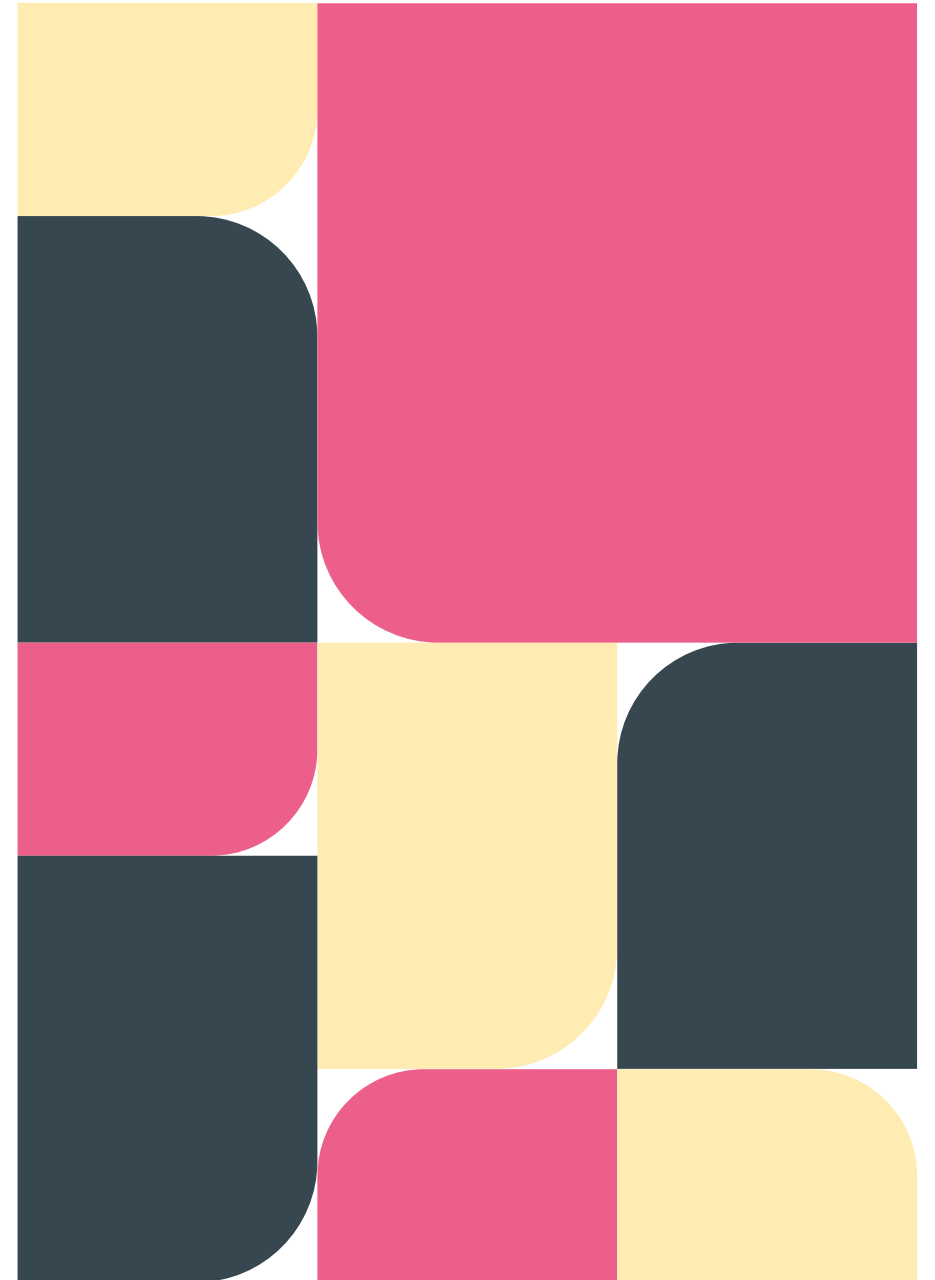


APM-material v 15-16

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.

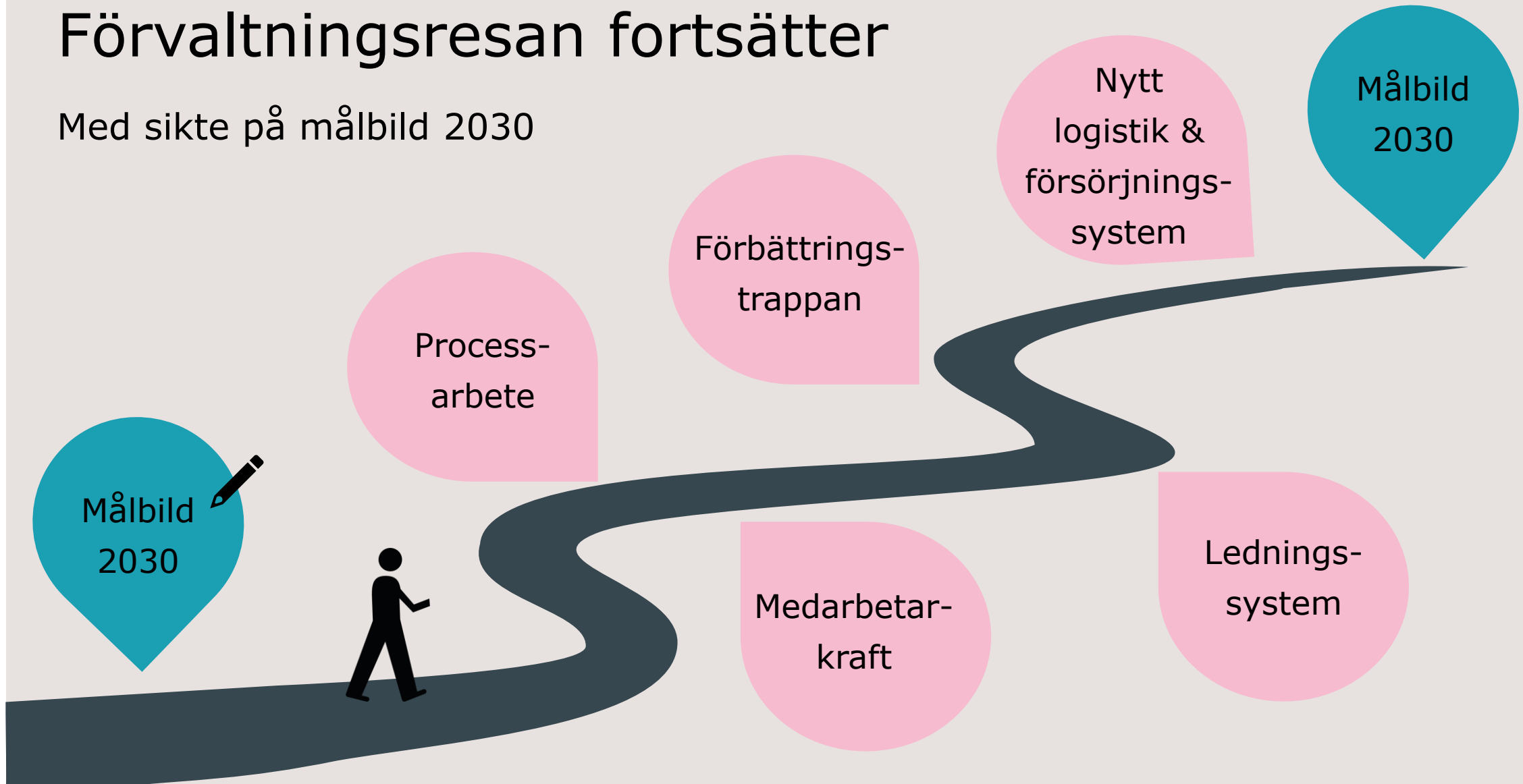
Många vill arbeta hos oss.

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



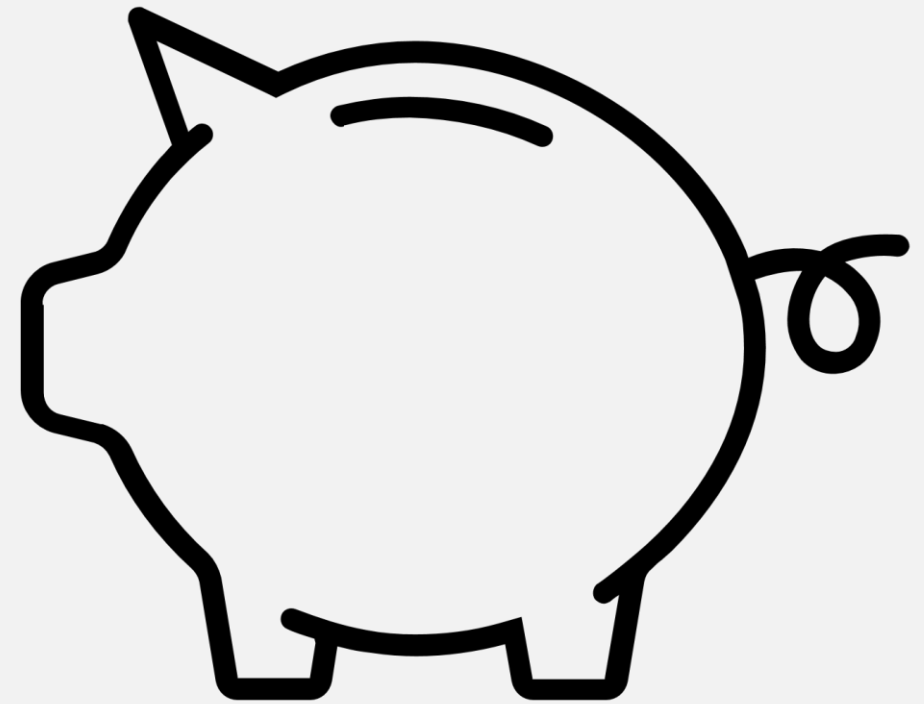
Förvaltningsresan fortsätter

Med sikte på målbild 2030



Ny lön betalas ut med aprillönen

- Nu är årets löneöversyn avslutad för 2026.
- Alla tillsvidareanställda medarbetare kommer att få sin nya lön utbetald med aprillönen.
- Statistik är inte tillgänglig förrän tidigast maj/juni.



Att veta inför intern och extern miljörevision

Pssst!
Allt detta får du reda på om du går "[FFs basutbildning miljö](#)" på lärportalen.!

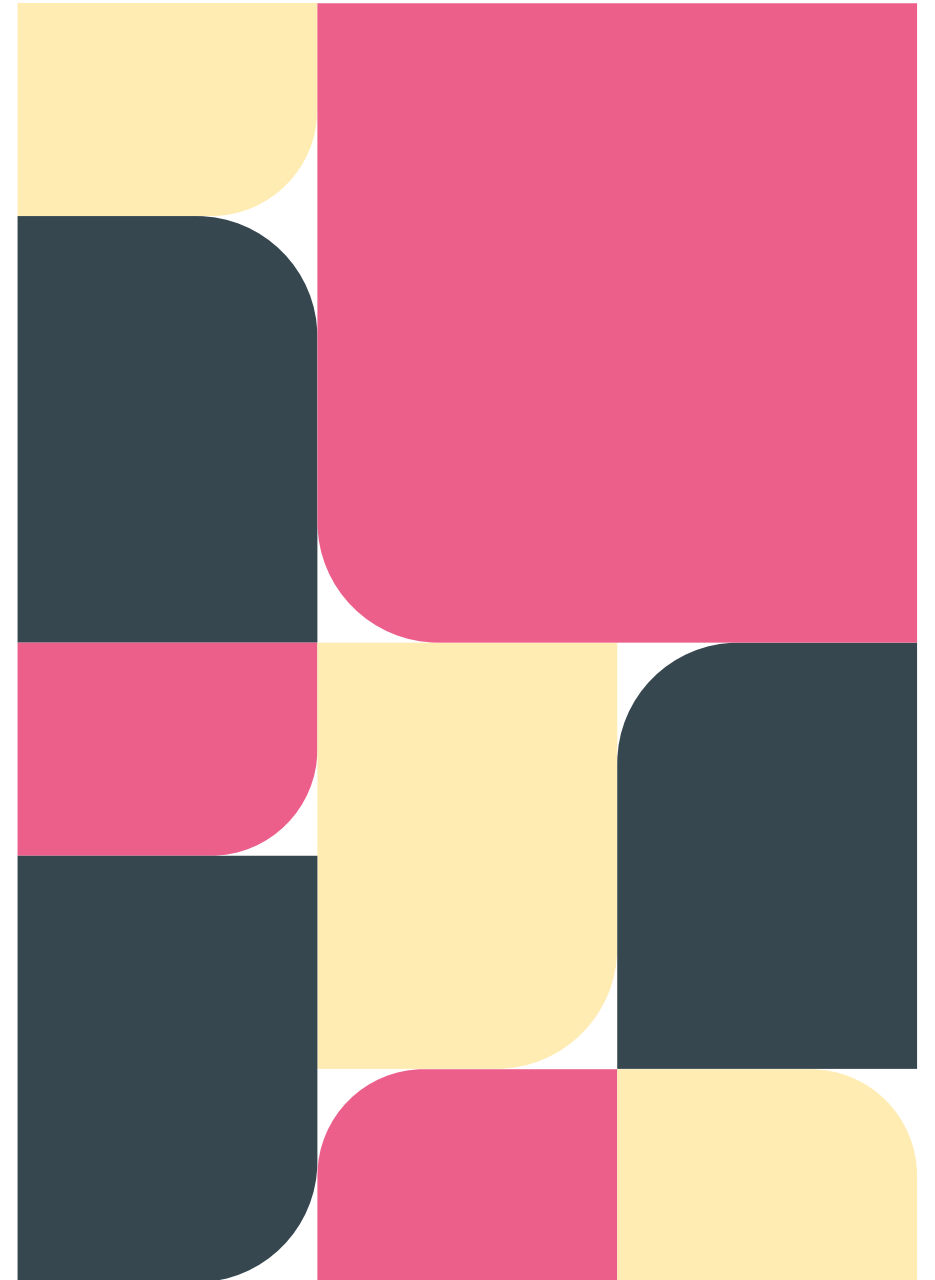
Vi har samlat allt som du som chef och dina medarbetare behöver veta i en ppt: [Vad alla bör veta inför revision av miljöledningssystemet, FF - Presentation.pptx](#)

1. Vad är ett miljöledningssystem och var hittar jag den **dokumentation** som är kopplad till miljöledningssystemet?
2. Att det finns en **miljöpolicy** och ungefär vad den innebär
3. Vilka FFs **betydande miljöaspekter** är och vad de innebär.
4. Vilka **miljömål** jag berörs av i mitt arbete.
5. Vad kan jag göra för att **minska miljöpåverkan** från mitt arbete
6. Hur jag ska agera om det uppstår ett **miljönödläge**
7. Vad en **miljöavvikelse** är och hur jag rapporterar miljöavvikelser
8. Vad jag gör om jag har ett **förbättringsförslag**.
9. Vad det finns för **ansvar och roller** i miljöarbetet. Vem är min närmsta kontaktperson?

Systematiskt Brandskyddsarbete

Försörjningsförvaltningen

APM-material



ISO 14001-revision - avvikelser

Under den externa miljörevisionen såg man vissa brister i förvaltningens systematiska brandskyddsarbete, t.ex:

- Ansvarsfördelning mellan egen och annan verksamhet
- Lokala rutiner vid nödläge (brand)
- Utrymningsövningar

Arbete för att skapa en förvaltningsövergripande struktur för brandskyddsarbete, inkl stödmaterial och mallar, för verksamheten tas fram under 2026. Målbild är beslut i frågan Q3 2026, införande Q4 2026.

Men det finns mycket man kan göra med sitt brandskyddsarbete innan det förvaltningsövergripande finns på plats!



Brandskydd medarbetare

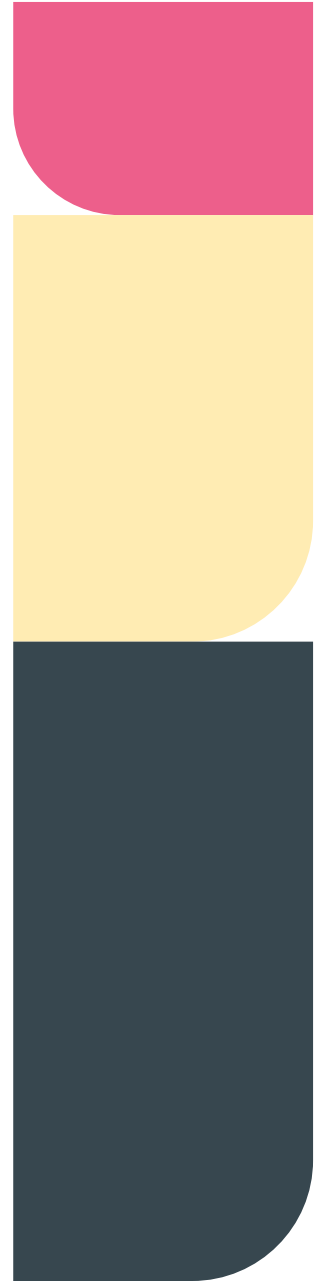
- Har ni gått utbildningar i Lärportalen (teoretisk och praktisk släckövning)?
- Vet ni vilka som är brandskyddsombud eller har brandskyddsansvar på er arbetsplats?
- Vad gör ni på er arbetsplats när det brinner (lokala rutiner)?
 - Dialogfrågor:
 - Hur utrymmer ni?
 - Hanterar ni brandfarliga ämnen/gas, vad gör ni med det vid brand?
 - Var möter ni räddningstjänsten?



Alkohol, droger och tobak

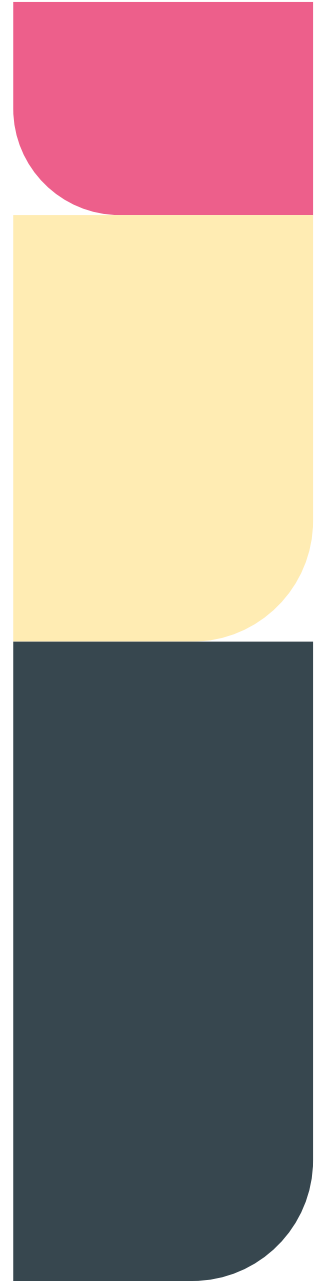
Alkohol och droger

- Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vara helt fria från alkohol och droger.
- Det betyder att det är förbjudet att vara påverkad eller använda alkohol eller droger i arbetet.
- Det är också förbjudet att använda alkohol och droger utanför arbetsplatsen så att det påverkar säkerheten, arbetsmiljön eller effektiviteten i arbetet.



Tobak

- I våra verksamheter ska inom- och utomhusmiljöer vara rökfria.
- Ingen medarbetare, patient, eller besökare ska behöva utsättas för passiv rökning eller lukt av tobaksrök. Detta gäller även så kallade e-cigarettor.
- Rökning är inte tillåten på arbetstid eller vid bärande av arbetskläder. Pauser och måltidsuppehåll är arbetstid. Rast är inte arbetstid.



Signaler som *kan* tyda på riskbruk och skadligt bruk

Att avgöra om någon har ett risk- eller skadligt bruk av alkohol och droger kan vara svårt, men det finns signaler som är mer eller mindre tydliga.

Beteendeförändringar

- Humörsvängningar
- Trött och nedstämd
- Irriterad el aggressiv
- Orolig, rastlös
- Oro i arbetsgruppen
- Drar sig undan gruppen
- Stresskänslig
- Hygien

Frånvaro

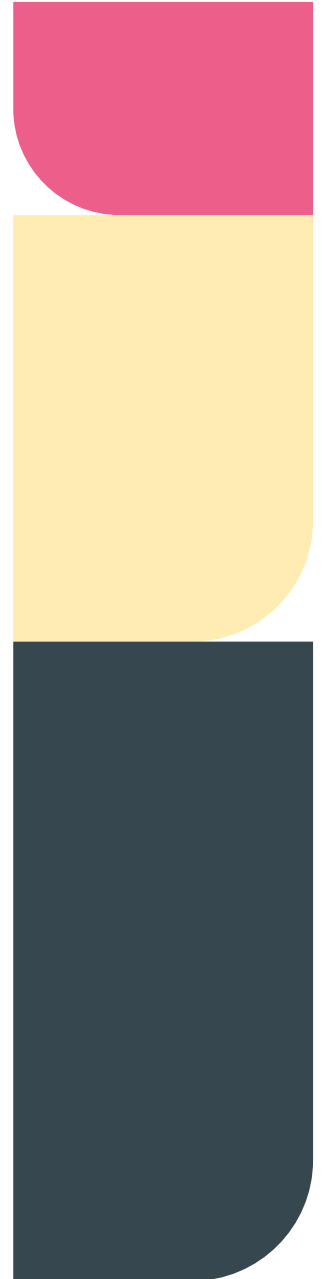
- Sjukfrånvaro, korttidsfrånvaro
- Tänjer på flextiden
- Oförklarlig frånvaro
- Glömmer tider/avtal

Arbetsprestation

- Förändrad kapacitet
- Förändrad kvalitet
- Okoncentrerad
- Likgiltig
- Säkerhetsrisk

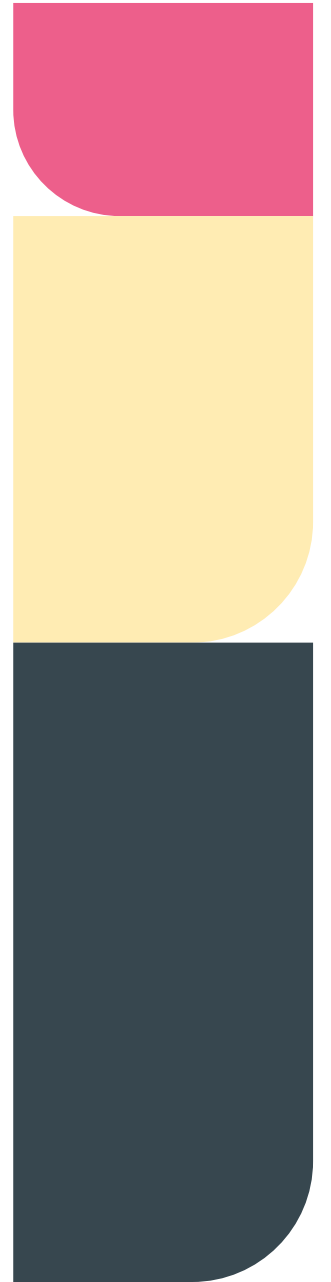
Rusrelaterat

- Påverkad
- Luktar
- Bakrus
- Gör bort sig på festen(återkommande)
- Liberal inställning till droger



Om någon är påverkad på arbetsplatsen

- En påverkad medarbetare ska inte vara på arbetsplatsen.
- Det är alla medarbetares ansvar att påtala för ansvarig chef om någon medarbetare förefaller vara påverkad av alkohol eller droger.
- Chefen ansvar för att medarbetaren lämnar arbetsplatsen och får hjälp hem eller till vårdinrättning.
- Nästkommade dag kallar chefen medarbetaren till samtal om händelsen och börjar utreda eventuell skadligt bruk eller beroende.



Stöd och hjälp

Om du som medarbetare funderar på eller kanske är orolig över dina alkohol- eller drogvanor kan du få mer information hos Hälsan och Arbetslivet.

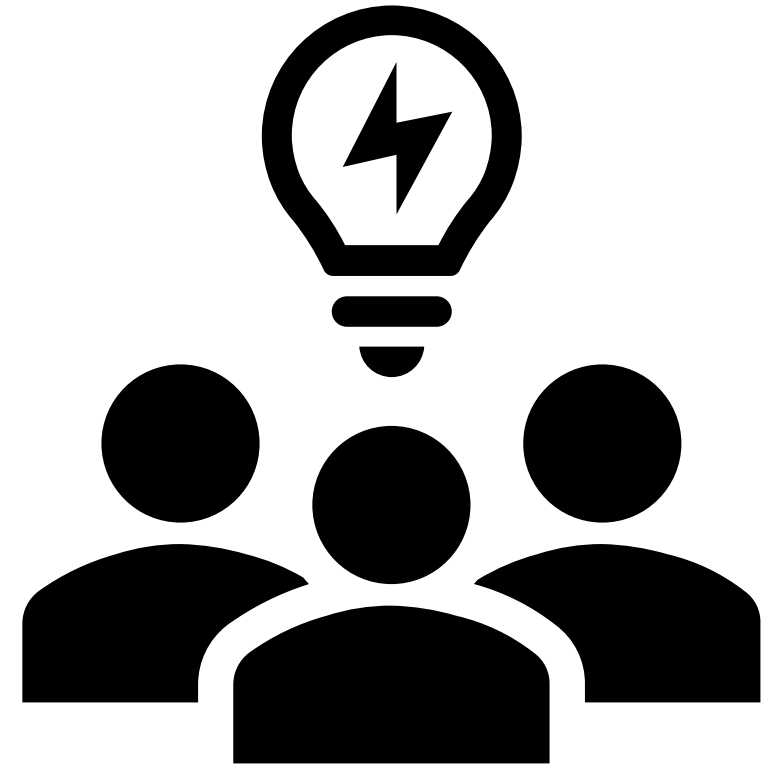
Du kan också prata med din chef, HR eller skyddsombud för stöd och hjälp.

Västra Götalandsregionen har samarbetspartners vi kan anlita vid vårdbehov.



Dialogfrågor, välj en eller par lämpliga frågor

- Jag har fått till mig från medarbetare att de misstänker att X har problem med alkohol men de vill inte stå upp för infon och själv har jag inte märkt något. Vad gör jag?
- Hur kan vi bli bättre på att upptäcka om någon kollega har ett riskbruk eller skadligt bruk?
- Vad kan det finnas för tidiga signaler som tyder på att en kollega behöver stöd?
- Hur ska vi agera om någon har ett skadligt bruk?
- Vad hindrar oss från att agera vid misstanke eller oro?



- [Guide - Alkohol och droger inklusive tobak - Västra Götalandsregionen](#)

På Prevent och Sunt arbetsliv finns mycket bra information om du vill lära dig mer om alkohol och droger. Finns också tips om hur man kan arbeta med frågan i arbetsgruppen.

- [Prevent - arbetsmiljö i samverkan](#)
- [Suntarbetsliv - tillsammans för friska arbetsplatser – Suntarbetsliv](#)





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN