

arbetslust

Nr 2 | 2026

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

 VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Så ska chefer få bra
förutsättningar att
leda

SIDAN 10



Forskaren:
”Tystnadskultur
blir allt vanligare

SIDAN 8

Dansprojekt
motverkar
psykisk ohälsa

SIDAN 5

OMVÅRDNAD
i fokus för första
chefsjuksköterskan

SIDAN 14

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 och 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

Adrian Nählander

Institutet för stressmedicin,
adrian.nahlinder@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

Lotta Dellve är professor i arbetsvetenskap och forskar om tystnadskultur. I höst föreläser hon för VGR:s medarbetare och i det här numret av Arbetslust berättar hon om sin forskning.

Så ska vården utvecklas

En ny hälso- och sjukvårdsstrategi är på väg att tas fram i Västra Götalandsregionen (VGR). Nu skickas förslaget på remiss för att få in ytterligare synpunkter och förslag.

VGR står inför stora utmaningar i form av ökande andel äldre invånare, nya behandlingsmöjligheter och ökande förväntningar från invånarna. Samtidigt kräver omvärldsläget en högre

Uppdaterat stöd vid kris

Hälsan och Arbetslivet erbjuder hjälp i krisituationer. Det kan handla om olyckor, hot, våld, dödsfall, svåra konflikter eller andra traumatiska händelser. Nu har stödet genomgått en översyn



och tjänsten heter numera krisstöd. Den bidrar med professionellt psykologiskt och organisatoriskt stöd, till både medarbetare och chefer, för att skapa trygghet och stabilitet i ett akut skede.

Hälsan och Arbetslivet lanserar även en ny tjänst, Grupputveckling utifrån OSA, med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Kolla in KulturLust

Teater, opera, litteratur och spännande föreläsningar! Du har väl inte missat att medarbetare inom VGR erbjuds inspiration och rabatterade priser på kulturupplevelser? Sök på **KulturLust** på Insidan för aktuella erbjudanden.



FOTO: BOKMÄSSAN

Medarbetare i VGR får rabatt på entrén till Bokmässan i Göteborg.

På gång



FOTO: PAUL BJÖRKMAN

grad av beredskap för att klara hälso- och sjukvården i kris eller krig.

Mot den bakgrunden tas en ny hälso- och sjukvårdsstrategi fram som består av tre fokusområden och fyra långsiktiga strategiområden.

Fokusområden

- Kontinuitet mellan vård och patient
- Rusta vården för en osäker framtid
- Trygg och tillgänglig vårdinformation

Långsiktiga strategiområden

- Personcentrerad vård med fokus på närhet, samverkan och kontinuitet
- En hälso- och sjukvård där vi tar ansvar för våra gemensamma resurser
- Framtidens hälso- och sjukvård genom forskning, utbildning, utveckling och innovation
- Hälso- och sjukvården som en del av ett hållbart och robust samhälle

Nu ska lösenordet bli längre



Som en säkerhets-höjande åtgärd

uppdaterar VGR sin lösenordspolicy. Det är ditt personliga lösenord till ditt VGR-id som ska bli längre, från 10 till 14 tecken. Det innebär att nästa gång du byter lösen så måste det ändras till en längre kombination.

Allra säkrast är att använda ett starkt lösenord i kombination med ytterligare en verifieringsmetod, så kallad flerfaktorsautentisering.

I VGR serviceportal finns mer information om hur du byter lösenord.

■ Kollegan har ordet

Krönikören i det här numret heter **Jörgen Ålebring** och har arbetat med chef- och ledarskapsutveckling i över 30 år. En viktig del av hans arbete är att se till att rekryteringen av chefer blir bra.

För Arbetslusts läsare berättar Jörgen om den komplexa väv av beslut som leder fram till att vi får rätt person på rätt plats.

Jakten på rätt chef kräver verktyg och vetenskap

... och lite magkänsla

Rekrytering av personal, och särskilt av chefer, föranleder ofta mycket åsikter och debatt. På sociala medier kan man läsa kommentarer som "Jag går bara på magkänslan", "Ansökningar måste avpersonifieras för att inte bli partiska" och "Tester är den bästa metoden".

Men vi vet att i flertalet av de fall där chefer upplevs utöva ett destruktivt ledarskap handlar det mer om de organisatoriska förutsättningar som chefen har, än den enskilda personens egenskaper. Det blir tydligt genom att chefer som inte lyckats på ett ställe ändå kan lyckas utmärkt på ett annat, och tvärtom.

Självklart finns det även chefer som fått avsluta sitt uppdrag eller förflyttats trots att goda förutsättningar finns. När varken CV, tester, referenser eller intervjuer gett någon förvarning. I de fall jag har varit involverad har det ofta handlat om att chefen haft en värdegrund, attityd, etik eller moral som lett fram till en situation med konflikter, kränkningar och till och med brottslighet.

VAD KAN MAN DÅ GÖRA för att inte hamna i dessa situationer? Utifrån min erfarenhet finns det inte ett rekryteringsverktyg som trumfar de andra. Ta till exempel chefstester. De ger bara generella indikationer och tar inte särskilt mycket hänsyn

till kontexten. Det viktigaste är att den rekryterande chefen kan tyda testresultatet och med hjälp av kunskap om kontexten kan ställa kompletterande frågor. Du kanske identifierar saker som du inte tidigare uppmärksammat och kan få input till de frågor du vill ställa och fokusera på vid nästa intervju. Samma sak gäller andra verktyg, som utbildningsbakgrund, arbetserfarenheter, referenser och strukturerade intervjuer.

DET KANSKE ALLRA viktigaste vid en chefsrekrytering är med andra ord bra kunskap om den kontext som chefen skall leda och verka i. Det handlar om verksamhetens komplexitet, personalens arbetstider, antal medarbetare, chefsstöd, personalomsättning, ensamt eller gemensamt ledarskap, kulturen och gruppens mognad.

Under en rekryteringsprocess behöver du även ställa de utmanande frågorna, för att få en bild av personens värdegrund. Här kan faktiskt (trots allt) din intuition eller magkänsla vara bra att förhålla sig till. Om du känner att något skaver behöver du inhämta mer underlag, vanligtvis fler frågor och fler referenstagningar.

Chefer som har en värdegrund, människosyn, etik och moral som inte stämmer överens med det goda och utvecklande ledarskapet skapar

oreda i organisationen. Ofta tar det sig uttryck i att ledarskapet hämmar medarbetarnas engagemang, vilja och motivation. Det skapar psykologisk otrygghet, vilket gör att medarbetarnas kapacitet och kompetens inte kommer till sin rätt, vilket i sin tur leder till låg kvalitet, låg produktivitet och allmänt dåligt resultat. Långsiktigt skapar det även hög personalomsättning, hög sjukfrånvaro och låg attraktionskraft.

SIST MEN INTE MINST. Jag menar att en chefsrekrytering inte är genomförd förrän den nya chefen utövar ett gott och utvecklande ledarskap. Därför behöver den som tillsätter en chef även vara involverad i arbetet med att få chefen att fungera fullt ut i sitt uppdrag. När den nytillträdda chefen är närvarande, har god kännedom om medarbetare och verksamhet, har en långsiktig strategisk helhetssyn för att ta verksamheten in i de förändringar och utvecklingar den står inför – då är en lyckad chefsrekrytering genomförd.

Jörgen Ålebring



FOTO: PRIVAT

Vi pratar mycket om psykisk ohälsa men vad är **psykisk hälsa**? I en serie artiklar kommer Arbetslust tittar närmare på olika aspekter av psykisk hälsa. Vi börjar med en unik kombination av träning och kultur, vars formuler till och med bekräftats rent vetenskapligt kunna främja psykisk hälsa.

Dansmetod stärker ungas psykiska hälsa

Dans utan prestation och möten genom musik och rörelse. Det är kärnan i den forskningsbaserade metoden Dans för hälsa som används för att hjälpa unga med psykisk ohälsa. Nu sprids den framgångsrika metoden genom ett samverkansprojekt i VGR.

– Att låta både kropp och sinne vara med i musiken, tillsammans med andra, kan vara som att upptäcka ett nytt språk. Det är ett sätt att kommunicera utan ord, där kroppen får ta över en stund och låta tankarna vila.

Så beskriver Tina Andersson, danskonsulent på Kulturförvaltningen, den hälsofrämjande effekt som kravlös dans kan ha på oss.

Anna Orwallius är fysioterapeut på Centrum för fysisk aktivitet och berättar att det finns forskningsbelägg för att kravlös dans har positiv effekt på ungas psykiska hälsa.

– Vi vet att de somatiska och emotionella symtomen på ohälsa minskar och självkänslan stärks, säger hon.

Forskningen som åsyftas är gjord av Anna Duberg på Örebro Universitet och har resulterat i metoden Dans för hälsa som används i regioner och kommuner i hela Sverige.

I VGR drogs ett samverkansprojekt igång 2025 med syfte att sprida Dans för hälsa och stärka barn och ungas psykiska hälsa, som är ett prioriterat område i regionen.

Ebba Kostman är regionutvecklare samt projektmedarbetare på Barnuppdraget och hon representerar

den tredje parten i samverkansprojekt, jämte Kulturförvaltningen och Centrum för fysisk aktivitet. Hon menar att metodens förankring i forskning är en grundförutsättning för att projektet har kunnat finansieras genom Vårdsamverkan i Göteborg.

– Det är dock viktigt att komma ihåg att Dans för hälsa inte är en behandling utan ett komplement till annan vård, säger hon.

PROJEKTET GENOMFÖRS i fem pilotkommuner; Göteborgs Stad, Mölndals Stad, Härryda, Partille och Öckerö. Varje kommun bestämmer själv vilka som blir kursarrangörer. Många gånger är det Kulturskolan och ibland skolors fritidsverksamhet. Deltagarna rekryteras via bland annat elevhälsan, socialförvaltningen eller ungdomsmottagningar.

– På regional nivå stöttar vi genom att till exempel betala utbildningsplatser åt dansinstruktörer. Men vårt arbete handlar i första hand inte om finansiering utan om att samordna, skapa nätverk, sprida kunskap och stödja utveckling, säger Ebba.

Den hälsofrämjande metoden Dans för hälsa handlar om mer än fysisk aktivitet.

– Dans är pulshöjande, ger oss möjlighet att träna styrka och koordination, som alla är viktiga faktorer för en persons mående. Men dans har också en positiv inverkan på en rad andra friskfaktorer som inte är lika mätbara, säger Anna.

– Genom dansen blir vi fokuserade på nuet och kan få en paus från tankar som skapar ångest och stress, förklarar Tina.

Hon menar att vi aktiverar en del av hjärnan som vi kanske inte aktiverar så ofta.

– Vi tar in andras rörelser och skapar egna. De egna rörelserna har samma betydelse som alla andras i rummet och det finns inga jämförelser. Du får uppleva dig som en skapare och medskapare i samarbete med andra. Känlorna, rörelserna, tolkningarna, skapandet och fantasin stärker självkänsla och välbefinnande, säger Tina.

Samtidigt kan dans förknippas med utseendekrav, prestationskrav och osäkerhet. Många kan uppleva obehag inför att röra på sig till musik.

– Det är en laddad konstform just för att man använder sin egen kropp. Därför är kravlösheten en viktig del av metoden, det handlar om att fokusera på det lustbetonade och stärkande.

TILL SOMMAREN ska projektet avslutas och utvärderas. Men redan nu kan Tina, Anna och Ebba se en fortsättning.

– I vårt samhälle är det här en hälsofrämjande metod som många skulle må bra av. Den används redan till patienter med Parkinson och skulle med fördel kunna användas vid en mängd olika stressrelaterade sjukdomar. Troligtvis är kravlös dans något som vi alla skulle må bättre av, säger Tina.

Text: Åsa Rehnström

Psykisk hälsa = ett tillstånd av psykiskt välbefinnande där varje individ kan förverkliga sina egna möjligheter, klara av vanliga påfrestningar, arbeta produktivt och bidra till det samhälle vi lever i.

KÄLLA: VÄRLDSHÄLSO-ORGANISATIONEN (WHO)



Camilla och Sofie skapar ett rum FRITT från likes

“De kan komma hit med neddragen huva och blicken i golvet för att sedan lämna danssalen med energi i stegen och ett leende på läpparna”. Det berättar Camilla Wahlberg som är en av instruktörerna på Dans för hälsa på en fritidsgård i Mölndal. Hit kommer unga med psykisk ohälsa.

Fritidsgården i Mölndal har en stor sal med högt i tak, en liten scen och ljudanläggning. I mitten av salen placeras Camilla Wahlberg och Sofie Andersson ut liggunderlag och filtar i en ring. – Det ska bli ett hjärta, förklarar Sofie, som vanligtvis arbetar som fritidsledare på fritidsgården.

DET ÄR ONSDAGSEFTERMIDDAG och Sofie och Camilla förbereder rummet för

en grupp ungdomar i åldern 12–15 år som en gång i veckan har Dans för hälsa. Deras gemensamma nämnare är psykisk ohälsa och genom bland annat elevhälsan och socialtjänsten har de hittat hit. – Här får de mötas och skapa något i nuet som inte kommer att bedömas, säger Camilla.

Både hon och Sofie har gått en utbildning för att bli instruktörer i Dans för hälsa. Även om det inte är ett



Camilla och Sofie värmer upp innan gruppen kommer. De kör uppvärmningslåten “This is me” vars koreografi slutar i en egenvald pose.

krav för att bli instruktör har Camilla, som även arbetar som dansare, danspedagog och kurator, lång erfarenhet av dans.

– I dansen får du använda precis hela kroppen. Det är en glädje som kommer inifrån, ett sätt att få kontakt med dig själv och att ta plats, säger hon.

– Samtidigt sker det i gemenskap med andra, de stärker sig själva genom gemenskapen. Det uppstår en trygghet där vi ibland kan skratta så vi gråter och trots att ungdomarna ofta är väldigt olika får många nära relationer, säger Sofie.

Hon berättar om ungdomar med social ångest som genom Dans för hälsa kunnat vara tillsammans, lita på och leka med andra.

Dans för hälsa är en forskningsbaserad metod och själva upplägget spelar en viktig roll. Under en och en halv timme varvas uppvärmning, koreograferad dans, improvisation, lek och avslappning.

KRAVLÖSHET är ett grundläggande förhållningssätt och går som en röd tråd från det första sms:et med påminnelse om veckans

träff till den avslutande massagen på mattan.

– När du mår dåligt kan det svåraste vara att faktiskt komma iväg hemifrån, säger Camilla. Varje vecka får jag alltid något sms från någon som säger att hen inte orkar den här veckan. Då svarar jag alltid att jag förstår och att det är ok, men om hen ångrar sig är det bara att komma. Väldigt ofta får jag ett sms samma dag om att personen bestämt sig för att komma ändå.

Camilla och Sofie upplever att många unga idag påverkas negativt av allt för högt ställda krav och de märker hur betydelsefullt ett kravlöst utrymme som Dans för hälsa är.

– Här finns inget rätt eller fel och det som händer här stannar här. Om du inte är med en gång så "missar" du inget, säger Sofie.

Camilla flikar i:

– Jag brukar säga att här inne kan man inte få några likes. Här får de vara som de är. Har du en dålig dag är det helt ok, du får vara tyst och låg, vi kan härberga det. Efter ett tag märker de att de kan komma hit hur de än mår och att det alltid händer saker med dem när de är här.

”

I dansen får du använda precis hela kroppen. Det är en glädje som kommer inifrån, ett sätt att få kontakt med dig själv och att ta plats.



Camilla Wahlberg, dansare, danspedagog och kurator.



”



Här finns inget rätt eller fel och det som händer här stannar här.

Sofie Andersson, fritidsledare och instruktör i Dans för hälsa.

CAMILLA BERÄTTAR om ungdomar som genom Dans för hälsa har fått högre skolnärvaro, mindre ångest och gått från att ha svårt att lämna hemmet till att trivas på fritidsgården.

I en av grupperna har man även genomfört en utvärdering där deltagarna fick berätta om sina upplevelser av Dans för hälsa.

– Där kunde vi läsa om deltagare som tyckte att Dans för hälsa hade förändrat deras liv. En person berättade om att hen inte förstätt innan hur viktigt det är med avslappning

och vila och en annan skrev: ”Jag hade inte överlevt utan dans för hälsa”.

Camilla blir tyst. Hon möter Sofies blick och fortsätter:

– Det är helt fantastiskt att höra. Men för oss är det inte förvånande. För det kanske allra bästa med det här uppdraget är att vi inte behöver kartläggningar, siffror eller statistik för att veta om vårt uppdrag är framgångsrikt. Vi får återkoppling direkt, vid varje träff, varje gång de lämnar salen lite lättare än där de kom in.

Text: Åsa Rehnström Foto: Sofia Sabel

Tystnad, censur och dövhet formar TYSTNADSKULTUR

När vi håller inne med vad vi tycker, när kollegor förhindrar varandra från att uttrycka sina åsikter och ledningen inte lyssnar – då existerar en tystnadskultur. I Sverige upplever 25 procent att deras arbetsplats har en tystnadskultur. Arbetslust träffade forskaren Lotta Dellve för att djupdyka i det högaktuella begreppet.

Tystnadskultur uppstår sällan plötsligt utan växer fram genom att vi lär oss vad som tycks vara lämpligt att säga. Med tiden kan tystnaden bli en del av arbetsmiljön och få katastrofala följder.

Lotta Dellve är professor i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet och har forskat om kommunikation och tystnadskulturer på arbetet i tjugo år. Hon möter oss i sitt arbetsrum med två vindsfönster som blickar ut över Skanstorget. Hennes lilla hörnrum är fullt av trivsamma högar med böcker och papper. Lotta slår sig ner i en soffa och berättar att hon ser fram emot att föreläsa för VGR:s medarbetare. I höst är hon nämligen inbjuden till Institutet för stressmedicins föreläsningsserie. Forskaren förklarar, för att prata om tystnadskultur.

– Det är tyvärr något som blivit allt vanligare, inom både privat och offentlig sektor, säger hon.

TILLSAMMANS MED EN grupp forskare har Lotta fått i uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap att genomföra en omfattande begreppsanalys baserat på tusentals fall från hela världen, en

kartläggning av tystnadskultur i svenskt arbetsliv, samt jämföra resultaten med tystnad i andra europeiska länder. Resultatet är tre rapporter som publicerats på Arbetsmiljöverkets hemsida under våren.

Genom kartläggningen har tre återkommande faktorer ringats in.
– Tystnadskultur uppstår när man har lärt sig att det mest lämpliga är att vara tyst om problem som hade kunnat åtgärdats, att censurera andra som försöker höja sin röst och ledningen uppfattas vara döv inför det som tas upp. Alla tre faktorer behövs och måste vara synliga för att det ska kunna räknas som en tystnadskultur.

Lotta tar exempel från Göteborgs Stad, vars tystnadskultur hon var med och utredde mellan 2022–2024.

– När man valde att vara tyst om ett problem berodde det ofta på rädsla eller när man upplevde att det var lönlöst att ta upp det som inte fungerade eftersom det inte skulle leda till någon förändring.

AV TYSTNADSKULTURENS tre ben är tystnad från ledningen en vanligt förekommande faktor inom offentlig sektor. Kartläggningen visar att 44 procent i offentlig verksamhet upplever en organisatorisk dövhet, det vill säga att ledningen inte uppfattas lyssna på

anställdas röster om problem och missförhållanden.

Det kan också handla om att de är dåliga på att återkoppla eller att problemet omformuleras så att det blir mer hanterbart på ledningsnivå. Konsekvensen av kommunikationsbristen blir att problemet inte längre känns igen och kanske kvarstår, samtidigt som det går att hänvisa till att åtgärder har vidtagits.

En tystnadskultur speglar de normer som finns på en arbetsplats. Det finns till exempel skillnader i normer mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser.

– På arbetsplatser med många män är det vanligare att man censurerar sina kollegor, machoideal gör att det anses svagt eller fegt att ta upp problem. Inom kvinnodominerade yrken är det vanligt med en konsensuskultur, det vill säga att man tystnar sig själv för att behålla en trevlig arbetsmiljö där alla kommer överens.

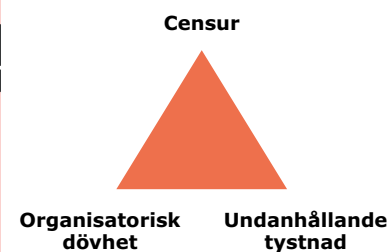
DET FINNS ETT ANTAL riskfaktorer som utgör grogrund för tystnadskultur. Flera av dem återfinns i annat arbete kring arbetsmiljön, som till exempel tidspress, otydliga arbetsroller, brister i kommunikation, ledarskap, delaktighet och inflytande. En mer oväntad riskfaktor är arbetet med ett arbetsgivarvarumärke, det vill säga de strategiska insatser som en organisation gör för att

På en arbetsplats med en tystnadskultur förekommer tre olika beteenden. De är:

■ **Undanhållande tystnad.** När de flesta anställda på en arbetsplats håller inne med sina synpunkter eller missförhållanden och risker som skulle kunna åtgärdas om de hade påtalats.

■ **Censur.** När de flesta på en arbetsplats inte uppmuntrar eller till och med förhindrar kollegor att rapportera avvikelser eller uttrycka sina synpunkter eller idéer.

■ **Organisatorisk dövhet.** När personer i ledande positioner inte lyssnar och uppfattas vara döva för anställdas rapporter om problem.



uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla medarbetare och attrahera nya.

– I strävan efter ett bra arbetsgivarvarumärke lyfter man fram det positiva aspekterna, vilket kan bidra till en ovilja att prata om eller bekräfta problem. Man kan säga att varumärkesarbetet riskerar att lägga munkavel på medarbetarna, säger Lotta.

Hon tar ett exempel:

– Det kan vara enhetschefer som är hårt styrda av stödfunktioner eller överordnade som kontrollerar organisationens varumärke. Av rädsla för att åka ur gemenskapen och att själva bli utpekade som problemet filtrerar de budskap från medarbetare och omformulerar problem som kan utgöra ett hot mot varumärket.

Samtidigt är arbetet med arbetsgivarvarumärket en viktig komponent för att till exempel klara kompetensförsörjningen inom offentlig sektor.

– Därför är det viktigt att man är medveten om de risker som varumärkesarbetet medför internt i organisationen. Den kunskapen finns inte alltid idag, säger Lotta.

Men hur kan man då motverka en tystnadskultur?

– Genom att skapa arenor för att kunna kommunicera om problem och acceptera dem. Det krävs en ledning som är tydlig med att man strävar efter inkludering, öppen kommunikation och som belönar problembeskrivningen, eftersom det även gynnar arbetsresultatet, säger Lotta.

Men hennes kanske viktigaste råd är att se över hur man hanterar återkopplingen kring olika problem.

– Det krävs att ledning och chefer verkligen vågar möta problem, att man inte skickar dem vidare eller omformulerar dem till något mer lätthanterat. Återkopplingen ska vara tydlig genom alla leden och förankrad i verksamheten. Dessutom behöver man vara väldigt försiktig med att inte göra problem personbundna. Ett problem på en arbetsplats uppstår i ett sammanhang och får aldrig läggas på en enskild individ.

Text: Åsa Rehnström
Foto: Sofia Sabel



Mötesplatser för chefer skapar bättre arbetsmiljöer

Ledartorg med möten över förvaltningsgränser, Bootcamp för chefer och tydliga förväntningar på chefsrollen. Det är några av satsningarna som ska ge VGR:s chefer bättre förutsättningar att leda – och i förlängningen skapa en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare.

I förra numret av Arbetslust skrev vi om en rapport av Anna Broman, organisationskonsult på Hälsan & Arbetslivet. Hon har tittat närmare på varför sex av tio som slutar i VGR anger destruktivt ledarskap som orsak – något som kan få konsekvenser för arbetsmiljö, resultat och kompetensförsörjning.

Så hur hanterar VGR den här utmaningen? Den frågan ställde vi till, HR-strateg på koncernstab HR som är processledare för ett processteam som arbetar med chefsförsörjningsfrågor och chefers arbetsmiljö. För den kanske viktigaste vägen till goda arbetsmiljöer går via chefers arbetsmiljö och deras förutsättningar att leda. Men det här är ett relativt nytt synsätt.

– Tidigare låg fokus på den enskilda chefens ledarskap. De senaste tio



Niklas Thorell Sjöström

åren har det dock skett en förändring och idag tittar vi mer på organisationen än individen. Bakom till exempel en frånvarande chef, vilket är en form av passivt destruktivt ledarskap, finns ofta en medarbetare som inte mår med på grund av sin arbetssituation. Där måste vi möta upp och fråga oss vilka organisatoriska förutsättningar som chefen behöver för att kunna bli en bra ledare, säger Niklas Thorell Sjöström.

INRIKTNINGEN PÅ chefers arbetsmiljö får även stöd från politiskt håll. I höstas klubbade regionfullmäktige genom en ramförstärkning av budgeten med 60 miljoner kronor till sjukhusförvaltningarna som ska gå till arbetet med chefers arbetsmiljö.

Niklas Thorell Sjöström berättar om en rad olika satsningar. På Ledartorget finns olika typer av utvecklingsinsatser, som en form av Bootcamp för chefer, men också poddtips, föreläsningar och verktyg som passar oavsett verksamhet och om du är ny i din roll eller har lång erfarenhet.

– Vi vill ge våra chefer mer jämlika förutsättningar att utvecklas i sitt ledarskap, säger Niklas Thorell Sjöström.

Möjligheter att mötas och utbyta erfarenheter går som en röd tråd genom arbetet med chefers arbetsmiljö. I chefsnätverket strategi och samspel träffas chefer från alla förvaltningar och pratar utifrån olika teman som koncernledningen tagit fram.

– När du blir chef förändras relationen till kollegorna och vi vet att många chefer känner sig ensamma i sin roll. Att dela erfarenheter med

andra chefer som förstår din situation är avlastande och ger input till det egna ledarskapet. Det ger en möjlighet att diskutera och få stöd i frågor som rör ledarskapet och den egna organisationskulturen.

Niklas Thorell Sjöström menar att chefernas arbetsmiljö även behöver ta plats på ledningsgruppernas möte där chefernas chefer träffas.

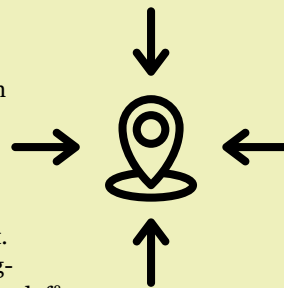
– Där finns en möjlighet till dialog kring hur vi bäst kan stötta våra chefer och varandra, säger han.

Två typer av DESTRUKTIVT LEDARSKAP

Passivt destruktivt ledarskap är vanligast och kan till exempel vara att chefen är frånvarande, otydlig eller inte tar beslut. Men det kan också vara när hen är osäker, otydlig och rörig i sina beteenden.

Aktivt destruktiva ledarskap är ofta ett systematiskt och medvetet beteende där chefen agerar fientligt, arrogant eller egoistiskt. Hen kan vara hotfull, orättvis eller arrogant.

KÄLLA: "SUNT ARBETSLIV"



För att bättre kunna kommunicera vilka förväntningar som finns på en chef inom VGR pågår ett arbete med att se över alla styrdokument kopplat till chefsrollen, som till exempel chefskriterier och regiongemensamma lönekriterier. Utvecklingsarbetet förväntas vara klart till hösten. Med tydliga förväntningar på chefsrollen och ledarskapet blir det också lättare att följa upp – och det ger ett bättre stöd inför vissa mer svåra samtal i medarbetarsamtalen.

Ett sätt att förebygga destruktivt ledarskap är förstås att helt enkelt se till att det blir rätt från början. Därför pågår flera olika insatser för att utveckla och kvalitetssäkra samtliga delar av rekryteringsprocessen. En annan utvecklingsinsats är Chef-SAM som du kan läsa om i artikeln intill.

NIKLAS THORELL SJÖSTRÖM är hoppfull. Han är övertygad att antalet medarbetare som lämnar VGR på grund av destruktivt ledarskap kommer att minska.

– Det här är ett arbete som tar tid och vi måste bara fortsätta och vara uthålliga. Och nu har vi kanske bättre förutsättningar än någonsin att lyckas, där koncernledningen är ett tydligt stöd och aktivt arbetar med frågorna.

Samtliga satsningarna är långsiktiga och förebyggande. Men hur hanterar vi ett redan existerande situation med destruktivt ledarskap?

– Där är det viktigt att vi som arbetsgivare fångar upp tidiga signaler när det är något som inte står rätt till. Sen måste vi också våga agera, vara modig och ta tag i situationen med en gång. För det här är något som påverkar så väl våra medarbetare som alla patienter och övriga som vi finns till för.

Text: Åsa Rehnström

” Ibland behöver du verbalisera dina tankar för att hitta lösningar.

Malin Ragnmark Ek, verksamhetschef för kirurgiska kliniken på Östra sjukhuset



Dialog visar vägen när chefer leder chefer

”Att leda genom andra är en utmaning som kräver tillit.” Det säger Malin Ragnmark Ek som är verksamhetschef för kirurgiska kliniken på Östra sjukhuset med ansvar för tio chefer. Tillsammans med andra högt uppsatta chefer har hon deltagit i en pilot för ett nytt verktyg som ska kunna stötta chefer att utveckla ett gott ledarskap.

Forskningen visar att många chefer trivs med sitt jobb men efterfrågar fler möjligheter till reflektion. Arbetsbelastning, tidspress och en komplex arbetssituation är några av de faktorer som ofta kommer emellan.

– En del uttrycker också att det kan vara ensamt att vara chef och att det är svårt att be sin chef om hjälp. Där kan Chef-SAM bidra genom att förstärka samtalet kring chefers arbetsmiljö, säger Berit.

MALIN RAGNMAR EK och Erik Johansson är båda chefer för chefer. Tillsammans med andra chefer på område 5 på Sahlgrenska fick de i höstas, som en pilot, prova på en ledningsgruppsövning som så småningom ska bli en del av Chef-SAM. Övningen bestod bland annat av en kartläggning av faktorer som påverkar chefernas förutsättningar att leda.

– Delar av resultatet var förväntat, som dåligt fungerande IT-system. Men det framkom även en del andra spännande saker, som behovet av administrativt stöd och expertstöd samt önskemål om nätverk och mötesplatser för chefer, säger Erik.

Resultaten gav inspiration att arbeta vidare.



” Att få följa en medarbetare som utvecklas i sin roll är fantastiskt roligt.

Erik Johansson, områdeschef Sahlgrenska Universitetssjukhuset

→ – Under våren gjorde vi en enkätundersökning där vi mer i detalj dök ner i de frågor som Chef-SAM identifierade som problematiska. Tanken är att vi skall arbeta vidare med resultatet på vår nästa chefsträff på området och sedan identifiera aktiviteter, säger Erik.

DET ÄR EN FIN VÅRDAG när Malin och Erik träffas på Sahlgrenskas Bruna stråk för att prata ledarskap. De känner varandra sedan slutet av 90-talet då de arbetade som kirurger på Mölndals sjukhus. Numera är Erik chef för Malin, men de är också kollegor som gärna bollar olika frågor.

– Ibland behöver du verbalisera och pröva dina tankar för att komma vidare och hitta lösningar, säger Malin.

Hon är verksamhetsansvarig för kirurgiska kliniken på Östra sjukhuset med 320 medarbetare och 10 chefer. Erik är chef för område fem på Sahlgrenska som har 3 500 medarbetare, 105 chefer i första linjen, tolv i andra linjen och fem stabschefer.

Malin menar att den största utmaningen i ledarskapet är att leda genom andra.

– Erik och jag har ju varit första linjens chefer från början och då leder man medarbetarna direkt. Men nu leder jag medarbetarna via andra och det är något helt annat. Det bygger mycket på tillit, att jag kan lita på mina chefer och att de kan lita på mig.

De betonar vikten av att ha regelbundna avstämningar och vara tillgänglig för dialog för att hålla sig uppdaterad om vad som händer i verksamheterna och få en förståelse för vad cheferna behöver stöd med.

BÅDE MALIN OCH ERIK tycker att implementering av olika beslut är en av ledarskapets stora utmaningar. Det kräver att man på verksamhetsnivå, tillsammans med sin ledningsgrupp, funderar på vilket sätt ett beslut kommer att påverka den egna verksamheten. När både de positiva och negativa konsekvenserna har kartlagts behövs en strategi för hur förändringen ska kommuniceras och förankras på ett sätt som känns bra för medarbetarna. Även när de negativa konsekvenserna väger över.

– Sahlgrenska är väldigt stort och i

de lägena är det viktigt att komma ihåg att det kanske måste bli lite sämre för den egna verksamheten för att det ska kunna bli bättre någon annanstans – och i slutändan bli bättre för patienten, säger Malin.

Erik fyller i:

– Om ett beslut är svårförståeligt för mig kan man tänka sig att det kommer vara ännu svårare att förstå längre ner i organisationen. Då gäller det att skapa en egen bild av det som ska genomföras och sedan på ett pedagogiskt sätt förklara, förmedla och skapa acceptans för beslut som till en början kan verka märkliga.

MALIN OCH ERIK LYFTER nätverkan- de som ett viktigt verktyg för att klara ledarskapets utmaningar. Både för sin egen del och för sina chefer. De menar att nätverken är en källa till både stöd och samarbete. Erik tar ett exempel från ett nytt chefnätverk mellan vård- enhetschefer inom slutenvård.

– De problem som förut gick vidare till Malin och sedan mig får idag bättre lösningar genom mötet mellan chefskollegor.

Malin lägger mycket fokus på sin ledningsgrupp. Ambitionen är att skapa ett forum som präglas av öppen dialog

där cheferna får möjlighet att ventilera och reflektera.

– I stället för att känna att du kommer till ledningsmötena som chef för din enhet är min förhoppning att du ska känna att du är ledningsgruppens chef på enheten. Att det är i ledningsgruppen du har din gemenskap. Där tar vi ansvar för varandra och våra chefskollegors uppdrag. För det spelar ingen roll om en avdelning fungerar bra om den andra fungerar dåligt – i slutändan blir det alltid dåligt för patienten.

TROTS LEDARSKAPETS alla utmaningar ångrar de inte att de tog klivet från operationssalen till chefskontoret. Malin hade inga planer på att bli chef när hon plötsligt blev tillfrågad. Eftersom hon anser att det är viktigt att personer med värdeyrken också är chefer tackade hon ja och upptäckte snart hur roligt det var.

– Det är lätt att tro att man bara är en nickedocka i en stor organisation men så är det inte. Att vara med och påverka för att det ska bli så bra som möjligt, för så väl medarbetare som patienter, är väldigt givande.

Erik blev chef när han tyckte det var frustrerade att stå vid sidan om och ville vara med och påverka. Det är fortfarande en av hans drivkrafter. Men roligast på jobbet har han när han får följa chefer och medarbetare som växer i sin ledarroll.

– Att se någons potential, coacha och sedan få uppleva hur hen tar steg för steg framåt och utvecklas är fantastiskt roligt, säger han.

Malin Ragnmark Ek och Erik Johansson lärde känna varandra när de arbetade som kirurger på Mölndals sjukhus. Numera är Erik Malins chef, men de är också chefskollegor som gärna bollar olika frågor ihop.



Jessica sätter omvårdnad på agendan

I maj 2024 bytte Jessica Schiötts jobbet som verksamhetschef på Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm till en nytillsatt roll som chefsjuksköterska på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

– Det lockade mig att bygga upp en unik roll, men också att sätta fokus på omvårdnadsperspektivet. Patienternas behov är mitt varför i alla frågor, säger Jessica.

När vi möts har hon precis avslutat ett ledningsgruppsmöte på Sahlgrenska Universitetssjukhuset, SU.

– Vi har haft olika frågor på agendan: Hur vi ska jobba med hälso- och sjukvårdsstrategin, uppdatering kring Sahlgrenska Life och bokslutet för 2025, berättar Jessica.

En stor del av hennes första tid har gått åt till att träffa medarbetare och patienter.

– Det är väldigt roligt. Jag har fått känslan av att det här är en efterlängtat roll och det har avspeglat sig i möten. Det finns ett nyfiket förhållningssätt och en sorts nybyggaranda.

Knappt två år in i uppdraget har hon lärt känna sin nya arbetsplats och beskriver den med värme.

– På SU finns en enorm drivkraft till utveckling och innovation, med nya idéer som ska komma patienterna till gagn. Det finns också en värme som jag uppskattar, en vilja att göra gott och mycket hjärta.

Rollen som chefsjuksköterska infördes bland annat för att stärka omvårdnadsperspektivet i sjukhusets ledning. Jessica bidrar med omvårdnadsperspektivet i strategiska beslut,

samarbetar med chefläkare och andra ledningsfunktioner.

– Jag jobbar för att medarbetare inom omvårdnadsyrken, men även andra akademiska vårdyrken, ska bli hörda i de strategiska sammanhangen. En annan viktig fråga är patientcentrering, vi vill att patienten ska bli ännu mer av en partner, säger Jessica.

HENNES ROLL ligger utanför den traditionella linjestrukturen, hon har inga medarbetare under sig organisatoriskt, vilket har ställt andra krav på hennes ledarskap.

– Jag har behövt utöka min diplomatiska förmåga. Jag leder utifrån lust och vilja. När jag får med mig folk är det för att de har förståelse för vad vi ska göra och för att de vill det.

Samverkan är en viktig del i Jessicas roll och sträcker sig utanför sjukhuset. På morgondagens schema står samverkan med Sahlgrenska akademien (den medicinska fakulteten vid Göteborgs universitet) och en föreläsning för arkitekter på Röhsska museet om framtidens sjukvårdslokaler. Hon är också med i nätverket för chefsjuksköterskor, både regionalt och nationellt.

När är ditt jobb ...

... som roligast?

– När jag får arbeta tillsammans med andra för att nå ett mål. Både i strategiskt ledningsarbete och tillsammans med våra medarbetare ute på enheterna. Jag trivs bäst i team.

... som svårast?

– När jag och vi inte lyckas med det vi föresatt oss att göra och det leder till att patienter eller medarbetare på något sätt drabbas.

– Här i VGR har samtliga sjukhusförvaltningar chefsjuksköterskor. Vi fem jobbar tillsammans. Patientfrågorna är i fokus, till exempel trycksår, fall och omhändertagande. En annan del är kompetensförsörjning och kompetensstegen, att få utvecklas på samma arbetsplats.

JUST UTVECKLING i yrket som sjuksköterska är något som Jessica brinner för. Hon har själv provat många olika roller sedan hon blev färdig sjuksköterska för 32 år sedan.

– Jag ville egentligen bli fysioterapeut men kom istället in på sjuksköterskelinjen och jag blev helt såld. Det finns enorma möjligheter och en stor bredd i sjuksköterskeyrket. Jag har jobbat med allt från intensivvård och forskning till utbildning. Det är ett smörgåsbord av val, jag skulle vilja jobba 100 år till för att testa allt.

Sedan 19 år tillbaka har hon haft olika chefsroller, på Södersjukhuset och Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm. Det som från början lockade var just att få fler att bli intresserade av sjuksköterskeyrket.

– Jag började fundera över varför det var så svårt att rekrytera sjuksköterskor och om jag kunde bidra på något sätt. Jag sökte ett chefsjobb på Södersjukhuset, där jag blev kvar i åtta år. När nya Karolinska byggdes sökte jag mig dit och fick ett chefsuppdrag på neonatal.

År 2020 blev Jessica verksamhetschef inom omvårdnad på Karolinska Universitetssjukhuset.

– Jag har fokuserat mycket på omvårdnadsperspektivet men också arbetat med chefs- och ledarskapsutveckling. Första linjens chefsuppdrag är otroligt viktigt, man är så nära

medarbetarna som i sin tur är närmast patienterna.

FÖR ATT HÅLLA i en vardag med stort ansvar och långa dagar har hon ett upplägg med träning och hundpromenader som det sällan ruckas på.

– Man brukar säga att som chef leder du i fem dimensioner och en av de dimensionerna är att leda dig själv. Jag har ett ansvar att ta hand om mig själv och tränar mycket på gym och är ute och går varje dag med mina hundar. Ett annat tips från Jessica är att ha fötterna på jorden.

– Jag försöker vara här och nu och inte ta mig själv på för stort allvar. Administrativa saker går att rätta till, jag har till exempel glömt att ansöka om fototillstånd idag, säger hon i förtroende.

Arbetet på SU innebar både ett nytt jobb och en ny stad. Istället för att veckopendla bestämde sig hon och hennes man för att flytta till Göteborg. Numera bor de i Linné, ett stenkast från sjukhuset.

– Jag fick med mig mannen och våra två Jack Russels till Göteborg, de vuxna barnen är kvar i Stockholm och vi åker dit varannan helg. Nu kallar jag både Stockholm och Göteborg för hemma och uppskattar olikheterna med städerna. Göteborg är lite mjukare, lite mer i stunden – precis som SU, säger Jessica.

Beslutet att starta ett nytt kapitel i livet har hon inte ångrat en sekund.

– Jobbmässigt är det något av det bästa som jag har gjort. Jag tror att man ångrar det man inte vågade göra och skulle önska att fler vågade vara lite modiga och prova något nytt.

Text: Ebba Strömqvist Foto: Sofia Sabel



”

SU som arbetsplats har en varm drivkraft, här finns jättemycket innovationslust och vilja att göra gott, mycket hjärta.

Jessica Schiötts, chefsjuksköterska Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Antalet visselblåsningar ökar i Västra Götalandsregionen

Antalet visselblåsningar i Västra Götalandsregionen har ökat, det visar senaste årssammanställningen över funktionen. Ökningen gäller både antalet inkomna ärenden och antalet som har föranlett utredningar. Totalt kom 72 ärenden in till visselblåsarfunktionen från juli 2024 till juli 2025.

Text: Björn Johansson

Västra Götalandsregionen införde en visselblåsarfunktion 2022. Den gör det möjligt för medarbetare och andra att anonymt slå larm om misstänkta allvarliga missförhållanden i verksamheten. Funktionen kompletterar ordinarie vägar att rapportera och ska användas när det finns behov av oberoende hantering.

UNDER DE TVÅ FÖRSTA ÅREN kom det in 45 ärenden per år. I den senaste sammanställningen syns en tydlig ökning. Det har kommit in 72 ärenden, varav tolv uppfyller kriterierna för en visselblåsning enligt lag och har gått vidare till fördjupad utredning.

– Vi kan utifrån underlaget inte bedöma vad ökningen beror på. Att fler känner till funktionen efter några år i drift vara en orsak. En ökad benägenhet att anmäla missförhållanden är en annan. Samtidigt säger antalet anmälningar inget om innehållet i dem eller om de faktiska missförhållandena blivit vanligare, säger Johan Flarup, direktör, koncernstab kansli- och säkerhet och som även sitter i styrgruppen för visselblåsarfunktionen i VGR.

De anmälningar som kommer in kan handla om misstänkta oegentligheter, brister i efterlevnad av lagar och regler eller andra allvarliga missförhållanden som rör verksamheten.

ALLA ÄRENDEn genomgår en inledande bedömning för att avgöra om de omfattas av visselblåsarlagstiftningen. De ärenden som gör det hanteras enligt fastställda rutiner. Ärenden som inte uppfyller kriterierna för visselblåsning hänvisas ofta vidare till rätt funktion inom Västra Götalandsregionen. Samtliga anmälningar hanteras skyndsamt och med hög grad av sekretess, för att skydda både den som larmar och de personer som berörs av ärendet.

– Det är skarpa kriterier för vad som klassas som en visselblåsning i lagens mening. Men bedömer vi att ett ärende inte omfattas av visselblåsarlagstiftningen informerar vi ofta berörd verksamhet i de fall det är lämpligt. Det ger verksamheten möjlighet att själva se över och förbättra sitt arbete. På så sätt har visselblåsarfunktionen ett viktigt signalvärde, oavsett om ett ärende formellt klassas som visselblåsning eller inte, säger Johan Flarup.

Visselblåsarlagen och arbetsmiljön

- Från den 17 juli 2022 ska offentliga som privata arbetsgivare med minst 50 anställda ha en intern visselblåsarfunktion.
- Visselblåsaralarm ska hanteras av särskilt utsedda personer eller enheter som ska vara oberoende och självständiga.
- En bred krets av personer ska kunna använda visselblåsar-systemet och skyddas mot repressalier.
- Lagen gäller när någon slår larm om missförhållanden som det finns ett allmänt intresse av. Det kan till exempel vara allvarliga säkerhetsbrister, lagbrott, systematiska felaktigheter som kan skada många, som brister i rutiner och arbetsförhållanden.
- Lagen gäller inte vid privata konflikter, samarbetsproblem eller arbetsmiljöfrågor som inte har ett tydligt allmänintresse.

KÄLLA: ARBETSMILJÖVERKET





Hitta din kör med VGR:s körkarta

Är du sugen på att sjunga i kör? I Körcentrum Västs nya digitala körkarta finns 1100 körer samlade.

Körsång beskrivs ofta som svenskarnas favorit när det kommer till fritidsaktiviteter. – Kören är en viktig mötesplats, ett samhällskitt. Att sjunga tillsammans skapar gemenskap och socialt sammanhang. Forskning visar också att det ger en rad positiva hälsoeffekter.

Det säger Marit Zetterström som är konsulent på VGR:s Körcentrum Väst. I tio år har de arbetat med att stärka och utveckla körlivet i Västra Götaland.

Nu har Körcentrum Väst genomfört en inventering av regionens körer och samlat

dem i en digital körkarta.

– Vi ville underlätta för den som inte hittat sin kör än och samtidigt visa vilken bredd och spets som finns, säger Marit Zetterström.

I den digitala kartan hittar du bland annat barnkörer, seniorkörer, alla-kan-sjunga-körer och körer som specialiserar sig på en viss typ av musik.

Här hittar du körkartan:



Nya riktlinjer ska ge medarbetare med autism och adhd bättre arbetsliv

Arbetsmiljöverket har tagit fram riktlinjer för att medarbetare med autism eller adhd får stöd och förutsättningar att arbeta, utvecklas och trivas i trygga och inkluderande arbetsmiljöer.

Riktlinjerna består av förebyggande och främjande insatser på arbetsplatsnivå och handlar om hur företags- hälsovården kan stödja

arbetsgivare i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland annat lyfts behovet av att kartlägga arbetsmiljön, vikten av att anställda kan påverka sin fysiska arbetsmiljö efter behov och nyttan med distansarbete. Det finns också riktlinjer för företagshälsovårdens arbete med insatser och stöd till individen.



3 faktorer som gör att sjuksköterskor mår bra på jobbet

En ny forskningsstudie vid Örebro universitet ringar in tre tydliga friskfaktorer som gör att sjuksköterskor trivs på jobbet. **Möjligheten att göra ett bra jobb** är en av dem. För det krävs kompetensutveckling och ansvarsområden som man är intresserad av och att



FOTO: ENG FOTO

andra uppmärksammar att man kan det.

En annan friskfaktor är **fungerande teamsamarbete**, det vill säga att man accepterar varandras beslut, har ett öppet samtalsklimat och ställer upp för varandra.

Den tredje faktorn är att **arbetsplatsen upplevs rättvis**.

– Det handlar också om att man som medarbetare ses som en individ. Att man blir bemött som person snarare än som en roll. Att få känna att "jag är viktig för organisationen", säger forskaren Johanna Gustafsson till tidningen Suntarbetsliv.

Hindrar mobilen samtal vid fikabordet?

Att gå in i mobilen och stänga ute omgivningen kallas för **phubbing**. Ordet kommer från engelskans *phone* och *snubbing*, att ignorera eller avvisa andra. Nu har forskarna börjat intressera sig för vad phubbing gör med våra arbetsplatser.

Forskarna har bland annat intervjuat vårdpersonal och elektriker samt deras chefer och HR-personal.

Resultaten hittills visar att mobilanvändandet kan göra det svårare att umgås, det upplevs som negativt för socialt stöd, gemenskap, engagemang i organisationen och tillit mellan kollegorna.

Men det finns också intervju-personer som vittnar om att mobiler kan vara en social tillgång. Man visar bilder för kollegor, googlar och läser nyheter på mobilen. Det kan gynna samtal när man släpper in andra i det man gör på mobilen.



HEMESTRA med Västtrafiks sommarbiljett

Fikavandra i Alingsås, ta med barnen till "Äventyret" i Skövde eller prova glasblåsning i Limmared. Med Västtrafiks sommarbiljett kan du uppleva hela Västra Götaland i sommar.

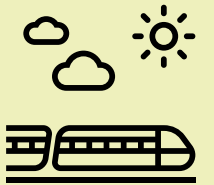
– Biljetten är perfekt för att ta med sig familjen på utflykt med kollektivtrafiken. Med en sommarbiljett kan tre resenärer mellan 7 och 19 år följa med en vuxen utan att behöva betala, säger projektledaren Jennie Renström på Västtrafik.

Du kan köpa sommarbiljetten i appen Västtrafik To Go mellan den 15 juni och 31 juli. Den gäller dygnet runt i 30 dagar i tre zoner, det vill säga hela Västra Götalands län och Kungsbacka kommun.



Tips på utflykter med sommarbiljett

Vem kan ge de bästa tipsen inför sommarens utflykter om inte regionens resenärer. Västtrafik har bett sina resenärer att lista sina topp-fem-resmål inom ett antal kategorier. Det är allt från vackraste vandringsleder till resmål för den som är intresserad av konst och kultur. Du hittar dem på Västtrafiks hemsida men redan här får du tips på fem öar du inte får missa.



Mäktig atmosfär på Marstrandsön

Hållplats: Marstrandsön. Seglar- och badsamhället Marstrand har historiska anor. Besök Carlstens fästning, strosa längs välbevarade kullerstensgator, sola på klipporna, shoppa och ät på någon av öns restauranger.

Vrångö – kanske bästa badön

Hållplats: Vrångö, Göteborg. På Vrångö i Göteborgs skärgård varvas sandstränder med klippor. Stora delar av Vrångö är naturreservat och här finns fina promenadslingsor. Ön är dessutom helt bilfri.

Vackra vyer på Dyrön

Hållplats: Dyrön norra eller Dyrön södra. Ta färjan från Rönnäng på Tjörn till Dyrön för ett besök på den bohuslänska ön. Vandring, glasskafé, salta bad, bastu och skaldjursrätter i hamnrestaurangen. Har du tur kanske du får se mufflonfår.

Vänerns största ö

Hållplats: Torsö Laxhall. Vänern har 22 000 öar. Torsö, som är den största, är en plats för både vandring och bad. På ön finns fornyd från ända tillbaka till stenåldern.

Sveriges västligaste bebodda öar

Hållplats: Koster västra bryggan eller Koster Ekenäs. Nord- och Sydkoster ligger utanför Strömstad, vid Sveriges enda marina nationalpark som huserar 12 000 arter. Upptäck naturlivet till fots eller på cykel. Här finns också flera snorklingsleder.



KÄLLA: VÄSTTRAFIKS BLOGG

Koster

Dyrön

Vrångö

Dyrön

FOTO: TURISTRÅDET VÄSTSVRIGE



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.

Emma Wahlstrand delar sin vardag mellan arbetet som logoped på Skaraborgs sjukhus och forskning om afasi efter stroke.



FOTO: VENUS HOUMAN

Logoped hjälper stroke-patienter hitta sina ord

På Västra Götalandsregionen arbetar strax under 200 logopeder. En av dem är Emma Wahlstrand på logopedimottagningen på Skaraborgs sjukhus (Skas) i Skövde. Emma drogs till yrket för att det förenar både språk, psykologi och medicin.

– Då behövde jag inte välja utan fick flera vetenskapliga discipliner i en utbildning. Jag har alltid tyckt att språk och hjärnan är intressant, vilket ledde till att jag nu forskar, säger Emma.

Det finns olika inriktningar inom logopedi. Den vanligaste är barnlogopedi men Emma är neurologoped. På Skas fungerar neurologopederna som konsulter på sjukhuset. De får remisser från avdelningar och går dit och gör bedömningar. En vanlig dag börjar med ett möte, där de går igenom listor över nya patienter. Det kan vara patienter från njur- eller lungmedicin, intensivvårds-, akutvårds-, eller strokeavdelning. Som logopeder arbetar de med ett brett spektrum av sjukdomar.

– Afasi, när man har svårt att hitta ord, är vanligt på grund av stroke. Dysarti är när talmotoriken är påverkad, vilket leder till otydligt tal. Dysfagi innebär sväljproblematik, vilket kan bero på demens, MS eller andra ovanligare sjukdomar, berättar Emma.

SOM UPPVUXEN I TIBRO blev det en resa tillbaka till rötterna när Emma började jobba i Västra Götalandsregionen år 2020. Hon hade då arbetat i både Region Stockholm och Region Skåne och nåtts av det goda ryktet om logopedimottagningen på Skas.

– Det finns mycket utvecklingsarbete på denna arbetsplats, vilket lockade mig. Flera innovations- och förbättringsprojekt har genomförts de senaste åren. Exempelvis kring digitalisering och vårdbesök i hemmet, säger Emma.

EMMA DOKTORERAR PÅ HALVTID, vilket innebär 50 procent kliniskt arbete och 50 procent forskningsutbildning på GU. Det kliniska arbetet är främst inom strokeenheten men hon är även med i team för ALS och hjärntumörer.

– Min forskning handlar om afasi efter stroke. Vi undersöker bättre sätt att mäta svårigheter att hitta ord, genom att testa patienten i mer vardaglig kommunikation än de språktester

som nu används. Vi vill hitta ett sätt som fungerar bättre kliniskt men inte tar mer tid, berättar hon.

Det tuffaste med jobbet är när patienterna har svåra sjukdomar och sociala situationer.

– Då kan man känna att man inte räcker till. Men det är dubbelt, eftersom just att hjälpa i svåra situationer är det som gör jobbet så värdefullt, säger hon.

På frågan om vad som är det bästa med jobbet återkommer Emma till de goda utvecklingsmöjligheterna. Hon lyfter även att de är ett roligt gäng som gör att det är kul att gå till jobbet. Hon vill också ha ett jobb som verkligen spelar roll.

– Sväljning, ätande och kommunikation är så viktigt för människors livskvalitet. Det är väldigt värdefullt att få hjälpa till med det, säger Emma.

Text: Charlotte Wärnå