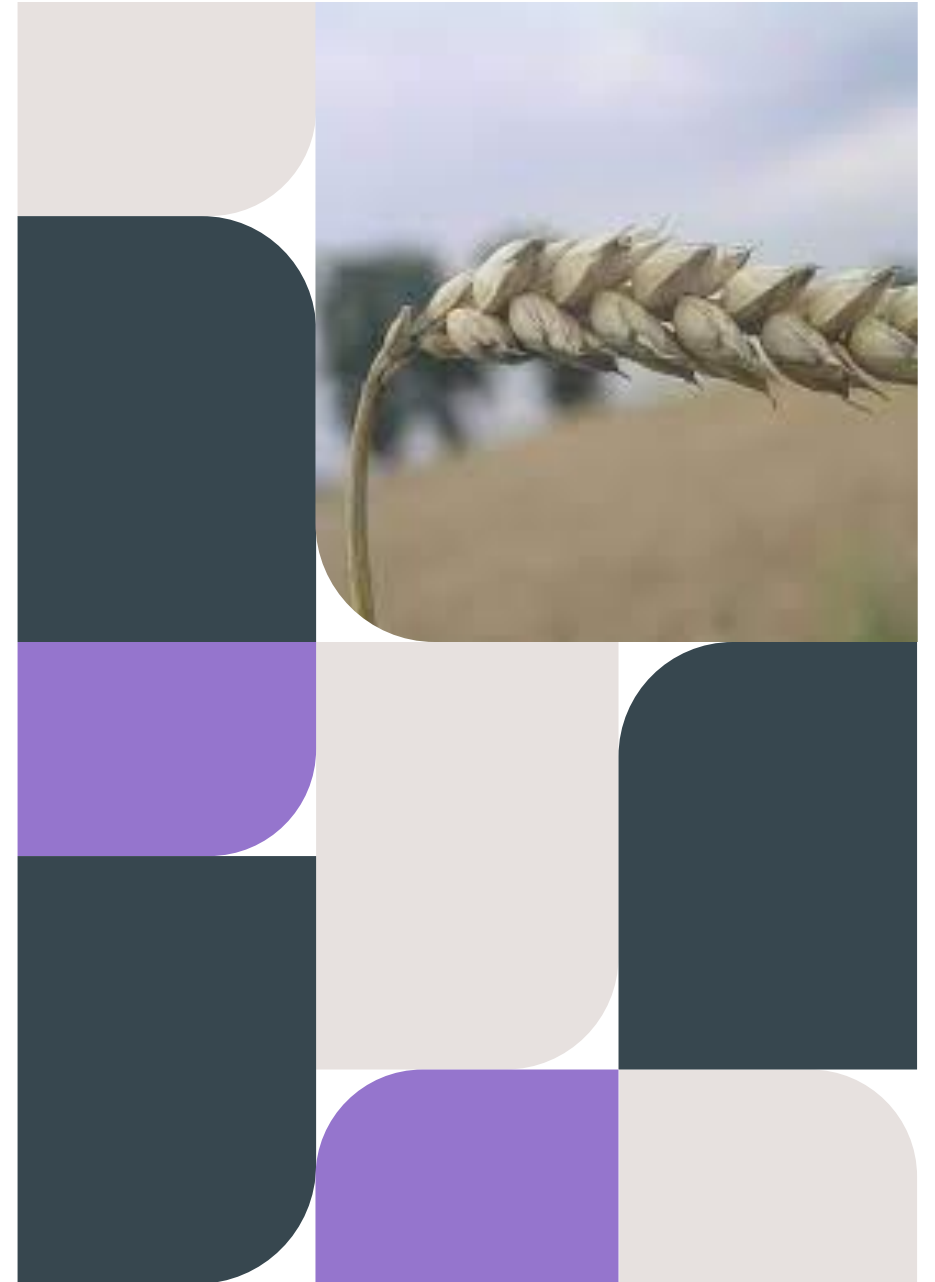


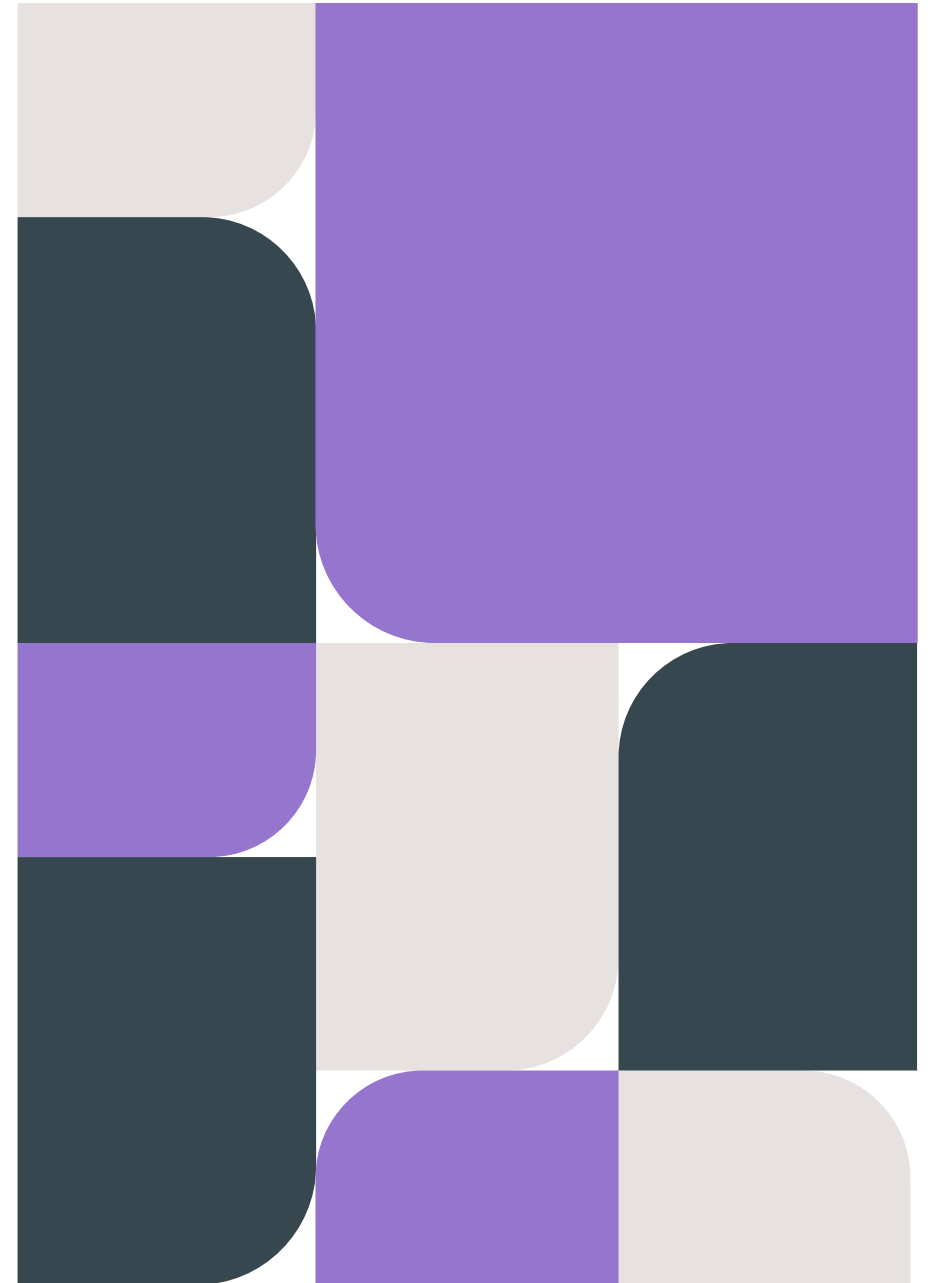
Chefsmöte 22 maj

Försörjningsförvaltningen

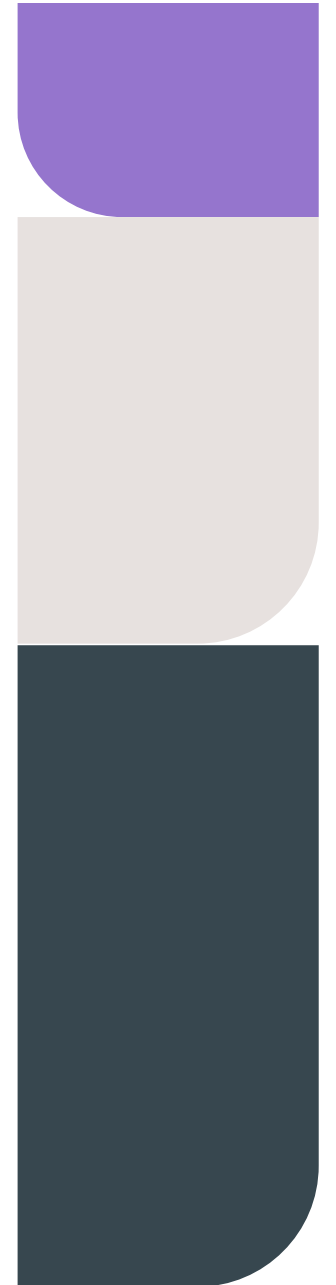


Välkommen

Lisa Smidfelt, Anders Bergqvist, Eva
Arrdal

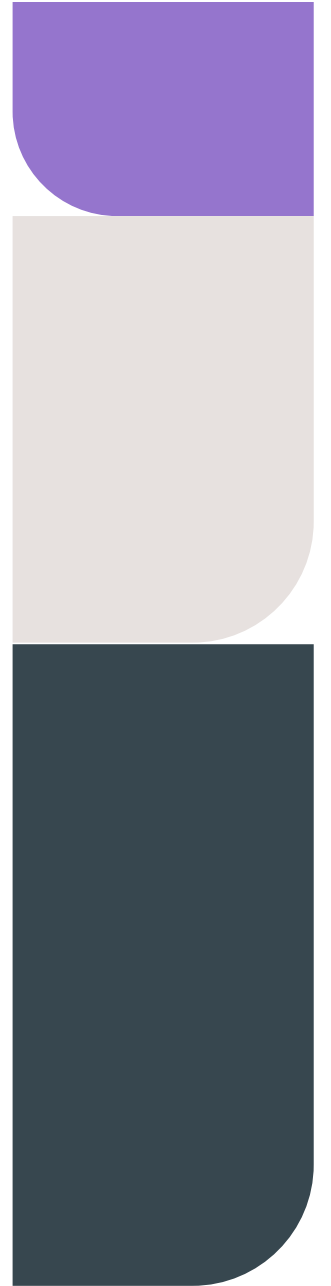


När vi sågs senast



På gång just nu

- Strejk och blockad
- Sommarplanering
- Försörjningsberedskap
- Läkemedelsleveranser i egen regi, lokaler
- Logistik & försörjningssystem, upphandling
- Utvecklande medarbetarskap



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.

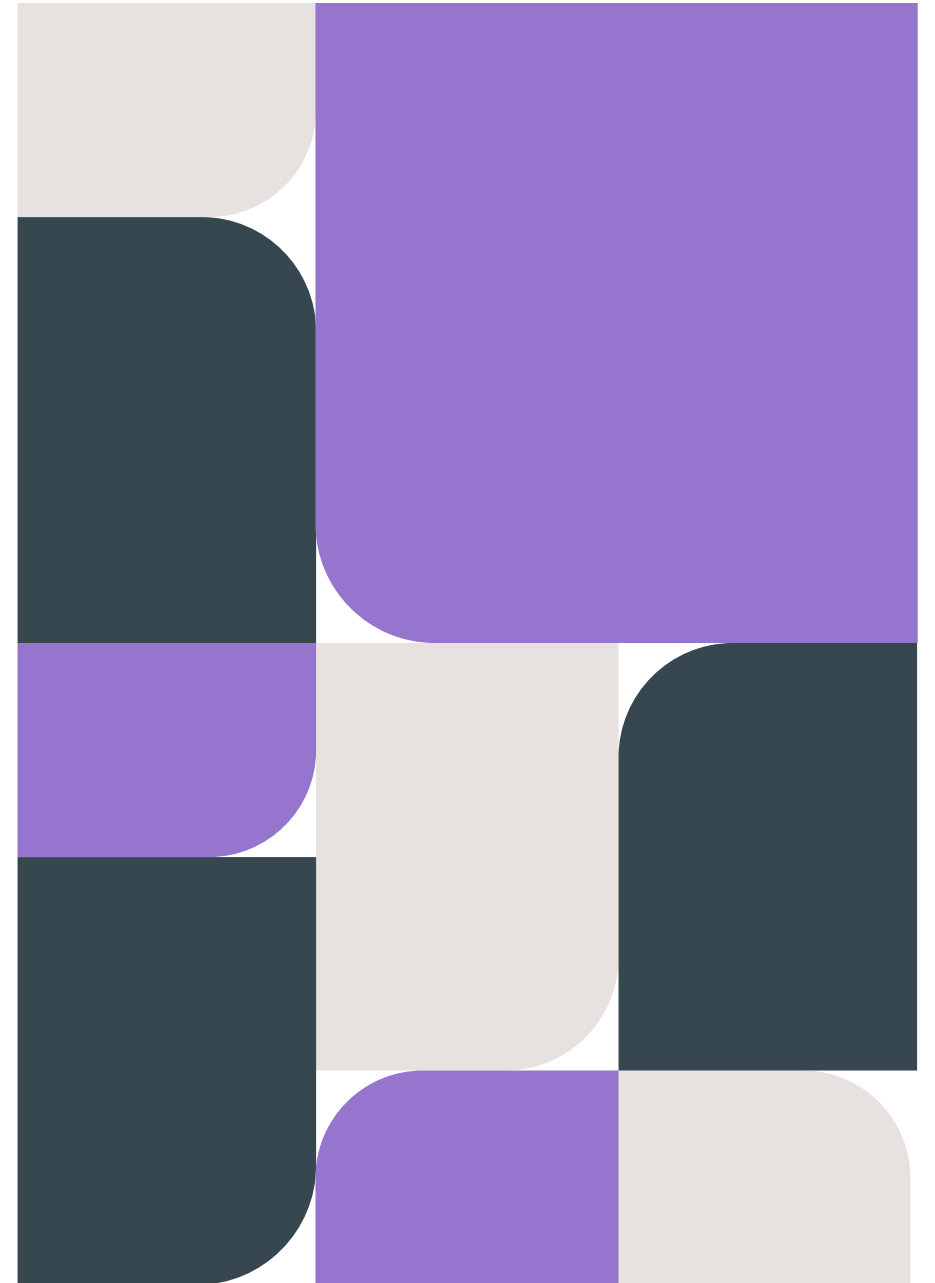
Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Många vill arbeta hos oss.



Navigera i dimma – ny styrmodell

Eva Arrdal, Martin Hultén, Erica Cedervret Nilsson, Martina Thelfer



Vilken duo är INTE en syntgrupp?



Sum of cash



Veli of light



Depeche mode



Pet Shop Boys

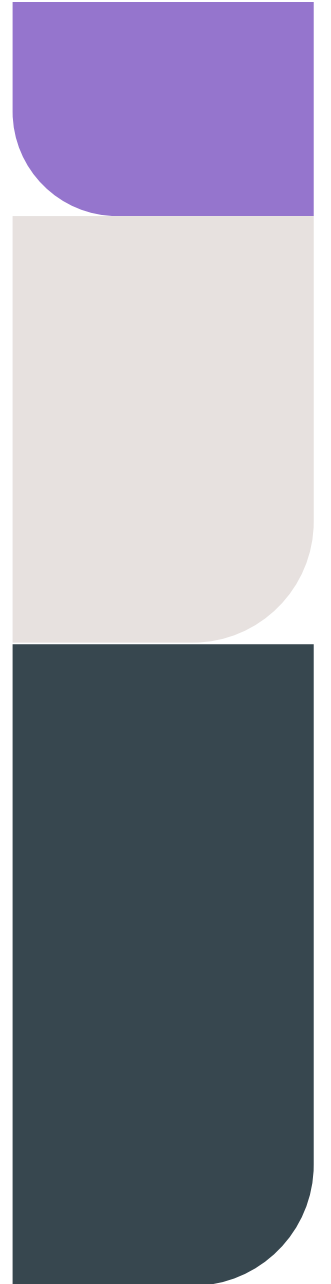
Tre styrmodeller

- Hjälpmedelscentralen (HMC)
- Läkemedelsnära produkter (LMN)
- Servicesamspelet (SÖK)
 - Ägarstyrda tjänster
 - Merparten av våra tjänster
 - Förvaltningsfinansierade tjänster (volymtjänster)
 - Patientmåltider



Pågående arbete inom servicesamspelet

- Ekonomidirektören leder arbete med ny styrmodell från 2026 och tillfällig lösning 2025. Förslag för 2025 ska presenteras den 3 juni.
- Serviceöverenskommelser (SÖK) eller liknande kommer tecknas tidigast under hösten.
- Kostnader per tjänst i totalkostnadsbokslut (TKB) för 2023 har tagits fram men förslag på kostnader för 2025 kommer ingå i höstens budgetarbetet.



Partnerdialog via den nya funktionsgruppen

Syfte med uppdraget

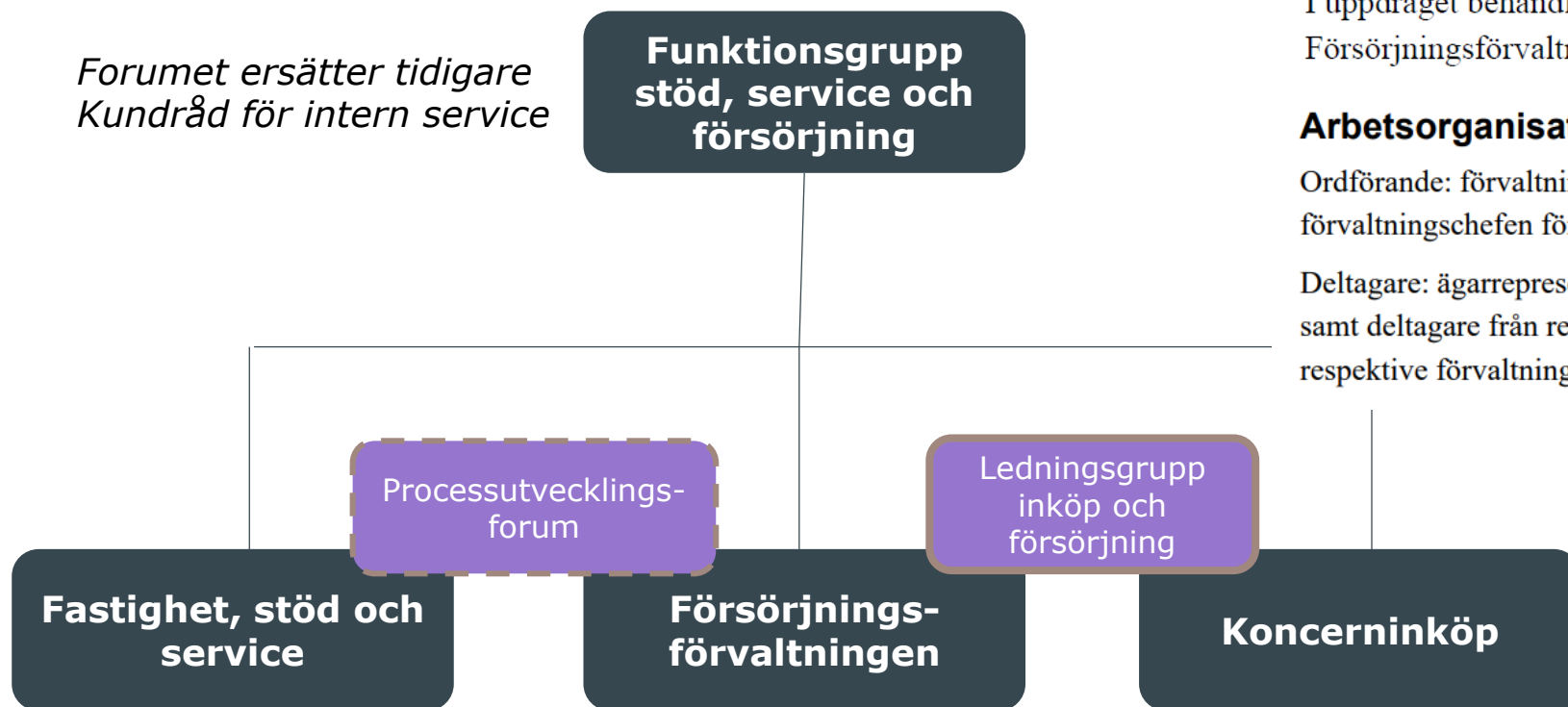
Gruppen ska bidra till utveckling och gemensam styrning inom de berörda ansvarsområdena i hela Västra Götalandsregionen (VGR).

I uppdraget behandlas ansvar och frågor inom Fastighet, stöd och service, Försörjningsförvaltningen samt inköpsfrågor.

Arbetsorganisation

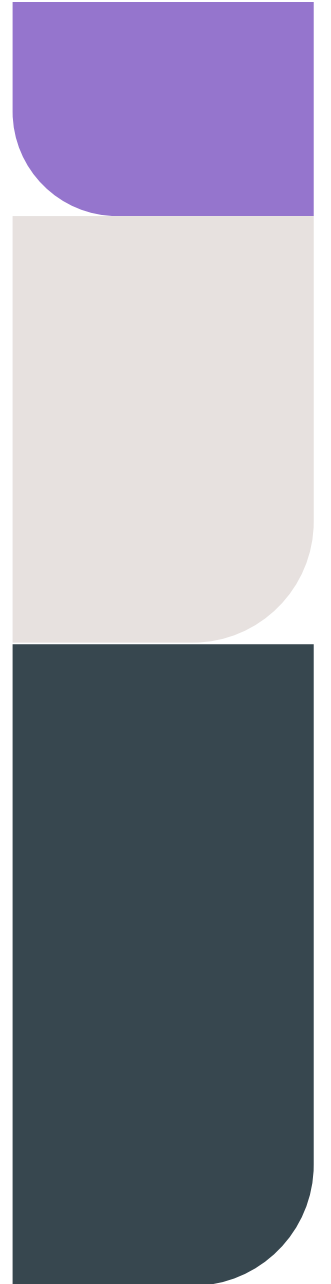
Ordförande: förvaltningschefen för Fastighet, stöd och service samt förvaltningschefen för Försörjningsförvaltningen, vart annat år.

Deltagare: ägarrepresentant från Koncernkontoret som utses av regiondirektören samt deltagare från regionens andra förvaltningar och bolag som utses av respektive förvaltningschef och VD. Inga ersättare.



Deltagare i funktionsgrupp stöd, service och försörjning

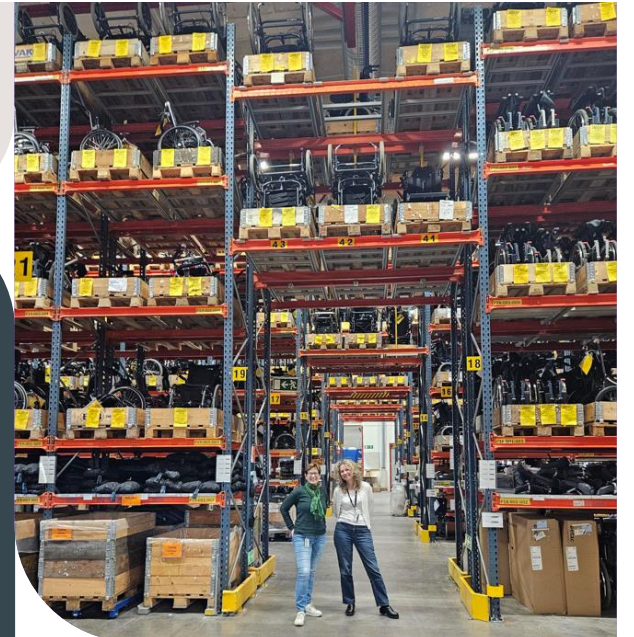
- Eva Arrdal, förvaltningschef
Försörjningförvaltningen, ordförande
- I-Or Berglund, förvaltningschef Fastighet,
stöd och service
- Agneta Xenos Mattsson, Regionhälsan
- Anders Kullbratt, NU-sjukvården
- Bobby Ljung, Hälsan & Stressmedicin
- Emil Gisslow, Koncernkontoret
- Jennie Wessbo, Södra Älvsborgs sjukhus
- Kerstin Alnebratt, Kulturförvaltningen
- Kristina Westerberg, Skaraborgs sjukhus
- Lars Loftäng, Koncernkontoret
- Maria Engström, Koncernkontoret
- Per Nyström, Närhälsan
- Robert Olbe, Sahlgrenska
Universitetssjukhuset
- Stefan Holmberg, Folktandvården
- Ulf Lindberg, Sjukhusen i Väster
- Urban Dahlström, Habilitering & Hälsa
- Yvonne Kjell, Naturbruksförvaltningen
- Amanda Hagström, Koncernkontoret





Vi lär av varandra

Linda Martinsson, Martin Arvidsson



Anna Altenstedt
Hjälpmiddelscentralen

&

Christina Mauritzon
Internlogistik, Sahlgrenska



André Larsson
Logistik, Regiontransporter

&

Linus Gustafsson
Internlogistik, SÄS



Artur Plucinski
Logistik, Sisjödepån

&

Dennis Billing
Måltider, SkaS



Hall of Fame



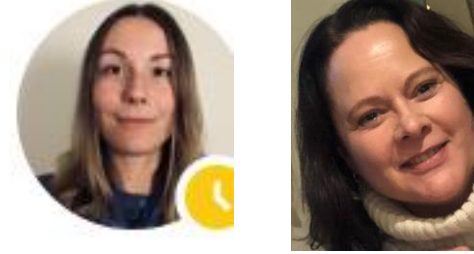
Jonas
HMC

Olof
Måltider



Martina
Utveckling

Iréne
HMC



Daniella
Måltider

Linda
Tvätteriet



Cilla
Logistik

Marit
Tvätteriet



Christopher
LMN

Catarina
Tvätteriet



Sven
Internlogistik

Edis
HMC



Anna
HMC

Christina
Internlogistik



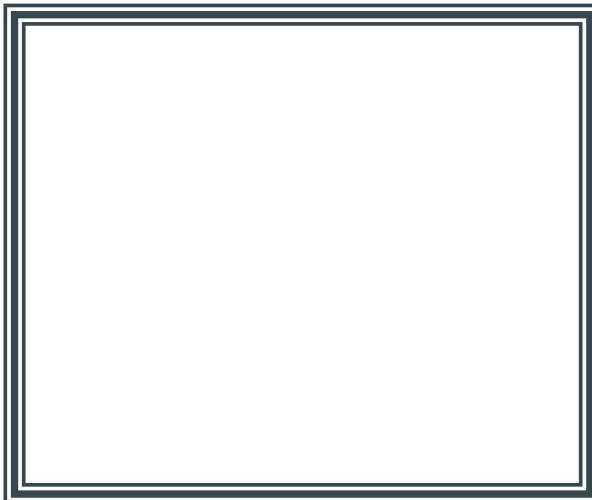
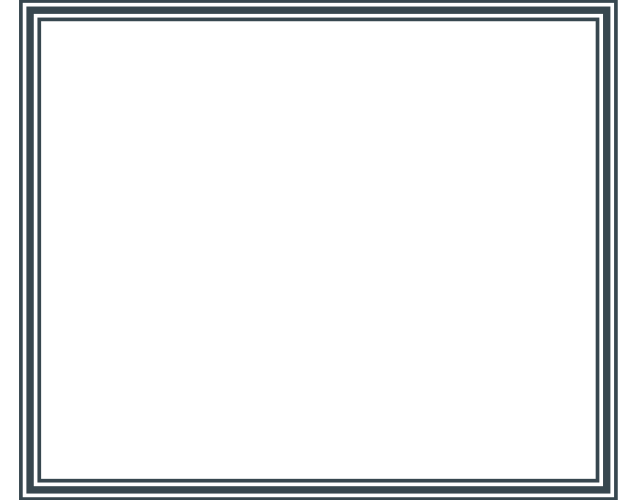
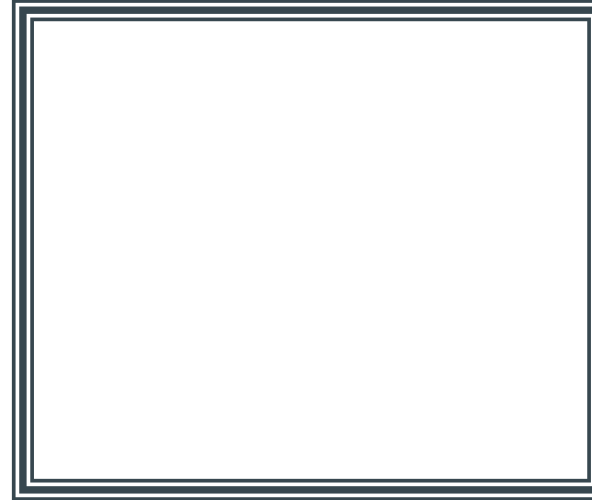
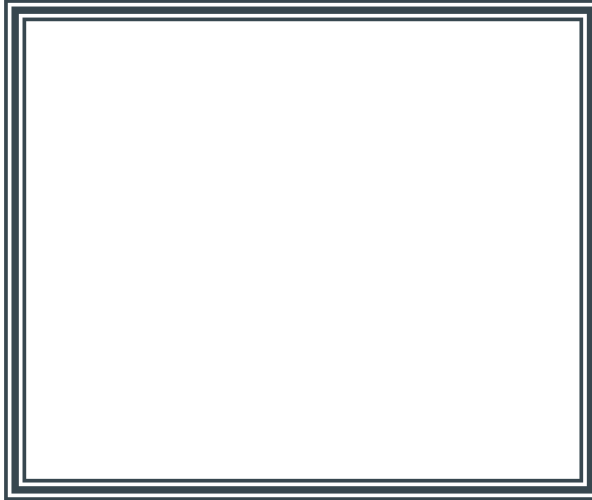
André
Logistik

Linus
Internlogistik

Hall of Fame



Artur Dennis
Logistik Måltider



A close-up photograph of a bright yellow tennis ball caught in a black net. The ball is positioned in the center-left of the frame, with the net's grid pattern clearly visible. The background is a soft, warm glow from a sunset or sunrise, with blurred lights and colors of orange, pink, and purple. The overall mood is serene and focused.

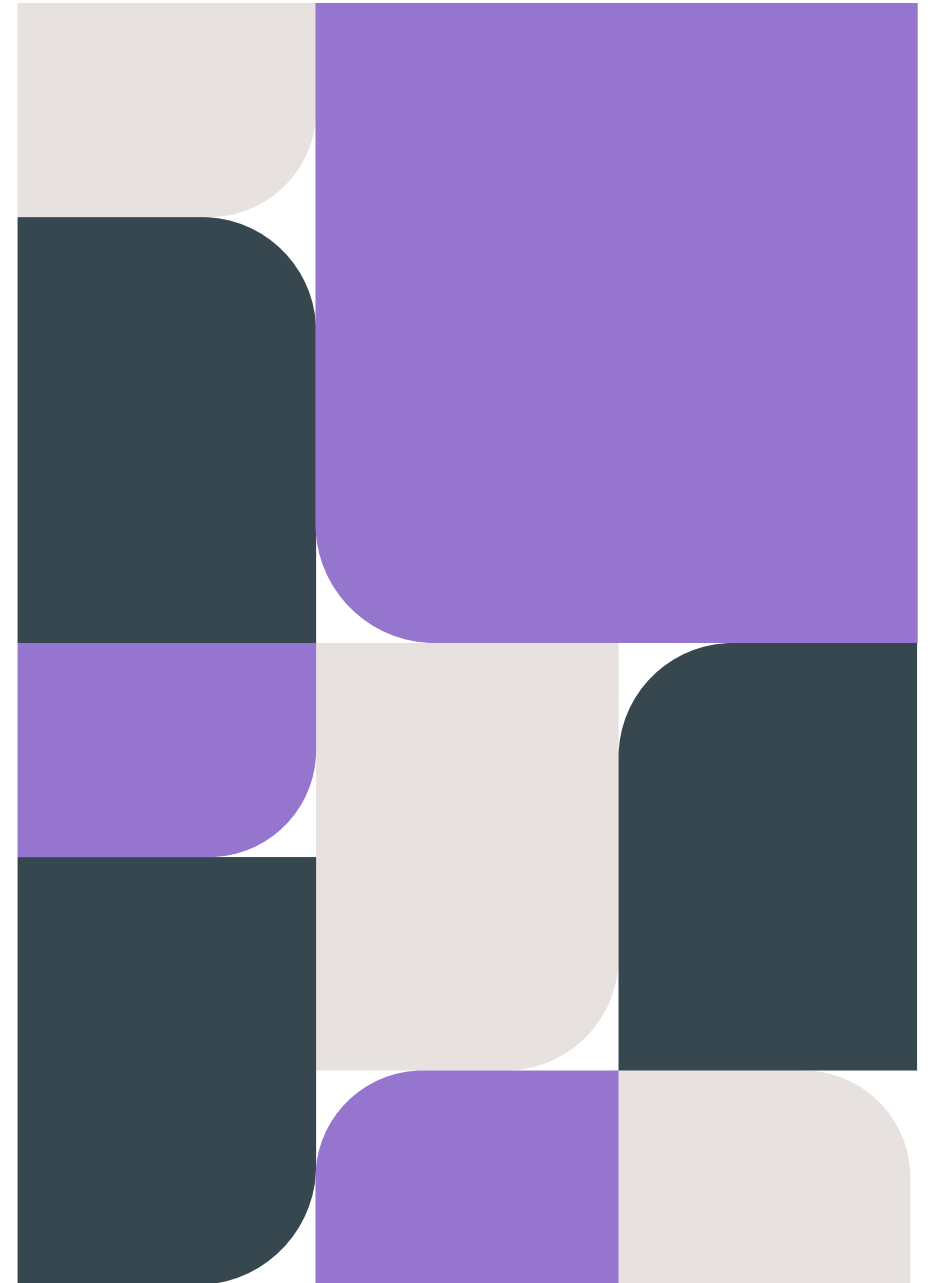
Teresa Grafström, Måltider
Ingemar Larsson, HMC

Hanna Bard, Internlogistik
Marcus Karlsson, Tvätteriet

Erica Cedervret Nilsson, HMC
Caroline Jivefalk, Logistik

Vi lär av varandra - medarbetare

Anna Andersson, Filip Rosén, Simon
Lindström, Leo Janosz



Målbild 2030

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

Det sortiment av material, textilier, livsmedel och medicintekniska produkter och tillhörande tjänster som används är standardiserat, samordnat och framtaget i nära samarbete med användarrepresentanter. Leveranserna är samordnade och därmed resurseffektiva. Vi tar ansvar för leveransen hela vägen och samarbetar med våra partners på andra förvaltningar för att hitta de bästa lösningarna. I både våra försörjningsprocesser och produktions-anläggningar har vi standardiserade arbetssätt enligt best practice, som utvecklas när behoven ändras.

Digitala lösningar underlättar vår vardag.

Vi fokuserar på värdeskapande aktiviteter och utveckling och minskar administrationen. Det är ordning på vår masterdata. Vi hittar lätt statistik och data och använder det för att förbättra oss och fatta beslut.

Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Som medarbetare gör jag mitt jobb och utvecklar det. Jag utvecklar mig själv och jag utvecklar min enhet. Vi har tydliga och kommunikativa ledare och en god samverkan med de fackliga organisationerna. Vi känner stolthet över det vi gör och tar ett eget ansvar för verksamheten, både som medarbetare och chef.

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

Det är tydligt vad som förväntas både för oss som verkar i försörjningskedjan och för de som ska använda det som levereras.

Många vill arbeta hos oss.

Som medarbetare ges du möjlighet att utvecklas genom ett gott arbetsklimat och kontinuerlig kompetensutveckling. Vi lär av varandra och utvecklar tillsammans smarta och effektiva arbetssätt.



Paus



Implementering målbild

Christopher Eriksson, Cilla Kedbäck



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.

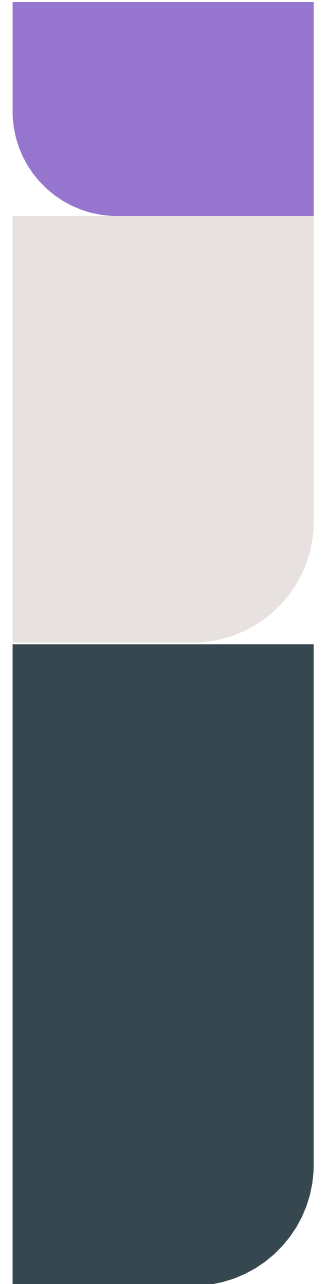
Många vill arbeta hos oss.



Ledning och strategiskt tänkande

(LESTRA)

- *Utmaning:* Att implementera en ny målbild utifrån ett förståelsebaserat förhållningssätt
 - Fenomenografiska teorin
 - Att få till stånd en förändrad förståelse
 - Från delens bästa till helhetens bästa



Från delens bästa till helhetens bästa

- Att förstå handlar inte om att veta mer. Förståelse kan inte överföras på samma sätt som information och faktakunskap. Ny information förändrar inte utan vidare vår förståelse
- Förståelse är situations- och rollbunden, och hör samman med vår identitet (individuell som kollektiv)
- Förefaller vara lättare att förstärka än ompröva förståelse. Förståelse kan på så sätt också fungera som tankens fängelse när förståelse väl är etablerad



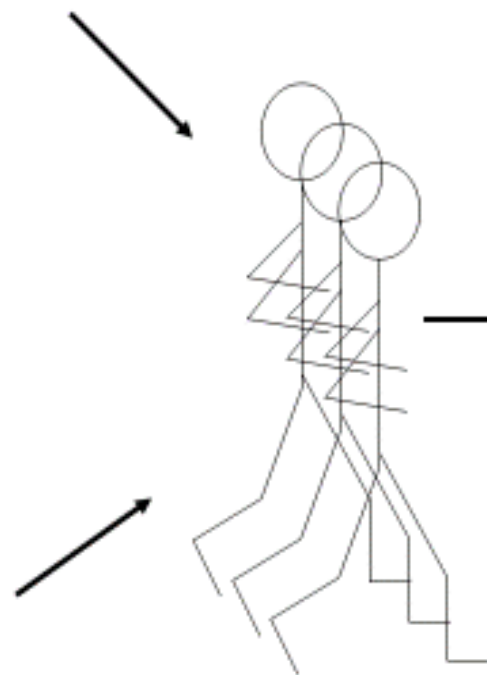
Hinderbana för medarbetare och chefer

Inre förutsättningar

Kunskaper
Erfarenheter
Attityder/värderingar
Anlag/förmåga
Personlighet/drag
Behov

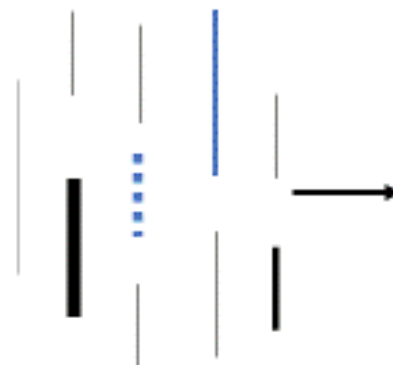
Regelsystem
Arbetsorganisation
Kollegor
Över/underordnade
Material & utrustning
Leverantörer, konkurrenter, etc
Grupp/organisationskultur
Samarbetspartners
Brukare

Yttre förutsättningar



Inre hinder vid viss arbetsuppgift, t.ex.

- Dåliga kunskaper ?
- Trött på jobbet?
- Annat som upptar mitt fokus?

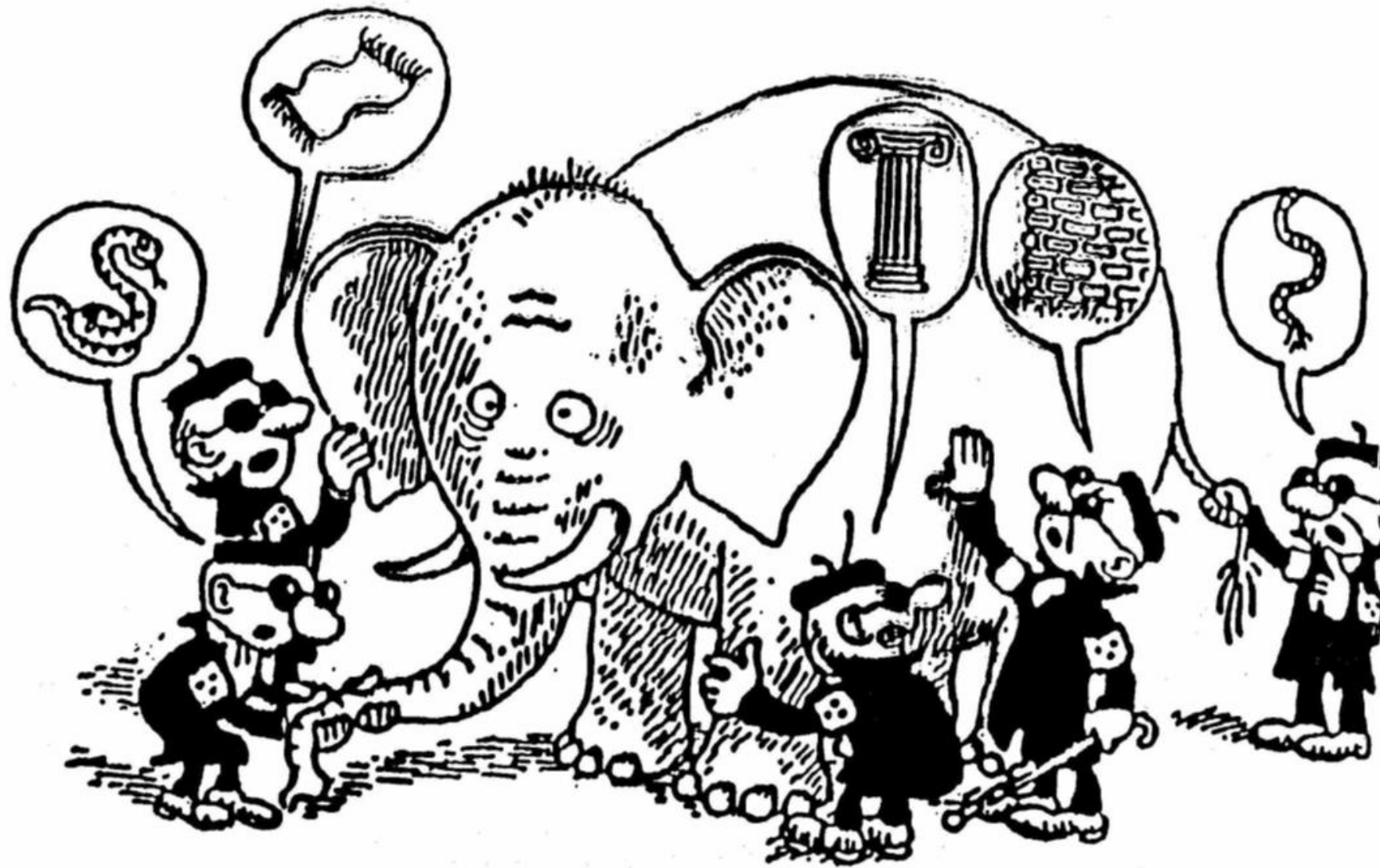


- Kollegor/arbetskamrater
- Uteblivna förutsättningar
- Snårig o otydlig styrning!
- Sparbeting!
- Outvecklade relationer!

Yttre hinder vid viss arbetsuppgift

Resultat/Mål/Visioner





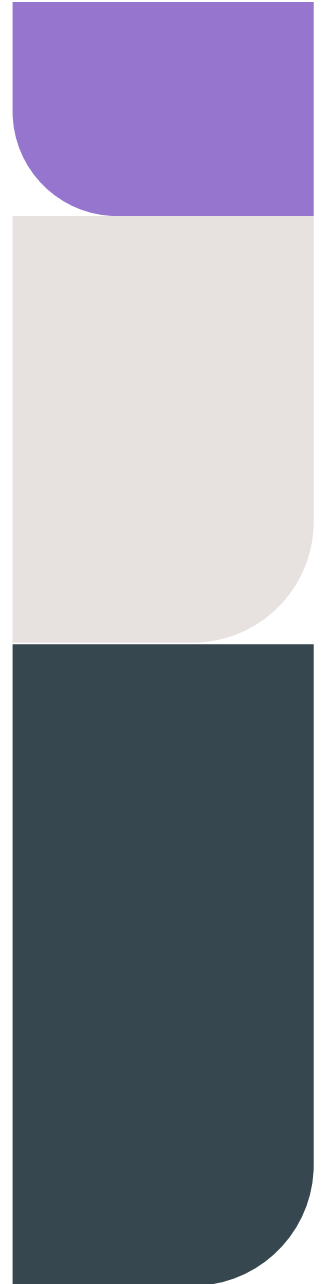
gör att vi tolkar, värderar och agerar olika



Workshop - Konkretisera hinderbanan i den egna vardagen

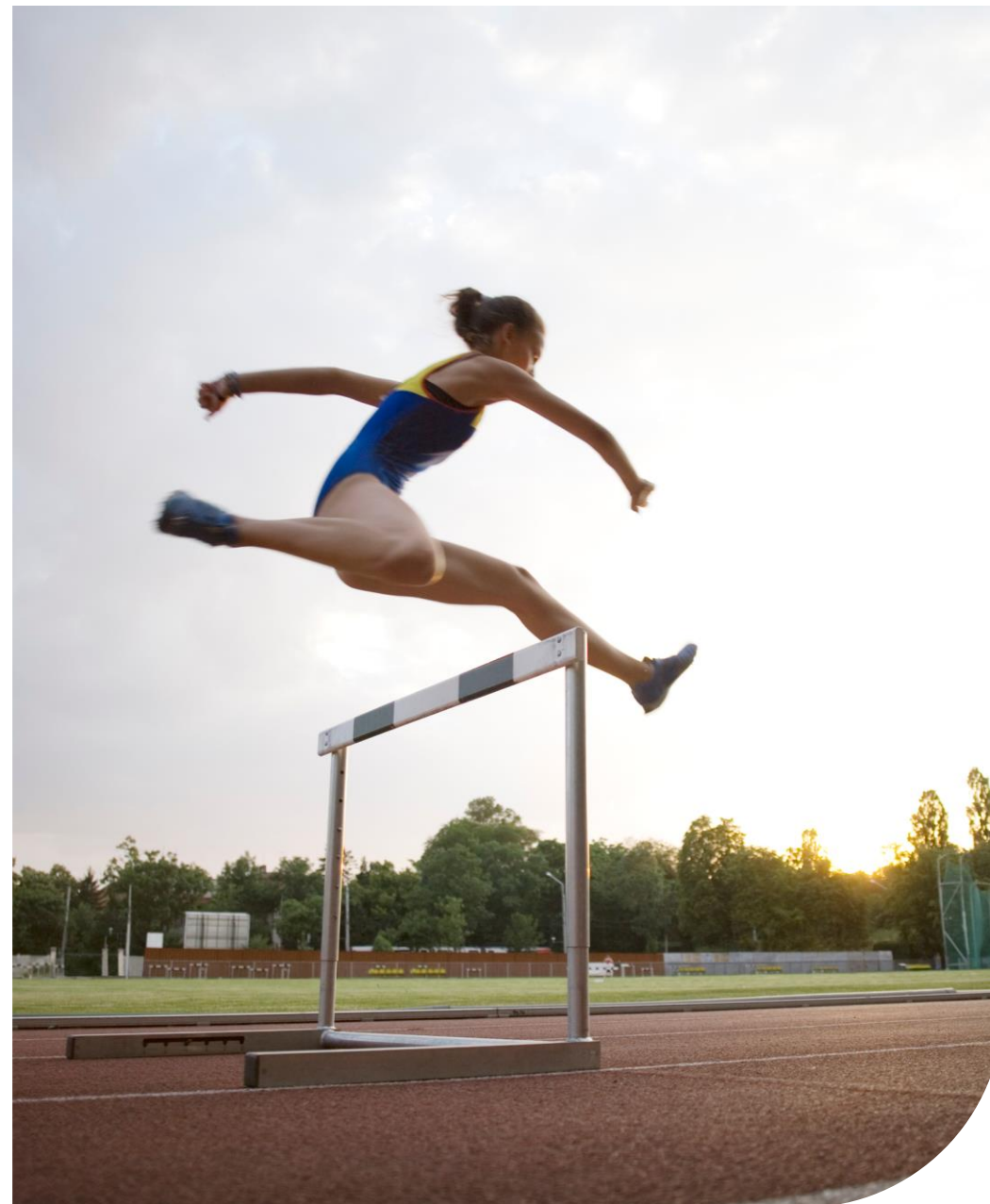
- Är du medveten om din egen hinderbana?
 - Hur ser din hinderbana ut och hur påverkar den din förståelse för målbilden?
- Har du koll på och förstår dina medarbetares hinderbanor?
 - Hur behandlar/bemöter vi dem som talar om hinder i den egna verksamheten?
- Har din chef koll på och förstår din hinderbana?
 - Hur kan du annars tydliggöra den och skapa dialog?

Workshop chefsmöte
förståelsebaserat ledarskap FF 22
mai

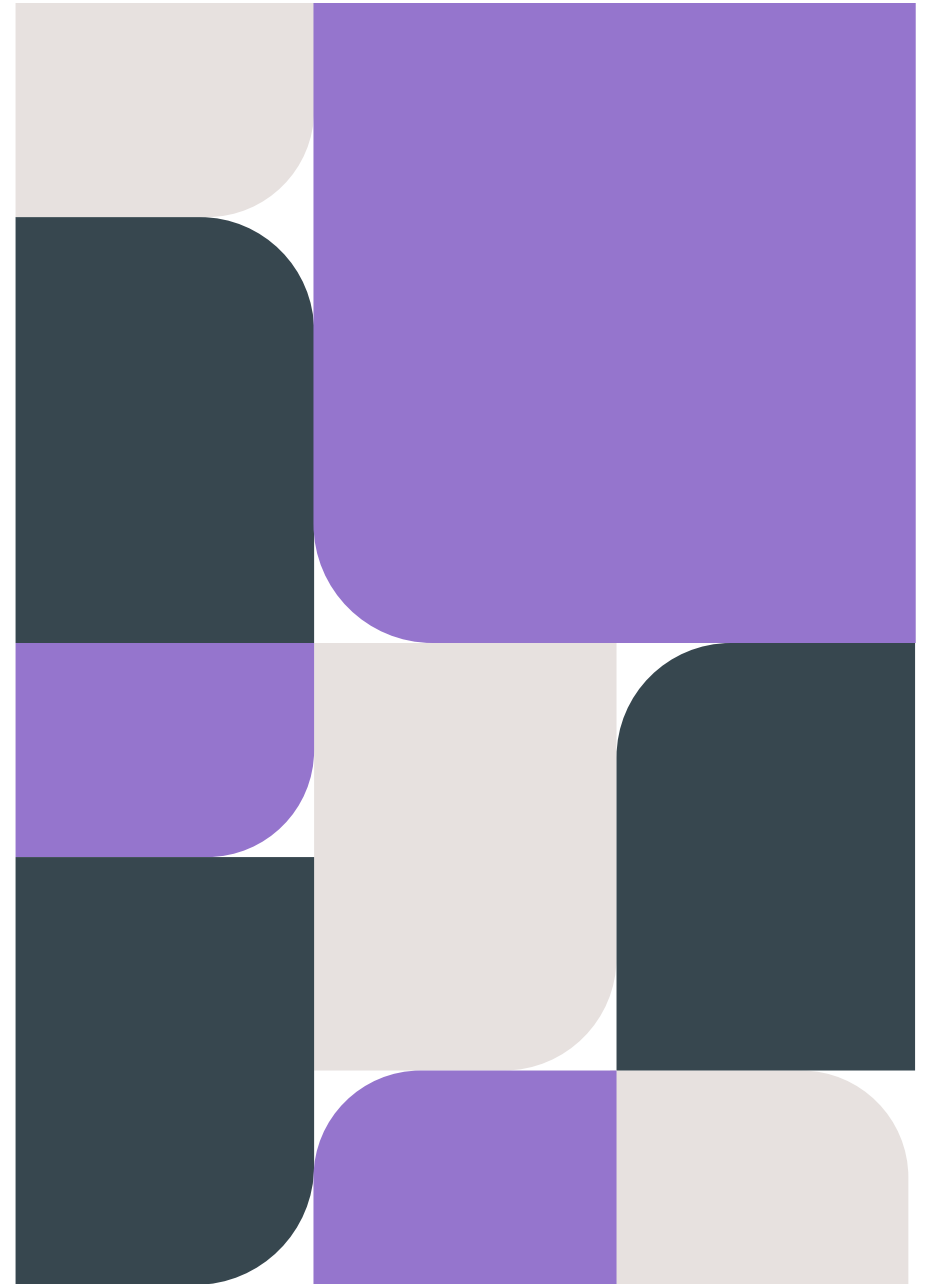


Från delens bästa till
helhetens bästa -
Från delområde till
förvaltning

Våga ompröva vår förståelse



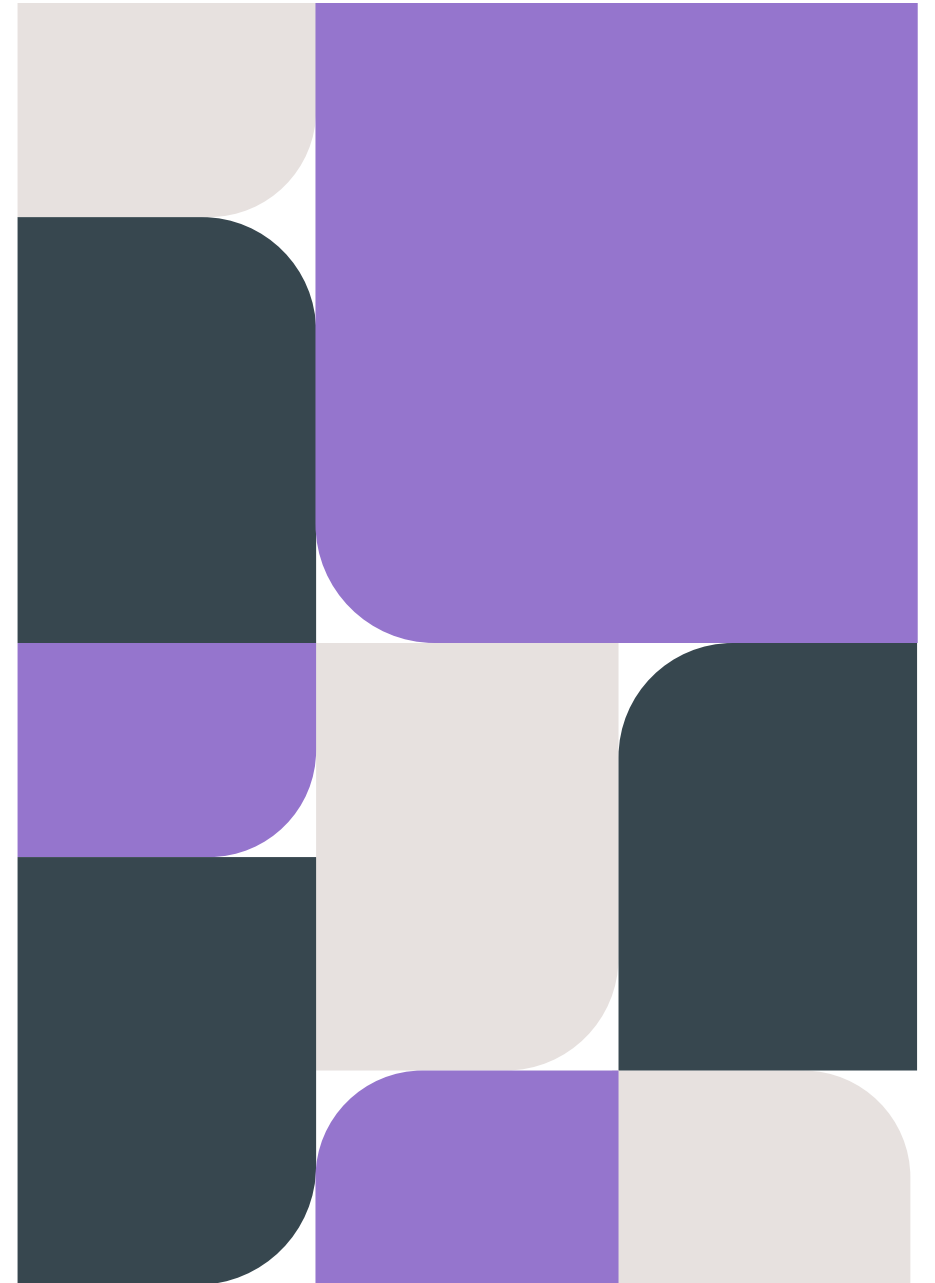
Paus



Möteskultur

Hur går vi vidare?

Jonas Wiik, Charlotta Moberger,
Annika Sonesson och Malin Svarre



På chefsmötet i mars

När är ett möte som allra bäst?

Rätt personer
inbjudna på
mötet

En bra mötesordförande
som håller ordning på tid
och punkter och
sammanfattar vilka
beslut som fattats

Att alla är
väl
förberedda

Delaktighet
Att alla får
komma till
tals

Tydlig dagordning och
tydliga
ansvarsuppgifter

Tydligt syfte och
mål med mötet

Att vi vågar tycka
olika och att alla
perspektiv får
komma fram

En bra
mötesstruktur med
en mix av både
informations- och
diskussionspunkter

Fysiska möten
skapar bättre
dialog

När fungerar det inte så bra?

Oplanerade möten
som tar onödigt
mycket tid

Digitala möten som borde
varit fysiska där man
avhandlar komplexa frågor
där det finns olika
uppfattningar

Ingen tydlig
agenda och syfte
med mötet

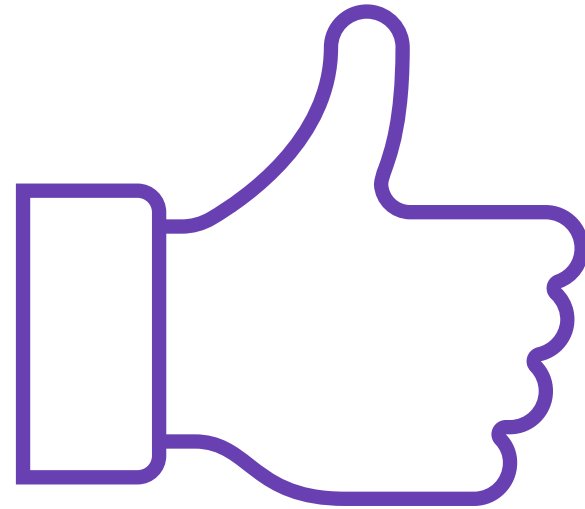
Mötesordförande
leder inte mötet
utan alla pratar i
mun på varandra

Fel deltagare
på mötet

Inga beslut fattas,
en känsla av att inte
komma vidare

Deltagarna är dåligt
förberedda och
okoncentrerade,
håller på med sin
telefon och dator

Behövs det spelregler?



Goda vanor vid möten

- På Försörjningsförvaltningen har vi flera olika mötesformer
- Mötets syfte och innehåll avgör om mötet ska ske fysiskt eller digitalt
- Vissa möten bör hållas fysiskt
- Undvik hybridmöten



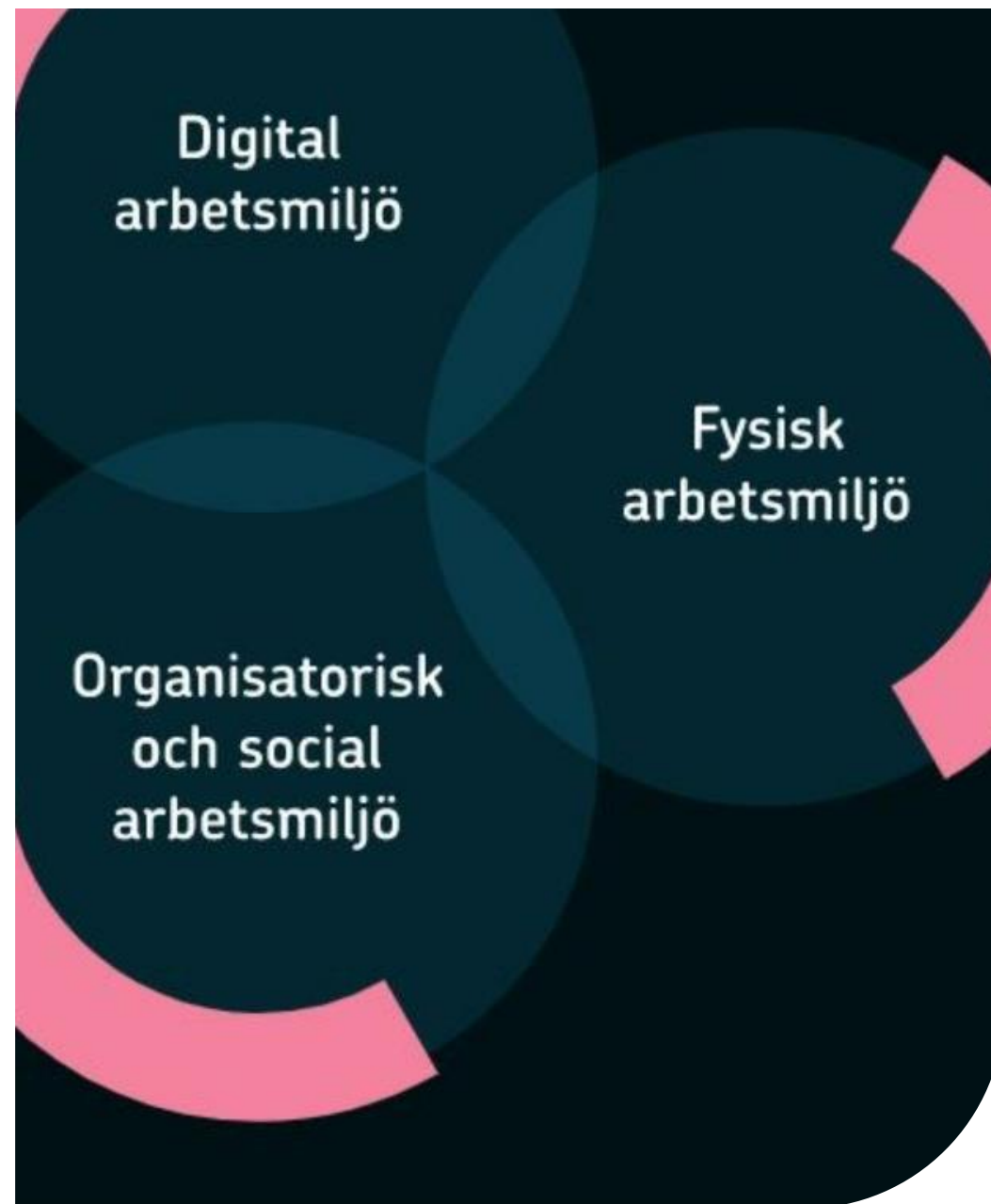
För att lyckas med möten krävs

- En tydlig mötesstruktur med syfte mål och agenda
- Underlag i förväg till mötesdeltagarna för att kunna förbereda sig
- Rätt mötesdeltagare
- Respektera varandras tid och försöka hålla mötena effektiva
- Tänk på att hålla fokus och engagemang under mötet genom att inte ägna sig åt eget arbete på datorn eller telefonen
- Avsluta mötet genom att sammanfatta vad som har avhandlats och vilka beslut som har fattats

Möteskultur och arbetsmiljö

Att skapa en hållbar möteskultur har många positiva effekter på arbetsmiljön.

- Respektera varandras tid och boka inte in möten i onödan
- Glöm inte att lägga in pauser både mellan och under möten
- Undvik statiskt arbete genom att du växlar mellan att stå upp och sitta. Vid fysiska möten res på dig och göra några enkla rörelser



Fysiska möten

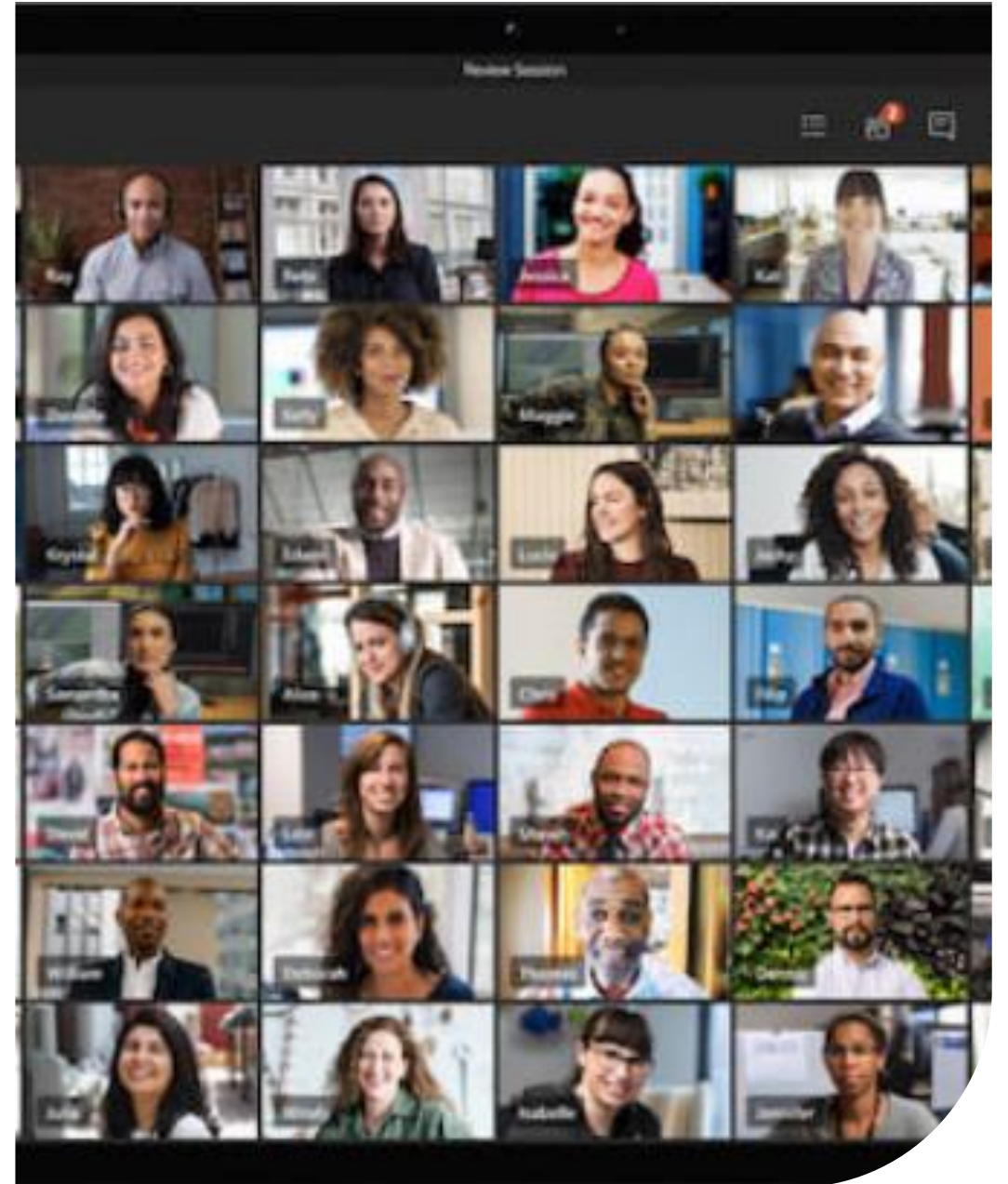
En del möten fungerar bättre när vi ses

- APT
- Utvecklingssamtal
- Lönesamtal
- Ledningsgruppsmöten
- Samverkansmöten med fackliga företrädare



Digitala möten

- Sätt på kameran och stäng av mikrofonen
- Använd handuppräckning och chattfunktionen
- Tänk på ljuset i rummet och huvudets placering på skärmen
- Reflektera över vem som ser dig och genom vilken kamera. Du kanske ser de andra deltagarna i din dator, men de ser dig från kameran som sitter i rummet

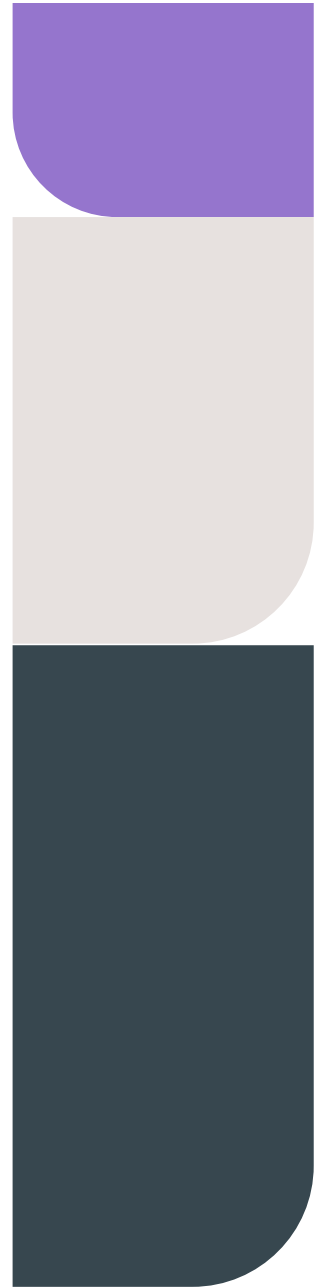


Kalender i Outlook

- Använd funktionen öppen kalender i Outlook så att dina kollegor kan se om du är upptagen eller ledig
- Markera var du befinner dig fysiskt – på kontoret eller på en annan plats
- Planera för ställtid mellan möten
- Vi lägger in en bild på oss själva i Outlook som också syns på våra kontaktsidor, se rutin

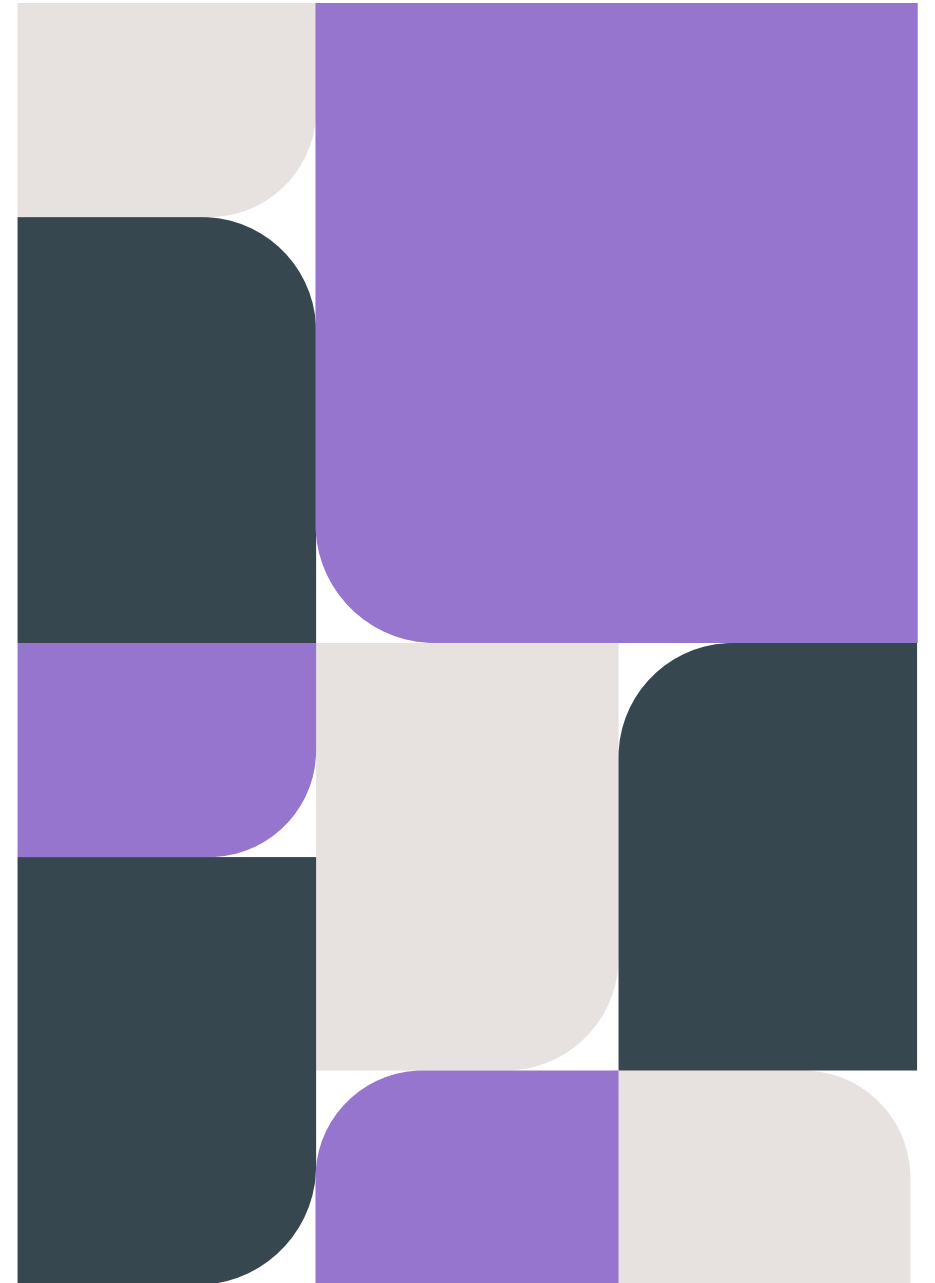


Hur får man till ett bra möte?



Vad har vi lärt oss av andra?

Cilla Kedbäck, Jonas Wiik, Christopher Eriksson, Maria Ekeröth



Volvofakta

- 3800 anställda i Skövde, en av Powertrains 5 fabriker i världen
- 3000 tillkommit de senaste 3 åren
- 100 000 anställda globalt
- Stora förändringar, de tillverkar dieselmotorer...
- Film [VGRplayer - studiebesök-forsorjningsforvaltningen-2024 \(vgregion.se\)](https://vgrregion.se/vgrplayer-studiebesok-forsorjningsforvaltningen-2024)



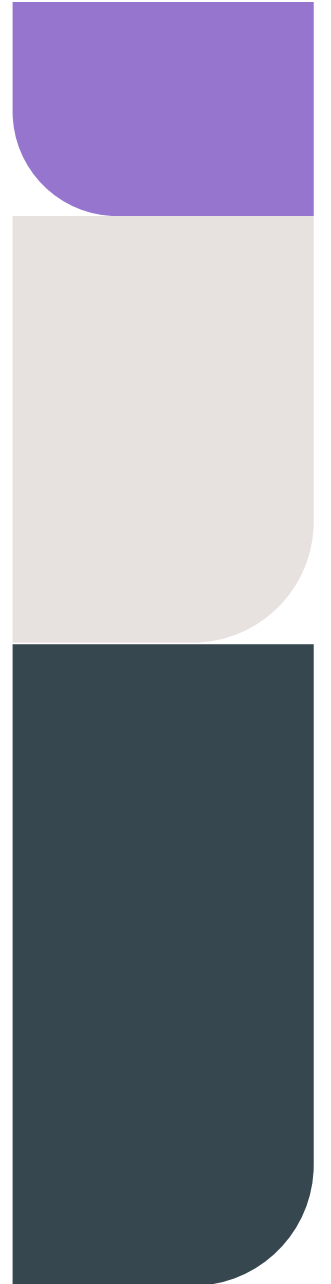
Ständiga förbättringar

- Jobbat med ständiga förbättringar sedan 2007, omtag 2012, 2023
- Struktur, följs upp, månadens förbättring
- $4U+1=CI$
- Pyramiden
- Kaizen week
- Hur får man tid?
- Börja med små grejer =>B/C



Besöket

- 08.45 Möter upp alla i Pentahuset
- 09:00-10:00 Intro Malin Hane Hagström, Hållbarhetschef och Fredric Johansson Hägg, Miljö och Säkerhet.
- 10:15 Rundvandring monteringen
- 11:30-12:30 Lunch Söderport
- 12:30-13:30 Träffa lagledare och operatörer, 3-4 grupper.
- Tillbaka till Pentahuset.
- 14:00-15:00 Reflektion och återkoppling



Vad lärde vi oss?

Vilka likheter och skillnader ser du med din egen verksamhet?

Vi jobbar alla med människor och har därför liknande utmaningar.

Likhet: Produktionskedja, vad en enhet gör påverkar andra enheter. Skillnad: medarbetarnas engagemang att bidra till förbättringar. Ledningens uppföljning och mottagande av förbättringsförslag.

Det svåra med att ge information vid skiftarbete. Olikheten med hur inarbetat stegen för förbättringar är och att allt räknas.

Mer fokus på kostnaderna än vad VGR har.

Samma utmaningar gällande att hitta tid för förbättringsarbete och/eller annat det behövs tid till.

Den största skillnaden är att man ser till att det finns tid för förbättringsarbete. Likheten är att medarbetarna vill vara med och bidra med idéer.

Vad skulle du vilja visa Volvo som vi gör bra?

Samarbetet med andra partners/förvaltningar/myndigheter för invånarens (kundens) bästa som mål.

Vi är duktiga och bidrar till säker vård.

Kunden är inte en betalande kund, utan någon som ligger på operationsbordet, lättare att skapa engagemang kring det..

Styrkor i vår verksamhet är att medarbetare är lojala och vill verksamhetens bästa. VGR är en attraktiv arbetsgivare med lägre omsättning av personal.

Hela VGR är duktiga på att sluta samman framförallt i krissituationer som exempelvis pandemin.

Leveranskrav där det kan gälla liv; läkemedel, prover och material

Vad har du sett som du kan utveckla i din egen verksamhet direkt? Och på längre sikt?

4U+1=CI

Kvantitet!

Försöka få medarbetare att se mindre förändringar som möjliga förbättringar.

Tydligare efterfråga uppföljning/engagemang och lyfta/framhäva och fira goda exempel på förbättringar från förvaltnings och områdesnivå.

Skapa uppföljning, dela med varandra så fler slipper göra misstagen/lärdomarna

Uppföljning för förändringar som görs för att kunna visa hur mycket som är gjort under året. Att medarbetarna skriver upp själva vad de vill utveckla.

Börja arbeta med det löpande. Inga undantag.

Vad skulle du vilja visa/lära dina kollegor på förvaltningen från det här besöket?

Pyramiderna

$4U+1=CI$

Det ska vara lätt att göra rätt!
Det måste frågas efter resultatet. Det behöver inte vara så svårt, det är bara att börja.

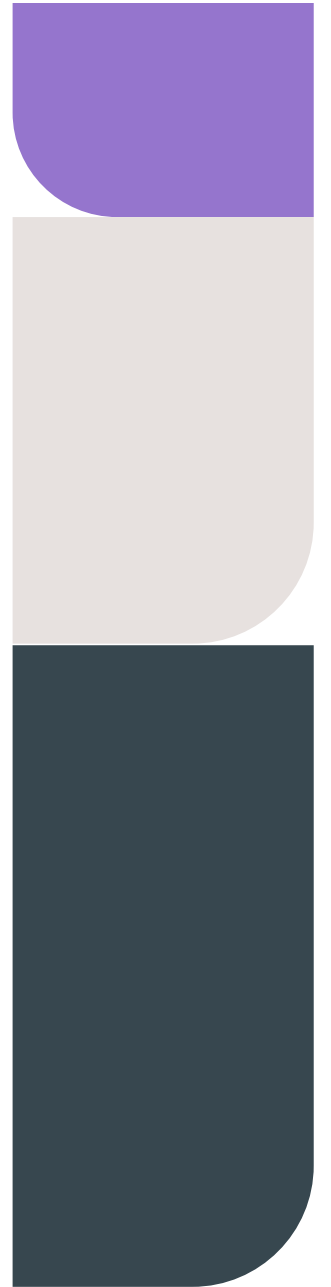
Uppskatta de små förbättringarna och att inte vara rädda för att testa. Annars skapar vi inte engagemang och framdrift.

Att börja med de små förändringarna som ligger nära verksamheten och vad jag själv kan förändra (inte förändra hos någon annan) i den egna produktionen, för att på så vis få en ökad delaktighet i förbättringsarbetet.

Både kulturen och verktygen. Att Volvo arbetar medarbetardrivet. Om Volvo kan så kan vi.

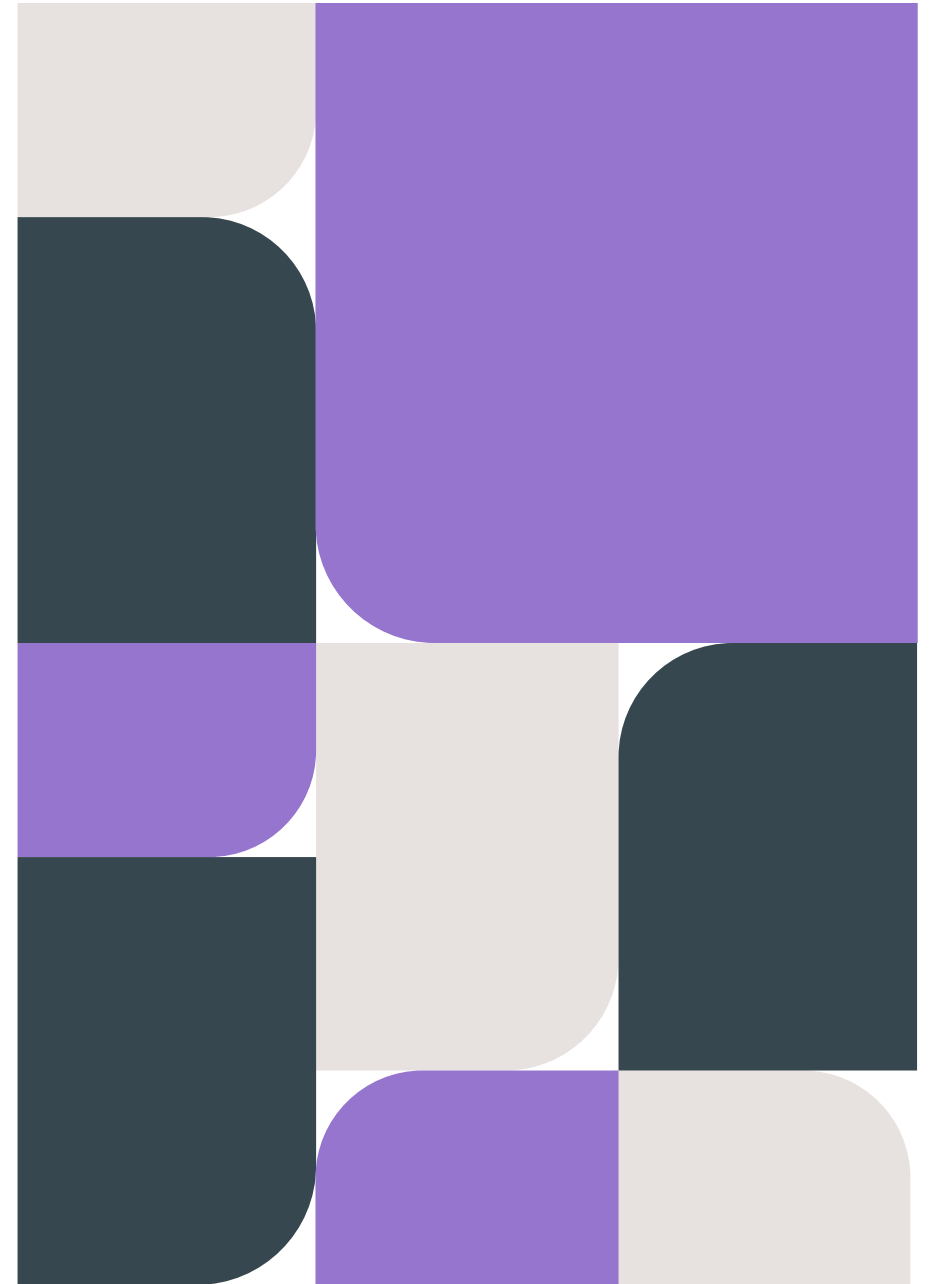
Vad lärde vi oss?

- Reflektion och frågestund i smårum



Hur ska vi lära oss av andra?

Peter Hellman



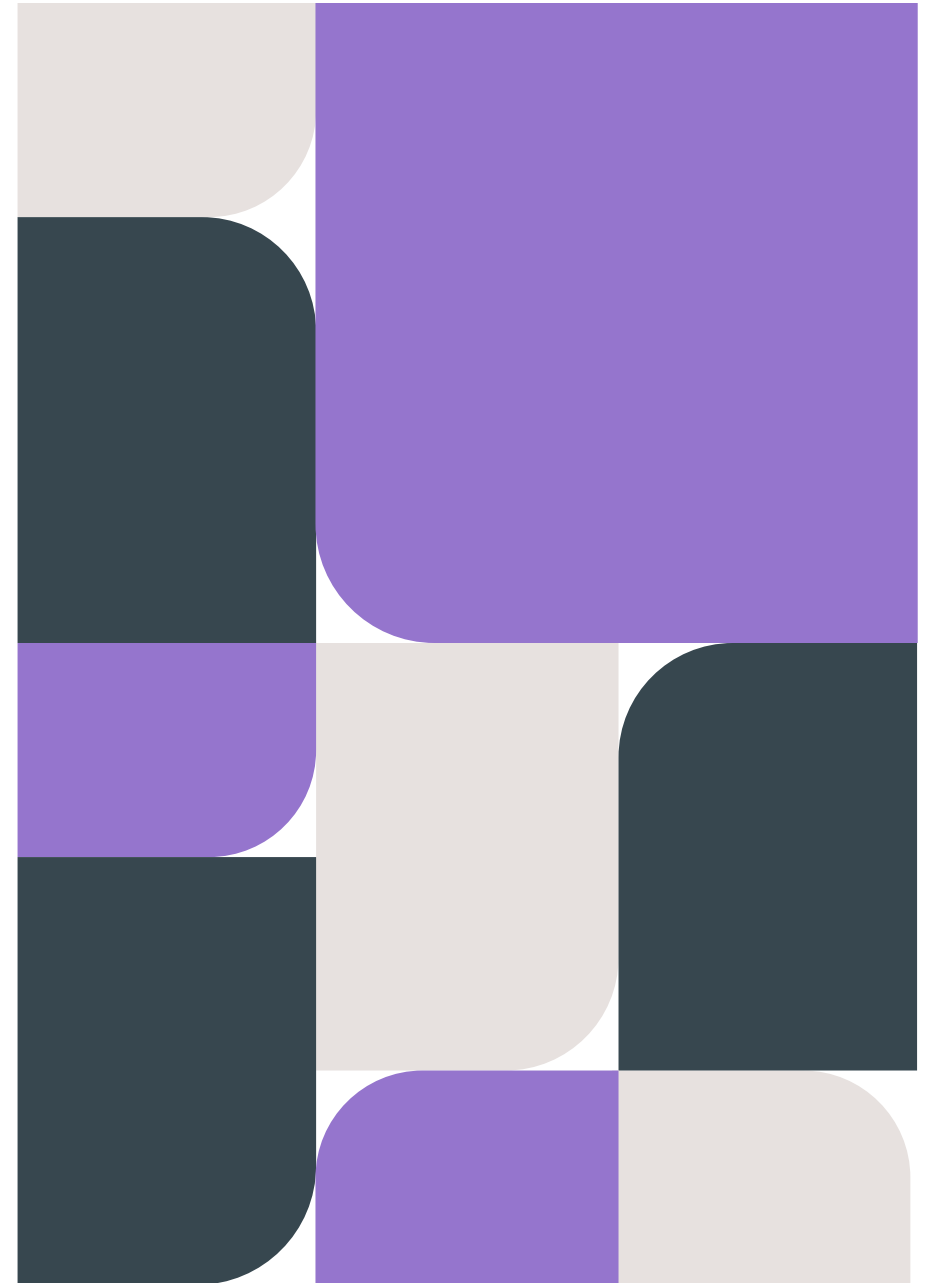
Hur lär vi oss mer?

- Strukturerad omvärldsbevakning, vad behöver vi lära oss mer av?
- Tänk utanför boxen; hur arbetar de med medarbetare/medarbetarkraft, tjänsteutveckling, uppföljning?
- Kontakta Peter.hellman@vgregion.se eller Maria.hedberg.ekeroth@vgregion.se



Nästa möte

Nästa möte fysiskt heldag 1 oktober



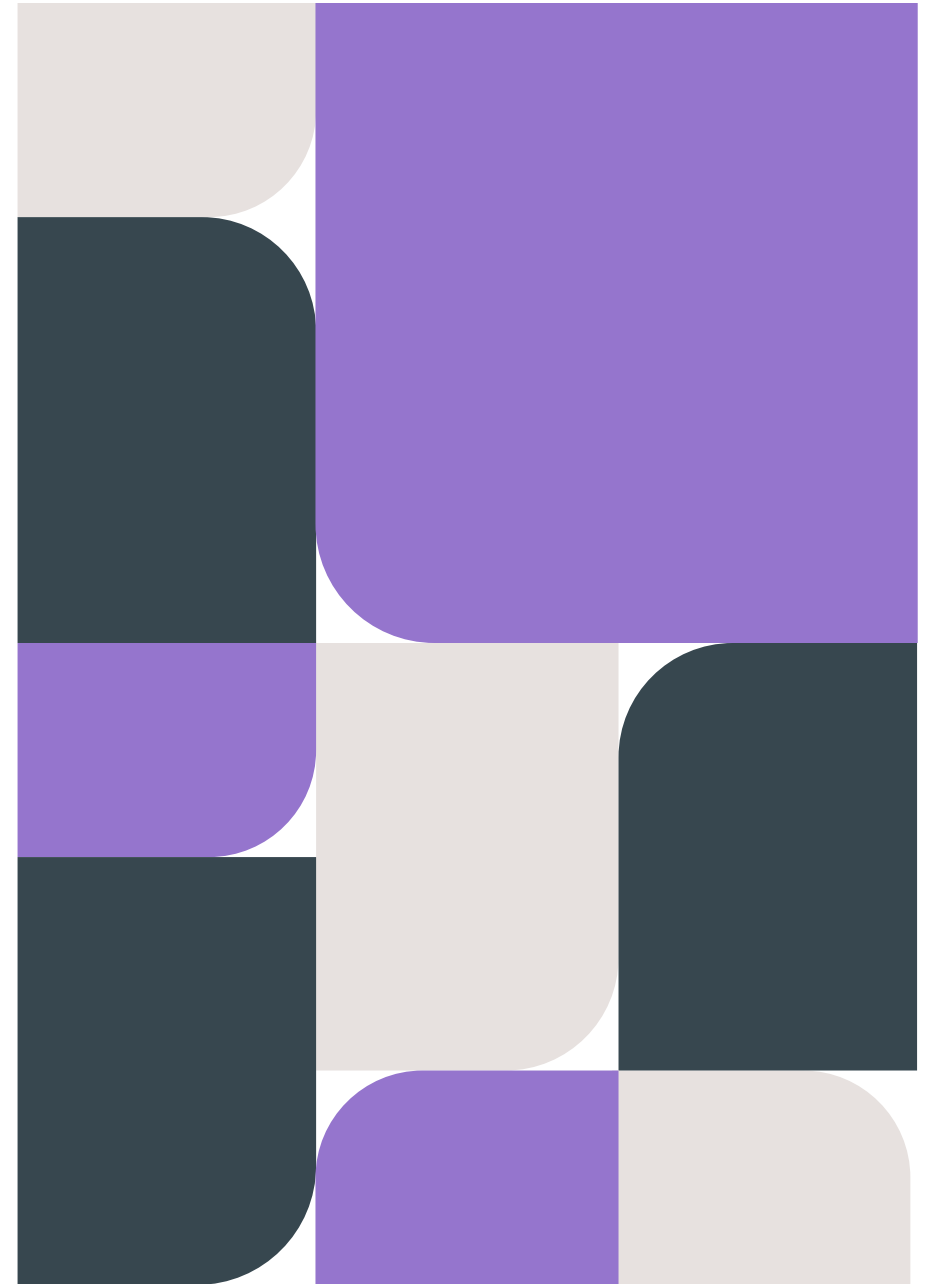
Utvärdering

Utvärdering chefsmöte FF 22 maj,
2024



Sammanfattning

Eva Arrdal





VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN