

Styresak 07/2015: Gjennomføring og oppfølging av Helse Nord's medarbeiderundersøkelse i Helgelandssykehuset

Møtedato: 19.02.15

Møtested: Helgelandssykehuset Sandnessjøen

Innledning

I november 2014 ble det for første gang gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Helgelandssykehuset. De øvrige foretakene i regionen har også gjennomført identisk undersøkelse. Tidligere har foretaket i noen år gjennomført egenutviklet HMS-undersøkelse med et litt annet innhold.

Formål og bakgrunn

Formålet med å innføre medarbeiderundersøkelsene i Helse Nord er, som i HMS-undersøkelsene, å gjennomføre løpende kartlegginger av arbeidsmiljøet i helseforetakene. Dette innebærer nå også kartlegging av ledelsesmessige forhold som har betydning for medarbeiderne. Videre er målet å bevare og forbedre et godt arbeidsmiljø på den enkelte medarbeiders arbeidsplass. Resultatene skal brukes som utgangspunkt for forbedringsarbeid i den enkelte enhet.

Motivasjon og premiering

For å gi ansatte en ekstra motivasjon for å delta vedtok ledergruppa å premiere de avdelingene med høyest svarprosent ved hver enhet. Det er også satt av midler som avdelingene kan søke på når det gjelder tiltak som blir gjennomført på bakgrunn av Medarbeiderundersøkelsen.

Ledergruppas vedtak:

1. Det er satt av inntil 25.000 kr. til premiering i forbindelse med gjennomføringen av undersøkelsen. Beløpet belastes budsjett på Felles HR.
2. Det er satt av kr. 500 000 kr. til oppfølgingstiltak i etterkant av undersøkelsen. Avdelingene kan søke om økonomisk støtte fra denne potten.
3. HR har utarbeidet søknadskriterier som ble lagt ut på intranett i etterkant av gjennomføringen av undersøkelsen.

Resultatet av undersøkelsen

Fakta:

- Datainnsamlingen er gjennomført i perioden 24. november – 14. desember 2014
- I alt har 939 (av 1415) medarbeidere svart via elektronisk spørreskjema
- I målingen oppnås en svarprosent totalt for Helgelandssykehuset HF (HSH HF) på 66 %
- Ledere i HSH HF, totalt: 78 %
- Medarbeidere i HSH HF, totalt: 65 %

Svarprosent

66 prosent av alle ansatte i Helgelandssykehuset har svart på undersøkelsen, mot 68 prosent i Helse Nord totalt. Selv om vi ligger litt under snittet i regionen så er det en fremgang fra vår tidligere HMS-undersøkelse, der svarprosenten varierte mellom 50 og 60 prosent. Medarbeiderundersøkelsen viser at Helgelandssykehuset har forbedringsområder, men også at foretaket ikke skiller seg negativt ut fra de andre foretakene i Helse Nord – snarere litt positivt.

I denne saken refereres det til hovedtrekkene samlet for hele Helgelandssykehuset. Når man ser på detaljerte rapporter for hver avdeling/område/enhet er det tydelige lokale variasjoner i helseforetaket, både når det gjelder svarprosent og svarscore.

Trivselsindikator

Hovedområdet arbeidsglede og motivasjon utgjør en trivselsindikator og måler jobbtilfredshet. Her scorer Helgelandssykehuset 77 poeng av 100 oppnåelige på tilhørighet, 76 poeng på motivasjon og 78 poeng på arbeidsglede. Dette er omtrent som gjennomsnittet i Helse Nord, når det gjelder tilhørighet litt over snittet.

Et mulig forbedringsområde finner vi under hovedområdet resultat og utviklingsfokus hvor Helgelands-sykehuset på foretaksnivå får en score på 61 av 100 poeng på faglig utvikling, 67 på mål og 66 på forbedringer. Dette hovedområdet sier noe om Helgelandssykehusets evne til å nå sine mål, oppnå resultater og videreutvikle virksomheten og medarbeiderne.

Samspill og rolleklarhet

Innenfor hovedområdet arbeidsmiljø og samspill viser svarene i undersøkelsen at en stor del av medarbeidere opplever et godt samspill med kolleger (78 poeng) og en enda større andel svarer at de opplever en tydelig rolleklarhet i jobben (86 poeng). I den andre enden av skalaen er det mange som opplever lav grad av egenkontroll over arbeidsdagen (43 poeng). Det kan delvis tilskrives helsevesenets egenart hvor arbeidsdagene i stor grad styres av pasientenes behov.

Avvik

Resultat fra tidligere HMS-undersøkelse har vært at avvik ikke blir meldt og fulgt opp i stor nok grad. Resultatet i medarbeiderundersøkelsen viser at her er det rom for forbedringer. Scoren på dette spørsmålet varierer, men gjennomsnittet for Helgelandssykehuset er på 54 av 100 poeng.

Tilbakemeldinger

Tilbakemeldinger på utført arbeid ser også ut til å kunne være et forbedringsområde. Her er scoren for hele foretaket også 54 av 100 poeng.

Oppfølging av undersøkelsen

Primærformålet med undersøkelsen er å legge til rette for et forbedringsarbeid i alle avdelingene i Helgelandssykehuset. Også administrerende direktør skal igangsette et slikt arbeid i sin ledergruppe. Ut fra tilbakemeldingene i undersøkelsen har vi et godt utgangspunkt for å finne ut hva vi skal jobbe med, og hvor i organisasjonen vi skal jobbe med ulike tiltak. Forbedringsarbeidet vil ha fokus i hele 2015. Oppfølgingsplanen er behandlet i enhetsdirektørmøtet og inneholder følgende tiltak:

1. E-post med link til undersøkelsen distribueres til alle ledere i foretaket.
2. Det gjennomføres møter i enhetenes ledergrupper for å informere om resultatrapportene og gjennomgang av resultat for enheten.
3. Informasjons-/opplæringsmøter arrangeres for alle lederne på enhetene. Her gjennomgås rapportoppsett, hvordan rapportene skal leses og hva resultatene kan innebære. Det blir også tips på hvordan gjennomgangen i avdelingen bør legges opp, og hvilke type resultater som det er viktig å jobbe videre med.
4. Resultatrapporten for hele foretaket behandles også i AMU og i møte med foretakstillitsvalgte.

VEDTAKSFORSLAG

Styret tar saken til orientering.

Per Martin Knutsen
Administrerende direktør

Saksbehandler: Senter for HR v/HR- rådgiver Eva Mari Jørgensen Sjørdal