

Sak 22-2022 – ForBedringsundersøkelsen

Formål:

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

Sakssammendrag:

I Betanien sykehus ble undersøkelsen sendt til 254 ansatte. Svaroppslutningen for sykehuset ble i 2022 77,2 %. Noe som er forbedring fra 2021 da svaroppslutninger var 75,5 %. Sykehuset gjennomførte undersøkelsen i tidsrommet 1. februar til 15. mars.

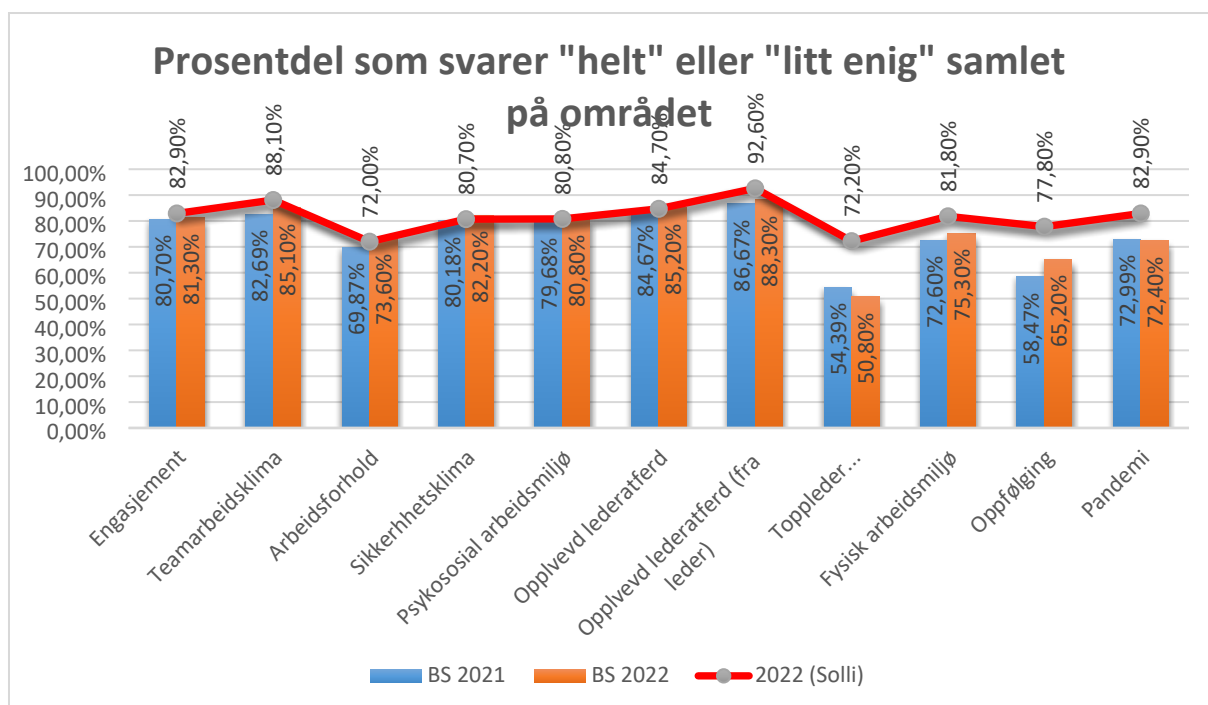
Undersøkelsen har som formål å kartlegge forhold ved pasientsikkerhetskultur og arbeidsmiljø som kan ha sammenheng med risiko for uønskede hendelser, og som kan virke negativt på tjenestens kvalitet og medarbeidernes helse og engasjement. Resultatene skal i samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne 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 nedenstående tabell oppsummeres resultatene for 2021 og 2022. Til sammenligning oppsummeres også resultatene fra Solli for 2022. Dette for avdekke om det er noen områder vi skiller oss på, og som det er grunn til rette særlig oppmerksomhet mot. Foreløpig overordnet handlingsplan for sykehuset er vedlagt saken.



I det følgende kommenteres de viktigste resultatene fra årets undersøkelse med sammenligningstall fra 2021.

1. Engasjement

Av respondentene svarer 81,3 % helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Dette er liten forbedring siden i fjor, da tilsvarende resultat var 80,7 %. Resultatet er uansett bra. Som i 2021 er påstander knyttet til opplæring og veiledning, samt det å få konstruktive tilbakemeldinger på utført arbeid som peker seg ut som forbedringsområder. Det kan likevel ses en endring i positiv retning, da det er noen færre som svarer at de er helt uenig i påstandene.

2. Teamarbeidsklima

Av respondentene svarer 85,1 % enten helt eller litt enig i påstandene innenfor dette området. Også her kan det ses en positiv endring fra i fjor, da svarprosenten var 82,69 %. Selv om det er en positiv endring knyttet til påstanden knyttet til samarbeid med andre enheter (fra 15 % til 10 % som er litt uenig), peker dette seg fortsatt ut som et forbedringsområde. Når det gjelder påstanden om «Det er lett å si fra om problem i pasientbehandlingen her», er det færre som er helt uenig. Her har det altså skjedd en positiv utvikling.

3. Arbeidsforhold

Av respondentene svarer 73,6 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her kan det ses en positiv endring da gjennomsnittsskårene i 2021 var 69,9.

På dette området er det imidlertid store variasjoner mellom avdelingene. På BUP svarer hele 75 % av de spurte at de er helt uenige i påstanden om at «Arbeidsbelastningen mi er passe stor». Dette har arbeidsgiver tatt tak i, og det er gjennomført møte med nærværgruppen på avdelingen. Flere tiltak er iverksatt og følges nøye opp.

4. Sikkerhetsklimate

Av respondentene svarer 82,2 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Noe som er en oppgang siden 2021 da gjennomsnittsskåren var 80,2 %. I bestilling fra Helse Vest er det

satt som mål at svarprosenten i foretakene skal være 75 % innen 2023. Sykehuset er dermed godt innenfor dette måltallet.

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, er det positiv utvikling fra 2021. Dette kan indikere at tiltakene rettet mot meldekultur og åpenhet synes å ha virket.

5. Psykososialt arbeidsmiljø

Av respondentene svarer 80,8 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her er det en positiv økning fra 2021, da gjennomsnittsskårene var 79,7 %.

Til tross for en positiv utvikling knyttet til alle påstandene på dette området, må det følges opp at 11 % er helt eller litt uenig i at det arbeides systematisk med forebygging av og oppfølging av vold og trusler, at 12 % er helt eller litt uenig i ikke noen har blitt utsatt for diskriminering, og at 13 % er helt eller litt uenig i at de ikke kjenner til noen som har blitt utsatt for mobbing eller trakassering. Det ligger også et forbedringsområdet i konflikthåndtering, hvor 15 % er helt eller litt uenig i at konflikter blir håndtert på en god måte.

6. Opplevd lederatferd

Av respondentene svarer 85,2 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her en positiv endringer fra 2021 hvor gjennomsnittsskåren var 84,7 %. På påstandene som var gjenstand for oppfølging etter undersøkelsen i fjor, er det jevnt over et bedre resultat. Dette gjelder tydelighet på forventninger fra leder, leders tilgjengelighet, leders oppfølging av uønskede hendelser og forbedringsforslag og oppmuntring fra leder om å si fra om ansatte har en annen mening. Alle de nevnte områdene kan likevel forbedres da 8-12 % fremdeles svarer helt eller litt uenig på de ulike påstandene.

7. Opplevd lederatferd (for leder)

Av respondentene svarer 88,3 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Et svært godt resultat som er en forbedring fra 2021 da gjennomsnittsskåren var 86,7%. Om det er noe det kan rettes oppmerksomhet på her, så er det som i 2021 leders tilgjengelighet og det å oppmuntre til å si fra om ansatte har en annen mening. Det er for øvrig ingen, verken i 2021 eller 2022, som svarer helt uenig på påstandene innenfor dette området.

8. Toppleder sin rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Av respondentene svarer 50,8 % enten helt eller litt enig på påstanden innenfor dette området. Dette er en negativ trend fra 2021 da gjennomsnittsskåren var 54,4 %. Andelen som svarer vet ikke/ikke relevant har fra 2021 til 2022 endret seg fra 37 % til 34 %. Her er det altså en liten forbedring. Andelen som her helt eller litt uenig er nærmest identisk med fjoråret. Som i fjor må det altså arbeides mer strukturert med å formidle ut i organisasjonen det arbeidet som gjøres her.

9. Fysisk arbeidsmiljø

Av respondentene svarer 75,3 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En liten positiv endring fra 2021 hvor gjennomsnittsskåren var 72,6 %.

Som de to tidligere år er det særlig to områder som peker seg ut som forbedringsområder. Det ene er fysisk arbeidsmiljø (luft, støy, støv, vibrasjoner o.l.), hvor 32 % er enten helt eller litt uenig i at dette er godt. Gjennomsnittet i 2021 på denne påstanden var 38 %. En positiv utvikling, men likevel et høyt tall. Det andre området er knyttet til tilrettelegging for å forebygge muskel- og skjelettplager, hvor 22 % 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 grad 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. I den senere tid har Bedriftsidrettslaget i stiftelsen satt i gang tilbud med blant annet yoga.

10. Oppfølging

Av respondentene svarer 65,2 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En god forbedring fra 2021 hvor gjennomsnittsskåren var 58,5 %. 10% mener likevel at det ikke blir arbeidet systematisk for å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten. Også her er det en forbedring fra i fjor, da 14 % svarte helt eller litt uenig.

Andelen som svarer at de ikke har vært involvert i oppfølgingen av forrige ForBedringsundersøkelsen er i år 15 %. En forbedring fra i fjor da gjennomsnittsskåren var 21 %. Til tross for at det er en forbedring fra 2021 når det gjelder andelen som har svart «vet ikke/ikke relevant», fra 29 % til 21 %, bør dette arbeides for å ytterligere forbedre dette arbeidet.

11. Pandemi

Andelen som svarer helt eller litt enig på spørsmålene på dette området er for henholdsvis 2021 og 2022 72,99 % og 72,4 %. Gjennomgående er svarene positive. Andelen som sier at arbeidsoppgavene har endret under pandemien har gått betydelig ned. I 2021 svarte 64 % er helt eller litt enig i at arbeidsoppgavene har endret seg under pandemien. Mens i 2022 svarer 39 % det samme.

På påstanden om at man har fått utvikle seg faglig til tross for smitteverntiltak svarte 30 % av de ansatte at de er helt eller litt uenig i dette i 2021. I 2022 er svarene her 26 %. Noe som kan tyde på at pandemien ikke har samme negative konsekvenser det siste året.

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 en endring fra 2021 til 2022 fra 16 % til 8 % 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.

Styresak med handlingsplan ble gjennomgått i AMU 19. mai. AMU slutter seg til vedlagt handlingsplan. AMU ønsker likevel at følgende særlig prioriteres:

- Engasjement - Opplæring må ha høyt fokus
- Psykososialt arbeidsmiljø - Jf. bestilling økt oppmerksomhet på turnover og AML-brudd. Videre at det rettes søkelys på mobbing og trakassering samt konflikthåndtering. Det er videre ønskelig å lage tiltak rundt avklaringer av ulike roller i arbeidslivet (leder, medarbeider, tillitsvalgt og vernetjeneste).
- Sykehusdirektørs rolle i pasientsikkerhetsarbeidet – AMU ønsker at sykehusdirektør fysisk deltar i avdelingsmøter for å informere om blant annet pasientsikkerhetsvisitter.

Saken ble gjennomgått i IDF-møte 23. mai, og de tillitsvalgte sluttet seg til AMU kommentarer.

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.

Vedlegg:

1. Foreløpig overordnet handlingsplan

Saksbehandler: Frode Strøm, HR-direktør

Ansvarlig: Eli Julseth Birkhaug, direktør