

Styresak 30-2021 – Oppfølging av ForBedringsundersøkelsen

Formål:

Formål med foreliggende sak er å gi styret tilbakemelding på endringer fra fjorårets undersøkelse, og identifiserte forbedringsområder på et overordnet nivå for sykehuset som helhet. Videre gjøres det en sammenligning med Solli DPS som er en virksomhet det er naturlig å sammenligne oss med.

Bakgrunn:

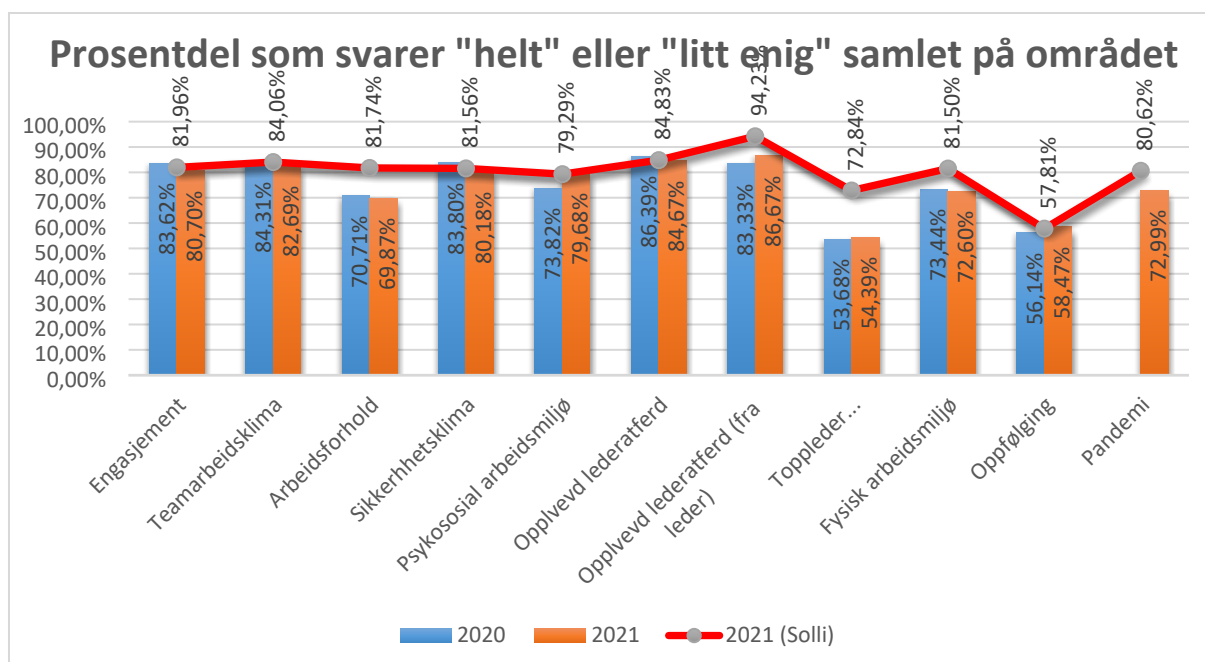
Det vises til styresak 23-2021 hvor styret ble orientert om de overordnede resultatene fra undersøkelsene og den videre plan for utarbeiding av handlingsplaner.

Undersøkelsen har blitt fulgt opp i avdelingene, og samtlige avdelinger har laget handlingsplaner med konkrete tiltak. Disse har blitt til gjennom dialog i avdelingene og oppsummert av avdelingsleder i samarbeid med de etablerte nærværsgruppene. Handlingsplanene er videresendt til enhetsleder, HR-direktør og sykehusets hovedverneombud.

De fleste tiltakene er avdelingsspesifikke, og har et detaljnivå som gjør det vanskelig å rapportere til styret uten en svært omfattende redegjørelse. I det følgende avgrenses oppfølgingen til tiltak på områder som må følges opp på et overordnet nivå.

Et av tiltakene etter fjorårets undersøkelse var å øke svaropplutningen. I 2020 var denne på 68 %. I 2021 økte denne til 76 %. Noe som viser at økt informasjon i forkant av undersøkelsen, løpende informasjon om status på svaropplutning underveis, samt aktiv oppfølging fra nærværsgruppene har gitt effekt. Det er likevel ønskelig at denne økes ytterligere i 2022. Solli hadde i 2021 en svaropplutning på 83 %. Betanien sykehus (BS) bør ha som mål at vi har en svaropplutning på > 80 %.

Gjennomgående samsvarer resultatene fra årets undersøkelse mye med resultatene fra i fjor. Resultatene fra Solli er påfallende lik resultatene hos oss. Dette gjelder særlig på områder der de ansatte svarer «helt uenig» eller «litt uenig» på påstandene. Når det gjelder svarkategoriene «helt enig» eller «litt enig», er likevel det generelle inntrykket at ansatte på Solli noe mer fornøyde enn ansatte på Betanien, se grafisk fremstilling på neste side.



1. Engasjement

Når det gjelder påstanden om «Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å gjøre en god jobb», er andelen som svarer helt eller delvis uenig, nærmest identisk til svarene i 2021. Her har vi ikke oppnådd ønsket endring. Dette henger sannsynligvis delvis sammen med at nyansattkurset som var planlagt ferdigstilt i løpet av 2020, enda ikke er ferdigstilt. Dette skal det arbeides med å få på plass tidlig høst 2021.

Det er igangsatt er arbeid med å lage mer systematiske kompetanseplaner i avdelingene. Dette kan på sikt gi et forbedret resultat på dette området. Når Everyone blir implementert vil sykehuset på en mer strukturert måte kunne dokumentere hvilken kompetanse den enkelte ansatte innehar, og på hvilke områder det er behov for å styrke kompetansen. Implementeringen av dette har blitt utsatt, men vil sannsynligvis bli gjennomført tidlig høst 2021.

Det er likevel viktig å understreke at Covid-19, har medført at mange kurs og annen opplæring enten har blitt avlyst eller utsatt.

Temaet opplæring og veiledning skal fremover bli et tydeligere tema i medarbeidersamtaler.

Når vi sammenligner oss med Solli er de ansatte her i noe større grad mer tilfreds enn ansatte hos oss (BS 21% helt/ litt uenig – Solli 10% helt/ litt uenig).

2. Teamarbeidsklima

Generelt er svarresultatene på dette området bra, og variasjonen fra 2020 nærmest ubetydelige. Den eneste endringen som er noe markant er at det i 2021 er flere som opplever at samarbeidet med andre enheter fungerer bra har sunket noe. Dette kan nok i hovedsak tilskrives Covid-19, da dette har lagt store begrensninger på samarbeid på tvers.

En del ansatte opplever at det ikke som lett å si fra om problem i pasientbehandlingen. I forbindelse med implementering av nytt kvalitetssystem (Netpower), omfattende opplæring og ny oppdatert

melderutine, er det forhåpninger om at dette vil bli forbedret. Også er her er ansatte på Solli noe mer fornøyd (BS 13% helt/ litt uenig – Solli 6% helt/ litt uenig).

3. Arbeidsforhold (ressurser og belastning)

Det er igjen marginale endringer fra svarene som ble gitt i 2020. Det er en relativt stor andel ansatte som opplever at de ikke har tilstrekkelige ressurser (22%), at arbeidsbelastningen er stor (31%) og at de ikke alltid kan ta pauser (14%).

At arbeidsbelastningen har vært stor i både 2020 og 2021, er en kjensgjerning. Særlig innenfor psykisk helse har det vært økning i henvisninger, samt en økning i kompliserte saker. Mye av dette henger sammen med Covid 19.

Det er likevel grunn til ha økt oppmerksomhet på dette. Solli har helt andre svar på dette området, henholdsvis: ikke har tilstrekkelige ressurser (8%), at arbeidsbelastningen er stor (14%) og at de ikke alltid kan ta pauser (6%).

Tiltak kan være å vurdere organiseringen av arbeidet. Det er blant annet planlagt å gjøre endringer knyttet til TUD.

4. Sikkerhetsklima

Sykehusets skår er på 85,71 %. Målsettingen til Helse Vest er at alle foretakene skal ha skår på 75 % innen 2023. Betanien sykehus sitt resultat er alt godt over måltallet. Og det er en forbedring fra 2020, da resultatet var 83,80 %. Vi skårer her også høyere enn Solli som har et resultat på 81,56 %.

Som i fjor er det innenfor dette området likevel forhold som må følges opp. Dette gjelder ansattes opplevde trygghet knyttet til å ta opp kritikkverdige forhold, og åpenhet rundt det diskutere feil og mangler og ta lærdom av disse.

Det er her grunn til å forvente at dette blir forbedret gjennom det nye kvalitetssystemet som er implementert og som gjør det mye enklere å melde fra. Dette sammen med at det har vært rettet stor oppmerksomhet på de nye melderutinene. Det kan synes som vi allerede nå kan bekrefte at antallet meldte uønskede hendelser har økt fra tidligere år. Vi har tidligere fått et inntrykk at det har vært en betydelig underrapportering.

5. Psykososialt arbeidsmiljø

På flere områder er det en positiv endring fra fjorårets undersøkelse. I 2020 rapporterte mer enn 20 % av respondentene de kjente til tilfeller av diskriminering, mobbing og/eller trakassering. I 2021 er dette redusert til 15 %. Tallet er likevel for høyt og det er derfor startet et arbeid med å gjennomføre ROS-analyser i alle avdelinger. Det er også grunn til fortsatt å ha økt oppmerksomhet på bevisstgjøringen rundt varslingsplakat, varslingsrutiner samt rutine for håndtering av trakassering.

Svakhetene i undersøkelsen er at den ikke skiller mellom mobbing, diskriminering og trakassering som er utøvd av kolleger og det som er utøvd av pasienter. Det skal ikke være toleranse for noen av delene, men dette må håndteres ulikt.

Også når det gjelder konflikthåndtering er det en forbedring i resultatene. I fjor svarte 20 % at de er helt uenig eller litt uenig i at oppståtte konflikter håndteres på en god måte. I år er svarene 15 %. Det er laget en egen veileder for konflikthåndtering. Ledelsen har gjennom konfliktsaker erfart at

denne ikke er godt nok kjent i virksomheten. Økt kompetanse i konfliktbehandling skal prioriteres i et fremtidig lederopplæringsopplegg.

Sammenlignet med Solli er det små variasjoner. Det er likevel noen flere som rapporterer om at de er kjent med at noen har vært utsatt for mobbing eller trakassering hos oss (BS 14 % - Solli 6 %).

6. Opplevd lederatferd (for medarbeider)

Her er resultatene gode, og endringene fra i fjor marginale. Som i fjor er det leders tilgjengelighet som kan forbedres.

Sammenlignet med Solli er svarene gjennomgående litt mer positive på Betanien sykehus på alle påstandene innenfor dette området.

7. Opplevd lederatferd (for leder)

Svarene på påstandene på dette området er gjennomgående gode. Forbedringstiltaket på dette området i fjor var leders oppfølging av uønskede hendelser og forbedringsforslag. Her er det en positiv utvikling. I 2020 var 25 % helt/ litt uenig. Resultatet i 2021 er 14 %.

For øvrig er det leders tilgjengelighet som også i år utpeker seg som et forbedringsområde. Her har det vært en liten negativ utvikling fra i fjor. Det samme gjelder nærmeste leder tydelighet i sine forventninger. Her er det noen flere som svarer helt og litt uenig enn i fjor (7 %). Det arbeides med at alle ansatte skal få en stillingsbeskrivelse. Dette er utarbeidet for alle leder og stabsmedarbeidere. Når det gjelder medarbeiderne er dette satt på vent til Everyone blir implementert, da det her vil foreligge en del ferdige maler for ulike yrkesgruppe som kan tilpasses våre behov.

Solli får gjennomgående litt bedre resultatet på alle spørsmålene på dette området, med unntak av spørsmålet om at min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra om jeg har en annen mening.

8. Toppleder rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

At 37 % av respondentene svarer vet ikke/er ikke relevant er kanskje et signal om at dette i for liten grad kommuniseres ut. En slik tolkning styrkes ved at de som svarer på dette, er godt fornøyde. Tiltaket her må bli å bli tydeligere i kommunikasjonen ut i linjen og at denne når ut til alle. Andelen som har svart helt uenig har likevel økt noe.

Solli har en betydelig høyere andel ansatte som er helt enig i denne påstanden (BS 22 % – Solli 45 %). Det må derfor holdes fortsatt oppmerksomhet på dette.

9. Fysiske arbeidsmiljø

Her er resultatene svært varierende. Mye er knyttet til eldre lokaler som burde vært oppgraderte. Ellers er det mange som ikke er fornøyd med temperatur og ventilasjon. Svarene her er nærmest tilsvarende til fjorårets svar. Utfordringene er kjent for ledelsen gjennom de årlige vernerundene, og huseier arbeider med å utarbeide planer for en rekke utbedringer. For noen kan utfordringene kun løses gjennom nybygg. Det er likevel rom for å gjøre enkle tiltak som anskaffelse av vifter og luftrensere.

Av positive endringer bør det trekkes fram at det i 2021 er færre som er helt uenig i påstanden om at det her blir tilrettelagt slik at muskel- og skjelettplager blir forbygd.

Sammenlignet med Solli ser det generelt ut til at de her har de samme utfordringene. De er likevel litt mer fornøyd med det fysiske arbeidsmiljø enn tilfellet er hos oss.

10. Oppfølging

Her er det små endringer fra i fjor. På påstanden om at jeg har vært involvert i oppfølgingen av forrige ForBedringsundersøkelsen, har andelen som svarer «vet ikke/ikke relevant», gått fra 40 % til 25 %. Dette er positivt, men svarene her burde likevel vært betydelig lavere. At 21 % fortsatt svarer helt uenig her, er ikke bra selv om svarandelen på dette spørsmålet i fjor var 23 %. Det er likevel positivt at ansatte på Betanien sykehus svarer er noe mer fornøyd enn ansatte på Solli på dette spørsmålet.

11. Pandemi

Dette området er nytt for 2021, og skal tas med også i undersøkelsen i 2022. I svarene fremkommer det ikke uventet at Covid-19 har påvirket de ansatte. 64% er litt eller helt enig i at arbeidet har blitt endret under pandemien. De er videre mange som har opplevd at pandemien har medført at de ikke har blitt involvert i endringsarbeid (21%), mens 30% mener at de ikke har fått utviklet seg faglig som en konsekvens av pandemien. Resultatene er positive når det gjelder støtte fra medarbeidere, at rutiner for smittevern kom raskt på plass, at det er gitt god opplæring og at flertallet har følt seg trygg på jobben.

Sammenlignet med Solli, er svarene ganske like. Det er særlig knyttet til mulighetene for faglig utvikling som skiller seg ut som et unntak. På Solli er svarandelen som ikke opplever å ha fått faglig utvikling under pandemien noe lavere enn hos oss.

Vurdering:

Samlet sett gir undersøkelsen gode resultater. Gjennomgangen ovenfor tilsier likevel at det må brukes tid og ressurser på betydelig forbedringsarbeid på et overordnet nivå på en rekke områder. Dette skal prioriteres frem mot neste undersøkelse i mars 2022.

Medbestemmelse:

Undersøkelsen er gjort tilgjengelig for tillitsvalgte og vernetjeneste og har vært gjennomgått i både IDF-møter og AMU-møter. Alle ansatte har gjennom dialoger på avdelingsnivå fått vært med på å identifisere ForBedringsområder og utarbeide tiltak knyttet til disse. Foreliggende styresak har vært gjenstand for drøfting i AMU 2. september 2021. Undersøkelsen ble også gjennomgått i KAMU. Her ble det besluttet at virksomhetene til neste møte skal gi en tilbakemelding på de tre prioriterte forbedringsområdene fra alle avdelinger. En slik fremstilling vil også bli presentert for styret i Betanien sykehus i løpet av høsten 2021.

Verdier:

Undersøkelsen er godt forankret i sykehusets verdier.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar gjennomgangen til orientering og ber ledelsen følge opp tiltakene som er foreslått i handlingsplanen.

Vedlegg:

1. Overordnet handlingsplan.

Ansvarlig: Eli J. Birkhaug, Direktør

Saksbehandler: Frode Strøm, HR direktør