

Sak xx-2021 – ForBedringsundersøkelsen

Formål:

Å gi styret orientering om resultatene fra ForBedringsundersøkelsen gjennomført i Betanien sykehus AS.

Sakssammendrag:

I Betanien sykehus ble undersøkelsen sendt til 241 ansatte. Svaroppslutningen for sykehuset ble i 2021 76%, noe som er forbedring fra 2020 da svaroppslutningen var 68 %. Sykehuset gjennomførte undersøkelsen i tidsrommet 1. februar til 15. mars.

Undersøkelsen har som formål å kartlegge forhold ved pasientsikkerhetskultur og arbeidsmiljø som kan ha sammenheng med risiko for uønskede hendelser, og som kan virke negativt på tjenestens kvalitet og medarbeidernes helse og engasjement. Resultatene skal i samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne brukes til å utvikle og gjennomføre forbedringstiltak der det er behov. Alle avdelinger lager med utgangspunkt i sine resultater en handlingsplan. Hver virksomhet lager med utgangspunkt i disse en overordnet handlingsplan.

Undersøkelsen inneholder 11 ulike områder med totalt 52 påstander der de ansatte svarer på en skala 1-6 om de er helt uenig, litt uenig, verken enig eller uenig, litt enig, helt enig eller vet ikke/ikke relevant.

Områdene som omhandles er følgende:

1. Engasjement
2. Teamarbeidsklima
3. Arbeidsforhold
4. Sikkerhetsklima
5. Psykososialt arbeidsmiljø
6. Opplevd lederatferd
7. Toppleder sin rolle i pasientsikkerhetsarbeidet
8. Fysisk arbeidsmiljø
9. Oppfølging
10. Pandemi (for 2021 og 2022)

I det følgende kommenteres de viktigste resultatene fra årets undersøkelse med sammenligningstall fra 2020.

1. Engasjement

Av respondensene svarer 80,7 % helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Dette er liten nedgang siden i fjor, da tilsvarende resultat var 83,62 %. Resultatet er uansett bra. Som i 2020 er det i 2021 påstander knyttet til opplæring og veiledning, samt det å få konstruktive tilbakemeldinger på utført arbeid som peker seg ut som forbedringsområder.

2. Teamarbeidsklima

Av respondensene svarer 82,69 % enten helt eller litt enig i påstandene innenfor dette området. Også her er det en liten nedgang fra i fjor, da svarprosenten var 84,31 %. På dette området er særlig samarbeidet med andre enheter som peker seg ut som et forbedringsområde. Her har andelen som svarer helt eller litt uenig i at dette fungerer godt økt med 6 %. Noe av årsaken til dette kan henge sammen med at Covid-19 har medført mindre fysisk kontakt mellom de ulike enhetene.

3. Arbeidsforhold

Av respondensene svarer 69,87 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Her er endringen fra 2020 marginal (70,71 %). Det gjelder også svarfordelingen på de ulike påstandene. Omlag 20 % svarer at de er helt uenig eller litt uenig på påstanden om at de har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidlet til å gjøre jobben sin. Hele 33 % svarer helt uenig eller litt uenig i at arbeidsbelastningen min er passe stor. Det er altså mange som opplever at de både mangler ressurser og at belastningen er stor.

4. Sikkerhetsklima

Av respondensene svarer 80,18 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Noe som er et svært godt resultat. I bestilling fra Helse Vest er det satt som mål at svarprosenten i foretakene skal være 75 % innen 2023. Det er likevel en nedgang fra 2020. Andelen som svarte helt eller litt enig var da 83,8 %. Både når det gjelder påstandene om at det er trygt melde fra om kritikkverdige forhold, og at vi åpent diskuterer feil og hendelser for å lære av disse, svarer flere helt eller litt uenig enn hva tilfellet var i 2020. Noe som tilsier at dette er områder som bør få økt oppmerksomhet fremover.

5. Psykososialt arbeidsmiljø

Av respondensene svarer 79,68 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Her er det en økning fra 2020, da svarprosenten var 73,82 %. Her har det skjedd en positiv utvikling. I 2020 henholdsvis 23 % og 24 % som svarte helt eller litt uenig i de ikke kjente til at noen hadde blitt utsatt for diskriminering/ mobbing eller trakassering. I 2021 er svarene her henholdsvis 15 % og 14 %. En tydelig forbedring, men likevel grunn til å fortsatt oppmerksomhet. Også når det gjelder konflikthåndtering er det forbedring siden fjoråret. I 2021 svarer 15 % seg helt eller litt uenig på påstanden om at konflikter håndteres på en god måte. I 2020 var svarene 23 %.

6. Opplevd lederatferd

Av respondensene svarer 84,67 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En liten nedgang siden 2020 hvor svarprosenten var 86,39%. Svarene på de ulike spørsmålene innenfor dette området endrer seg kun marginalt fra 2020 til 2021. Selv om andelen som svarer helt uenig eller litt uenig er lav, bør det rettes oppmerksomhet på leders tilgjengelighet, samt leders oppfølging av uønskede hendelser og forbedringsforslag.

7. Opplevd lederatferd (for leder)

Av respondensene svarer 86,67 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Et svært godt resultat som er en fordring fra 2020, da var svarprosenten i denne kategorien 83,33 %. Igjen er det leders tilgjengelighet og oppfølging av uønskede hendelser som kan forbedres.

8. Toppleder sin rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Av respondensene svarer 54,39 % enten helt eller litt enig på påstanden innenfor dette området. Her er det marginal positiv endring fra 2020, da svaret var 53,68 %. På dette spørsmålet er det svært mange som svarer vet ikke/ikke relevant (37 %). Dette er tydelig signal om at arbeidet som gjøres innenfor dette området bør gjøres bedre kjent.

9. Fysisk arbeidsmiljø

Av respondensene svarer 72,6 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En liten nedgang fra 2020 (73,44 %). Som i 2020 er det i 2021 særlig to områder som peker seg ut som forbedringsområder. Det ene er fysisk arbeidsmiljø (luft, støy, støv, vibrasjoner o.l.), hvor 38 % er enten helt eller litt uenig i at dette er godt. Det andre området er knyttet til tilrettelegging for å forebygge muskel- og skjelettplager, hvor 24 % svarer helt eller litt uenig. Det første punktet henger sannsynligvis sammen med at noen av lokalene er i dårlig forfatning (BUP), samt at det på vernerunder i flere avdelinger har vært meldt om del problemer knyttet til luftkvalitet. I den man har kunnet påvirke dette har det blitt satt inn tiltak. Når det gjelder forebygging av muskel- og skjelettplager, arbeides det kun unntaksvis systematisk med dette. Noe som derfor bør settes på dagsorden.

10. Oppfølging

Av respondensene svarer 58,47 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En liten forbedring fra 2020 (56,14 %). Det store flertallet er av den oppfatning at det arbeides systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten. Kun 14 % er helt eller litt uenig i dette.

At det er hele 29 % som svarer vet ikke/ikke relevant på spørsmålet om de har vært involverte i oppfølgingen av forrige undersøkelse, og at 27 % svarer helt eller litt uenig på samme spørsmål, indikerer at her må det skapes et større engasjement og legges til rette for bredere medvirkning.

11. Pandemi

Dette området er med for første gang i 2021, og skal følges opp igjen i 2022. Andelen som svarer helt eller litt enig på spørsmålene på dette området er 72,99 %. Gjennomgående er svarene positive. Hele 64 % er helt eller litt enig i at arbeidsoppgavene har endret seg under pandemien. Dette er ikke et overraskende resultat da alle sider ved driften direkte eller indirekte har blitt påvirket av pandemien. Dette omfatter ikke bare selve driften, men også måte å samhandle både med kolleger, pasienter og samarbeidspartnere. Bruken av digitale møteplasser og utstrakt bruk av hjemmekontor er blant annet eksempel på dette. Når det gjelder bruk av hjemmekontor, har arbeidsgiver vært opptatt av å sikre at de som har benyttet dette har blitt ivaretatt sosialt.

På påstanden om at man har fått utvikle seg faglig til tross for smitteverntiltak svarer 30 % av de ansatte at de er helt eller litt uenig i dette. Dette er heller ikke overraskende.

For øvrig er det positivt at flertallet av de ansatte sier seg fornøyd med at ledere og ansatte har støttet hverandre under pandemien, og at gode rutiner for smittevern kom raskt på plass, at de opplever å ha fått god opplæring i smittevern, samt at de totalt sett har følt seg trygg på jobben under pandemien. På det sistnevnte punkt er det likevel 16 % som ikke har opplevd dette.

Medbestemmelse:

ForBedringsundersøkelsen er godt forankret i medbestemmelsesapparatet. Undersøkelsen er gjenstand for diskusjoner med både tillitsvalgte og vernetjeneste i forkant for å sikre og svaropplutning, underveis for å gi ansatte påminnelser om å svare og i selve resultatgjennomgangen og i formuleringer av handlingsplaner.

Verdier:

Verdimessig bidrar saken til å skape bedre kvalitet i våre tjenester gjennom ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i stiftelsen og underliggende virksomheter.

Miljøperspektiv:

Saken har ingen påvirkning på det ytre miljøet.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar informasjonen til orientering, og ber om at handlingsplan for oppfølging av undersøkelsen legges frem i neste styremøte.

Saksbehandler: Frode Strøm, HR-direktør

Ansvarlig: Eli Julseth Birkhaug, direktør