

# Handlingsplan

## Öppenhet motverkar tystnadskultur

Styrelsemöte 2024-05-30

Ninni Skagerfält, HR-projektledare

# Syfte och Mål med projektet

- Syftet med projektet är att partsgemensamt ta fram en handlingsplan utifrån den av Regionfullmäktiges ordförande beslutade aktiviteten vilket därefter har preciserats av sjukhuset styrelse till att; genom en handlingsplan arbeta för öppenhet och mot tystnadskultur
- Arbetet i projektet kommer att bestå i att identifiera, tydliggöra, samt vidta åtgärder för att motverka tystnadskultur samt systematisk arbeta med uppföljning
- Partsgemensamt arbeta för en kultur som präglas av psykologisk trygghet och öppenhet
- I projektet ska **\*extern medverkan** ingå
- Projektet utgår från Karolinska Universitetssjukhus principer:
  - Tillsammans som ETT sjukhus
  - Vårdnära styrning – Agera inom mandatet
  - Förenkla och minska administration
  - Säga "JA" och hitta lösningar
- och grundas i sjukhusets värdegrund:
  - Ansvar, Helhetssyn, Medmänsklighet

ns\_240530\_SL\_v3.0

*\* I samarbete med oberoende partner*



# Några grundläggande principer i arbetet

- Arbetet med handlingsplanen grundar sig i Karolinskas strategiska principer och värderingar
- Det fortsatta arbetet med att identifiera och definiera ytterligare specifika åtgärder sker partsgemensamt med de fackliga förbunden genom sjukhusets samverkansgrupp och skyddskommitté
- Åtgärder i handlingsplanen genomförs såväl på sjukhusövergripande nivå som lokalt i linjen
- Vi använder oss av sjukhusets ordinarie och befintliga mötesstruktur som ledningsgrupper, samverkansgrupper tillika skyddskommittéer, chefsmöten och andra mötesfora
- I de övergripande åtgärderna samverkar vi med andra berörda regioninterna och **\*externa intressenter**
- Handlingsplansarbetet drivs initialt i projektform för att på sikt införlivas i det löpande arbetet
- Det ska finnas en tydlig förankring i verksamheten och möjlighet till genomförbarhet i åtgärderna samt att plan för uppföljning och utvärdering ska finnas med redan från start
- Styrgrupp för handlingsplansarbetet är partsgemensam, leds av sjukhusdirektören och består av delar av Karolinskas sjukhusledning (KLR) samt fackliga parter och huvudskyddsombud. Namn fastställts gemensamt.
- Samråd/förankring sker med referensgrupper som KLR, HRLG och sjukhusets samverkansgrupp/skyddskommitté

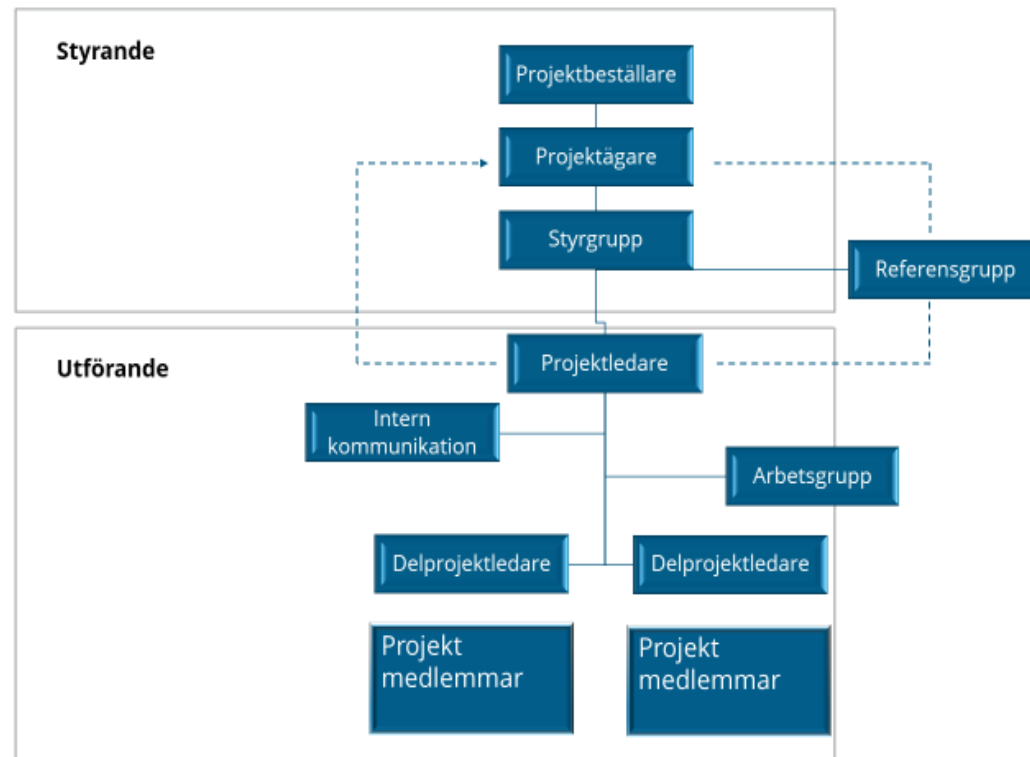
ns\_240530\_SL\_v3.0

*\* I samarbete med oberoende partner*

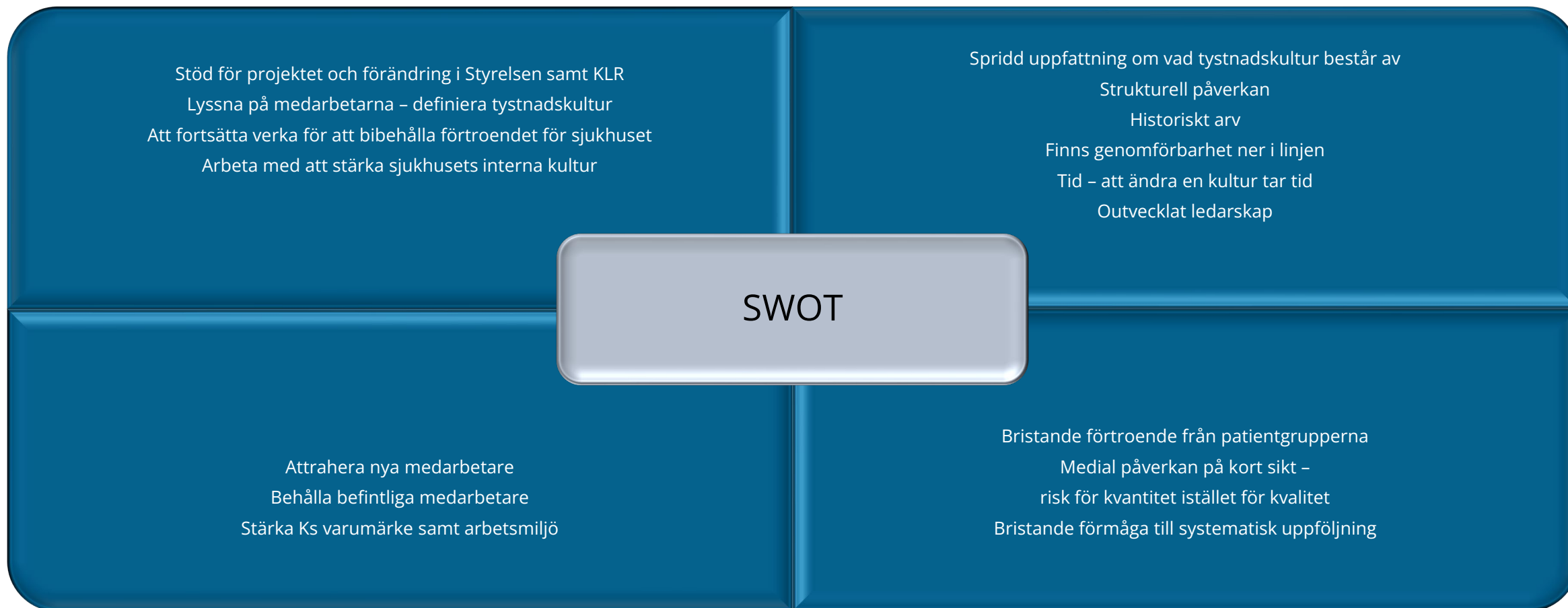


# Projektorganisation samt förberedande planering

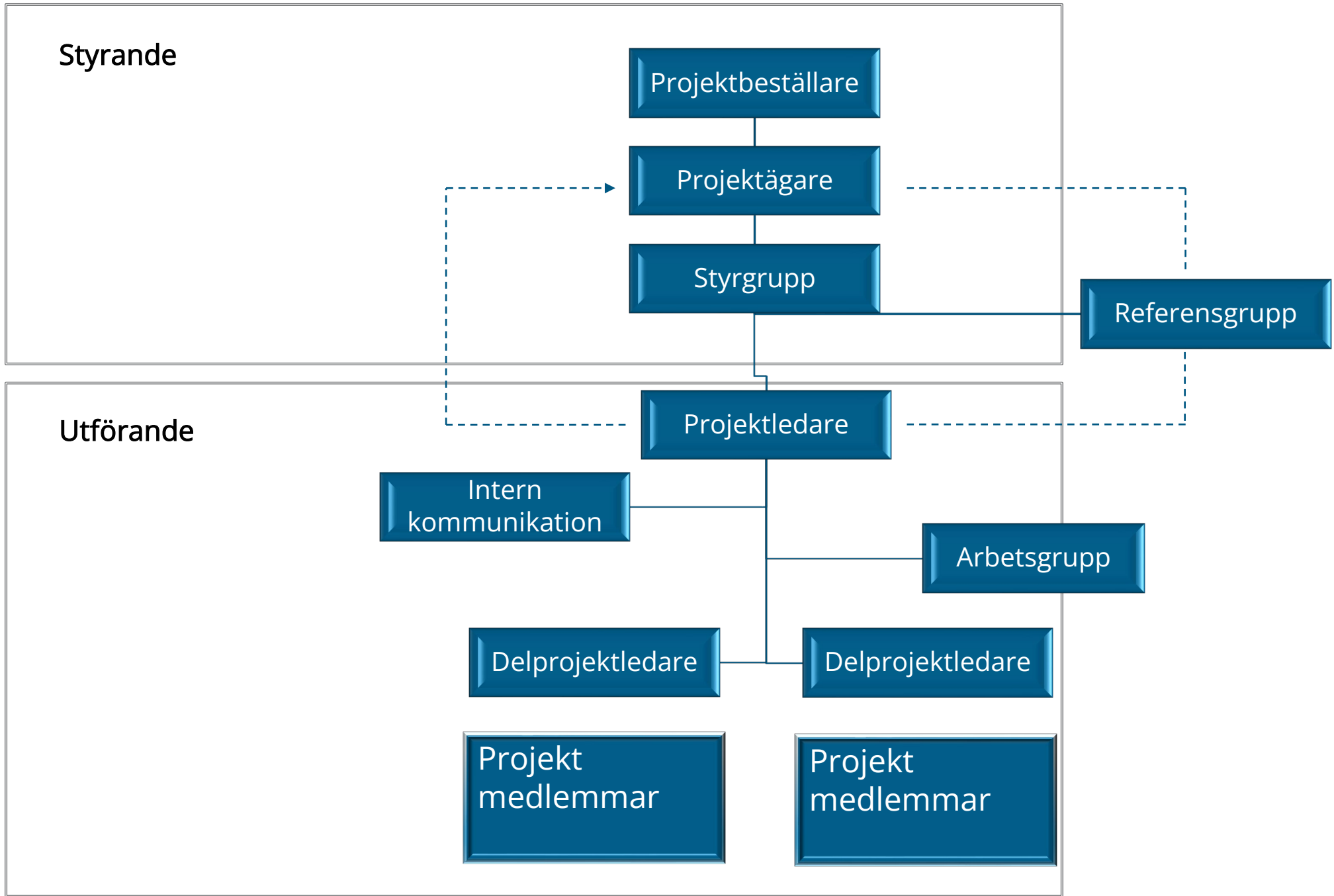
- Projektägare – tf Sjukhusdirektör
- Styrgrupp, delar av KLR, HSO, fackliga rep. samt utvalda roller från org.
- Referensgrupp, KLR, HRLG, Sjusam, Skyddskommittén samt av styrgruppen beslutad extern medverkan i olika delar av handlingsplanen
- 3 WS har genomförts
- KLR har genomfört WS rörande tystnadskultur
- Alla föreslagna aktiviteter har partsgemensamt prioriterats – underlag till handlingsplan
- Projektorganisation och deltagare har identifierats
- Styrgrupp har startat upp och styrning utgår därifrån
- Delprojekten är identifierade och berörda avdelningar är redo att starta

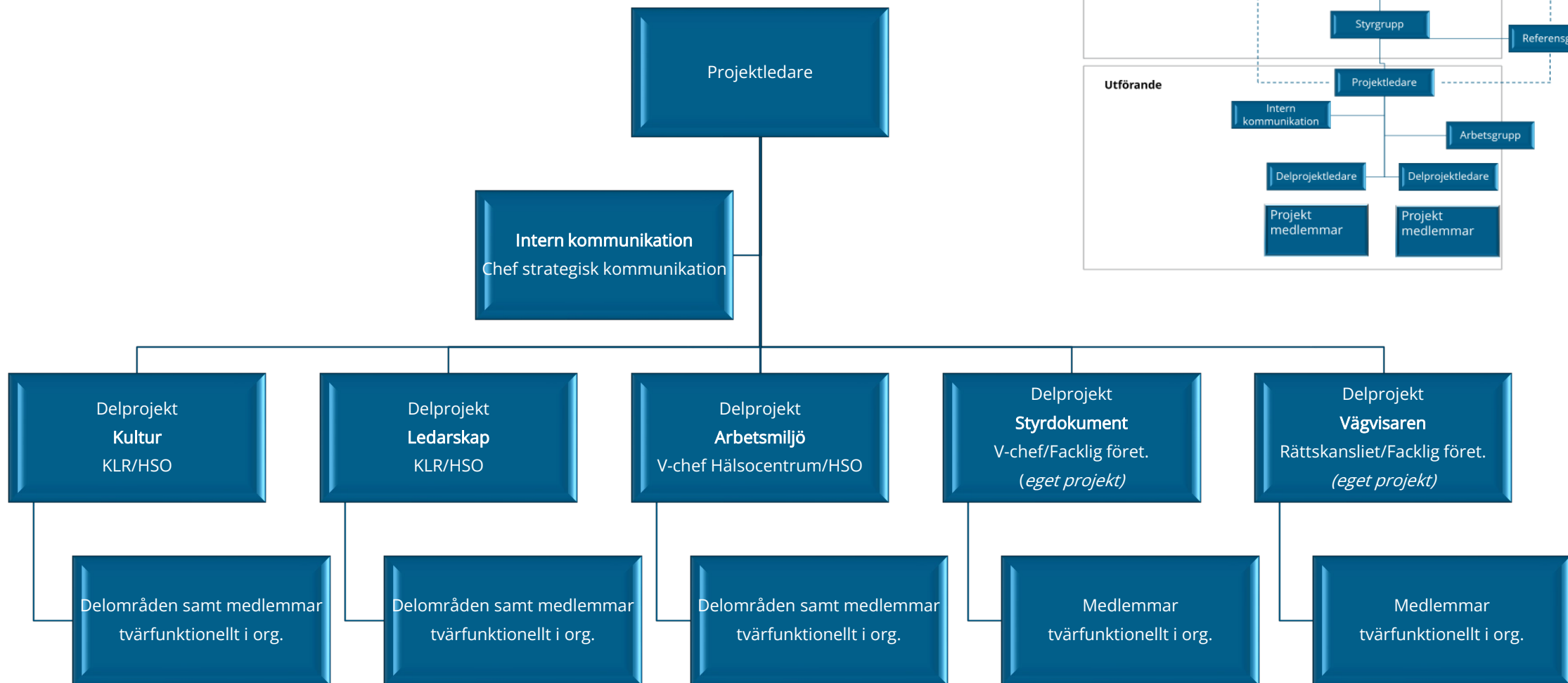


# Nulägesanalys



# Organisation samt prioriterade områden





Framdrift av projekten tas upp regelbundet i Styrelsen, Styrgrupp, SJUSAM, delprojekten tas upp i skyddskommittén.



# Prioriterade områden och föreslagna aktiviteter

# Prioriterade områden – start Q2-2024, uppföljning framdrift i projektet: Styrelsen, styrgrupp samt KLR

Fokusområden	Aktivitet	Start
Kultur	Tilläggsfrågor till MBU enkät för att få svar rörande kulturen på K (KOSA) *Extern partner Stockholms universitet	Q2-Q3 2024
	Analys av resultat samt plan för att stänga identifierade "gap", i förhållande till önskad kultur *Extern partner Stockholms universitet	Q4 2024 - Q1 2025
	Fokusgrupper och individuella intervjuer av medarbetare och chefer, genomförs *Extern partner Feelgood	Q3-Q4 2024
	Öka kunskapen inom sjukhuset rörande begreppet tystnadskultur – i samarbete med *Extern partner (ej beslutat vilka)	Q3-Q4 2024
	Upphandla verktyg för "temperaturmätningar" – stöd till ledare och grupper för uppföljning	Q1 2025
	Systematisk uppföljning, förflyttning av Ks kultur, via Medarbetarundersökningen (KOSA), 2 ggr per/år 5-8 frågor	Q1 2025 - löpande
Ledarskap	"Att leda Karolinska 2024", befintligt program som fortsätter t.v., syftar till att stärka Ledarskapet via Chefsdialoger 2 ggr/år, planläggs *Extern leverantör kan användas (ej beslutat vilka)	Q3-Q4 2024 - tv
	Stärka ledarskapet, grundkompetensen i uppdraget. Ökad psykologisk trygghet och minskad chefsomsättning. a) Tydligare stöd-förväntningar, krav och stöd i rollen b) Tydligare hantering av avvikelser och förbättringsarbeten c) Chefsuppföljning, fastställd process – årlig utvärdering Chefsdimensionerna ligger till grund d) Förbereda och utveckla påtänkta chefer *Extern leverantör (ej beslutat vilka)	Q2 2024 - Q1 2025
	Förtydliga tillämpning av arbetsrättsliga processer – ökad förståelse och bygga tillit till processen	Q2-Q4 2024
	Kompetenser – uppdatera befintliga kompetensramar för olika roller och positioner tydligare förväntningar och krav	Q2-Q3 2024
	Chefsdag Q3 2024 – fokus på ledarskapet och "Öppenhet motverkar tystnadskultur" *Externa leverantörer (ej beslutat vilka)	Q3 2024
	Uppföljning – aktiviteter följs upp löpande, ledarskapets utveckling via systematisk uppföljning, medarbetarundersökning samt temp. mätningar, Chefsdag Q3 2024	2025- tv

\* I samarbete med oberoende partner



# Prioriterade områden – start Q2-2024, uppföljning framdrift i projektet: Styrelsen, styrgrupp samt KLR

Fokusområden	Aktivitet	Start
Arbetsmiljö	Implementering av Stratsys – tydliga processer rutiner och mallar, ett gemensamt arbetssätt för hela K och tydlig struktur för uppföljning	Pågår
	Sjukfrånvaro samt personalomsättning – bygga kunskap om arbetsmiljöns påverkar samt verktyg och stöd som finns tillgängligt. *Extern leverantör Lumell	Q3 2024
	Facklig samverkan – stärka samverkansprocessen. APT, samverkans process, deltagare, möjligheter till ökad tillit/förtroende och bättre daglig arbetsmiljö, kunskapsinsatser. Partsgemensamt	Q3 2024
	Uppföljning via KOSA, SJUSAM, Skyddskommitté, årlig uppföljning av SAM	Årligen
Vägvisaren ( eget projekt)	Sjukhusets "Code of Conduct"	Q3-Q4 2024
	a)Upprätta en arbetsgrupp för att uppdatera Vägvisaren (se på Regionens medarbetar- arbetsmiljöpolicy tillsammans med andra styrdokument i arbetet)	
	b)Utreda förslag att använda AI-pengar till att utveckla Vägvisaren så att olika delar lyfts för olika yrkesgrupper	
	c) Obligatorisk signering vid nyanställning?	
Tillämpning av styrdokument ( eget projekt)	Förtydliga och förenkla tillämpning sjukhusets styrdokument, tex bisysslereglerna, (del av Regions Stockholms process och utveckling)	Pågår  (bisyssleregler avvaktas Regionen)
Intern Kommunikation	Stärka <b>medarbetarskapet</b> – (Utveckla behov och insatser) – öka transparensen, lyfta goda exempel på chef/ledarskap samt medarbetarskap	Q2/Q3 2024
	Öka intern kommunikation genom att tydliggöra policys, processer, riktlinjer	Pågår
	Fortsatt utveckling av samarbetsformer för verksamhet och staber.	Pågår
	Tydliggöra leveransmodell, kommunikationsvägar, stöd till nya chefer etc.	
	Karolinskas kultur – stärka kunskapen om Varför, vad o hur vi jobbar.	

\* I samarbete med oberoende partner



# Tidslinje, milstolpar- övergripande

