

ForBedring 2019 Standard rapport for Sykehuspartner

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 pasientsikkerhetskultursundersøkelsen. Resultatene fra denne nye 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

2/17

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, i motsetning til tidligere hvor kravet var minimum 30% stilling.

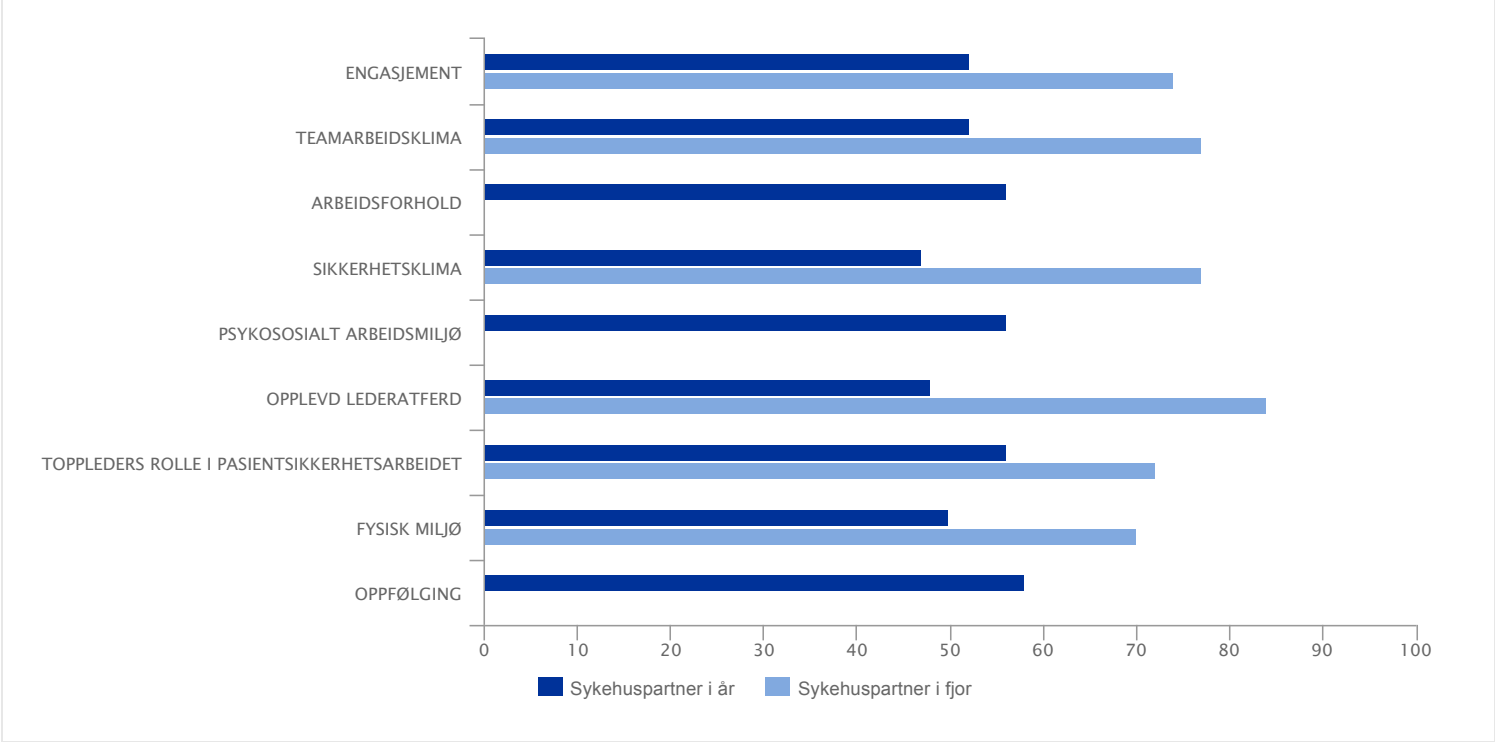
Antall utsendte	Antall svar	Svarprosent	Antall utsendte >=30%	Antall svar >=30%	Svarprosent >=30%
24	24	100%	0	0	--

Antall utsendte Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport
Antall svar Antall svar er antall spørreskjema som er åpnet
Svarprosent Andel påbegynte 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 neste side vises veiledningen til hvordan tabellene skal leses. Antall svar er antall spørreskjema som er åpnet og som er helt eller delvis besvart. 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	Antall vet ikke	Resultat i år	Skår >= 75 i år	Resultat i fjor	Skår >= 75 i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
ENGASJEMENT	24	20	52	8%	74	61%	▼	81
TEAMARBEIDSKLIMA	24	14	52	8%	77	68%	▼	84
ARBEIDSFORHOLD	24	10	56	17%	--	--		--
SIKKERHETSKLIMA	24	32	47	--	77	67%	▼	80
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	24	23	56	8%	--	--		--
OPPLEVD LEDERATFERD	24	12	48	25%	84	79%	▼	82
TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET	16	--	56	38%	72	63%	▼	63
FYSISK MILJØ	24	30	50	8%	70	49%	▼	70
OPPFØLGING	22	6	58	45%	0	--		0



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.

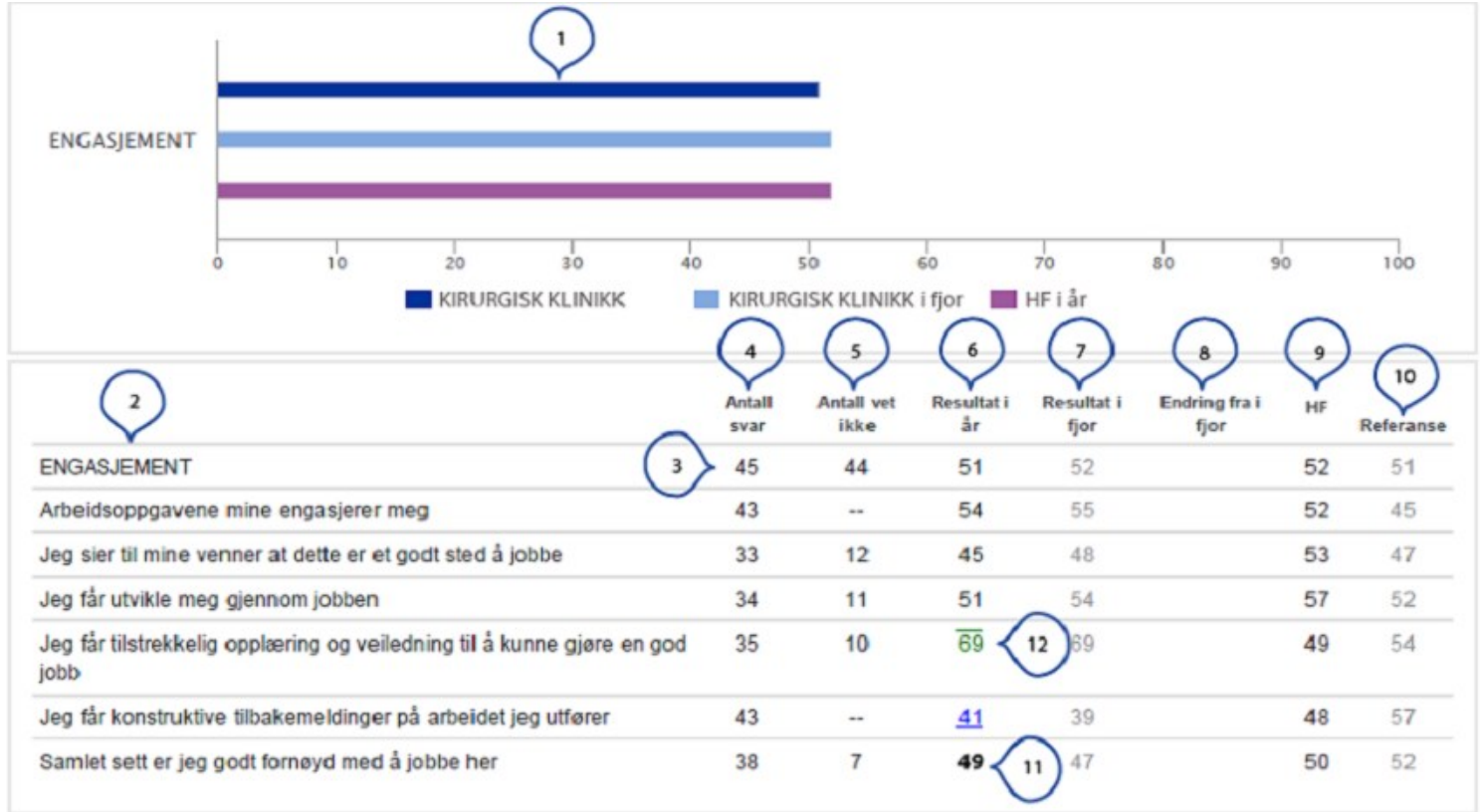
Det er nødvendig å ha en samtale i medarbeidergruppen for å finne ut hva resultatene i rapporten faktisk betyr, og hvilke områder som oppleves som viktigst å prioritere som bevarings- og forbedringsområder.

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.

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. Referansen som benyttes baserer seg på tidligere undersøkelser.



1. 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**
2. TEMA vises i STORE bokstaver og inneholder grupper av spørsmål som naturlig hører sammen
3. Tallene som vises på samme linje som TEMA, gjelder samlet for de underliggende spørsmålene
4. Kolonne «Antall svar» viser antall personer som har besvart spørsmålet
5. Kolonne «Antall vet ikke» viser antall personer som har valgt «Vet ikke/ikke relevant»
6. 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
7. Kolonne «Resultat i fjor», viser enhetens resultat i fjor
8. Kolonne «Endring fra i fjor», viser om det har vært en signifikant endring siden i fjor
9. Kolonne «HF» viser årets resultat samlet for helseforetaket
10. Kolonne «Referanse», viser helseregionens resultat i fjor
11. Tall som er uthøvet 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**
12. **Blå skrift og 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

ENGASJEMENT

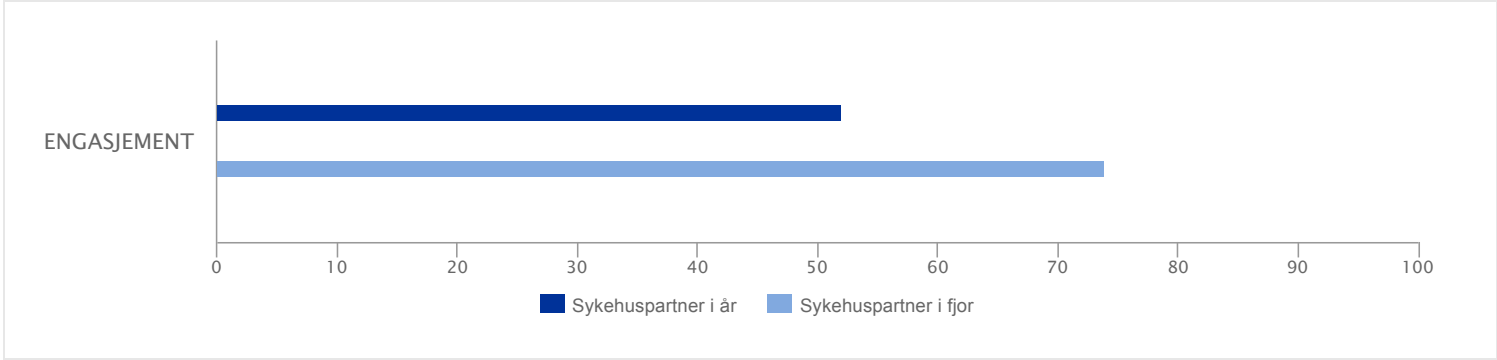
5/17

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.



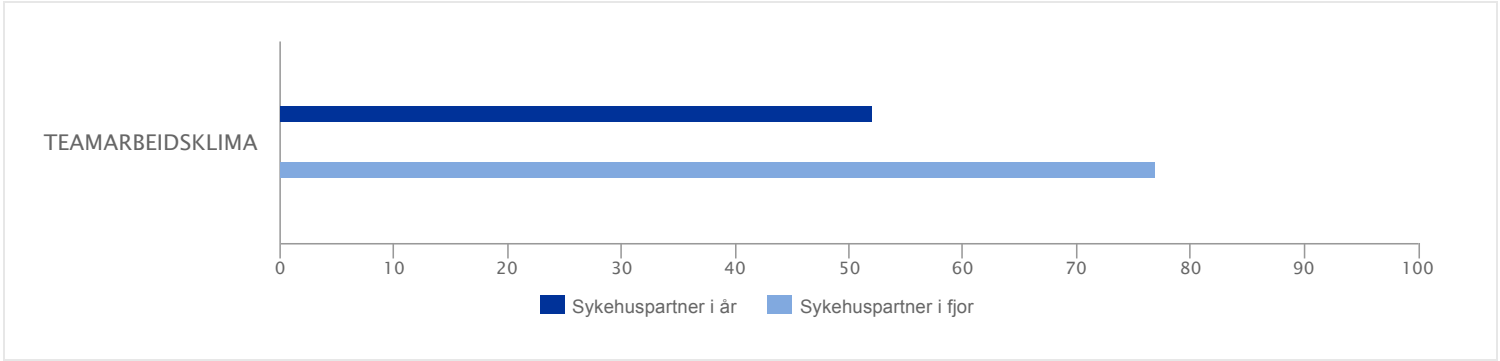
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
ENGASJEMENT	24	20	52	74	▼	81
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	18	6	50	82	▼	90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	16	8	50	73	▼	85
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	24	--	33	73	▼	80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	22	--	50	68	▼	77
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	22	--	70	71		71
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	22	--	59	78	▼	86

TEAMARBEIDSKLIMA

6/17

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	24	14	52	77	▼	84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	20	--	50	69	▼	83
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	22	--	41	65	▼	76
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	22	--	59	89	▼	90
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	22	--	73	88	▼	90
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	20	--	35	68	▼	78

ARBEIDSFORHOLD

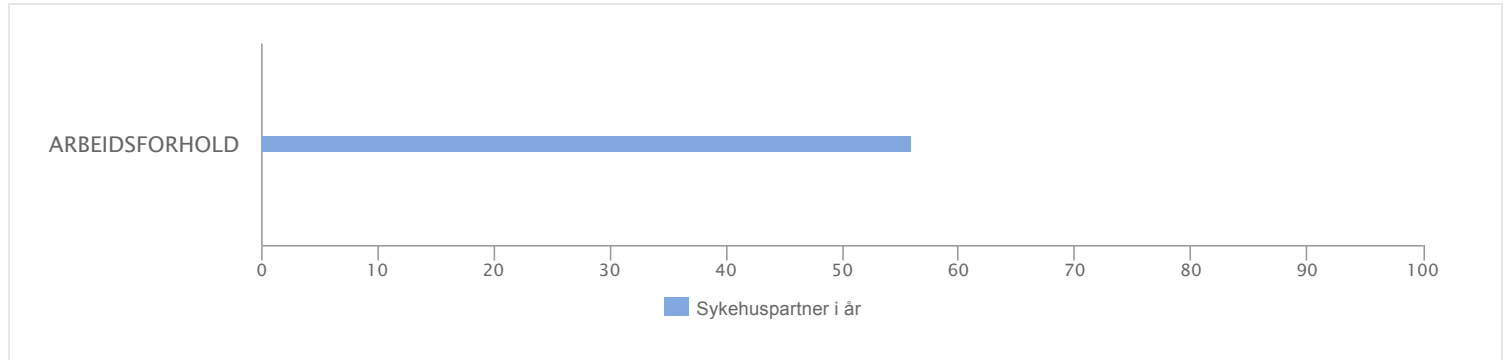
7/17

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.



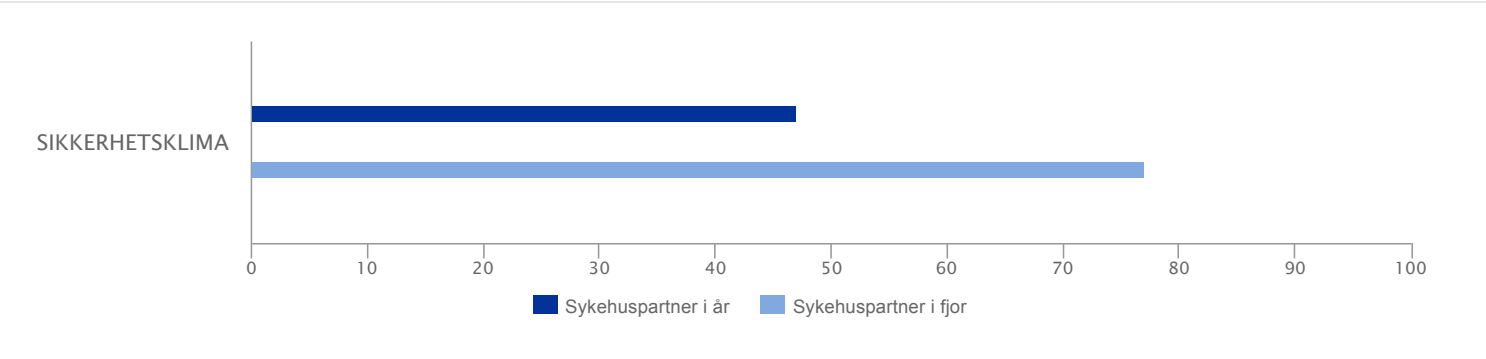
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	*Resultat i fjor	*Endring fra i fjor	*Referanse
ARBEIDSFORHOLD	24	10	56	--	--	--
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	22	--	61	--	--	--
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	20	--	40	--	--	--
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	20	--	65	--	--	--

*Kolonnene «Resultat i fjor», «Endring fra i fjor» og «Referanse» er tom ettersom spørsmålene er endret siden undersøkelsen i 2018.

SIKKERHETSKLIMA

8/17

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.**



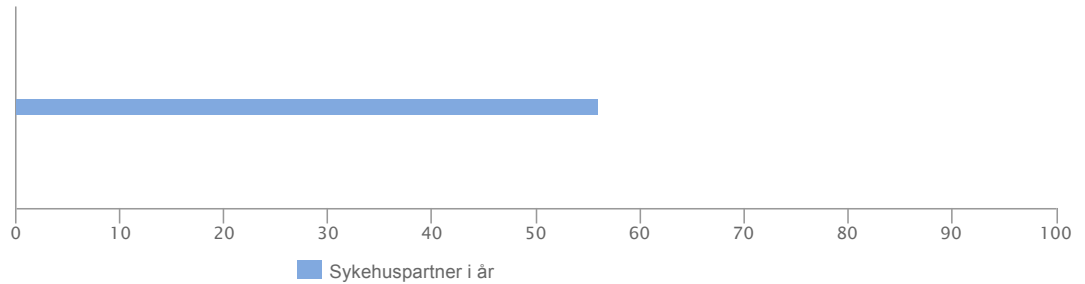
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
SIKKERHETSKLIMA	24	32	47	77	▼	80
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	22	--	41	85	▼	83
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	20	--	65	77	▼	77
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	18	6	42	76	▼	79
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	16	8	53	74	▼	78
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	18	6	42	70	▼	81
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	18	6	39	70	▼	85

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

9/17

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.

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	*Resultat i fjor	*Endring fra i fjor	*Referanse
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	24	23	56	--	--	--
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	22	--	57	--	--	--
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	20	--	65	--	--	--
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	21	--	52	--	--	--
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	20	--	54	--	--	--
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	20	--	54	--	--	--
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	18	6	53	--	--	--

*Kolonnene «Resultat i fjor», «Endring fra i fjor» og «Referanse» er tom ettersom spørsmålene er endret siden undersøkelsen i 2018.

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 Ligestillingsloven §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.

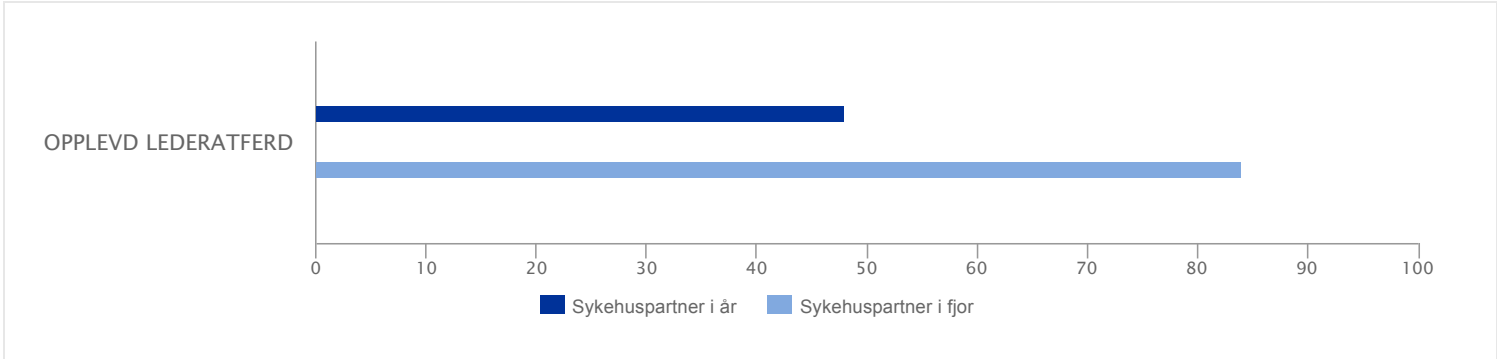
Seksuell trakassering

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

10/17

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

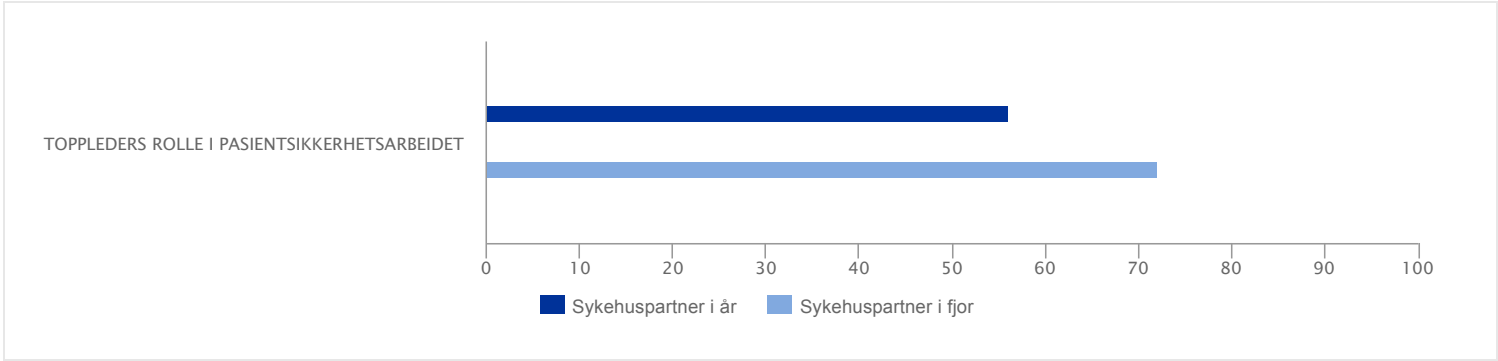


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
OPPLEVD LEDERATFERD	24	12	48	84	▼	82
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	22	--	64	82	▼	83
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	22	--	39	87	▼	84
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	22	--	43	81	▼	81
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	18	6	47	84	▼	78

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

11/17

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



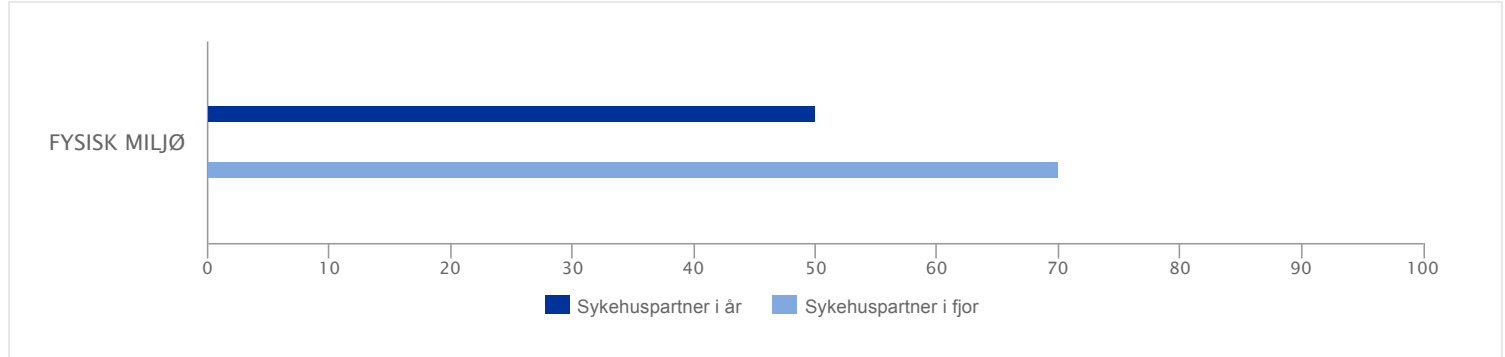
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	16	8	56	72	▼	63

FYSISK MILJØ

12/17

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.



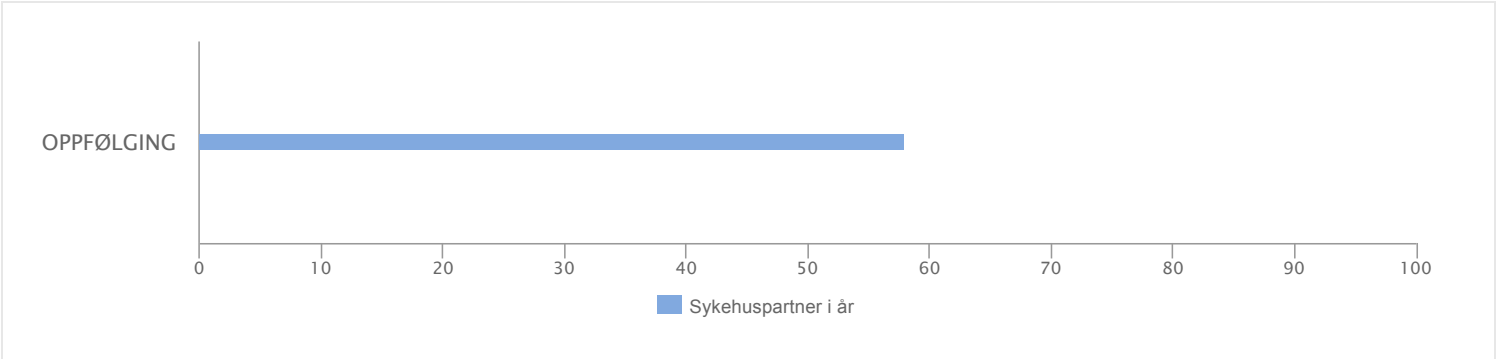
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
FYSISK MILJØ	24	30	50	70	▼	70
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	18	6	50	62		53
Her arbeides det godt med brannvern	18	6	36	74	▼	78
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	22	--	45	66	▼	61
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	22	--	39	83	▼	76
Her arbeides det godt med smittevern	20	--	55	65		76
Her arbeides det godt med strålevern	18	6	44	64	▼	74
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	22	--	68	78		80
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	22	--	59	72		70

OPPFØLGING

13/17

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.



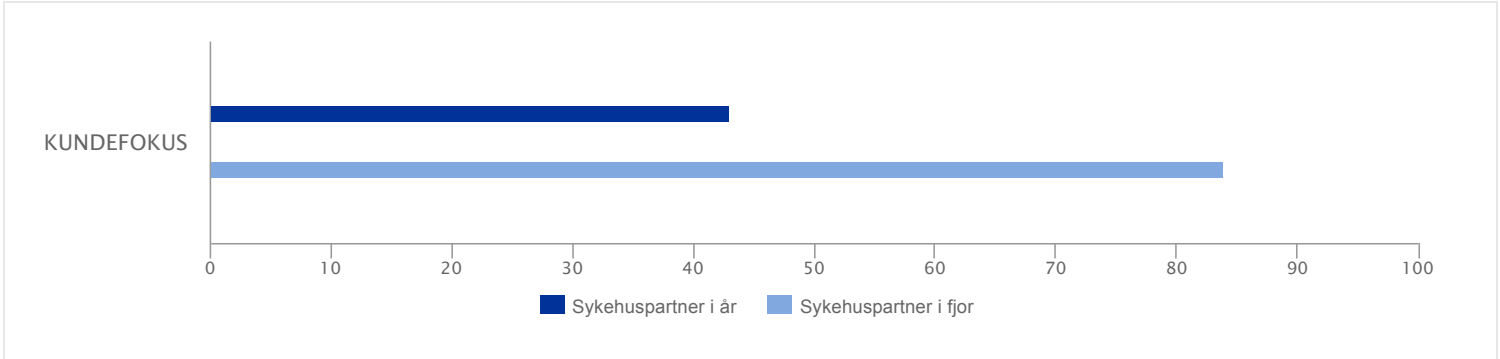
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	*Resultat i fjor	*Endring fra i fjor	*Referanse
OPPFØLGING	22	6	58	--		--
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	20	--	40	0		0
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	18	6	78	--		--

*Kolonnene «Resultat i fjor», «Endring fra i fjor» og «Referanse» er tom for spørsmålet «Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen» ettersom dette er et nytt spørsmål i årets undersøkelse.

TILLEGGSSPØRSMÅL SYKEHUSPARTNER HF: KUNDEFOKUS

14/17

Ett av Sykehuspartners overordnede mål og fokusområde er å skape verdi for kunden. Ved å ha kontinuerlig kundefokus, god dialog, leveransepresisjon og serviceinnstilling er hver enkelt ansatt med på å skape den gode kundeopplevelsen. Dette er helt avgjørende for at Sykehuspartner skal være en foretrukken partner for helsetjenester i utvikling.

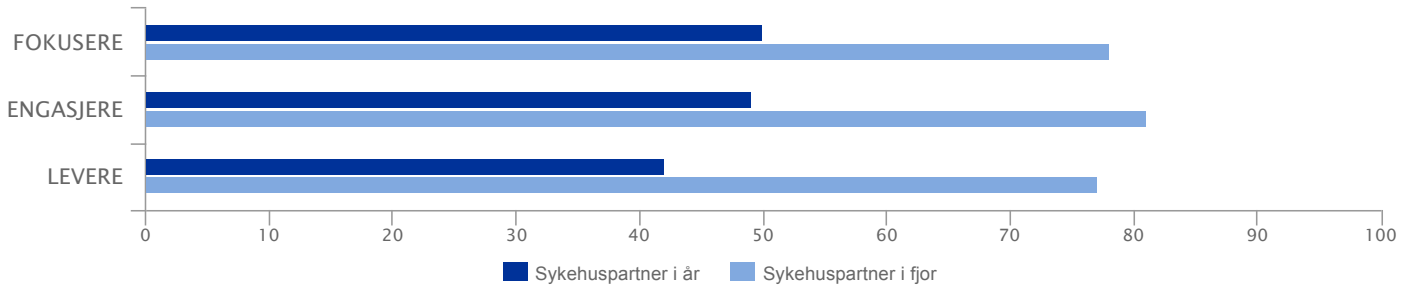


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
KUNDEFOKUS	24	10	43	84	▼	84
I min enhet snakker vi om hva som gir kundetilfredshet og skaper verdi for kunden.	21	--	44	81	▼	81
Jeg vet hvordan jeg kan bidra til økt kundetilfredshet og skape verdi for kunden i mitt arbeid.	17	7	43	86	▼	86

TILLEGGSSPØRSMÅL SYKEHUSPARTNER HF: LEDELSE

15/17

Spørsmålene under tar utgangspunkt i Sykehuspartners Lederplattform som uttrykker forventninger til ledere innen områdene Fokusere (sette og kommunisere inspirerende mål), Engasjere (utvikler og motiverer medarbeidere) og Levere (tilrettelegger for og sikrer resultat).

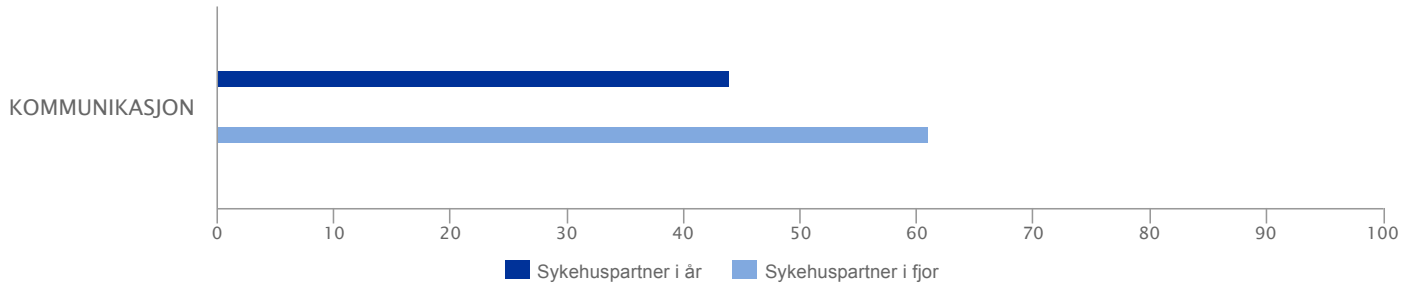


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
FOKUSERE	24	--	50	78	▼	78
Min nærmeste leder kommuniserer tydelig mål og hensikt for mitt arbeid	20	--	40	77	▼	77
Min nærmeste leder gir meg ansvar og mulighet til å kunne påvirke det å skape gode kundeopplevelser i mitt arbeid.	24	--	58	80	▼	80
ENGASJERE	23	7	49	81	▼	81
Min nærmeste leder delegerer og involverer meg i arbeidet med å nå mål	20	--	40	78	▼	78
Min nærmeste leder utøver tillitsbasert ledelse ved å gi meg handlingsrom til å benytte egen kompetanse og vurderingsevne.	19	5	59	84	▼	84
LEVERE	24	6	42	77	▼	77
Min nærmeste leder følger opp planer og gjør nødvendige beslutninger og prioriteringer	20	--	49	76	▼	76
Min nærmeste leder har fokus på kontinuerlige forbedringer og effektivisering av arbeidsprosesser og systemer	22	--	36	77	▼	77

TILLEGGSSPØRSMÅL SYKEHUSPARTNER HF: KOMMUNIKASJON

16/17

Riktig informasjon til riktig tid er viktig for alle medarbeidere. Både for å få forståelse for virksomheten, for å forstå endringer og for å kunne utføre og prioritere oppgaver. Høy score indikerer god informasjon til riktig tid.



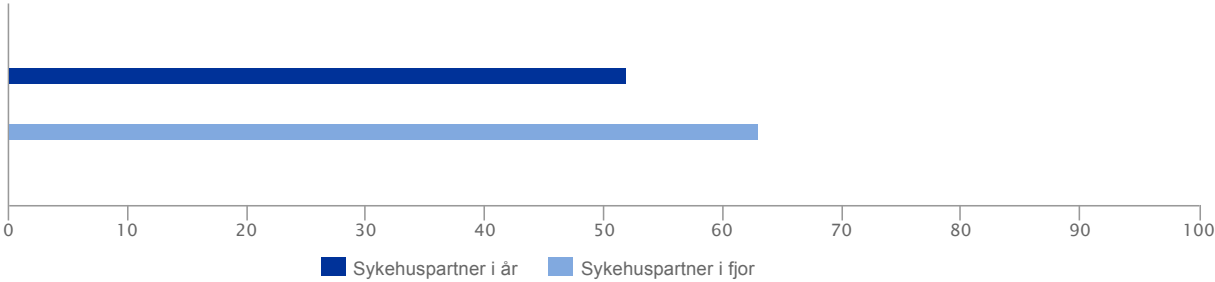
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
KOMMUNIKASJON	24	16	44	61	▼	61
I hvilken grad opplever du at du får det du trenger av informasjon om viktige forhold i SP (knyttet til egen arbeidssituasjon/kunder/interne forhold etc.?)	18	6	35	60	▼	60
I hvilken grad opplever du at du får anledning til å stille spørsmål til det du får av informasjon om viktige forhold?	18	6	61	54		54
I hvilken grad opplever du det som enkelt å finne informasjon om Sykehuspartners mål, prioriteringer, veivalg og annen virksomhetskommunikasjon?	20	--	38	68	▼	68

TILLEGGSSPØRSMÅL SYKEHUSPARTNER HF: ROLLEKLARHET

17/17

...

ROLLEKLARHET



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
ROLLEKLARHET	24	--	52	63		63
Vet du hva som forventes av deg i jobben?	19	--	59	80	▼	80
Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	21	--	57	45		45