

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



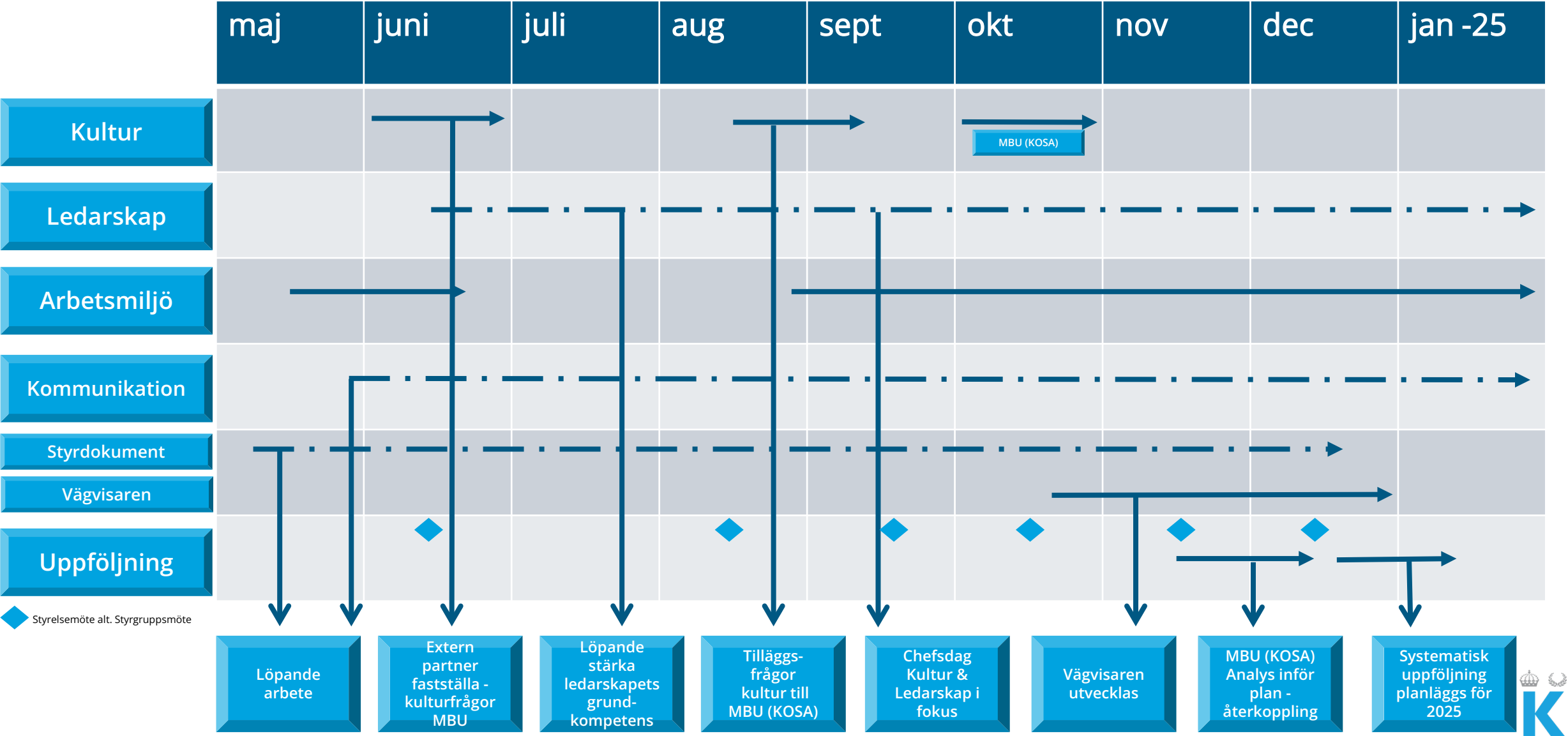
Prioriterade områden – start Q2-2024, uppföljning framdrift i projektet: Styrelsen, styrgrupp samt KLR

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	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	Förtydliga och förenkla tillämpning sjukhusets styrdokument, tex bisyssleregler, (del av Regions Stockholms process och utveckling)	Pågår (bisyssleregler avvaktas Regionen)
Intern Kommunikation	Stärka medarbetarskapet – (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



Organisation samt prioriterade områden

