SØRLANDET SYKEHUS

HELSE SØR-ØST

ForBedring

Sammenhenger og helhet

Håndbok for ledere

- 1.INNLEDNING

1.1 Årlig undersøkelse sett i en sammenheng

1.2 ForBedring

- 2.0 GJENNOMFØRING

2.1 Informasjonsarbeid i forkant av undersøkelsen

2.2 Motivasjon til deltakelse

2.3 Kartlegging

2.4 Formidling av resultatene i etterkant av undersøkelsen

2.5 Oppfølging

3.0 HMS handlingsplan

- 4.0 OPPSUMMERING

1.Innledning

ForBedring gjennomføres i alle helseforetakene i Norge. Det er 120.000 potensielle respondenter.

ForBedring er primært et verktøy for å initiere en god prosess for forbedring av lokalt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet, og sekundært et verktøy for organisasjonsutvikling på overordnet nivå og for å skaffe styringsinformasjon.

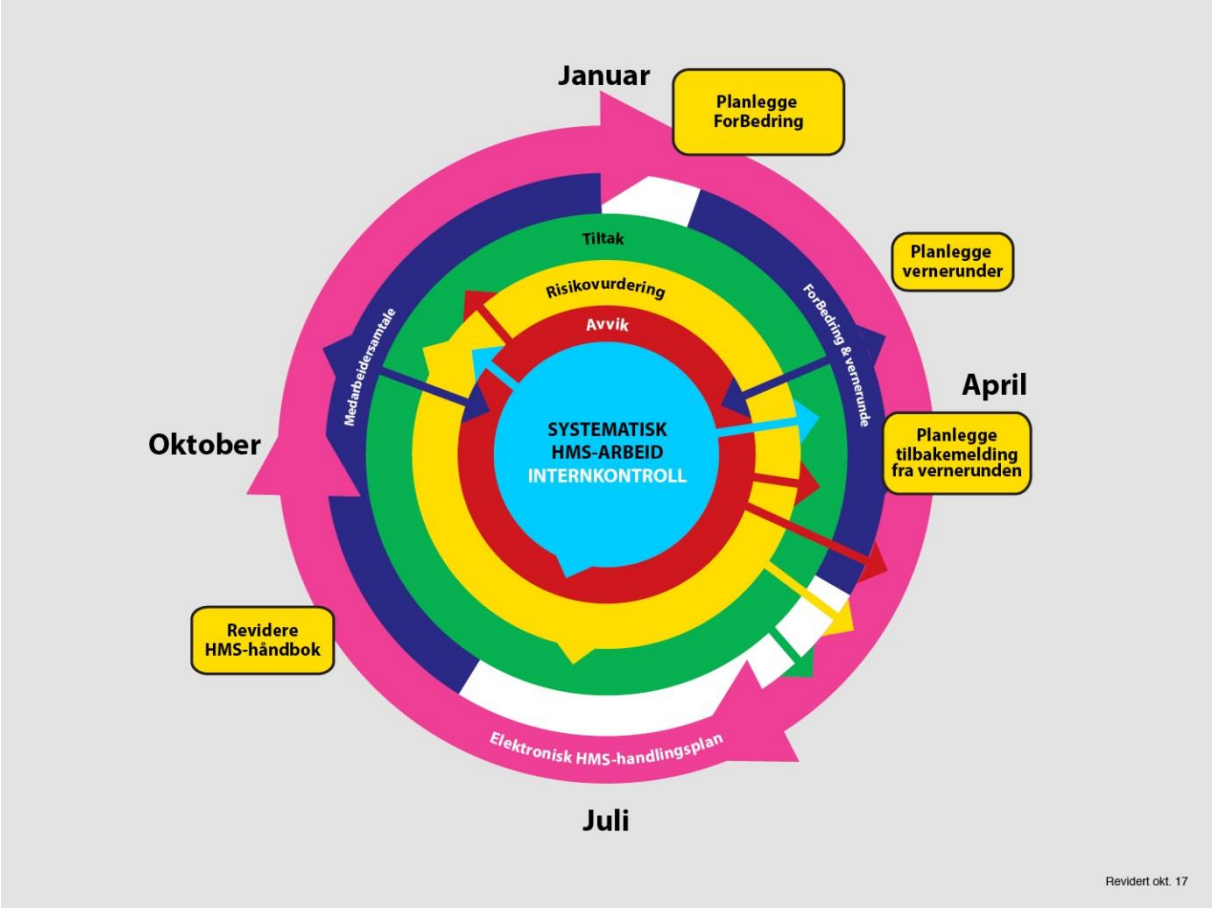
Håndboka er for ledere med personal - ansvar som skal gjennomføre. ForBedring som en del av de ulike HMS aktivitetene.

1.1 Årlig undersøkelse sett i en sammenheng

Veilederen er et hjelpemiddel for å se sammenhenger mellom de ulike aktivitetene, som til slutt skal ende opp i en handlingsplan der alle tiltakene er samlet.

I tillegg til ForBedring er blant annet vernerunde og medarbeidersamtaler obligatoriske HMS aktiviteter, se årshjul nedenfor.

Kunnskap og data om forhold som berører/påvirker arbeidsmiljø samles inn fra de ulike aktivitetene. En del av det som kommer frem er forhold som krever oppfølging. Det er ønskelig at oppfølging samles i en handlingsplan for å synliggjøre sammenhengene mellom de ulike elementene som påvirker arbeidsmiljøet og pasientsikkerhet.



1.2 ForBedring

Undersøkelsen inneholder spørsmål fordelt på flere temaer innenfor arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Spørsmålene berører følgende tema: Engasjement, teamarbeidsklima, arbeidsforhold, sikkerhetsklima, psykososialt arbeidsmiljø, opplevd lederadferd og fysisk arbeidsmiljø. Undersøkelsen gjennomføres årlig for å understreke at forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur er et kontinuerlig arbeid på lik linje med andre ledelsesprosesser.
I dette arbeidet er det viktig at alle ansatte og ledere involveres, og at alle tar medansvar for å utvikle et godt arbeidsmiljø og en god pasientsikkerhetskultur.

Les mer om systematisk arbeid med pasientsikkerhetskultur.

2.0 Gjennomføring

2.1 Informasjonsarbeid i forkant av undersøkelsen

For å få en høy svarprosent er det viktig at leder informerer godt i forkant av undersøkelsen om hva dette er, at dette er høyt prioritert og om hva som skal skje i etterkant av undersøkelsen.

Planlegging av gjennomføringen skal gjøres i samarbeid med verneombud.

Informasjonen bør inneholde:

- Når undersøkelsen skal gjennomføres
- Når resultatet skal presenteres
- Når oppfølgingsarbeidet skal gjennomføres
- Når handlingsplanen skal evalueres/oppdateres

2.2 Motivasjon til deltakelse

Ledere og verneombud bør drive systematisk og målrettet motivasjonsarbeid for å sikre et best mulig utgangspunkt for videre arbeid.

2.3 Kartlegging

Kartleggingsskjemaet sendes pr e-post til ansatte som skal delta. Ansatte som jobber på flere enheter, vil få tilsend en undersøkelse for hver enhet. Kriterier for deltakelse er fast stilling eller vikariat i 1 % stilling eller mer og alle som er i lønnet permisjon i undersøkelsesperioden.
Ansatte som ikke skal delta er ansatte som er ute av sykehuset i ulønnede permisjoner, ansatte som har vært sykemeldte i over et år og timelønnede/tilkallingsvikarer.

Alle spørsmålene i undersøkelsen må besvares for at en skal få sendt inn.

2.4 Formidling av resultatene i etterkant av undersøkelsen

Resultatene viser gjennomsnittet av hva ansatte mener om de ulike temaene. Det svares på nære forhold, det vil si forhold som har betydning for egen arbeidshverdag. Dette gir gode muligheter til å se hvor utfordringene ligger og hvor det bør settes inn nødvendige tiltak. Hovedprinsippet er at det dreier seg om de forhold som leder og ansatte er en del av, og dermed også kan gjøre noe med. I tillegg blir det rapportert endringer fra forrige undersøkelse på spørsmål som er sammenlignbare med foregående undersøkelse.

Resultatene av ForBedring skal presenteres for medarbeiderne. Det anbefales å presentere resultatene i et eget møte, for eksempel på et personalmøte før selve oppfølgingen.

2.5 Oppfølging

ForBedring skal følges opp i et eget oppfølgingsmøte mellom leder og ansatte. Ulike metoder kan brukes i møtet avhengig av resultat, ønsker og erfaring. Eksempler på dette er

Gruppesamtalen , Utviklingsseminar eller Kafe-dialog.

Flere utviklingsverktøy finnes i Personalhåndboken
Metoden som velges er ikke avgjørende, det viktigste er at det skjer en oppfølging av kartleggingen.

Rapportene skal brukes som et utgangspunkt/verktøy for å identifisere områder som det er viktig å ta tak i. Det kan være områder hvor resultatene er dårlige, men det kan også være områder der en ønsker å forsterke en allerede god utvikling. Bred medvirkning fra med-arbeiderne er viktig for å skape gode prosesser og oppnå resultater i dette utviklingsarbeidet. Det er også viktig for å sikre en god deltakelse neste gang undersøkelsen skal gjennomføres.

Oppfølging av ForBedring skal ende opp i en handlingsplan. Enkelte deler av resultatene fra undersøkelsen kan i tillegg/eventuelt tas opp i individuelle medarbeidersamtaler, som alle ansatte skal ha med sin nærmeste leder.

En god regel er at oppfølgingsmøtet skal resultere i et bevarings- og to forbedringsområder. Disse skal være konkrete og ansvarsfestet. Unngå fokus på for mange områder dersom man skal ha mulighet til å følge opp. Tiltakene tas inn som en del av den samlede HMS – handlingsplanen.

OPPFØLGING er noe av det viktigste!!

3.0 HMS handlingsplan

Tiltak skal registreres inn HMS-handlingsplan i **Kvalitetsportalen.**

Aktivitet i HMS-handlingsplan brukes også som data på områder SSHF skal rapportere på.

Forslag til tiltak som er mer allmenne og også gjelder mer enn egen enhet, bør bringes videre til neste nivå.

4.0 Oppsummering

Alle organisatoriske enheter skal iverksette tiltak for arbeidsmiljøutvikling, medarbeiderutvikling og pasientsikkerhetskulturutvikling.

Alle skal

- Delta i ForBedring
- Bekjentgjøre og informere om resultatene av ForBedring
- Følge opp undersøkelsen i hver enhet
- Sørge for at alle medarbeidere får medarbeidersamtale
- Utarbeide individuelle kompetanseutviklingsplaner
- Legge de ulike prioriterte tiltakene i en samlet HMS-handlingsplan
- Gjennomføre tiltak, og evaluere med jevne mellomrom

Gjennomføringen av disse aktivitetene er ikke valgfrie, men måten de gjennomføres på kan ta utgangspunkt i den praksis den enkelte måtte ha god erfaring med.

For bistand:
SSHF PB ForBedring