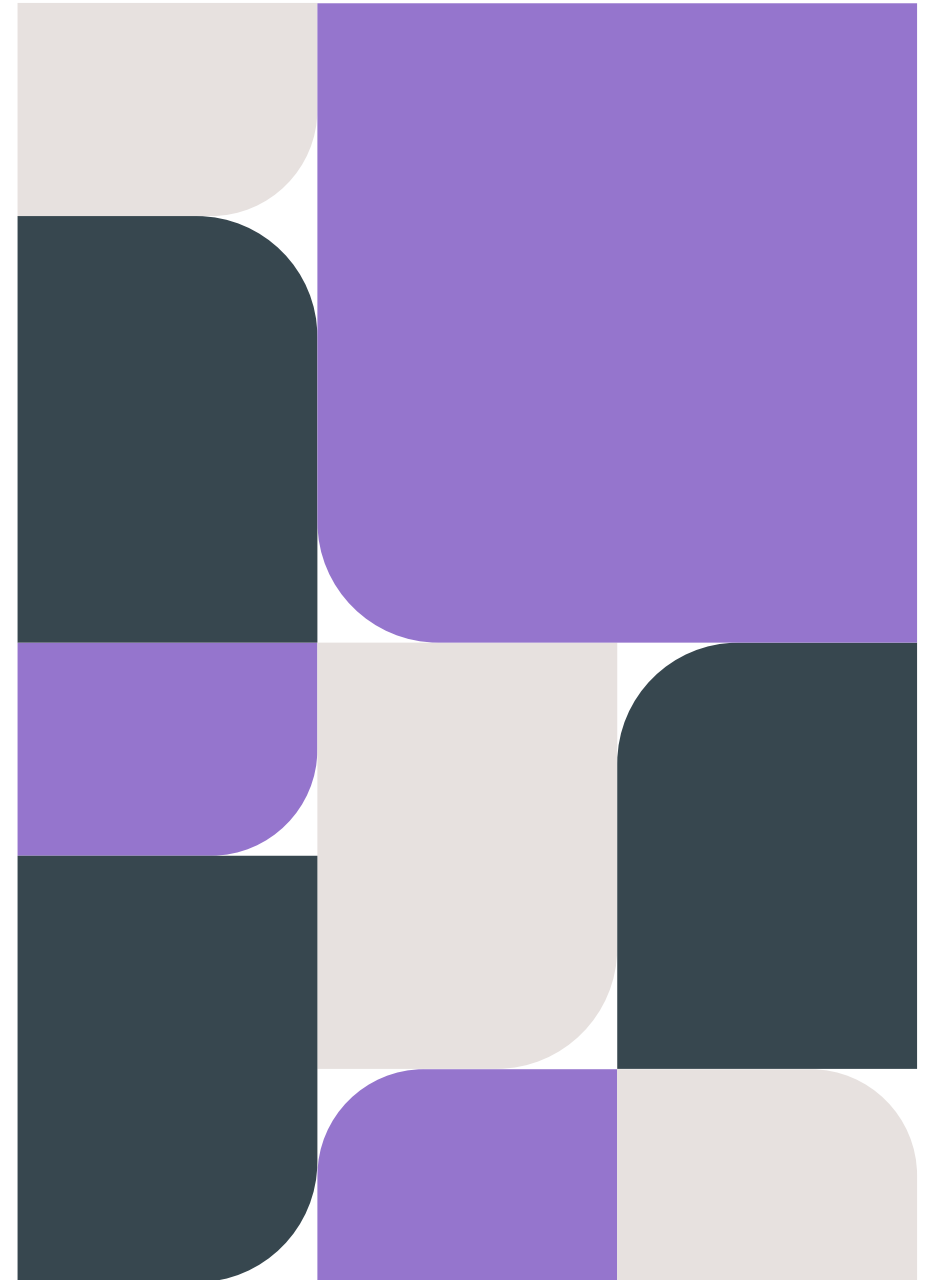


APM-material v 47

Försörjningsförvaltningen



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.

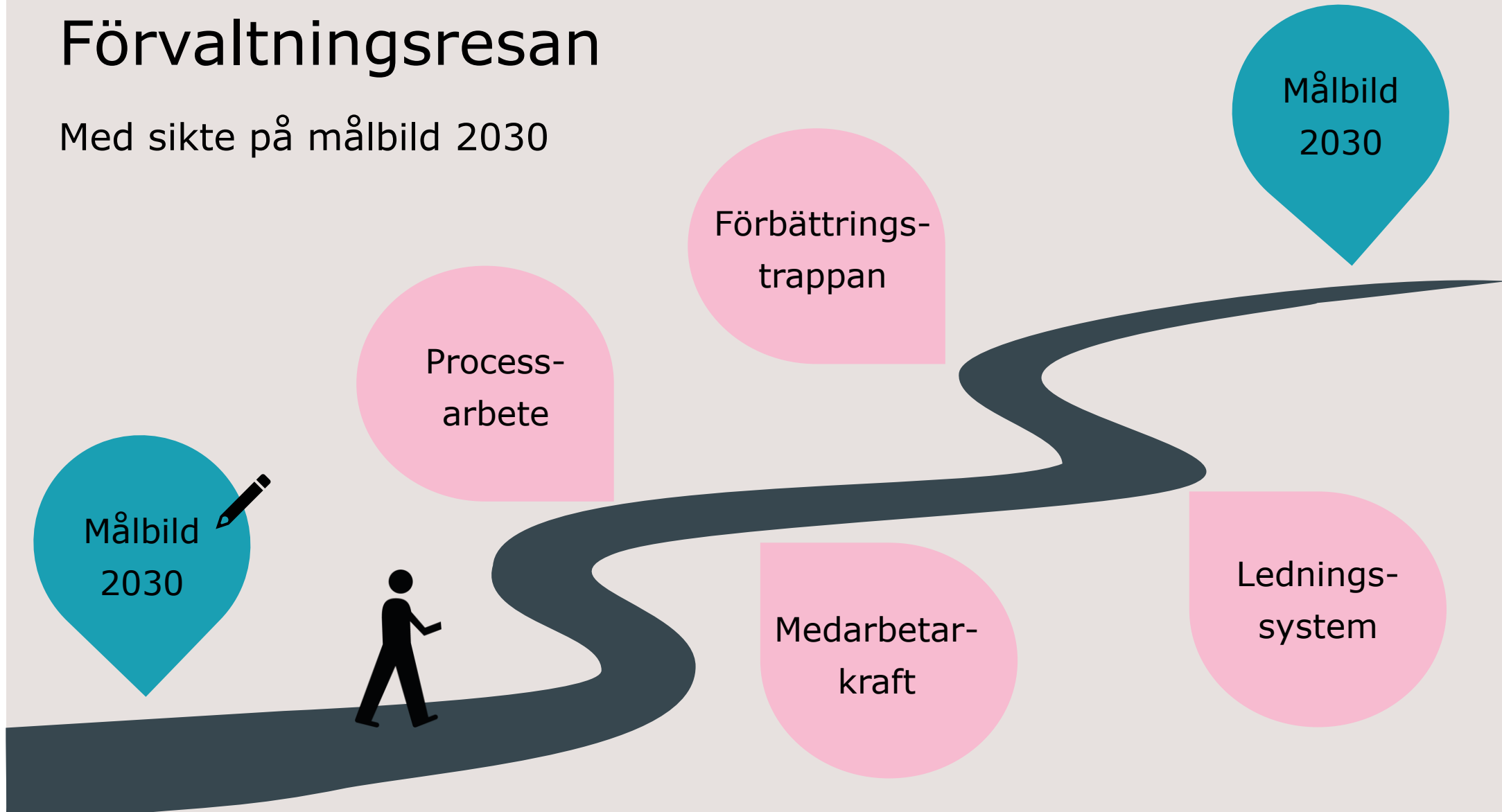
Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Många vill arbeta hos oss.



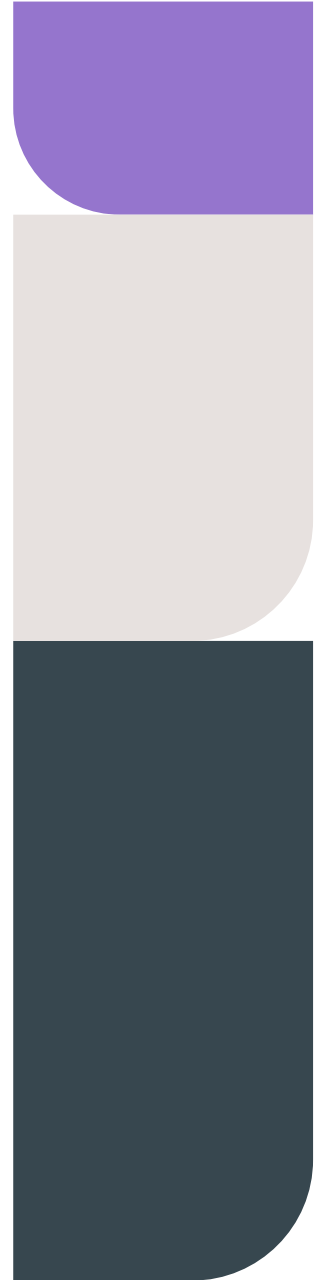
Förvaltningsresan

Med sikte på målbild 2030



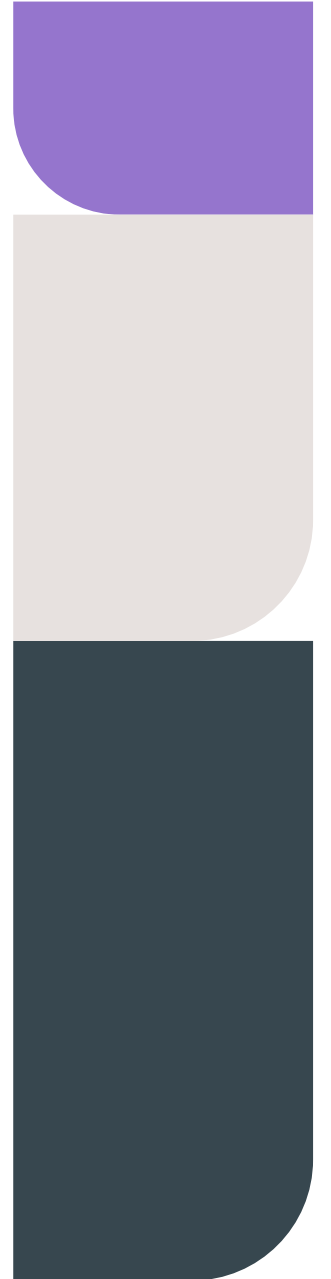
Resultat från HME

- Hållbart medarbetarindex fortsätter att förbättras
- Störst förbättring inom engagemang – inom samtliga områden



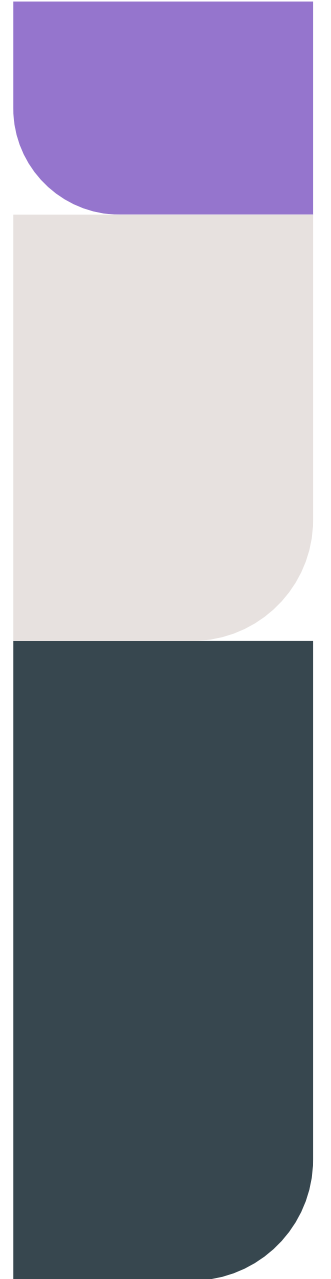
På gång i förvaltningen

- Framtagande av förvaltningens detaljbudget för 2026 är i slutfasen
- Förvaltningsledningen har lämnat inspel till planeringsunderlaget för 2027-2029. Planeringsunderlaget är vårt inspel till de politiska partierna inför deras framtagande av sina respektive politiska budgetar för 2027 samt 2028-2029
- Viktigt att profilera och göra Försörjningsförvaltningen känd inom VGR, och även inom förvaltningen



Denna månads APM-material

- Information och dialog om VGR:s rutiner om kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld och otillåten påverkan
- Återkoppling OSA-rond och undersökning hot och våld

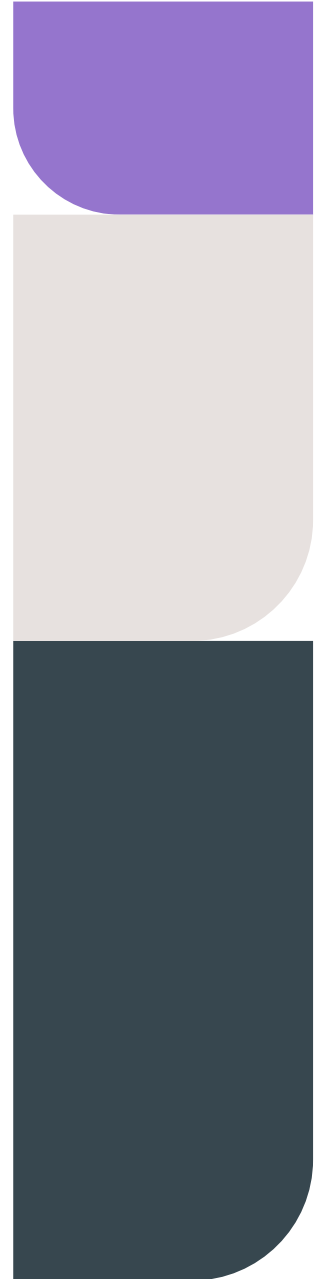


Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Information om rutinen ska ges till medarbetare en gång per år

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

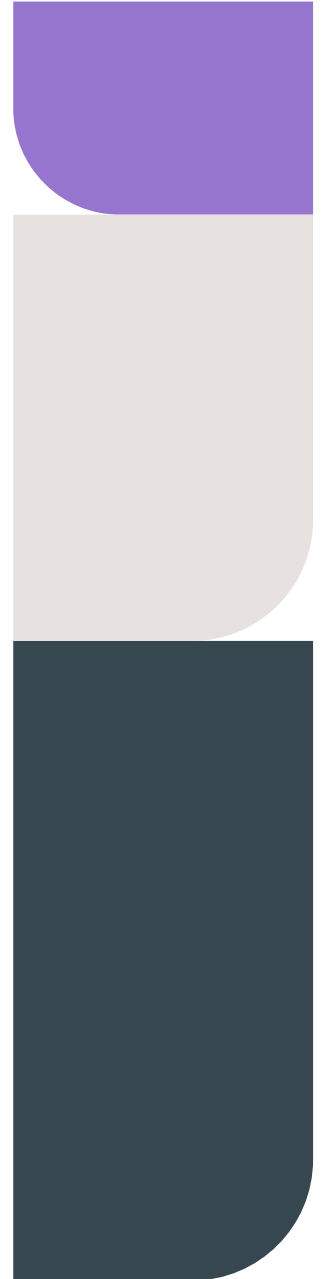
- Inom Västra Götalandsregionen accepteras inte kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Det finns en rutin och olika checklistor för hur detta ska hanteras.
- Alla har ett ansvar att respektera och acceptera varandra och varandras olikheter, att agera så att ingen hamnar utanför och säga ifrån och uppmärksamma om någon beter sig illa mot andra.
- [Guide - Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier/OSA - Västra Götalandsregionen](#)



Definition – Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas 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 fråntagande 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
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder



Definition Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen 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



Att göra för den som känner sig utsatt

- Om du kan – prata direkt med den du känt dig utsatt av.
- Om inte, eller om ingen förbättring sker – prata med din chef.
- Om du inte kan gå till chefen, gå till närmaste högre chef, fackligt ombud eller HR-enheten.
- Få hjälp med att analysera situationen, är det kränkande särbehandling eller trakasserier, eller handlar det tex om en konflikt
- Om du vill gå vidare med ärendet för utredning – skriftlig anmälan
- Tänk på att det är inte möjligt att göra en anonym anmälan.

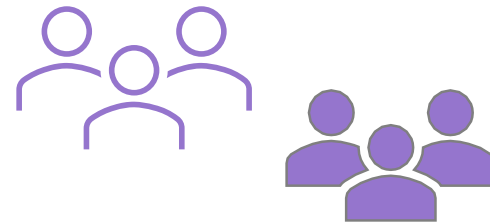
Det viktiga är att du berättar om din upplevelse så att arbetsgivaren kan agera innan problemen blivit för stora eller komplicerade.



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?



Hot och våld, otillåten påverkan

Hot och våld



Medarbetare och chefer i offentlig verksamhet har på många sätt en utsatt position.



Störst risk att utsättas för hot och våld löper personer som arbetar inom vård och omsorg.



Hot och våld kan förekomma vid ett fysiskt möte men även genom telefon, e-post och andra digitala plattformar.



Alla reagerar olika på en hot eller våldssituation, men I många fall så behövs stödinsatser.

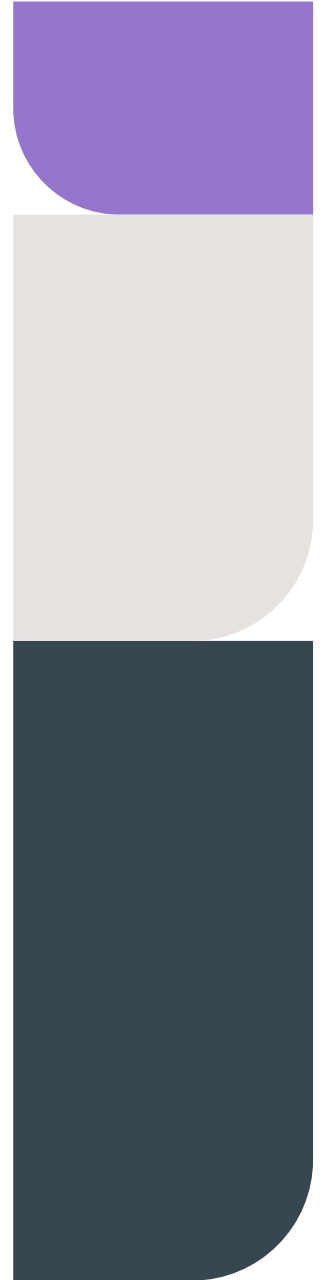


Otillåten påverkan

Otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp som innefattar olika handlingar i syfte att påverka dig i ditt arbete, tex vid beslutsfattande för att få dig att agera på ett annat sätt än du tänkt.

Man pratar om fem påverkansformer:

- Trakasserier
- Hot
- Våld
- Skadegörelse
- Korruption



Vi arbetar förebyggande

- Systematiskt arbetsmiljöarbete - skyddsronder genomförs löpande och årligen
- APM – löpande dialog om arbetsmiljöfrågor
- Erbjuder webbutbildning i Personsäkerhet

[Utbildning: Personsäkerhet bemötande](#)

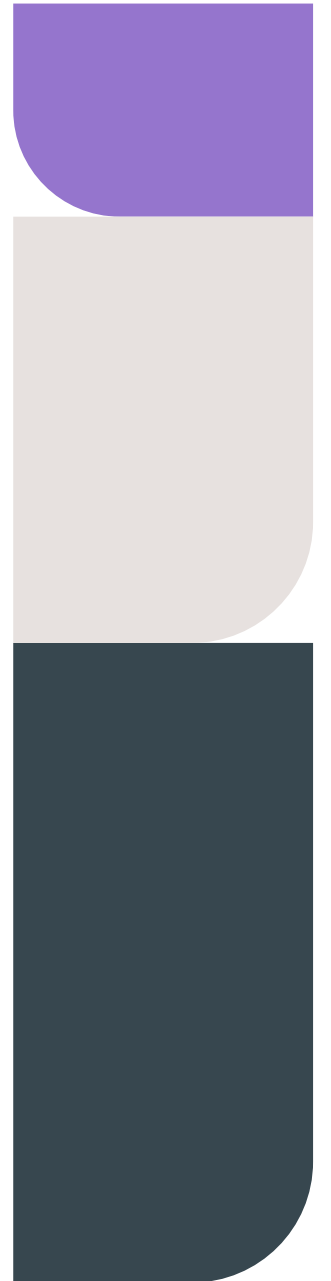
- Chefs- och ledarutveckling



Hur hanterar jag som medarbetare otillåten påverkan?

- Berätta för din chef.
- Diskutera med din chef om en polisanmälan krävs.
- Rapportera händelsen i MedControl PRO

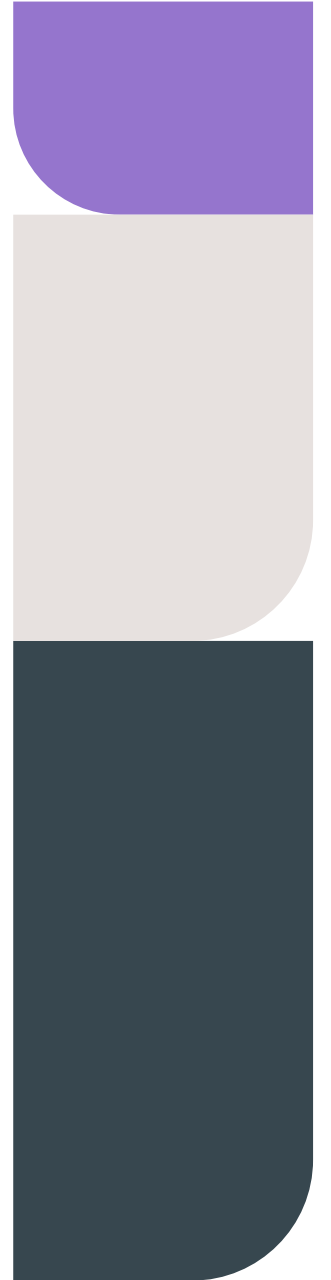
[MedControl PRO \(avvikelsehantering\) -
Försörjningsförvaltningen](#)



Återkoppling och dialog
OSA-rond och undersökning hot och
våld

OSA-rond och undersökning hot och våld

- Under augusti och september genomfördes OSA-ronder och undersökningar om hot och våld.
- Ronderna genomfördes av chefer och skyddsombud och där det inte fanns skyddsombud bjöd chefen med någon medarbetare.

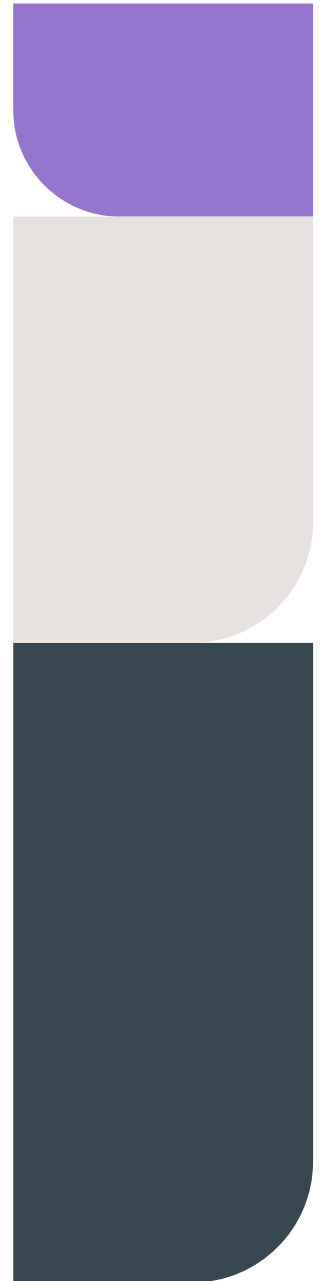


Återkoppling OSA-rond och undersökning hot och våld

Dialog kring genomförda skyddsronder/undersökningar

- Identifierades några risker, vilka i så fall?
- Diskutera förslag på åtgärder och tidsplan för dessa?

Dokumentation och uppföljning sker med hjälp av SAM-modulen i Plan och styr.



APM, webinar och chefsmöten 2025

APM 2025

V 4

V 8-9 (pga
sportlovsveckor)

V 12

V 16-17 (pga påsk)

V 20

V 24-25 (pga start
semesterperiod)

V 34

V 38

V 42

V 47

V 50

Webinar 2025

Webinar blir då 11.35-12.00, 17 januari, 14 februari, 14 mars, 11 april, 9 maj, 3 juni (obs, tisdag pga FLG och nationaldag), 15 augusti, 12 september, 10 oktober, 14 november, 5 december

Chefsmöten 2025

Chefsmöten 5/3, 22/5, 1/10 (heldag fysiskt), 9/12



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN