

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Sykehuspartner HF	22. mai 2024

SAK NR 036-2024

RESULTATER MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN FORBEDRING 2024

Forslag til vedtak:

Styret tar resultatet fra medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2024 til orientering.

Skøyen, 15. mai 2024

Hanne Tangen Nilsen
administrerende direktør

1. Hva saken gjelder

I saken gjennomgås de overordnede resultater fra medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2024 for Sykehuspartner HF.

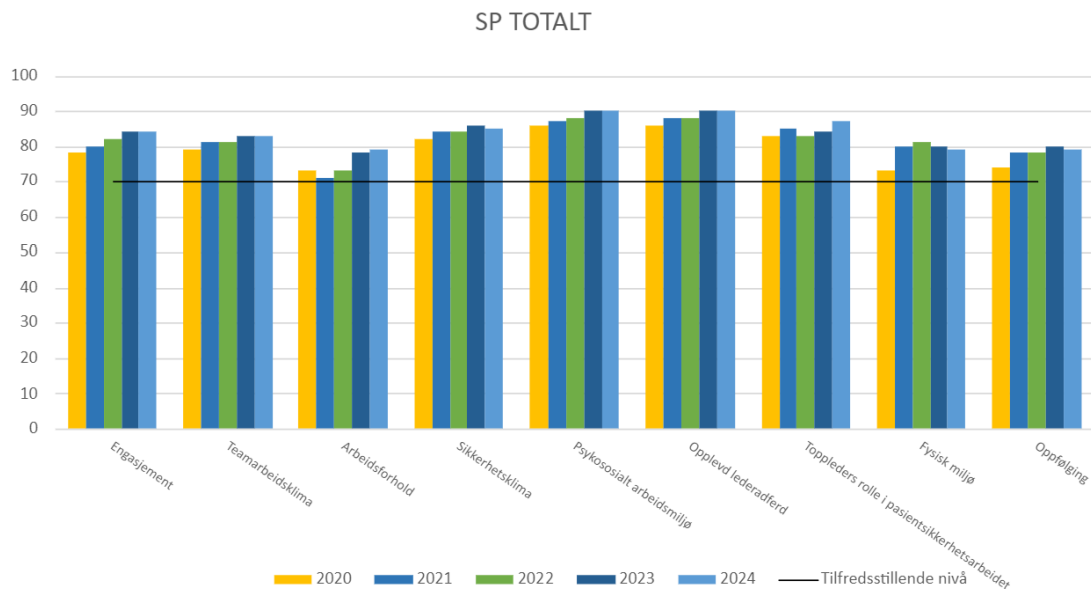
2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

ForBedring er den nasjonale, samordnede medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelsen som gjennomføres i alle helseforetak i Norge. I Sykehuspartner HF ble undersøkelsen gjennomført i perioden 7. februar til 6. mars med en svarprosent på 93%. Undersøkelsen kartlegger ulike sider av arbeidsmiljøet, og er en viktig tilbakemeldingsarena for arbeidsmiljøutvikling og kontinuerlige forbedring. Resultatene skal brukes til lokalt, sentralt og strategisk forbedringsarbeid.

Nedenfor gjennomgås resultatet per hovedområde. Tallene viser Sykehuspartner HF sine resultater på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som minst belastende/mest ønskelig. Skår ≥ 75 indikerer hvor mange prosent av de ansatte som har svart «litt enig» eller «helt enig». Alle tall er i prosent, og tall i parentes viser fjorårets skår.

Resultater 2024

Temaer Sykehuspartner totalt 5 siste år



Sykehuspartner har en skår på alle hovedtemaer fra 79 (78) og oppover, noe som indikerer et godt resultat. *Psykososialt arbeidsmiljø* og *opplevd lederatferd* har høyest skår på 90, men også *engasjement*, *teamarbeidsklima* og *sikkerhetsklima* har skår godt over 80.

Under hovedtema *engasjement* med skår 84 (84), har underspørsmålet *arbeidsoppgavene mine engasjerer meg* har en skår på 90 (90). På spørsmål om *konstruktive tilbakemeldinger* ses en skår på 80 (81), mens *utvikling gjennom jobben* har en skår på 84 (84) - som fjoråret. På underspørsmålene *jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe* gis det en skår på 87 (85), og *samlet sett er jeg fornøyd med å jobbe her* gis 89 (89) som i fjor.

I vår hybride arbeidshverdag er det fremdeles en høy skår på *opplevd lederatferd* 90 (90). Resultatene som måler *forventninger* 88 (88), *tilgjengelighet* 92 (92), *oppfølging av uønskede hendelser/forbedringsforslag* 89 (88) og *nærmest leder oppmuntrer meg til å si fra om annen mening* 90 (89) har alle høy skår. Opplevelsen av god lederatferd underbygges av Sykehuspartner HF sitt

tilleggsspørsmål *min nærmeste leder fokuserer, engasjerer og leverer*, som har en snitt-skår på 89 (89).

Teamarbeidsklima har en skår på 83 (83). Det er fremdeles høy skår på *støtte og hjelp fra kollegaer* 92 (92) og *lett å spørre når jeg ikke forstår* på 91 (91). Spørsmålet *samarbeid med andre enheter* har en noe lavere skår på 73 (71). *Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her* har en skår på 77 (76).

Sikkerhetsklima, herunder kultur for å melde ifra og diskutere åpent uønskede hendelser, viser en skår på 85 (86). Sykehuspartner HF er på underspørsmålene *jeg melder fra om avvik og hendelser* og *trygt å si fra*, blant de med høyest skår i Helse Sør-Øst. Også på temaet *toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet* er vi blant de med høyest skår i regionen med 87 (84).

Psykososialt arbeidsmiljø, med spørsmål som inkluderer mobbing, trakassering og konflikthåndtering, viser fremdeles en høy skår 90 (90). Skår på underspørsmålene viser at Sykehuspartner HF er blant de topp 15% med høyest skår i foretaksgruppen. Spørsmålet rundt *håndteringen når konflikter oppstår* har fortsatt en høy skår 80 (80).

Temaet *arbeidsforhold* har en skår på 79 (78). Underspørsmålet *arbeidsbelastningen min er passe stor* viser en skår på 74 (72). På spørsmålet *jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen* er skåren 82 (81). På spørsmålet *jeg har tilstrekkelig ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min* er skåren 81 (80).

På temaet *fysisk miljø* er resultatet på 79 (80). Spørsmålet om *godt fysisk arbeidsmiljø* viser 70 (73), mens *forebygging av muskel- og skjelettplager* skårer 76 (74). På det nye underspørsmålet *lett å bidra i arbeid med å forbedre klima og miljø* er det en skår på 75.

Tilleggsspørsmålene for *kundefokus* viser fremdeles en høy skår på 89 (88)

Konsekvenser og vurdering

I vår nye hybride arbeidshverdag og en periode hvor det er iverksatt flere strategiske tiltak knyttet til utvikling av organisasjonen, prioritering av innsatsområder, effektivisering av arbeidsprosesser og nye måter å jobbe på, er det gledelig å se at Sykehuspartner HF klarer å opprettholde et godt arbeidsmiljø med en skår fra 79 og oppover på alle hovedtema. Som i fjor er det høy skår på underspørsmålet *arbeidsoppgavene engasjerer* (90), en viktig bevaringsfaktor som ifølge forskning kan ses i sammenheng med produktivitet og arbeidshelse.

Høy skår på *jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe* (87), og *samlet sett er jeg fornøyd med å jobbe her* (89), er viktig for vårt omdømme som attraktiv arbeidsgiver.

Konstruktive tilbakemeldinger med en skår på 80 indikerer at det overordnet er en god tilbakemeldingskultur. Kompetanse i form av *tilstrekkelig veiledning og opplæring* har en skår på 74, mens *utvikling gjennom jobben* har en skår på 84, noe som indikerer at utviklingsmulighetene oppleves som gode, men at veiledning og opplæring stedvis fortsatt bør gis oppmerksomhet.

Skår på *opplevd lederatferd* (90) indikerer at nærmeste leder oppleves å lede i henhold til Sykehuspartners lederplattform, med fokus på planmessighet, relasjonsorientering og tydelighet. Jevnlige 1-1 samtaler mener vi har effekt på denne skåren.

Teamarbeidsklima har som hovedtema en skår på 83, men underspørsmålene *samarbeid med andre enheter* (73) og *forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her* (77) indikerer at det fortsatt bør vies oppmerksomhet til samhandling på tvers.

Resultatet for *sikkerhetsklima* (85) indikerer at Sykehuspartner HF har klart å etablere en god sikkerhets- og åpenhetskultur, og resultatet for *psykososialt arbeidsmiljø* (90) tilsier at det er et godt psykososialt arbeidsmiljø. Oppstår det situasjoner som kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet, er vi bevisst på betydningen av god håndtering av denne type saker.

Selv om resultater for hovedområdet fysisk miljø viser et tilfredsstillende resultat 79 (80), har underspørsmålet *opplevelse av godt fysisk arbeidsmiljø* en skår på 70. Dette indikerer at innføring av aktivitetsbasert arbeidsplasskonsept fortsatt bør gis oppmerksomhet.

Temaet *arbeidsforhold* har en skår på 79 (78). På underspørsmålet *arbeidsbelastningen min er passe stor*, er det en jevn positiv trend siste fire år fra 65 til årets resultat på 74. Det er imidlertid fortsatt viktig at arbeidsbelastning gis oppmerksomhet i strategisk utviklingsarbeid og jevnlig leder/medarbeider-dialog.

Oppfølgingsarbeid i virksomhetsområdene vil vektlegge oppfølging på overordnet strategisk nivå knyttet til resultatene for virksomhetsområdet totalt, samt avvikende underordnede områder. Sykehuspartner HF ser at flere av forbedringsområdene kan knyttes til arbeid rundt hybrid arbeidsmodell og nye måter å jobbe på (M365, fleksibelt arbeidssted, arbeidsplasskonsept og jobbing i team), samtidig som det er forskjeller *mellom og innad* i de ulike virksomhetsområder, noe som viser viktigheten av lokalt oppfølgingsarbeid i de enkelte enheter. Sykehuspartner HF har derfor anbefalt at det lokalt utarbeides tiltak knyttet til hybrid arbeidsmodell og at øvrige temaer følges opp avhengig av resultat og utfordringsområder.

Resultatene for Sykehuspartner HF er presentert på intranettet for alle ansatte, i Arbeidsmiljøutvalget og for tillitsvalgte. Vernetjenesten er og vil bli involvert i oppfølgingsarbeidet. Frist for oppfølgingsarbeidet er satt til 1. juli 2024.

3. Administrerende direktørs anbefaling

Administrerende direktør er tilfreds med resultatet fra årets medarbeiderundersøkelse. Sykehuspartner HF har gjennomgående gode resultater på de områdene som undersøkelsen dekker. Det blir viktig for organisasjonen å ta tak i resultatene for å bevare det gode og utvikle områder som trenger det. Oppfølgingsarbeidet er viktig, og vil bli fulgt opp i lederlinjen.

Administrerende direktør anbefaler at styret tar resultatet fra medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2024 til orientering.