

# arbetslust

Nr 1 | 2026

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



6 av 10

**slutar på grund av  
dåligt ledarskap**

SIDAN 16–17

**Regionalt center  
stöttar vid  
chefsanställningar**

SIDAN 14–15

**Ny arbetsmetod  
ger bättre  
barnhälsovård**

SIDAN 4–7

” Äntligen  
börjar vi  
prata om  
klimakteriet  
på jobbet

SIDAN 10–13

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

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

www.vgregion.se/halsan  
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:**  
VGR Inhouse

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

**TRYCKERI:**  
Risbergs Uddevalla  
Svanenmärkta



FOTO: SOFIA SABEL

**Malin Thyr** är företagssköterska på Hälsan och Arbetslivet och föreläser på arbetsplatser om klimakteriet. "Det här är en arbetsmiljöfråga", säger hon.

## På gång

# Arbetsmiljöverket ställer krav på sjukvårdens arbetsmiljö

Under tre år har Arbetsmiljöverket granskat den organisatoriska arbetsmiljön i akutsjukvård, primärvård och psykiatri i Sverige. Av 437 arbetsplatser hade 320 brister som ledde till krav på åtgärder.

I sina slutsatser lyfter verket fram resultat från rapporten Hinder för verksamma åtgärder av Institutet för stressmedicin i VGR.

Arbetsmiljöverket föreslår följande förslag på förbättrande åtgärder:

■ Hög kunskapen om organisatorisk och social

arbetsmiljö.

■ Använd arbetssätt som är anpassade till verksamheten.

■ Prioritera organisatoriska arbetsmiljöfrågor och sätt dem inte på paus vid förändring, det är då de behövs som bäst.

■ Ge första linjens chefer tid och stöd samt säkerställ dialog mellan strategisk och operativ nivå.



■ Hantera arbetsmiljöfrågor på rätt nivå – beslut om krav och resurser behöver ofta ligga på den strategiska ledningen.

Läs mer om rapporten via ISM:s hemsida.

## Hela Sahlgrenska miljöcertifieras

Efter en extern revision hösten 2025 får Sahlgrenska universitetssjukhuset en godkänd miljöcertifiering för hela sjukhuset.

– Det är en viktig milstolpe för vår ambition att bli Europas ledande universitetssjukhus 2032, säger Boubou Hallberg, sjukhusdirektör på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.



Boubou Hallberg

Miljöcertifieringen innebär att sjukhuset arbetar på ett strukturerat och kvalitetsstyrt sätt med sin miljöpåverkan samt uppfyller internationella krav och följer gällande lagstiftning.

## Webbinarium om arbete efter stressrelaterad ohälsa

Stressrelaterad psykisk ohälsa står idag för en stor andel av alla pågående sjukskrivningsfall. Det är ett tillstånd med stora konsekvenser för så väl individen som arbetsgivaren och samhället och det är viktigt med ökad förståelse för de faktorer som underlättar återgång i arbete.

Föreläsningsserien Forskaren förklarar gästas av **Anja Beno**, medicine doktor och specialist i allmänmedicin vid Institutet för stressmedicin.

Hon har undersökt arbetsrelaterade förändringar och arbetsplatsanpassningar vid återgång i arbetet för individer med stressrelaterad psykisk ohälsa.

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

## Stärk ditt ledarskap på 30 minuter



Att vara chef är både givande och utmanande – men vad gör du för att hålla i längden? Nu finns ett nytt seminarium som bara tar 30 minuter av din tid men ger dig kunskap om organisatoriska förutsättningar och egna strategier som underlättar för att hålla som chef. Med utgångs-

punkt i forskning föreläser Magnus Harada, psykolog och organisationskonsult på Hälsan och Arbetslivet, om chefers arbetsmiljö och delar med sig av konkreta smarta strategier som hjälper dig som är chef att balansera krav och resurser i din vardag.

Du anmäler dig till teams-seminariet via Lärportalen.

## ■ Kollegan har ordet

Västra Götalandsregionens avgångsenkät "Tack för mig" visar att en vanlig orsak till att medarbetare väljer att sluta är passivt och destruktivt ledarskap. **HR-chef Patrick Nzamba** har tagit del av en ny studie i ämnet och för Arbetslusts läsare delar han med sig av sina tankar och erfarenheter av bristande ledarskap.



FOTO: ELIN WIDFELDT

# När ledarskapet inte räcker hela vägen

**S**ex av tio. Så många är det som anger bristande ledarskap som skäl till att de väljer att lämna Västra Götalandsregionen. Det är en siffra som gör ont att läsa, den kräver också att vi stannar upp och reflekterar. Inte för att peka finger, utan för att förstå vad den faktiskt säger om vår vardag.

**I EN STUDIE** av Anna Broman Norrby, baserad på över 1 600 svar i Västra Götalandsregionens avgångsenkät, framträder en bild som är både tydlig och komplex. Det är inte primärt den gapiga och självförhålligande ledaren som skrämmer bort sina medarbetare, utan den frånvarande. Inte den frånvarande som motsats till fysiskt närvarande, utan den själsligt frånvarande.

Jag minns en chef från tidigare i mitt yrkesliv, som helt sakade engagemang i sitt arbete och valde att inte investera av sig själv i det han gjorde. Till en början uppskattade jag allt tal om handlingsutrymme och frihet, men i praktiken innebar det för mig att hen sällan svarade på mail och telefonsamtal när jag behövde bolla eller hade kört fast med något. Jag försökte göra mitt bästa, kämpade på, men att inte få återkoppling på om

jag tänkte eller gjorde rätt skapade negativ stress hos mig. Personen i fråga verkade varken vara intresserad av arbetsplatsen, gruppen eller mig som person, även om man alltid möttes med ett glatt "Hej! Hur är det?". Till slut insåg jag, och mina kollegor med mig, att det fanns två val – sluta klaga eller sluta sitt jobb. Jag valde det senare.

**MÅNGA MEDARBETARE** beskriver chefer som är otillgängliga, som inte skapar struktur, inte tar tag i samarbetsvårigheter eller sällan ger återkoppling. Inte av illvilja – utan därför att vardagen är övermäktig. När ledarskapet inte orkar hela vägen fram till relationen blir konsekvenserna tydliga. Osäkerhet breder ut sig. Belastningen ökar. Engagemanget naggas i kanten.

Det som är slående i studien är också förståelsen. Många medarbetare ser chefers situation, med för många medarbetare, otydliga uppdrag och hög press.

Det finns sällan enkla skurkar i dessa berättelser – men det finns tydliga konsekvenser.

I de chefsroller jag haft sedan tidigare nämnda erfarenhet har jag förstått att chefen jag lämnade aldrig fick rätt

förutsättningar att vara den chef hen ville vara. Att jag var en av över 40 medarbetare, att chefen själv hade en frånvarande och otillgänglig chef och att hen aldrig fick möjlighet att vara den chef hen ville vara. Kort efter att jag själv lämnat så lämnade även den aktuella chefen sin tjänst av, vad jag misstänker, samma skäl som mig.

Den här erfarenheten sätter fingret på vikten av god struktur, kultur och bra processer runt våra chefer. Det är vi som organisation som skapar de förutsättningar våra chefer behöver för att kunna utveckla det ledarskap våra medarbetare behöver – inte tvärtom.

## Patrick Nzamba



**LÄSTIPS:** På sidan 16 finns en intervju med Anna Broman Norrby där hon berättar mer om sin enkätstudie.

Artikeln är den första i en serie artiklar om när ledarskapet brister. Nästa nummer av Arbetslust tittar vi närmare på vad som görs för att förbättra enkätresultatet och skapa goda ledare i VGR.



Nicolina Gustafsson och Philip Keterlins är på ett åttaveckorsbesök med sonen Elton. Storebror Algot Keterlins, två år, får också vara med och undersöka.

## ■ Arbetsplatsen

# Ny arbetsmetod stärker föräldrar och arbetsmiljö

Öppna frågor och reflektion ska få ta större plats vid möten med föräldrar inom barnhälsovården. Nu utbildas sjuksköterskor i hela Västra Götalandsregionen i det nya arbetssättet.

”Det blir bättre kvalitet på besöken”, säger Karin Käck, distriktssköterska som tycker att även hennes arbetsmiljö påverkats positivt.

Text: Ebba Strömqvist Foto: Sofia Sabel

**ULRIKA FERM ÄR OMRÅDESCHEF** inom Central barnhälsovård, Regionhälsan. Barnhälsovårdens uppdrag är att stötta de över 200 barnvårdscentraler (BVC) som finns i Västra Götalandsregionen och drivs av Närhälsan eller av privata verksamheter.



Ulrika Ferm – BVC har ett hälsofrämjande uppdrag och vi samlar även in statistik om barns hälsa. Vi har under en längre period sett en ökad förekomst av övervikt bland små barn och vi vet att det är en utmaning att leva hälsosamt och att upprätthålla hälsosamma levnadsvanor i dag, säger Ulrika.

Med bakgrund i det startade projektet Föräldrakraft för barns hälsa som

består av två delar, Föräldraskapsstöd i varje möte och ett digitalt stöd i form av appen MINISTOP (Mobile-based Intervention Intended to Stop Obesity in Preschoolers).

– Föräldraskapsstöd i varje möte främjar föräldraförmågan till att reflektera och förstå hur det blir för barnet. Det finns mycket forskning bakom appen och den innehåller stöd och kunskap om till exempel matvanor, rörelse samt recept och filmer, säger Ulrika.

Sedan 2024 har sjuksköterskor och psykologer på BVC i Skaraborg och Södra Bohuslän fått utbildning i det nya arbetssättet. Under 2026 fortsätter utbildningssatsningen i Göteborgsområdet och i Södra Älvsborg.

Utbildningen innehåller fördjupad

## Föräldrakraft för barns hälsa



Föräldrakraft för barns hälsa införs under 2024–2026, med start i Fyrbodalen och Skaraborg. Nu i höst har metoden implementerats i Södra Bohuslän, 2026 är det dags för Göteborgsområdet och Södra Älvsborg.

- Barnhälsovårdssjuksköterskor och psykologer för föräldraskap och små barn får utbildning för att kunna arbeta enligt det nya sättet att bemöta och samtala med föräldrarna.
- Alla barn och föräldrar erbjuds appen MINISTOP i samband med 18-månaders besöket.
- Satsningen har delvis finansierats med riktade statsbidrag för utökad föräldraskapsstöd. Modellerna som VGR valt är forsknings- och evidensbaserade, där bland annat jämlikhet och hållbarhet över tid varit viktiga förutsättningar.



Den nya arbetsmetoden bidrar till goda relationer.

kunskap och praktiska exempel inom områdena bemötande, ömsesidig följsamhet och inknäppande gränssättning. Föräldraskapsstöd i varje möte ingår nu också i den handledning från psykolog som BHV-sjuksköterskor får en gång per månad.

– Det strukturerade införandet är unikt för BVC i Västra Götalandsregionen. Jag är väldigt stolt över det här omfattande arbetet, som vi kan göra på grund av statsbidrag och en väl fungerande organisation. Syftet är att det ska underlätta för föräldrarna att skapa och bibehålla hälsosamma vanor, säger Ulrika.

**EN AV DE VERKSAMHETER** som har införts det nya förhållningssättet är Torpa BVC i Vänersborg. Här jobbar Karin Käck som är både distriktssköterska och verksamhetsutvecklare inom Central barnhälsovård.

– Som sjuksköterska är jag van att arbeta effektivt och snabbt gå på lösningen. Med det här förhållningssättet har vi en mer utforskande hållning och ställer öppna frågor till föräldrarna. Vad tänker du om det här? Hur tror du ditt barn känner då? Det handlar om

att hjälpa föräldrar att synliggöra saker och sätta ord på vad de ser, säger Karin.

Som exempel nämner hon barn med språksvårigheter.

– Tidigare hade jag kanske haft mer fokus på att skriva en remiss till logoped. Nu pratar jag med föräldrarna om vad jag ser och låter det landa innan vi tar nästa steg. Jag kanske inte behöver lösa det just idag, men jag kan så ett frö, ställa frågor och lyssna genuint. Ofta är det vad som behövs för att komma vidare och sedan kan man hitta lösningar tillsammans.

Det nya arbetssättet med föräldrastöd implementeras genom Föräldrakraft för barns hälsa. Karin betonar att det inte är ett projekt som tar slut, utan ett förhållningssätt som ska genomsyra alla möten på BVC framöver.

– Förhållningssättet är detsamma från första gången du träffar föräldern till den sista. Det är mer fokus på samtalet och genom att ställa frågor till föräldrarna kan vi hjälpa dem att reflektera och själva hitta svaren. Förhoppningsvis blir det en dominoeffekt där

”



Vi vill att föräldrarna ska känna sig tryggare i sitt föräldraskap, de fixar det här och när det känns svårt finns vi där för dem.

Karin Käck, distriktssköterska och verksamhetsutvecklare inom Central barnhälsovård

föräldrarna för vidare sättet att ställa frågor till sina barn, säger Karin och fortsätter:

– Vi vill att föräldrarna ska känna sig tryggare i sitt föräldraskap, de fixar det här och när det känns svårt finns vi där för dem, säger Karin.

I kombination med föräldraskapsstöd i varje möte får föräldrarna ta del av appen MINISTOP vid 18-månadersbesöket.

– Appen är ett komplement och har ett väldigt bra tilltal. Många är till exempel oroliga för att deras barn inte äter tillräckligt. Då finns det filmer om vad som är en lagom portion och vad man kan göra om barnet springer iväg från matbordet. Det är inte så mycket pekpinningar utan strategier för att få bra levnadsvanor, säger Karin.

**FÖRHÅLLNINGSSÄTTET SOM** sjuksköterskorna använder sig av i mötet med föräldrar fungerar i alla sorters samtal, allt från små bekymmer till större svårigheter.

– Det har hjälpt mig att sätta ord på saker, till exempel: ”Titta vad din dotter lyser upp och ler när du lutar dig fram mot skötbordet och pratar med henne”. Det gör i sin tur att det blir lättare att ta upp ett beteende som avviker från det förväntade, säger Karin.

Hon tycker att arbetsmiljön har förändrats på ett positivt sätt i samband med att det nya arbetssättet har införts.

– Jag känner mig inte lika stressad över att behöva ha lösningar här och nu. Jag har också fått en annan relation med familjerna. Föräldrarna känner sig lyssnade på, oavsett vad de har att berätta och då får jag ett större förtroende, det är väldigt roligt, säger Karin.

Hos kollegorna har reaktionerna framför allt varit positiva.

– Många jobbar redan så här, men nu blir det på ett mer strukturerat sätt. En del tycker det är svårt att ställa de här frågorna i början, sen faller det sig naturligt och man ser en stor vinst i det. Det blir bättre kvalitet på besöken och enklare att prata om både det som är lätt och det som är svårt, säger Karin.

Hon tycker att arbetssättet både har bidragit till en professionell och en personlig utveckling.

– Det här är inte en förändring som sker över en natt utan det är en stegvis utveckling som jag även tar med mig in i vardagen. Jag har börjat ställa frågor på ett annat sätt och om jag till exempel blir stressad eller arg, så försöker jag ta ett steg tillbaka och reflektera över varför jag känner så här. Det är väldigt givande, säger Karin.



Storebror Algot trivs hos Karin.

# Struktur och nytänkande bakom prisad företagsvård

I oktober vann Hälsan och Arbetslivet priset "Stämgaaffeln – Årets företagshälsa 2025". Bakom vinsten ligger ett gediget arbete med att hitta en gemensam riktning och nå en kvalitetsmärkning.

– Att vinna priset är en stor ära – för Hälsan och arbetslivet och för hela VGR, säger Bahar Ahlgren, verksamhetschef.

Text: Ebba Strömqvist Foto: Sofia Sabel

Priset Stämgaaffeln delas ut av Health Profile Institute, HPI. I motiveringen lyfter juryn Hälsan och Arbetslivets evidensbaserade och systematiska arbetsmetod, inkluderande kultur och mod att tänka nytt. Inför utmärkelsen intervjuade juryn medarbetare och interna kunder från förvaltningar och bolag inom Västra Götalandsregionen, VGR.

– Alla hade motiverat på sitt sätt, men det handlar om att vi har arbetat evidensbaserat, effektivt och nytänkande för ett friskare arbetsliv. Det är väldigt roligt att kunna sätta företagshälsovården i VGR på kartan, säger Bahar.

Hon började som verksamhetschef på Hälsan och arbetslivet för snart fem år sedan. Förvaltningen hade då nyss förlorat sin kvalitetsmärkning.

– Det saknades enhetlighet och fanns flera olika strukturer. Men jag såg en enorm potential i både kompetens, vilja och teamarbete, säger Bahar.

Där och då startade ett arbete med att hitta en gemensam riktning, till exempel genom att göra gemensamt APT-material och förtydliga roller.

En annan viktig del har varit att sätta fokus på kvalitetsarbetet. Hälsan och Arbetslivet har haft årliga externa revisioner och alla medarbetare har uppmanats att rapportera in avvikelser i förbättringssystemet Medcontrol.

– För mig är det viktigt med struktur och ett närvarande ledarskap. Jag har lagt mycket tid på att lära känna verksamheten för att genuint försöka förstå vad som fungerar och vad som behöver förbättras, säger Bahar.

**HON ÄR INGENJÖR** och beteendevetare i grunden och började sin karriär inom bilindustrin. Från att ha haft ansvar för kvalitets- och miljöfrågor hamnade även säkerhets- och arbetsmiljöfrågor på hennes bord.

– Jag intresserade mig för ganska spretiga arbetsmiljöfrågor, från CE-märkning till varför människor blir sjukskrivna. Efter en tid gick jag vidare till en roll som arbetsmiljöingenjör på Falck, där kunde jag samla allt under ett tak – systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bahar fortsatte sin karriär inom arbetsmiljö. Bland annat som arbetsmiljöansvarig på AstraZeneca,

där hon hade hand om stora delar av forskningssajterna i Sverige och chefsutbildningar globalt. År 2021 blev hon verksamhetschef i VGR.

– Det lockade mig att arbeta i offentlig sektor och att serva en organisation som tar hand om våra medmänniskor, men också att kunna påverka i rollen som verksamhetschef.

Sedan Bahar började arbeta med arbetsmiljöfrågor har det hänt mycket. Idag är det ett brett område som spänner över allt från ergonomi till mänskliga rättigheter.

– I början handlade det om till exempel tunga lyft eller arbetsskador. Senare kom likabehandling in och idag försöker vi se hela människan.

– Sverige ligger i framkant när det gäller företagshälsa och i VGR väljer vi att fokusera ännu mer på de här frågorna, bland annat genom att arbeta aktivt med Agenda 2030, FN:s mål för en hållbar utveckling. Det är jag väldigt stolt över, säger Bahar.

**ETT ÅR EFTER** att hon började som verksamhetschef blev Hälsan och Arbetslivet återigen kvalitetscertifierat. Bahar beskriver förbättringsarbetet som ett genuint arbete under lång tid.

– Vi har hållit motivationen uppe genom att fira framgångar, uppmärksamma medarbetare och påtala när vi är på rätt väg.

Själv tankar hon energi genom att

”

Ett lyckat ledarskap har väldigt lite plats för ego, man behöver gå utanför sig själv och sätta arbetsplatsen i första rummet.

Bahar Ahlgren, verksamhetschef Hälsan och Arbetslivet

omge sig av inspirerande personer, både på jobbet och privat.

– Min familj är en stor del i det, men också mina vänner och mina fantastiska medarbetare. De ger mig inspiration och kraft, säger Bahar.

Samtidigt har hon ett stort behov av att vara själv och få tid att reflektera, gärna i naturen.

– Det är viktigt att omge sig av sig själv ibland. Jag löser många problem när jag går mina promenader eller när jag tar reflektionstid.

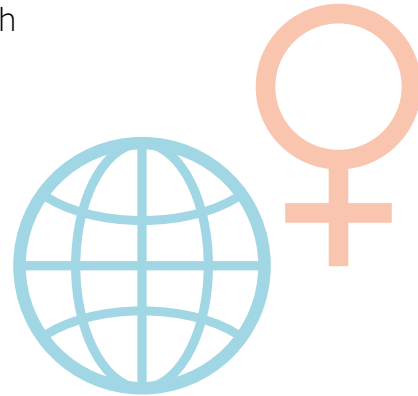
Efter vinsten har hon varit ute på nästan alla arbetsplatser inom Hälsan och Arbetslivet och tackat medarbetarna för deras insatser.

– Chefer och medarbetare lägger varsin del av pusslet och vi behöver gå hand i hand för att lyckas. Det vilar en kraft i gemenskapen, säger Bahar.

# Klimakteriet och arbetslivet

Klimakteriet påverkar många av VGR:s medarbetare men har länge varit en osynlig faktor i arbetsmiljöarbetet. Nu förändras spelplanen. Med en ny global standard, växande kunskap och nya verktyg lyfts kvinnors hälsa på allvar. Här samlar vi tre perspektiv: standardisering, företagshälsovård och VGR:s satsning på webbutbildning.

Texter: Erica Morgansdotter Foto: Sofia Sabel



## Global standard kan förbättra arbetslivet

**I vår kommer den första globala standarden om klimakteriehälsa i arbetslivet. ISO 45010 hjälper arbetsgivare att förstå hur de kan skapa en mer inkluderande och hållbar arbetsmiljö även under klimakteriet.**

Klimakteriesymtom påverkar många i arbetslivet. Syftet med den nya standarden är att skapa en bättre arbetsmiljö, något som gynnar både individen och organisationen.

– Det handlar om att skapa en



Det handlar om att skapa en arbetsmiljö som minskar risken för stress och onödig sjukfrånvaro.

Sarah Sim, SIS

arbetsmiljö som minskar risken för stress och onödig sjukfrånvaro. Ur ett arbetsgivarperspektiv kan det också minska risken att medarbetare slutar på grund av en dålig arbetsmiljö. Från varumärkesperspektiv är det bra att visa att man tar den här typen av frågor på allvar och sätter medarbetare i fokus. Det finns många positiva värden i att använda sig av standarden, säger Sarah Sim, standardiseringschef på Svenska institutet för standarder (SIS).

**DET HAR TIDIGARE** funnits andra standarder inom arbetsmiljöområdet, men de har inte fokuserat på mens och klimakteriet. Detta trots att majoriteten av alla i klimakteriet upplever symtom som direkt påverkar vardagen.

– Man såg att det fanns ett behov. Både för att många genomgår det under väldigt lång tid och för att det kan påverka arbetslivet på olika sätt.

ISO 45010 "Ledningssystem för arbetsmiljö – Menstruation, menstruell hälsa och klimakteriet på arbetsplatsen – Vägledning" är ingen kravstandard. Den pekar inte ut vad arbetsplatser måste göra, men den ställer frågor och ger konkreta råd som arbetsgivare

kan använda i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Den hjälper arbetsgivaren att fundera över vad som fungerar, vad som saknas och hur man kan stärka arbetsmiljön.

**STANDARDEN OMFATTAR** fyra huvudområden: fysisk arbetsmiljö, policier och riktlinjer, kultur och stöd.

– Det kan till exempel handla om ventilationsfrågor. Finns det möjlighet till paus? Är arbetskläderna anpassade även för kvinnor i klimakteriet? Finns det tillgång till toaletter? Det är sådant man behöver titta på.

Standarden uppmuntrar arbetsgivare att skapa större tydlighet i riktlinjer, arbeta med en mer öppen kultur och säkerställa stöd för den som behöver det.

– Det är ju arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön. Och då kan man behöva ge chefer utbildning, så att frågan hamnar högt på agendan.

Sarah Sim upplever att klimakteriet blivit mer synligt de senaste fem åren.

– Det har blivit ett mer öppet samtalsämne. Det bidrar säkert till det stora intresset som vi redan nu ser kring standarden.

”Klimakteriet måste bli en arbetsmiljöfråga”

Klimakteriet kan påverka arbetet på en rad olika sätt, men för många är sambanden otydliga. Företagssköterskan Malin Thyr möter ofta medarbetare som inte mår bra, men som inte alltid förstår varför. För henne är klimakteriet en självklar del av arbetsmiljöarbetet – och något som hon också föreläser om.

**NÄR MALIN THYR** pratar om klimakteriet gör hon det med samma självklara ton som om det vore vilken

**Vanliga klimakteriesymtom som påverkar vår arbetssituation**

- Värmevallningar, kylvallningar och svettningar
- Sömnproblem och trötthet
- "Hjärndimma", minnessvårigheter och koncentrationssvårigheter
- Humörförändringar och nedstämdhet
- Muskelvärk, ryggvärk och huvudvärk
- Hjärtklappning
- Förändrad fettfördelning i kroppen

arbetsmiljöfråga som helst. För henne är det också just det. I snart tio år har hon arbetat på Hälsan och Arbetslivet, där hon möter medarbetare som inte mår bra och där sambandet mellan hormonella förändringar och arbetsförmågan allt oftare blir tydligt.

– Det har länge sagts att klimakteriet inte är företagshälsovård. Men nu efterfrågar chefer i VGR insatser, och med ISO-standarden blir det väldigt tydligt att det här är en arbetsmiljöfråga. Det bidrar till att normalisera frågan, säger hon.

**I SITT ARBETE** träffar Malin många kvinnor som söker hjälp för stressrelaterade besvär, men där orsaken kan vara en annan.

– Klimakteriet kan innebära att

vi inte klarar lika mycket stress som tidigare och får sämre resurser att möta belastningar. Många symtom liknar stress, som sömnproblem, hjärndimma, nedstämdhet – och därför är det viktigt att förstå att "det jag upplever kan vara klimakteriet". Vallningar känner de flesta till, men de psykiska symtomen är mindre kända och kan vara tyngst att bära på jobbet. Dessutom vet inte alla att klimakteriet kan pågå många år och ge besvär flera år innan mensens upphör, säger hon.

**ATT INTE FÖRSTÅ** vad som händer i kroppen kan också skapa ensamhet. Kvinnor kan börja tvivla på sin kompetens, sin arbetsinsats och ibland sin mentala hälsa.

– Det gör ont att se hur många som

Malin Thyr menar att vi måste fråga oss vilken roll klimakteriet spelar i det faktum att sjukskrivningstalen för kvinnor mitt i livet är ungefär dubbelt så höga som för män i samma ålder.



gått till vården i flera år, fått antidepressiva och sömnmediciner, men ingen har nämnt klimakteriet. Den kunskapen måste bli bättre.

**DET SENASTE ÅRET** har Malin börjat föreläsa mer ute på arbetsplatser. Intresset växer, även om det än så länge kommer i små steg.

– Nyfikenheten är jättestor. Folk vill verkligen veta mer och säger ”äntligen pratar vi om detta på jobbet”.

Frågan om klimakteriet i arbetslivet är på frammarsch, men utvecklingen är ojämn. Malin pekar på Socialstyrelsens nya riktlinjer som kom i höstas och trycker på behovet om mer kunskap inom vården. Det gäller även företagshälsovården.

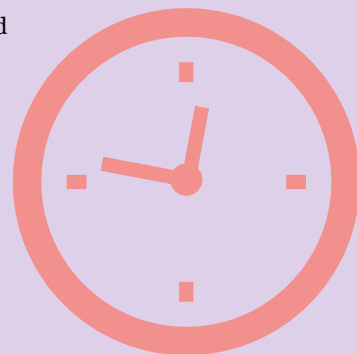
– Vi måste rusta oss. Det faktum att sjukskrivningstalen för kvinnor mitt i livet är ungefär dubbelt så hög som för män i samma ålder är också en jätteviktig fråga. Självlklart kan det bero på många olika faktorer, men vi måste börja tänka på klimakteriet som en bidragande orsak. Med ökad förståelse

på arbetet, ett öppet samtalsklimat, kanske tillfälliga arbetsanpassningar och självklart att kvinnor med behov får tillgång till vård och nödvändig behandling för sina besvär – är tillsammans alla viktiga pusselbitar för att främja kvinnors hälsa, och arbetsförmåga.

**NÄR DET GÄLLER** hur VGR:s chefer arbetar med frågan finns ingen heltäckande bild, men Malin ser att viljan ökar.

– Klimakteriet kan upplevas som något svårt att prata om för många chefer, men min förhoppning är att det ska bli lika självklart som andra frågor man ställer i medarbetarsamtalet.

När en medarbetare mår dåligt är dialogen alltid det första steget, men det kan kräva mod att ta upp frågan.



”  
Klimakteriet kan upplevas som något svårt att prata om för många chefer, men min förhoppning är att det ska bli lika självklart som andra frågor man ställer i medarbetarsamtalet.

Malin Thyr, sjuksköterska på företagshälsovården

– Öppenhet är det viktigaste. Annars kan ingen hjälpa. Det gäller både kollegor och chefer.

Malin återkommer ofta till vikten av att förstå vad som händer i kroppen och att det går att få hjälp.

– Kvinnor är ofta helt oförberedda inför klimakteriet. Men kunskap gör att man kan söka rätt stöd. Det ger hopp, säger hon.



# Fler behöver kunskap – webbutbildning blev lösningen

**När VGR ville höja kunskapen om klimakteriet valde man en digital väg. Webbutbildningen i Lärportalen kombinerar fakta, arbetsmiljöperspektiv och berättelser från medarbetare.**

**A**rbetet med webbutbildningen startade efter att VGR:s personalutskott inspirerats av en friskvårdssatsning i Partille kommun. Där hade man erbjudit föreläsningar och individuella samtal.

Carolina Bergerum, regionutvecklare, barnmorska och koordinator inom samordningsområdet för kvinnosjukdomar och förlossning, blev involverad när idén om en digital lösning började ta form.

– Vi kunde inte erbjuda personliga samtal till alla i en så stor organisation. Då landade vi i att en webbutbildning skulle vara ett bra alternativ, berättar hon.

**UTBILDNINGEN, SOM LIGGER** på VGR:s Lärportal, består av två delar: klimakteriet i kroppen och klimakteriet på arbetsplatsen. Tanken var att göra den enkel, interaktiv och användbar både individuellt och i grupp. En viktig gränsdragning gällde medicinska råd.

– Vi utgick bara från egenvårdsinformationen som finns på 1177. När det gäller medicinska råd behöver man vända sig till vården, och det är vi tydliga med.

Carolina är också noga med att betona att det är just symtom.

– Jag försöker benämna det som att man har symtom i klimakteriet. Det är lite förminskande att säga klimakteriebesvär. Symtom är något som man behöver stöd och hjälp med.

För att utbildningen skulle kännas nära och relevant intervjuade Carolina och hennes kollega medarbetare och chefer från olika delar av regionen. Utifrån deras berättelser skapades fyra fiktiva personas – typiska profiler som speglar hur olika personer kan upp-

leva klimakteriet och vilka behov de kan ha.

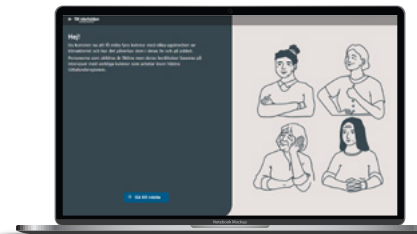
– De är inte verkliga personer, men citaten är äkta. Personas gör det lättare att förstå att människor reagerar olika, och att stödet på arbetsplatsen kan behöva se olika ut.

**CAROLINA HOPPAS ATT** utbildningen ska användas både självständigt och som diskussionsunderlag på arbetsplatser. Diagnosen är enkel: klimakteriet är inte en sjukdom, men kan påverka vardagen på många sätt.

– Det är en naturlig process som alla kvinnor går igenom om de når den åldern. En del märker ingenting, andra har besvärliga symtom. Om vi förstår det kan vi också stötta varandra bättre.

I höstas hade drygt 800 personer genomfört utbildningen. En siffra som Carolina tycker är lovande, men som gärna får bli högre.

**ÄVEN ANDRA REGIONER** och kommuner har hört av sig och vill göra något liknande, som Region Blekinge, Södertälje kommun, Region Örebro län, Region Dalarna, Region Stockholm och Region Gävleborg.



Carolina återkommer flera gånger till betydelsen av kunskap – både för kvinnor som själva upplever symtom och för kollegor runtomkring.

– Kunskap gör att man förstår bättre vad som händer i kroppen och varför man kanske inte orkar som vanligt. Det gör också att man förstår sina kollegor bättre.

När Carolina blickar framåt hoppas hon att utbildningen får ännu större spridning och att fler arbetsplatser använder den som ett verktyg för samtal.

– Materialet är enkelt, men det är en bra grund. Min förhoppning är att det ökar både förståelsen och omtanken i arbetsgrupperna. Det gör stor skillnad, säger hon.

## Tips!

Utbildningen i Lärportalen är för alla och passar utmärkt att använda vid APT.



Kunskap gör att man förstår bättre vad som händer i kroppen och varför man kanske inte orkar som vanligt. Det gör också att man förstår sina kollegor bättre.

Carolina Bergum, regionutvecklare som koordinator inom samordningsområdet för kvinnosjukdomar och förlossning



# Nytt regionalt center stöttar vid chefsanställningar

En felaktig chefsrekrytering kan få många negativa konsekvenser – för ekonomin, arbetsmiljön och den enskilde medarbetaren. För att minska den risken finns nu ett regionalt Chefsrekryteringscenter som kan stötta förvaltningar och bolag i deras process att hitta rätt chef till rätt jobb.

Text: Åsa Rehnström Foto: Sofia Sabel

**EN CHEFSREKRYTERING ÄR** en process som tar i genomsnitt tre månader. Den omfattar allt från kravanalys och annonsering till intervjuer och personlighetstester. Att kunna bedöma en sökandes kompetens och personlighet kräver kunskap, erfarenhet och struktur. Och fallgroparna är många.

– För att inte styras av känslor och fördomar utgår vi ifrån standardiserade arbetsmodeller med tester och intervjuer som bygger på vetenskapligt beprövade metoder, säger HR-strategen Astrid Voegelen Jensen.

Hon arbetar på VGR:s nya Chefsrekryteringscenter som hjälper till när en

ny chef i de högre leden ska anställas i någon av VGR:s förvaltningar eller bolag. Sedan våren 2023 har de hjälpt till med psykologiska tester och bedömningar och nu utökas uppdraget genom att erbjuda stöd genom hela rekryteringsprocessen.

Chefsrekryteringscentret är ett resultat den övergripande målsättningen att i högre grad samverka och dela erfarenheter mellan förvaltningar och bolag i VGR.

– Genom att samordna chefsrekryteringar minskar risken för att vi konkurrerar om arbetssökande inom regionen. Det ger också en överblick som gör att arbetssökande kan matchas mot fler tjänster än den aktuella, säger Astrid.

Astrid sitter i ett samtalsrum i Regionens Hus tillsammans med Anna Lundqvist som är tandvårdsdirektör på Folk tandvården. Här genomförde de båda flera anställningsintervjuer tillsammans i höstas. Anna skulle hitta en ny HR-chef till Folk tandvården och tog hjälp av Chefsrekryteringscentret och Astrid.

Vilken egenskap spelar större roll än andra vid en rekrytering?

**Astrid:** "Att du är engagerad. Ett genuint intresse och engagemang kommer du långt med."

**Anna:** "Kommunikativ. Att kunna kommunicera och bli förstådd av sina medarbetare är grundläggande."

– Jag insåg att det inte var en bra idé att låta förvaltningens HR-avdelning hålla i processen, med-

arbetarna ska inte behöva ta ansvar för att rekrytera sin egen chef. Dessutom är det sällan vi behöver göra den här typen av rekrytering av specialkompetens. Så jag började kika på vad det finns för möjligheter att få stöd utanför förvaltningen, säger Anna.

**REKRYTERINGSPROCESSEN** följer en standardiserad arbetsmodell och inleds med en kravprofil.

– Förarbetet är det kanske viktigaste



Tandvårdsdirektör Anna Lundqvist tog hjälp av HR-strateg Astrid Voegelen Jensen på Chefsrekryteringscenter när hon skulle rekrytera en ny HR-chef. De genomförde många av intervjuerna tillsammans.

momentet. Det är då vi formulerar de behov som finns och ringar in de kvaliteter och kompetenser vi ska leta efter, säger Astrid.

När centret bildades fanns en oro för att ett regionalt center inte skulle kunna ha förståelse för varje förvaltnings och bolags specifika förutsättningar. Men Astrid menar att det faktum att centret inte är del av den ordinarie verksamheten snarare är en styrka.

– Vi har ett utanför-perspektiv och kan bidra med erfarenheter från andra förvaltningar. Och vid varje rekrytering lägger vi inledningsvis mycket fokus på att lära känna verksamheten.

Det är många personer involverade i en rekryteringsprocess. Förutom den anställande chefen och rekryteringspecialist från Chefsrekryteringscentret bildas en arbetsgrupp med personer ur ledningsgruppen samt en facklig referensgrupp som bidrar i olika skeden av processen.

**FÖRUTOM INTERVJUER** får de sökande göra arbetspsykologiska tester med stöd i forskning. De genomförs av certifiera-

de testare och utifrån etiska riktlinjer. Testerna mäter kapacitet och kartlägger personlighet och består bland annat av självskattningar som sedan följs upp av frågor.

När intervjuer och tester är genomförda analyseras svaren. Med hjälp av så kallade bedömningsankare värderas svaren för att man lättare ska kunna jämföra kandidaterna. Men trots det finns det alltid en risk att bedömningsarna påverkas av känslor och fördomar.

– Det gäller att vara medveten om sina egna känslor och får du en stark magkänsla om något gäller det att gå till botten med den genom att titta på om det finns stöd för den i resultaten från tester och självskattning. Därför är det viktigt att kunna luta sig mot standardiserade modeller, säger Anna.

**CHEFSREKRYTERINGSCENTRETS** systematiska arbetssätt har flera vinster. Dels är det en förutsättning för att VGR:s fyra chefskriterier (se faktaruta) ska kunna styra rekryteringsprocessen, dels ger det en möjlighet att skapa en

positiv upplevelse för de sökande.

– Genom att vara tydliga, enhetliga och professionella i vårt bemötande ökar chansen att den sökande återkommer till andra lediga tjänster och bidrar med att sprida en god bild av VGR – vilket är oerhört viktigt för vårt varumärke som arbetsgivare.

Anna är nöjd med rekryteringen av sin nya HR-chef och ser fram emot ett långt samarbete med henne.

– Det är ju en av målsättningarna med en rekrytering, att hitta personer som blir kvar länge och kan skapa trygga arbetsgrupper, säger Astrid.

Anna nickar.  
– Att rekrytera rätt person till en chefsposition är oerhört viktigt. Det påverkar så många människor och vår främsta resurs är våra medarbetare, säger hon.

Om du är intresserad av att få hjälp av chefsrekryteringscentret nås de på [chefsrekrytering@vregion.se](mailto:chefsrekrytering@vregion.se)



# Missnöje med ledarskap – vanligaste skälet att sluta

”  
Det är ett känslomässigt laddat material med starka berättelser, ilska, sorg, frustration och besvikelse.

Anna Broman Norrby, psykolog och organisationskonsult på Hälsan och arbetslivet

Sex av tio medarbetare som slutar i Västra Götalandsregionen gör det på grund av den organisatoriska arbetsmiljön och bristande ledarskap. I en kvalitativ studie har Anna Broman Norrby, psykolog och organisationskonsult på Hälsan och Arbetslivet, kartlagt vilka beteenden som leder till destruktivt ledarskap.

Text: Ebba Strömqvist Foto: Sofia Sabel

avsluta sin anställning på grund av den organisatoriska arbetsmiljön, där ledarskap utgör den viktigaste faktorn.

**STATISTIKEN VÄCKTE INTRESSE** hos Anna Broman Norrby, som letade efter uppslag till sitt specialarbete i arbets- och organisationspsykologi. I sin roll som psykolog på Hälsan och Arbetslivet träffar Anna både medarbetare och chefer som behöver stöttning på individ eller gruppnivå.

– De som valt att sluta på grund av bristande ledarskap hade även fått möjlighet att svara kring på vilket sätt ledarskapet brustit. När jag läste svaren i enkäten kände jag igen mycket från mina åtta år på Hälsan och Arbetslivet, både i berättelser från medarbetare och från chefer, säger Anna.

**HON KONTAKTADE** Linda Corin, doktor i arbetsvetenskap vid Institutet för stressmedicin och senare Annas handledare. De kom överens om att specialistarbetet skulle vara en kvalitativ studie av de 1 641 fritextsvar som kommit in via avgångsenkäten år 2020–2024.

– Det är ett känslomässigt laddat material med starka berättelser, ilska, sorg, frustration och besvikelse. Jag är KBT-inriktad och försökte hitta så konkreta beskrivningar som möjligt av vad chefer sagt och gjort i dessa berättelser, samt vilken påverkan det fått på medarbetarna, säger Anna.

Hon poängterar att det är medarbetarnas upplevelser av sina chefer som studien berättar om – inte chefers faktiska beteende. Studien har gjorts inom ramen för forskningsprojektet personalomsättning inom hälso- och sjukvårdssektorn,

POSH. Utgångspunkten har varit vad det destruktiva ledarskapet får för konsekvenser för personalomsättningen.

– Jag har försökt göra det så påtagligt och konkret som möjligt. Vad saknar medarbetarna och vad blir det för konsekvenser? Ledarskapet är en så viktig faktor för att få medarbetare att stanna kvar, säger Anna.

**EFTER ATT HA** gått igenom alla svar utkristalliserades åtta olika beteenden hos chefer, vilka har bidragit till att medarbetare slutat. Anna sorterade sedan in beteendena i två olika huvudteman, passiva och indirekta ledarbeteenden samt aktiva och direkta ledarbeteenden.

– Man skulle kunna tro att den andra kategorin är värst, med chefer som till exempel skriker eller betar sig kränkande. Men passiva ledare som är frånvarande och otillgängliga får konsekvenser på många olika nivåer, säger Anna och ger några exempel:

– För individen kan det visa sig i form av stress, oro, fysisk och psykisk ohälsa eller bristande arbetsglädje. För gruppen och organisationen kan det innebära konflikter, kränkningar och ostrukturerade arbetsplatser. Det blir ett negativt arbetsklimat och de här olika konsekvenserna får medarbetarna att säga upp sig.

**I SVAREN HAR** Anna även kunnat utläsa att många har förståelse för sina chefer och att en för hög arbetsbelastning kan vara grunden till en del beteenden.

– Det kan till exempel handla om att man har för många medarbetare eller ett otydligt uppdrag, säger Anna.

Att medarbetare slutar på grund av

## Ledarskapsbrister som identifierades i studien

I specialistarbetet "När chefen faller – om ledarskapsbristers betydelse för personalomsättningen i Västra Götalandsregionen" har Anna Broman Norrby kartlagt följande brister i ledarskap.

- Passiva och indirekta ledarbeteenden**
- Chefen är frånvarande och otillgänglig
  - Chefen saknar kompetens för uppdraget
  - Chefen skapar inte ordning och struktur
  - Chefen hanterar inte samarbetsvårigheter
  - Chefen ger varken stöd eller erkännande

- Aktiva och direkta ledarbeteenden**
- Chefen behandlar medarbetare orättvist
  - Chefen betar sig kränkande
  - Chefen ställer överkrav och utsätter anställda för risker



**DEN HÄR ARTIKELN** är den första i en serie artiklar om när ledarskapet brister. I nästa nummer av

Arbetslust tittar vi närmare på vad som görs för att förbättra enkätresultatet och skapa goda ledare i VGR.

bristande ledarskap är ett problem i många organisationer och företag. En studie från Umeå universitet visar att över en tredjedel av medarbetare i Sverige rapporterar att deras närmsta chef ofta till alltid utövar någon form av destruktivt ledarskapsbeteende. Forskning på Försvarshögskolan visar, precis som Annas, att de passiva destruktiva ledarskapsbeteendena är vanligast och har stor negativ effekt.

**SPECIALISTARBETET BÖRJADE** sen vår 2024 och i oktober 2025 blev rapporten godkänd. Nästa steg är en vetenskaplig artikel inom ramen för forskningsprojektet POSH. Framöver hoppas Anna att studien får mer spridning och kan hjälpa VGR att behålla sina medarbetare.

– Jag tror det vore väldigt bra om VGR tog fram strategier för att både identifiera och sätta in åtgärder för chefer som allvarligt brister i sitt ledarskap, för en bättre arbetsmiljö och så att medarbetare vill stanna kvar på arbetsplatsen, säger Anna.

Själv tar hon med sig erfarenheterna in i sin roll som psykolog.

– Jag har lärt mig mycket genom det här arbetet som jag kommer att ha nytta av i mitt vardagliga arbete, säger Anna.

**Missa inte krönikan på sidan 3!**

Där skriver VGR:s HR-direktör Patrick Nzamba om när ledarskapet inte räcker hela vägen.

## Ny forskning om hot och trakasserier i digitala arbetsmiljöer

**Institutet för stress-  
medicin i VGR deltar i ett  
nytt forskningsprojekt  
som ska titta närmre på  
arbetsmiljörisiker med  
digitala vårdverktyg.**

Hot och trakasserier mot  
vårdpersonal i  
digitala vårdmiljöer,  
som videokonsultation  
och chatt-

baserade tjänster, är ett  
växande problem.

Nu inleds ett nytt forskningsprojekt för att kunna skapa säkra digitala arbetsmiljöer.

– Digitala aggressioner är ett växande problem i takt med att vården blir allt mer digital. Samtidigt saknas kunskap om

hur omfattande problemet är och vilka former av hot och trakasserier som förekommer i dessa miljöer, då befintlig kunskap främst fokuserar på fysiskt arbetsplatsvåld, säger Maral Babapour Chafi.

Hon är forskningsledare på Institutet för stressmedicin i VGR som tillsammans med Uppsala universitet ska genomföra forskningsprojektet DIGI-RISK: Hot och trakasserier i digital vård – Riskfaktorer och riktlinjer för förbättring.

– Vårt arbete syftar till att kartlägga omfattning,

Missa inte nästa nummer av Arbetslust som innehåller en längre intervju med Maral Babapour Chafi om projektet och riskerna med digitala arbetsmiljöer.

uttryck och riskfaktorer för hot och trakasserier i digitala vårdmiljöer samt att utveckla evidensbaserade riktlinjer som stärker vårdpersonalens säkerhet och arbetsmiljö.

Forskningsprojektet väntas vara klart 2028.

### Billigare att åka med Västtrafik

Från den 1 februari är går Västra Götalandsregionen in och subventionerar Västtrafiks periodbiljetter för tillsvidare- eller månadsanställda medarbetare.

Subventionen är på 20 procent och gäller för ett årskort eller två 90-dagarskort per år. Mer info finns under "förmåner" på intranätet.

Under våren kommer även Göteborgs Stad att subventionera periodbiljetter för boende i göteborg. De båda subventioneringarna går att kombinera men se till att du gör rätt. Du hittar mer info på Insidan.



Nu blir resan till jobbet billigare.

BILD: VÄSTTRAFFIK

## Bättre fokus när någon sitter bredvid

**Tillhör du dem som fokuserar bättre när någon sitter bredvid dig och jobbar? Då är du inte ensam. Det brukar kallas Body double-metoden och har blivit populärt i olika sammanhang.**

– Studenter har länge använt liknande metoder, där man studerar ihop för att höja sin prestation. Troligen är det inget nytt fenomen – vi har bara inte satt ett namn på det förrän nu, säger Sven Bölte, professor i barn- och ungdomspsykiatrisk vetenskap vid Karolinska Institutet, till tidningen Arbetsliv.

Han menar dock att det saknas forskning för att kunna dra ordentliga slutsatser.



– Som forskare skulle jag vilja se mer data, men det verkar finnas något i samspelet mellan två personer som skapar en effekt.

För den som inte har en fysisk arbetskamrat att testa med finns digitala alternativ. Det finns en rad appar och webbplattformar där människor paras ihop för att fokusera tillsammans, exempelvis Focusmate och BodyDoubling.

Sven Bölte tror att metoden är här för att stanna – men kanske i en mer avskalad form.

– Det kommer sannolikt att bli en del av verktygslådan, men det fina med den är att den inte kräver professionell inblandning. Det är något man själv kan engagera sig i, säger han.

## Fika – bästa återhämtningen

Det finns många myter och missuppfattningar om hur vi får bästa återhämtningen. Som att ligga på soffan och vila.

– Men ligger du där och tänker på allt du ska göra sen eller borde ha gjort kan du känna dig mer stressad än du var innan.

Så kallad stresslaxing, säger Lina Ejlertsson, återhämtningsforskare, till tidningen Arbetsliv.

Hon menar att återhämtning, istället för något stort som varar länge, kan vara mikropauser under arbetsdagen, små pauser som bryter av det man arbetar med. Som att fika med kollegorna.

– Mikropauser är som små glimrande guldkorn i vardagen, de ger återhämtning som är grunden till att vi får ork, känner glädje och presterar, säger Lina Ejlertsson.



## Träna när och var du vill med SATS

Friskvårdssatsningen Till-sammans i VGR:s succé från förra året fortsätter. Till och med den 31 oktober kan du som anställd i VGR träna gratis med SATS Online. Du kan välja mellan olika nivåer och träningstyper,

från kondition- och styrke- träning till yoga, dans, och pausgymnastik. Registrera ditt konto på Insidan och sedan är det bara att köra i gång via SATS Online-appen eller din webbläsare.



## Chefens roll viktig vid psykisk ohälsa

**En ny studie visar hur svenska chefer arbetar för att stödja medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga till följd av vanliga psykiska besvär som depression, ångest och utmattning.**

Cheferna använder sig av öppen kommunikation, relationsbyggande, individuella arbetsanpassningar och psykosocialt stöd – samtidigt som de försöker hålla ihop arbetsgruppen. Stödet sker ofta i en balansgång mellan formella regelverk och praktiska lösningar. För att kunna hjälpa medarbetaren

väljer vissa chefer att "flyga under radarn".

Sammantaget visar studien att chefernas insatser är viktiga men begränsade om organisationen inte ger rätt förutsättningar. Arbetsgivare måste därför ta huvudansvaret genom att erbjuda utbildning, resurser för anpassningar och skapa strukturer som främjar kognitiv ergonomi och en god psykosocial arbetsmiljö.

Studien är ett samarbete mellan forskare från Mittuniversitetet, Institutet för stressmedicin, Linköpings universitet och Göteborgs universitet.

### Tips

## Möt våren i Smögen

I över 100 år har Smögens Hafvsbad lockat med kurbad och rekreation.

I år erbjuds anställda i VGR 20 procents rabatt på hotellets Stora Blå Spapaket med övernattning, frukostbuffé, kvällsmeny och spa. Du bokar erbjudandet via Insidan.



BILD: SMÖGENS HAFVSBAD



### 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 hittar du på sidan 2.

# Malin är specialiserad på de yngsta tandvårdspatienterna

Efter 34 år som tandsköterska har Malin Tengstrand tagit steget in i en helt ny yrkesroll i Västra Götalandsregionen. Hon utbildar sig till pedodontisköterska – en nyinstiftad yrkestitel för tandsköterskor som arbetar med barn i specialisttandvården.

**D**en nya yrkesrollen har vuxit fram för att synliggöra en kompetens som länge funnits, men som nu fått både namn och struktur och som är avgörande för att regionens yngsta patienter ska få rätt vård på rätt nivå.

– Vi gör egentligen allt som en vanlig tandsköterska gör, men vi har mer och djupare kunskaper om barn, säger Malin.

Hon arbetar på Specialistkliniken för pedodonti i Göteborg, dit barn remitteras när tandvårdsbesöken är extra krävande. Det kan handla om barn med neuropsykiatriska diagnoser, svår tandvårdsrädsla eller behov av kirurgiska ingrepp. Malin assisterar tandläkaren vid behandlingar och operationer, men har också egna patienter. Ofta handlar det om inskolningar, där målet är att steg för steg hjälpa barnet att känna sig tryggt i tandvårdssituationen.

**YRKESROLLEN SOM** pedodontisköterska kom till när verksamheten såg behovet av att både stärka och synliggöra den specialistkunskap som krävs i arbetet med barn.

– Vår chef såg att vi gör mycket



Malin Tengstrand är en av VGR:s första pedodontisköterskor.

mer än i allmäntandvården. Vi har en bredare och djupare kompetens och då är det viktigt att det också syns i yrkesrollen.

**UTBILDNINGEN TILL** pedodontisköterska sker under 1,5–2 år parallellt med arbetet och är uppdelad i sju olika kunskapsblock, som exempelvis neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och trauma. För Malin var steget självklart att ta.

– Jag brinner för barnen. När den här möjligheten kom var det inget jag behövde fundera över, utan bara jätteroligt att få göra det.

Engagemanget märks tydligast i de ögonblick när arbetet verkligen gör skillnad.

– När man har kämpat länge med ett barn och det plötsligt släpper går det inte att beskriva lyckan. Barnet blir

glad, föräldrarna blir glada och vi blir glada. Då känner man att man har gjort ett bra jobb som hjälper på riktigt.

Malin lyfter också arbetsmiljön som en viktig del av arbetets kvalitet.

– Vi har tid, och det är lyx. Här finns ett tillåtande klimat där föräldrar inte behöver känna stress eller skuld. Man blir väldigt engagerad i patienterna, deras liv och föräldrarnas liv.

**ATT FÅ ARBETA** i en verksamhet som tror på sina medarbetare betyder mycket.

– Jag älskar verkligen mitt jobb och mina fina kollegor. Att ha en chef som tror på oss, som vill värdera oss högre och ger oss möjlighet att utvecklas genom utbildning – det är jättetillfredsställande i sig också, säger Malin.

Text: Erica Morgansdotter