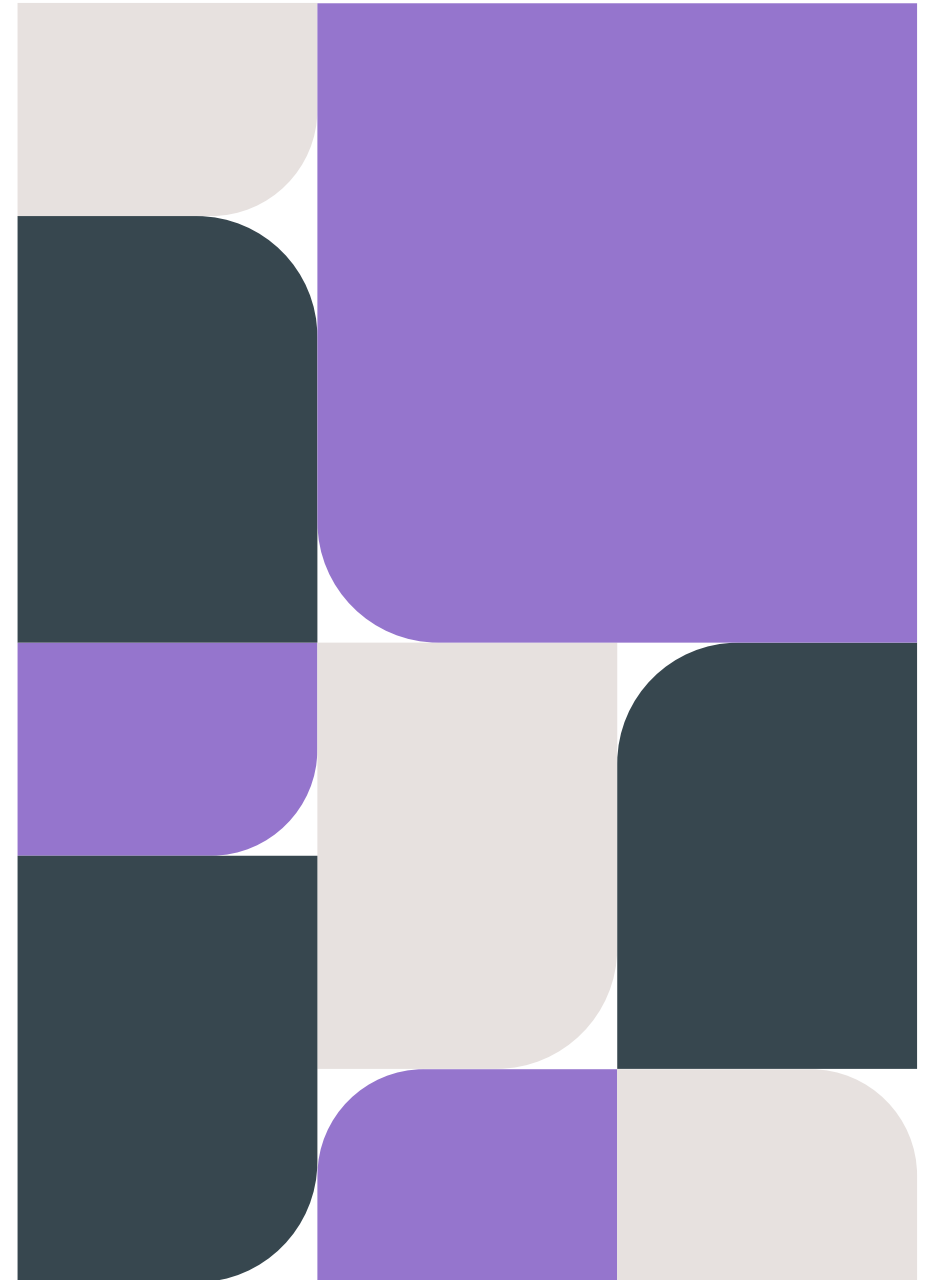


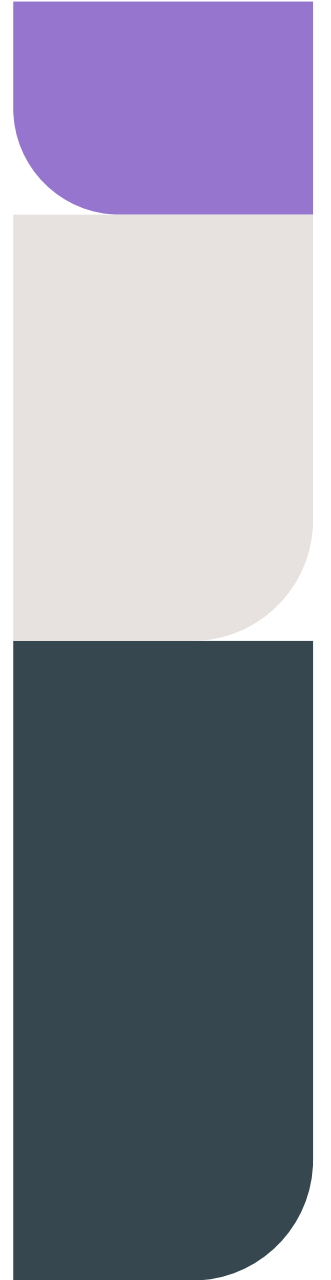
APM-material v 50

Försörjningsförvaltningen



På gång just nu

- Tack för chefsmötet!
- Område Lager och distribution
- Medarbetarkraft – första fasens stormöten är klara
- Budget och verksamhetsplan
- Medarbetarenkät



Tvätteriet 60 år

- Under vecka 49 har vi uppmärksammat att tvätteriet i Alingsås fyller 60 år
- Torsdag 5/12 deltog Regionstyrelsens ordförande Helén Eliasson och Styrelsen för Logistiks ordförande Sebastian Aronsson, vice ordförande Roland Wanner och andre vice ordförande Dan Åberg när bandet till framtidens tvätteri

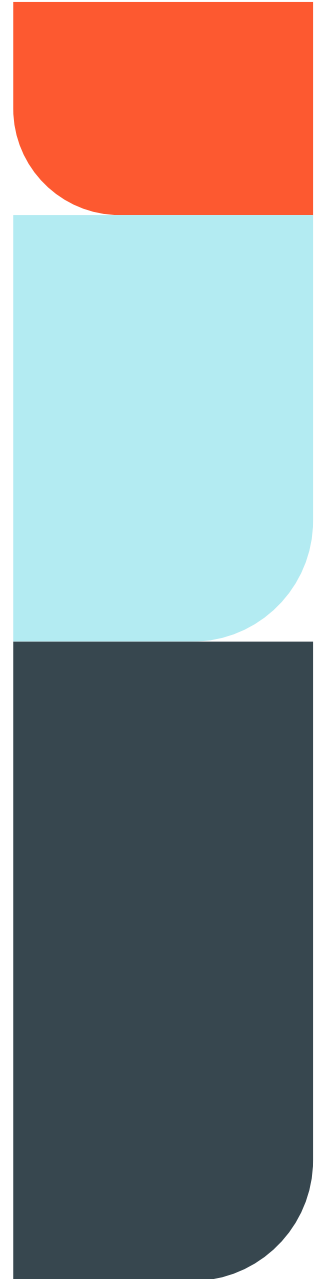


Vår förvaltning 2025

Verksamhetsplan och detaljbudget

Mål 2025

- Mål från Regionfullmäktiges budget
 - Västra Götalandsregionen ska vara en ledande och attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga löner och ett hälsofrämjande ledarskap som grund
 - Medarbetares arbetsmiljö ska förbättras genom satsning på återhämtning och avlastning och inflytande över sin arbetsmiljö
 - Ökad måluppfyllelse för Västra Götalandsregionens hållbarhetsmål
- Styrelsen för logistiks mål
 - Styrelsen för Logistik ska arbeta med att stärka Västra Götalandsregionens beredskapsförmåga av kritiska och prioriterade produkter som definieras tillsammans med övriga verksamheter. Nivåerna ska motsvara tre månaders beredskapslagring om inte andra nivåer beslutas



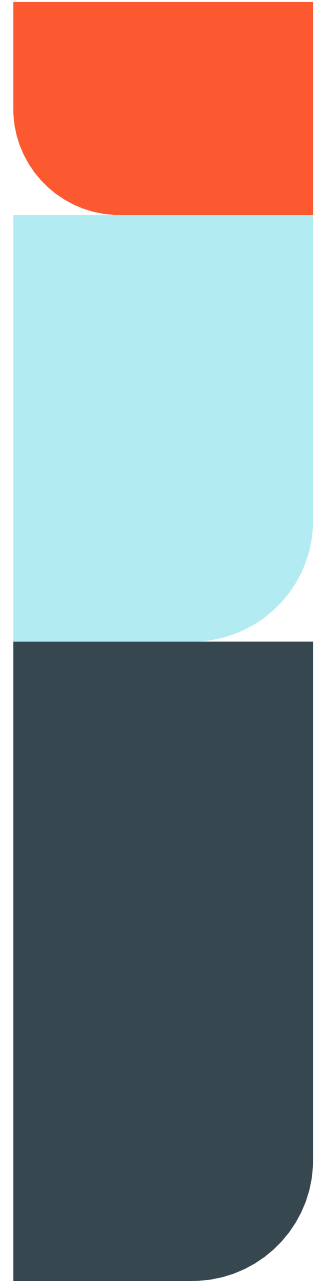
Initiativ 2025

1. Beredskapslager Livsmedel
2. Från beställning till försörjning – fortsatt införande av MiV
3. Förbereda och påbörja arbetet med att patienten själva ska kunna beställa mat
4. Säkerställa digitala processer och att IT-stöden har de förmågor som efterfrågas av verksamheten
5. Optimera beställnings- och leveranskanaler för olika varugrupper



Initiativ 2025

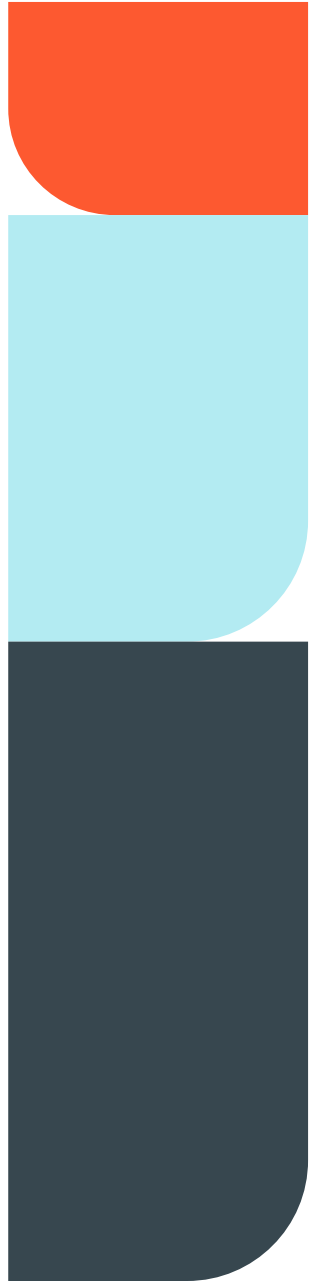
6. Etablera, organisera och utveckla område Lager och Distribution
7. Sortimentsoptimering inklusive en övergång till flergångsmaterial
8. Utveckla lokalplaneringsprocessen utifrån ett logistik- och försörjningsperspektiv
9. Etablera och utveckla ett processorienterat arbetssätt
10. Drönarlogistik och luftrumsutveckling



Dialogfråga

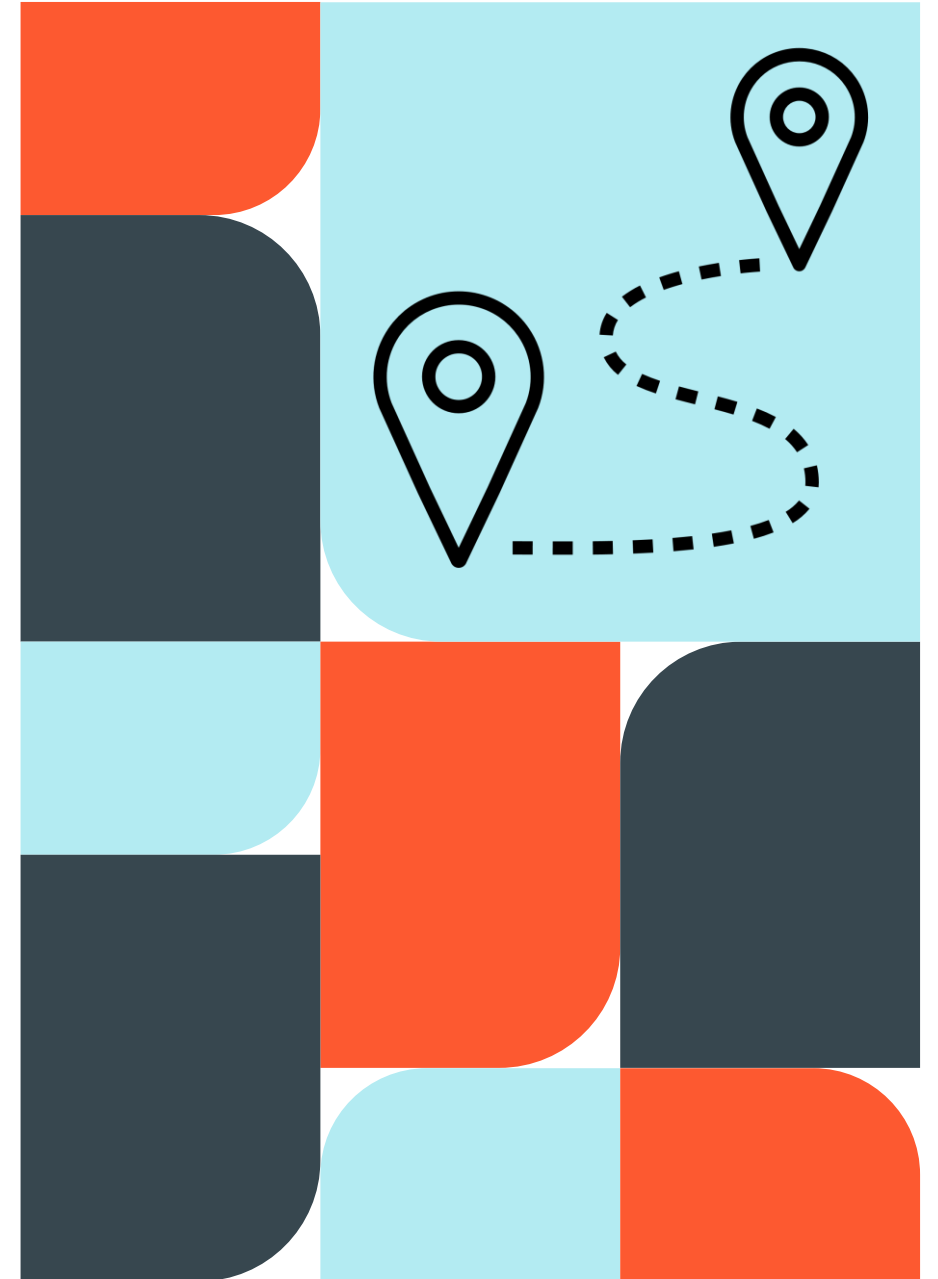
Vilka initiativ ser du att vi på vår enhet kommer att kunna vara mest involverade i?

På vilket sätt skulle vi kunna bidra?



VGR medarbetarenkät

APM-material



Medarbetarundersökning

VGR medarbetarenkät

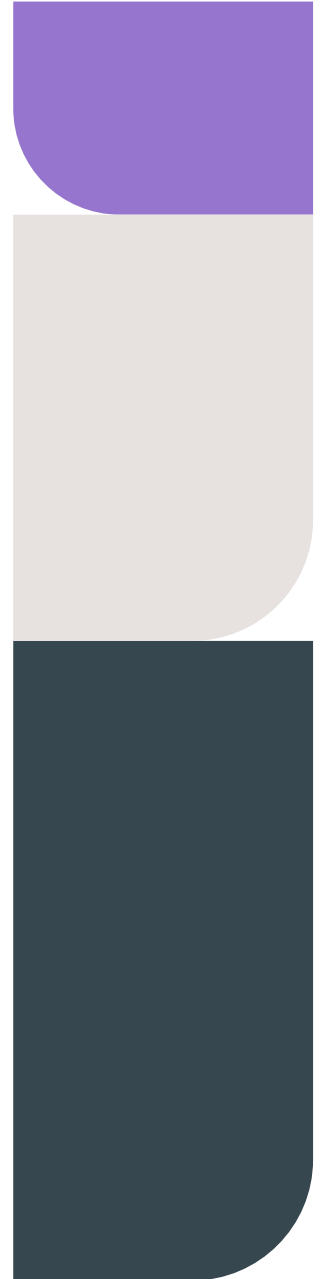
Medarbetarundersökningen är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och mäter hur vi som medarbetare uppfattar vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Resultatet skapar ett underlag för att förbättra arbetsmiljön.

Ett stort tack till er för att ni bidrar till utvecklingen av vår arbetsmiljö!



Svarsfrekvens

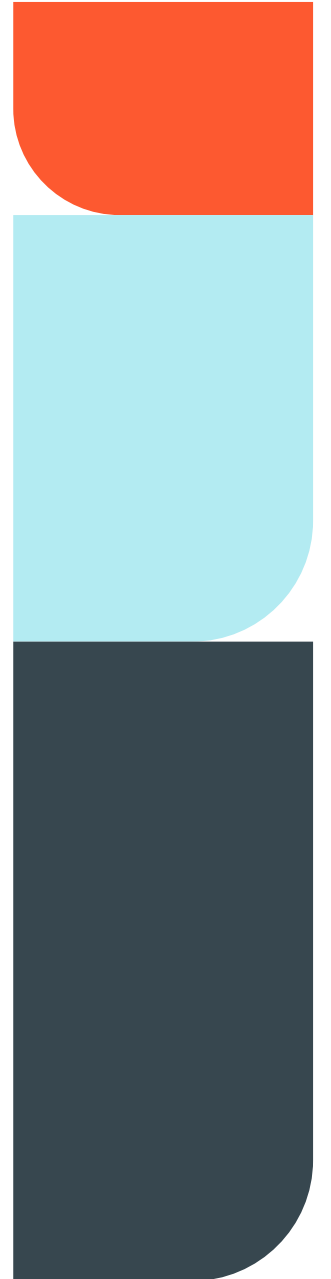
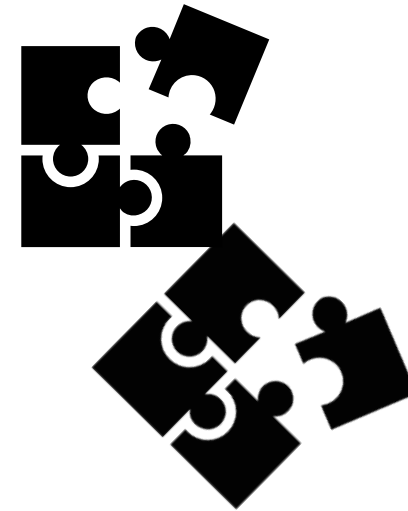
- Vid Försörjningsförvaltningen var svarsfrekvensen 90%
- Inom VGR totalt var den 76%
- En hög svarsfrekvens ger en högre tillförlitlighet och signalerar att det finns ett förtroendekapital
- Mycket bra arbete bland i verksamheten, stort tack!



Frågeställningar i medarbetarenkäten

Enkäten innehåller frågor utifrån organisatorisk och social arbetsmiljö. HME frågorna ingår alltid.

- Ledning och styrning.
- Kommunikation och delaktighet.
- Krav, resurser och ansvar.
- Socialt samspel och samarbete
- Socialt stöd från chefer och kollegor



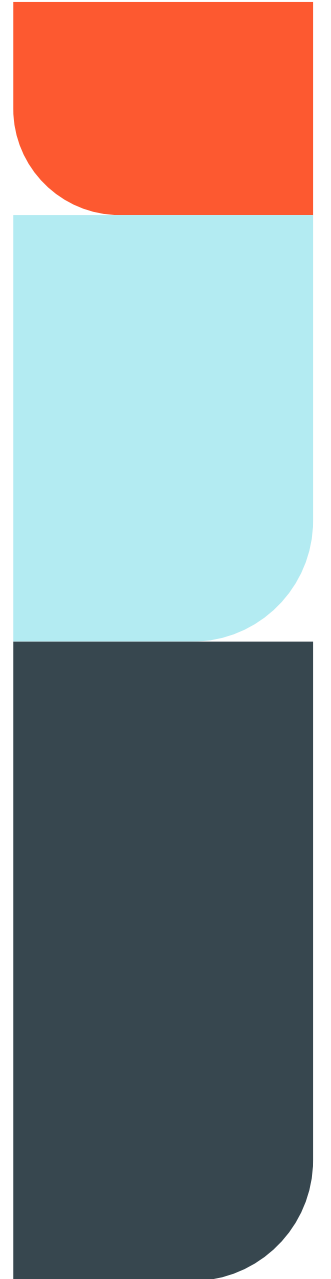
Så här visas resultatet

- 0-9 inga svar
- 10-14 enbart positiva svar, sammanslagning av de två "bästa" svarsalternativen
- 15-49 tregradig skala till största del (några frågor har fyra svarsalternativ och dessa slås inte samman i den tregradiga rapporten)
- 50+ alla fem svarsalternativ visas. Även svar om utsatthet: kränkande särbehandling, diskriminering, hot och våld om våld samt otillåten påverkan.



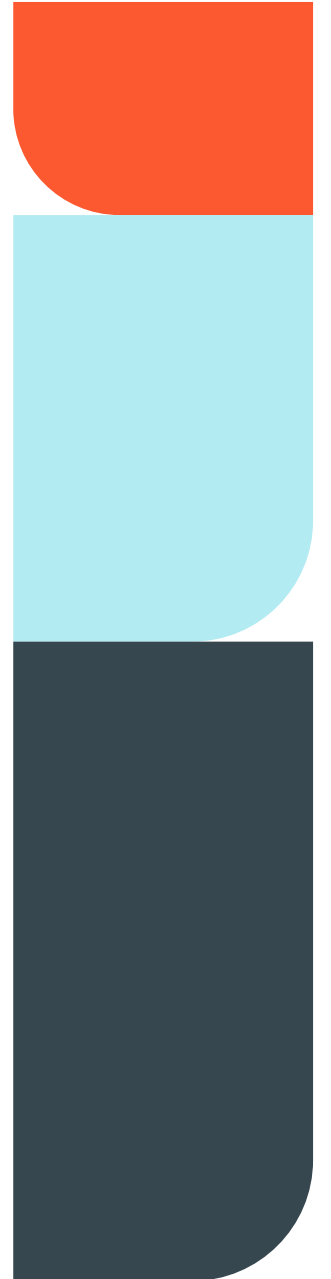
Resultat medarbetarenkät

- Gå igenom de olika delarna i resultatet med enheten
- Titta särskilt på resultatet för HME och jämför med 2023
- Diskutera hur resultatet har förändrats, är det något som särskilt utmärker sig i resultatet? Är det ett förväntat resultat?
- Titta särskilt på resultatet för kränkande särbehandling, och diskriminering för närmast överordnad nivå (avdelning/område/förvaltning)
- Förbättringsområden identifieras och lyfts in i arbetet med handlingsplanen



Arbeta med resultatet

- För att skapa bättre dialog dela gärna in medarbetarna i mindre grupper
- Varje grupp tar del av resultatet och får i uppdrag att fundera på både styrkor (friskfaktorer) och förbättringsområden (riskfaktorer) d.v.s det som fungerar bra och behöver stärkas och det som behöver förbättras.
- Varje grupp enas om en styrka och två förbättringsområden.
- Varje grupp berättar för övriga vad man valt och varför.
- Enheten enas om minst en styrka att behålla och minst två förbättringsområden.

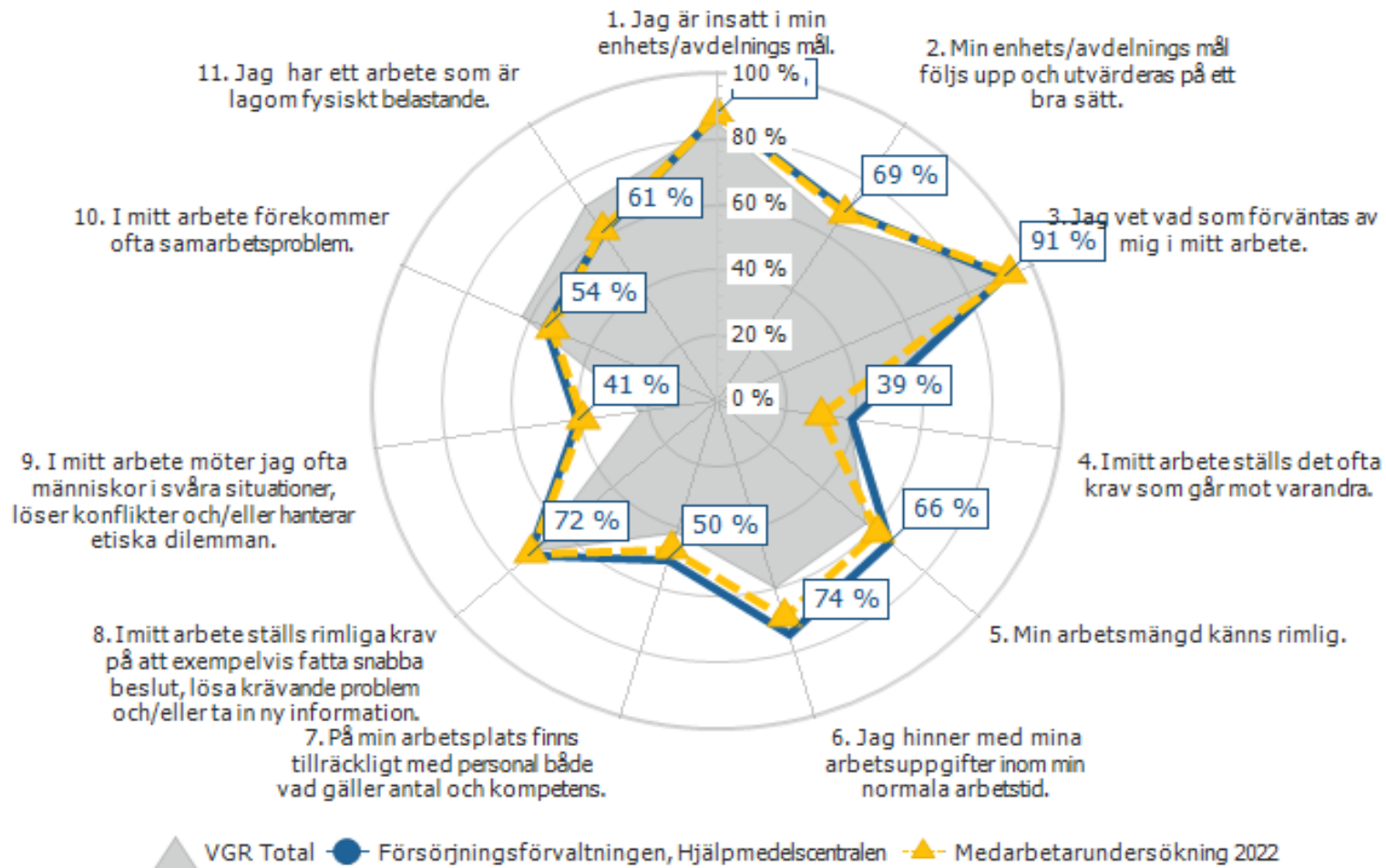


Resultat medarbetarundersökningen 2024

Försörjningsförvaltningen totala resultat

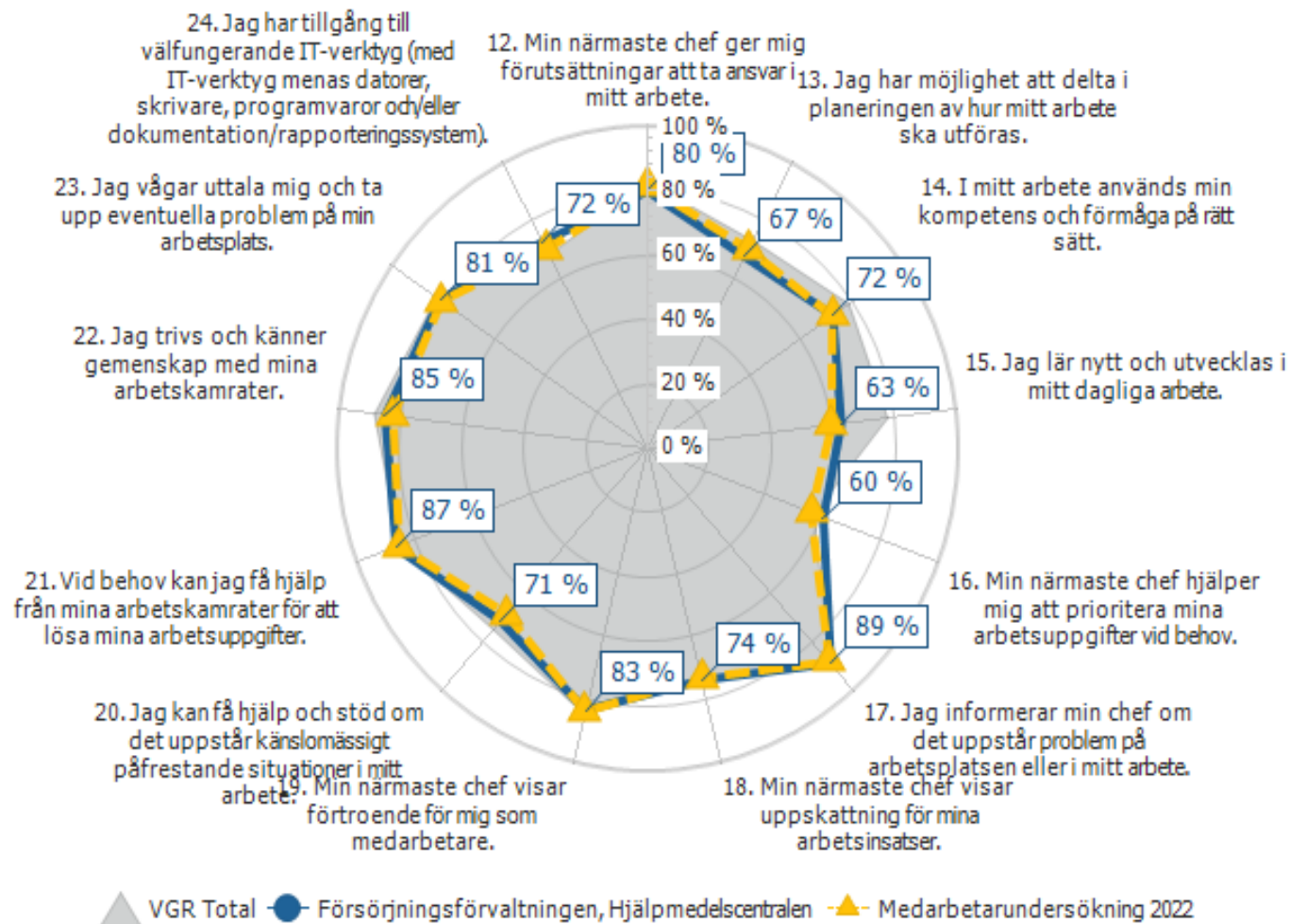
Arbetsorganisation och krav i arbetet

Andel positiva svar per fråga. Procentsats visar vald enhets resultat i nuvarande mätning (blå linje). Ju större spindeldiagram desto mer positivt resultat.



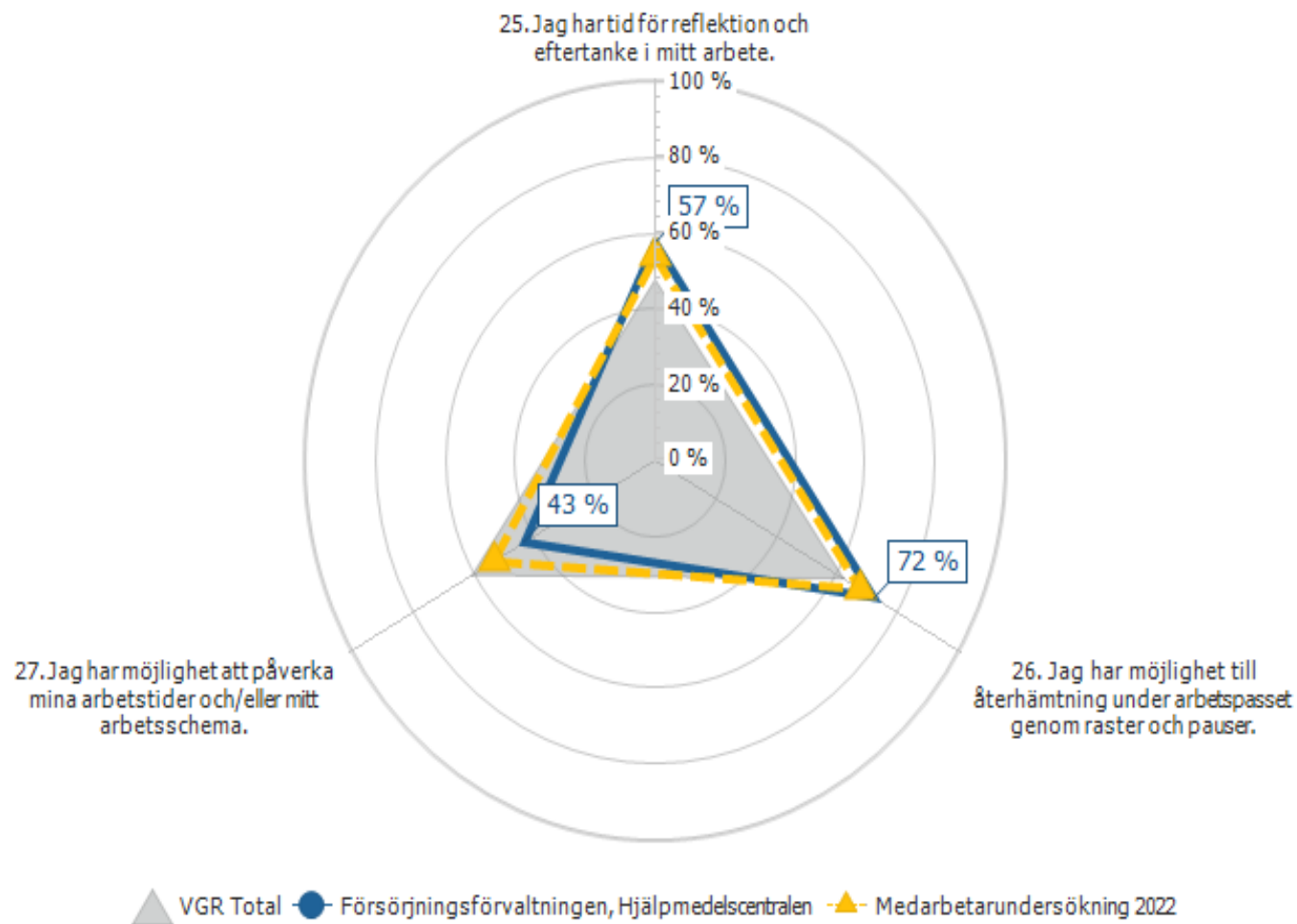
Resurser och stöd i arbetet

Andel positiva svar per fråga. Procentsats visar vald enhets resultat i nuvarande mätning (blå linje). Ju större spindeldiagram desto mer positivt resultat.



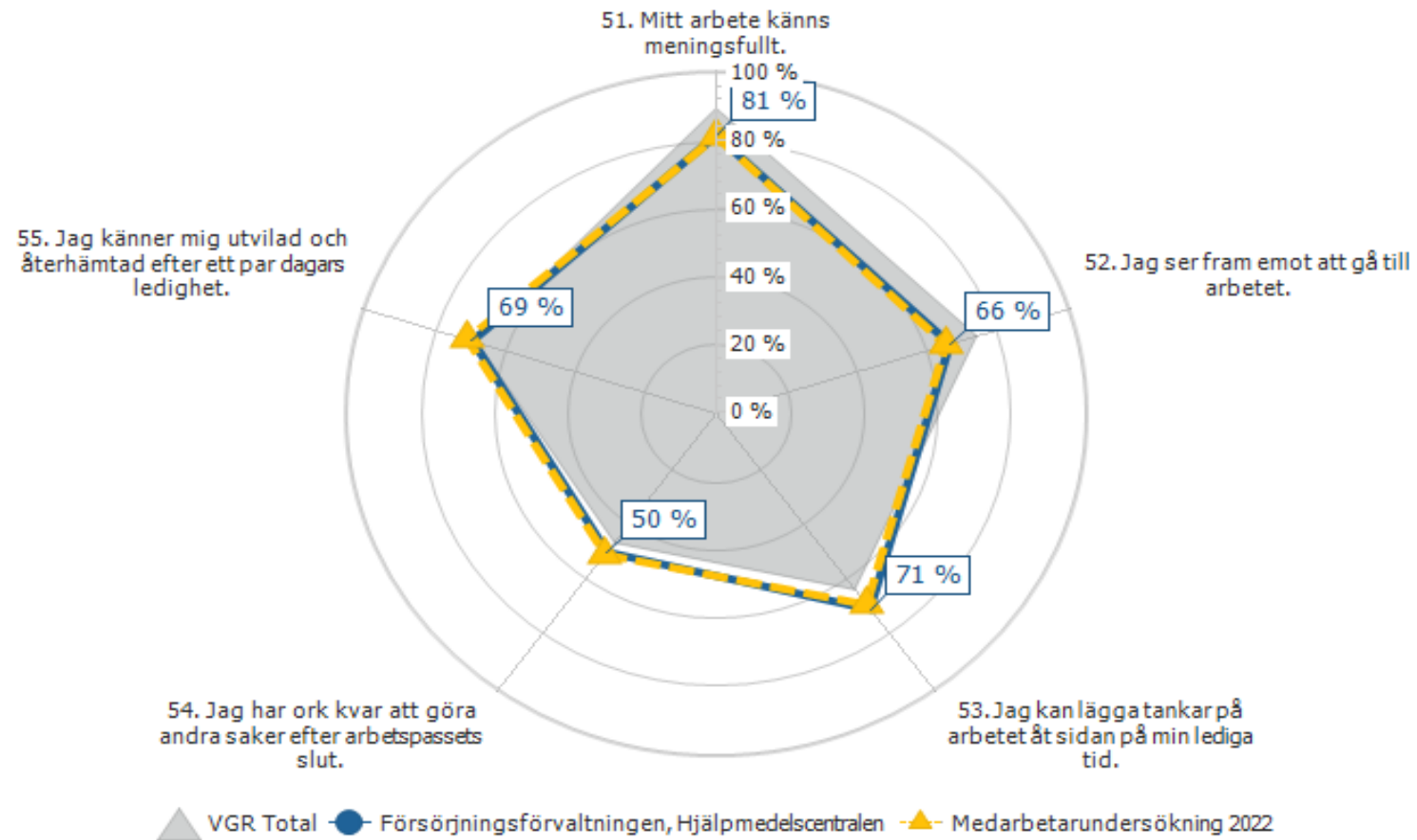
Arbets tid och återhämtning

Andel positiva svar per fråga. Procentsats visar vald enhets resultat i nuvarande mätning (blå linje). Ju större spindeldiagram desto mer positivt resultat.



Motivation, välbefinnande och hälsa

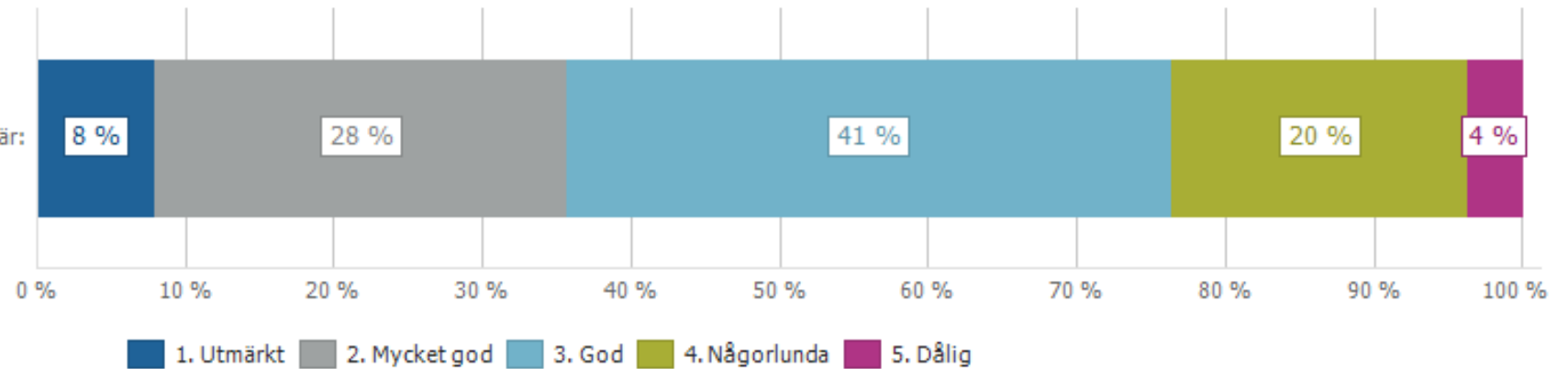
Andel positiva svar per fråga. Procentsats visar vald enhets resultat i nuvarande mätning (blå linje). Ju större spindeldiagram desto mer positivt resultat.



Motivation, välbefinnande och hälsa, allmän hälsa

Svarsfördelning

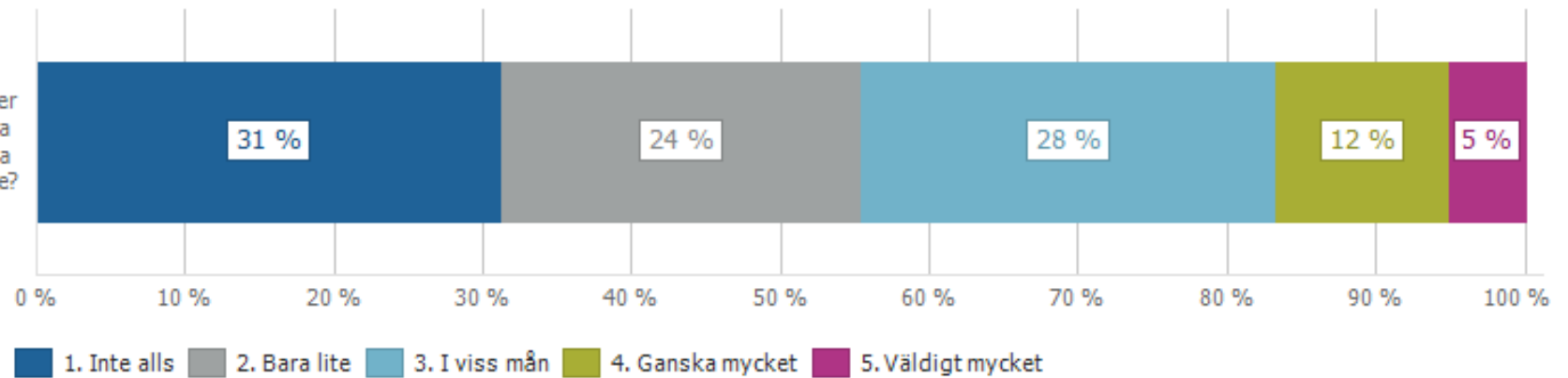
58. I allmänhet skulle du säga att din hälsa är:



Motivation, välbefinnande och hälsa, stress

Svarsfördelning

57. Med stress menas ett tillstånd då man känner sig spänd, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Känner du av sådan stress för närvarande?



Avsnitt - Kränkande särbehandling med mera

Kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, våld eller hot om våld samt otillåten påverkan

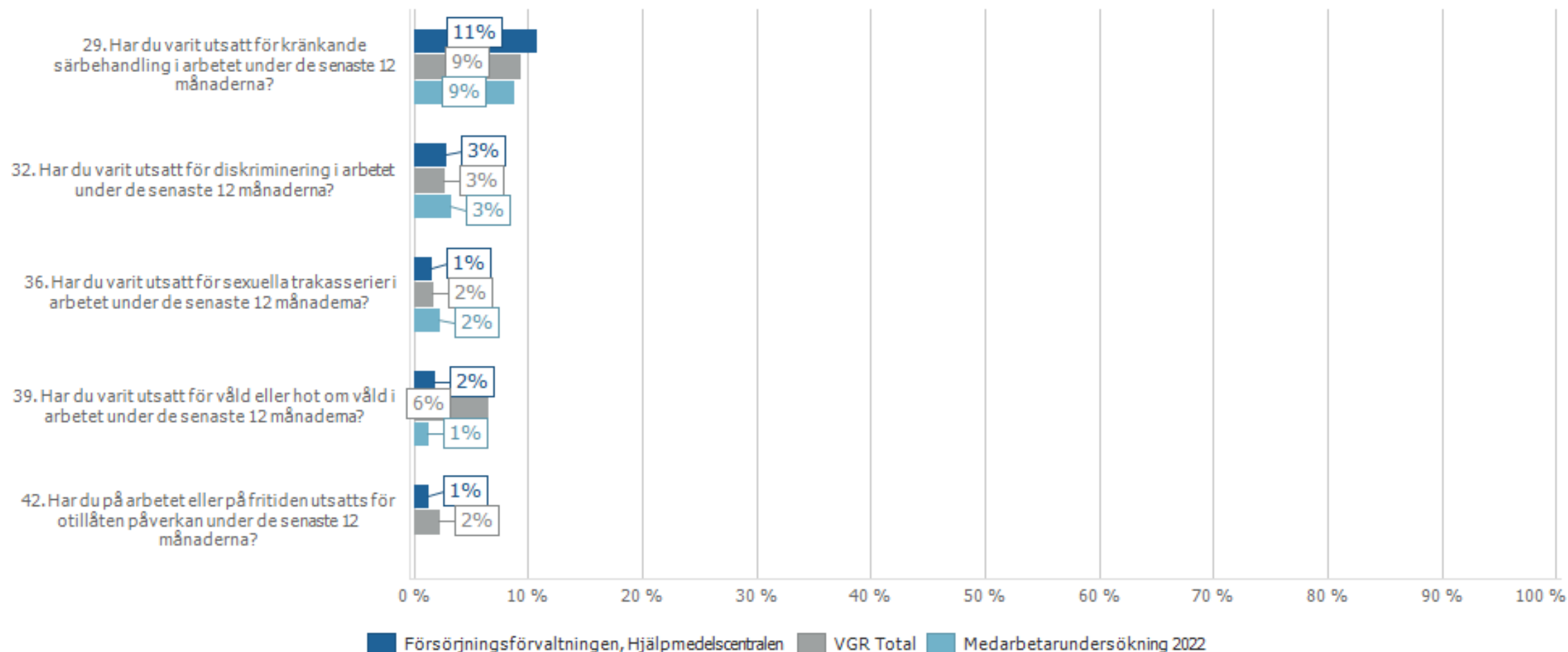
Frågorna beskriver upplevelser kring kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, hot eller hot om våld samt otillåten påverkan, sådant som inte accepteras i verksamheten. Det här avsnittet redovisas bara på enheter/avdelningar som har 50 eller fler svarande på undersökningen.

På frågan om medarbetare blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och hot eller hot om våld krävs 50 svar för att resultat ska redovisas. På övriga frågor i avsnittet krävs 20 svarande medarbetare per fråga för att resultat ska visas.

Om enbart förvaltningens referensvärde redovisas finns inte tillräckligt många svar för vald enhet(er).

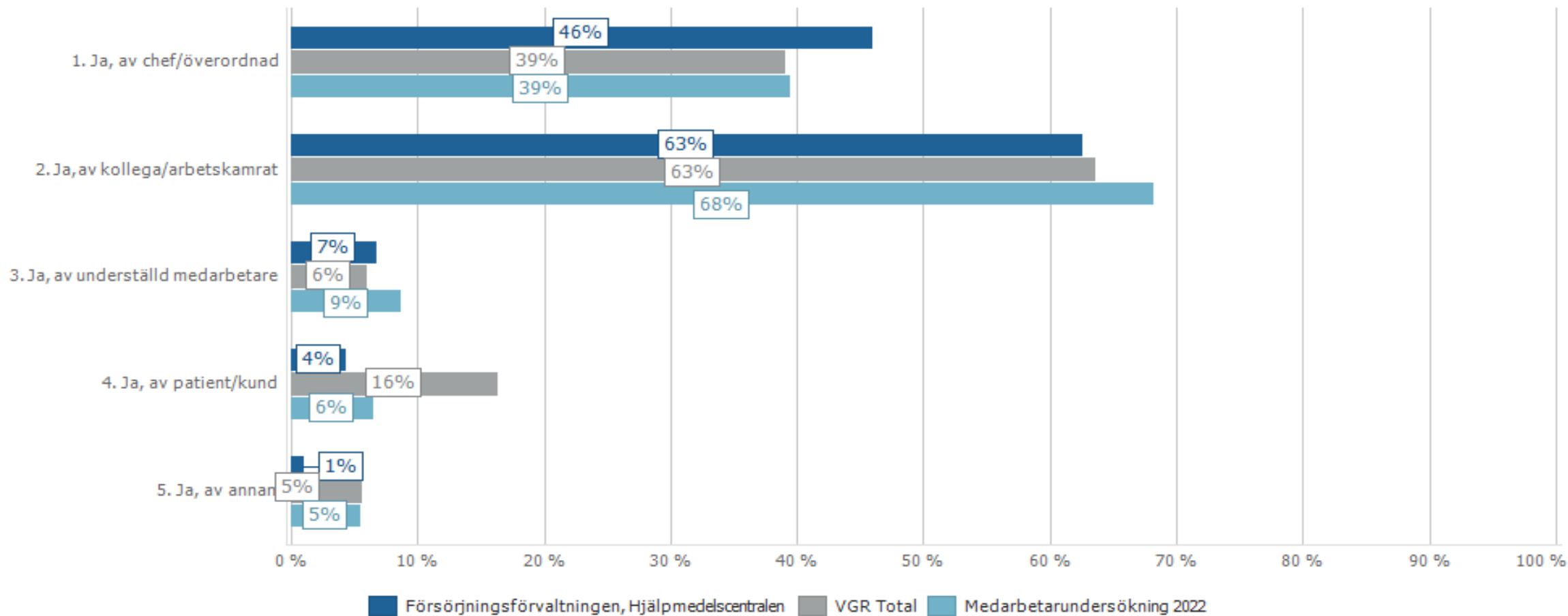
Utsatthet

Andel som svarat "ja" på att de under de senaste 12 månaderna blivit utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, våld eller hot om våld eller otillåten påverkan



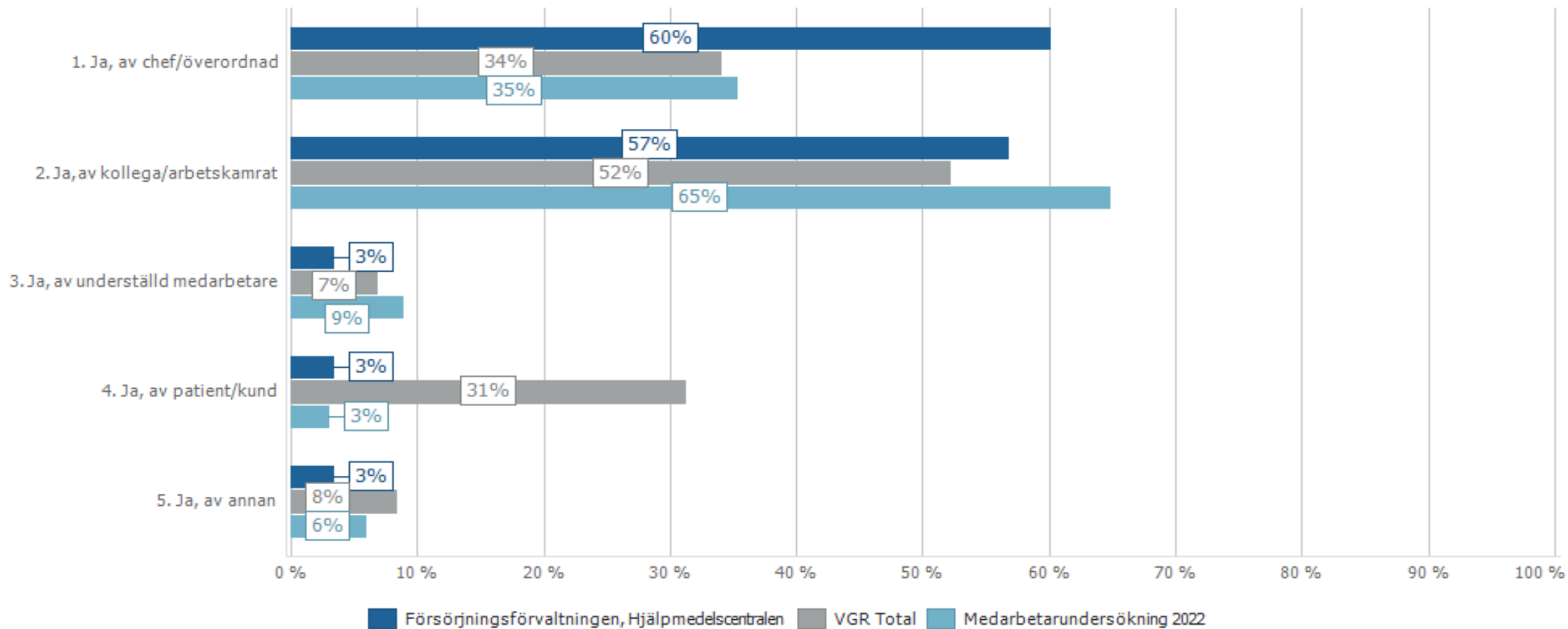
Kränkande särbehandling, vem som utfört

Andel medarbetare som svarat "ja" på respektive alternativ för vem som utsatt dem för kränkande särbehandling



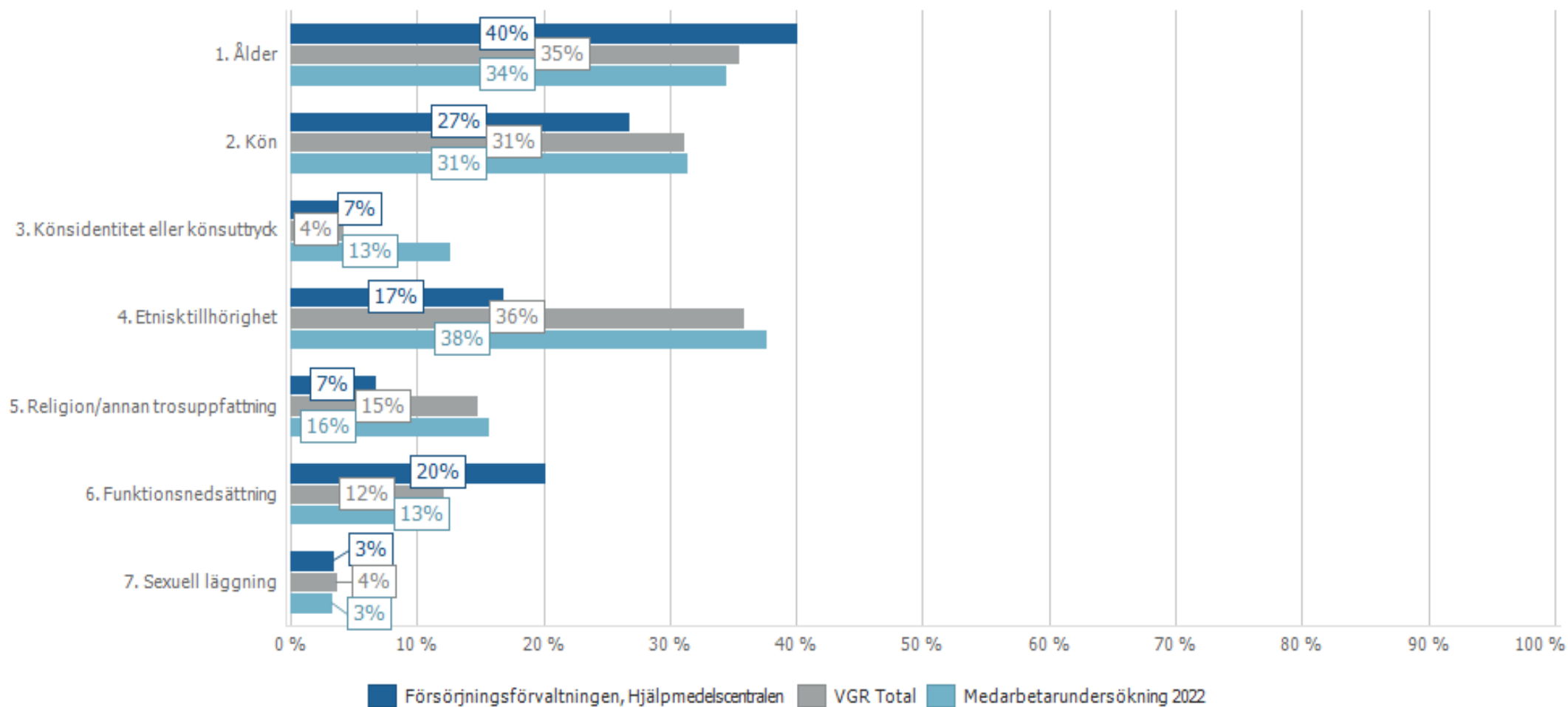
Diskriminering, vem som utfört

Andel medarbetare som svarat "ja" på respektive alternativ för vem som utsatt dem för diskriminering



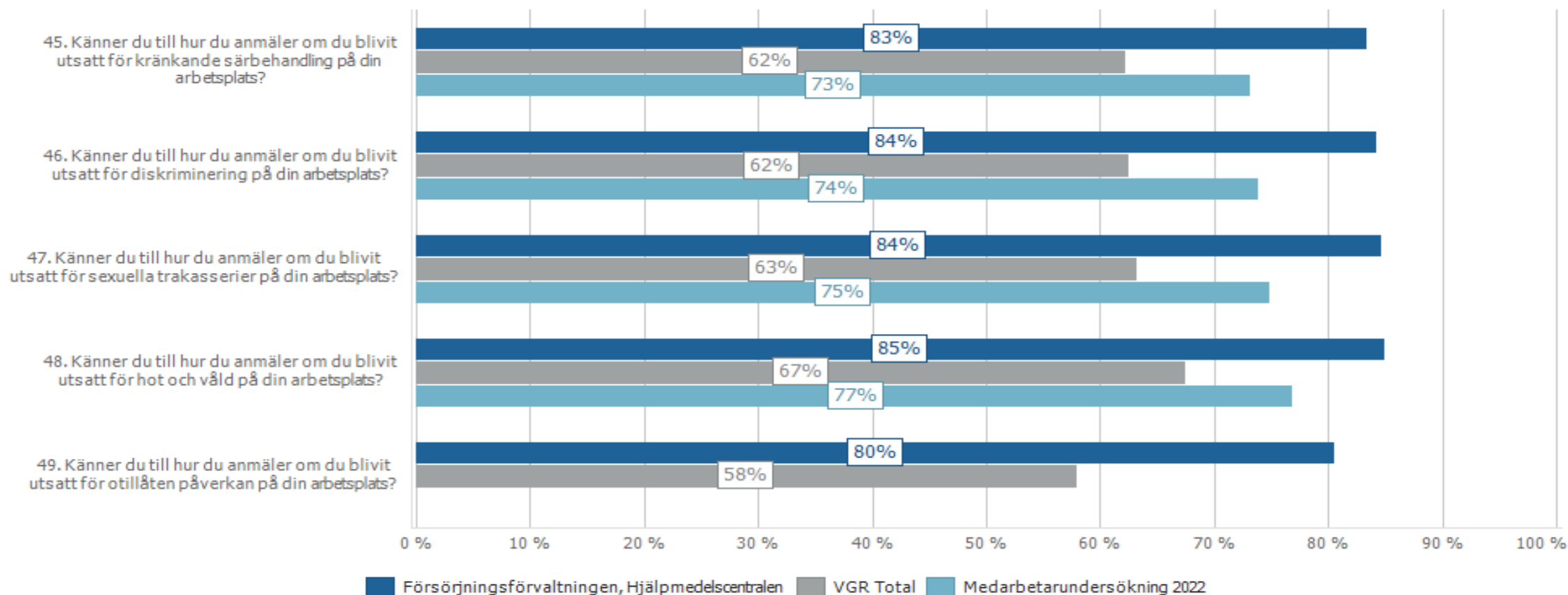
Diskrimineringsgrunder

Andel medarbetare som svarat vad diskrimineringen varit relaterad till



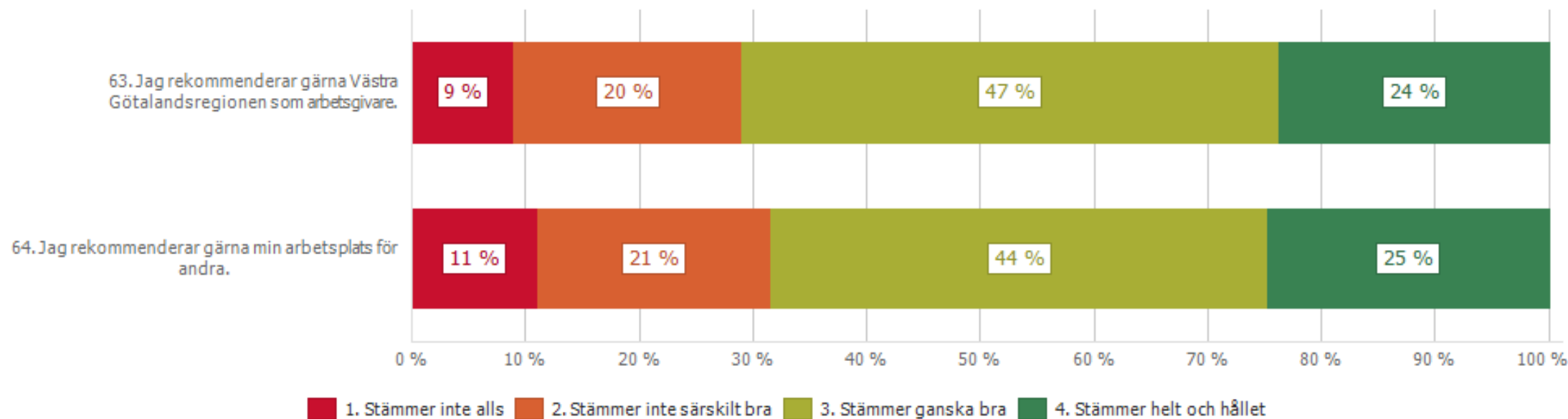
Kännedom

Andel som svarat "ja" på att de känner till hur man anmäler om man blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, våld eller hot om våld eller otillåten påverkan



Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

Svarsfördelning per fråga



Frågor - Hållbart medarbetarengagemang

HME Ledarskap:

- 12) Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
- 18) Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- 19) Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

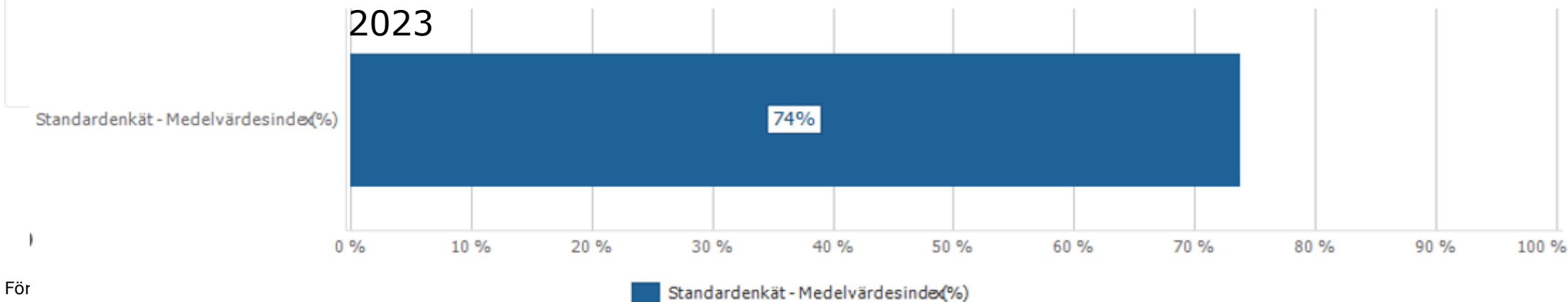
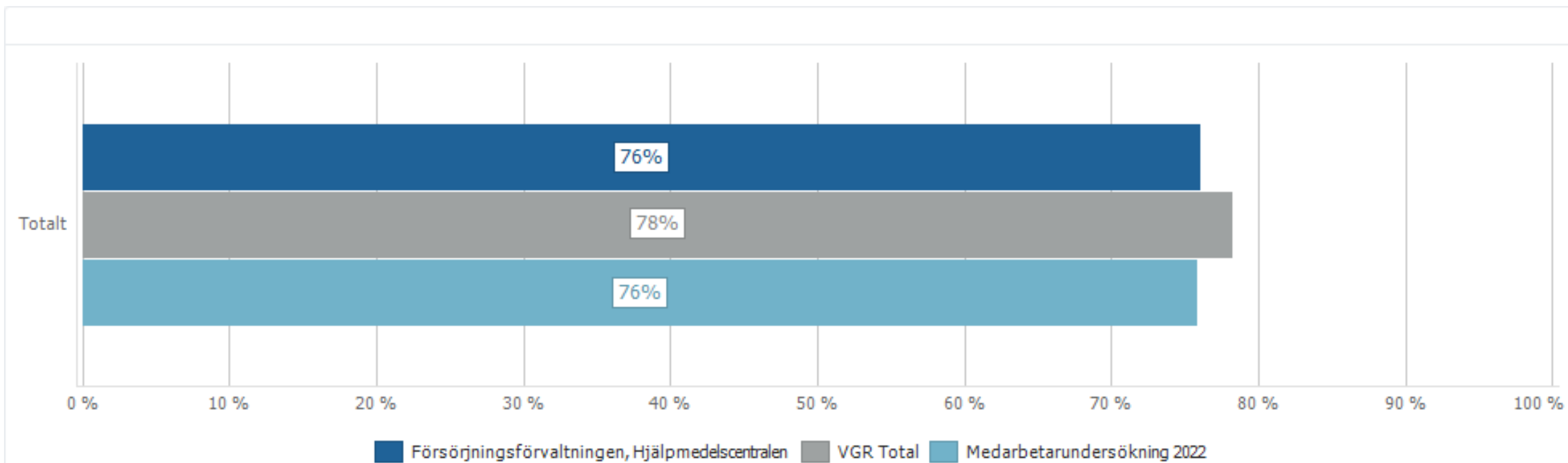
HME Motivation:

- 15) Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- 51) Mitt arbete känns meningsfullt
- 52) Jag ser fram emot att gå till arbetet

HME Styrning:

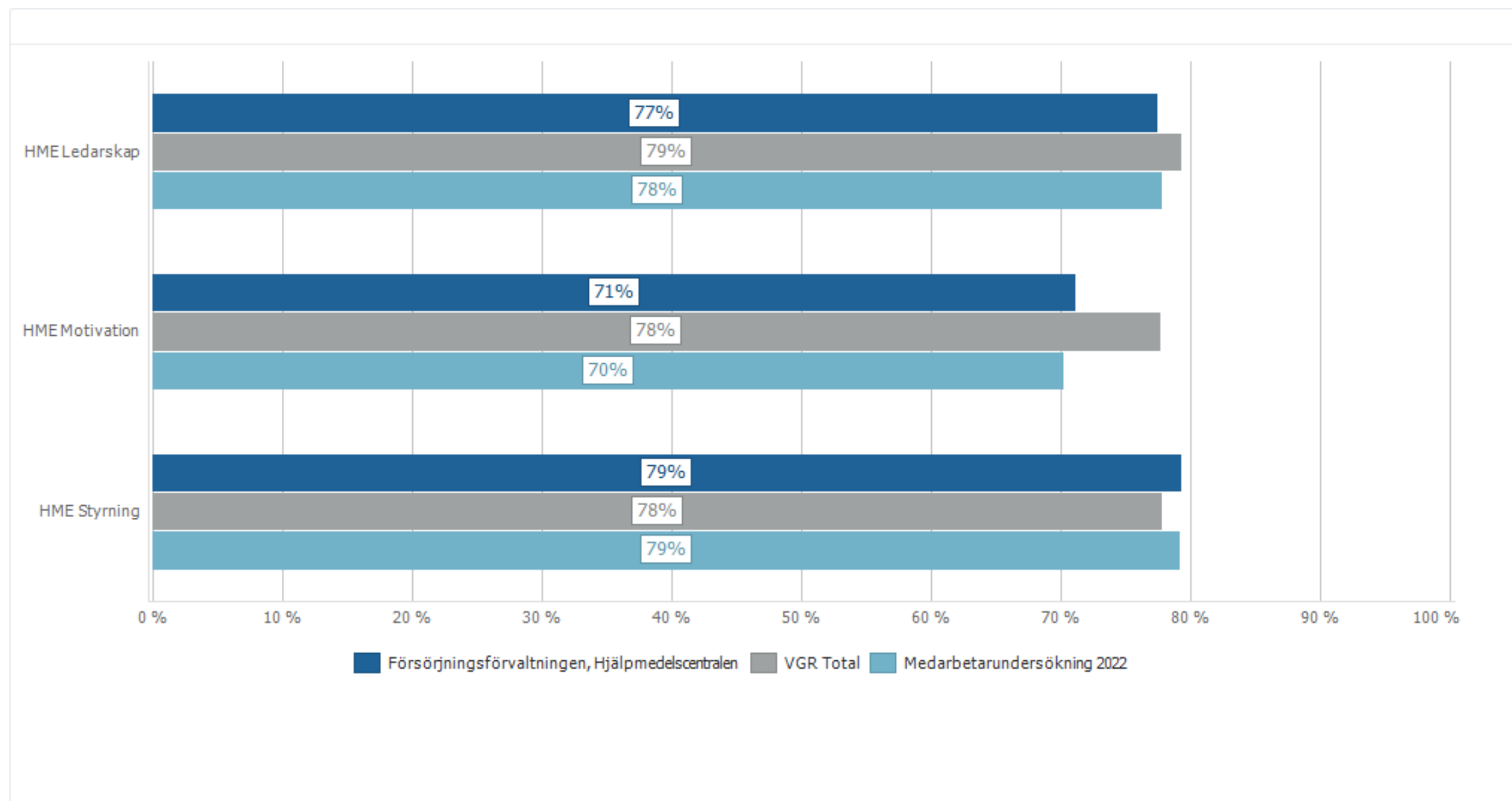
- 1) Jag är insatt i min enhets/avdelnings mål
- 2) Min enhets/avdelnings mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- 3) Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Totalindex HME 2024, 2023 och 2022

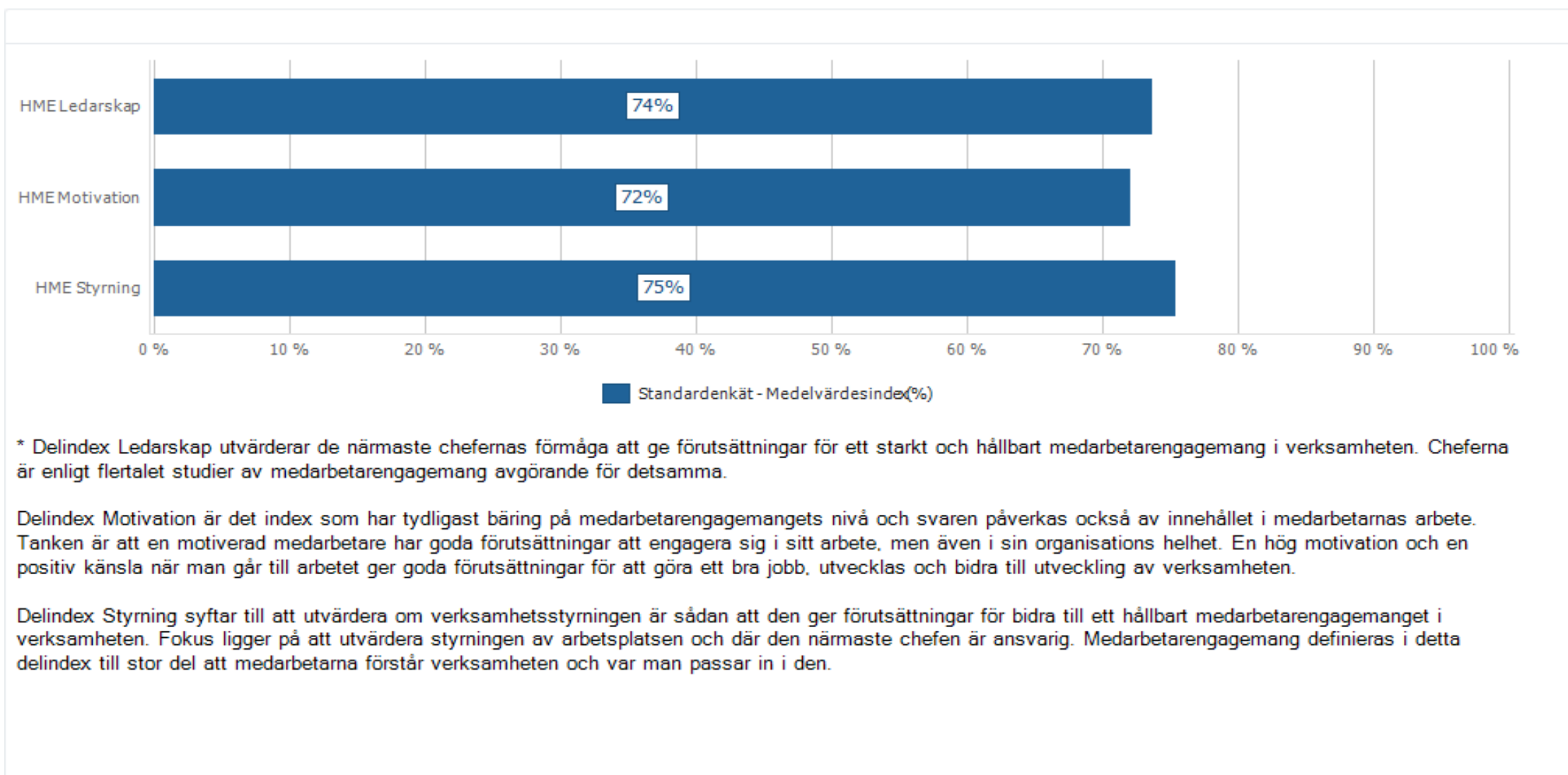


För

Delindex HME 2024



Delindex HME, resultat 2023





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN