



## LANDSTINGET BLEKINGE

### Handlingsplan för att följa upp och motverka hög arbetsbelastning för första linjens chefer.

Åtgärd	Ansvarig	Aktuell status	Åtgärd datum	Uppföljning
Följa upp första linjens chefers Arbetsmiljöindex i HME mätning årligen. Specifikt frågan hållbar arbetsbelastning.	Blekingesjukhusets ledningsgrupp	Finns mätvärde från 2015 att jämföra med. Målsättningen är att förbättra arbetsmiljöindexet 2016. Värde 2016: 75,7 : Värde 2015: 60 (för hela org)	Oscar Rasin	Feb 2017
Mäta antalet medarbetare per chef. Detta som underlag för att kunna göra en översyn på chefsnivåerna i landstinget Blekinge	Blekingesjukhusets ledningsgrupp för att mäta. Landstingsdirektörens stab för utredning och politiken för ev. beslut.	15 Avd. chefer har fler än 50 anställda, max antal anställda är 92.	Juni 2016	Juni 2016
Mäta och följa upp personalomsättningen på chefer men också på personal inklusive pensionsavgångar.	Personalenheten för att mäta och Blekingesjukhusets ledningsgrupp för åtgärder	Fr om 1 feb har vi påbörjat en ny process för att registrera och därefter mäta personalomsättningen utifrån avgångskoder. Siffran för personalomsättning av chefer är i dagsläget inte möjlig att ta fram.	Feb 2017	Feb 2017
Webbenkäter varje kvartal för att ta ”tempen” på hur cheferna mår. Alla ledningsgrupper lyfter sedan frågan för att diskutera och föreslå åtgärder	Andra linjens chefer, dvs verksamhetschefer	Enkätverktyg för landstinget är under upphandling.	Sommaren 2016	Feb 2017



## LANDSTINGET BLEKINGE

Åtgärd	Ansvarig	Aktuell status	Åtgärd datum	Uppföljning
Regelbundna riskbedömningar daglig verksamhet enligt Landstingets SAM-rutiner. Då med inriktning första linjens chef.	Verksamhetschefer för att de görs och Blekingesjukhusets ledningsgrupp för åtgärder.	Rutin för riskbedömning finns. 73% genomförda riskbedömningar av daglig verksamhet under 2016.	Hösten 2016	Feb 2017
Uppmuntra till chefshandledning i grupp eller individuellt.	Andra linjens chefer och i ledningsgrupper.	Chefshandledning pågår och individuell chefshandledning sker via Landstingshälsan.	Kontinuerligt	
Tydliggöra första linjens chefers chefsansvar och roll.	Personalenheten	Pågående arbete av personalstrateg för Landstinget. Arbetsgrupp m personalchefer är beslutat kommer att bildas under våren. Program för 24/7 chefer påbörjat m 10 workshops kring chefsrollen	Hösten 2016	Feb 2017
Tydliggöra vilken roll ställföreträdandeskapet och vilket övrigt adm stöd som behövs	Personalenheten i samarbete med BLS personalchef	Pågående arbete av personalstrateg för Landstinget. Arbetsgrupp m personalchefer är beslutat kommer att bildas under våren.	Hösten 2016	Feb 2017
Ett introduktionsprogram för nya chefer med tydlig checklista som ska gås igenom första månaden av chefskapet. I checklistan ska systemkännedom och personkännedom	Personalenheten tillsammans med Personalchef BLS	Pågående arbete av personalstrateg för Landstinget. Arbetsgrupp m personalchefer är beslutat kommer att bildas under våren.	Feb 2017	Feb 2017



## LANDSTINGET BLEKINGE

ingå.				
-------	--	--	--	--

Åtgärd	Ansvarig	Aktuell status	Åtgärd datum	Uppföljning
Starta någon form av mentorskap inom organisationen för nya chefer.	Personalchef	Inte påbörjat	Hösten 2016	Feb 2017
Kalla till chefsdagar 2 ggr/år där olika teman skall avhandlas av praktisk betydelse för chefskapet för att förtydliga chefskapet.	Personalfunktionen BLS	Klart	Hösten 2016	Feb 2017
Tydlighet i vad personalkonsultens och controllerns roll ska innehålla och se över hur vi får konsulten stöd till chefen bli bättre och tydligare.	Personalenheten Ekonomifunktionen	Klart	Hösten 2016	Feb 2017

### Uppdaterat 2 sept av LTS

Åtgärd	Ansvarig	Aktuell status mars 2016	Åtgärd datum	Status 2/9-16	Uppföljning
Förbättrat IT-stöd	LTS	BLS arbetsgrupp har fått i uppdrag att ytterligare förtydliga vilket stöd man behöver. I dialog med en arbetsgrupp från Landstingsservice	Planeras i drift sommaren 2016	Tre prioriterade områden har identifierats av arbetsgruppen 1. IT kontaktpersoner kopplas till varje klinik	Klar



## LANDSTINGET BLEKINGE

		<p>olika IT-områden tar därefter dessa båda grupper gemensamt fram ett förslag till lösning som sedan hanteras i det taktiska, strategiska och operativa forumet enligt styrmodellens regelverk. En självhjälpportal ska inrättas där medarbetare kan få hjälp med bl.a. lösenord och andra enklare ärenden som tidigare gått till IT-support</p>		<p>2. Hantering stöd/hjälp av journalsystemet NCS cross 3. Behörighetsbeställningar</p> <p><u>Uppföljning punkt 1 – 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Systematiska IT ronder är under införande. LTS och BLS i samråd går igenom datorer/utrustning, samt att utbildningsbehov inventeras. Genomgång med personalgrupper då man arbetar igenom förslag till gemensamma lösningar.</li><li>• Kontaktpersoner för IT ronder LTS är utsedd</li><li>• Pilot med lyckat resultat IVA är gjord och nu är kirurgen nästa steg under september</li><li>• Systematiska IT ronder ska göras årligen</li></ul> <p><u>Uppföljning punkt 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lösenordshantering möjlig i Beställningsportalen till datorn som även hanterar lösen för Heroma och Rainsdance. (se även punkt Startpaket)</li></ul>	<p>Pågår och genomförandeplan är under framtagning, klar oktober</p> <p>Klar</p> <p>13/10-16</p>
--	--	---	--	--	--