

FORSIDE

ForBedring 2022 Standardrapport for Helse Sør-Øst

Norsk helsetjeneste skal være pasientens helsetjeneste. Helsesektoren er en virksomhet med høy risiko, og det hender at pasienter og brukere blir unødig skadet i møte med helsetjenesten.

Denne undersøkelsen er en samordning av medarbeiderundersøkelsen, helse-, miljø- og sikkerhets - kartlegging (HMS) samt pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid av pasientsikkerhetskultur, arbeidsmiljø og HMS. Undersøkelsen gir ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og gir innspill til risikovurdering av pasientsikkerheten, arbeidsmiljøet og HMS i enheten. Denne rapporten er en av flere datakilder til det systematiske arbeidet med å redusere risiko for uønskede hendelser i pasientbehandling og arbeidsmiljøet.

God pasientsikkerhet og godt arbeidsmiljø påvirker hverandre, og bør sees i en sammenheng ved kartlegging og forbedring.



OPPSUMMERING AV UNDERSØKELSEN

DELTAKELSE I UNDERSØKELSEN

Det er viktig for troverdigheten til resultatene at flest mulig deltar med sine synspunkter. Svarprosent er et resultat, og kan være et tiltaksområde. Hvis svarprosenten er lavere enn 70%, er det viktig å undersøke hva som kan gjøres i fremtiden for å få til en bedre deltakelse. Kriteriene for deltakelse i ForBedring inkluderer nå alle ansatte som har en stillingsprosent.

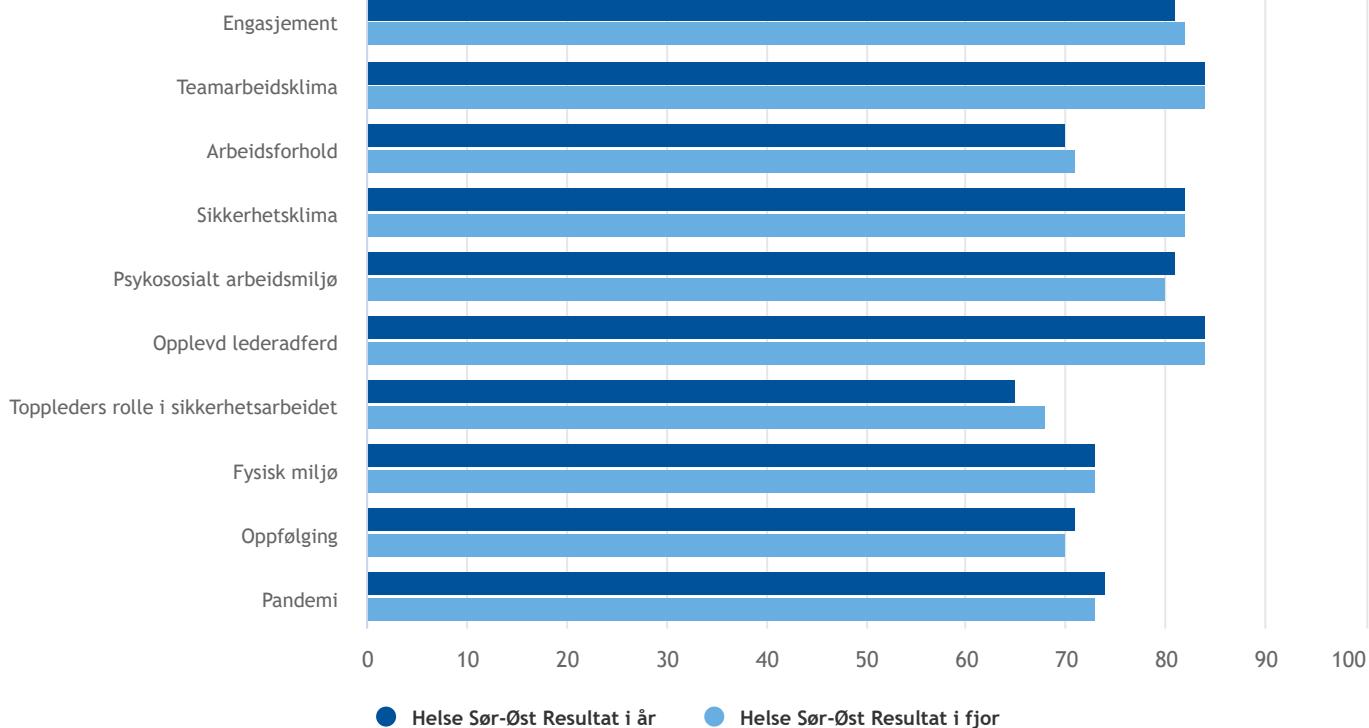
invitasjoner	Svar	svarprosent
66880	50326	75%

Invitasjoner Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport
 Svar Antall svar er antall spørreskjema som er fullført
 Svarprosent Andel fullførte spørreskjema av totalt utsendte skjema

HOVEDRESULTAT PER TEMA

Under oppsummeres hovedresultatene på de ulike temaområdene i undersøkelsen. Detaljene for hvert temaområde fremkommer utover i rapporten. På side fire vises veiledningen til hvordan tabellene skal leses. Skår >=75 vises kun på denne siden og indikerer hvor mange prosent av de ansatte som har svart «Litt enig» eller «Helt enig».

	Antall svar	Resultat i år	Skår >=75 i år%	Resultat i fjor	Skår >=75 i fjor%	Endring fra i fjor	Referanse
ENGASJEMENT	50294	81	82%	82	83%	-	-
TEAMARBEIDSKLIMA	50286	84	86%	84	86%	-	-
ARBEIDSFORHOLD	50286	70	69%	71	70%	-	-
SIKKERHETSKLIMA	50068	82	82%	82	82%	-	-
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	49854	81	77%	80	77%	-	-
OPPLEVD LEDERADFERD	50051	84	84%	84	83%	-	-
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	30103	65	50%	68	53%	-	-
FYSISK MILJØ	50178	73	69%	73	69%	-	-
OPPFØLGING	48941	71	68%	70	66%	-	-
PANDEMI	50061	74	73%	73	72%	-	-



Om rapporten

ForBedring kartlegger ulike forhold som virker inn på pasientsikkerheten og ansattes trivsel, motivasjon, og arbeidshelse. Rapporten gir en oppsummering av svarene, og er et redskap til å iverksette et forbedringsarbeid.

Bruk rapporten til å:

1. Utforske resultatene i samarbeid med medarbeidere og lokalt verneombud.
2. Velge ut bevarings- og forbedringsområder.
3. Utarbeide tiltak som legges inn i handlingsplanen for egen enhet.

Oppfølging

Forbedringsbehov som går på tvers av enheter eller som ikke kan løses av enheten, løftes til det nivået som kan håndtere problemstillingen.

Det er nødvendig å ha en samtale i medarbeidergruppen for å finne ut hva resultatene i rapporten faktisk betyr, og hvilke områder som oppleves som viktigst å prioritere som bevarings- og forbedringsområder.

Spørreskjemaet er laget for å få frem ulike oppfatninger. Variasjon i svarene er derfor naturlig og ønskelig. Variasjonen gjenspeiler ulike måter å forstå og fortolke de forhold det spørres om. Viktige nyanser og fortolkninger kommer best frem i samtaler med de som kjenner forholdene i den enheten det rapporteres for. Selv et resultat hvor enheten skårer blant de med 15 % høyest skår kan vise seg å være et forbedringsområde. Et resultat blant de med 15 % lavest skår, kan i noen tilfeller være et naturlig resultat, og noe som enheten ikke oppfatter som ett forbedringsområde.

Enheter som har gjennomgående høye skår, bør vurdere om annen informasjon kan være relevant for å utarbeide bevarings- og forbedringstiltak. Dette kan for eksempel være interne kartlegginger, revisjoner, brukerundersøkelser etc.

OM RAPPORTEN

Lesing av resultatene

Hvert resultatområde har en innledning, og resultatet er presentert med en graf og en tabell. Grupper av spørsmål som hører naturlig sammen oppsummeres i et tema.



- Grafisk presentasjon av temaene. **Mørk blå farge er enhetens resultat i år**, **lys blå farge er enhetens resultat i fjor** og **lilla farge er helseforetakets resultat i år**
- Tema vises i den øverste raden og inneholder grupper av spørsmål som naturlig hører sammen. Tallene som vises på samme linje som Tema, gjelder samlet for de underliggende spørsmålene
- Kolonne «Antall svar» viser antall personer som har besvart spørsmålet
- Kolonne «Antall vet ikke» viser antall personer som har valgt «Vet ikke/ikke relevant»
- Kolonne «Resultat i år» viser enhetens resultat på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som minst belastende/mest ønskelig
- Kolonne «Resultat i fjor», viser enhetens resultat i fjor
- Kolonne «Endring fra i fjor», viser om det har vært en signifikant endring siden i fjor
- Kolonnen viser helseforetakets samlede resultat i år
- Kolonnen viser helseregionens samlede resultat i fjor
- Blå skrift og understrek** understrek indikerer at enheten er blant de med 15% med lavest skår. **Grønn skrift og overstrek** indikerer at enheten er blant de med 15% høyest skår
- Tall som er **uthevet i fet og kursiv** indikerer høy spredning. Det er kun der variasjon på et spørsmål eller tema er betydelig større enn normalt at resultatet presenteres i **fet og kursiv**

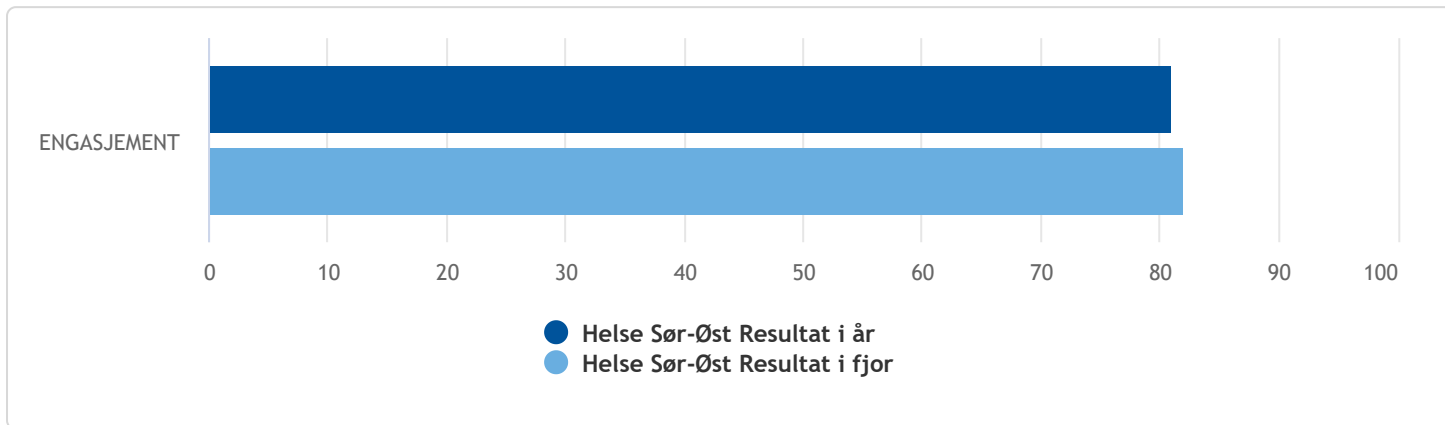
ENGASJEMENT

Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner.

Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet.

Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil.

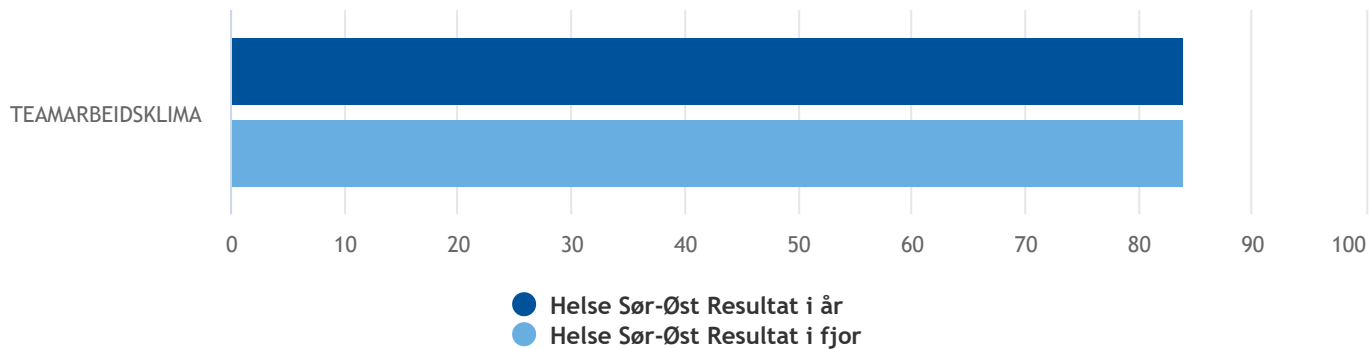
Høy skår indikerer et høyt engasjement.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Engasjement	50294		81	82	-	-
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	50244	80	89	90	-	-
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	50124	199	84	85	-	-
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	50116	207	80	80	-	-
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	49953	370	77	77	-	-
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	50109	213	72	72	-	-
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	50230	93	86	87	-	-

TEAMARBEIDSKLIMA

Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper, både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et godt teamarbeidsklima.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Teamarbeidsklima	50286		84	84	-	-
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	49391	934	83	84	-	-
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	49042	1283	76	77	-	-
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	50196	129	91	91	-	-
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	50180	145	91	91	-	-
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	41004	9322	78	78	-	-

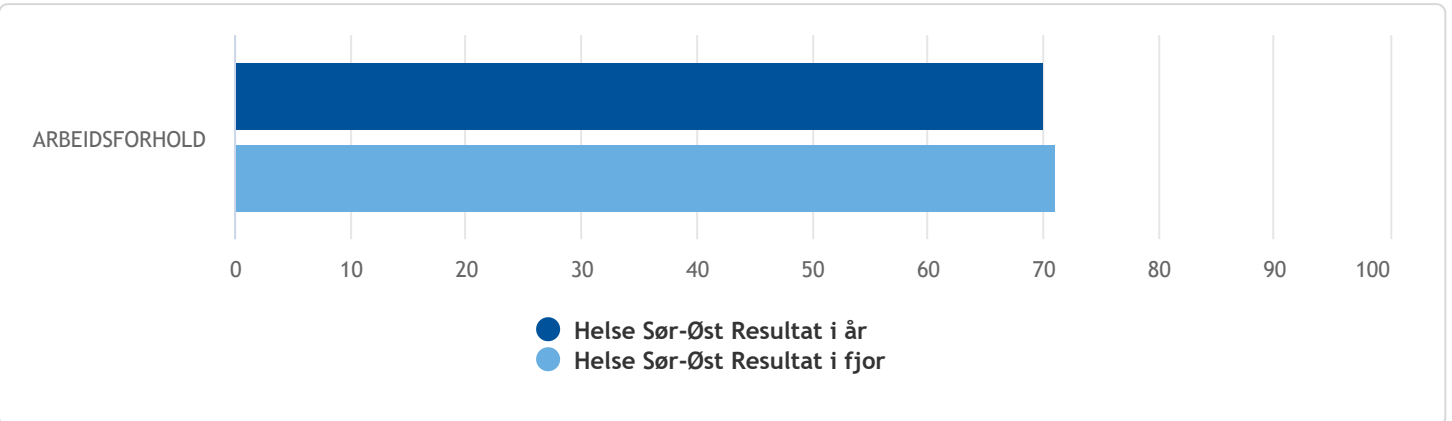
ARBEIDSFORHOLD

Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler.

Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse.

Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt.

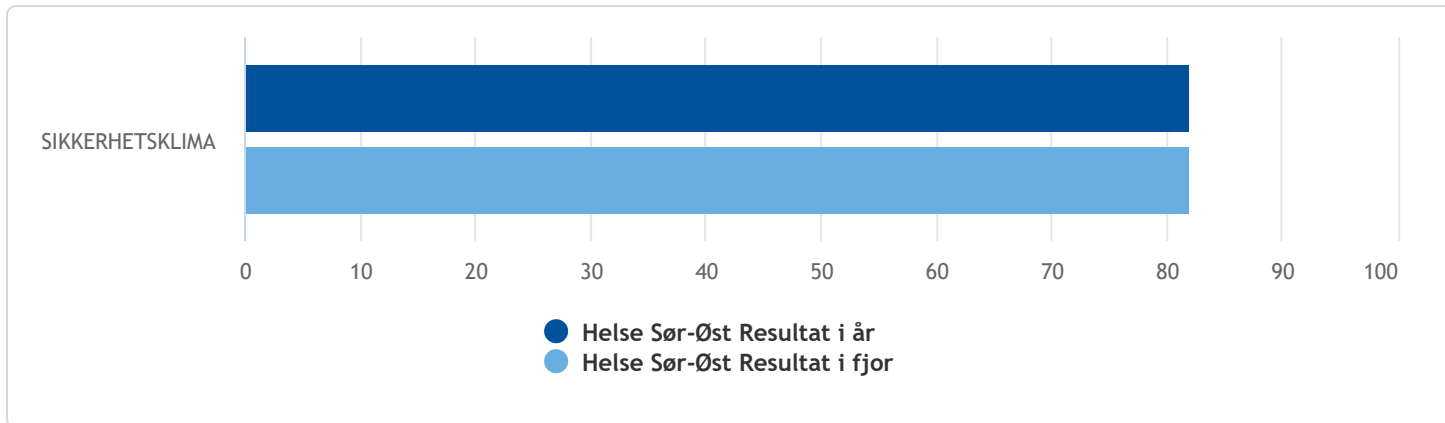
Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Arbeidsforhold	50286		70	71	-	-
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	50112	214	73	74	-	-
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	50154	172	63	65	-	-
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	50136	190	73	74	-	-

SIKKERHETSKLIMA

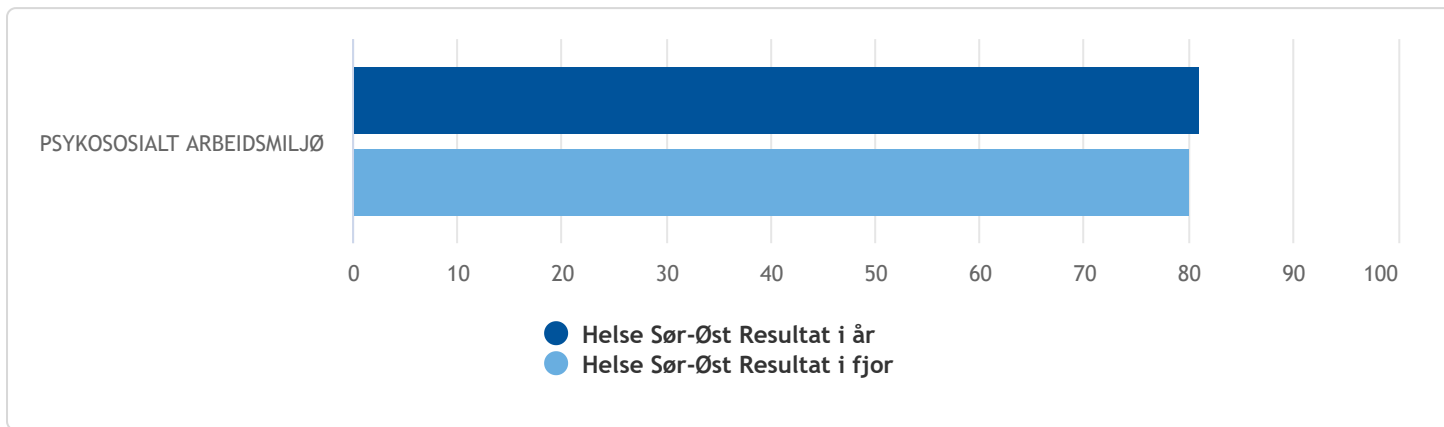
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Sikkerhetsklima	50068		82	82	-	-
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	48187	2139	85	86	-	-
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	48944	1382	79	79	-	-
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	49159	1167	80	79	-	-
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	46234	4092	81	81	-	-
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	36937	13389	82	83	-	-
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	44453	5873	85	86	-	-

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Psykososialt arbeidsmiljø	49854		81	80	-	-
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	36287	14039	73	73	-	-
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	45204	5122	83	83	-	-
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	45719	4607	81	81	-	-
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	44723	5603	93	93	-	-
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	48705	1621	82	81	-	-
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	44391	5935	70	70	-	-

Diskriminering

Diskriminering betyr å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes oftest for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Diskriminering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven §13-1 og etter Likestillingsloven §6.

Mobbing

Mobbing er at noen gjentatte ganger blir utsatt for negative handlinger eller atferd fra en eller flere personer, og har vansker med å forsvare seg mot dette.

Trakassering

Trakassering er handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

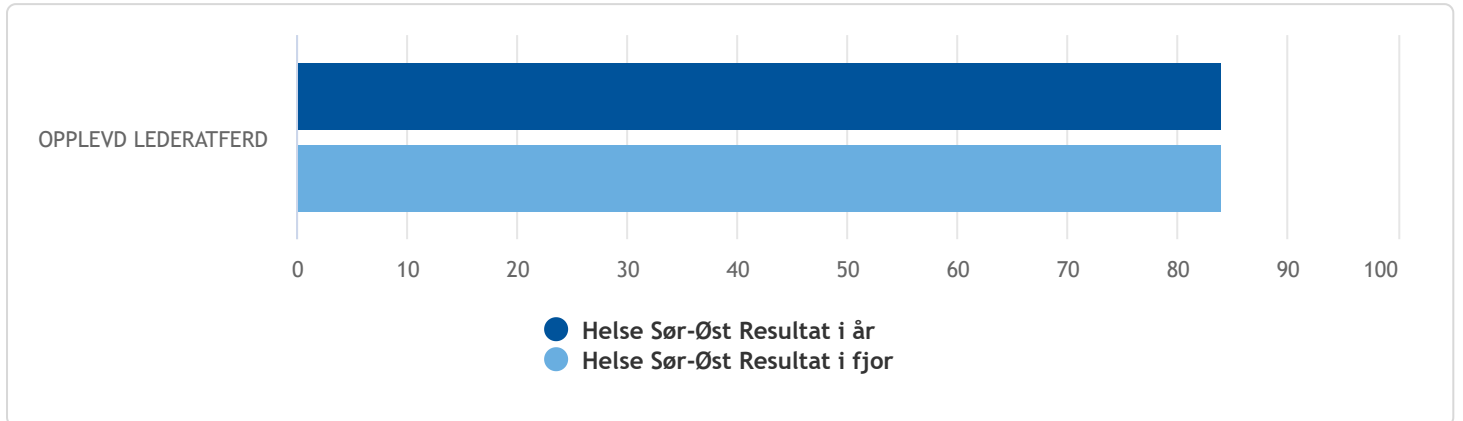
Både mobbing og trakassering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3.

Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering er forbudt, ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 13 og Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3

OPPLEVD LEDERATFERD

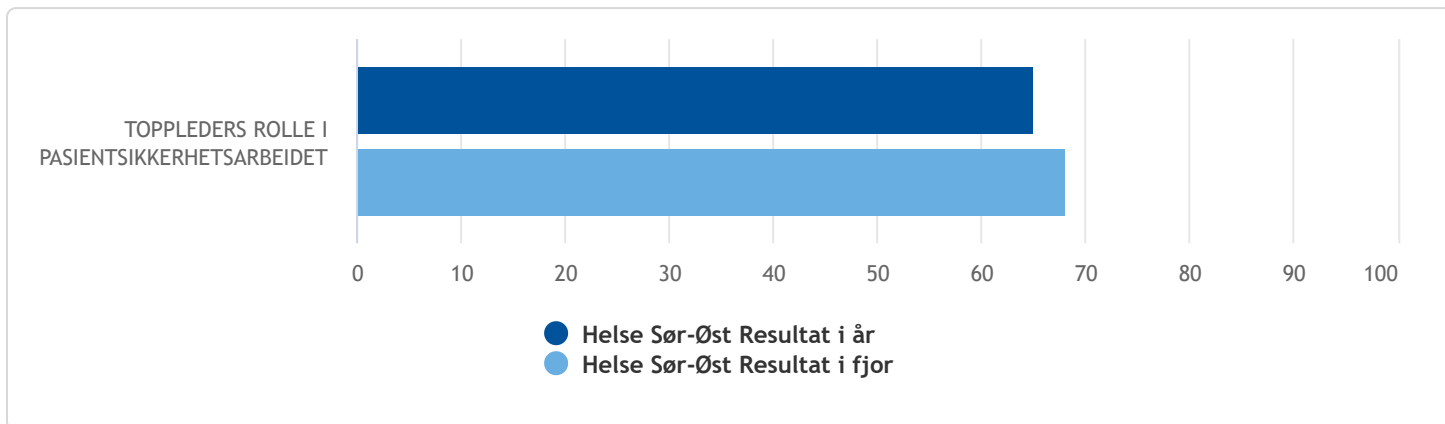
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Opplevd lederadferd	50051		84	84	-	-
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	49488	838	86	85	-	-
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	49900	426	87	86	-	-
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	47692	2634	83	83	-	-
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	48737	1589	81	80	-	-

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

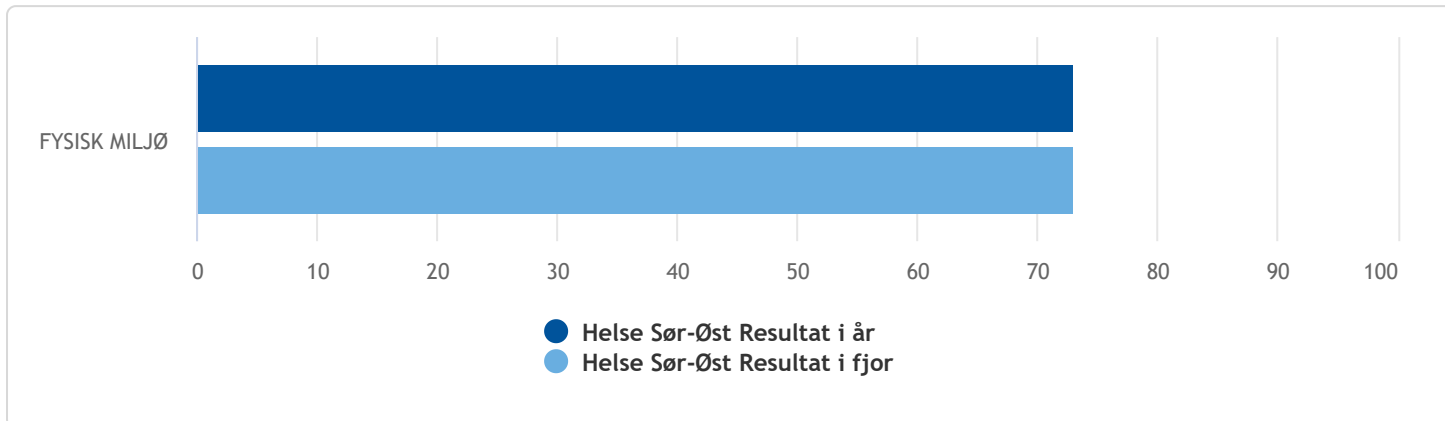
Høy skår indikerer tillit til at administrerende direktør støtter godt opp om arbeidet med pasientsikkerheten.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	30103		65	68	-	-
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	30103	20223	65	68		-

FYSISK MILJØ

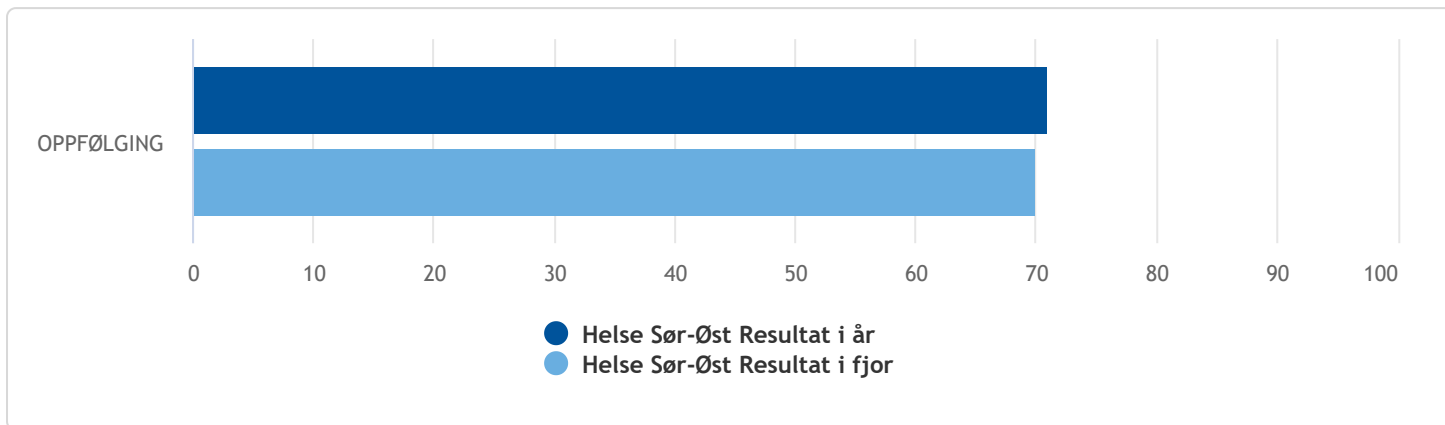
Temaet kartlegger ulike forhold som kan medføre helseplager, og skal bidra til å ivareta kravene i arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Fysisk miljø	50178		73	73		-
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	49904	422	55	54		-
Her arbeides det godt med brannvern	46955	3371	76	76		-
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	47625	2701	64	64		-
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	36899	13427	79	79		-
Her arbeides det godt med smittevern	48340	1985	86	85		-
Her arbeides det godt med strålevern	22672	27653	78	77		-
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	35032	15293	83	83		-
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	38129	12196	71	72		-

OPPFØLGING

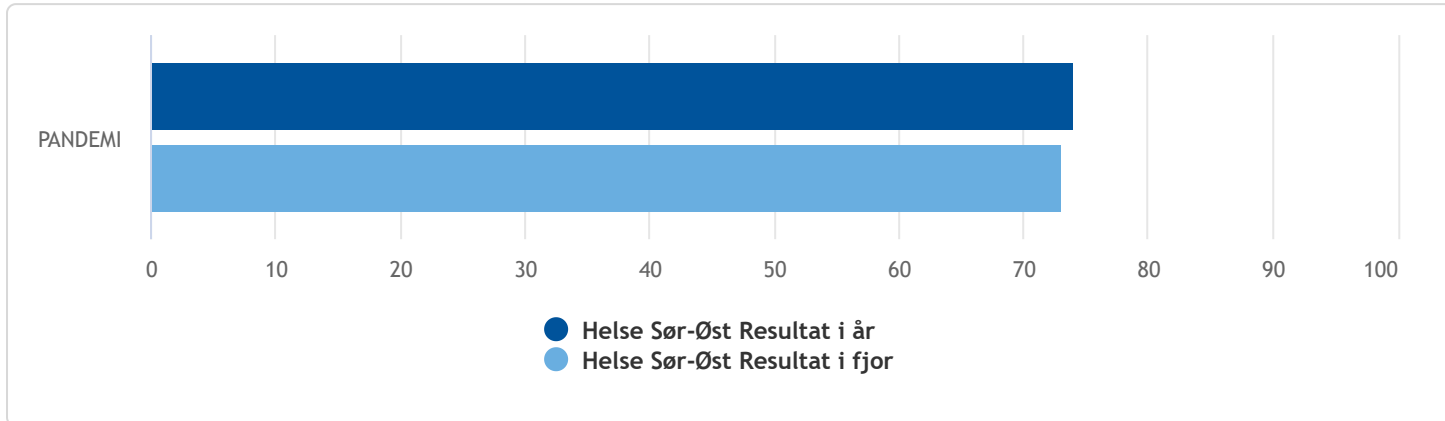
Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og at det er en høy grad av involvering.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Oppfølging	48941		71	70		-
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	46925	3401	75	75		-
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	40811	9515	66	63		-

PANDEMI

Pandemien har preget helsetjenesten på mange ulike måter. For 2021 er temaet «Pandemi» tatt med, som ett nytt tema i dialogen om hvordan jobbe med pasientsikkerheten og arbeidsmiljøet. Det kan være nyttig å diskutere både om pandemien har påvirket arbeidsmiljøet, og på hvilken måte den har preget arbeidet, før en jobber med tiltak.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Pandemi	50061		74	73	-	-
Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	46959	3367	58	61	-	-
Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien.	48966	1360	86	85	-	-
Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien.	45066	5260	67	67	-	-
Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern.	46860	3466	83	79	-	-
Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet).	45892	4434	82	80	-	-
Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	47394	2932	59	57	-	-
Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien.	49565	761	83	78	-	-