

arbetslust

N°4 | 2025

■ en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen

VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

På nya
Ledartorget
får chefer stöd
i sin yrkesroll

SIDAN 7-9

**Så hanterar
du konflikter**
– ny utbildning
visar vägen

SIDAN 10-11

**Arbetslust
fyller 25 år!**

**TRÄFFA NÅGRA AV
DEM SOM PRÄGLAT
TIDNINGENS UPPVÄXT**

SIDAN 14-15

Hälsoinspiratörer

får kollegor att vända upp sin hälsospiral

SIDAN 4-6

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:
Joan Wetterholm, joan@joenart.se

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

TRYCKERI:
Risbergs Uddevalla
Svanenmärkta



FOTO: SOFIA SABEL

Lisa Edén och Victoria Johansson är hälsostrateger som utbildar och lotsar medarbetare till att bli hälsoinspiratörer på sina arbetsplatser.

på gång på gång på gång

Nu kan du söka stöd för att utveckla arbetsmiljön

Fram till den 28 februari är alla verksamheter i VGR välkomna att söka extra resurser för att utveckla sitt arbetsmiljöarbete genom Arbetsmiljösatsningen (AMS).

Genom satsningen utformas och genomförs åtgärder som är anpassade



efter verksamhetens behov och utmaningar. Det handlar om att stärka det strategiska, förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet på organisatorisk nivå. Du anmäler din verksamhet genom att skicka en kortfattad beskrivning av verksamhetens kontext och utmaning till Arbetsmiljösatsningens projektgrupp. Läs och anmäl dig via ISM:s hemsida. Kontakta er kundansvariga på Hälsan och Arbetslivet för frågor.

Webbinarium om destruktivt ledarskap

Forskning visar att destruktivt ledarskap är relativt vanligt och bidrar till bland annat lägre prestation och försämrad hälsa hos medarbetarna. Det bidrar också till ökad omsättning av personal, sjukskrivningar och minskad omsättning för organisationer.



BILD: VGR

Den 2 december gästas föreläsningsserien Forskaren Förklarar av Mats Reinhold som är fil. dr. i psykologi. Han forskar inom arbets- och organisationspsykologi vid Umeå universitet och kommer att prata om destruktivt ledarskap utifrån ett genusperspektiv.

På hemsidan för Forskaren Förklarar hittar du mer info och kan även ta del av det inspelade webinariet.

ISM:s forskning får flerfaldigt finansiellt stöd

VGR:s Institutet för stressmedicin (ISM) har beviljats forskningsmedel för tre olika projekt.

Afa Försäkring har beviljat medel till ett projekt som genomförs i samarbete med forskare på Chalmers. Projektet undersöker hur AI-baserad journalföring påverkar arbetsmiljön och vårdsystemet.

Nordiska ministerrådet finansierar ett projekt tillsammans med forskare från Danmark och Norge. Fokus ligger på känslomässiga krav hos unga medarbetare inom hälso- och sjukvården.

Vetenskapsrådet FORTE har beviljat medel till projektet "Kampen för minskad administration inom hälso- och sjukvården". Projektet genomförs i samarbete med forskare från Malmös universitet och Södertörns högskola.



BILD: VGR

Ta tillvara engagemang för hållbarhet

Nu kan alla förvaltningar och bolag inom Västra Götalandsregionen söka medel för insatser som bidrar till att nå VGR:s Mål för social hållbarhet 2030 och Miljömål 2030.



BILD: VGR

Syftet är att ta tillvara det engagemang och de idéer som finns i verksamheterna.

Insatserna kan vara allt från nya arbets sätt som skapar jämlika verksamheter fria från diskriminering och minskad användning av fossila bränslen till inköp för mer inkluderande, tillgängliga och klimatsmarta verksamheter.

Ta chansen att söka pengar för att genomföra de idéer ni har! Vänta inte med att skicka in ansökan. Skicka in så tidigt ni kan eftersom det ökar möjligheten att få ett beslut tidigt på året, säger Viveca Reimers, hållbarhetschef.

På hemsidan för Hållbarhetssatsningen hittar du ansökningsformulär och mer info. Sista ansökningsdag är den 31 december.



KOLLEGAN HAR ORDET

Läs även på sidan 10 om en ny utbildning för VGR:s chefer som ska skapa trygghet, mod och verktyg att ta tag i konflikter innan de eskalerar.

Vi biter ihop och håller tyst. Resultatet blir ofta att frustrationer följer med in i nya situationer där de riskerar att pysa över och missriktas. Konflikter på jobbet och rädsla för att hantera dem är en underskattad risk i arbetsmiljön. Och alla kan drabbas.

I det här numret berättar organisationspsykolog Anna Broman Norrby, som bland annat arbetar med konflikthantering på Hälsan och Arbetslivet, om sin egen rädsla för konflikter och hur vi kan hantera konflikträdsla.



FOTO: PRIVAT

När vi tar strid mot konflikträdslan

Jag måste prata med henne. Så oförskämt! Avbryta mitt i en mening. Och det är inte första gången. Jag ska prata med henne. Men tänk om hon blir arg... Jag kanske missuppfattade... Nej! Jag ska säga precis vad jag känner – rakt upp och ner... i morgon. Eller nästa gång det händer – Då ska jag säga ifrån!

HÅLLER DU OCKSÅ monologer med dig själv när du hamnar i en konflikt? Det gör jag – och det är inget jag är stolt över. På nätterna ligger jag som en annan prins Hamlet och ålтар situationen. På dagarna går jag omvägar för att slippa stöta på kollegan. Jag som jobbar med konflikthantering – borde inte jag veta bättre?

Tyvärr inte. Och jag är inte ensam. Många av oss bär på en rädsla för konflikter. Men varför?

En förklaring är att vi är sociala djur, beroende av andra för vår överlevnad, och därför aktiveras en rad obehagliga känslor inom oss när samhörigheten hotas. En annan förklaring kopplar konflikträdsla till uppväxten. Har konflikter tystats ned eller agerats ut i vrede under uppväxten, så väcker även mindre gnissel i relationen, oro och rädsla. Och vi saknar ofta funktionella strate-

gier för hantering. Rädslan gör att vi hamnar i undvikandets onda cirkel. Det hindrar oss från att erfaras att konflikter faktiskt går att hårdna ut och hantera – och lära sig något av.

VAD ÄR DÅ ALTERNATIVET? Vilka kloka råd hade jag gett mitt konflikträdsla jag – om jag kunnat?

Jag hade troligen uppmanat mig själv att göra fyra saker. För det första – försök förstå varför du reagerar så starkt. Vad är det som händer inuti dig när någon kör över dig? Vilka känslor väcks? Vilka tankar? För det andra – försök ta kollegans perspektiv. Det var du som upplevde dig överkörd – du vet faktiskt ingenting om hens motiv. Finns det ett annat sätt att se på situationen? Kollegan var kanske bara ivrig att få ordet? Vänd sedan blicken mot dig själv. Har inte även du avbrutit eller kört över någon i ett samtal?

DE TVÅ FÖRSTA råden gör oss mindre försvarsinriktade och hjälper oss att hitta ett lugn innan det är dags för uppmaning tre – ta upp det med kollegan. Se till att ni har lite lugn och ro omkring er och tillräckligt med tid. Påminn dig igen att syftet med samtalet är att hitta kloka lösningar för fortsatt samarbete – inte ösa ur dig din frustration. Håll

samtalet enkelt, beskriv vad som hände, hur det påverkade dig, be om kollegans bild och säg sedan kort vad du önskar framöver. Och så råd fyra – håll koll på känslorna. Dyker det upp impulser att anklaga, skylla ifrån dig, tala om för kollegan att hen är självupptagen och respektlös eller storma ut från rummet så andas och behåll lugnet.

NÄR JAG LÄSER mina egna ord så tror jag nog att jag skulle klara det. Det skulle faktiskt kunna sluta riktigt bra. Men samtidigt – är det verkligen värt det? Ska jag inte bara... NEJ – nu får du sluta älta, avbryt mitt klokare jag. Det kan gå bra. Det kan sluta i katastrof. Du kan ta ansvar för ditt eget agerande och göra så gott du kan, men utfallet ligger utom din kontroll. Så är det bara. Duckar du å andra sida nu och låter konflikträdslan fortsätta styra ditt liv så får du aldrig veta svaret.

Anna Broman Norrby

Kollegor som inspirerar till hälsa

”Jag är inte speciellt träningsintresserad. För mig är hälsa många olika saker och jag satsar gärna på aktiviteter som stärker den psykiska hälsan – som kultur”. Det säger hälsoinspiratör Pethra Zollfrank. Hon och några av VGR:s drygt 500 utbildade hälsoinspiratörer samlades en dag i september för att få och dela inspiration till hälsa.

text Åsa Rehnström foto Sofia Sabel



Sabira Zejnilovic arbetar vanligtvis som hälsovetare på Södra torgets vårdcentral och har varit hälsoinspiratör i två år.

”För mig var det ett naturligt val utifrån min yrkesroll men jag rekommenderar alla, oavsett yrkesroll att prova på det. Att kunna inspirera till hälsa, glädje och bättre arbetsmiljö är fantastiskt”, säger hon.

Salutogent perspektiv

Istället för att fokusera på vad som orsakar sjukdom (patogenes) fokuserar det salutogena perspektivet på de faktorer och resurser som bidrar till hälsa. Upphovsman till begreppet är den israeliske medicinen och sociologen

Aaron Antonovsky. Hans forskning visade att en stark känsla av sammanhang – uppbyggd av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet – är avgörande för att människor ska må bra, hantera kriser och prestera bättre.

Det hänger naturfärgade tygkassar på alla stolsryggarna i ett konferensrum på Radisson Blu Scandinavia Hotel. Goodiebagsen innehåller allt från reflexer till godis och pennor med VGR:s logga. Stolarna står dock tomma. Utspridda mellan de stora runda borden har konferensdeltagarna kastat sig ut i en dansutmaning ledd av Stina Björk Hellegren från SATS. Det är pausgympa och snart serveras lunch på Hälsoinspiratörernas inspirationsdag i Göteborg.

ARRANGEMANGET ÄR efterlängtat och programmet varvar föreläsningar och aktiviteter med tillfällena att umgås. Det är en möjlighet att fylla på med kunskap, utbyta erfarenheter, få inspiration och nätverka.

– Men framför allt är det en dag då hälsoinspiratörerna är i fokus, det är ett litet tack från arbetsgivaren för alla fantastiska insatser de gör på sina arbetsplatser varje dag, säger Lisa Edén.

Hon och Victoria Johansson är hälsostrateger och är ansvariga för arbetet med hälsoinspiratörer.

– Uppdraget handlar oftast om att vara en resurs på arbetsplatsen i frågor som rör hälsa, glädje och välbefinnande, säger Victoria.

EN AV HÄLSOINSPIRATÖRERNA på plats är Marcus Roger-Martins. I vanliga fall arbetar han som kurator på Vänerparken vårdcentral i Vänersborg.

– Jag brukar ta tillfället i akt när vi



Pethra Zollfrank har varit hälsoinspiratör i 1,5 år och väljer att fokusera på kultur i sitt uppdrag.



Marcus Roger-Martins som arbetar som kurator på Vänerparken vårdcentral i Vänersborg trivs med uppdraget som hälsoinspiratör. ”Det känns bra att kunna inspirera fler till aktiviteter man mår bra av”, säger han.

har APT att pusha för regionens olika friskvårdsförmåner. Själv håller jag på med cykling och nyligen försökte jag inspirera mina kollegor att utnyttja erbjudandet om förmånscyklar för att komma igång och cykla.

Marcus tycker det borde vara obligatoriskt med hälsoinspiratörer i varje arbetsgrupp.

– Annars är det lätt, när vardagen rullar på, att missa de där aktiviteterna som får oss att må bra.

Satsningen på hälsoinspiratörer har funnits i sin nuvarande form sedan 2008. Det är en del av Västra Götalandsregionens friskvårdssatsning Tillsammans i VGR, vars syfte är att öka kännedomen om och samhörigheten inom VGR.

– **VI ARBETAR MED** ett så kallat salutent perspektiv, att förstärka det som får oss att trivas, utvecklas och må bra på arbetet (se faktaruta). Hälsoinspiratörerna kan vara en fantastisk resurs i hälsa- och friskvårdsarbetet på arbetsplatsen, säger Victoria.

Eftersom målsättningen med hälsoinspiratörernas uppdrag är att bidra till att medarbetarna mår bra, trivs och utvecklas på jobbet ska uppdraget i huvudsak utföras på arbetstid. Det i sin tur kräver ett nära samarbete med chefen och nya hälsoinspiratörer uppmanas alltid att formulera ett ramverk för uppdraget tillsammans med sin chef.

– Chefen spelar en oerhört viktig roll. Vad du kan göra som hälsoinspiratör är helt avhängt på hur förutsättningarna ser

Läs även på sidan 16 om ekonomi- och lycko-
professorn Michal Dahlen som föreläste om
vägen till lycka under Hälsoinspiratörernas dag.



Hälso- inspiratör

Att vara Hälsoinspiratör innebär att du inspirerar till aktiviteter som kan öka glädjen, trivseln och välmåendet på din arbetsplats. Uppdraget formas i samråd med din chef och bygger på arbetsplatsens engagemang och intresse. Det finns tre olika grader av engagemang.

FÖRSTA GRADEN: Informationspridare. Du tar del av och för vidare information om de friskvårdsaktiviteter som finns i VG som kan vara av intresse i din arbetsgrupp.

ANDRA GRADEN: Aktivitets-samordnare. Du tar initiativ, koordinerar och håller i olika aktiviteter.

TREDJE GRADEN: Du är delaktig i arbetsplatsens lokala friskvårdsarbete som är kopplat till arbetsmiljöarbetet. Det kan till exempel röra sig om insatser utifrån medarbetarundersökningens resultat.

Om du vill bli hälsoinspiratör erbjuds du via VGR att gå en digital grundutbildning på åtta timmar som är uppdelad på fyra tillfällen.

Läs mer på hälsoinspiratörernas hemsida på VGR:s intranät.

På Ledartorget

kan chefer och ledare hitta stöd och utveckling

text Erica Morgansdotter illustration Joen Wetterholm



Victoria Johansson och Lisa Edén arbetar med att utbilda och stötta medarbetare i deras uppdrag som hälsoinspiratör.

ut på din arbetsplats, vilka resurser som finns och hur mycket tid du kan lägga på uppdraget, säger Victoria.

Hon och Lisa rekommenderar att man också stämmer av med sina kollegor för att få en bild av deras intressen och önskemål.

ALLT SEDAN STARTEN har rörelse och träning varit hälsoinspiratörernas främsta fokus. Men genom bland annat utbildningsinsatser har synen på hälsa vidgats och hälsoinspiratörernas val av aktiviteter handlar idag om mycket mer än fysisk aktivitet.

– Hälsa kan vara allt som får oss att må bra och uppleva meningsfullhet,

vilket ger ringar på vattnet och stärker vår kreativitet och lust. Det stärker både individen och arbetsplatsen, säger Victoria och får en medhållande nickning från Lisa.

Hälsoinspiratören Pethra Zollfrank, som väljer att fokusera på kultur i sitt uppdrag, har bland annat tipsat sina kollegor om förmånliga operabiljetter och tagit med dem på konstutställning. Pethra har varit inspiratör i 1,5 år och trivs med sitt uppdrag.

– På jobbet och i livet går det alltid upp och ner, men att få engagera sig i något som är så renodlat positivt, det ger både livsglädje och arbetsglädje. ●

Adventstips från en hälsoinspiratör

På vår arbetsplats ordnade vi en typ av adventskalender. Inför första advent fick kollegorna lämna in en bild på sitt hem och vid adventsfikan gissade vi sedan vem som bor var.

Inför andra advent fick alla lämna in en barnbild, vid tredje advent var det en bild på ditt fritidsintresse och vid fjärde advent det transportmedel du använder.

Bilderna satt uppe på en vägg där många stannade till, pratade och gissade. När vi sedan hade adventsfika och avslöjade vem som hörde ihop med vilken bild resulterade det i många roliga samtal och skratt och inte minst – att vi lärde känna varandra bättre.



I höst lanseras en ny digital satsning för kompetensutveckling inom ledarskap – Ledartorget. Syftet är att samla resurser, skapa jämlika förutsättningar och göra det enklare för chefer att hitta rätt stöd i sin ledarskapsroll – oavsett var i organisationen man arbetar.

ledarskap är en nyckel för utveckling och förändring i Västra Götalandsregionen. Ledartorget är resultatet av en strategisk satsning från koncernledningen, där behovet av ett mer sammanhållet och tillgängligt stöd för chefer och ledare har identifierats. I dagsläget är resurserna utspridda och förvaltningarna har ofta sina egna strukturer. Det gör det svårt att navigera och hitta rätt. Ledartorget ska samla det gemensamma utbudet och göra det tillgängligt för alla.

– Det ska bli din plats för utveckling och inspiration. Det handlar både om att erbjuda ett brett innehåll och att göra det enkelt att hitta, säger Niklas Thorell Sjöström, HR-strateg på koncernstab HR som leder arbetet med Ledartorget.

LISA ÅKERBLOM, HR-strateg på VGR Akademin, är en av dem som arbetar med utvecklingen av Ledartorget. Hon betonar vikten av tillgänglighet och tydlighet.

– Vi har stämt av med chefer och ledare om vad som saknas och vad man tycker är svårt idag. En återkommande synpunkt är att det är svårt att hitta rätt. Tanken är att Ledartorget ska vara lösningen på det, säger hon.

PÅ LEDARTORGET finns bland annat utbildningar, poddtips, föreläsningar och verktyg som passar oavsett om man är ny i sin roll eller har lång erfarenhet. Ambitionen är att skapa ett större och bredare utbud än tidigare, med både digitala och fysiska inslag. Ledartorget

ska också förtydliga VGR:s gemensamma chefsfilosofi, med målet att skapa en sammanhållen syn på ledarskap och ge alla chefer och ledare likvärdiga möjligheter till utveckling.

– Vi ser att vi nu behöver bredda utbudet och skapa andra utvecklingsmöjligheter där vi sänker trösklarna för att kunna ta del av innehållet. Det handlar mycket om att skapa mer jämlika förutsättningar, oavsett var man befinner sig i organisationen, säger Niklas.

NAMNET LEDARTORGET är ingen slump. Plattformen är tänkt att vara dynamisk och i ständig utveckling – precis som ett riktigt torg där nya inslag dyker upp med jämna mellanrum.

– Ledartorget ska vara i rörelse. Du

kan gå in om några veckor och hitta något nytt. Vi vill att det ska vara en plats som man återvänder till för att få inspiration, stöd eller bara är nyfiken på vad som är aktuellt just nu, säger Lisa.

Tanken är att torget ska ha säsongsvariationer och att innehållet ska spegla



Lisa Åkerblom.

FOTO: EMMA KONKELL

aktuella behov och erbjuda stöd utifrån årshjulet, exempelvis inför utvecklingsamtal eller lönesamtal.

– Precis som grönsaker är i säsong på ett torg ska det gå att hitta olika innehåll beroende på vilket kvartal vi är i. Är det dags för utvecklingssamtal, då ska du ha chans att träna på det, säger Niklas.

EN VIKTIG DEL av satsningen är att främja nätverkande över förvaltningsgränser. Därför ska Ledartorget också skapa naturliga mötesplatser och nätverk där man kan dela erfarenheter och idéer.



Niklas Thorell Sjöström.

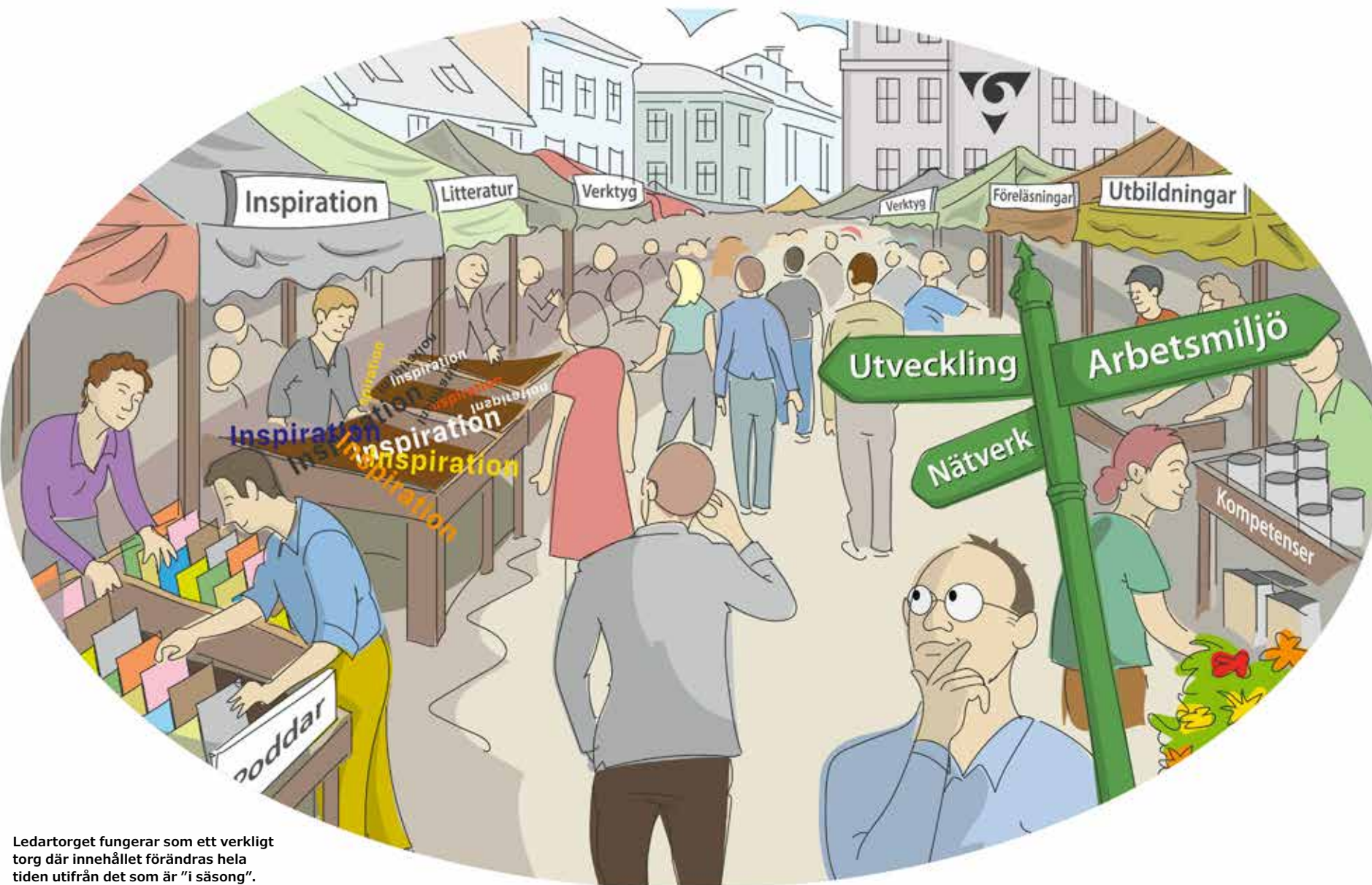
FOTO: JOSÉ LAGUNAS VARGAS

– Cheferna själva säger att man får den största utvecklingen när man pratar med andra chefer. Därför vill vi skapa regionövergripande nätverk, där man får träffa kollegor från andra delar av organisationen och utbyta erfarenheter, berättar Lisa.

Ledartorget är också ett sätt att kvalitetssäkra det som erbjuds. Genom att samla innehållet på ett ställe blir det lättare att följa upp och utveckla insatserna utifrån både användarnas behov och ämnesansvarigas perspektiv.

– Om du skulle fråga mig hur vi kvalitetssäkrar all chefsutveckling som sker i koncernen idag, så är det svårt att svara. Men med Ledartorget får vi bättre koll, säger Niklas.

Torget lanserades under de regiongemensamma chefsdagarna i oktober och kommer att utvecklas kontinuerligt. •



Ledartorget fungerar som ett verkligt torg där innehållet förändras hela tiden utifrån det som är "i säsong".

Via Chefoskopet kan organisationer ge ledare goda förutsättningar

Hur skapar man egentligen de bästa förutsättningarna för ett gott ledarskap? Svaret ligger inte bara hos den enskilda ledaren – utan i hela organisationen.

Det är utgångspunkten för Chefoskopet, Suntarbetslivs pedagogiska verktyg, som nu lanseras i en ny version.

Chefoskopet riktar blicken mot strukturerna. Här handlar det om hur organisationen behöver vara för att ledarskapet ska fungera långsiktigt och hållbart. Verktöget är en nationell satsning som alla arbetsgivare kan använda – oavsett storlek och bransch.

Den nya versionen bygger på erfarenheter från dem som använt verktöget. Materialet har förenklats och utvecklats för att bli ännu mer användbart och tillgängligt, samtidigt som det vilar på forskningsbaserad evidens.

– Suntarbetsliv har gjort ett fantastiskt arbete med att ta in synpunkter och forma om innehållet utan att förenkla för mycket, säger Linda Corin, forskare vid Institutet för stressmedicin (ISM) i Västra Götalandsregionen.

CHEFOSKOPET ÄR framtaget av Suntarbetsliv med inspel från ISM och Hälsan och Arbetslivet i VGR. Linda Corin och kollegan Lisa Björk var doktorander i det forskningsprojekt som lade grunden till verktöget.

– Vårt arbete i den första versionen handlade om att göra forskningsverktyg till något som går att använda för praktiker. Nu är vi ambassadörer och skriker kunskap och perspektiv, säger Linda.

I den nya versionen av Chefoskopet är det Suntarbetsliv som gjort



Digitala verktyg

Chefoskopet

Forskningsbaserat verktyg som kartlägger chefers arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar – för hållbart ledarskap och bättre kvalitet i verksamheten.

suntarbetsliv

uppdateringarna, men Linda och Lisa har blivit informerade och fått tycka till.

CHEFOSKOPET HJÄLPER arbetsgivare att se helheten. Det handlar om att skapa organisatoriska förutsättningar för chefer, inte bara kompetensutveckling för individen.

– Vi vill lyfta fokus från cheferna som individer till det organisatoriska sammanhanget som chefen finns i. Det är där hållbart ledarskap börjar, säger Linda Corin.

Verktöget är digitalt och kostnadsfritt. Det innehåller fakta, reflektionsfrågor och stöd för dialog i ledningsgrupper. Målet är att ge chefer och HR en gemensam bild av vad som krävs för att skapa en hållbar arbetsmiljö – och därmed ett gott ledarskap.

Text: Erica Morgansdotter

Ny utbildning ska hjälpa chefer

att hantera konflikter

Konflikter är en av de vanligaste utmaningarna i arbetslivet. Nu lanserar Hälsan och Arbetslivet en ny heldagsutbildning för chefer – med målet att skapa trygghet, mod och verktyg för att ta tag i konflikter innan de eskalerar.

– **D**et sämsta du kan göra som chef är att inte göra någonting alls. Vi vill ge chefer modet att våga ta tag i konflikter, säger Daniel Gustafsson, organisationskonsult på Hälsan och Arbetslivet, Västra Götalandsregionens (VGR) folkhälsovård, i Alingsås och en av dem som varit med och tagit fram utbildningen.

Utbildningen är ett svar på ett växande behov. När konflikter inte hanteras i tid kan de få stora konsekvenser för arbetsmiljön, arbetslusten och i värsta fall leda till mobbing eller kränkande särbehandling.

– Vi har sett ett ökat behov. Det kommer fler uppdrag kring konflikter, utredningar och även kränkande särbehandling. Det är tydligt att många chefer behöver stöd i att hantera våra situationer, säger Daniel.

DEN NYA UTBILDNINGEN är en heldag på plats, där cheferna får både teoretisk kunskap och praktisk träning. Fokus ligger på att förstå hur konflikter uppstår, hur de yttrar sig och hur man som chef kan agera konstruktivt.

– Vi kommer att jobba med case och ge konkreta verktyg. Målet är att cheferna ska känna sig trygga och våga ta tag i konflikter innan de växer, säger Daniel.

När Daniel, tillsammans med Jenny Hultman och Anna Broman Norrby, tagit fram utbildningen har de hämtat mycket inspiration från bland andra Thomas Jordan, som länge varit en auktoritet inom konflikthantering i arbetslivet. Utbildningen bygger också vidare

från tidigare arbete med riktlinjer för kränkande särbehandling inom VGR.

– Vi har sett att konflikter handlar ofta om otydliga strukturer, roller och kommunikation. Inte om individer. Det är viktigt att förstå det för att kunna lösa problemen på riktigt, säger Daniel.

EN VIKTIG DEL av utbildningen är att stärka chefens mod att agera. Det handlar om att vara närvarande, fånga upp signaler tidigt och att skapa forum för samtal. Daniel betonar också vikten av att fokusera på det önskade läget – hur vill vi ha det framåt? Och tillsammans identifiera vilka beteenden som leder dit.

– När man har kommit så långt gäller det att börja göra de beteenden man har bestämt och att följa upp dem. Då kan man få en fungerande arbetsrelation igen, säger han.

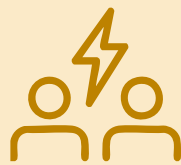
Bakgrunden till utbildningen är en tydlig efterfrågan från VGR:s HR-avdelning.

– Chefer i VGR har efterfrågat stöd i hur man ska kunna ta i de här frågorna innan de eskalerar, säger Daniel.

Enligt honom finns det ett stort mörkertal över hur stort problemet med konflikter på arbetsplatsen faktiskt är.

– Vi ser att konflikter ofta leder till arbetsmiljöproblem, mobbing och kränkande särbehandling.

KONFLIKTER YTTRAR SIG på olika sätt. Det kan vara tyst utfrysning, ryktesspridning, undvikande eller öppna konfrontationer.



Så hanterar jag konflikter

... som anställd

- Ta tag i det tidigt. Vänta inte, prata med kollegan direkt.
- Prata ut, sen fokusera på det önskade läget. Hur vill ni ha det framåt?
- Sök stöd. Om du inte kommer vidare ta hjälp av chef eller HR.

... som chef

- Var närvarande. Fånga upp signaler tidigt.
- Skapa forum för samtal. Ge plats för dialog i arbetsgruppen.
- Våga agera. Låt inte konflikter växa, ta ansvar och arbeta fram beteenden som leder till det önskade läget.



Daniel Gustafsson menar att det finns ett ökat behov av hjälp med konflikthantering.

Ibland krävs tillfälliga lösningar där individer separeras – men det är långt från optimalt. Daniel menar att de vanligaste orsakerna till konflikter på arbetsplatser är så kallade relationskonflikter där man tycker att någon är hård i tonen, inte lyssnar eller att man känner sig missförstådd. Men när de börjar arbeta med problemen kommer de ofta fram till att det var otydliga roller, mandat och strukturer som ligger bakom konflikten.

– Om man inte tar tag i det tidigt kan hela arbetsgrupper påverkas. Vi har sett exempel där 35–40 personer drabbats av turbulens. Då krävs ett omfattande arbete för att återställa arbetsmiljön, säger Daniel.

UTBILDNINGEN RIKTAR SIG till chefer inom VGR och kommer att erbjudas i två pilotomgångar under våren i Stationshuset vid Regionens hus, med fler tillfällen planerade till hösten. Anmälan kommer att ske via Läroportalen. På sikt kan utbildningen även erbjudas digitalt.

– Det här är en investering i ledarskapet. Att våga ta i konflikter är en nyckel till god arbetsmiljö och arbetslust, säger Daniel Gustafsson. ●

Text: Erica Morgansdotter

Hur vanligt är det med konflikter?

I en studie gjort 2004–2010 uppgav 20–25 procent av de anställda inom VGR att de upplevt psykosociala arbetsmiljöproblem kopplade till konflikter eller bristande kommunikation.

Ambulanspersonal får lära sig att

bemöta psykisk ohälsa

Ambulanspersonal möter allt oftare psykisk ohälsa. En ny digital utbildning ska göra det lättare för dem att hjälpa patienter med psykisk ohälsa till rätt vård. I dag transporteras många till psykiatrisk akutmottagning trots att annan vård hade varit mer lämplig.



Andreas Papagiannis och Anne Hamréus är specialistsjuksköterskor inom psykiatri har varit med och tagit fram en utbildning i psykiatri för ambulanspersonal.

FOTO: PAUL BJÖRKMAN

Att åka ambulans till en psykiatrisk akutmottagning och sedan få vända i dörren, upplevs ofta som dramatiskt och frustrerande. Det kan även skada tilliten till sjukvården, säger sjuksköterskan Anne Hamréus.

En del av de patienter som kommer till psykiatrisk akutmottagning hade i stället fått bättre hjälp av andra instanser, menar hon, till exempel inom öppenvården eller primärvården.

Nu har Anne Hamréus tillsammans med en arbetsgrupp knuten till SU

Ambulans tagit fram en ny digital utbildning som vänder sig till anställda inom ambulanssjukvården i Västra Götalandsregionen.

I TAKT MED att psykisk ohälsa i samhället ökar, möter ambulanspersonalen

patientgruppen allt oftare. Vart tolfte ambulansuppdrag i regionen handlar om psykisk ohälsa.

– Många som arbetar på ambulansen tycker att det är jätteintressant men svårt med uppdragen som handlar om psykisk ohälsa. De känner att de skulle behöva mer kunskaper kunskap, säger Anne Hamréus.

Anne Hamréus och hennes kollega Andreas Papagiannis, båda specialist-sjuksköterskor i psykiatri, kopplar upp en dator till projektorn i konferensrummet på ambulansstationen i Gullbergsvass i Göteborg.

De visar olika avsnitt ur utbildningen, som handlar om till exempel psykiatriska diagnoser, beskrivningar av empatiska samtal och fallbeskrivningar.

– Det här är en utbildning gjord av oss och för oss. Den innehåller teori för att ge förståelse, men framför allt kunskaper om hur vi kan bemöta patienter med psykiska besvär och avgöra vilken hjälp de behöver, säger Andreas Papagiannis.

AMBULANSERNA SOM STÅR i våningsplanet under konferensrummet är utrustade med medicinteknisk utrustning för att mäta och kontrollera kroppsliga funktioner. Anne Hamréus berättar att ambulanspersonalen har mycket goda kunskaper om kroppsliga symtom och är vana vid att fatta snabba beslut.

Vid ett larm där sökorsaken är psykisk ohälsa, görs alltid samma bedömning som vid andra uttryckningar. Patientens hälsotillstånd undersöks först, till exempel kontroll av andning, luftvägar och cirkulation.

– En panikångestattack kan ge l iknande symtom som en hjärtinfarkt. Hallucinationer kan bero på hög feber. Vi måste tänka brett och ta höjd för att det kan vara något annat än en psykisk problematik.

AMBULANSPERSONALEN GÖR som alltid också en observation av platsen och patienten. Men när de möter patienter



FOTO: PAUL BJÖRKMAN



Vi kan få mycket information om det psykiska måendet bara genom att kliva in i hemmet.

Andreas Papagiannis

som till exempel har vanföreställningar, panikångest, depressioner eller självskadebeteenden, lyfter den nya utbildningen fram olika sätt att observera och förhålla sig till patienten.

– Vi kan få mycket information om det psykiska måendet bara genom att kliva in i hemmet. Kan patienten komma och öppna ytterdörren för oss? Står det odiskad disk överallt? Vilken ansiktsmimik har personen? Förstår vi vad personen säger eller är talet osammanhängande?

Kunskaperna i den nya digitala utbildningen ska fungera som ett tillägg till de vanliga rutinerna. Ambulanspersonalen lär sig till exempel att bedöma funktionsnivån hos personer med psykiska symtom, för att inte behöva köra någon till psykiatrisk akutmottagning i onödan.

Klarar en deprimerad person av att ta kontakt med vårdcentralen på egen hand? Behöver en anhörig kontaktas för stöd? Ska öppenvården eller socialtjänsten kopplas in? Kan personen inte alls ta hand om sig själv och behöver akut psykiatrisk vård?

UTÖVER OBSERVATIONERNA på plats, blir samtalet med patienten en viktig del för att avgöra vilken vård som behövs.

– Vi behöver gå ifrån de snabba besluten och ta oss tid att lyssna.

Patienten ska känna sig trygg. Det kan handla om att bekräfta personens känslor av att kanske vara rädd eller nedstämd. Men också förmedla hopp om att det finns hjälp, säger Anne Hamréus.

Att utveckla ett empatiskt förhållningssätt lyfts fram i utbildningen. Andreas Papagiannis berättar att det är lätt att känna empati vid en olycksplats med blödande människor som behöver tas om hand. Det kan vara svårare att se att en person som uppträder aggressivt också bär på ett stort lidande.

– Jag hoppas att utbildningen ska göra oss bättre rustade att förstå och hjälpa människor som har ont på insidan, säger han. ●

Text: Kristina Karlberg

FAKTA

Utbildning i psykiatri



FOTO: PAUL BJÖRKMAN

Den digitala utbildningen "Psykiatri i en prehospital kontext" vänder sig till ambulanspersonal i Västra Götaland.

Utbildningen innehåller bland annat psykiatriska diagnoser, beskrivningar av empatiska samtal och fallbeskrivningar.

Utbildningen är skapad av en arbetsgrupp bestående av Anna Hamréus och Andreas Papagiannis vid SU Ambulans samt specialistläkarna i psykiatri Reband Ahmed och Merzia Dellepiane.

Utbildningen hittar du i Lärportalen.

Artikeln är tidigare publicerad i VGRFokus.

arbetslust

firar 25 år

I år fyller vi 25 år! Arbetslust började som en svart-vit tidning om företagshälsovård år 2000 och via en rad olika samarbeten och medarbetare har tidningen utvecklats till dagens Arbetslust – där du kan läsa om arbetsliv, hälsa, ta del av aktuell forskning och lära känna kollegor.

För att hylla 25-årsringen gör vi en tillbakablick med fyra personer som på olika sätt varit med och format tidningen och dess innehåll.

text Erica Morgansdotter och Åsa Rehnström



Chefen som kämpade för kontinuitet

När Marie-Louise Fast tillträdde som chef för Hälsan och Arbetslivet 2002 blev hon ansvarig utgivare för Arbetslust. Då var det en kundtidning som skickades ut till företag och verksamheter anslutna till företagshälsovården. Men Marie-Louise såg något större.

– Tidningen var ett sätt att sprida information om att den interna företagshälsovården fanns och vad vi hade att erbjuda. Den skulle finnas i varje kafferum, ungefär som nu.

När Hälsan och Arbetslivet blev ansvarig för all företagshälsovård inom VGR fick Arbetslust en möjlighet att växa.

– Med en intern företagshälsovård fick vi en kontinuitet som är viktig om man ska bedriva god företagshälsovård. Att jag fick vara en del av den omställningen är jag stolt och glad över idag.

År 2003 invigdes Institutet för stressmedicin (ISM) och Arbetslust blev ett naturligt skyltfönster för institutets verksamhet.

– När ISM kom med i arbetet med tidningen tog det fart ordentligt. Det var en chans för dem att nå ut med sin forskning och det blev ett bra samarbete. •

Arbetslust var i starten en tidning i svart-vitt, med en så kallad dekorfärg som varierades från nummer till nummer. Det allra första numret ser du här till vänster i grön dekorfärg.

Redaktören som älskade mänskliga möten

Lisbeth Hedberg var redaktör och skribent för Arbetslust från 2004 och höll i pennan fram till 2011.

– Jag skrev allt! Från reportage till minsta notis. De sista åren fick jag med Brita Hässel som kollega, vilket var ett stort lyft.

Några av hennes roligaste stunder var i samarbetet med olika fotografer och formgivare Joen Wetterholm, som fortfarande är den som formger tidningen.

– Vi hade alltid ett givande samarbete. Sen finns det alltid små praktiska detaljer i tidningsarbetet som är lustfyllt. Som att sy ihop det sista innan tidningen lämnas till tryck – att skriva notiser om sådant som var viktigt för våra läsare och fylla alla hål.

Lisbeths minnen från åren med Arbetslust är många och hon har svårt att peka ut något särskilt.

– Det har ju gått 15 år sedan jag slutade som redaktör. Men för mig som journalist har det alltid varit mötena med människor som dröjer sig starkast kvar. •

Ansvarige utgivaren med kreativitet som drivkraft

Som ansvarig utgivare från 2012 till 2024 tog Annemarie Hultberg tidningen in i en ny fas.

– Vi gick från kundtidning inom företagshälsovård till medarbetartidning om hälsa och arbetsmiljö. Det blev tydligare linje och målgrupp.

Hon pekar ut den kreativa miljön på redaktionsrådet och den kreativa processen som något som verkligen var roligt med arbetet.

– När någon kommer med en idé och någon annan bygger på och sen när jobbet är klart och man ser helheten. Det är så energifullt och roligt att skapa en tidning tillsammans.

Med det fanns utmaningar. Till exempel att veta vad läsaren ville ha och hur man faktiskt når fram till läsaren.

– Det var långbänkar tycker du hur vi ska ta reda på vad läsaren tycker. De flesta tar en tidning – men varför tar de upp den? Få svarar på enkätundersökningar. •



2011 gjordes Arbetslust om. Tidningen trycktes nu i fyrfärg, det blev nya inslag och högre krav på bildmaterialet. Ovan syns förstasidor från åren 2012-2023.

Redaktören som ville visa regionens bredd

Brita Hässel började som skribent 2008 och blev redaktör 2011–2023.

– Besöken och mängden människomöten runt om i regionen var oöverträffade. Vi möttes alltid med värme – även på arbetsplatser med problem.

Hon var med när tidningen fick ”nya kläder” 2011. Då blev det fyrfärg, nya inslag och högre krav på bildmaterial.

– Förutom att skriva om just människa, hälsa och arbetsliv ville vi visa på vilken oerhört bred arbetsplats VGR är. Vi for regionen runt, i alla väderstreck, för att visa på det som många skulle bli förvånade över att det ryms i regionen.

När hon tittar tillbaka minns hon pandemins utmaningar, speciellt bildmässigt.

– Vi ville möta människor öga mot öga, men fick lösa det med mobilfotateljé och avståndstagande fitnesser. •

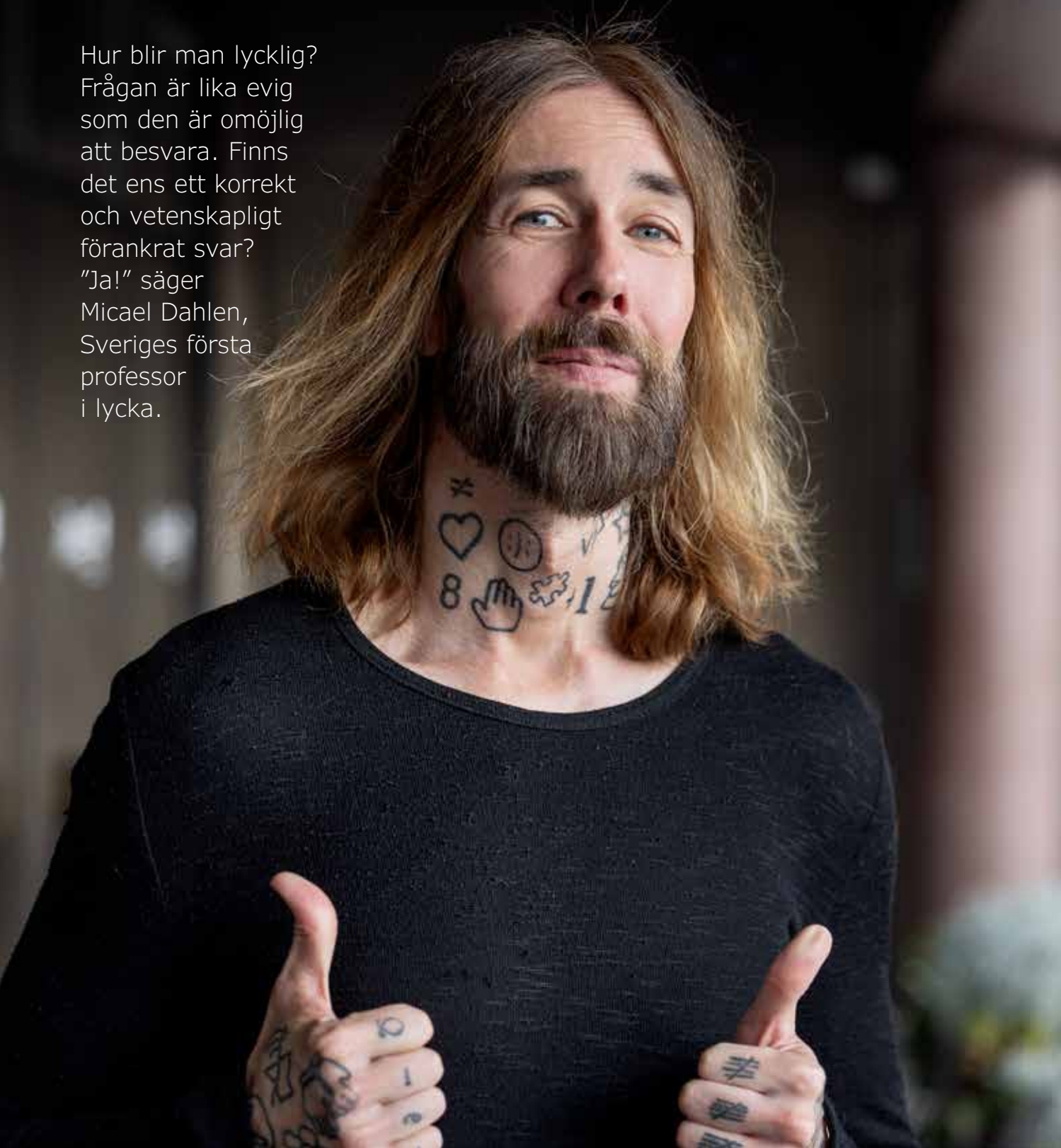


I år fick Arbetslust sin senaste stora omgörning. Ett mindre format och ett utseende som är anpassat till VGR:s nya grafiska profil är några av de nya inslagen.

Så blir du lycklig

– professorn ger svar

Hur blir man lycklig? Frågan är lika evig som den är omöjlig att besvara. Finns det ens ett korrekt och vetenskapligt förankrat svar? "Ja!" säger Micael Dahlen, Sveriges första professor i lycka.



– **STUDIER VISAR ATT** en människa som kan kliva upp ett steg på lyckostegen, baserat på den egna uppskattningen, har större chans att vara kvar i livet om tio år, säger Micael Dahlen och tittar ut över en grupp med hälsoinspiratörer som lyssnar aktivt på honom.

Det är Hälsoinspiratörernas dag (se sidan 4–7) och Micael är en av föreläsarna.

HAN ÄR EN MISSIONÄR i lyckans evangelium. Var sig han skriver böcker, deltar i TV-program eller föreläser predikar han lyckans lov. Men där slutar likheterna med kyrkans män och kvinnor. För Micaels övertygelse vilar inte på tro och uppenbarelser utan vetenskap och statistisk signifikans. Han är ekonomiprofessorn som sedan 2023 innehar Sveriges första professur i lycka vid Center for Wellbeing, Welfare and Happiness på Handelshögskolan i Stockholm. Utifrån forskning om välbefinnande, välfärd och lycka försöker han ta reda på hur vi kan leva våra bästa liv och skapa ett bättre samhälle till allas fördel.

För kopplingen mellan lycka, hälsa och ekonomi är tydlig.

– FN har studerat och funnit ett samband mellan lycka och livslängd. När vi mår bra blir vi mer motståndskraftiga mot alla sorts motgångar, från pandemier till olyckor. Vår upplevelse av lycka påverkar hur vi använder de resurser vi har. Det skapar god ekonomi.

MED ANDRA ORD finns det många vinster på samhällsnivå om vi är lyckliga. Men för de flesta av oss ligger jakten på lyckan på en helt annan nivå; nära oss själva och de vi har runt omkring oss. Så hur blir vi lyckliga? Micael tipsar om fem faktorer vi kan fokusera extra på.

– Det första och kanske mest grundläggande är vad vi **gör**. Livet blir helt enkelt vad vi gör det till.

Han hänvisar till en omfattande studie han genomfört i USA och en rad europeiska länder. Den visar att vårt mående till 50 procent är kopplat till vad vi gjort.

– Det är en enkel ekvation. Studien visar med statistisk signifikans att det du gjort under dagen som gör dig lycklig, som ger dig energi, minus det som inte gör det lycklig, som tar energi,

bestämmer till 50 procent hur lycklig du är.

EN ANNAN FAKTOR som är viktig för vår lycka är att vara **tillsammans**. Det finns många studier som visar att när vi är tillsammans med andra mår vi bättre, både mentalt och fysiskt.

– Att vi påverkas av varandra går till och med att mäta rent biokemiskt. När vi kommer nära uppstår nämligen en vibration och när vi ser på varandra höjs kroppstemperaturen.

ENSAMHET ÄR EN stor hälsoutmaning i dagens samhälle och Micael ingår i en utredningsgrupp i riksdagen som arbetar med hur man kan vända den lågintensiva pandemi som ensamheten utgör.

– Det är intressant att titta på orden för välmående och icke välmående på engelska: wellbeing och illbeing. Det är bara de två första bokstäverna som skiljer orden åt: we och i. Välmående är något vi skapar tillsammans.

En annan, kanske underskattad, faktor som gör oss lyckliga är när vi har något att **se fram emot**. Ett exempel är de studier som visar vilken dag i veckan som vi är lyckligast – nämligen fredag.

– Man har till och med lyckats mejsla fram ett klockslag och det visar sig att vi är som lyckligast klockan 16 på fredagar. Egentligen skiljer sig inte fredagen så mycket från andra vardagar, det som är annorlunda är att den ligger nära helgen. Förväntan inför ledigheten gör oss till och med lyckligare än själva ledigheten.

DET GÄLLER OCKSÅ att maximera lyckan, att passa på att **fira** när vi får tillfälle till det. Vi blir lyckligare om vi unnar oss att vara stolta och delar med oss av det som är positivt i vårt liv.

Den sista och kanske viktigaste faktorn om vi vill vara lyckliga är att **våga**. Micael menar att nervositet är något fantastiskt, den visar att något är viktigt för oss och att vi behöver göra det för att må bra.

– De saker vi gör för första gången minns vi oftast. Det ger en stark känsla av att leva och att tiden nästan stannar. Att våga gör oss lyckligare. ●

Text: Åsa Rehnström



Micael Dahlen tipsar om fem faktorer vi kan fokusera på om vi vill bli lyckliga.

FOTON: SOFIA SABEL

Tips Ny guide för kontorsförändring



FOTO: VGR/ISM.SE

Att förändra kontor är mer än att byta lokaler – det påverkar hur vi arbetar, samarbetar och mår.

Nu har ISM tagit fram en ny processguide för kontorsförändring som stöd till de verksamheter som planerar att förändra sin kontorsmiljö och sitt arbetssätt.

Guiden bygger på aktuell forskning om arbetsmiljö och flexibla kontorslösningar och sätter medarbetarnas behov, hälsa och trygghet i centrum.

Du hittar den och en rad andra guider för ditt arbetsmiljöarbete på www.vgregion.se.

5 tips på hur du blåser liv i veckomötet

Veckomöten kan vara mer än en punkt på agendan. Med några enkla knep kan du skapa energi och engagemang:



BILD: JOEN WETTERHOLM

HA ETT TYDLIGT SYFTE

Är mötet för information, diskussion eller beslut? Klargör det redan i kallelsen.

TÄNK TEATER

Kom förberedd, ha koll på agendan och se till att tekniken fungerar redan i nnan start.

SÄTT SPELREGLER

Undvik irritation och konflikter – bestäm om mobilerna ska vara avstängda, hur lång tid

mötet får ta och om pauser ingår.

BYT ROLLER

Låt olika personer leda mötet eller hålla in en punkt för att få nya perspektiv.

CHECKA IN OCH UT

Se till att alla har sagt något inom de första sju minuterna. 30 sekunder per person räcker fint. Avsluta mötet med en sammanfattning.

Källa: Arbetsliv

Ny utställning på Lödöse Museum



FOTO: KULTURFÖRVALTNINGEN VGR/CAMILLA LINDBERG

Kliv in i Sarah Sheppards barnbok "Djuren i staden!" Här möter fakta fantasi och du får vara med och undersöka hur dagens stadsdjur hittade till asfaltdjungeln – och hur det såg ut på medeltiden.

Djuren i staden är en utställning för både stora och små. Du bjuds in i Sarah Sheppards nördiga faktavärld där du får möta allt från spårvagnsåkande duvor till gigantiska pommor och bananrutschkanor. Lek blandas med fakta om varför vissa djur valt att leva bland oss människor i staden.

Lödöse museum har ett särskilt fokus på medeltiden, så även i denna utställning. Här får du uppleva den medeltida staden och se hur djur och människor bodde tätt ihop. Kliv in i stadsmiljön och prova att sälja korv i matboden eller mata grisarna på gatan.

Du kan besöka utställningen fram till den 27 september 2026.



BILD: VGR

Matkassen gör hälsosam mat enklare

Matkassen är en webbplats som samlar inspiration om hälsosamma matvanor och inspirerar till att få bra mat på bordet.

Här hittar du receptförslag, färdigplanerade veckomenyer och tillhörande inköpslistor – skapade av dietister utifrån svenska kostråd. Den gör det enklare och smidigare att planera måltider, oavsett om du är barnfamilj eller senior.

Recepten är snabblagade och näringsrika rätter som är bra för hälsa, miljö och plånbok. Prova till exempel vår busenklare broccoli-soppa!

Busenkel broccolisoppa

4 portioner

- 1 lök
- 2 potatisar
- 250 g broccoli, fryst eller färsk
- 8 dl grönsaksbuljong (8 dl vatten och cirka 1,5 buljongtärningar)
- svartpeppar
- salt med jod
- 2 dl matlagingsgrädde eller havregrädde
- Eventuellt kräftstjortar/räkor, cirka 170 g
- 4 skivor fullkornsbröd
- Hummus (som pålägg till brödet)



BILD: VGR/MATKASSEN

Gör så här: Skala och skiva potatis och lök. Skär hela broccolin i bitar. Koka upp buljongen och lägg i lök, potatis och broccoli. Låt det koka i cirka 10 minuter.

Mixa soppan med en stavmixer eller i en matberedare. Häll tillbaka i kastrullen, tillsatt matlagingsgrädde, koka upp och smaksätt med svartpeppar och lite salt.

Servera eventuellt soppan med räkor eller kräftstjortar, fullkornsbröd och hummus.

Visste du att Guiden har en funktionsbrevlåda?

Guiden är ditt stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här hittar du råd, verktyg och inspiration för en trygg och hälsosam arbetsplats. Nu kan du enkelt ställa frågor, dela funderingar eller tipsa direkt via guiden.hoa@vgregion.se. Guiden hittar du på www.vgr.se.



BILD: VGR

Troende på jobbet



Ur Arbetslust nr 3-2025

I förra numret av Arbetslust skrev vi om hur det är att utöva en religion eller annan trosuppfattning på arbetet.

För dig som vill låta din tro ta plats på jobbet finns Sjukhuskyrkan, sjukhusimam och representanter från judiska samt buddistiska samfund. De finns till för patienter, anhöriga och inte minst medarbetare i frågor om tro, andlighet och existentiella frågor.



BILD: VGR

Hälsan och Arbetslivet vinner pris

Hälsan och Arbetslivet har vunnit priset "Stämgaflöden - Årets företagshälsa 2025". Ett pris som delas ut till den företagshälsa som bedriver ett evidensbaserat, effektivt och nytänkande företagshälsoarbete.

Bland juryns motivering lyfts VGR:s företagshälsovårds evidensbaserade och systematiska arbetsmetod, inkluderande kultur och mod att tänka nytt.

– Det här är ett stort erkännande av det arbete vi gör tillsammans – varje dag, för att skapa värde för VGR, medarbetare, chefer, HR och i förlängningen invånare i regionen.

Ett stort tack till alla medarbetare som varje dag bidrar till vår utveckling, forskning och det mänskliga mötet, säger Bahar Ahlgren, verksamhetschef på Hälsan och Arbetslivet.



FOTO: VGR/LINKEDIN

Från vänster: Gunnar Englund, Hälsostateg, Bahar Ahlgren, Verksamhetschef och Madeleine Rämje, Ergonom.

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

Karin för cirkusens röst i VGR:s korridorer

Vad gör egentligen en cirkuskonsulent? För Karin Skierus Pinner handlar det om att bygga broar mellan en konstform som älskar frihet och ett system som älskar struktur. Hon kallar sig ibland för cirkusbyråkrat, eller kontorsionist, för att beskriva känslan av att böja och vrida på sig för att få cirkusen att passa in i regionens ramar.

Stora Teaterns cirkussal viskar om kreativitet och rörelse. Rep från taket, lindansställning längs väggen och ett tomt golv fyllt av möjligheter. I vanliga fall jobbar Karin i Regionens hus, men idag är hon här för ett möte. Och det märks att hon är bekväm i lokalerna när hon möblerar om och sätter sig ner på en mjuk plint mitt i rummet.

– Mitt uppdrag är att skapa förutsättningar för cirkus som konstform i hela Västra Götaland. Det betyder allt från att barn och unga ska kunna prova cirkus på Kulturskolan till att professionella artister får scener att spela på. Jag jobbar med infrastruktur, fortbildning och dialog med kommuner, arrangörer och lokaler. Kort sagt: att cirkusen ska synas och finnas, säger Karin.

VÄGEN TILL JOBBET som cirkuskonsulent har varit allt annat än traditionell. Den har gått från dans via varitescen, där hon lärde sig sluka eld, till jobb som koreograf. Vidare via luftakrobatik och år som cirkuspedagog och artist innan kroppen började säga ifrån.

Då fanns inte jobbet som cirkuskonsulent i VGR. Med inspiration från Region Stockholm där förutsättningarna att jobba med cirkus var bättre vände sig Karin till Västra Götalandsregionen för att ytta frågan. Hon hade tur. Det visade



Karin Skierus krattar manegen för cirkus som konstform inom VGR.

FOTO: SOFIA SABEL

sig att tajmingen var helt rätt, Kulturförvaltningen hade precis börjat undersöka möjligheterna för en liknande tjänst och med ett initialt statligt stöd kunde den inrättas. Karin sökte tjänsten och har varit cirkuskonsulent sedan 2020.

Hennes jobb är allt annat än förutsägbart. Möten, mejl, rådgivning, residens, lokalsökande, samverkan med Kulturskolor och nationella aktörer.

– Jag är ensam i mitt verksamhetsområde och har 49 kommuner som ska tillgodoses. Och jag behöver jobba i alla led med barn, unga, vuxna, arrangörer och professionella för att tillgodose att cirkusen finns tillgänglig i hela regionen. För att klara det samarbetar jag givetvis med kollegor inom kulturförvaltningen och med aktörer över hela landet.

FÖR KARIN ÄR jobbet som roligast när det landar. Som när 30 cirkuspedagoger samlades i en riktig cirkushall – inte en

gympsal med tjockmatta – och kreativiteten exploderade.

– Det lös i deras ögon. Att få ta sig an sin expertis och stärka varandra, det är fantastiskt.

Tid, pengar och lokaler är ständiga utmaningar. Och system som inte alltid är gjorda för kultur.

– Men jag jobbar inte för mig själv eller för regionen. Jag jobbar för cirkusen. För att den ska få växa, synas och nå fler.

Även utanför jobbet är cirkusen högst närvarande. Familjen får ofta följa med på flera föreställningar under veckan. Utöver det fortsätter Karin att utmana gränser – som att tävla i strongwoman.

– Det handlar om att ta sig an orimliga utmaningar. Och köra på. Precis som i cirkusen, avslutar Karin.

Text: Erica Morgansdotter