

Nullsamtaler - Helgelandssykehuset

Rapport fra nullsamtaler
April – oktober 2023

Innledning:

Denne rapporten gir en oversikt over innspillene fra ansatte ved Helgelandssykehuset relatert til den pågående omstillingsprosessen. Informasjonen er hentet fra nullsamtaler og belyser ansattes tanker, bekymringer, og forslag til forbedringer. Dette er subjektive opplevelser fra de ansatte og er ikke faktabasert.

Bakgrunn:

Helgelandssykehuset skal gjennomgå en omstillingsprosess for å tilpasse seg vedtatte endringer og møte fremtidige utfordringer. Dette vil påvirke organiseringen og arbeidsforholdene i flere enheter som følge av styrevedtak 9, 10 og 11. I forbindelse med disse styresakene er det vedtatt at døgn- og akutttilbud flyttes fra Helgelandssykehuset Mosjøen til Helgelandssykehuset Sandnessjøen. Videre er det påpekt av styret og administrasjon at det er viktig å legge til rette for at personell og kompetanse som i dag har arbeidssted ved Helgelandssykehuset Mosjøen skal ønske å bli å jobbe i Helgelandssykehuset. Dette er med å danne grunnlaget for robuste fagmiljø på tvers i hele Helgelandssykehuset og støtter opp under fremtidig rekruttering og utdanning av helsepersonell til foretaket

Arbeidsgiver har i den forbindelse tilbudt alle fast ansatte i tjenesten en nullsamtale.

Disse er blitt gjennomført våren 2023. Denne rapporten er en gjennomgang av nullsamtalene og de tilbakemeldingene som er gitt.

Nullsamtale:

En nullsamtale er en samtale mellom en uavhengig objektiv person og en ansatt som omhandler tanker og bekymringer vedkommende har om sin plass i en ny tjeneste eller organisering. Formålet med samtalen er å gi arbeidsgiver nødvendig informasjon om den ansattes synspunkter og bekymringer, som igjen kan brukes i den videre prosessen.

Nullsamtalen er en trygg arena for å ta opp spørsmål og bekymringer som den ansatte måtte ha. Samtalen vil være konfidensiell, og oppsummeringen vil ikke avsløre hvem som har sagt hva. Oppsummeringen vil imidlertid ta for seg hovedtrekkene i tilbakemeldingene og bli presentert for alle ansatte som har deltatt i samtalene i egne møter.

I nullsamtalen har man diskutere følgende temaer:

- Prosessen så langt (tanker om prosessen, ønsker om å formidle sitt syn, informasjon underveis)
- Arbeidsmiljø (Påvirker den fremtidige endingen det daglige arbeidet i dag, noe man ser som ikke er bra eller som er bra, usikkerhet, hva har skjedd og tanker fremover)
- Tanker om ny struktur/organisering
- Bekymringer i forhold til den nye organiseringen
- Forslag til tiltak (Hva kan arbeidsgiver gjøre i prosessen videre for å gjøre den best mulig, ønsker eller planer som arbeidsgiver kan være med på å bidra til (utdanning, permisjon eller utprøving annen plass)

- Individuelle hensyn og ønsker vi skal ta med oss videre

Nullsamtalene er en mulighet for den ansatte til å uttrykke sine tanker og bekymringer om den nye tjenesten eller organiseringen. Arbeidsgiver ønsker å få kjennskap til spørsmål den enkelte sitter med som kan være viktig å ta hensyn til i prosessen videre.

Sammendrag

Nullsamtalene har blitt gjennomført for å få innsikt i ansattes perspektiver, bekymringer og tanker rundt styrevedtak 9,10 og 11. De viktigste temaene som har kommet frem gjennom samtalene omfatter blant annet bekymringer rundt pasientsikkerhet, logistikk og infrastruktur, ansattes arbeidsbetingelser, kommunikasjon fra ledelsen, økonomi, og den generelle usikkerheten knyttet til endringene.

Hovedpunkter:

- **Pasientens beste i fokus:** Det er et klart og overveldende fokus på pasientens sikkerhet og velferd. Ansatte er dypt bekymret for hvordan tjenestene vil bli påvirket, spesielt med tanke på akuttmedisinsk kjede, transportutfordringer, og avstander.
- **Kjernen i samfunnet:** Sykehuset i Mosjøen fremstår ikke bare som en viktig funksjon for folks liv og helse og som arbeidsplass, men også som en viktig del av samfunnet. Enhver endring i hvordan sykehuset drifter, og tjenester det leverer, vil påvirke samfunnet som helhet, inkludert bosettingsmønstre, boligpriser og generell livskvalitet.
- **Kommunikasjonsutfordringer:** Det er en tydelig følelse av at ledelsen ikke har kommunisert klart eller tilstrekkelig. Dette har ført til mistillit, usikkerhet, og frustrasjon blant de ansatte.
- **Praktiske bekymringer:** Mange av bekymringene handler om dag-til-dag-operasjoner som pendling, vakter, og arbeidsbetingelser. Disse bekymringene er direkte knyttet til de ansattes velferd, trivsel og evne til å utføre jobben effektivt. På tross av dette er det et enormt fokus på drift, kvalitet og pasientbehandlingen som gis.
- **Økonomisk uro:** Både på institusjonelt og individuelt nivå er det bekymringer for de økonomiske implikasjonene av de foreslåtte endringene.
- **Fremtidsutsikter:** Selv om mange ansatte uttrykker lojalitet til Mosjøen og pasientene, uttrykkes det også at dersom endringene ikke er til deres tilfredshet, kan de vurdere å forlate sykehuset. Dette representerer en potensiell risiko for arbeidskraften.
- **Behovet for inkludering:** Ansatte ønsker mer enn bare å bli informert. De vil være en del av beslutningsprosessen, bidra med sin ekspertise og sørge for at deres stemmer blir hørt.

Vurdering:

Endringer i helsetjenesten, spesielt i lokalsykehus, er komplekse og kan ha dype og vidtrekkende konsekvenser. Basert på nullsamtalene virker det som om de ansatte først og fremst er bekymret for pasientens beste, men også for deres egen trivsel, sikkerhet og velferd. Det er vanskelig for de ansatte å planlegge fremtiden da det er mange usikkerhetsmomenter i tilknytning til deres arbeidssted.

Det er avgjørende for ledelsen å ta hensyn til disse bekymringene og sørge for tydelig, ærlig og transparent kommunikasjon. En inkluderende tilnærming, hvor ansatte føler at de blir hørt og at deres bekymringer blir tatt på alvor, vil være avgjørende for en god prosess.

Gjennomgang:

Rapporten tar for seg de temaene som har vært som utgangspunkt for nullsamtalene. Det handler om prosessen så langt, arbeidsmiljø, informasjon, tanker omkring ny organisering samt tiltak videre. Ut i fra temaene vil det kunne kategoriseres inn i tre deler per tema; hovedutfordringer, følelsesmessige reaksjoner, forventninger og håp for fremtiden.

1. Tanker om prosessen så langt:

Prosesen blir beskrevet av mange som langtekkelig, usikker, og mangelfullt kommunisert. Flertallet føler at prosessen har vært langvarig, uklar, og mange føler seg ikke involvert eller hørt.

Det er en oppfatning blant ansatte at beslutningene allerede er tatt og at deres innspill ikke nødvendigvis vil bli tatt med i betraktning.

Det er også et inntrykk av at eksterne politiske faktorer kan ha påvirket beslutningene. Dermed er det en bekymring for at avgjørelser tas på økonomisk eller politisk grunnlag, snarere enn å fokusere på pasientenes beste.

• Hovedutfordringer:

- Mangel på reell involvering og medvirkning.
- Oppfattelse av forhåndsbestemte beslutninger.
- Manglende tillit til ledelsen.

• Følelsesmessige refleksjoner:

- Frustrasjon og følelse av å bli holdt for narr.
- Følelse av å bli ignorert eller undervurdert.

• Forventninger / Håp for fremtiden:

- Ønske om å bli hørt og inkludert.
- Håp om en mer bærekraftig og faglig drevet tilnærming i fremtiden.

Nullsamtalene viser en dyp frustrasjon og misnøye blant de ansatte. Flere sentrale temaer og bekymringer kommer tydelig frem:

Utslitt og tapt tillit: Det er tydelig at mange ansatte føler seg utslitt og frustrert over den langvarige prosessen. De føler seg ikke hørt eller involvert, noe som har ført til en betydelig tapt tillit til ledelsen og beslutningstakingen. Dette bidrar til en følelse av maktesløshet blant de ansatte.

Pasientfokus og kvalitet: Mange ansatte uttrykker bekymring for at fokuset på økonomi og kostnadsbesparelser går på bekostning av pasientfokus og kvaliteten på helsetjenestene. Det nevnes at tidligere kvaliteter og pasientfokus blir ofret for økonomisk effektivitet.

Mangel på reell medvirkning: Mange ansatte hevder at det har vært manglende reell medvirkning i prosessen. Opplevelse av møter uten referater og endringer av møtereferat blir nevnt som eksempler. Dette skaper en følelse av at prosessen allerede er forhåndsbestemt og at de ansattes meninger ikke blir tatt seriøst.

Uklar kommunikasjon og informasjonsflyt: Mangel på klar og tydelig kommunikasjon fra ledelsen skaper usikkerhet og forvirring blant de ansatte. Dette gjelder både informasjon om endringer for Nye Helgelandssykehuset, mange omstillingsprosesser og hva som vil skje med de ulike lokasjonene.

Politisk og økonomisk styring: Flere ansatte peker på at politiske og økonomiske hensyn har hatt stor innvirkning på beslutningsprosessen. Dette skaper en opplevelse av at beslutningene tas basert på kriterier som ikke nødvendigvis tar hensyn til faglig kompetanse eller pasientbehandling.

Manglende tro på bærekraftige Løsninger: Det uttrykkes skepsis mot de foreslåtte endringene, spesielt når det gjelder nedleggelse av akuttfunksjoner. Mange ansatte er bekymret for konsekvensene for pasientene, spesielt de som bor i distriktene.

Fragmentert fagmiljø: Ansatte påpeker at det har vært konflikter og rivalisering mellom ulike lokasjoner og fagmiljøer gjennom hele prosessen. Dette har ført til en splittet front og vanskeligheter med å samarbeide om en felles løsning.

Behov for reell planlegging og bærekraft: Mange ansatte uttrykker bekymring for det kortsiktige fokuset i beslutningsprosessen og mangelen på langsiktig planlegging. Det nevnes behovet for å tenke på pasienter, ansatte og helsevesenet som helhet.

Lokalt engasjement og samfunnsøkonomi: Enkelte ansatte uttrykker bekymring for lokalsamfunnets økonomi og tilgjengelighet til helsetjenester. De hevder at nedleggelse av funksjoner vil føre til tap av kompetanse og arbeidsplasser i lokalsamfunnet.

Pendling og rekruttering: Uklarheter rundt pendling og rekruttering av helsepersonell blir også diskutert. Flere ansatte mener at pendling ikke er en bærekraftig løsning og kan føre til tap av fagkompetanse. Majoriteten er ikke interessert i å pendle.

Mangel på fremtidsperspektiv: Mange ansatte føler seg usikre på fremtiden og hva endringene vil medføre. Denne usikkerheten påvirker både jobbsituasjonen og privatlivet til de ansatte.

Konflikt og manglende samarbeid: Det har vært konflikter og manglende samarbeid mellom ledelsen og ansatte, samt mellom ulike sykehuslokasjoner. Dette har skapt et miljø preget av mistillit og frustrasjon. Det er samlet sett høy tillit til lokal stedlig ledelse.

2. Informasjon:

Det er generell misnøye med mengden og kvaliteten på informasjonen som har blitt gitt. Mange føler at informasjonen er uklar, mangelfull eller fraværende. Generelt er det rapportert om usikkerhet blant de ansatte, og det er et tydelig ønske om bedre kommunikasjon og informasjonsdeling.

Ansatte ønsker mer konkret, klar og regelmessig informasjon.

- **Hovedutfordringer:**
 - Manglende, uklar eller svevende informasjon.
 - Ikke rettet mot spesifikke grupper.
- **Følelsesmessige refleksjoner:**
 - Skepsis til den mottatte informasjonen.
 - Ønske om mer transparent kommunikasjon.
- **Forventninger / Håp for fremtiden:**
 - Behov for mer direkte og relevant informasjon.
 - Ønske om å få informasjon utenfor arbeidsplassen.

Informasjonen utgjør ryggraden i enhver organisasjonsomstillingsprosess. Basert på den tilbakemeldinger fra ansatte ved Helgelandssykehuset, er det klart at informasjonsflyten, eller mangelen på den, er en betydelig bekymring.

Generell tilbakemelding om informasjonsflyt: Mange ansatte uttrykte frustrasjon over den manglende informasjonsflyten, med kommentarer som "kunne vært bedre", "ingen informasjonsflyt", og "informasjonen har ikke vært bra". Det er også et utbredt syn at informasjonen som er delt, har vært "svevende", "lite konkret", og i mange tilfeller "null verdt".

Kanaler for informasjonsdistribusjon: En gjennomgående tilbakemelding er avhengigheten av e-post som den foretrukne informasjonskanalen. Kommentarer som "e-post er viktigste informasjonskilde for oss" og "best å sende ut e-post for å nå flest mulige" reflekterer denne preferansen. Mange ansatte har også påpekt at de ofte ikke har tid eller mulighet til å navigere på intranettet for å hente informasjon.

Allmøter: Mens noen ansatte følte at fysiske allmøter var nyttige, var en betydelig andel kritiske til nytten av disse møtene. Kritikken som "allmøter, med saker og spørsmål som ikke kommer svar på, er ikke bra" og "allmøter har vært null verdt for oss" var vanlige tilbakemeldinger.

Behov for konkret og klar informasjon: Det er et sterkt ønske blant de ansatte om klarhet, direkte og konkret informasjon. Uttrykk som "vær konkret", "må være klar, tydelig, direkte og konkret informasjon", og "si ting slik det er og gi konkret informasjon" dukker opp flere ganger. Ansatte vil ha informasjon som er relevant for deres personlige arbeidssituasjon, og mange føler at de blir oversett eller misforstått.

Media som en uoffisiell informasjonskilde: Mange ansatte føler seg nødt til å henvende seg til media for oppdateringer, noe som indikerer en betydelig tillitsbrist. Kommentarer som "null info på avdelingen og media oppdaterer oss" og "meste får vi fra media" fremhever denne utfordringen.

Ønske om synlig ledelse: Det er også et klart ønske om større synlighet fra ledelsen. "Savner synlig ledelse ovenfra" og "må se folk i øynene" reflekterer behovet for personlig engasjement og ansvar fra ledelsens side.

3. Arbeidsmiljø:

Ansatte verdsetter arbeidsmiljøet i Mosjøen og fremhever dette som en viktig støtte i usikre tider. Til tross for den pågående prosessen og usikkerheten den fører med seg, er det en sterk følelse av fellesskap, faglig styrke og godt arbeidsmiljø blant de ansatte.

- **Hovedutfordringer:**
 - Påvirkning av usikkerheten på arbeidsmiljøet.
 - Uro og negativitet på grunn av omorganiseringen.
- **Følelsesmessige refleksjoner:**
 - Sterk kampvilje og samhold blant ansatte.
 - Stolthet i fagmiljøet og kvaliteten på tjenesten.
- **Forventninger / Håp for fremtiden:**
 - Ønske om å beholde og styrke det nåværende fagmiljøet.
 - Håp om å fortsette å levere kvalitetstjenester til pasientene.

Følelse av uro og usikkerhet: Mange ansatte har uttrykt en dyp følelse av usikkerhet rundt fremtiden ved sykehuset. Denne usikkerheten kan være en kilde til stress, noe som kan påvirke trivsel og generelt arbeidsmiljø.

Kommunikasjon fra ledelsen: Det ser ut til at det er en oppfattelse blant de ansatte at ledelsen ikke har kommunisert planer, endringer eller intensjoner tydelig nok. Dette kan

ha bidratt til en følelse av å bli "holdt i mørket", noe som igjen kan forsterke følelser av usikkerhet.

Arbeidsbetingelser: Praktiske utfordringer, som for eksempel pendling, er også en stor bekymring. Dette berører direkte hverdagen til de ansatte og kan ha en negativ effekt på arbeidsmiljøet, særlig hvis de føler at deres personlige behov og velferd ikke blir tatt hensyn til.

Faglig utvikling: Bekymringer om muligheten for faglig utvikling og muligheten til å møte spesifikke læringsmål ble nevnt. Ansatte kan føle at de står i fare for å miste muligheter for karriereutvikling eller for å utvide sin kompetanse.

Teamfølelse og kollegialitet: Flere kommentarer viste bekymring for å miste nære kollegaer eller frykt for at teamet de er en del av kan bli splittet. Dette peker på viktigheten av kollegiale forhold i arbeidsmiljøet.

Økonomiske bekymringer: Mange ansatte er også bekymret for økonomiske aspekter som lønn, pendling-kostnader og potensiell tap av inntekt. Disse bekymringene kan også påvirke arbeidsmiljøet da økonomisk stabilitet er et grunnleggende behov for mange ansatte.

Følelse av å bli oversett eller Ikke verdsatt: Noen ansatte følte at deres bidrag, erfaring, eller posisjon ble oversett eller undervurdert. Å føle seg undervurdert kan påvirke jobbtilfredshet og moral.

4. Ny organisering:

Mange er bekymret for pasientenes liv og helse, spesielt med hensyn til reiseavstander og tilgang på nødvendige tjenester. En vanlig bekymring er at de nye ordningene vil ha negativ innvirkning på pasientomsorgen, spesielt for de som bor lengst unna sykehuset.

Bekymringene går også på den personlige jobbsituasjonen til de ansatte, med spørsmål rundt pendling, jobbsikkerhet, og arbeidsstruktur.

Det er en felles frykt for at ny organisering vil redusere kvaliteten på tjenestene, spesielt i lys av allerede eksisterende bemanningsutfordringer. Det er stor bekymring for fremtiden til akutte tjenester og hvordan de vil bli påvirket av endringene.

Mange uttrykker bekymring for økonomiske og tidsmessige konsekvenser av pendling.

- **Hovedutfordringer:**

- Uro omkring hvordan pasienter vil bli ivaretatt i den nye strukturen.
- Økonomiske og logistiske utfordringer knyttet til pendling og omplassering.

- **Følelsesmessige refleksjoner:**

- Følelse av å bli undervurdert eller neglisjert.

- Bekymring for tap av kvalitet i tjenesten.
- **Forventninger / Håp for fremtiden:**
 - Behov for konkret planlegging og informasjon om fremtiden.
 - Ønske om innovative løsninger og involvering i fremtidige beslutninger.

5. Tanker videre:

Mange ser behovet for tydeligere kommunikasjon om fremtidige planer.

Det er en frykt for tap av fagfolk dersom de føler at deres roller blir devaluert, eller dersom de ikke ønsker å pendle.

Ansatte vil bli hørt, og deres bekymringer tatt på alvor.

- **Hovedutfordringer:**
 - Mangel på langsiktige planer og uklare fremtidsutsikter.
 - Frykt for økonomisk tap og manglende kompensasjon.
- **Følelsesmessige refleksjoner:**
 - Motivasjon og engasjement er utfordret, men mange holder seg fortsatt håpefulle.
 - Bekymring for kollegaer og det eksisterende fagmiljøet.
- **Forventninger / Håp for fremtiden:**
 - Behov for å få klarhet i fremtidige planer og tiltak.
 - Ønske om stabilitet, trygghet, og respekt for den innsatsen som allerede er lagt ned.

Tillit og kommunikasjon med ledelsen: Det er tydelig mistillit til høyere ledelsesnivåer. Ansatte føler at deres bekymringer blir oversett, og mange uttrykker et behov for klarere og mer åpen kommunikasjon fra ledelsens side. Mangelen på klare planer og tilbakemelding forsterker deres usikkerhet.

Pasientsikkerhet og kvalitet på tjenester: Bekymringene spenner fra den fremtidige kvaliteten på pasientomsorgen til pasientsikkerheten i akutte tilfeller. Mosjøen har historisk sett hatt en akuttfunksjon og ligger midt på Helgeland, og det er bekymring for hvordan dette vil bli påvirket av endringene.

Praktiske, logistiske og geografiske utfordringer: Både pendling og transport av pasienter blir sett på som problematisk, spesielt gitt avstanden mellom Mosjøen og Sandnessjøen, samt værforholdene om vinteren. Dette omfatter også økonomiske bekymringer, både for sykehusets drift (lønner det seg å bygge på et gammelt bygg) og for de ansattes personlige økonomi.

Arbeidsmiljø, trivsel og arbeidsbetingelser: Det er utbredt bekymring for hvordan endringene vil påvirke arbeidsmiljøet, trivselen, og generelle arbeidsbetingelser. Dette inkluderer frykt for tap av samhold, gode fagmiljøer og lojalitet til Mosjøen. Endringer i arbeidsoppgaver, lønn, vakter og pendling er også sentrale temaer.

Samfunnsmessige konsekvenser: Mange ansatte føler en sterk forankring i lokalsamfunnet. Bekymringene strekker seg derfor ut over sykehusets vegger, med tanke på hvordan endringene vil påvirke pasientene, spesielt de i fjerntliggende områder, samt sykehusets rolle som en viktig institusjon i lokalsamfunnet.

Fremtidsutsikter og rekruttering: Det er bekymring for Helgelandssykehusets evne til å tiltrekke seg og beholde dyktig helsepersonell, spesielt gitt den nåværende usikkerheten og mangel på tilstrekkelige tilbud for ansatte.

Beslutningstaking: En tilbakevendende følelse er at beslutninger blir tatt uten tilstrekkelig involvering eller informasjon. Ansatte føler et behov for å bli hørt, verdsette, og inkludert i prosessen.

Tiltak basert på tilbakemelding:

- Etablere en åpen dialog med medarbeidere og ha regelmessige oppdateringsmøter.
- Vurdere kompensasjonsordninger for de som påvirkes økonomisk av endringene. Kollektive avtaler.
- Vurdering av en revisjon av informasjonsstrategien/kommunikasjonsplanen for å sikre at alle grupper mottar relevant informasjon.
- Sørg for at alle beslutninger tas basert på faglige råd og med involvering av de relevante faggruppene.
- Etabler støttegrupper eller rådgivningstjenester for ansatte som sliter psykologisk på grunn av omstillingsprosessen.
- Ta hensyn til de ansattes bekymringer og forslag, spesielt med hensyn til pasientens velvære. Dette med å svare ut en god del av bekymringer som er fremkommet. Det omhandler spørsmål om økonomi, pasienter og fag samt hva som blir igjen i Mosjøen.
- Arbeid for å bevare og forsterke det positive arbeidsmiljøet som mange ansatte verdsetter høyt.

Dette er naturligvis bare en oppsummering, og den detaljerte informasjonen fra nullsamtalene inneholder mange nyanser og personlige historier som gir dypere innsikt i situasjonen. I en organisasjonsendring, særlig innen helsevesenet, er det viktig å vurdere både de operasjonelle og menneskelige sidene av saken.