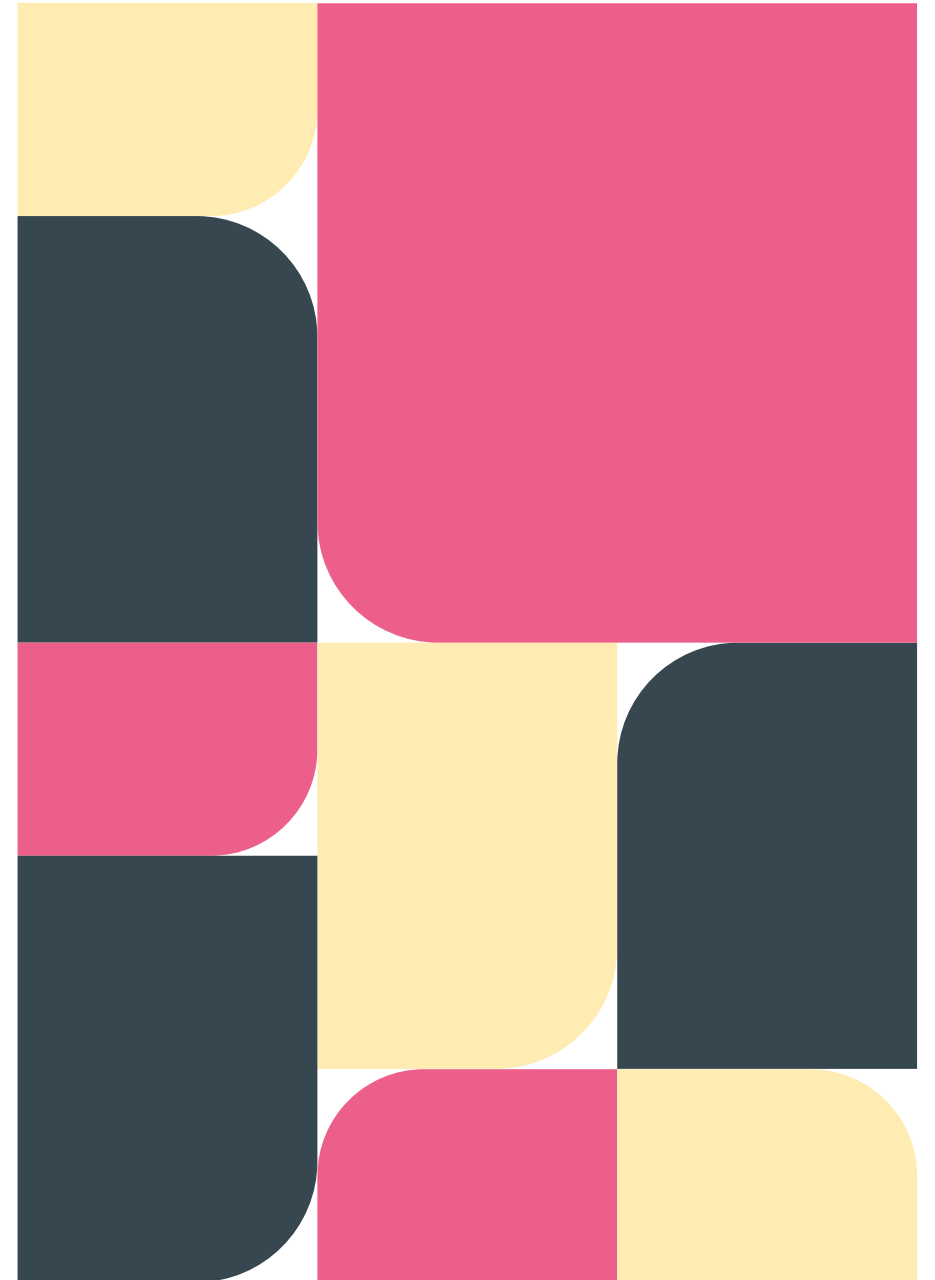


APM-material v 4

Försörjningsförvaltningen



Målbild 2030

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

Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Digitala lösningar underlättar vår vardag.

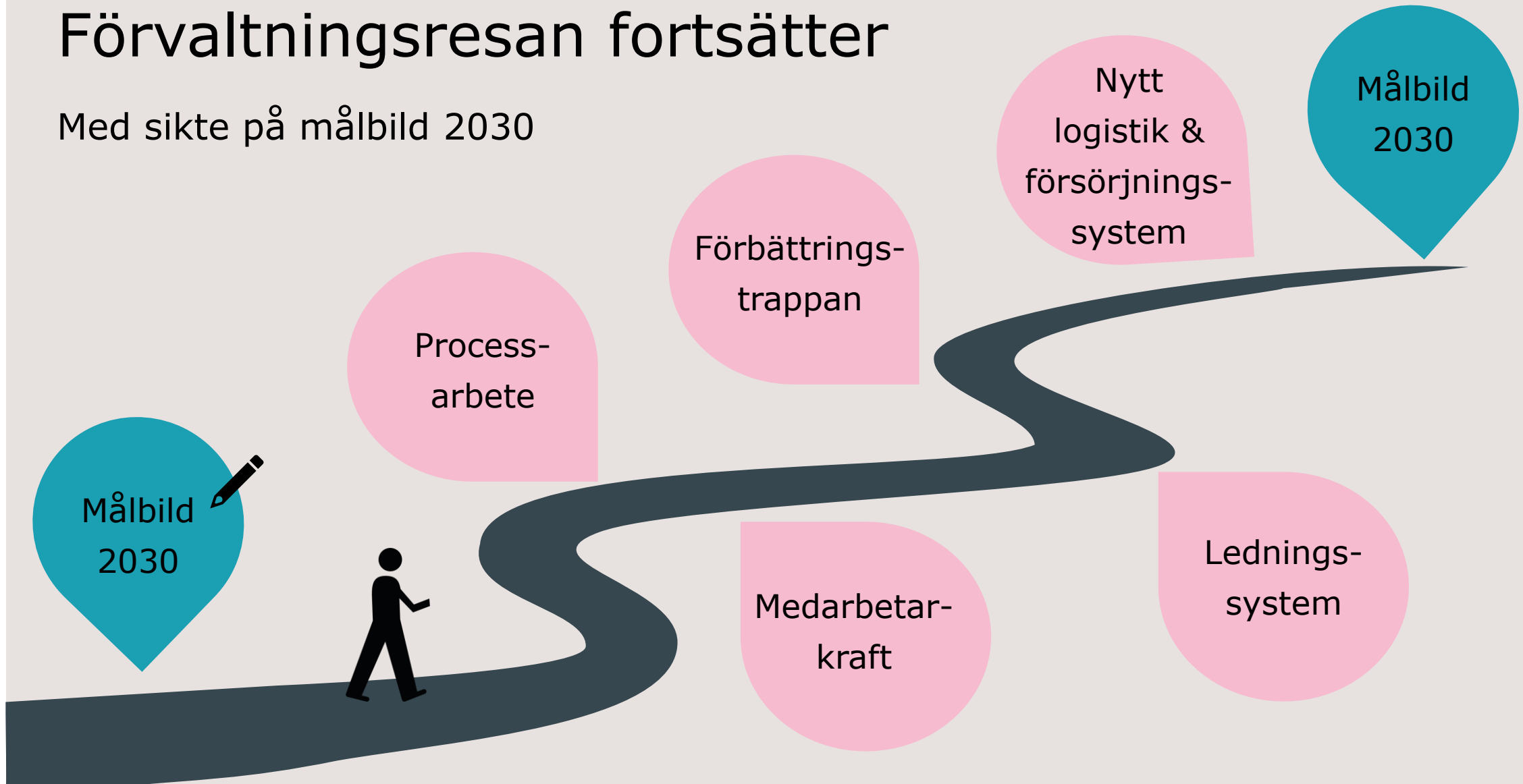
Många vill arbeta hos oss.

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



Förvaltningsresan fortsätter

Med sikte på målbild 2030



Försörjningsförvaltningens APM

Arbetsplatsmötet (APM) är till för att chef och medarbetare ska ha dialog om det som är viktigt för verksamhetens utveckling och arbetsmiljö. Det ska ge möjlighet till delaktighet och engagemang. Den formella delen av APM är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM.

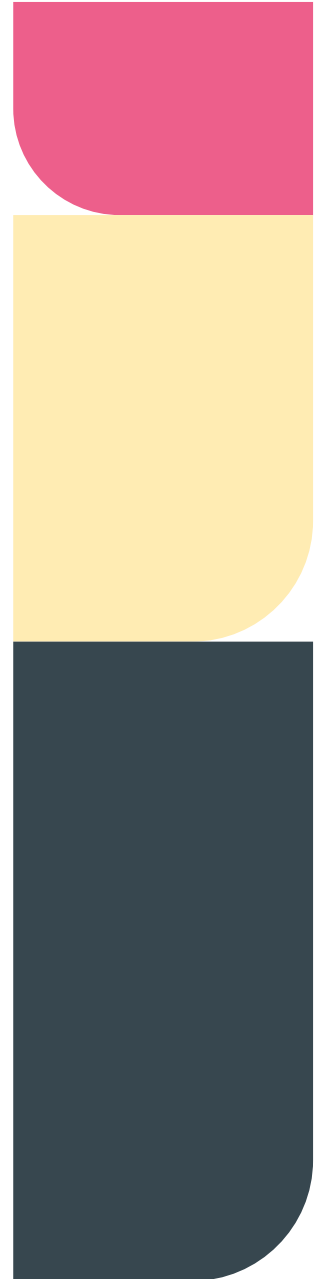
Välfungerande APM är också en förutsättning för att i framtiden ingå samverkansavtal med våra fackliga parter.

På Försörjningsförvaltningen har vi valt att ha gemensamma APM-veckor med ett tillhörande material för att alla ska kunna få samma information samtidigt.



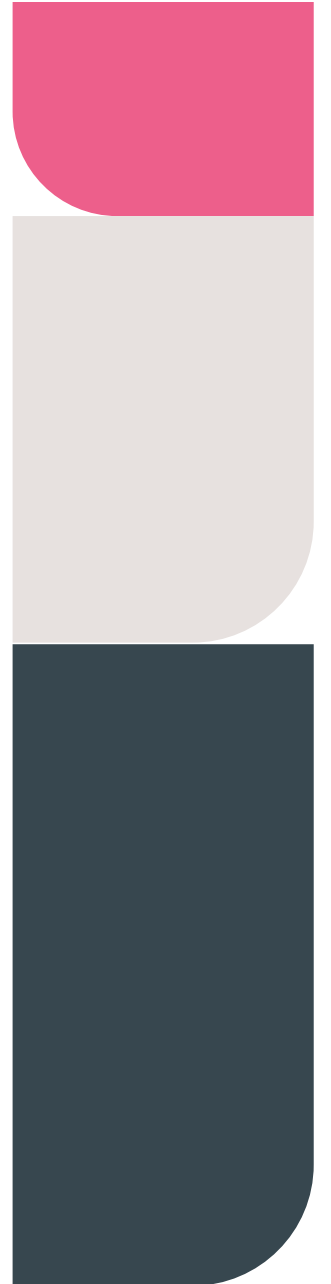
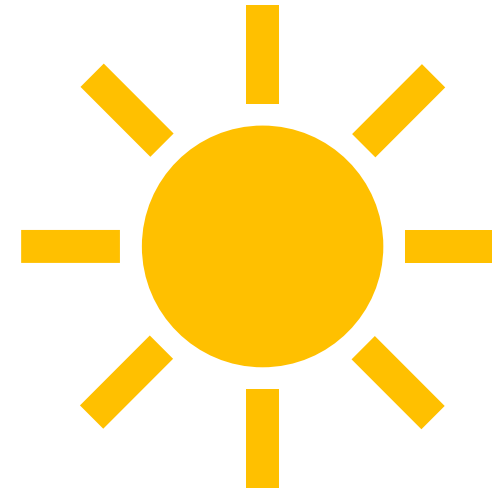
På gång på förvaltningen

- Summering av 2025
 - ett år med bra resultat för leverans, kvalitet och ekonomi. Vi är på väg åt rätt håll
- Upphandling av nytt logistik- och försörjningssystem
 - 2 av 3 delar klara för kontraktsskrivning. Omtag behövs för den tredje delen
- Ny överenskommelse mellan staten och SKR kring försörjningsberedskap
 - Försörjningsförvaltningen tilldelas ytterligare nära 100 miljoner kronor för att uppnå en månads omsättningslager av medicintekniska produkter, personlig skyddsutrustning och livsmedel för speciella medicinska ändamål



Dags att börja planera för semestrar

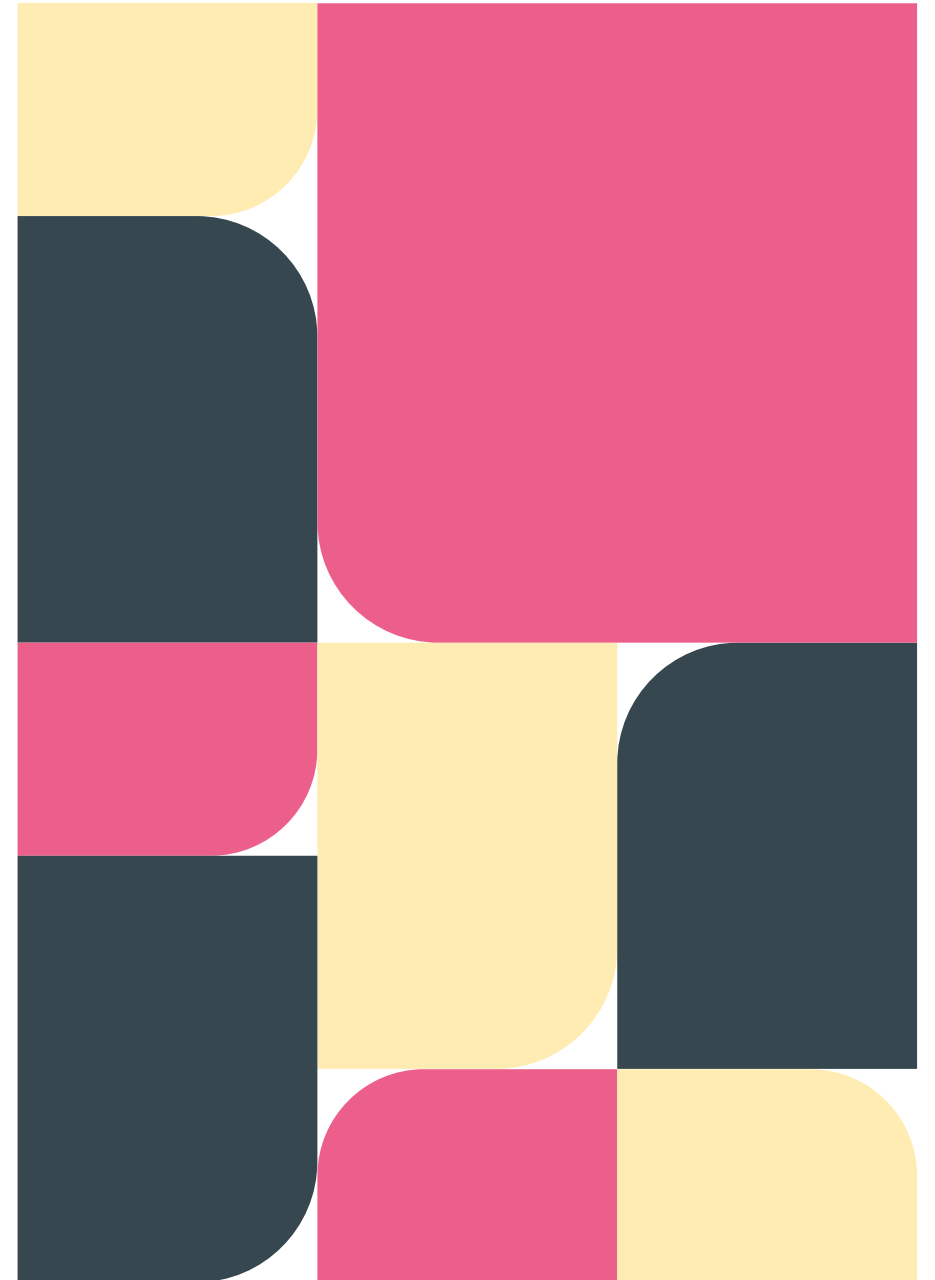
- Förslaget för årets sommarssemestrar ska vara klart i månadsskiftet februari/mars
- Medarbetare ska få besked om den fastställda semesterförläggningen senast två månader innan huvudsemestern börjar.
- Vid förläggning av huvudsemestern ska arbetsgivaren eftersträva att medarbetare ges möjlighet till en sammanhängande ledighetsperiod på minst fyra veckor under juni-augusti.



VGR

Medarbetarpolicy

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten



Tillsammans bidrar vi till hållbarhet för varje människa och för vår planet. Genom det arbete vi gör varje dag följer vi våra strategier och mål och hjälper till att nå visionen om ett gott liv för de som bor och verkar i Västra Götaland.



Medarbetarpolicyn

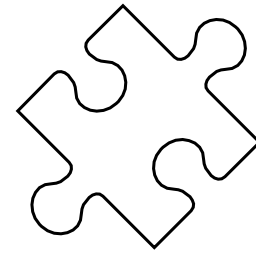
Beskriver grundläggande värderingar, principer och förhållningssätt inom

- hälsa och arbetsmiljö
- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
- Jämlikhet och lika rättigheter
- lön

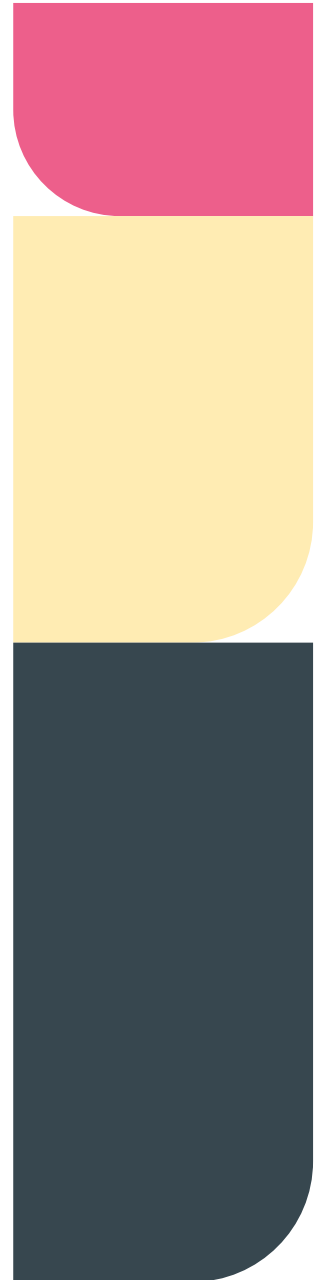
Gemensam för samtliga styrelser, nämnder och bolag inom Västra Götalandsregionen



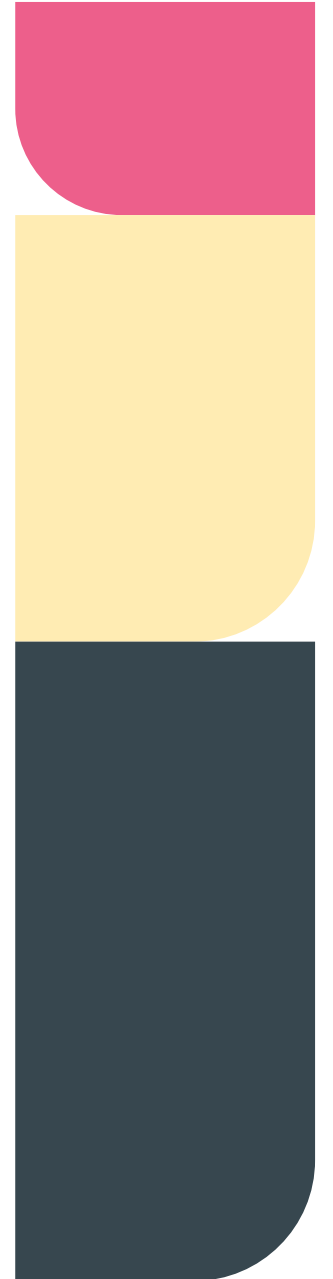
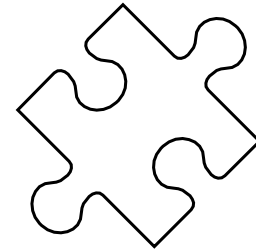
Vi utvecklar och förbättrar verksamheten



På Västra Götalandsregionens arbetsplatser utvecklar vi oss tillsammans och använder alla medarbetarnas kompetens för en effektiv verksamhet. Det ska vara enkelt att se hur vi kan utvecklas som medarbetare, både i yrket och i Västra Götalandsregionen.



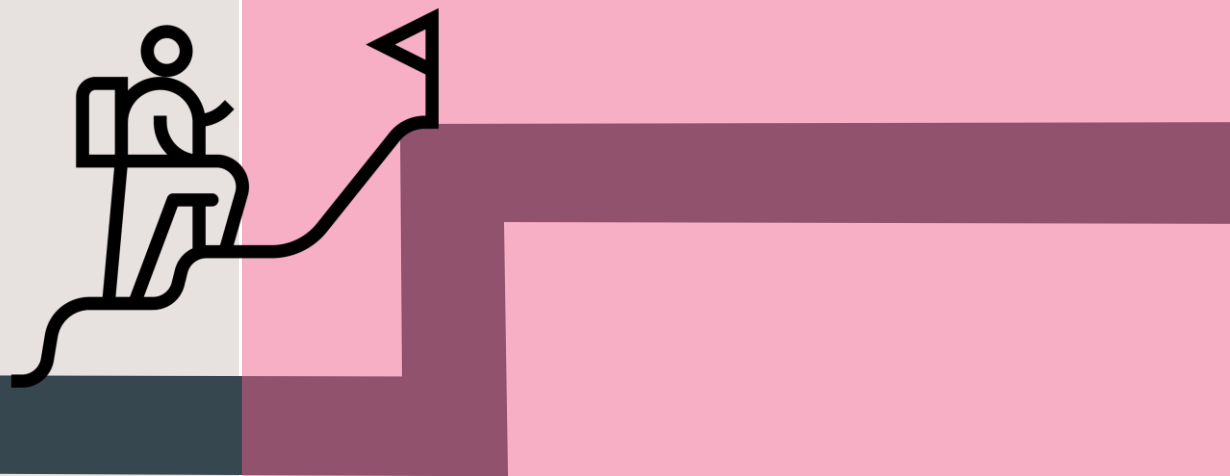
Vi utvecklar och förbättrar verksamheten



Som medarbetare i Västra Götalandsregionen

- använder och utvecklar du din kompetens så att den passar verksamhetens uppdrag och mål
- har du en dialog med din chef om vad du behöver för att utvecklas
- tar du ansvar för att lära dig nya saker i det dagliga arbetet och när det görs insatser för att öka kompetensen
- delar du med dig av det du lär dig och tar del av andras kunskaper och erfarenheter
- är du aktiv i arbetet med att utveckla och förbättra verksamheten
- bidrar du till att din och dina kollegors kompetens används på bästa sätt.

Förbättringstrappan



Förbättrings-
trappan

Förbättringstrappan

Läs mer om
förvaltningens
förbättringsarbete
[på intranätet!](#)

Tillsammans steg för steg

En satsning för att genom små steg och gemensamt lärande utveckla struktur och kultur för ständiga förbättringar i våra verksamheter.

Vad ska vi göra?

Varför ständiga förbättringar?

Utbildning i varför vi arbetar med förbättringar, samt dialog om dagens förutsättningar att göra det.

Chefer och
områdesledning
del 1



APM
del 1

Hur tillämpa hos oss?

Utbildning i praktisk tillämpning, med goda och lärande exempel. Dialog om hur ni kan göra just hos er

Chefer och
områdesledning
del 2



APM
del 2

Vad är nästa steg?

Dialog om vad tar med oss hittills – och hur vi kan fortsätta utveckla förbättringsarbetet tillsammans.

Chefer och
områdesledning
del 3



Stöttande insatser

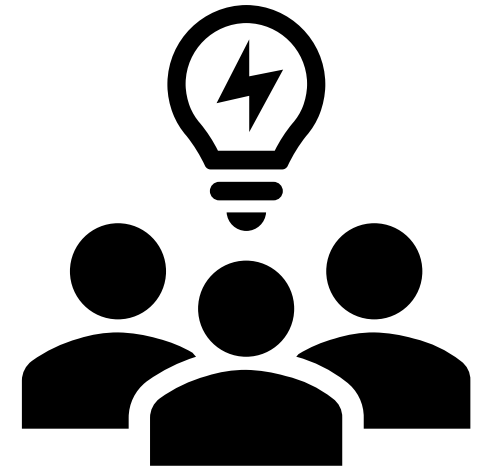
- Lokal förbättringscoach
- Verktyslåda på Insidan
- Dokumentation av förbättringsförslag

Reflektion och dialog

Tid: cirka 10 min

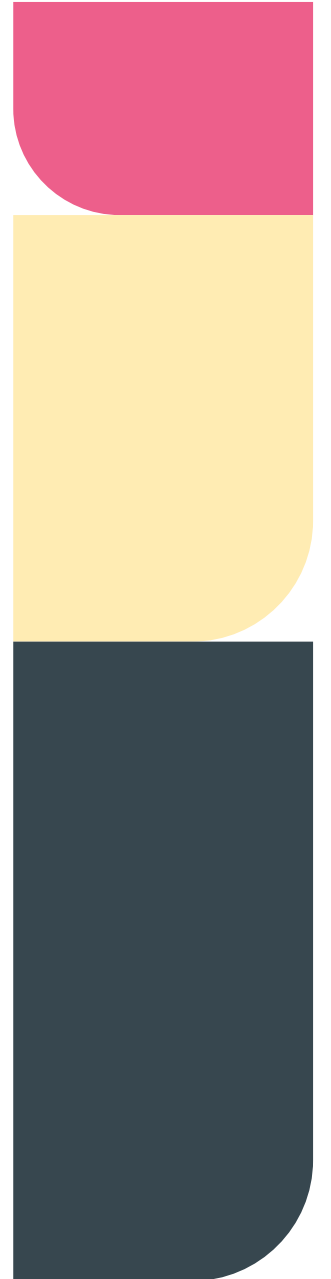
Vi utvecklar och förbättrar verksamheten

- Hur arbetar vi i vår grupp tillsammans för att lära oss nya saker och för att utveckla vår verksamhet?
- Hur stöttar och hjälper vi varandra?





- [Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy](#)
- [Kommunikationspaket medarbetarpolicyn -
Försörjningsförvaltningen](#)



APM, webinar och chefsmöten 2026

APM 2026

V 4

V 7-8 (pga
(sportlovsveckor)

V 12

V 15-16 (p.g.a
påsk)

V 20

V 24-25 (pga start
semesterperiod)

V 34

V 38

V 42

V 47

V 50

Webinar 2026

Webinar blir då 11.35-12.00, 9 januari, 6 februari, 13 mars, 1 april (obs, onsdag pga påsk), 8 maj, 5 juni, 14 augusti, 11 september, 9 oktober, 6 november, 4 december (inkl. i digitalt chefsmöte)

Chefsmöten 2026

Chefsmöten 5/3, 7/5, 1/10 (heldag fysiskt), 4/12 (inkl. webinar)



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN