



Betanien sykehus

Sak xx-2023 – ForBedringsundersøkelsen

Formål:

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

Sakssammendrag:

I Betanien sykehus ble undersøkelsen sendt til 259 ansatte. Svaroppslutningen for sykehuset ble i 2023 82,2 %. Noe som er forbedring fra 2022 da svaroppslutninger var 77,2 %. 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.

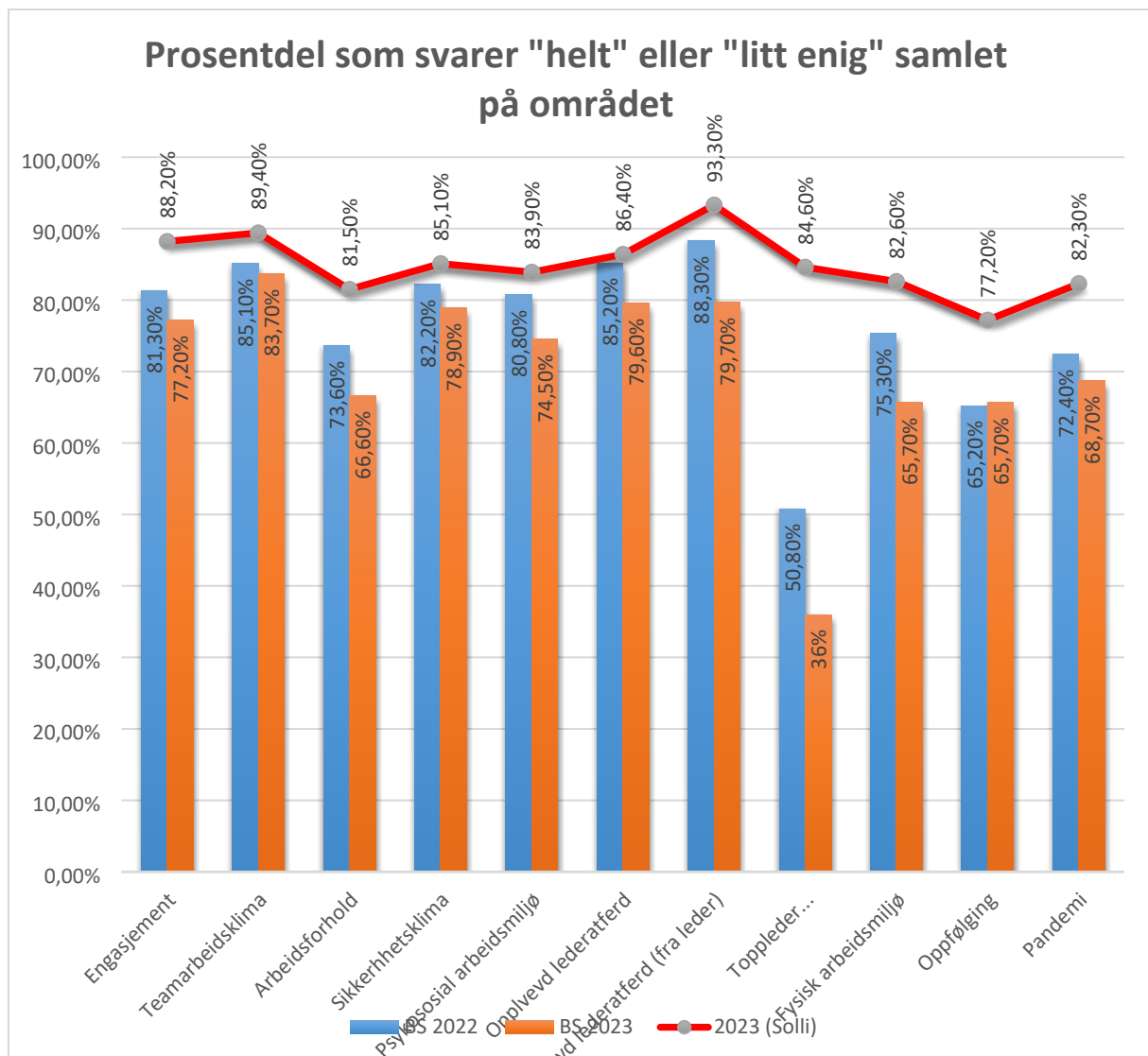
Undersøkelsen inneholder 10 ulike områder med totalt 52 påstander der de ansatte svarer på en skala 1-6 om de er helt uenig, litt uenig, verken enig eller uenig, litt enig, helt enig eller vet ikke/ikke relevant.

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, 2022 og 2023)

I nedenstående tabell oppsummeres resultatene for 2022 og 2023. Til sammenligning oppsummeres også resultatene fra Solli for 2023. Dette for avdekke om det er noen områder vi skiller oss ut på, og som det er grunn til rette særlig oppmerksomhet mot. Det kan bemerkes at Solli gjennomgående har bedre resultat på alle områder. Solli har i tillegg hatt en positiv utvikling på alle områdene siden i fjor.

Avslutningsvis i dokumentet ligger foreløpig overordnet handlingsplan for sykehuset.



I det følgende kommenteres de viktigste resultatene fra årets undersøkelse med sammenligningstall fra 2022.

1. Engasjement

Av respondentene svarer 77,2 % helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Dette er nedgang fra i fjor, da tilsvarende resultat var 81,3 %. På området er det mye som er bra, men som tidligere år er det påstander knyttet til opplæring og veiledning, samt det å få konstruktive tilbakemeldinger på utført arbeid som peker seg ut som forbedringsområder. Trenden på flere av de andre påstandene er også nedadgående sammenlignet med tidligere år. Det er blant annet flere som er helt eller litt uenig i påstanden «jeg sier til vennene mine at dette er en god plass å jobbe». Det samme gjelder påstanden om «samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her».

2. Teamarbeidsklima

Av respondentene svarer 83,7 % enten helt eller litt enig i påstandene innenfor dette området. Også her er det en nedgang fra i fjor, da svarprosenten var 85,1 %. På dette området er særlig på påstanden «samarbeidet med andre avdelinger fungerer godt» som har en negativ utvikling. Her kunne vi i 2022 spore en positiv endring fra 2021, mens status i 2023 er at resultatet er tilbake på 2021-nivå. Det er også grunn til å være oppmerksom på at 9 % er helt eller litt uenig i at «det er lett å

si fra om problem i pasientbehandlingen her». Her har det nærmest ikke skjedd noen endringer siden 2021.

3. Arbeidsforhold

Av respondentene svarer 66,6 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her er det en nedgang siden i 2022 da svarene var 73,6 %.

Også i år er det variasjoner mellom avdelingene. På BUP hvor hele 95 % av de spurte svarte at de var helt eller litt uenig i påstanden om at «Arbeidsbelastningen min er passe stor» i 2022, har det skjedd en forbedring. Her er tallet for 2023 73%. Tiltakene som ble satt inn her i 2022, kan synes å virket noe. Det samme gjelder allmennpsykiatrisk poliklinikk som har hatt en endring fra 2022 fra 77 % til 56% på samme påstand. Tallene er likevel for høye og må følges særskilt opp fra på disse avdelingene.

At det har vært en nedgang på dette området totalt sett henger sammen med flere avdelinger nå melder om mangel på tilstrekkelige ressurser, økt arbeidsbelastning og at det ikke er tilstrekkelig med tid til å ta pauser.

4. Sikkerhetsklima

Av respondentene svarer 78,9 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Noe som er en nedgang siden 2022 da gjennomsnittsskåren var 82,2 %. I bestilling fra Helse Vest er det satt som mål at svarprosenten i foretakene skal være 75 % innen 2023. Sykehuset ligger følgelig fremdeles over dette måltallet, men det må rette økt oppmerksomhet på dette for unngå en ytterligere nedgang.

Nedgangen her er særlig knyttet til påstandene om at «det er trygt melde fra om kritikkverdige forhold», og at «vi åpent diskuterer feil og hendelser for å lære av disse». På disse påstandene var det en positiv endring fra 2021 til 2022, som i 2023 har gått i feil retning.

5. Psykososialt arbeidsmiljø

Av respondentene svarer 74,5 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her er det negativ utvikling fra 2022, da skåren var 80,8 %.

Det er særlig bekymringsfullt at det er økning knyttet til at man er helt eller litt uenig i påstandene «jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering», og «jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering». I 2023 svarer 22 % helt eller litt uenig på førstnevnte påstanden. I 2022 var svarene 12 %. På den andre på den andre påstanden var svarene i 2023 19 %, mens svarene i 2022 var 13 %. Også når det gjelder påstanden om «når konflikter oppstår her, blir de håndtert på en god måte», er det en negativ trend. I 2022 svarte 15 % at de var helt eller litt uenig, mens svarene i 2023 er 23 %. Dette et område det må rettes særlig søkelys på for å finne ut hva som har skjedd siden 2022. Det er også grunn til å iverksette opplæring av ledere i konflikthåndtering.

6. Opplevd lederatferd

Av respondentene svarer 79,6 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. Også her en negativ endring fra 2022 hvor gjennomsnittsskåren var 85,2 %.

Generelt svarer flere her gjennomgående mer helt eller litt uenig på alle påstandene. Dette knyttet til å ha tydelige forventninger (2022: 4 % - 2023: 10 %), være tilgjengelig (2022: 8 % - 2023: 16 %,

oppfølging av uønskede hendelser (2022: 9 % - 2023: 16 %) og oppmuntring til å si fra om man har en annen mening (2022: 10 %-2023: 15 %).

7. Opplevd lederatferd (for leder)

Av respondentene svarer 79,7 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En betydelig nedgang fra 2022 da skåren var 88,3 %. Som over er det en negativ trend på samtlige påstander med unntak av tilgjengelighet. Endringene på hvem som svarer helt eller litt uenig på de øvrige er; ha tydelige forventninger (2022: 7 % - 2023: 12 %), oppfølging av uønskede hendelser (2022: 0 % - 2023: 6 %) og oppmuntring til å si fra om man har en annen mening (2022: 7 %-2023: 13 %).

8. Toppleder sin rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Av respondentene svarer 36 % enten helt eller litt enig på påstanden innenfor dette området. I 2022 var skåren 50,8 %. Prosenten som har svart helt eller litt uenig på denne påstanden har vært synkende siden 2021. I 2021 var skåren 54,4 %.

Andelen som svarer vet ikke/ikke relevant holder seg stabilt på rundt 35 %.

9. Fysisk arbeidsmiljø

Av respondentene svarer 65,7 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En negativ endring fra 2022 da skåren var 75,3 %.

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 48 % er enten helt eller litt uenig i at dette er godt. Tilsvarende svar i fjor var 32 %.

Når det gjelder tilrettelegging for å forebygge muskel- og skjelettplager, er svarene stabile, men høye når det svares helt eller litt uenig (23 %).

10. Oppfølging

Av respondentene svarer 65,7 % enten helt eller litt enig på påstandene innenfor dette området. En liten forbedring fra 2022 hvor gjennomsnittsskåren var 65,2 %. 14 % mener likevel at det ikke blir arbeidet systematisk for å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten. Her er det noen flere i år enn i fjor som er litt eller helt uenig (2022: 10 %-2023: 14 %).

Andelen som svarer at de ikke har vært involvert i oppfølgingen av forrige ForBedringsundersøkelsen er i år 20 %. En liten forbedring fra i fjor da gjennomsnittsskåren var 22 %. Andelen som har svart vet ikke/ikke relevant har endret seg fra 23 % i 2022 til 27 % i 2023.

11. Pandemi

Andelen som svarer helt eller litt enig på spørsmålene på dette området er for henholdsvis 2022 og 2023 68,7 % og 72,99 %. Gjennomgående er svarene likevel positive. Skårene er over det tre årene disse påstandene har vært en del av undersøkelsen relativt stabile. Etter all sannsynlighet vil ikke disse tas med i neste års undersøkelse.

Medbestemmelse:

ForBedringsundersøkelsen er godt forankret i medbestemmelsesapparatet. Undersøkelsen er gjenstand for diskusjoner med både tillitsvalgte og vernetjeneste i forkant for å sikre og svaroppslutning, 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 22. mai. AMU slutter seg til vedlagt handlingsplan. AMU ønsker likevel at følgende særlig prioriteres:

- Det er ønskelig at AMU kommer med innspill til suksessfaktorer for godt arbeid med ForBedringsundersøkelsen og tiltak på avdelingsnivå.
- Mobbing og trakassering er i bekymringsfull utvikling.
- Mobbing og trakassering bør være tema i medarbeidersamtaler.
- AMU vektlegger at BS har nulltoleranse for trakassering og mobbing. Ansatte må derfor være kjent med rutiner for konflikthåndtering, meldekultur og hvordan leder, vernetjenesten og tillitsvalgte kan bistå ansatte ved opplevd trakassering og mobbing.
- Det er to avdelinger som har lav score på til ledelse. Det er viktig at dette blir satt tydelig på agenda. Klinikkledelse bør tilby støtte til avdelingsleder i dette arbeidet.
- Det er viktig at nærværsgruppen deltar aktivt i utarbeiding av handlingsplan med tiltak. Forbedringsplanen bør ikke bestå av for mange målsetninger.

Saken ble gjennomgått i AMU-møte 22. mai, og IDF-møte 5. juni.

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