Nr 3 | 2026

arbetslust

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

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN



I HÖST:

Hämta inspiration av elitsoldat Petra Malm

SIDAN 8

Unik arbetsplats när BB och neonatal slås ihop

SIDAN 12

AT-kansli satsar högt med nytänkande enkätarbete

SIDAN 4

Arbetsmiljöns egna regelverk OSA fyller 10 år

SIDAN 16

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 Nählinder
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

Johan Tengroth är enhetschef på AT-kansliet och har tagit fram en egen modell för arbetet med arbetsmiljöundersökningar.

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Ökat fokus på beredskap

I Regionfullmäktiges beslut om VGR:s budget för 2027 får beredskapsfrågor ett tydligt fokus. Beredskapen ska integreras i det dagliga arbetet.

– Det rör sig inte bara om särskilda projekt, utan om hur vi planerar verksamheten. Till exempel att ha robusta system, säkra kompetens och planera för störningar, säger Emil Gisslow, ekonomidirektör i VGR.

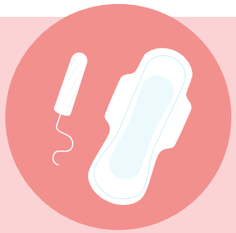
Sedan den 1 maj har VGR en ny stab med ansvar för det regionövergripande arbetet med säkerhet och civil beredskap.



FOTO: MARTINA KOCH

– Stabens fokus är att bygga strukturer och arbetssätt som stärker VGR:s samlade förmåga och ger verksamheterna det stöd som krävs, både i vardagen och när förutsättningarna förändras, säger Mariana Vikström, ny interim direktör för koncernstab säkerhet och civil beredskap.

VGR får MENSkligare arbetsplatser



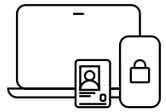
Under 2026 införs möjligheten att gratis installera mensskyddsboxar på Västra Götalands arbetsplatser. Boxarna ska göra vardagen enklare för medarbetarna och är ett led i arbetet med friskfaktorer, det vill säga att skapa förutsättningar som gör att medarbetare mår bra och presterar på arbetet.

Det är också ett steg mot mer och fler jämställda arbetsplatser.

Mensskyddsboxarna samt montering beställs på Marknadsplatsen av verksamhetens chef.

Multifaktorsautentisering framskjuten

Säkerhetsåtgärden med multifaktorsautentisering (MFA) som skulle ha genomförts i VGR den 1 september är framskjuten till senare i höst. Exakt datum kommer att publiceras under driftinformation på intranätet och i serviceportalen.



MFA betyder att du identifierar dig på två olika sätt innan du får logga in. Utöver VGR-id och lösenord behöver du även bekräfta vem du är via till exempel SITHS (e-tjänstekort, Tjänste-ID) eller appen Microsoft Autenticator i mobilen.

Genom att kräva MFA, oavsett var du befinner dig, minskar risken för intrång.

I höst införs nytt kemikaliesystem

Det ska bli enklare att arbeta säkert med kemikalier inom VGR. Vid årsskiftet avvecklas det gamla kemikaliesystemet KLARA och under hösten införs succesivt det nya systemet CG Pro.

Det nya systemet är mer användarvänligt och anpassat för stora organisationer. Det kommer göra det enklare att byta ut kemikalier som är skadliga för hälsa och miljö. Det kommer finnas bättre stöd för riskbedömningar och för att använda rätt skyddsutrustning, som skyddsglasögon eller andningsskydd.



Från nästa år blir det lättare att välja skyddsutrustning.

FOTO: PERNILLA LUNDGREN

Jennifer ger unga medarbetare en röst



FOTO: NICLAS LÖFGREN

Hur skapar man utrymme för nya perspektiv i en verksamhet där erfarenhet väger tungt? Det här numrets krönikör är **Jennifer Norén** som är operationskoordinator på Sahlgrenska Universitetssjukhuset och medlem i tankesmedjan och referensgruppen Yngreforum på SU.

Att vara yngst i ett rum med kollegor kan kännas som att balansera på en smal bräda över djupt vatten, minsta felsteg och du riskerar att falla. Tar du för mycket plats uppfattas du som nonchalant, tar du för lite plats ifrågasätts din kompetens och ditt engagemang. Kommer du med förbättringsförslag är du för ivrig och saknar tillräcklig arbetslivserfarenhet.

FÖRSTA GÅNGEN JAG satte min fot i en operationssal var under min utbildning till sjuksköterska. Det var två dagars praktik för att uppleva miljön och observera hur arbetet kan se ut. Jag blev ombedd att hjälpa operatören att klä på sig sin sterila rock. Jag förklarade att jag inte vet hur man gör eller var jag får röra. Några nedlåtande kommentarer senare, om att det inte är så svårt, står jag och har kontaminerat rocken. Efter en utskällning och två dagar av ångest tog det några år innan jag befann mig i en operationssal igen.

Det finns otaliga, liknande exempel som jag och andra unga kollegor har upplevt. Det kan vara ångest över att ringa en specifik jour av rädsla för att bli dumförklarad, rädsla för att påtala att en rutin kan riskera patientsäkerheten för ”så har vi alltid gjort” och rädsla för att komma med förbättringsförslag för att inte trampa någon på tårna.

VÅRDYRKET ÄR EN BRANSCH där erfarenhet är livsavgörande, men erfarenhet och utveckling behöver inte konkurrera med varandra. Tvärtom krävs det att medarbetare också får möjligheten att utvecklas. Det finns många sätt att bidra till vårdutveckling. Det kan till exempel handla om att ändra en kultur på arbetsplatsen, förbättringsarbeten och internutbildningar. Om drivna personers ambitioner och vilja att växa hålls tillbaka kommer de välja att gå vidare, vilket gör att arbetsplatsen förlorar värdefull kompetens.

För att lyfta unga medarbetares röster tog Sahlgrenska Universitetssjukhusets ledningsgrupp, för snart tjugo år sen, initiativ att starta **Yngreforum**, en referensgrupp med medlemmar från olika delar av SU.

NÄR SU VÅGAR utmana arbetssätt och granskar inte tidigare ifrågasätta kulturer skapas förutsättningar för en trygg arbetsmiljö. Det skapar verksamheter där fler vågar ställa frågor, komma med idéer och säga ifrån när något inte fungerar. I slutändan handlar det inte bara om ungas rätt att göra sin röst hörd utan om verksamhetens förmåga att ta tillvara den kompetens och perspektiv som finns bland alla medarbetare. Det kommer bidra till en arbetsplats där fler människor vill stanna och skapa en verksamhet som vill bli bättre för de som behöver oss – våra patienter.

ATT VARA YNGST i rummet ska inte behöva vara en balansgång mellan att ta för mycket eller för lite plats. Mötet mellan nya perspektiv och osäkerhet behöver inte leda till rädsla, det kan skapa möjligheter till lärande och utveckling. Yngreforum är ett försök att flytta fokus från ålder till idéer och att se till att fler vågar stå stadigt – även i ett rum som är fullt av erfarenhet.

Jennifer Norén

Yngreforum

Yrkesforum arbetar för att ge röst åt unga medarbetares åsikter och idéer, utmana gamla strukturer, vara referensgrupp till sjukhusledningen samt göra SU mer attraktivt som arbetsplats.



Hisspitch och Draknäste i lyckat enkätarbete

Enhetschef Johan Tengroth och hans kollegor på AT-kansliet på Sahlgrenska Universitetssjukhuset får högsta betyg av medarbetarna för sitt unika arbete med arbetsmiljöenkäter. Med kreativitet, lyhördhet och tydlig återkoppling inspireras medarbetarna att bidra med idéer som förbättrar arbetsmiljön.

Text: Åsa Rehnström **Foto: Sofia Sabel**

Framför VGR:s utbildningscampus vid Nya Varvet fladdrar flaggorna i vinden från hamninloppet. Inne i en av byggnaderna pågår det årliga heldagsseminariet Hållbart arbetsliv med Sahlgrenska Universitetssjukhusets drygt 100 AT-läkare.

I en konferenssal full med AT-läkare sitter deras chef Johan Tengroth och studierektorerna Karin Erwander och Gunhild Olsson i varsin stor stol på scenen. Bredvid dem står Mikael Aaby-Ericsson som är psykolog och konsult från Hälsan och Arbetslivet. Fast just nu agerar han ”programledare”. För precis som i tv-serien Draknästet är det dags för hisspitchar, men här handlar det inte om affärer utan om lösningar på olika arbetsmiljöutmaningar.

– Vårt förslag heter ”Ingen ska behöva gå vilse första dagen”, säger en representant för den första gruppen AT-läkare, som har fördjupat sig i området arbetsbelastning och stress.



Studierektorerna Karin Erwander och Gunhild Olsson samt AT kansliets enhetschef Johan Tengroth ger AT-läkarna feed-back med en gång.

VALET AV GRUPPERNAS fokusområden utgår från resultatet av en arbetsmiljöenkät som AT-läkarna svarat på. Den är i sin tur i stora delar baserad på VGR:s medarbetarundersökning som genomförs vartannat år.

Panelen uppe på scenen kommenterar i tur och ordning alla förslag. Vissa får tummen upp direkt, andra får ett kanske och en förklaring till varför idén kan vara svår att genomföra.

I en fikapaus berättar Johan:

– När jag inte har ett färdigt svar försöker jag svara helt ärligt och transparent. Jag tror det är grundläggande för vår trovärdighet som arbetsgivare, utan trovärdighet har vi ingen grund att bygga förtroende på.

Av samma anledning är återkoppling en av Johans viktigaste ledstjärnor i arbetet med arbetsmiljöundersökningar.

– Alla förstår ju att det kan finnas hinder på vägen och det är minst lika viktigt att ge en lägesbild om förändringar vi arbetar på men som ännu inte har gått i lås, som att berätta när man lyckats genomföra en förbättring, säger han.



Sofia Anand säljer in sin grupps ide om hur arbetsmiljön kan förbättras. Mikael Aaby-Ericsson, organisationskonsult på Hälsan och Arbetslivet lyssnar på hisspitchen som fått rubriken ”Ingen ska behöva gå vilse första arbetsdagen”.

AT-KANSLIET HAR SKAPAT ett helt eget upplägg för att ta vara på informationen från arbetsmiljöenkäter på bästa sätt. Initiativet mynnar ut i en vilja att göra något annorlunda.

– Risken är ofta när man arbetar med enkätresultat att det blir abstrakt och en hel del redovisande av siffor, vilket inte är särskilt inspirerande att lyssna på eller lätt att ta till sig, säger Johan.

Med hjälp av Hälsan och Arbetslivets konsult Mikael Aaby-Ericsson har de skräddarsytt upplägget för den årliga seminariedagen Hållbart arbetsliv, utifrån enkätresultaten.

– Oavsett vad en verksamhet vill ha hjälp med formar vi alltid vårt uppdrag baserat på den grupp vi ska arbeta med, utifrån deras behov och vad man vill få ut av vårt stöd, säger Mikael Aaby-Ericsson. Idén med Draknästet passar bra för att det är en stor grupp med positiva enkätresultat. Hade det funnits stora utmaningar och varit ett allvarligare läge hade vi fått slå an en annan ton.

Mikaels delaktighet gör att Johan kan ta en lite mer tillbakadragen roll under dagen.

– När Mikael håller i dialogen med AT-läkarna uppstår en bra dynamik som jag tror gör dem mer bekväma att säga vad de tycker, än om deras chef håller i samtalen, säger Johan.

FÖRUTOM ETT EGET grepp på enkätarbete vilar AT-kansliets arbetsmiljöarbete på en strävan att vara så tillgängliga som möjligt för medarbetarna samt en ständig dialog, i en mängd olika kommunikationskanaler, med de verksamheter som AT-läkarna arbetar i.

– Alla bitarna gör att vi tidigt får veta vad som fungerar och inte i AT-läkarnas arbetsmiljö, kan ta upp eventuella problem i rätt forum och hitta lösningar, säger Johan.

Det märks att han trivs i sin egen yrkesroll.

– Att få arbeta med AT-läkare som befinner sig precis i början av sin karriär, att få ge dem en bra introduktion till yrkeslivet och vara med när de ska forma sin yrkesidentitet – det är en ynnest, säger han.

→

Frågor till AT-läkarna



Vad tycker du kännetecknar en god arbetsmiljö?

”Att nya medarbetare får en bra introduktion. Det skapar trygghet som påverkar arbetet. Ett exempel är rutinen för rondning. Börjar man med att presentera sig själv och sin roll i ronden blir det lättare att lära känna varandra, möta de förväntningar som finns och öka tryggheten i teamet.”

Dayan Roashan, AT-läkare



Hur tycker du att din enhet arbetar med enkätresultat?

”Oavsett om förbättringar genomförts eller inte får vi hela tiden återkoppling om läget. Det tycker jag är ett kvitto på att man lyssnar och värdesätter våra upplevelser. Som AT-läkare får man ju möjlighet att uppleva många olika arbetsmiljöer och då blir det väldigt tydligt att det som utmärker en bra arbetsmiljö är god kommunikation och hur man bemöter varandra. Det är viktigt att snälltolka varandra och utgå ifrån att alla gör sitt bästa på jobbet.”

Nicole Wallin, AT-läkare

Vad tycker du bör förbättras i er arbetsmiljö?

”Vid en av mina placeringar var det väldigt otydligt vad jag förväntades göra. Jag visste inte hur mycket plats jag borde ta, vilket skapade onödig förvirring och oro. Jag upplever att bristerna berodde på organisationskulturen och ledarskapet. För att skapa förändring tror jag att det krävs ett ledarskap som värderar frågor som rör bemötande högt och att man diskuterar organisationskultur på bland annat APT-möten.”

Märta Blide, AT-läkare



Hej chef!

Tre tips av organisationskonsult Mikael Aaby-Ericsson inför arbetet med **medarbetarundersökningen**.

1.

Undvik färdiga lösningar. Vid ett sämre resultat är det naturligt att vilja förklara och presentera en lösning, men försök att låta bli. I stället kan du tillsammans med medarbetarna försöka undersöka och konkretisera vad som ligger bakom siffrorna och därefter ta fram åtgärder.

2.

Våga prova. Vi vill ofta hitta den ultimata lösningen, vilket är tidsödande och riskerar att vi inte kommer igång med arbetet med problemet. Istället är det bättre att våga prova och korrigera längs vägen.

3.

Följ upp. Oavsett hur ett resultat blir krävs transparens och uppföljning. Om vi människor gör någonting och inget händer, då slutar vi att göra det. Återkoppling är nödvändigt för att behålla engagemanget och trovärdigheten.



FOTO: SOFIA SABEL

Mikael Aaby-Ericsson, psykolog och konsult från Hälsan och Arbetslivet



FOTO: STINA GRÄNSFORS

Dags att fylla i medarbetarundersökningen 2026

Den 14 oktober skickas Västra Götalandsregionens medarbetarundersökning ut till regionens drygt 57 000 anställda. Resultaten lägger grunden för varje enhets arbetsmiljöarbete.

Medarbetarundersökningen skickas ut vartannat år på hösten och om två veckor är det dags igen. Du har till och med den 4 november att bidra med dina upplever av din organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Arbetar du inom vården tillkommer även frågor om patientsäkerhet.

Upplägget är i princip detsamma som för två år sedan. En liten ändring är att lägstanivån för antalet svar är ändrat från tio till sju. Bakgrunden är att andra linjens chefer inte alltid fått resultat att arbeta med då ledningsgrupper ofta består av färre än tio personer.

– Med den här sänkningen kommer andra linjens chefer få bättre underlag för att kunna arbeta med sina medarbetares arbetsmiljö, säger Camilla Ahlström, HR-strateg på Koncernkontoret, som arbetar med medarbetarundersökningen.

I årets undersökning kommer även kopplingen till det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, vara tydligare.

Tips!

Du kan läsa mer om SAM, medarbetarundersökningen och få tips på hur du kan arbeta med din enhets resultat i VGR:s digitala *Guide för Systematiskt arbetsmiljöarbete*.



Petra Malm är en av årets talare i VGR:s digitala föreläsningsserie VGR Tour.

Elitsoldat PAM visar vägen till styrka

Petra Malm har genomfört livsfarliga militära operationer över hela världen och klarat psykiska och fysiska utmaningar som skulle få de flesta av oss att kasta in handduken.
– Vetskapen att jag bidrar, att det vi gör skapar ett tryggare Sverige, gör mig stark, säger hon.

I EN STUDIO i Regionens hus i Göteborg gör före detta elitsoldaten Petra Malm sig redo för att berätta om sitt liv. Hon är en av föreläsarna i Västra Götalandsregionens inspirationsevent VGR Tour.

Uppdraget som föreläsare är milsvitt från hennes uppdrag som elitsoldat i Sveriges hemliga specialförband SOG (Särskilda operationsgruppen). Under kodnamnet Pam genomförde Petra militära högriskoperationer över hela världen under tio års tid.

Men oavsett om uppdraget är att stärka tryggheten i Afghanistan eller att inspirera till gott liv är hennes drivkraft densamma. Den går som en sprakande röd tråd genom hela hennes liv. Den vägledde henne när hon som ung tog klivet in i det militära och den leder henne idag när hon arbetar som föreläsare, TV-programledare, coach och elittränare.

– Jag måste alltid känna att jag bidrar, säger hon. En annan viktig drivkraft är samhörighet. Om de två inte finns med i det jag gör uppstår en känsla av pyspunka i bröstet.

Petra gör sig bekväm framför kameran. Hon börjar med att sänka ståbordet som hon har framför sig. Med sina 156 cm, norrländska dialekt och varma ögon är hon inte direkt sinnebilden av en elitsoldat. Men det är just vad hon är. Dessutom är hon Sveriges första kvinna på posten.

– Självklart har det varit tufft ibland. Jättetufft. Jag har gått långa marscher i skogen med lika tunga ryggsäckar som mina manliga kollegor och mötts av tystnad inför orättvist bemötande. Men när du prövas och kroppen inte räcker till, måste huvudet göra jobbet. Du måste veta varför du gör det du gör.

PETRA VÄXTE UPP i Kiruna och beskriver sin uppväxt som lugn och trygg. Bland släkt och vänner fanns ingen med militär bakgrund, men en viss sten spelade en viktig roll i hennes yrkesval. Stenen i fråga hade en plakett med orden ”Bästa soldat 1971–1972” och stod på hedersplats i bokhyllan under hela barndomen.

– Pappa fick den när han gjorde lumpen i jägarregementet i Kiruna. Han är en fåordig norrlänning och trots att det är ett av de tuffaste regementena nämnde han aldrig med ett ord den där stenen. Men det var tydligt att den var viktig för honom.

Efter gymnasiet kämpade Petra med vilken väg hon skulle ta i livet. Hennes vänner började på olika utbildningar, själv kände hon sig stressad och osäker. Tills en dag när hon kom att tänka på den där stenen och dess betydelse för hennes pappa.

– Det fanns liksom grundat i mig och från den stunden visste jag. Jag skulle göra lumpen, trots att det var väldigt ovanligt att tjejer gjorde det på den tiden.



FOTO: SKILLSPARTNER

Under kodnamnet PAM blev Petra Malm den första kvinnliga operatören i Försvarsmaktens hemliga förband.

REDAN FRÅN FÖRSTA stund trivdes hon med det militära livet.

– Jag tycker om tydligheten. Du får klara order om vad som ska göras och det finns färdiga format för allt. Men du får också ansvar och frihet att lösa uppgifter på det sätt du tycker passar bäst. Senare blev ledarskapet viktigt och inspirerande.

Petra kom att bli kvar i Försvarsmakten i 17 år. Först som officer vid F21 i Luleå, sedan vid K3 i Karlsborg och sist i Särskilda operationsgruppen med stationeringar utomlands.

2018 var det dags att gå vidare. →

Men omställningen tillbaka till det civila livet skulle visa sig vara både omtumlande och svårt. För att klara utmaningarna använde sig Petra av verktygslådan hon fått med sig från det militära livet och hon upptäckte att samma drivkrafter behöver styra henne även i det civila.

– Som föreläsare och egenföretagare är det fortfarande lika viktigt att bidra. Om jag tappar det förlorar jag fotfästet, säger hon.

PRECIS SOM MÅNGA andra vars drivkraft också är att bidra menar Petra att det alltid finns en risk att glömma att ta hand om sig själv. För att undvika det har hon konferenser med sig själv på regelbunden basis.

– Jag behöver ta reda på om och var det kan finnas en pyspunka. Många gånger ligger vårt liv, helt eller delvis, i någon annans händer. Därför är det viktigt att vi ibland stannar upp och vänder blicken inåt för att ta reda på vad vi behöver, säger hon.

Men att hitta sin egen motor, det som skapar motivation och gör att vi klarar utmaningar kan vara nog så svårt. Normer, krav och förväntningar från andra, vårt behov av acceptans och tillhörighet, gör det lätt att gå vilse.

Petra menar att det kräver övning. För henne var uttagningsprocessen till specialförbandet ett sådant tillfälle. I folkmun kallas uttagningen för ”Hell week” och består av enormt tuffa psykiska och fysiska utmaningar. Rekryterna får ingen information om vad som ska hända och framförallt – ingen bekräftelse på att de gör rätt.

– Det var nog det allra svåraste. Att genomföra test efter test och bara mötas av stenansikten. Du får ingen bekräftelse alls. I stället tvingas du vända dig inåt för att hitta motivation.

PETRA LÄSER HÖGT ur sina anteckningar i VGR:s studio. Rummet är ljuddämpat och hennes röst landar mjukt i väggarna.

Att vara egenföretagare och föreläsare kan stundtals vara en ensam tillvaro och Petra lever som hon lär.

– Jag har nyligen insett att jag behöver fler sammanhang för att få uppleva samhörighet. Så jag har börjat arbeta med ett damlag i innebandy som jag stöttar för att stärka deras självkänsla, självförtroende och bli ett team.

Petra berättar att hon inte har långt kvar till 50-årsstrecket och de senaste åren har hennes inspirationskälla till ett gott liv kommit från ett lite oväntat håll. Hennes föräldrar.

– Förr kunde jag undra varför de inte tog chansen att resa mer, söka nya upplevelser. Numera förstår jag. Efter 54 år som gifta trivs de fortfarande bäst i varandras sällskap och har förmågan att se det stora i det lilla. De kan vara fullständigt lyckliga en helt vanlig tisdag därhemma.

Text: Åsa Rehnström
Foto: Sofia Sabel

TIPS: I höst leder Petra programmet Kompaniet på kanal 5 tillsammans med Marko Lehtisalo. I programmet ställs tio kända svenskar inför psykiskt och fysiskt övningar där de tvingas att samarbeta under press.



Inspelningsstudions rosa-lila bakgrund får godkänt av Petra: ”Jag älskar rosa, vilket kanske beror på att det varit mycket kamouflage i mitt liv.”

VGR Tour – inspiration hela hösten

Få tips av Sveriges första kvinnliga elitsoldat om hur du blir din egen pionjär eller lyssna när Anders Hansen berättar vad som gör oss hjärnstarka. VGR Tour är en serie digitala föreläsningar om hälsa, kultur och välmående, speciellt för VGR:s medarbetare.

Nu inleds VGR Tour. Det årligt återkommande inspirationseventet för VGR:s medarbetare är sedan några år tillbaka helt digitalt.

– Det gör att fler får möjlighet att ta del av det, när och hur du vill, säger Åsa Axelsson som är ansvarig för eventet.

VGR Tour består av tre föreläsningar som släpps en gång i månaden, med start den 5 oktober. Nytt för i år är att de går att ta del av ända till den 28 februari 2027.

BLAND ÅRETS FÖRELÄSARE finns komikern Tobias Persson, psykiatrikern och författaren Anders Hansen samt före detta elitsoldaten Petra Malm. Den sistnämnda kan du läsa en intervju med här intill.

– Vi brukar ha en röd tråd i valet av föreläsare, men inte i år. I stället har vi medvetet valt att variera ämnena så mycket som möjligt för att det ska finnas något för alla, säger Åsa Axelsson.

Hon berättar att ambitionen är sprida inspiration till så väl arbetslivet som livet i stort.

Föreläsningarna handlar om hälsa, kultur och välmående, men ingen är den andra lik.

– En föreläsare kan prata utifrån egna erfarenheter och en annan helt evidensbaserat, tonen kan vara allvarlig men också humoristisk och underhållande.

GENOM EN FRIVILLIG utvärderingsenkät på VGR Tours hemsida är alla välkomna att bidra med feedback. Baserat på reflektioner från förra året har de 60 minuter långa föreläsningarna i år delats upp i två delar.

– På så sätt blir det lättare att lyssna. Du kan ta paus och lätt fortsätta lyssna när det passar dig.

Åsa berättar att många även väljer att lyssna tillsammans med kollegor.

– Vem som helst kan egentligen ta initiativ till en gemensam lyssning på arbetsplatsen, kanske vid en fikastund eller i samband med APT. Att uppleva en föreläsning tillsammans brukar skapa många och intressanta samtal i personalrummet länge efteråt.

Text: Åsa Rehnström

VGR Tour 2026



FOTO: ROBERT ELDRIM

Tobias Persson

5 oktober:
FOMO-sapiens – bättre fokus, bättre liv, bättre arbetsplats



FOTO: SKÄLLSPARTNER

Petra Malm

2 november:
Bli din egen pionjär



FOTO: STEFAN TELL

Anders Hansen

1 december:
Hjärnstark – hur motion och träning stärker din hjärna

Mamma och barn mår bäst tillsammans

– unik sammanslagning av BB och neonatalavdelning

När Södra Älvsborgs sjukhus i Borås slog ihop BB och neonatalavdelningarna spelade medarbetarna en viktig roll i processen. Resultatet är en unik arbetsmodell där olika yrkeskategorier samarbetar och lär av varandra, för att barn och föräldrar ska kunna vårdas tillsammans.

Text: Åsa Rehnström **Foto: Sofia Sabel**

Neonatalsköterskan Helena Larsson virar med van hand in två dagar gamla Arne i ett specialtäcke med inbyggd ljuskälla. Han är född några veckor för tidigt och det blåskimrande ljuset ger honom behandling mot gulsot. En liten hand, inte större än en jordgubbe, sticker upp ur det lysande byltet som Helena lägger i famnen på Arnes mamma.

– Både mamma och barn mår bäst, fysiskt och psykiskt, av att vara tillsammans, säger Helena med en övertygelse som bottnar i många års yrkeserfarenhet.

Det är ett område som det forskats mycket på och slutsatsen är densamma. Ett nyfött barn som ligger hud mot hud får hjälp att reglera bland annat kroppstemperatur, hjärtfrekvens, andning,

→

Ett par dagar gamla Arne är för tidigt född. På Södra Älvsborgs sjukhus kan han få vård tillsammans med mamma Magdalena Westergren.



Barnmorskan Maria Magni och neonatalsköterskan Helena Larsson tittar till den nyblivna familjen med Magdalena Westergren, Mikael Ivarsson och deras lilla Arne.

blodsocker och stressnivåer. Det är också viktigt för anknytningen mellan barn och förälder.

Socialstyrelsen har även en riktlinje om att nyfödda och föräldrar ska vara nära varandra. Trots det här är sjukhusens organisation ofta uppbyggd på ett sätt som går emot kunskapen och riktlinjen. Så även på Södra Älvsborgs sjukhus, Borås.

– Vi har alltid haft en uppdelning mellan för tidigt födda barn på neonatalavdelning och nyförlösta mammor på BB, säger Maria Arvung, tidigare vårdenhetschef för neonatalavdelningen på sjukhuset.

Sedan januari delar hon och Eva Kylmander, tidigare vårdenhetschef för BB-avdelningen, ansvaret för den nya avdelningen BB/neonatal.

NÄR ARBETSLUST TRÄFFAR dem i deras gemensamma arbetsrum har de fungerat som en sammanslagen avdelning i ungefär fyra månader.

– Det känns väldigt bra så här långt. Framför allt med tanke på den vård vi nu kan erbjuda barn och föräldrar, säger Maria.

Som så många organisatoriska förändringar startade deras resa av ekonomiska skäl. Kostnaderna behövde minskas. Men genom att slå samman BB och neonatal hittade de en lösning som även skulle kunna förbättra vården och arbetssituationen.

> Det är ok att ligga här och vara dålig, för när jag tittar upp så ser jag mitt barn.
>
> **Nybliven mamma på SÄS**

Ett exempel från innan sammanslagningen är att mammor, som var inskrivna på BB, ibland fick läggas på neonatal för att få vara med sina barn. Det innebar att personal från BB var tvungna att ta sig till neonatal för att kunna vårda sina patienter. Det kunde resultera i att det saknades personal på BB, blev svårt att planera och skapade stress.

– Vi sprang mellan BB och neonatal, som dessutom låg långt ifrån varandra, och fick använda en kundkorg för att bära med oss utrustning fram och tillbaka, berättar Maria Magni, som var barnmorska på BB.

Till slut var det en barnmorska på ett APT som sa det som varit uppenbart för många länge; ”varför slår vi inte bara ihop BB och neonatal?”.

Lösning är, om inte unik så iallafall väldigt ovanlig. Utan förlagor att hämta inspiration och kunskap från var de tvungna att tänka utanför boxen för att bygga upp en helt ny arbetsmodell. I det arbetet var medarbetarnas delaktighet grundläggande.

EFTER BEHOVSANALYS och tilldelning av ny lokal delades medarbetarna upp i arbetsgrupper, ledda av fyra seniora sköterskor/barnmorskor från vardera neonatal och BB, två av dem är Maria Magni och Helena Larsson.

– Även om vi redan samarbetat en del var vårt första fokus att lära känna varandra i de olika personalgrupperna, säger Maria.

Därefter var målsättningen att dela erfarenheter och kunskap med varandra. Varannan vecka turades medarbetare om att föreläsa för varandra om sina respektive arbetsområden. Det kunde handla om komplikationer hos barn på neonatal, bemötande av friska barn och mammor, kontroller, apparater, övervakning och amning.

Kollegorna fick även bilda mindre grupper för att fundera på frågor som vad gör vi lika samt olika och hur kan vi underlätta för varandra. Alla svar sammanställdes och vid gemensamma möten och utvecklingsdagar delade de sina slutsatser med varandra.

Både Helena och Maria ser sammanslagningen som en möjlighet att lära sig nya saker och utvecklas i sina yrkesroller. Men det fanns också medarbetare som inte var intresserade av att förändra sin arbetssituation och yrkesroll.

– Nu när vi arbetat ihop ett tag märker jag dock att det vuxit fram en nyfikenhet hos de flesta. Det är spännande att få ta del av hur andra gör och jag upplever också att det finns en hjälpsamhet, när någon har mycket att göra rycker en kollega in, oavsett om man hör till BB eller neonatal, säger Maria.



Helena Larsson och Maria Magni, som har blivit nära kollegor sedan sammanslagningen, går igenom schemat.

DEN NYA AVDELNINGEN består av tre team med både neonatalkompetens och BB-kompetens samt två chefer.

– Det har varit en trygghet och styrka för oss att dela ansvaret, med det finns också ett signalvärde gentemot våra medarbetare – det här gör vi tillsammans, säger Eva.



Maria Arvung och Eva Kylmander

Att föra ihop personal med olika kompetens för att forma nya rutiner och arbetsmodeller har varit ett utmanade arbete, menar vårdenhetscheferna.

– Vi ska inte sticka under stol med att det har varit tufft och än är vi inte helt i mål. Men vi jobbar vidare, skriver avvikelserapporter, lutar oss mot det systematiska arbetsmiljöarbetet och definierar våra olika roller och uppgifter, säger Maria Arvung.

Efter fyra månader som en avdelning har de börjat uppleva sammanslagningens vinster. Neonatalsköterskan Helena beskriver en känsla av att det blir rätt från start.

– Det behöver till exempel inte bli så stor sak om ett barn plötsligt blir sämre. Då kan jag snabbt bedöma barnet och påbörja eventuell behandling utan att behöva lämna föräldrarna. Förut skulle samma scenario innebära att barnet var tvungen att byta avdelning, vilket förstås påverkar bägge två och skapar oro, säger hon.

Lokalerna är justerade och rummen har anpassats med medicinskteknisk utrustning som krävs vid vård av det sjuka eller för tidigt födda barnet.

Vårdenhetscheferna menar dock att den ideala lösningen hade varit att bygga en helt ny avdelning för att kunna få fler rum och bättre anpassningar.

Samtidigt är de ekonomiska vinsterna med gemensamma lokaler många. Till exempel tar en mamma och ett för tidigt fött barn som tidigare tog upp två platser, nu bara upp en plats.

Men den allra största vinsten är den som medarbetarna möter i kontakten med patienterna.

Maria Arvung berättar om en familj som nyligen fick sitt andra prematurbarn.

– När jag frågade mamman, som var väldigt sjuk den här gången, hur det varit svarade hon; ”det är ok att ligga här och vara dålig, för när jag tittar upp så ser jag mitt barn”, vilket skapade en tår i pappans ögon.

> Vi ska inte sticka under stol med att det har varit tufft och än är vi inte helt i mål. Men vi jobbar vidare, skriver avvikelserapporter, lutar oss mot det systematiska arbetsmiljöarbetet och definierar våra olika roller och uppgifter.
>
> **Maria Arvung, vårdenhetschef**

Inne hos lille Arne följer föräldrarna Magdalena Westergren och Mikael Ivarsson varje rörelse han gör. De berättar att Arne är deras första barn och att han fått sitt namn från gammelfarfar. Att Arne kanske skulle fått ligga på en annan avdelning om han fötts för ett halvår sedan tycker hans mamma känns otänkbart.

– Jag kan inte föreställa mig hur det skulle vara att behöva lämna bort honom, jag tror inte att jag skulle få en blund på hela natten, säger hon.

Arbetsmiljöregler fyller tio år – men ohälsan består

I år är det tio år sedan Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, trädde i kraft. Frågor om arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling har blivit en tydlig del av arbetsgivarens ansvar. Men hur långt har arbetet kommit?

Sedan 2016 när Arbetsmiljöverkets OSA-regler om organisatorisk och social arbetsmiljö infördes har Arbetsmiljöverket ställt totalt 13 300 krav, med hänvisningar till OSA, på att på att arbetsgivare ska åtgärda brister.

OSA infördes för att göra det enklare för arbetsgivare att identifiera och förebygga risker kopplade till ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling – tre vanliga orsaker till arbetsrelaterad stress och sjukskrivningar.

EN UTVÄRDERING AV föreskrifterna som gjordes fem år efter de trätt i kraft visar att de har förändrat hur vi talar om arbetsmiljö och hur frågorna prioriteras. Det har skett en förflyttning av ansvarsfokus, från individen till organisationen.

Samtidigt visar utredningen att många organisationer inte lyckas omsätta föreskrifterna i praktiken. Trots det tydliga regelverket har de stressrelaterade sjukskrivningarna fortsatt att öka.

På VGR:s Institutet för stressmedicin (ISM) har man studerat 440 arbetsplatser inom offentlig sektor och sett att förutsättningarna för ett fungerande OSA-arbete ofta saknas på flera nivåer. I grunden finns en bristande förståelse för vad det innebär att arbeta systematiskt med organisatorisk och social arbetsmiljö. Kunskap kan finnas i dokument och riktlinjer, men hur balansen mellan krav och resurser ska fungera i vardagen är ofta oklart.

Ansvaret hamnar dessutom ofta på första linjens chefer som lämnas ensamma med uppdraget utan tillräckligt mandat, tid eller stöd från högre nivåer i organisationen.

– Många upplever att det är svårt att veta vad de ska göra och när de är klara, säger **Magnus Åkerström**, docent på ISM, som leder studien.



FOTO: EMMA WAHLSTEDT

ARBETSMILJÖARBETET FÅR också ofta stå tillbaka när annat tar plats, som omorganisationer eller chefsbyten. Detta trots att regelverket tydligt slår fast att arbetsmiljön ska integreras i sådana förändringar.

Magnus Åkerström pekar också på att arbetsmiljöfrågorna ofta hanteras isolerat från kärnverksamheten.

– Man pratar om mål och budget i ett rum och arbetsmiljö i ett annat, trots att forskningen tydligt visar att de hänger ihop. En bättre arbetsmiljö leder till ökad produktivitet och nöjdare brukare och kunder, säger han.

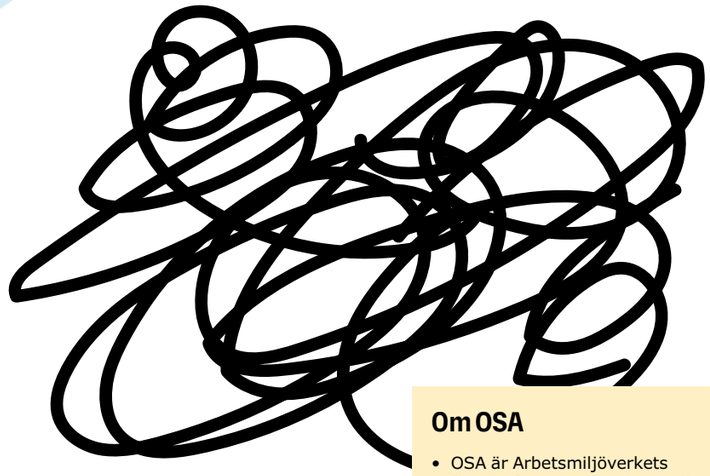
MAGNUS ÅKERSTRÖM och hans forskarkollegor har också vänt på perspektivet och studerat vilka förutsättningar som är viktiga för att lyckas med OSA-arbetet. En avgörande faktor är handlingskapacitet – att både ha kunskap och möjlighet att omsätta den i praktiken. Det kräver tydliga rutiner, en engagerad ledning, fungerande kommunikation mellan organisatoriska nivåer samt tillräckligt med tid och mandat.

– Många efterfrågar en quick fix eller färdiga exempel. Men varje arbetsplats har sina egna hinder och förutsättningar. Därför behöver organisationer bygga ett lärande, vad fungerar hos oss och vad behöver vi utveckla, säger Magnus Åkerström.

Text: Åsa Rehnström



FOTO: KARIN NILSSON



Om OSA

- OSA är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Föreskrifterna fokuserar på ohälsosam arbetsbelastning, ohälsosam arbetstid samt kränkande särbehandling, tre faktorer som kan påverka hälsan negativt och som går att förebygga med rätt åtgärder.
- OSA gäller alla arbetsplatser och ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och vara en del av alla beslut som rör verksamheten.

Så kan arbetsgivare förebygga ohälsa

- Anpassa resurserna till de krav som ställs i arbetet. Det kan exempelvis handla om att ta bort uppgifter, tillföra tid eller kunskap eller öka bemanningen.
- Vissa typer av arbetstider, som skiftarbete eller ständig nåbarhet, kan påverka hälsan negativt. Det är viktigt att ta hänsyn till detta när arbetstiden planeras.
- Var tydlig med att kränkande särbehandling inte accepteras. Arbetsgivaren ska motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan bidra till kränkande särbehandling. Det ska finnas tydliga rutiner för hur den som ändå drabbas kan få hjälp snabbt.

KÄLLA: ARBETSMILJÖVERKET

arbetslust 3 | 2026



BILD: AI-GENERERAD BILD AV UTSTÄLLNINGENS SKAPARE POMPE HEDENGREN

Kulturtips:
Häxor

Utställningen *Häxor*, som har premiär i höst på Lödöse museum, är en tidsresa till Herrens år 1668 då Satans raseri släpps lös i Sverige. Genom scenografier, bilder och filmer levandegörs häxprocesserna som pågick 1668–1676. När kungen sänder ut en trolldomskommission med rätt att utmäta dödsstraff blir skvallret i stugorna till sanningar med ödesdigra konsekvenser.

Utställningen skildrar verkliga livsöden och händelser. Kvinnorna som drabbades, barnen som vittnade mot dem och männen som dömde dem, kommer till liv med hjälp av AI-teknik.

***Häxor* pågår från den 27 november 2026 till den 4 april 2027 på Lödöse museum.**



FOTO: ANN-CHARLOTTE RUGFELT FERM

Anpassningar kan korta sjukskrivningar

Arbetsplatsanpassningar kan spela en avgörande roll för hur snabbt personer med stressrelaterad sjukdom återgår i arbete. Det visar en ny studie från Institutet för stressmedicin i VGR.

De personer i studien som fått någon form av arbetsplatsanpassning, som förändrade arbetsuppgifter, hade färre sjukskrivningsdagar än de som inte fått det.

Största skillnaden fanns bland personer med längre sjukskrivningar.

Efter 18 månader hade de som fått arbetsplatsanpassningar i denna grupp i genomsnitt 153 färre nettosjukskrivningsdagar.

– Det handlar inte bara om att komma tillbaka till jobbet, utan om att skapa rätt förutsättningar för återgång. Rätt åtgärder i rätt tid kan korta sjukskrivningen avsevärt, säger forskaren Anja Beno.

Studien tyder på att individanpassade åtgärder på arbetsplatsen kan vara en viktig del i rehabiliteringen vid stressrelaterade diagnoser.



ILLUSTRATION: SHUTTERSTOCK

En smiley på jobbet kan skada din trovärdighet

Brukar du lägga till en emoji i dina i mejl eller chattar på jobbet?

Nu visar en ny studie från Kanada att det kan påverka hur trovärdig och kompetent du uppfattas.

Forskare vid University of Ottawa har sett att positiva symboler kan ge ett bättre intryck när de kombinerades med ett neutralt eller vänligt budskap. Men att lägga till en glad emoji i ett kritiskt eller negativt meddelande gör att avsändaren ofta uppfattas som mindre uppriktig och seriös. Negativa emojis bedöms generellt som olämpliga i professionell kommunikation.

Studien visade också på könsspecifika mönster. Kvinnor uppfattade negativa budskap från andra kvinnor som mindre passande än motsvarande budskap från män. Budskapen från kvinnor bedömdes med andra ord hårdare.

Forskarna betonar att normer för digital kommunikation kan skilja sig mellan olika arbetsplatser och länder.



Ge blod på arbetstid!

Det behövs ungefär en blodpåse i minuten, dygnet runt, året om, inom svensk sjukvård. Samtidigt är tidsbrist en anledning till att många inte ger blod, trots att de gärna vill. Därför har du som medarbetare inom VGR möjlighet att ge blod på arbetstid. Prata med din chef om vad som gäller för just din verksamhet.

… och numera gäller det även andra arbetsplatser

Sedan i våras besöker GeBlod arbetsplatser, universitet och högskolor för att göra det lättare för fler att bli blodgivare. GeBlods nya arbetssätt ska bidra till Socialstyrelsens mål att dubbla antalet blodgivare i Sverige.

– När vi gör det enklare för fler att bli blodgivare stärker vi inte bara vården, utan också regionens och Sveriges krisberedskap. Det här är ett viktigt initiativ i ett mer osäkert omvärldsläge, säger Mariana Vikström, tillförordnad chef säkerhet och beredskap, Västra Götalandsregionen.

Enligt VGR Fokus har GeBlods nya beredskapsteam under de första två månaderna träffat 660 personer och omkring 460 har blivit godkända som nya blodgivare.

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.

Så får du **stopp** på skitsnacket



Att klaga och skvallra är ett sätt att skapa gemenskap, ventilera stress och frustration. Men det kan också påverka trivsel och produktivitet negativt och i värsta falla leda till kränkningar. Här är åtta tips på hur en destruktiv skvallerspiral kan brytas om du är:

… chef:

- **Var transparent – även när du inte har alla svar.** När det råder brist på information så fylls det tomrummet lätt med spekulationer.
- **Föregå med gott exempel.** Uppmuntra medarbetare att prata *med* och inte *om* sina kollegor.
- **Ta tag i dåligt beteende direkt.** Om du märker att någon inte beter sig schysst behöver du adressera det direkt så det inte övergår i regelrätta kränkningar.
- **Skapa forum för frågor och synpunkter.** Fundera på om ni involverat medarbetarna tillräckligt i de beslut som tas och om det finns tillräckligt med arenor för att fånga upp åsikter och frågor.

… medarbetare:

- **Snälltolka.** Försök lyfta blicken från person till situation, ställa öppna frågor och snälltolka.
- **Håll dig till fakta.** Utgå från det ni faktiskt vet och undvik att tolka in mer än nödvändigt i beslut.
- **Tänk till innan du chattar.** Låt det gå lite tid innan du skickar. Eftertanke minskar risken för missförstånd och ånger.
- **Våga bryta genom att inte haka på.** Fundera över vilken kultur du själv vill bidra med. Om det är okej att prata negativt om andra så drabbar det till slut alla.

KÄLLA: TIDNINGEN ARBETSLIV

Östra sjukhuset får eget konstgalleri

I Psykiatrihuset på Östra sjukhuset öppnar Galleri Passage. Den nya utställningsytan visar konst av inneliggande och tidigare patienter och har kommit till med stöd av Konstenheten Västra Götalandsregionen.

– Att regelbundet visa fantastiska konstverk av våra patienter följer en lång tradition från Lillhagen och framåt, säger Stefan Karlsson.

Han är verksamhetsledare för Konstateljén Psykiatri Affektiva på Östra sjukhuset och berättar för tidningen Sahlgrenskaliv att satsningen är efterlängtad av både patienter och medarbetare.

Första utställaren på Galleri Passagen är Heba Alakkad som själv spenderat en hel del tid i konstateljén. Konstverken hon ställer ut målades under 2025 och är inspirerade av Hebas hemland Syrien och kampen mot Assad-regimen.

I samband med invigningen av Galleri Passage får verksamheten även en musikstudio finansierad av Kulturnämnden VGR och Tim Bergling foundation.



FOTO: FANNY EDSTAM, SAHLGRENSKALIV

Konstnären Heba Alakkad tillsammans med Stefan Karlsson och Tove Krabo, verksamhetsledare Konstateljén Psykiatri Affektiva Östra sjukhuset.

Mästare får musiker att mötas

En av Sara Trobäcks uppgifter på jobbet är att få sexton violinister att spela så lika att det låter som en. I snart 24 år har hon varit anställd violinist och konsertmästare i Göteborgs symfoniker.



Sara Trobäck började spela violin som femåring och slutade aldrig. Idag är hon violinist i Sveriges nationalorkester, Göteborgs Symfoniker.

FOTO: ANNA HULT

Precis som många andra har hon ett arbetsrum och en dator. Men därefter slutar Sara Trobäcks arbetsmiljö att vara särskilt vanlig. För hennes främsta arbetsverktyg är inte en dator utan en violin och minst en kväll i veckan spelar hon och hennes kollegor i Göteborgs Symfoniker för en samlad publik i Göteborgs Konserthus.

– Men det är inte särskilt glamoröst, tvärtom är det på många sätt som vilket annat jobb som helst, säger hon.

Hennes vardag är oftast fylld med schemalagda repetitioner med antingen hela ensemblen eller bara den egna stämman, det vill säga sexton stycken förstaviolinister.

VIOLINISTERNA ÄR DEN största instrumentgruppen och där finns även orkesterns lagkapten – konsertmästaren.

– Förutom att hålla ihop sin egen fiolsektion fungerar konsertmästaren som dirigentens högra hand, berättar Sara som är förste konsertmästare.

Hennes jobb är bland annat att, med hjälp av sitt kroppsspråk, få alla violinister att spela exakt likadant.

– Det kan vara en utmaning att få sexton musiker att låta som en.

Konsertmästaren är som ett språkrör för både musiker och dirigent och kan lyfta olika frågor när de dyker upp.

– I pausen kan jag prata med dirigenten om partituret, hur ska vi göra på olika ställen och höra hur hen tänkt.

NÄR SARA VAR FEM ÅR såg hon en violinist spela för första gången. Det såg fantastiskt roligt ut och hon tjatade på sina föräldrar om att få ta lektion.

Spelandet kom att prägla hela hennes uppväxt, med konserter, musikläger och vänner som också spelade.

– För mig var det aldrig ett stort beslut att bli musiker. Att spela violin har alltid varit en otroligt stor del av mitt liv och det var naturligt att bara fortsätta på den banan.

Efter studier på Musikhögskolan, i London och jobb i Stockholm kom hon till Göteborgs symfoniker.

MÅNGA ÅR SOM musiker har slitit på Saras kropp och på det där kontoret ligger en uppsjö träningsband som behöver användas regelbundet. En annan utmaning är balansen mellan prestation och glädje.

– Kraven kan ta över, som när vi arbetar med riktigt svåra stycken, stora dirigenter eller gör inspelningar. Då får jag påminna mig om att inte lägga så mycket vikt vid det.

Men oftast behöver hon inte påminna sig själv. För det kommer stunder, oftast när de spelar något av Richard Strauss eller Brahms, då tiden fortfarande stannar och hon går in i en annan värld tillsammans med sina kollegor.

– Det är svårt att beskriva vad som händer i den stunden men det är en lycka och storhetskänsla där allt världsligt försvinner, säger hon.

Text: Åsa Rehnström