

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Sykehuspartner HF	19. juni 2018

SAK NR 049-2018

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2018

Forslag til vedtak:

Styret tar medarbeiderundersøkelsen 2018 til orientering.

Skøyen, 12. juni 2018

Gro Jære
administrerende direktør

1. Administrerende direktørs anbefalinger/konklusjon

Saken omhandler resultatene fra årets arbeidsmiljøundersøkelse «ForBedring» i Sykehuspartner HF. Hele 97% av de ansatte svarte på undersøkelsen, noe som indikerer høyt engasjement, og medarbeidere som ønsker å bidra til forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhet.

Undersøkelsen viser at Sykehuspartner HF har et tilfredsstillende arbeidsmiljø på de aller fleste områdene. Temaet «arbeidsforhold», som blant annet måler medarbeidernes opplevelse av arbeidsmengde og opplevelse av å ha tilstrekkelige ressurser og hjelpemidler, er imidlertid et område som klart peker seg ut som et forbedringsområde med lav skår. Det er i oppfølgingsarbeidet viktig å se på hva som er årsakene til dette slik at dette bedres.

Det er imidlertid forskjeller mellom ulike områder i virksomheten, noe som viser viktigheten av lokalt oppfølgingsarbeid. Det konkrete oppfølgingsarbeidet, med tilhørende tiltak, er påbegynt. Frist for å identifisere tiltak er satt til 1. juli 2018.

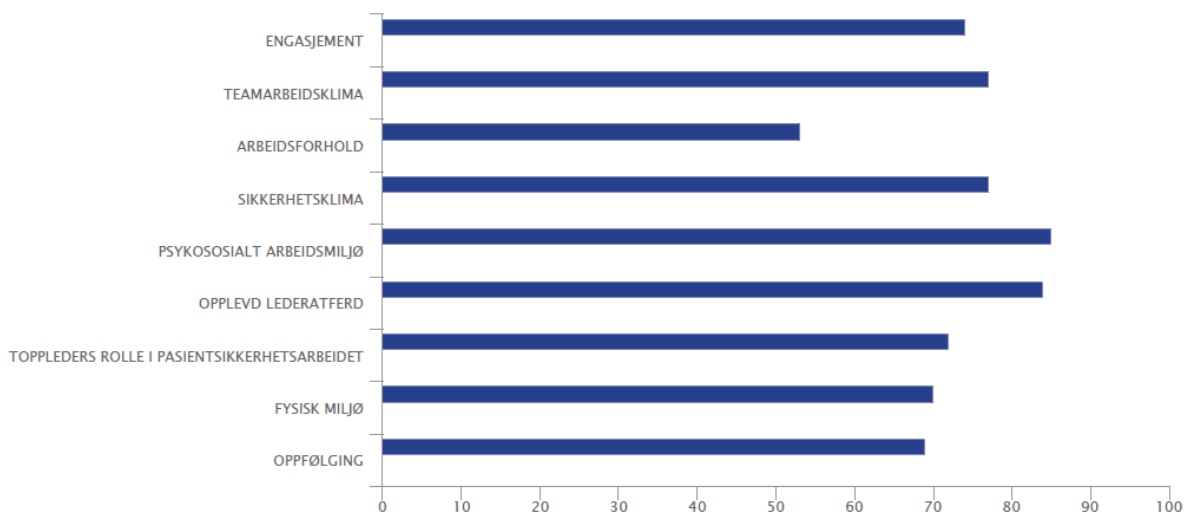
Det innstilles til at styret tar saken til orientering.

2. Faktabeskrivelse

ForBedring er den nye nasjonale, samordnede medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelsen hvor det er kartlagt ulike sider av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Tidligere medarbeiderundersøkelse og pasientsikkerhetsundersøkelse ble slått sammen til en undersøkelse da flere spørsmål var felles siden pasientsikkerhet påvirkes av arbeidsmiljø. Pasientsikkerhet som tema er relevant for Sykehuspartner HF som tjenesteleverandør ved at forbedring av arbeidsmiljø er en faktor for å sikre sikker og stabil drift. Undersøkelsen gir ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og er en av flere datakilder til det systematiske arbeidet med å redusere risiko for uønskede hendelser knyttet til arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Resultatene skal brukes til lokalt forbedringsarbeid.

Svarprosent på hele 97 % er den høyeste i foretaksgruppen, og gir et godt grunnlag for oppfølging i de ulike enheter.

Helt overordnet viser undersøkelsen at Sykehuspartner HF har et tilfredsstillende arbeidsmiljø på de aller fleste områder da en skår på 70 kan sees som en indikasjon på mulig styrke.



Resultatene fra undersøkelsens hovedtemaer viser at vi har høyest skår med henholdsvis 84 og 85 på temaene «Opplevd lederatferd» og «Psykososialt arbeidsmiljø». Høye score på ledelse indikerer tydelige forventninger og tilgjengelighet, noe som er bra gitt at vi har mye fjernledelse. Høye score på psykososialt arbeidsmiljø indikerer generelt en god kultur (håndtering av trusler/vold, trakassering, diskriminering, håndtering av konflikter).

Selv om enkeltspørsmål fra 2016 ikke direkte kan sammenlignes med tilsvarende for 2018 (da form/innhold/rekkefølge kan påvirke svar), gir de en indikasjon. Medarbeiderundersøkelsen indikerer at vår satsning på kompetanse har gitt økt medarbeidertilfredshet ved at skår for enkeltspørsmål om faglig utvikling og opplæring/veiledning har økt fra henholdsvis 68 til 73 og 64 til 68 fra 2016. På spørsmålet «jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe», ser vi også en økt skår fra 70 i 2016 til 73 i år, en økning det er verdt å merke seg gitt endrings- og utfordringsbildet for virksomheten.

Årets tilleggsspørsmål på «Kundefokus» viser en skår på 84, noe som indikerer at vi har fokus på å skape verdi for kunden.

Undersøkelsen viser at «Arbeidsforhold» er området der våre medarbeidere opplever størst utfordring. Temaet har en skår på 53, den klart laveste skåren av undersøkelsens temaer. Spørsmålet «får du oppgaver uten tilstrekkelig hjelpemidler og ressurser til å utføre dem» viser en skår på 38, mot 63 på samme enkeltspørsmål i 2016. Spørsmålet «arbeidsmengden min er for stor» viser en skår på 49, der et nesten tilsvarende spørsmål i 2016 hadde en skår på 58. I oppfølgingsarbeidet er det blant annet pekt på at alternativutredningen for valgt av alternativ for modernisering av infrastruktur, datainnbruddet, nye prosesser og verktøy og manglende tydelighet i retning, mål og prioritering som årsak. I det lokale oppfølgingsarbeidet er det lagt vekt på at den enkelte enhet diskuterer årsakene til at det oppleves slik, og definerer målrettede tiltak slik at dette bedres.

Den viktigste delen av arbeidet med medarbeiderundersøkelsen er det lokale arbeidet i den enkelte organisasjonsenhet. Alle ledere fikk medio april tilgang til rapporter for egen enhet, og ledere er i gang med å ivareta bred medvirkning i oppfølging av undersøkelsen ved å invitere alle medarbeiderne til å jobbe med enhetens bevarings- og forbedringsområder i fellesskap. Frist for etablering av tiltak er satt til 1. juli 2018.

Tiltakene registreres i enhetens handlingsplan som ligger åpent på intranettet med lesetilgang for alle ansatte, og følges opp i den enkelte enhet. Gjennomført oppfølging av medarbeiderundersøkelsen skal rapporteres til Helse Sør-Øst som en av flere HMS rapporteringsindikatorer.

3. Administrerende direktørs anbefaling

I en tid som har vært og er krevende for organisasjonen er det gledelig å se at vi overordnet har et godt arbeidsmiljø. Det er også gledelig å se at vi har en god kultur og tydelighet på lederes forventninger til medarbeidere og at ledere oppleves tilgjengelige. Administrerende direktør tar imidlertid på alvor opplevelsen av krevende arbeidsforhold og opplevelsen av arbeidsbelastning og manglende ressurser. Administrerende direktør er opptatt av at årsakene til dette identifiseres, slik at det kan settes inn målrettede tiltak både lokalt og sentralt. På et overordnet nivå vil fokus fremover vil være tydelighet på mål og retning, herunder prioriteringer for å få økt engasjement, tilfredshet rundt arbeidsforhold og leveranseevne.