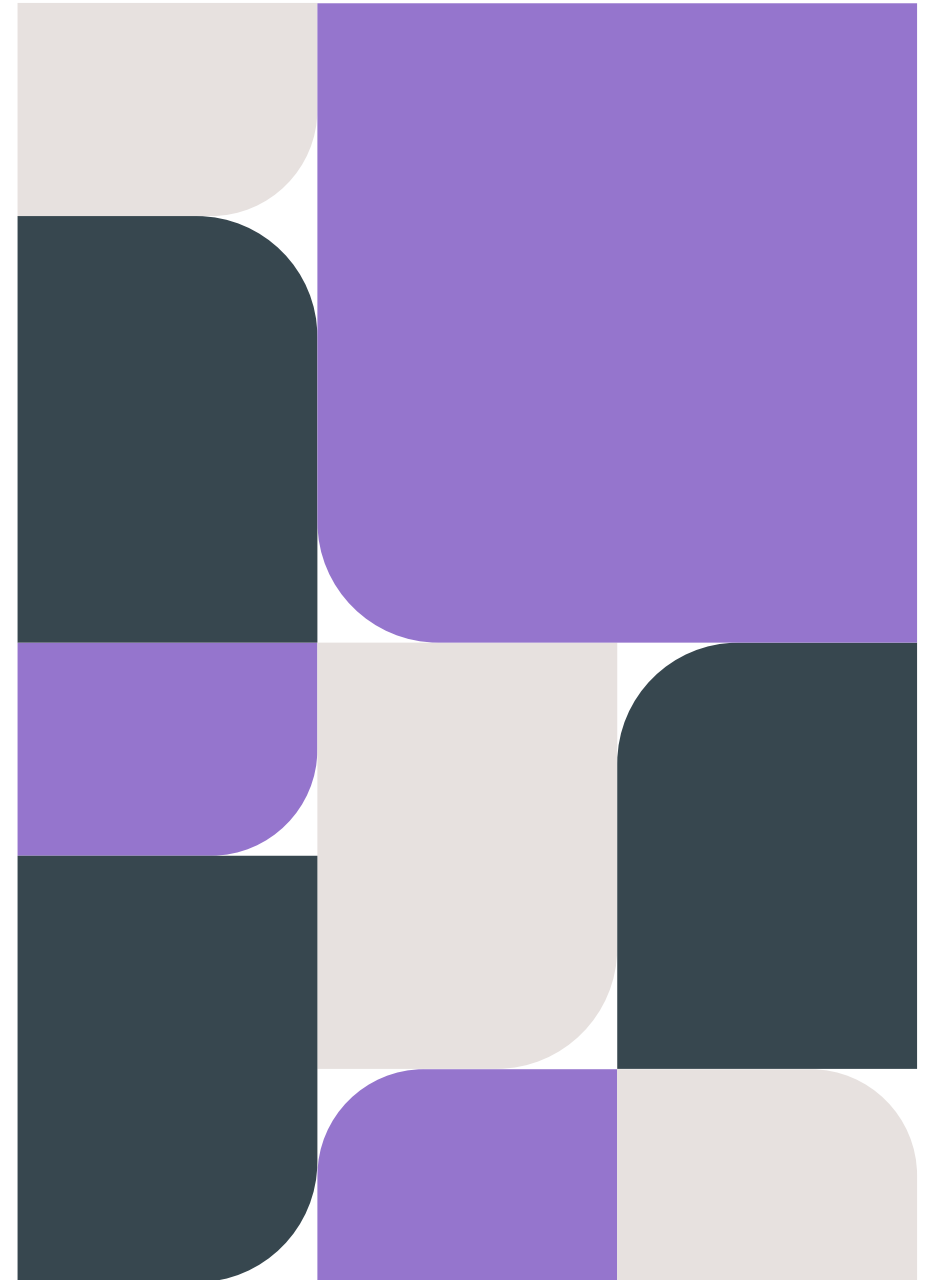


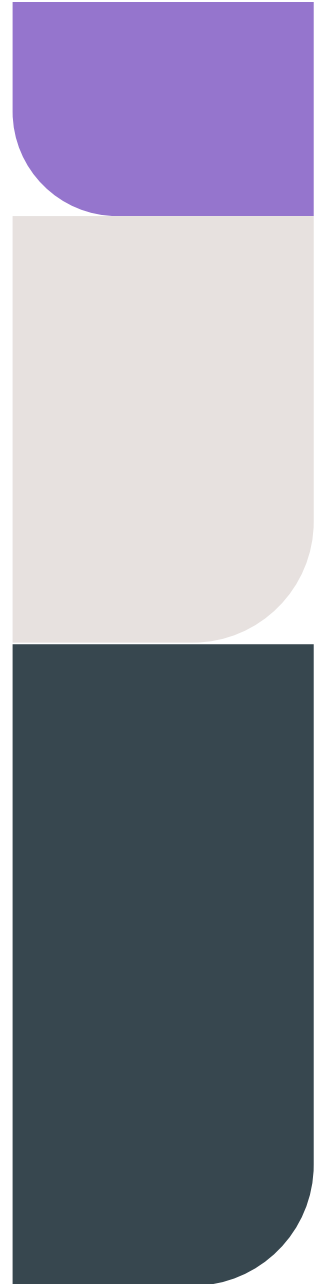
APM-material v 47

Försörjningsförvaltningen



På gång just nu

- Millennium go-live, du kan följa lägesrapporteringen [här](#)
- Detaljbudget för 2025 skickas in idag och beslutas på kommande styrelsemöte.
 - Ekonomisk budget
 - Verksamhetsplan och fokusområden för fortsatt nedbrytning
- Medarbetarkraft, vårt ansvar och delaktighet



Målbild 2030

Vår förvaltning är navet för försörjningen i VGR – vi tar ansvar för helheten.

Digitala lösningar underlättar vår vardag.

Det är lätt att göra rätt och rätt person gör rätt saker.

Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Många vill arbeta hos oss.



**Återkoppling OSA-rond och
undersökning/riskbedömning
hot och våld**

Skyddsronder vid Försörjningsförvaltningen, OSA-rond

- OSA-ronder (organisatorisk och social arbetsmiljö samt undersökning och riskbedömning hot och våld) genomförs en gång per år senast 30/9. I år förlängd svarstid senast 31 oktober.
- Gäller samtliga chefer, detta görs tillsammans med skyddsombud/medarbetare med hjälp av checklistorna som finns i SAM-modulen i Plan & Styr.
- Tre förberedande dialogfrågor diskuterades på APM i juni med syfte att fånga eventuella förbättringsbehov utifrån ämnena arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.

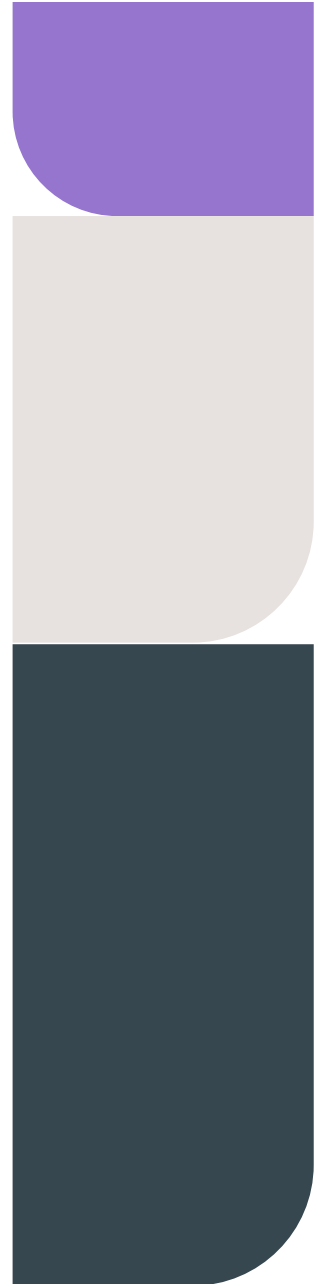


Återkoppling OSA- skyddsronder Information och dialog på APM

Dialog kring genomförda skyddsronder

- Identifierade risker?
- Förslag på åtgärder?
- Nästa steg/ när följer vi upp?

Notera i SAM-modulen och samlar alla aktiviteter och åtgärder på ett ställe =SAM-modulen.



Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Information och dialog

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

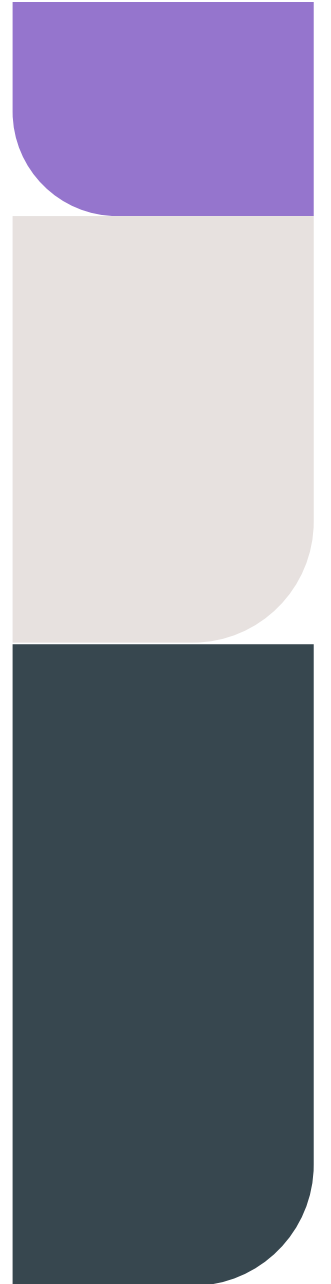
- Inom Västra Götalandsregionen accepteras inte kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Det är viktigt att tidigt signalera om det förekommer missförhållanden eller finns risk för missförhållanden och att arbetsgivaren undersöker orsaken och vidtar åtgärder.

[Rutin Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.pdf](#)

[Guide - Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier/OSA - Västra Götalandsregionen](#)

Allas ansvar

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Agera så att ingen hamnar utanför.
- Säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig illa mot andra.



Chefens ansvar

- Att **förebygga** kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Att ta tecken på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier **på största allvar.**
- Att **lyssna** och att tillse att **samtal genomförs** med de inblandade, **både** medarbetaren som upplever sig utsatt och den eller de som medarbetaren upplever sig utsatt av.



Konflikt eller kränkande särbehandling



Konflikter kan vara alltifrån triviala meningsmotsättningar, som om de hanteras på ett tillfredställande sätt kan vara berikande för verksamheten, till svåra eskalerade konflikter som kan riskera att urarta i kränkande särbehandling.



Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet ses som vanligt förekommande företeelser och **kan inte betecknas som kränkande särbehandling**



Vid upplevelse av **kränkning kopplat till ledarskapet** är det viktigt att skilja på huruvida upplevelsen är kopplad till brister i ledarskapet eller om det handlar om att chefen gör sitt jobb och ställer sig i vägen för sådant som inte är acceptabelt i organisationen.



Definition – Kränkande särbehandling

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

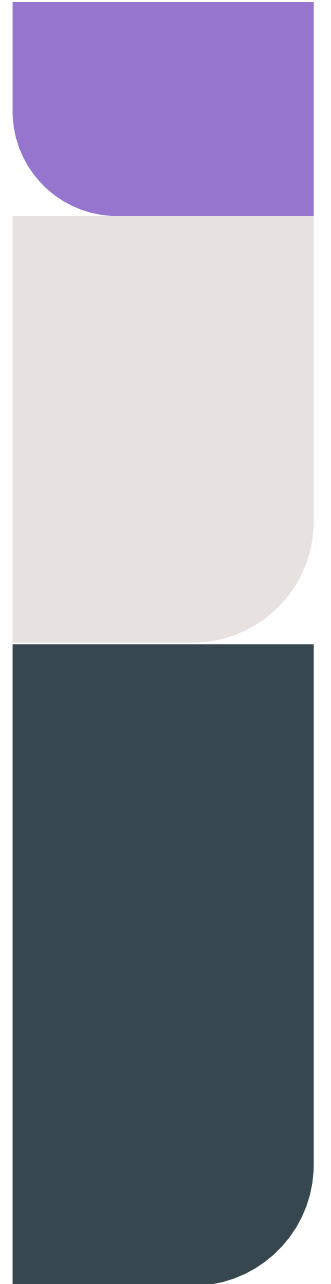
- att bli förnedrad,
- uteslutas ur gemenskapen eller
- behandlas annorlunda på ett orättvist sätt.
- Det kan till exempel handla om förolämpningar, oönskade skämt eller kommentarer, undanhållande av viktig information, försvårande av arbete eller omotiverat frångående av arbetsuppgifter.



Definition - Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och **som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna** i diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

- Med trakasserier avses varje slag av ovälkommet uppträdande i ord eller handling som leder till att en medarbetare känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.



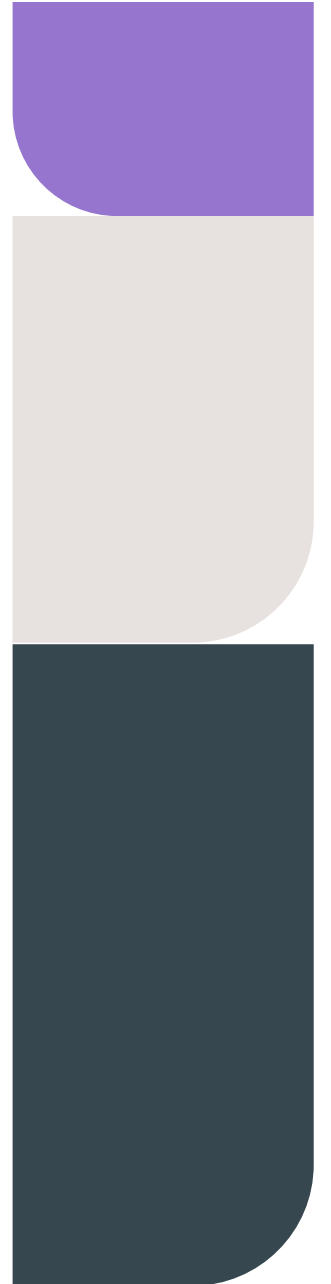
Definition - Sexuella trakasserier

- Är ett **uppträdande av sexuell natur** som kränker någons värdighet.
- Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, förslag, skämt, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs nedvärderande.
- Det ska vara fråga om ett **ovälkommet beteende**.



Till den som upplever sig utsatt

- Medarbetare ska alltid kunna känna sig **trygg och säker** på sin arbetsplats.
- Det är **den som känner sig utsatt som avgör** om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Det viktiga är att medarbetaren **berättar** om sin upplevelse så att **arbetsgivaren kan agera** innan problemen blivit för stora eller komplicerade.



Anmälan eller annan dokumentation

- En medarbetare som upplever sig utsatt kan göra en skriftlig anmälan, (se länk nedan). En sådan anmälan kan också göras av annan person som varit vittne till händelsen eller har fått den berättad för sig.
- En anmälan kan inte vara anonym.
- Anmälan skickas till HR-chef som håller ett inledande samtal. Därefter beslutas hur utredningen kommer att gå till. Oftast är det HR-partner som får i uppdrag att hålla enskilda intervjuer. HR-chef fattar därefter beslut om det finns tillräckligt med underlag för vidare utredning hos företagshälsovården.
- [Dokumentation av kränkande särbehandling.pdf](#)





Dialogfråga

Du arbetar på en arbetsplats där det är vanligt att man hör nedsättande, kränkande och ibland rasistiska kommentarer både i fikarummet och under arbetet.

- Hur skulle du reagera och agera om du utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur skulle du reagera om någon kollega utsattes för trakasserier och kränkningar?
- Hur kan vi alla hjälpas åt för att få slut på och förebygga trakasserier och kränkningar?
- Hur har vi det på vår arbetsplats?





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN