Unntatt offentlighet – fortrolig

bisitter.no
Trygg bistand i krevende prosesser

BLIKK360°
ARBEIDSMILJØANALYSE

Rapport fra arbeidsmiljøundersøkelse og dybdeintervjuer med Firma X, avd. A – Oslo (eksempel - helseforetak)

Februar 2026

Hva sier de ansatte:

«De som jobber her har gjort et bevisst valg på hvor de vil være. De har valgt å jobbe her av en grunn»

«Selv om man har utdanningen som kreves, er faglig oppdatert, er det de personlige egenskapene som utgjør den største forskjellen i jobben»

«På en plass hvor fokuset er miljøterapi, er det veldig viktig med et trygt og godt arbeidsmiljø»

«Manglende kommunikasjon, forvirring i hvem som har ansvaret, skaper usikkerhet»

«Stemningen i oss, gjenspeiles hos pasientene»

«En god dag for meg er hvis jeg både har bakt, tatt et sårstell, vært på tur og hatt en god og konstruktiv samtale med en pasient»

«Vi er gode på faget vårt, men vi har samtidig et stort forbedringspotensial og det må vi alltid strekke oss etter»

«Jeg har det veldig bra på jobb, men det hjelper ikke hvis ikke alle har det, og da er det min oppgave å si fra»

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn

2. Spørsmål og svar

I. Rekruttering og identitet til Firma X /Avd A

II. Arbeidsmiljøet (HMS)

III. Arbeidsoppgaver, ansvarsområder og mål

IV. Faglig og personlig utvikling

V. Andre forhold

3. Oppsummering / forbedringsområder

Vedlegg I. Informasjon om dybdeintervjuene og spørsmålstillinger

1. Innlending

bisitter.no ved Marius Kolstad har med oppdrag fra regionleder og daglig leder gjennomført dybdeintervjuer i slutten av desember 2025 med 56 ansatte (hvorav 42 kvinner og 14 menn) for Firma X / avd. A. Det ble gjennomfør samtaler med lederne, men de er ikke en del av svarene fra dybdeintervjuene.

Majoriteten (47) av de spurte går i *turnus,* (9) på *dagtid*. I turnusbegrepet inngår alle stillinger utenfor ordinær arbeidstid (08.00 -15.30), hvorav *kveldsvakter* og *natt*, utføres i hovedsak av *sykepleiere* og *vernepleiere*. Dagstillinger besittes av *renholdere*, *leger*, *fysioterapeuter, kapellan, miljøarbeider* og *merkantil*. Enkelte i turnusordningen har fått tilrettelagt arbeidstiden til en dagstilling.

Stillingene er fordelt på 13 heltidsstillinger og 43 deltidsstillinger (fra 14 – 86,7 %). Benevnelsene for stillingshjemmel er: *ekstravakt/tilkalling*, *vikariat* og *fast stilling*. Gjennomsnitt stillingsstørrelse av de spurte er: **64,59 %**

Tilnærming og mål

Områder målt: *arbeidsmiljøet*, *arbeidsoppgavene*, *relasjoner* mellom ledere og ansatte, *relasjoner* mellom ansatte og ansatte, *arbeidstid* samt noe vurdering av *kompetansen*.

Undersøkelsens mål: å finne den *samlede og helhetlige*, men samtidig **subjektive**, oppfatningen av arbeidsmiljøet samt andre viktige forhold på enheten slik det oppleves *nå*.

Undersøkelsen er sett i sammenheng med:

Arbeidsmiljøloven § 4-2 med fokus på: • Det skal gis tilstrekkelig **informasjon** ved planlegging og gjennomføring av arbeidet samt gis **opplæring** slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet. • Det skal gis mulighet til **medvirkning** og **innflytelse** ved utformingen, **selvbestemmelse** samt mulighet for faglig ansvar innenfor egne arbeidsoppgaver. • Det skal legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet til **kompetanseutvikling** gjennom sitt arbeid og gis mulighet til **variasjon** og for å **se sammenheng** mellom enkeltoppgavene. • Arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkeltes arbeidstakers **arbeidsevne**, **kyndighet** og **alder**. • Samt at øvrige forutsetninger som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et **forsvarlig arbeidsmiljø**.	**Firma Xs verdier** med fokus på: • Enkeltmennesket unike verdi • Ser den enkelte og har et **helhetlig perspektiv** i møte med menneskelig behov. • Møter enkeltmennesket med inkludert holdning, raushet og tillit. • Vi opptrer troverdig, hederlig og ærlig. • Vi ivaretar **enkeltmennesket integritet** og behov for trygghet iblant annet gjennom å overholde **taushetsplikten**. • Vi møter enkeltmennesket med **empati** og **grensesetting** • Vi gir den enkelte mulighet for **medvirkning** slik at alle kan være aktive deltakere og ikke passive mottakere. • **Respekt** og **åpenhet** overfor våre medmennesker, samarbeidspartnere og brukere av våre tjenester.

2. Spørsmål og svar

II. Rekruttering og identitet til Firma X

Rekrutteringen av de ansatte til enheten foregikk på følgende måte:

Rekrutteringsmåte	Prosentandel
Via utlysning	39,62 %
Via relasjoner	20,75 %
Via åpen søknad	9,43 %
Via frivillig/praksis/tilkalling/beordring	30,18 %

Ansatte har vært på enheten fra **2 mnd**. til **14 år** og gjennomsnittlig ansettelsestid av de spurte er **3,92 år**. Medianen er vesentlig lavere, da 22 av 56 spurte (39,28 %), har vært ansatt under 2 år. Noen av disse kom fra tilsvarende stillinger andre steder, mens andre kombinerer jobb med relevante studier. Det ble antydet at de fleste som hadde mindre stillinger, ble i de fleste tilfellene gitt anledning til å jobbe ekstravakter.

Når det gjaldt spørsmålet om hva de mener er de **viktigste kvalitetene vi bør se etter når vi ansetter** på enheten, ble følgende 3 grupperinger nevnt:

Faglighet
- *Faglig dyktighet-, forankring og engasjement*
- *Psykiatri og bransjefag*
- *Kunnskap/kjennskap/interesse for pasientgruppen*
- *Nysgjerrig og lærevillig*
- *Innsikt i medisiner og smertelindring*

Personlig egenskaper (egnethet)
- *Ærlig/pålitelig, pliktoppfyllende, strukturert, respektfull, fleksibel og effektiv*
- *Åpen, tålmodig, likebehandling, positive, ha dømmekraft/selvinnsikt, dedikert*
- *Ekte, medmenneskelig, sosial intelligens, omsorgsfull, ydmyk, tillitsskapende, omgjengelig og fordomsfri*
- *Selvstendig, trygg på seg selv, tåle trøkk, tilpasningsdyktig, rolig, kunne utfordre*
- *God samtalepartner, se – lytte – forstå, gi tid*

Annet
- *Modenhet, livserfaring, tar initiativ, god arbeidsmoral, ser helhet*
- *God menneskekjenner / relasjonskompetanse / ha et stort hjerte*
- *Kunnskap om konflikthåndtering*
- *Kjønns- og aldersbalanse*
- *Eventyrlystne, ikke moralister, tar seg selv ikke for høytidelig*
- *Deler verdisynet og menneskesynet (Firma Xs verdier)*
- *Humor, lys i verden og ikke en moll person, ikke besserwisser*
- *Selvstendig, men fungerer i team (lagspiller)*
- *Ikke for mye personlig bagasje, tar ikke oppgavene innover seg*
- *Gode referanser - Sjekke referanser*
- *Ikke baksnakker*

Selv om mange peker på *faglighet* som kritisk kompetanse og andre på *balansen* mellom faglighet og personlige egenskaper, never de fleste *personlige egenskaper* som det mest sentrale av kvalitetene for å sikre en god ansettelse. At dette er av særskilt betydning, kommer ikke som en overraskelse, da dette ofte er selve premisset for å skape høy kvalitet i

all tjenestenæring. *En selv*, med sine egenskaper, blir sentral premissleverandør på hvordan tjenesten leveres og for sluttresultatet. Videre, personens evne til å *skape trygghet* (moden, erfaren, selvstendig, høy arbeidsmoral mm.) og opprettholde *god kommunikasjon* samt eie *sosial intelligens*, kommer man heller ikke forbi, da «den gode kollegaen» defineres.

Enkelte nevnte at det er en klar sammenheng med det å kunne dele **verdisynet** og **menneskesynet**, samt være dedikerte til oppdraget, som avgjørende faktorer her.

På spørsmålet om hvorvidt de vil **anbefale jobbe Firma X/avd. A til andre**, svarte de fleste et klart «Ja» til det og gav det en score på **4,64/5** eller **92,8 %**

På kommentarer utover dette, ble følgende nevnt:

Ja, definitivt / absolutt / hvert fall her / slik som det er her
Jeg kjenner stolthet av å jobbe i Firma X
Ja, har gjort det flere ganger
Ja, men må passe inn her og deres oppfatning av Firma X
Ja, men det kommer an på ambisjonene / det er ingen sykehuspost
Ja, ser jeg noen som passer inn her anbefaler jeg de
Ja, men det er dårlig lønn
Ikke nå / Ikke på avd. A nå
Vi taper i ansettelser pga. lønn og tilbudet om videreutdanning

Firma Xs og Avd. As mål

Når det gjelder spørsmålet om «**Firma X/avd. As oppdrag og mål** er klart *definert* og *redegjort*, svarer de mange «Ja» til dette og gir en score på **4,47/5** eller **89,4 %**. Det kan virke som en tendens at identiteten til oppdrag og mål ligger nærmere *enheten* de jobber for (avd. A) enn til *Firma X*. Videre, hvorvidt de **indentifiserer seg med Firma Xs mål og oppdrag**, er svarende noe høyrere, med et snitt på **4,63/5** eller **92,6 %**.

Nyanser utover går på:

Ja, verdiene er viktige i jobben vi gjør / jeg føler eierskap til jobben
Verdiene er viktig / ikke helt asymmetrisk i forhold til somatisk helse og verdiene. Vi bør søke å dekke mer «eksistensielle behov»
Har mest en «Avd. A» mentalitet / har klare tanker om Avd. As mål
Velger å jobbe i Firma X pga. Avd. A
Har oversikt over hvor jeg innheter kunnskap om verdier om mål / Kunne vært flinkere til å lese om det
Har ikke satt meg godt nok inn i det. Vet at det er opptil meg
Jeg opplever en avstand mellom ord og handling
Ja, men ennå ikke vært på onboardingskurset
Både og, kjenner hovedtrekkene
Ja, men ikke fordi jeg jobber her
Ja, jobbet jeg fullt ville jeg visst mer (deltid) / litt lite informasjon (nattevakt)
Ja, hvis jeg vil være en del av det
Ikke helt / Nei
Redefinert hva som er målet: Ikke et behandlingssted
Tja

I spørsmålet om **Avd A / Firma X har bidratt til at de opplever å komme nærmere sine karrieremål**, så jeg meg nødt til å omformulere spørsmålet kun til de som sa at de ikke direkte hadde noen «karrieremål». Spørsmålet ble omformulerte til: *Hvis du ser tilbake på tiden du har hatt her, opplever du at Avd. A/Firma X har bidratt med at du er der du vil være i (arbeids)livet?* På det svarte de fleste et «Ja» med et snitt på **4,34/5** eller **86,8 %**.

Kommentarer utover dette går på:

Lite opptatt med karriere, men er her for de som trenger meg
Ja faktisk, større muligheter her for faglig utvikling enn forrige arbeidsgiver
Ja, jobber innenfor mitt kompetansenivå
Ikke kommet i mål, men er i jobb jeg trives med
Ja aktuelt for å opparbeide seg kunnskap om fagfeltet
Ja pasientgruppen og stedet å jobbe, trives
Ja har hjulpet meg veldig
Et steg på veien videre
Ja, mer innsikt
Ikke foreløpig, ennå ikke utrettet hva jeg ønsker (student)
Ja for øyeblikket
Ja mye positivt, mye utfordringer
Ja, her og nå
Tja
Vil ha fast stilling (deltid)
Skulle vært mer tilgang til kompetanseheving
Det er mitt ansvar, ikke jobben sitt
Nei

II. Arbeidsmiljøet (HMS)

Generelt om arbeidsmiljøet

Den generelle vurdering av arbeidsmiljøet beskrives som godt og får en gjennomsnittlig score på **4,47/5** eller **89,4 %**. Det som presiseres er følgende:

Oppleves som positivt:	**Oppleves som negativt:**	**Annet:**
• *Trives godt* • *Lett å spørre om hjelp* • *God kommunikasjon / gode samtaler* • *Stiller opp for hverandre* • *Gleder meg å gå på jobb* • *Raust og hyggelig* • *God sammensetning: kompetanse og personalet* • *Ikke snakke stygt om andre* • *Samarbeider godt på tvers* • *Inkludert, godt møtt* • *Gode arbeidskollegaer som en «familie»* • *Tuller med hverandre, men er seriøs med pasientene* • *Føler meg inkludert, verdsatt* • *Åpent personlig, ikke overfladisk* • *God miks i personalgruppa* • *Alle er samarbeidsvillige, stiller likt* • *Godt engasjement* • *Frihet og raushet* • *Kommer veldig godt over ens / Støtte seg på hverandre / Trygge på hverandre* • *Bra, går fast med kollegaen (helg)*	• *Større utskiftninger* • *Godt, men har falt litt utenfor* • *Jeg er litt «lonely rider» i min stilling, ingen å diskutere fag med* • *Engasjementet dalende og manglende eierskap* • *Mye ufaglærte / studenter, ikke kunnskap om pasientgruppa* • *Veldig bra, men vet at det er noen små ting* • *Dårlig, fryktkultur* • *Har det bedre med noen enn andre* • *Som regel veldig bra, men ikke god kjemi med alle*	• *Veldig godt inntrykk* • *Beste arbeidsmiljøet jeg har vært i* • *Føler meg velkommen / trives utrolig bra /* • *Gleder meg til å gå på jobb/ aldri gruet meg å gå på jobb* • *Heldig med teamet. Er satt / godt* • *For meg bare positivt* • *Motsatt fra det jeg kom fra* • *Bra at noen har sluttet som påvirket miljøet negativt* • *Bedre sted kan du ikke finne* • *Mer oversikt nå «Fra paradis til hverdag» Blitt bedre kjent med flere og ser at det er en hverdag* • *Trivsel øker når jeg kjenner de* • *Glad i kollegaer* • *Både bra og dårlig elementer*

På spørsmålet om *de **opplever arbeidsmiljøproblemer**,* svarer de fleste «Nei». For de dette gjelder, deler vi hvordan problemstillingene oppleves i *direkte* og *indirekte*, hvorav de ordlegger seg følgende:

Direkte:	**Indirekte:**
• *Møtt med misnøye fra noen* • *Opplever angst (sykemelding)* • *Kjipt å være på jobb pga. en person* • *En kollega jeg har hatt utfordringer med, resten ok*	• *Opplever at ansatte som ikke jobber godt sammen* • *Har opplevd kollegaer oversett av en ansatt* • *Involvert via noens opplevelser av arbeidsmiljø*

• *Utøvelse av faget: Uenighet om vurderinger som blitt tatt Kritikkverdige hendelser, elementer jeg har reagert på* • *Manglende støtte fra kollega i en vanskelig situasjon* • *Opplevd voldssituasjon på jobb med pasient. Mangelfull/utilstrekkelig bemanning (manglende bakvakt) førte til sykemelding* • *Tidligere hatt det vanskelig å jobbe med en kollega som snakker nedlatende til meg* • *Møtt med: «Syk igjen?» holdning fra en leder* • *Forsøk på å splitte personalgruppa, få meg på sitt parti. Prater med mange* • *Utblåst av en kollega på samme vakt. Ledelsen har ikke tatt tak i det. Brutt taushetsplikten* • *Opplevd folk med «dårlig dag» som er litt «snappy» og krasse imot meg* • *Satt ut av holdninger hos enkelte* • *En person som spiser meg opp, telefonerer på privaten* • *Kommunikasjonsproblemer med en kollega* • *Mobbet*, trakassert over tid* • *Pekt ut og overvåket i jobben* • *Får ingen positive tilbakemeldinger* • *Opplever at noen sier ting som ikke alltid er så hyggelig* • *Hatt flere utfordringer med de samme personene*	• *Noe skurring (trist) misnøye, klarer ikke å sette fingeren på det* • *Kollega som baksnakker, noe direkte rammet, men bryr meg ikke/har ikke tillit* • *Folk med negativ innstilling. Negativ holdning til pasientene påvirker miljøet* • *Ustrukturert ledelse, usikkerhet om ansvaret. Skaper usikkerhet* • *Opplever interne konflikter, men rammer ikke meg* • *Hørt murring, mellom student vs. sykepleier (sjefete)* • *Hørt nedlatende snakk om andre* • *Manglende tillit til andre ansette.* • *Hører rykter om at enkelte er misfornøyde* • *2 personer som hadde en konflikt. En som snakket rundt* • *Noen som har vært nedlatende. Krasse kommentarer mot andre* • *Opplevd en kollega som har blitt mobbet* på jobb* • *Observert at ikke alle har det godt* • *Opplevd fraskrivelse av ansvar fra andre ansatte* • *Følt at det er noe, som synes det er et dårlig arbeidsmiljø* • *Sett hvordan enkelte tar opp ting /korrigere nyansatte foran andre og som skjer også foran pasientene*

Andre kommentarer om tema:

Lederne er flinke til å ta tak i ting
Behov for romslighet rundt diskusjoner
Man kommer tett på mennesker her, dynamikken viktig. Mye gråsone arbeid
«Erfaren ansatt vs. ny» problematikk
Alle fungerer ikke godt sammen / Enkelte man ikke alltid kommer overens med / Ikke alle som er bra å jobbe med
Ingen påvirkning på meg / Tar det ikke personlig
Mye sutring, manglende «JFK holdning»
Fryktkultur for å si fra om ting. Blir brukt mot dem senere. Tørr ikke å ta vare på kollegaene sine
Involvert i noe av det (tømt over oss), prøvd å ikke involvere meg

*__Mobbing i arbeidslivet__ defineres som situasjoner på arbeidsplassen der en person over lengre tid føler seg utsatt for *negativ behandling* av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994). Vi snakker ikke om enkeltstående konfliktepisoder på jobben, men om *vedvarende negative handlinger* mot et eller flere individ som reelt eller opplevd, opplever seg underlegen i en den aktuell situasjon. Det handler i første rekke om den *sevlerfarte opplevelsen* av hendelsen(e). Eksempler er: *bli utskjelt*, *vært offer for ryktespredning* eller *erfart å bli oversett* eller *overhørt* i en sosial situasjon på jobb. Det kan også være en situasjon som kan true både folks fysiske og psykiske helse, samt medføre til sykemeldinger. Det vises til prosedyrer i internsystemet og understreker at det **er null-toleranse** for mobbing eller annen for trakassering eller *krenkelse av enkeltmennesket integritet* i Firma X.

Vedrørende spørsmål om **faktorer som har endret seg i løpet av tiden** de har vært der og som kan påvirke arbeidsmiljøet, svarer de følgende:

Ny lederstruktur • *Fra kun Daglig leder til flere avdelingsledere* • *Mer kontakt nå med ansatte. Bedre forståelse på hvordan man skal gjøre ting* • *Nytt lederskap, påvirker miljøet, større, mer profesjonelt* • *Mange i turnus. Ikke alle får beskjedne de skal, vanskeligere å gi god informasjon* • *Større utskiftninger av ansatte* • *Stort sett det samme*
Fra lite til stort – (Om)organisering • *Fra gammel leder (idealist) til en «profesjonell bedrift»* • *Fra 20 til 60 ansatte, fra gjennomsiktig til stort, gir rom for slurv og ansvarsfraskrivelse* • *Større følelse av eierskap til Avd. A før fordi, det var mindre personalgruppe* • *Ny avdeling – Palliativ avdeling* • *Rulleringen, styringsrett vs. medbestemmelse. Følte seg overkjørt. Rullering, mindre fokus på det jeg ville. Gikk tilbake på det* • *Fra lite til større: **Lite** – inkludert – medbestemmelse til **Stort** – noen ekskludert - kan alle ha medbestemmelse alltid?* • *Ombygging til ferdig byggeplass* • *Må vende oss til endringer* • *Blir bedre og bedre, mer strukturert. 2 nye avdelinger*
Kompetanse • *Blitt mer profesjonelt, mer sykehus nå, før mer omsorg (lege)* • *Mer spennende oppgaver. Utviklet oss, blitt en «liten bedrift», barnesykdommer og voksesmerter* • *Fått mer ansvar. Ledelsen gir karriereutvikling* • *Palliative kompetanse* • *Gamle vs. nye. Oppstått et kompetansegap? Ikke klart å erstattet all kompetansen som forsvant?* • *Det må lov å være ny på jobb* • *Pasientene er mer syke, eldre og mer komplekse tilfeller*

• *Jeg har byttet stillinger og endret ansvarsområde* • *Flere ekstravakter, mindre fast? Behov for helger med flere store stillinger for å ha kunnskap til utfordringene til pasientene*
Personalgruppa • *Mange har sluttet, over i nye jobber, ingen ensartet grunn til det / «Utskiftninger/rulleringer», «lønn» og «for rolig» for noen* • *Generasjonsskifte i personalgruppa* • *Flere ansatte (positivt), ny avdeling* • *Miljø preget av de som har jobbet lenge vs. jobbet kort. De har sin måte å jobbe på. Oppleves som vanskelig å være ny. Avhengig av hvem man jobber med.* • *Vokst, større, flinkere folk* • *Endringer i personalgruppa. Fra lite og tett. Ny gruppedynamikk*
Annet • *Mitt syn på pasientene* • *Noen konflikter* • *Hadde kapellan og faste Gudstjenester før* • *Tyveri blant ansatte - for 1 år siden. Mindre tillit*

På spørsmål om **hva ville du ha forbedret på din arbeidsplass?** svarer de følgende:

Faglig: • *Mer opplæring / oppfølging* • *Mer mulighet for etterutdanning / kurs* • *Mer fagdager for de som ikke kan på dagtid. Mer faglig påfyll. Engasjement fra D/K må legge til rette for at de skal delta.* • *Refleksjoner «på slutten av dagen» mulighet å «tømme seg» med kollegaene.* • *Bruke ventetiden på «smertepumpe øve»* • *Bedre / mer om hygiene i opplæringsfasen* • *Musikk som terapi til pasienter* • *Bedre på krisehåndtering* • *Mer veiledning, det tilbys, men er ikke brukt nok* • *Jobbe i tospann, ta vurderinger sammen* • *Mer faglighet, mer diskusjoner* • *Klarhet rundt smittevern*	**Organisering:** • *Tettere samarbeid med fysioterapeut* • *Mer struktur og system* • *S/T vakt et problem* • *Avhengig av ledergruppa* • *Lønna* • *Dokumentasjonsvertøyet kunne vært bedre for å få bedre oversikt: Avhengig av god informasjon. Ikke all informasjon gis ved overlappinger* • *Flere menn, flere eldre* • *Brobygging mellom Avd. A og Avd.B* • *Psykiater* • *Oppgradert teknisk utstyr: temperaturmåler, verktøy som gir gode kliniske vurderinger.* • *Mer nytt medisinsk utstyr* • *Større skyllerom* • *En av mellomlederne er menn*
Arbeidsmiljø og HMS: • *Miljøfyrtårn (HMS)* • *Rutiner på å bestille utstyr* • *Arbeidsmiljøet*	**Personalledelse:** • *Mer oppfølgning av nyansatte (medarbeidersamtaler)* • *Flere store stilinger (mye ekstra vakter)*

• *Sosialt og samhold* • *Innlemme 1 etg. i større grad i miljøet.* • *At folk føler seg verdsatt- høyt sykefravær* • *Ta tak i hygiene / hygiene regler.* • *Bruke rett kanaler: VO, TV, DL. Avdl.* • *Lokalene - inneluft. Tørr luft -luftflukter? Vinterhage?* • *Skarpe kjøkkenkniver* • *Trygghetsalarm* • *En gjennomgang av beredskap om vold og trusler*	• *Ting blir sagt at de skal bli gjort så skjer det ikke* • *Bedre beskjeder. Små ting som ikke blir gjort* • *Gjøre andre trygge* • *Inkludere både nye og gamle*

På spørsmål om **hva kan du konkret kan bidra med for å forbedre arbeidsmiljøet?** svarer de følgende:

Holdninger • *Være raus tilbake, vise respekt, være åpen* • *Stå på og være positiv* • *Spre humor og godt humør* • *Være miljøskaper, være på tilbudssiden.* • *Dra de andre opp og være en god kollega* • *Se på alle ansatte som en ressurs, være raus* • *Hjelpsom* • *Være motivert* • *Være tilgjengelig, være seg selv* • *Blid, positive og behjelpelig* • *Åpen, inkluderende og støttende* • *Se hverandre, bli mer utadvendt* • *Være konsekvent* • *Ha bevissthet på egen holdning både mot pasienten og arbeidsmiljøet* • *Ikke være så direkte og utålmodig.*	**Kompetanse** • *Dele erfaring og kunnskap* • *Komme med forslag til forbedringer* • *Bidra til struktur og plan* • *Gi gode rapporter* • *Faglighet og trygghet* • *Være lærevillig* • *Trening i arbeidstiden (fysioterapeut)* • *Delta selv på veiledning* • *Jeg gir alt jeg kan og gir av meg selv til andre* • *Godt samarbeid* • *Gode løsninger* • *Forstår hva som foregår* • *Gjøre en god jobb* • *Delta på fagdager* • *Faglig oppdatert på pasientproblematikk*
Kommunikasjon • *Spørre, snakke og gjøre nytte av de de er gode på. Unngå misforståelser.* • *Lytte til kollegaer, være bevist om hva man sier til hverandre* • *Snakke hverandre oppover* • *Vise godt humør. Ta meg sammen i overlappene. Positivt kollegialt* • *Konstruktive tilbakemeldinger* • *Si fra hvis ting ikke fungerer* • *Stanse folk når de snakker feil om ansatte*	**Relasjon og samhandling** • *Spille andre god* • *Komme på jobb forberedt* • *Forutsigbarhet, være lyttende, synlig, ta ansvar* • *Vennlig og imøtekommende, bry seg om de andre rundt* • *ikke å gjengjelde* • *Være arbeidsom* • *Være en god kollega, støttende, hjelpsom, være blid, høflig og grei.*

• *Ikke sladre eller spre rykter. Ta opp direkte. Samarbeide godt fordi pasientgruppen prøver å sette personalet opp mot hverandre. Tydelig dialog* • *Positive kommentarer* • *Ta opp ting som kan bli bedre*	• *Ærlig, positiv og direkte*

På spørsmål om hvordan de opplever **arbeidsmoralen og motivasjonen** på enheten får en indeks på **4,41/5** eller **88,2 %**. Kommentarer lyder følgende:

Kritiske kommentarer går på følgende:	**Positive kommentarer går på følgende:**	**Annet:**
• *Generelt dårlig* • *Svinger / litt varierende* • *Manglende motivasjon hos noen* • *Avhengig av omstendighetene* • *En del sykdom* • *Stort sett bra, men jobbet med kollegaer som ikke har full innsats, «soffa folk»* • *Stort sett bra, men ikke alle følger opp oppsatte gjøremål (skrevet opp, men tar ikke tak)* • *Ikke alltid alle som drar sin del av lasset, men ellers bra* • *Pr d.d. veldig dårlig* • *Delt, noen er veldig innstilt på å gjøre en god jobb. Noen bryr seg ikke så mye, jobben er ikke så viktig for de*	• *Positivt / Bra / Høy* • *Stort sett bra* • *Virker som de trives i jobben sin og gjør en helhjertet jobb* • *Flinke til å stå på* • *Litt syke fravær* • *Levende interesse for det de driver med* • *Den er koblet til arbeidsmiljøet og pasientgruppen / De fleste vil jobbe med pasient gruppen.* • *Godt samarbeid. Stoler på de rundt meg* • *Inspirerende* • *De fleste på jobben er motivert* • *Kollektivt god* • *Motivert gjør alt for at pasienter og ansatte skal ha det bra*	• *Når det er lite å gjøre, så gjøre vi mindre av det vi skal* • *Opptatt å behandle hverandre pent* • *Lettere å jobbe når man nedjusterer forventningene til resultatet til pasientene* • *Alt er opp til oss* • *Lett å trekke seg unna* • *Bra, de fleste gleder seg til å gå på jobb. Genuint interessert til å hjelpe* • *Mye «Sykdom på helg» Umotivert?* • *Ansatte kan ta forgitt og glemmer hvor godt de har det*

Om temaet **tilrettelegging av praktisk utstyr, verktøy mm.**, får dette en score på **4,33/5** eller **86,6 %**. Kommentarer går på følgende:

Ikke så mye man trenger på natta, alt er på plass
Mer opplysning om utstyr som finnes
Greit, finner ut av ting selv
Litt å gå på. Går litt også på hvilket medisinsk ansvar vi skal ha (lege)
Noe utstyr har gått i stykker
Blitt bedre, men fortsatt litt å gå på

Må lete etter å finne utstyr, bestilles ikke nytt / Opp og ned, løping og henting / På huset ja, men ikke på alle avdelinger
Mangler noe, men har det meste
Både ja og nei. I min jobb ja
Har det jeg trenger, opptil oss / Har vi ikke bestiller vi det
Flinke til å kjøpe inn / Blitt mye bedre
Ikke god nok rutiner for å bestille nytt, kan påvirke behandlingen til tider
Ikke opplevd mangler av utstyr (kveld)
Bestiller utstyr uten å rådføre seg med de som skal bruke det
Ikke alltid klargjort til neste person
Ting forsvinner
Ikke opplevd mangler
Kan gjøre arbeidet enda mer effektivt. Noe ødelagt utstyr, henger litt etter, må fikses
De er veldig «på» hvis det mangler noe.
Tilstrekkelig
Skal være det, når det er på rett steder, vært litt rot å finne fram
Måtte be om ting, men får det jeg ber om
Veldig bra, god orden

Konkrete tilretteleggings behov/ønsker/forendringer:

Timelistene kunne vært digitale
Dårlig dokumentasjonssystem
Oppdatere rutinelister «hva skal man gjøre når man er på vakt»
Inneklima kan bli bedre, tørr luft
Dekontaminator, kunne ha vært i flere etasjer
Etterspurt tildekning foran ved vinduet i dusjen på herregarderoben

Forhold til leder*

I spørsmålet relatert til **hvordan definerer du en god leder?** og **hvordan ønsker du at ditt forhold til din leder skal være?** og på **hva vil det kreve av deg og leder for å få dette til?** oppsummeres følgende i stikkord:

Tilgjengelighet og tilstedeværelse:

Tillit	Medspiller	Lav terskel	Profesjonell
Selvinnsikt	Medmenneskelig	God rollemodell	Hensynsfull

Kommunikasjon:

Tar initiativ	Lyttende	Åpen	Konstruktiv kritikk
Ærlig	Pålitelig	Tatt på alvor	Fortrolig
Støttende	Imøtekommende	Fleksible	Uformell

Ledelsesstil og lederegenskaper

Tydelig og klar	Respekt	Synlig	Likebehandling
Gir retning og tilrettelegger	Rettferdig	Myndiggjøring og delegerering	Forutsigbar
Delegerer	Handlingskraftig	Samhandling	Tydelig
Erfaring	Omsorgsfull	God oversikt	Tillitsfull

Skaper trygghet	Løsningsorientert	Modig	Autoritet
Kan og følger regler	Konsekvent	Forståelsesfull	Kompetent

Kommentarer som oppsummerer tema utover dette er:

Kommunikasjon:

- *God formidlingsevne*
- *Ha siste ordet, ta avgjørelse og kunne sette foten ned*
- *Snakker godt sammen, kan fortelle mine behov, avklarer forventinger*
- *Lever det man tror på og sier. Liv og lære hånd i hånd (ekte)*
- *Ikke forstås som «opptatt»*
- *Rammeverk/regler for å ta opp problemer*
- *Gjensidighet: Tåler å ta imot tilbakemelding, ikke reagere negativt/forsvars posisjon, tatt på alvor*

Samspill og ledelse:

- *Diplomatisk*
- *Interesserte i hverandre*
- *Skjønner at det er de du leder som å gjøre jobben. Selvinnsikt og ansvar hos leder*
- *Gir gode og konstruktive tilbakemeldinger, villig til å samarbeide med nye og gamle (erfarende). Ingen faglig konkurranse*
- *Begge gir av seg selv. Respekt, anerkjenner hverandres roller*
- *Jobbe i miljøet / Informert om hva som skjer i miljøet, oppdatert. Kjenne på kroppen det vi gjør. Lederne her jobber på gulvet, er delaktige i miljøet*
- *Gjensidighet: Jeg gjør min jobb, de tilrettelegger!*
- *Respekt: Man får det når man er dyktige i jobben sin*
- *Godt og tydelig høyt fagfokus (vesentlig for faglig utvikling)*
- *«Vi vil» ledelse*
- *Vi bør forsøke å gjøre hverandre gode, som i en positiv synergi, uenighet bør kun ses på en konstruktiv prosess*
- *Profesjonelt, ikke kompis. Habilitet bevares her når man ikke blir kompis med leder/buffer*

Annet:

- *Slik det er nå*
- *Forskjell på lederne*
- *Skiller ikke så mye på de*
- *Ser oss individuelt*
- *I de tunge øyeblikkene var de der for meg*
- *Vanskelig å vite hvordan man skal forholde seg når leder er sykemeldt*
- *Ha den beste intensjonen, og ikke prøve å ta hverandre*

Ledelsesbegrepet på Avd. A dreier seg for mange i hovedtrekk om *daglig leder*. Der hvor personalansvaret er tydelig definert, vil lederbegrepet omfatte *avdelingslederne*, «*mest naturlig å ta kontakt med»*. Flere skiller ikke på lederne, men tar kontakt med hun som er tilgjengelig.

Større stillinger i turnus rapporter som oftest direkte til en definert avdelingsleder, små stilinger og dagstillinger rapporter i som regel til daglig leder. Den oppsummerte score for det generelle lederbegrepet er **4,65/5** eller **93,0 %**.

Forhold til kollegaer

I spørsmålet om **forholdet til kollegaer** mente nærmest alle at dette var meget godt og får en høy score **4,57/5** eller **91.4 %**.

Kommentarer gikk på:

Veldig bra
Veldig godt samarbeid, støtter hverandre, fin tone mot hverandre, koser oss sammen
Fin dialog, godt forhold til alle
God tone. Godt arbeidsmiljø. Mye humor
Samme hvem jeg jobber med. Ingen «kontorsnakk» her
Profesjonelt
Går seg til. Bedre kjent. Kjemper for kollegene, blir tryggere
Har tillit og stoler på dem
Vennskapelig og festlig
Morsomme og kunnskapsrike
Litt uklart først, bedre nå
Godt forhold til mange, irritert på ekstravakter
Fåtall som drar ned
Fungerer godt med de fleste. Mye avhenger av meg
Noen har man tettere bånd med. Noen få som man ikke samarbeider godt med
Variabelt. Noen negative situasjoner med noen få, men ellers masse bra
Takhøyde/fleksibilitet
Samarbeidsvillige kollegaer
Har det utrolig bra, liker alle. Tar vare på hverandre. Sosialt på fritiden
Positivt – personlig bra og fokus på det
Ryddig og fin relasjon. Litt kontakt i lunsjen
Likt verdigrunnlag
Lett å samarbeide med
Egentlig et ikke forhold
Jobber så sjelden, så det tar lengre tid å bli kjent med folk

Når det gjaldt **arbeidsfordeling,** var tilbakemeldingene også gode. Kommentarer går på:

Greit / Veldig greit
Stiller opp for hverandre
Noe misnøye fra nattevaktene vedr. søppel / Motvillige til å gå ut med søpla til tider
Fungerer godt, flinke til å hjelpe hverandre
Varier hvem man jobber med, ikke alle drar lasset
Kjenner hverandre godt
Lov å ha «en dårlig dag»
Alle gjør det de skal
Kommer an på hvem man jobber med
God fordeling, går av seg selv, gode til å variere / Trenger ikke å fordele oppgavene
God fordeling, alltid tilgjengelige, fordeler oppgaver om morgenen / Blir tatt hensyn i fordeling av arbeidsoppgavene, «dagsformen» / «Gidder du å gjøre det for meg» / Er man sliten så tar andre over
Alle gjør det de skal
Vi er et bra team

Fordeler oppgaver i overganger / Snakker om å ta de «spennende oppgavene» / Sier i fra hva man har lyst å gjøre
Veldig gode på fordeling, «det kan jeg ta!»
God fordeling, innlemmer meg i oppgaver
Ulike egenskaper som utfyller hverandre
Noen gjør mer enn andre, minst mulig. Ulike hverdager
Flere fellesarrangement. Tilstrebe i større grad å jobbe sammen som «et hus».
Har ingen oversikt om det ennå (for tidlig)

Spørsmål om å **føle seg til rette i miljøet** (både faglig og sosialt) svarte de fleste «Ja» og fikk en score på **4,50/5** eller **90,0 %**. Noen skilte mellom faglig og sosialt. Noen av *nattevaktene*, *vikarer* og *ekstravakter* mente at de ikke var fult koblet på det faglige, pga. oppgavene på natt samt at de følte det var noe manglende tilrettelegging for de på fagdager.

Kommentarer gikk ellers på:

Ja, mest sosialt / Sosialt ja, faglig lite
Ja, faglig, men ikke så mye sosialt
Ja, men litt å jobbe med. Kan bli enda bedre samspill faglig, gjøre hverandre gode
Enkelte ganger henvender de seg til sykepleier fremfor student / Faglighet: Vernepleier vs. Sykepleier (snev grad), tverrfaglighet viktig for balanse / Lært mye av sykepleierne, men noen problemstiller diskuterer jeg kun med legene
Ja, absolutt
Ikke så veldig, siden jeg jobber så sjeldent. Ikke min hovedjobb (ekstravakt)
Ikke så mye faglig (fysioterapeut)
Det er litt opp til meg
Ja i år var min første fagdag
Ja, avdelingsledere jobber i miljøet
Det sosiale utenfor jobb, deltar jeg ikke på

Kommunikasjon

I spørsmål rundt **kommunikasjonen mellom ansatte** (horisontalt) var svarene at de fleste mente dette fungerer bra, men får en lavere score på **4,19/5** eller **83,8 %**.
Kommentarene utover dette gikk på:

Positive variabler: • *God / greit / ok / veldig bra / Fungerer bra / Lett å komme i kontakt* • *Åpen og tett tone / God humoristisk / Direkte og ærlig / Hyggelig* • *Samtale «rundt sak» oppleves som bedre (Refleksjon)* • *Upåklagelig gode dialoger, gode beskjeder* • *Dynamiske team, vant å jobbe sammen* • *God kommunikasjon, men holder litt tilbake når man er usikker. Konstruktiv kritikk* • *Godt, tydelig for det meste, tendens til at man må snakke opp holdningen* • *Stort sett ok, viktig å gi rom for å imøtekomme behovene for tilbakemelding og kunne «lufte seg»* • *God kommunikasjon gir meg lyst til å være på jobb og gjøre en innsats*
Kritiske variabler:

- *God, men måtte jobbe litt for å få det på plass*
- *Stort sett godt, men har et forbedringspotensial*
- *Bra tone, har vært litt manglende / De fleste bra, men noen ganger slipper beskjeder*
- *God, kjenner ikke nok helt ennå, noen jeg er litt usikker på*
- *Ikke alle man har like god kommunikasjon med (normalt)*
- *Mest kommunikasjon av praktisk betydning, lite tverrfaglig mellom etasjene*
- *Som regel god. Når det er travelt blir kommunikasjonen dårligere*
- *Ikke alt som er gjennomtenkt og kan sies i affekt*
- *Vært en del snakking om konflikten(e)*
- *Noe utenomsnakk, ting har en tendens til å bli blåst opp (stressmomenter)*
- *Baksnakking, fryktkultur blant de ansatte*
- *Konfliktskye: Redde for å si fra til hverandre,*
- *Erfaringer: Svidd, trekker seg. Læres videre til andre. Redde for å bli dømt eller sett ned på*
- *Tørre å si fra mer, si fra om seg selv hvis man ikke føler seg komfortable*
- *Noen er anklagende*
- *Er diplomatisk og er ikke med på «jattingen»*

Annet:

- *Forskjellig stemning mellom forskjellige vaktlag*
- *Vi må bare akseptere at man er forskjellig, jobber forskjellig og har forskjellig bakgrunn*
- *Når man jobber med mennesker så er det en forutsetning at man klarer å ta imot (konstruktiv) kritikk, la det være rom for feil, ikke være hårsåre*
- *Negativt hvis man ikke kan gi utløp. Men man trenger ikke å si alt*
- *Ansatte må la ledelsen få siste ordet*
- *Mye nye folk*
- *Ønsker ikke å være en del av det spillet som har pågått*

Kommunikasjonen mellom leder* og ansatte (vertikalt) fikk en score: **4,45/5** eller **89,0 %** og den generelle oppfatningen gikk på:

Positive variabler:

- *Bra / Veldig bra / God / Super god*
- *Imøtekommende*
- *Flat struktur, setter seg inn i jobben, tar oss på alvor*
- *Flinke til å ta tak i ting*
- *Får informasjonen vi skal / Ingenting å utsette / Åpen og tett tone*
- *Det er «på gulvet», er synlige*
- *Gode ideer blir hørt. Roser engasjement / Godt i varetatt. Strekker seg langt*
- *Flinke til å vise omsorg og bry seg, ser ikke på dem som «ledere»*

Kritiske variabler:

- *Mye kommunikasjon / informasjon, kunne vært oppsamlet og lagt i «Fredagsmail» / Mye påminnelser*
- *Kort varsel. Stresser folk. Detaljert ledelse, kan oppleves som slitsomt*
- *Ikke så mye kontakt. Ikke så synlige / Ikke beskjed om alt*

- *Ikke alt som blir sagt, blir gjennomført*
- *Blir litt kluss med meldinger, dobbeltkommunikasjon*
- *Kommunikasjon som understøtter eierskap og inkludering: Kommuniserer ut som om vi jobber for henne (Hennes avdeling). «Takk for at dere hjelper meg», «Sånn skal det være hos meg»*
- *Litt «snappe greier» fra noen av lederne, kort og kontant kommunikasjon*
- *Er man syk, kan svaret oppleves som «da bør du ha dårlig samvittighet»*
- *Følelsesladet kommunikasjon skaper utrygghet og forvirring*
- *Ymse, manglende kommunikasjon, forvirring i hvem som har ansvaret for diverse, skaper usikkerhet. Beskjeder kan bli til: «det har jeg glemt»*
- *Litt lite tilgjengelig*
- *Det de sier er «lov» eller spør med vinkling*
- *Sosialt er det hyggelig. Kunnskapen min kommer ikke helt frem*
- *Vil ikke klage, men ikke alltid inkludert som vikar/ekstravakt*
- *Lite tilbakemeldinger betyr at det går greit? (nattevakt)*
- *Kommuniserer på min fritid. Forventer at ansatte skal stille opp døgnet rundt*
- *«Samtaleterror» - omfattende bruk av samtaler og møter hvor alt blåses opp*
- *Overprøver sykemeldinger*
- *Ikke rom for meninger, hersketeknikker, maktmisbruk, folk som ikke blir hørt*
- *Jeg sliter/sykdom, savner et «hvordan går det med deg?»*

Annet:

- *Føler meg litt utenfor*
- *Jeg føler meg nærmere kollegaene enn lederne*
- *Prøver å sette grenser ved å gå til avdelingsleder først*
- *Mer enn andre arbeidsplasser. Vært for kort. Får tekstmelding om ledig vakt*
- *Leder er noen ganger borte, men kontakter «alternativ leder» (det er en fordel)*

***** I lederspørsmålet deler flere opp i lederbegrepet i *daglig leder* og *avdelingsleder(e)*. Enkelte ganger sammenslås disse og omtales som *ledelsen*.

På spørsmål om **kommunikasjonen mellom avdelinger og i hele organisasjonen**, får den undersøkelsens laveste score: **4,09/5** eller **81,8 %**. Her er velger de fleste å svare «blankt», da de sier at de «har ingen eller lite erfaring og kan derfor ikke uttale meg». Ellers nevnes kontakten med nærliggende Firma X. Besvarelsen her er også avhengig av tiden man har vært på Avd A. Kommentarer utover dette går på:

Tror det er bra, vet ikke / Fint tror jeg / Burde kanskje hatt en formening?
Merker ikke det / Oppleves som Avd. A er en enhet for seg selv / Lite kontakt utenfor / Vært her for kort
Ikke mye kontakt nå / Vanskelig å svare / Noen utfordringer med liten kunnskap og kjennskap / Ikke mye med andre å gjøre
Jo bedre dialog, jo bedre samarbeid / Godt for samholdsfølelsen
Ingen kontakt, sjelden direkte kontakt. Det avgjør mye på meg
Positivt det lille jeg har hatt / Godt / Uproblematisk / Dem man er i kontakt med, er det bra / Fungerer fint

Treffes på kurs. Ikke nok bekjentskap
Kjenner noen i systemet, kan ta «snarveier»
Avd B, Avd C, Avd F mm.

Tilrettelegging – Arbeidstid og livsfase

I spørsmål **hvordan er jobben i relasjon til arbeidstider**, er nesten samtlige fornøyd med dagens arbeidstidsordning og gir en score på **4,52/5** eller **90,4 %**. Kommentarer gikk på:

Positive variabler:

- *Det går bra / Gode arbeidstider / Perfekt*
- *Fantastisk (sein vakt) / Uproblematisk og fleksibelt*
- *Fornøyd / Bra turnus, mulighet for å flekse*
- *Helt som forventet*
- *Som normalt, mest dag*
- *Greit, masse dagvakter, ikke alltid glad i helg*

Negative variabler:

- Kveldsvakt/Dagvakt er slitsomt / Litt kort tid mellom kveldsvakt og dagvakt / Tar litt tid å «lande» etterpå
- Tidlig start
- Sliten av turnus (som arbeidsform)

Annet:

- *Selvvalgt (natt) topp, godt tilrettelagt / Selvvalgt å gå natt og kveld, fornøyd med det*
- *Bra turnus, ønsker 100 %, ikke bare deltid / Kunne ønsket meg mer jobb (deltid)*
- *Arbeidstidene er det jeg ønsker å ha*
- *Tilrettelegger bra, kan få lest til eksamen (student)*
- *Turnus, sånn er det bare!*
- *Ikke et tema for meg*

Om spørsmål om det er **behov for justeringer** i arbeidstidsordningen? er svarene varierte:

Veldig bra turnus, kunne ikke vært bedre
Nei ingen behov for forandring / Ikke for min del
Ja, men er ikke mulig
Liker fleksitidsordningen, finnes en velvilje fra ledelsen at det skal oppleves bra
Den er under endring til det bedre, hvis vi får det innvilget fjernes tredelt turnus.
7 timer mellom et skift
Kanskje vurderer å ha mindre stilling / Ønsker mer jobb (deltid) / Akkurat litt kort for meg, liten prosent
Nei, visste hva jeg gikk til når jeg ble sykepleier
Hver fjerde helg ville vært optimalt / 4. hver helg bedre. Få bort 3. delt turnus / Lengre vakter fra 9-12 timer
Kanskje bedre med bare dagvakter eller kveldsvakter / Mye kveldsvakter, behov for balanse mellom dag og kveld
Vært med å utarbeide det selv. Blir hørt. Godt fornøyd. Strukket seg langt
Litt sårbart i helg med sykepleierstudenter
Har en nattevakt jeg gjerne skulle bli kvitt
Ønsker meg fast, mer forutsigbart pga. boligkjøp (vikarer)

Det er under endring, vet at det jobbes med det
Har tilrettelagt turnus pga. forebyggende slitasje

Majoriteten gir det å **kombinere jobb og privatliv** får en høy score: **4,62/5** eller **92,40 %.**
Kommentarer går på:

Det går bra
Ypperlig
Går stort sett greit
Fint
Helt bra, imøtekommende
Ikke noe problem
God balanse
Har fungert til nå, men nå er det nye tider (småbarnsfasen)
Fungerer godt, mye fri, jobbe ekstra
Pendler mye, mye tid går bort på det
Noen ganger tungt
Kveld/dag kan være utfordrende
Bra, men Turnus er ikke en ideell arbeidsform
Privatlivet tåler å jobbe natt
Foreløpig ok
Fint, det er opp til meg
Veldig bra, selvvalgt.
Går greit. Bruker mye energi på jobb. Viktig med grensesetting
Helt fint. Valgt å bli sykepleier. Har råd til å jobbe mindre
Bra innkjøringsfart. Utfordrende pasientgruppe. Tar med ting hjem
Jobben tar energien pga. situasjoner i arbeidsmiljøet
Ledelsen forventer at ansatte skal stille opp døgnet rundt
Føler litt at jeg bor her
Hva er privatliv?

I spørsmål relatert hvor vidt de har tenkt på **tilretteleggings behov ifm. livsfase eller seniorpolitikk**, mente de fleste at de var i en fase i livet nå hvor det ikke var nødvendig med særskilt tilrettelegging. Spørsmålet ble derfor videre formulert til: *hvordan tilrettelegger jobben for i din livssituasjon*?
Score ble: **4,71/5** eller **94,2 %.**

Kommentarer gikk på:

Nei ingen behov
Veldig bra
Tilrettelagt så godt det går
Veldig fleksibelt
Ledelsen er veldig imøtekommende og gode på å tilrettelegge forhold til mine livsendringer
Ledelsen er kjempegode på det
Fleksible
Valgt det selv, har ingen behov
Aldri vært et spørsmål
Har ikke snakket om det
Helt perfekt

Ikke noe å klage på
Turnus er ikke ideelt i hensyn til familiesituasjonen min
De har stor forståelse. Hadde lang foreldrepermisjon. Slitsom periode, kom med forslag
Småbarnsmor, opplever å få tilrettelagt når jeg ønsker det
Bra lett å bytte hvis noe skulle kollidere
Har fått endret turnus
Ønsker å bli satt med en erfaren sykepleier
Kan trekke oss tilbake og lese ved eksamener (Student)
Vet ikke

III. Arbeidsoppgaver, ansvarsområder og mål

Arbeidsoppgaver

Liker mest ved arbeidsoppgavene:	**Liker minst med arbeidsoppgavene:**
Pasient og pasientoppfølgning: • *Gi / Vise omsorg / gjøre dem glade* • *Kontakten/relasjonsbygging / Dype samtaler* • *Turer/aktivisering* • *Måltidene* • *Legevisitt* ***Fag:*** • *Sårstell og miljøterapi* • *Medisinutdeling* • *Utredninger (lege) / Studere helsetilstanden til pasienten og det psykiske* • *Muligheten å finne på egne arbeidsoppgaver* • *Inntaksdag* • *Sette i gang prosesser, få apparatet på banen / Det organisatoriske rundt pasientene* • *Lære noe nytt / Fagutvikling med kolleger og pasienter* • *Lære om rusfaget* • *Tverrfaglig samarbeid* ***Praktiske oppgaver:*** • *Organisering og administrativt* • *Sosionomoppgaver: Kontakt med NAV* • *Være husmor og stelle* ***Annet:*** • *Trening* • *Andakt* • *Stille-tiden på døgnet* • *Sjelesorg (kapellan)* • *Konflikthåndtering* • *Variasjon* • *Se sammenheng og helhet* • *Alt er greit!* ***Kjøkken:*** • *Lage kaffe* • *Bake boller*	***Praktiske oppgaver:*** • *Husarbeid / Vasking, tømme søppel, vaske ned rom, ta inn og ut av oppvaskmaskinen, dekke til mat, vask av kjøleskap (en del av jobben / det hører med)* • *Administrative oppgaver som ikke er relatert til faget* • *Passe på at man ikke <u>bare</u> gjør praktisk arbeid* • *Rydde opp etter andre / Være ryddehjelp / Fortelle de at de må rydde opp etter seg* ***Arbeidsoppgaver:*** • *Sårstell (ikke god nok opplæring)* • *Inntak av nye pasienter* • Står i dilemmaer, som når medisiner pasienter påstår de ikke har fått • *Gi en dårlig beskjed; kan bli positivt* *Oppgaver uten faglig kompetanse (deltid)* *Vanskelige samtaler, mye tungt å bære, noen tror vi kan hjelpe mer enn vi kan* • *Passive tiltak. Lite mosjon (fysio)* • *journalføring (lege)* • *Sosionomoppgaver: kontakte NAV, LAR / Dager med telefon med NAV. Nav har vært utfordrende, kan bruke en dag på NAV* • *Sitte i sofaen og glo, ikke-produktiv-arbeidstid* • *Ingenting* ***Annet:*** • *Jobbe med ufaglærte og vikarer (vært der selv)* • *Litt lei at det hele tiden er opplæring ☺* • *Alene i situasjoner* • *Lite fysisk aktivitet med pasienter, må bevege seg i helgene også* • *Repetitivt* • *Stille og rolig og at det ikke skjer noe (helg)* • *Data*

	• *Utelukkende rus pasienter, men ikke et betalingssted for rus.* • *Ingenting*

På spørsmål rundt om **arbeidsoppgavene har svart til forventningene (jf. ansettelsesintervjuet /stillingsbeskrivelse)?** svarer majoriteten «Ja» og de gir det en score på: **4,72/5** eller **94,4 %**.

Kommentarer går utover dette går på:

Tror det?
Hadde ikke så mye forventinger
Litt lite brukt og hørt, har mange meninger, mye å bidra med
Behov for at rollen skal bli tydeligere definert
Ja mye miljøterapi i stillingsbeskrivelsen, men ønsker å forstå adferd, korrelasjoner tydeligere definert
Er ikke her hver dag, så jeg sliter med å holde tråden (deltid)
Litt mer stillestående enn jeg trodde. En annen måte å jobbe på
Trodde behovet var større for samtaler (kapellan)
Ja, jobber mer med den gruppen jeg ønsker å jobbe med
Egentlig ikke
Trodde det skulle være mer palliasjon

På spørsmål om **hva ville du ha endret med stillingen/arbeidsoppgavene dine?** Nevner flere problemstillinger ved at *de faglige arbeidsoppgavene* ofte kan gå bort på bekostning av *de praktiske*. Flere sier at de ønsker *å bruke mer tid på pasienten*e. Andre har behov for *grensesetting/rolleavklaring* i arbeidsoppgavene. Videre, *enda større mulighet å bruke av sine faglige kunnskaper og evner*.

Kommenteres rundt dette går på følgende:

Arbeidsoppgaver

- *Ikke flere forfallende oppgaver, renhold personalet bør ta dette*
- *Skulle gjerne ha stoppet praktiske oppgaver, men bidrar gjerne for at huset skal gå rundt*
- *Mindre husarbeid*
- *Enda mer tid til pasientene (for mye tid med sosionomoppgaver på telefon)*
- *Mer spesialisering*
- *Oppfølgning i vanskelige situasjoner*
- *Mer veiledning/evaluering*
- *Gi rom for dypere samtaler / Mer tid til samtaler*
- *Lese mer pasientjournaler*
- *Mer sykepleierprosedyrer*
- *Fleksibilitet, ta ting som oppstår uten å måtte forsvare det for min leder*
- *Kunne blitt brukt mer i hele rusomsorgen. Ikke godt nok definert (kapellan)*
- *Oppfølging. Tydeligere føring for endinger ut fra hverdagene, mer målrettede endringsprosjekter med fokus på resultater for pasienter*

• *Arbeidsoppgavene er de de er*
Arbeidstid • *Mulig jeg bytter til en mindre stiling* • *Endre Kveldsvakt/Dagvakt*
Kompetanse • *Skulle hatt mer fagdager*
Annet: • *Ikke som jeg vet* • *Gå fra vikar til fast, få mer ansvar og egne oppgaver* • *Vet ikke / Ingenting konkret* • *Får lov til å være med på det jeg vil*

På spørsmål om det er **arbeidsoppgaver du ikke er i stand til å utføre/fullføre?** Svare de fleste «Nei», kommentarer utover dette går på:

Rollen vi har her, sykepleiere gjør alt
Burde proffe oss opp med en sosionom – prosess mot NAV
Spør om hjelp, de er flinke til å veilede
Ikke tunge løft under graviditet
Av lov, kan ikke dele ut medisiner / Enkelte sykepleier oppgaver (student)
Ja pga. mangelfull opplæring (vikar) / Mulig det er ting jeg ikke har fått opplæring på?
Sykepleier prosedyrer jeg ikke har gjort før / EKG og sårstell pga. erfaring
Noen ganger er jeg ukomfortabel / Må stå i mye som er ukomfortabelt
Ikke kompetent nok til alt palliativt
Mye av det faglige forsvinner fort uten praksis
Noen dager hardere enn andre
Ad hoc forstyrrelser
Rollen vi har her, sykepleiere gjør alt
Burde proffe oss opp med en sosionom – prosess mot NAV
Spør om hjelp, de er flinke til å veilede

På spørsmål om det er **utfordringer som gjør det vanskelig å fullføre arbeidsoppgavene?** er svaret også oftest «Nei». *Dårlig bemanning*, *tidsbegrensinger* og *ad hoc forstyrrelser* nevnes også her. Utover dette kommenteres:

Kan ikke utføre tunge løft pga. helse
Min alder og nattevakt kan være en utfordring
Regler: Inkonsekvente ift regler om hvem som jobber fra dag til dag
Faglige samtaler amputeres
Truende pasienter
Pasientgruppen kan være opp og ned, uforutsigbart, ikke godt å få kjeft
Som ikke overholder avtaler
Urolige pasienter
Pasientens psyke
Hvis pasientene ikke liker meg for øyeblikket, får jeg hjelp fra andre
Tunge samtaler, ta imot, behov for å tømme seg etterpå (refleksjon)
Pasienter som avgår med døden, er utfordrende opplevelse

Har «Telefonskrekk»
Mangler sårstell utstyr
Måtte argumentere til sjefen sin for hvorfor man gjør ting
Noen av de ansatte man jobber med
Ikke alltid klar i toppen (natt)
Får ikke fulgt opp ting, manglende kontinuitet (deltid)
Sår-prosedyrer kunne blitt fulgt opp bedre. Mye sosialt, lite somatisk/klinisk
Ikke kartlegging av pasientoppfølgning, bør gjøres når de er uthvilt og i form
Når jeg ikke er helt sikker, på hva jeg skal gjøre. Kan jeg spørre

På spørsmål om det er **det noen av enhetens/organisasjonens rutiner/retningslinjer/prosedyrer som påvirker/vanskeliggjør utførelsen av jobben?** Svare de fleste at det har *lite eller ingen* påvirkning på jobben de utfører til daglig. Kommentarer utover dette går på:

Veldig lite byråkrati, ikke behov her å dokumentere alt sammenlignet med ordinært sykehus (lege)
Litt annerledes håndtering av medisiner enn det jeg er vant med. Opptelling kun en gang i uken
Ja, endring av husordensregler, fratatt et virkemiddel, møter motstand fra fylkeslegen / Utskrivninger ved rusmistanke – komplisert og vanskeligere / Uforutsett: må ha noe sted å sende de til
Urinprøve / samtykkeprøve
Restriktiv medisinsk holdning i Firma X. Har ikke visse typer medisiner
Vanskelig å få folk innlagt i psykiatri, kan utgjøre en fare for en egnes eller andres liv
Nei, ikke klar over det
Veldig lite byråkrati, ikke behov her å dokumentere alt sammenlignet med ordinært sykehus (lege)
Litt annerledes håndtering av medisiner enn det jeg er vandt med. Opptelling kun en gang i uken
Ja, endring av husordensregler, fratatt et virkemiddel, møter motstand fra fylkeslegen / Utskrivninger ved rusmistanke – komplisert og vanskeligere / Uforutsett: må ha noe sted å sende de til
Urinprøve / samtykkeprøve
Restriktiv medisinsk holdning i Firma X. Har ikke visse typer medisiner

Faktorer som påvirker jobbtilfredsheten positivt:

- *Trivsel på jobb: Fleksibilitet, arbeidsmiljø, tid, variasjon, ro, frihet (HMS)*
- *Gi omsorg og en bedre tilværelse til pasienter, føle seg til nytte og få gode tilbakemeldinger (Meningsfullt/motta tillit)*
- *Hjelpe pasientene, pleie, behandling (målsetting/faglighet/utfordring)*
- *Kontakten med kollegaer, beboere og «huset» (sosialt/tilhørighet)*
- *Trygghet i arbeidsrollen, kjenner jobben og vet hva som forventes (forutsigbarhet) og inkludert.*
- *Mange forskjellige oppgaver (variasjon)*
- *Dele egne erfaringer (kunnskap), kunne se på fellestrekk og sammenhenger og lære mer (utvikling/samarbeid) i en flat struktur (personalledelse)*

- *Bidra til skadereduksjon (proaktivitet)*
- *Være engasjert, inkludert og få lov til å være meg selv (motivasjon)*

Faktorer som påvirker jobbtilfredsheten negativt:

- *Utfordringer hos pasientene (uforutsigbarhet)*
- *Konflikt og dårlig samarbeid og relasjoner (negativt samspill)*
- *Dårlig relasjon til leder(e) (negativt samspill)*
- *Dårlig kommunikasjon og holdninger (negativt samspill)*
- *Utenforskap – følelsen av å ikke være inkludert (negativt samspill)*
- *Repetitivt og for lite fagoppgaver (negativ utvikling)*
- *Mangel på faglig utvikling eller passivitet av kompetanse (negativ utvikling)*
- *Lønn (for noen) (negativ utvikling)*

Områder ansatte **kan bli bedre på**:

Helt sikkert / Det meste / Masse / Ja absolutt
Ta mer initiativ / Ta ansvar / Være engasjert / Spørre
Sier fra hvis jeg trenger noe
Bli faglig sterkere - fra teori til praksis
Gi ros og konstruktiv kritikk.
Oppdatere meg faglig / Observere / Forstå pasienter
Forbedre kommunikasjon / Være mer direkte og tydelig / Gruble utover istedenfor innover / ta opp, konfrontere / gi konstruktive tilbakemeldinger / håndtering av frustrasjon
Prosedyrer og data
Tillegge kunnskap / Lære mer: Rusomsorg, sykepleiefaglige, sjelesorg, om vanskelige situasjoner, det kliniske blikket
Ta telefoner
Mindre konfliktsky: Stå i konflikter / Gå inn i mer utfordrende samtaler / Ta tak istedenfor å trekke meg unna / Modigere med pasienter som er sinte og aggressive
Være mer bevist på hva jeg skal gjøre / Bli mer tydelig på hva jeg kan
Ta vare på egen helse
Komme i tid på jobben
Har en fortløpende dialog med seg selv, mer raus, stabilitet i meg selv
Få mer identitet i jobben (deltid)
Føler jeg er flink i jobben
Jobbe natt kommer man litt bort fra sykepleie oppgavene
Helt sikkert / Det meste / Masse / Ja absolutt
Ta mer initiativ / Ta ansvar / Være engasjert / Spørre
Sier fra hvis jeg trenger noe

Ansvar

Når det gjelder spørsmål om **ansvar riktig karakterisert (jf. ansettelsesintervjuet /stillingsbeskrivelsen)?** får dette en score på **4,66/5** eller **93,2 %** og flertallet svarer «Ja» til dette.

Kommentarer utover går på:

Ja, klar til andre oppgaver etter hvert
Fått mer ansvar etter hvert. På tide med mer ansvar (personalansvar?)

Noe usikkerhet, palliativt, mangler opplæring, stort ansvar
Nei, ønsker at min kompetanse blir mer brukt
Ja, rom for å ta det ansvaret jeg ønsker
Ja, mye ansvar
Tja
Ansvar til tider blir fratatt

På spørsmål om **de selv føler de tar ansvar**, får dette en høy score på **4,72/5** eller **94,4 %**.

Spørsmål om de **opplever selvstendighet i jobbutførelsen**, får også en veldig høy score: **4,73/5** eller **94,6 %**.
Kommentarer her går på at *deltidsarbeid kan være hemmende på opplevelsen av selvstendighet*, pga. informasjonsmangel, «får ikke med all informasjon» og «kunne følt mer selvstendighet om man jobbet mer». Variablene om å jobbe i *team vs. opplevelse av selvstendighet*, ble også tatt opp. Følelsen av selvstendighet kan påvirkes betraktelig av hvem man jobber med. Nattevakt opplever selvfølgelig en stor selvstendighet, da få er på jobb og arbeidsoppgavene mer begrenset.

Personlige mål

På spørsmål om de har **klare mål i arbeidsoppgavene og vet hva som forventes** av dem på jobben? Får en høy score på: **4,73/5** eller **94,6 %**

På spørsmål om **hva føler du at du lykkes med?** svare de følgende:

Overfor pasienter: • *God dialog / Nå inn* • *Bygge relasjon / Samhandling / interaksjon / Observere* • *God støtte / Gi behandling / motivere / pleie og omsorg / medisinsk behandling/ Hjelpe på veien videre til rusfrihet / Gi håp* • *Skape tillit / Trygg og god atmosfære* • *Orden opp / Gi opplevelsen av verdighet / Gi en bedre hverdag*	**Personlig:** • *Gjøre en god jobb og gjennomføre oppgaver / Utføre god og kunnskapsrik omsorg* • *Legge fra meg jobben når jeg kommer hjem* • *Får lov til utfordre meg selv i trygge rammer / Fagligutvikling / Utretter mye, men ikke ferdig utlært / Bruker meg selv, får testet mine evner i vanskelige og komplekse situasjoner* • *Håndtere stress / Takler akuttsituasjoner godt* • *Tidsbruken, ligger foran klokka* • *Er meg selv / Være en ressurs* • *Mine holdninger samsvarer med mine verdier, sykepleierrollen i Avd. A* • *Personlig utvikling / Kan kjenne på min egen utilstrekkelighet* • *Arbeidsoppgavene*
Overfor ansatte: • *Dele egne erfaringer, se på fellestrekk og sammenhenger* • *Løse ting sammen* • *Kontakten med kollegaer (sosialt)*	**Overfor enheten:** • *Bidratt til utvikling / Forbedringer / Påvirke faglig / Påvirke kvaliteten i arbeidet / Løser og forbedrer ting* • *Tar ansvaret for mine arbeidsoppgaver / Gjøre det som forventes / Være tilgjengelig* • *Stå i vanskelige situasjoner*

• *Relasjonsbygging* • *Bidra til et godt arbeidsmiljø / Påvirker arbeidsmiljøet* • *Være en god kollega/sykepleier / God kontakt med kollegaer*	• *Skape trygghet /* • *Gi faglig og forsvarlig hjelp* • *Lage brød.* • *Bestille varer* • *Gjøre Avd. A til et bedre sted*

På spørsmål om hvor vidt de opplever **at de lykkes i jobben**, scorer **4,30/5** eller **86,0 %**. Nærmest samtlige føler at det er en *direkte relasjon* mellom det **å føle at man lykkes** og når de **evner å uføre arbeidsoppgavene**, hvorav det å *bidra til å hjelpe pasienter*, står høyt i fokus. Oppsummert, bidrar dette til at de opplever at de fleste opplever jobben som *meningsfull* i seg selv. «Personlig» faktorer og relasjonen til «pasientene», fremstår som mer sentral enn «overfor ansatte» og «overfor enheten» i definisjonen av dette.

Om de føler seg **komfortabel i arbeidsrollen** svarer nærmest samtlige «Ja» og gir en score på: **4,57/5** eller **91,4 %**.

IV. Faglig og personlig utvikling

Oppfølging, opplæring / utdanning

I spørsmål om de føler de har **fått tilstrekkelig opplæring/utdanning til å fullføre sine arbeidsoppgaver** svarer mange «Ja» og gir dette en score på: **4,37/5** eller **87,4 %**.

Følgende **temaer** ble nevnt om hvor det er behov for kompetansehevingstiltak:

Medisinsk mm. • *Nyresvikt /dialyse* • *Simulering/rollespill/case. Holdninger og forventinger / Øve meg på det kliniske blikket (student)* • *Psykiatri og traumer* • *Medisinsk behandling / rus* • *Videreutdanning i palliasjon* • *Smertelindring* • *Spesialisering og ansvarsområde* • *Prosedyre (faglige) / Praktiske prosedyrer /trening)* • *Legemiddelkunnskap / Medisin opplæring* • *Praktisk palliasjon /Palliativ behandling og smertelindring* • *Sårstell* • *Indremedisin (lege)* • *EKG* ***Rus*** • *Tilbudene til rusavhengighet, LAR*	**Kommunikasjon** • *Flerkulturell kommunikasjon* • *Krise- / konflikthåndtering* • *Kommunikasjon generelt* • *Journalføring* **Annet** • *Sosionom oppgaver – kunne systemet / Skjønne uskrevne små regler, å forstå koden.* • *Tar videreutdanning* • *Mangler dataopplæring* • *Seniorkurs* • *Gå med annen sykepleier* • *Mulighet for å få betalt videreutdanning m/bindingstid. Permisjon uten lønn* • *Informasjon om samarbeidspartnere* • *Fått det jeg trenger.* • *Fordi jeg ikke er ferdigutdannet og ikke fått opplæring i alt* • *Flere fagdager / deltatt på veiledning / Bra med fagdager, komme med innspill* • *Kurs utenfor arbeidsplassen*

• *Skadevirkningene av rusmisbruk over tid* • *Russamtaler – hvis pasienten har ruset seg* • *Det som skiller somatisk pasientene fra andre* • *Avhengighet og smerte* • *Rusmidler*	• *Kan tenke meg mer spesialisering, men har ikke hatt tid*

Kommentarer utover dette som er nytte er følgende:

Mulighet for veiledning og kurs, mulighet til hospitering
Får sitt faglige ønske oppfylt stort sett / De er flinke på kurs
Ja, men kunne mye fra før
God nok opplæring
Kan bli flinkere på opplæring / Ja men lite opplæring / Litt dårlig opplæring og faller litt utenfor på fagdager (vikar)
Måtte ta initiativ selv, si fra selv (ekstrahjelp/helg)
Ja men øsker mer. Vært med på noen fagdager
Hadde ingen opplæringsvakter
Nei, savner mer strukturert og personlig opplæring / oppfølging (deltid)
3 ukers opplæring var litt kort
Ingen selvfølge at jeg får være med på kurs
Ikke så mye
Kastet inn i det, har ansvaret for egne oppgaver (fysioterapeut)
Sårbare kompetanse, ledelsen har ikke min kompetanse
Nei opplæringsperioden var vedkommende sykemeldt i flere dager, havnet litt oppå
Nei, behøver ikke (snart pensjonist)

Utvikling i oppgavene

På spørsmål om **hvordan føler du at du har utviklet deg i stillingen og arbeidsoppgavene?** svarer majoriteten «Ja» på dette og får en score på: **4,53/5** eller **90,6 %**. De fleste viser til en stigende utvikling.

Kommentarer går på:

Greit / Ja virkelig / Godt / God utvikling / Enormt
Gått fra usikker til trygg / Tryggere / Tørr å ta ansvar når andre er usikker / Tryggere i dialogen og faglig
Som forventet / Bratt i begynnelsen, så flatet ut
Bra kommet godt inn i det, rutiner på plass / Litt tidlig, tryggere og bedre rutine på ting
Mer komfortabel, mye av det samme
I riktig retning / Kommet inn i det / Litt opp og ned men i konstant vekst
Får brukt meg mest som medmenneske
Ikke lært så mye nytt, mer vedlikehold.
Kjennskap til en pasient gruppe jeg ikke hadde kjennskap til før
Samme, bruker personlighet og erfaring, kjenner pasientgruppen etter hvert, erfaringsbasert jobb
Lært mye / Positivt, mulighet til mye påvirkning
Natt mye av det samme / Skjedd mye på kort tid
Ja men ønsker større utfordringer og progresjon

Ja utvikler meg hver dag / Går i perioder
Har nytt syn på fagfeltet, lærerikt og god

I spørsmål om hvorvidt de opplevde de **får tilstrekkelig støtte / tilbakemelding /oppfølging til å utføre jobben?** scorer det: **4,25/5** eller **85,0 %**.
Kommentarer går på følgende:

Veldig bra Ja
Lite tilbakemeldinger betyr at det går greit? (nattevakt)
Ikke behov, bedt om ting så får jeg det
Nja, ekstravakt, ingen medarbeidersamtale
Få som ser jobben du gjør. Kolleger som gir tilbakemeldinger.
Både ja og nei
Ja fra ledelsen, ansatte og pasientene
Usikker, fornøyd, vært situasjoner jeg burde ha få oppfølgning.
Ikke helt, litt mer hørt / Delvis, trenger å snakke oftere / Behov for mer tilbakemelding
Ja men ikke alltid / Ofte bra, noen ganger dårlig
Ja, opplever leder er på tilbudssiden / Gode på å oppmuntre
Tja en har en god partner
Vokst som person
Føler jeg står alene (kapellan)

I spørsmål relatert til **hva kan du bidra med til egen utvikling**, oppsummeres følgende:

Lære / lese mer / Være nysgjerrig / Ta initiativ / Ta ansvar selv
Oppdaterer meg faglig (som er mitt ansvar), kurs, delta på fagdager / konferanser / Ta veiledning
Sette meg inn i diagnoser og medisin
Lese forskingsartikler / Fagskrift / litteratur / FA KS
Søke nye situasjoner / Jobb mer få, mer erfaring
Strukturere arbeidsdagen bedre.
Utfordre meg selv / Følge med / Stiller spørsmål/ Være interessert/ delta i diskusjoner
Jobbe andre vakter for å få mer innsyn i jobben
Mer frampå med de tingene jeg ikke kan eller er trygg på
Ta videreutdanning / Søkt videreutdanning
Ta mer ansvar, større eierforhold (ekstravakt)
Reflektere over konflikt/vanskelige problemstillinger/perspektiver / tilnærminger / Forebygge / risikoanalyser
Læring på jobb
Sette meg inn i fagkunnskap. Oppdatert mål, fag, komme med forslag
Be om kurs og veiledning / Legge inn ønsker / Komme med forslag til tiltak
Komme opplagt på jobb. Bidra
Åpen for nye måter å gjøre ting på / Diskutere med kollegaer / Bruke av andres kompetanse / Søke aktivt etter kritikk og ros / Lytte til andres erfaringer
Data er det eneste jeg trenger å vite mer om
Ta bedre var e på egen fysisk helse

V. Andre forhold

Til sist ble det gitt mulighet til å oppsummere ift. hva de mener bør **forandres/forbedres på Adv. A eller i Firma X** samt **andre forhold de** ønsket å ta opp. På dette svarte de følgende:

Personalledelse:

- *Kommunikasjonsformen på Avd. A*
- *Enda bedre relasjoner (sosialt på fritiden)*
- *Gjøre konflikthåndtering obligatorisk*
- *Medarbeidertreffpunkt / Mer sosialt utenfor jobb*
- *Fokus på det sosiale, ikke miste det gode samholdet, inkluderer ansatte, bli en god gruppe igjen (hele huset)*
- *Bedre opplæring (vikarer)*

Ledelse og struktur:

- *Mer struktur*
- *Byttet ut ledergruppa*
- *Bestemmes at ting skal gjøres slik, men så koker det bort i kålen*
- *Klarere rolleavklaring/lederansvar*
- *Konfliktsky – det å være romslig og fleksibel har sin bakside, det vanskeliggjør å sette foten ned*
- *Lydhøre leder*
- *Konsekvent/ikke å forskjellsbehandle*
- *En felles ledelse*
- *En mellomleder som er mann istedenfor 4 damer*

Verdier og verdiforankring:

- *Satse mer på ungdom (i hele Firma X)*
- *Ta inn de som har snublet (Ikke la det gå for lang tid før disse føres tilbake på sporet)*
- *Verdiene kommer ikke tydelig nok fram. Helhetlig menneskesyn, se det praktiske, eksistensielt behov, tilbud om samtaler*

Organisering:

- *Lengre vakter*
- *Ansette sosionom*
- *Flere vernepleiere*
- *Deltagende fagleder*
- *Mindre husarbeid (ansette til dette)*
- *Bedre og mer tilrettelegging til fysisk aktivitet*
- *Bedre bemannet i helgene*
- *Trekke inn pasientene til praktisk arbeid, ansvarliggjøring og involvering*
- *Bedre bruk av rusdata*
- *Flere faste stillinger*
- *Holde på kvaliteten – lønnsledende vs. korkurransedyktig. Proff rekruttering*
- *Sosionom, rus og psykiatri går hånd i hånd*
- *Skulle ønske vi rullerte*
- *Slippe å vaske kjøkkenet*
- *Mer mannfolk og i høyere aldere*

Annet:

- *Egen parkeringsplass*
- *Mer økonomisk støtte til utdanning*
- *Høyere lønn*
- ***Bygget**: Enda finere lokaliteter med stor hage / Hvert rom eget bad / Ventilasjonsanlegget / Diverse på bygningen*
- *Bedre behandlings/treningsmuligheter*
- *Vet ikke, opprettholde det som er*
- *Ikke så mye å forandre. Liker stedet slik det er*
- *Helgetilbud for pasientene*
- *Åpne nye avdelinger «videre behandling» Poliklinisk behandling og sårstell. Kirurgisk behandling (sår som ikke gror)*
- *Rusmisbrukernes interesseforening*

3. Oppsummering / forbedringsområder

Svarene på undersøkelsen angis i en ramme fra **4,09/5** eller **81,80 %** til **4,73/5** eller **94,6 %**, som er et *relativt lite sprik*.

De **sterkeste** scorene (90 % - oppover) er innenfor temaer som:

Klare mål i oppgavene	4,73/5	94,6 %
Selvstendig i arbeidsutførelsen	4,73/5	94,6 %
Tar ansvar	4,72/5	94,5 %
Forventinger arbeidsoppgaver	4,72/5	94,4 %
Tilrettelegging i livsfase	4,71/5	94,2 %
Rett ansvar	4,66/5	93,2 %
Forhold til leder	4,65/5	93,0 %
Anbefale jobbe i Firma X til andre	4,64/5	92,9 %
Føler seg en del av organisasjonens oppdrag og mål	4,63/5	92,5 %
Kombinere jobb/privatliv	4,62/5	92,3 %
Forhold til kollegaer	4,57/5	91,4 %
Komfortable i arbeidsrollen	4,57/5	91,4 %
Arbeidstid	4,52/5	90,4 %
Føler seg til rette (sosialt/faglig)	4,5/5	90,0 %

Hovedbolken av elementene vi målte ligger i 80 til 90 % og over sjiktet. **Forholdet til leder** ligger i det hørere sjiktet, med en score på: **4,65/5** eller **93.00 %**.

I det **midtre sjiktet**, med en score på: **4,00/5** til **4,44/5** eller fra **85,0 %** til **89,5 %** finner vi temaer som:

Firma X og Avd. A oppdrag og mål definert	4,47/5	89,5 %
Generelt om arbeidsmiljø	4,47/5	89,5 %
Kommunikasjon leder og ansatte	4,45/5	88,9 %
Arbeidsmoral/motivasjon på enheten	4,41/5	88,2 %
Opplæring/utdanning i arbeidsoppgavene	4,37/5	87,3 %
Jobben og "egne karrieremål"	4,34/5	86,7 %
Tilrettelegging	4,33/5	86,6 %
Lykkes i jobben	4,3/5	86,1 %
Utvikling i arbeidsoppgavene	4,3/5	86,0 %
Støtte/tilbakemelding i arbeidsoppgavene	4,25/5	85,1 %

De **svakest** scorene (under 85 % sjiktet) er innenfor:

Kommunikasjon mellom ansatte	4,19/5	83,8 %
Kommunikasjon i organisasjonen	4,09/5	81,8 %

Den samlede, gjennomsnittlige og helhetlige arbeidstilfredsheten innenfor de spurte områder ligger på: **4.50/5** eller **90,0 %**. Dette indikerer at generelle arbeidstilfredsheten på enheten er

høy, men at det finnes **rom for forbedringer**, spesielt innenfor *kommunikasjon mellom ansatte* og *kommunikasjon i firma*.

Kommunikasjon er en så sentral faktor i organisasjonslivet for å kunne sikre «et forsvarlig arbeidsmiljø» (jf. AML 2.2 (a), at **tiltak bør iverksettes** straks. Videre, selv om det kvantitative datamateriale peker i positiv retning, bør man hensyn ta de kvalitative avvikene som avdekkes i rapporten. Ledelse bør iverksette tiltak for å håndtere disse sakene omgående, slik at de sammen kan skape en sunn og meningsfull arbeidssituasjon for *alle.*

Vi ser at *Støtte/tilbakemelding i arbeidsoppgavene* og *Utvikling i arbeidsoppgavene*, ligger lavere enn nødvendig og kan også vurderes som fokusområder.

I hovedtrekk fremstår enheten som **velfungerende**, flere av de vesentlige strukturene for å trygge et godt og forsvarlig arbeidsmiljø er til stede. Enheten fremstår som *nokså gode* på faglig- (opplæring/oppfølgning) og praktisk tilrettelegging (HMS).

Enheten har tilsynelatende et høyt gjennomtrekk av ansatte, med en gjennomsnitts ansettelsesperiode på **3,9 år**. Tilbakemeldinger viser at arbeidsmiljøet har i løpet av de siste årene hatt *en turbulent tid* med tanke på oppussings- og omstruktureringstiltak. I dette øyemed har det samtidig skjedd det vi kan kalle et *generasjonsskifte* i personalgruppen. Enheten har dessuten vokste fra 20 til 60 ansatte over en relativt kort tid. Det kan virke som om det har oppstått et *kompetansegap*, som lederne ikke har klart å oppfylle pt. Det vises også til et skille mellom *de erfarne* (som har vært der over lengre tid) og *de nye*, som i bl.a. består av sykepleierstudenter på de minste stillingsbrøkene. Hvorvidt dette er en reel problemstilling, er ikke helt klart, da *ny* ikke er synonymt med *uerfaren* eller *uegnet*, da flere av de nyansatte kommer fra tilsvarende stillinger utenfor huset. Et annet faktum som kan bli gjeldende, er hvis man klarer å beholde mange av de nyutdannede og få de over i større stillinger, vil kompetansegapet kunne fylles over tid. Begrepet «Det må lov å være ny», bør opprettholdes. Hvorvidt disse i framtiden kan komme nærmere «den perfekte ansatt» som skildres til i undersøkelsen, får vi ingen svar på, men sannsynligheten kan være til stede.

Det er påstander om *et høyt sykefravær* på enheten som bør redegjøres for. Det henvises også til at det er veldig mange *små stillinger* på enheten, selv om gjennomsnittsstillinger er **64,59 %**. Hensikt og formål rundt bruken av personal, kan og bør ledelsen gjøre rede for, om dette fremstår som uklart (jf. AML § 14-9 (f) siste ledd).

Følgende forbedringstiltak foreslås:

Rekruttering • Kvalitetssikring i ansettelsesprosesser • Kjønns- og aldersbalanse. Rett balanse i personalgruppa (fag/personlig egnethet) med fokus på gruppedynamikk og nye kompetansekrav
Identitetsbygging • Øke bevissthet og koblingen til hele Firma X (*onboaringskurset*, fellesskapssamlinger, utvekslinger, intranett mm.) • Fokus på sammenhenger mellom Firma Xs-, enhetens- og personlige målsettinger, kunne se det helhetlige perspektivet
Medarbeiderutvikling • Strategisk kompetanseheving og individuell oppfølgning, spesielt innenfor områder som er nevnt i rapporten • Medarbeidersamtaler med alle iverksettes • Justere stillingsbeskrivelser jf. oppgaver, berammes: evne, forventninger, kvalifikasjoner og arbeidstid iht. lovkrav og behov/ønsker • Grensesetting / se sine begrensinger / rammer rundt oppgavene • Klargjøre ansvar og myndighetsområder (når/ved behov) • Medvirkning og innflytelse ved utformingen av arbeidsoppgavene • «Buffersamtaler» / veiledning
Kommunikasjon • Behov for grensesetting av korrespondanse om det oppleves som en overskridelse av ansattes privattid. Jf. *All tid hvor arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, skal regnes og registreres som arbeidstid*. • Tilstrekkelig, tydeligere og direkte kommunikasjon • Informasjonsflyt og kommunikasjonsstruktur (e-post, ved overlapp mm.) • Imøtekomme ansattes ønske om større tilstedeværelse / tilgjengelighet fra leder(e) • Bli sett og hørt samt ivareta enkeltmennesket integritet • Overholde taushetsplikten i alle sammenhenger
Annet • Bedre rutiner, planlegging, prosedyrer og arbeidsfordeling • Prosessevaluering • Behov av å definere og tydeliggjøre ledernivåer/lederrollen(e) • Åpenhetskultur, samspill og sosiale fellesskaps tiltak

Tiltakslisten er veiledende og ikke endelig konkretisert, og skal forstås som et grunnlag for videre arbeid og dialog. Ledelsen og de ansattes representanter, eventuelt arbeidsmiljøutvalget, bør sammen gjennomgå rapporten og signere en **arbeidsmiljøkontrakt**.

Hensikten er å vurdere, tilpasse og enes om hvordan tiltakene best kan implementeres i avdelingen, samt definere tydelige fokusområder, tidsrammer og ansvar for videre tiltaksarbeid. bisitter.no kan bistå ytterligere med oppfølgningen hvis dette skulle være ønskelig fra oppdragsgiver.

Oslo, 21.02.20206 Marius Kolstad, bisitter.no

Det tas forbehold om skrivefeil e.l. i rapporten

Vedlegg I

Informasjon om dybdeintervjuene

Med bakgrunn i de tilbakemeldinger gitt fra enhetsleder vedrørende forhold i arbeidsmiljøet, og i samråd med regionsleder og daglig leder, ønsker vi å gjennomføre dybdeintervjuer med hver enkelt ansatt på Avd. A for å kartlegge situasjonen og legge til rette for *veien videre*. Viktig områder av den daglige driften vil bli drøftet, med hovedmål å kunne videreutvikle arbeidsmiljøet, styrke tilbudet til målgruppen samt kartlegge forhold rundt kompetanse.

Vi søker å innhente hver enkelt ansattes formening om enheten, arbeidsmiljø og deres evne/motivasjon til å utføre arbeidsoppgavene. Informasjonen som oppgis vil bli behandlet **anonymt**.

Det vil være fint hvis hver enkelt forbereder seg før de stiller til intervjuet. Vi sender derfor ut spørsmålene nå. Vi gjør oppmerksom på at spørsmålsstillingene kun er til veiledning og kan variere mellom hvert enkelt intervju. Spørsmålsgruppene vil gjennomgås slik oppsatt. Flere av spørsmålene kan vektes med gradering 1-5 (1 er *dårlig/feil* og 5 er *bra/riktig*), andre spørsmål vil det gis mulighet å komme med kommentarer.

Intervjuene vil foregå i slutten av mars av Marius Kolstad fra hovedkvarteret. Enhetsleder avtaler tidspunktet for den hver enkeltes avtalte time.

Med vennlig hilsen
Marius Kolstad, bisitter.no

Spørsmål

Bakgrunns informasjon – veien inn - motiv
- Hva er bakgrunnen for at du begynte å jobbe i Firma X/enheten?
- Hva liker du mest/minst med jobben?
- Har noen av disse faktorene endret seg i løpet av tiden du har vært her?

II. Arbeidsmiljøet (HMS)
A. Generelt om arbeidsmiljøet
- Hvordan vil du vurdere arbeidsmiljøet på enheten?
- Opplever du arbeidsmiljøproblemer? Evt. hva?
- Hvordan vil du beskrive arbeidsmoralen/motivasjon på enheten?
- Er tilretteleggingen tilstrekkelig på din arbeidsplass (utstyr, redskap, IT-verktøy mm.)
- Hva ville du ha forbedret på din arbeidsplass? Hva kan du konkret kan bidra med?

B. Forhold til leder
- Hvordan definerer du en god leder?
- Hvordan ønsker du at ditt forhold til din leder skal være?
- Hva vil det kreve fra deg og din leder for at det skal være slik?

C. Forhold til kollegaer
- Hvordan ville du beskrive forholdet til dine kollegaer (fordeling av arbeidsoppgaver, miljø, mm.)?
- Føler du deg til rette/opplever å være en del av miljøet på enheten (sosialt/faglig)?

D. Kommunikasjon
- Hvordan vil du beskrive kommunikasjonen:
a. Mellom ansatte?
b. Mellom ledelse og ansatte?
c. Mellom avdelinger/i hele organisasjonen?

E. Tilrettelegging – arbeidstid og livsfase
- Hvordan er jobben i relasjon til arbeidstider?
- Hvilke tanker har du om turnusordningen? Behov for justeringer?
- Hvordan er det å kombinere jobb og privatlivet?
- Har du gjort deg noen tanker om livsfase/seniorpolitikk? Evt. hva?

III. Arbeidsoppgaver, ansvarsområder og mål
A. Arbeidsoppgaver
- Hva liker du best/minst ved arbeidsoppgavene dine?
- Har dine arbeidsoppgaver svart til forventningene (jf. ansettelsesintervjuet /stillingsbeskrivelse)?
- Hva ville du ha endret med stillingen/arbeidsoppgavene dine(e)?
- Er det arbeidsoppgaver du ikke er i stand til å fullføre?
- Er det utfordringer som gjør det vanskelig å fullføre arbeidsoppgavene?
- Er det noen av enhetens/organisasjonens rutiner/retningslinjer/prosedyrer som påvirker/vanskeliggjør utførelsen av jobben din?
- Er det noe du kan bli bedre/endre på?

B. Ansvar
- Er ditt ansvar riktig karakterisert (jf. ansettelsesintervjuet/stillingsbeskrivelsen)?
- Har du klare mål i arbeidsoppgavene og vet hva som forventes av deg i jobben?
- Opplever du selvstendighet i arbeidsutførselen?
- Tar du ansvar?

C. Organisasjonen og enhetens mål
- Er organisasjonen og enhetens oppdrag og mål klart definert og redegjort for deg?
- Forstår du og føler du deg som en del av organisasjonens oppdrag og mål?

D. Personlige mål
- Hva føler du at du lykkes med?
- Føler du deg komfortabel i arbeidsrollen du har?
- Har enheten/Firma X bidratt til at du opplever å komme nærmere dine karrieremål?

IV. Faglig og personlig utvikling
A. Oppfølging, opplæring / utdanning
- Føler du at du har fått tilstrekkelig opplæring/utdanning til å fullføre dine arbeidsoppgaver?
- På hvilke områder skulle du ønske du hadde hatt mer opplæringen/utdanning for å gjøre en bedre jobb i stillingen?

B. Utvikling i oppgavene
- Føler du at du får tilstrekkelig støtte/tilbakemelding/oppfølging til å utføre jobben din?
- Hvordan føler du at du har utviklet deg i stillingen og arbeidsoppgavene?
- Hva kan du gjøre for å bidra til egen utvikling jf. faglig oppdateringer?

V. Andre forhold
- Hvis du kunne forandre noe på enheten/Firma X, hva ville det være?
- Vil du anbefale andre å jobbe i Firma X (venner, familie osv.)?
- Hva er de viktigste kvalitetene vi bør se etter når vi søker etter ansatte på enheten?
- Andre forhold du ønsker å ta opp?

Situasjonsrapport – dybdeintervju – Skjema kvalitativ

Ramme: Samtalen er fortrolig. Formålet er ikke vurdering, men innsikt. Vi ønsker at du svarer så ærlig og autentisk som mulig for å gi en mest mulig presis situasjonsrapport fra virksomheten. Der svarene kan gjenkjennes, vil de bli anonymisert.

Svarskala (der relevant):
1 Svært dårlig 2 Dårlig 3 Grei 4 God 5 Svært god

Navn på intervjuobjekt: _____

Enhet/Firma: _____

Dato: _____

Intervjuer: _____

I. Bakgrunn og motivasjon

Spørsmål	Kommentar
1. Bakgrunn for å begynne i firma/enhet	
2. Motivasjon og trivsel – hva liker du mest/minst med jobben?	
3. Endring over tid – har opplevelsen/motivasjonen endret seg?	

II. Arbeidsmiljø (HMS)

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
4. Generell vurdering av arbeidsmiljøet	☐	☐	☐	☐	☐	
5. Opplever du arbeidsmiljøproblemer? Hvis ja, hvilke?						
6. Arbeidsmoral og motivasjon på enheten	☐	☐	☐	☐	☐	
7. Tilrettelegging (utstyr, IT, verktøy)	☐	☐	☐	☐	☐	
8. Forbedringspotensial – hva kunne vært bedre, og hva kan du bidra med?						

III. Forhold til leder

Spørsmål	Kommentar
9. Kjennetegn på en god leder	
10. Forventninger til forholdet til leder	
11. Forutsetninger for godt samarbeid	

IV. Forhold til kollegaer

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
12. Samarbeid og arbeidsdeling	☐	☐	☐	☐	☐	
13. Sosial og faglig inkludering	☐	☐	☐	☐	☐	

V. Kommunikasjon

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
14. Kommunikasjon mellom ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	
15. Kommunikasjon mellom ledelse og ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	
16. Kommunikasjon mellom avdelinger / hele organisasjonen	☐	☐	☐	☐	☐	

VI. Arbeidstid og livsfase

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
17. Arbeidstid og fleksibilitet	☐	☐	☐	☐	☐	
18. Turnus og behov for justeringer						
19. Balanse mellom jobb og privatliv	☐	☐	☐	☐	☐	
20. Livsfase og seniorpolitikk						

VII. Arbeidsoppgaver og ansvar

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
21. Oppgavetilfredshet og endringsbehov	☐	☐	☐	☐	☐	
22. Klarhet i ansvar og mål	☐	☐	☐	☐	☐	
23. Opplevelse av selvstendighet og ansvar	☐	☐	☐	☐	☐	

VIII. Organisasjon og enhetens mål

Spørsmål	1	2	3	4	5	Kommentar
24. Forståelse av organisasjonens oppdrag og mål	☐	☐	☐	☐	☐	
25. Følelse av å bidra til måloppnåelse / personlig utvikling	☐	☐	☐	☐	☐	

Forberedelsesskjema – stikkord – situasjonsrapport

Tips for bruk:

- La medarbeideren fylle ut skjemaet i forkant av samtalen.
- Skjemaet samles inn av intervjueren eller brukes som refleksjonsgrunnlag.
- Der svar kan gjenkjennes, anonymiseres de i oppsummeringen.

Navn: _____

Enhet/Firma: _____

Dato: _____

1. Bakgrunn for å begynne i firma/enhet

2. Motivasjon og trivsel – hva liker du mest/minst med jobben?

3. Endring over tid – har opplevelsen/motivasjonen endret seg?

4. Generell vurdering av arbeidsmiljøet

5. Arbeidsmiljøproblemer eller utfordringer

6. Arbeidsmoral og motivasjon på enheten

7. Tilrettelegging (utstyr, IT, verktøy)

8. Forbedringspotensial – hva kunne vært bedre, og hva kan du bidra med?

9. Kjennetegn på en god leder

10. Forventninger til forholdet til leder

11. Forutsetninger for godt samarbeid (leder og ansatt)

12. Samarbeid og arbeidsdeling mellom kollegaer

13. Sosial og faglig inkludering

14. Kommunikasjon mellom ansatte

15. Kommunikasjon mellom ledelse og ansatte

16. Kommunikasjon mellom avdelinger / hele organisasjonen

17. Arbeidstid og fleksibilitet

18. Turnus og behov for justeringer

19. Balanse mellom jobb og privatliv

20. Livsfase og seniorpolitikk

21. Oppgavetilfredshet og endringsbehov

22. Klarhet i ansvar og mål

23. Opplevelse av selvstendighet og ansvar

24. Forståelse av organisasjonens oppdrag og mål

25. Følelse av å bidra til måloppnåelse / personlig utvikling