

Spørreundersøkelse

Kartlegging av forhold som påvirker foretakets evne til å beholde medarbeidere i perioden fram til byggestart

Rapport, revidert versjon 09.03.2023

Oppsummering

Bakgrunn

Sykehuset Innlandet (SIHF) opplever, i likhet med andre helseforetak, økende utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert personell i deler av virksomheten.

SIHF er bedt om å bistå Helse Sør-Øst (HSØ RHF) med tilleggsoppdrag i konseptfasen for videreutvikling av Sykehuset Innlandet, deloppdrag 2: bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart. I den forbindelse besluttet ledergruppen i foretaket å gjennomføre en spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsens hensikt er å kartlegge faktorer som påvirker foretakets evne til å beholde medarbeidere i perioden fra beslutning og fram til byggestart for begge alternativer. Jf. Rapport tilleggsoppdrag, deloppdrag 2, konseptfasen steg 1 "Mulige risikoreduserende tiltak knyttet til bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart".

Resultatene fra undersøkelsen skal bidra til å identifisere, verifisere og/eller eventuelt korrigere aktuelle tiltak for å beholde medarbeidere i perioden fram til byggestart, spørreundersøkelsen vil dermed understøtte divisjonenes risiko- og sårbarhetsanalyser og inngå som vedlegg i tilleggsoppdraget i konseptfasen for videreutvikling av Sykehuset Innlandet, deloppdrag 2: bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart.

Gjennomføring

Undersøkelsen er utarbeidet, gjennomført og analysert i perioden fra medio januar til medio mars. Målgruppen har vært alle ansatte i foretaket med fast kontrakt, inkludert vikarer. Totalt avga 4 786 ansatte svar (svarprosent på 66). Utgangspunktet for undersøkelsen var å kombinere en evidensbasert tilnærming gjennom å benytte prevaliderte spørsmålsett med en etablert teoretisk og empirisk sammenheng med turnover for å vurdere risiko for turnover, samt å identifisere hvilke områder som er viktig for at ansatte skal velge å forbli i foretaket.

Prosessen har vært støttet av konsultentselskapet EY, og det har vært etablert en ekstern referansegruppe.

Nøkkelfunn

- Overordnet viser resultatene at det i all hovedsak er relativt små variasjoner mellom divisjonene. Svarmønstret mellom divisjonene er relativt likt, selv om det også er ulikheter å være oppmerksom på
- Turnoverrisikoen i foretaket sett under ett er noe høyere for menn, ansatte uten lederansvar og yngre medarbeidere
- Resultatene viser at det per i dag ikke er noen vesentlig forskjell i turnoverisiko for berørte ansatte som må skifte fysisk arbeidssted ved alternativet med Mjøssykehuset i forhold til ikke-berørte medarbeidere (marginalt høyere for berørte ansatte)
- Sett under ett har leger høyere turnoverintensjon og turnoveratferd enn sykepleiere, som igjen har høyere turnoverintensjon og turnoveratferd enn øvrige yrkesgrupper ved foretaket.
- På foretaksnivå vurderes følgende som de viktigste faktorene for at ansatte skal forbli i foretaket: Arbeidsmiljø, Støtte fra kolleger, Arbeidstid, Arbeidsoppgaver og Lønn og personalgoder – faktorer som karakteriseres som «nære» og arbeidsmiljørelaterte.
- Resultatene av undersøkelsen viser at reiseavstand og hverdagslogistikk skårer høyest av de faktorene i undersøkelsen, som blir påvirket av fremtidig strukturvalg.
- Berørte ansatte som må skifte fysisk arbeidssted ved alternativet med Mjøssykehuset skiller seg ikke vesentlig fra ikke-berørte ansatte i vurderingene av hvor fornøyde de er i dag og hvor viktige de ulike faktorene er for at de skal bli i foretaket fremover.
- De ansatte er i dag minst fornøyde med Kollektivtilbud, Informasjon om overordnede beslutninger, Parkeringsmuligheter, Lønn og personalgoder og Påvirkning forbindelse med endringer.

Veien videre

I etterkant av overlevering til HSØ RHF vil det gjennomføres divisjonsvise presentasjoner basert på resultater brutt ned på avdelingsnivå. Disse presentasjonene følges opp med divisjonsvise arbeidsmøter med ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten, samt overordnet arbeidsmøte på foretaksnivå med divisjonsdirektører, konserntillitsvalgte og vernetjenesten. Formålet er å etablere en oppdatert tiltaksplan på både foretaks- og divisjonsnivå. Det etableres videre kvartalsvis rapportering og oppfølging på tiltaksplanene. Prosessen gjentas i 2024, med tentativ utsending av oppfølgingsundersøkelse til alle ansatte i januar 2024. Det blir særlig viktig å følge opp faktorer som vil kunne bli påvirket av ett strukturvalg, slik at foretaket kan sette inn avbøtende tiltak på ett tidlig tidspunkt.



Innholdsfortegnelse

- 01 ● Bakgrunn, oppbygning og gjennomføring
- 02 ● Jobbholdninger og turnoverintensjon i SIHF
- 03 ● Hva de ansatte vektlegger
- 04 ● Veien videre



Kapittel 1

Bakgrunn, oppbygning og gjennomføring

SIHF har fått i oppdrag å belyse risikoreduserende tiltak for å beholde medarbeidere i perioden fra vedtak av ny sykehusstruktur til byggestart

Sykehuset Innlandet opplever i økende grad en utfordring med å sikre robuste fagmiljøer og tilstrekkelig kompetanse innenfor et økende antall fagområder. Ny sykehusstruktur vil innebære betydelige omstillinger for helseforetaket. Utfordringer knyttet til bibehold av medarbeidere er vurdert å være en utpreget risiko for SIHF, forut for og etter endring av ny sykehusstruktur.

Bakgrunn

For å belyse hvilke faktorer som påvirker foretakets evne til å beholde medarbeidere i perioden fra beslutning til byggestart ble det utsendt en spørreundersøkelse til alle ansatte i SIHF den 6.februar.

Sykehuset Innlandet opplever, i likhet med andre helseforetak, økende utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert personell i deler av virksomheten. Formålet med spørreundersøkelsen er å kartlegge turnoverintensjonen i ulike deler av foretaket analysert etter yrkesgrupper, organisatorisk tilhørighet, alder/kjønn samt kartlegge hvilke faktorer som kan påvirke foretakets evne til å beholde medarbeidere i foretaket.

Spørreundersøkelsen vil sammen med divisjonene risiko- og sårbarhetsanalyse inngå i tilleggsoppdraget i konseptfasen for videreutvikling av Sykehuset Innlandet, deloppdrag 2: *bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart*. Spørreundersøkelsen blir et viktig verktøy for å analysere effekten av pågående og planlagte tiltak, og som grunnlag for å vurdere behovet for tiltak utover de som er beskrevet i divisjonenes risiko og sårbarhetsanalyse. Intensjonen er at spørreundersøkelsen vil gi et bredt kunnskapsgrunnlag som vil bidra til å verifisere de risikovurderingene som er gjort i divisjonene.

Gjennomføring

Undersøkelsen er gjennomført med en forskningsbasert tilnærming. Det er benyttet pre-definerte spørsmålsbatteri med høy validitet og reliabilitet i tillegg til tilpassede spørsmål som fanger opp hvilke faktorer de ansatte vektlegger i konteksten Sykehuset Innlandet står i. Det er gjennomført innledende analyser basert på bakgrunnsvariablenes gjennomsnitt og fordeling. I tillegg er det gjennomført en gap-analyse som måler forskjellen mellom viktighet og fornøydhet hos de ansatte. For å vurdere dataens validitet er det også gjort en frafallsanalyse av enkel karakter. Prosessens rammer og tidslinje har ikke tillatt avanserte statistiske analyser.

Videre arbeid

SIHF har som intensjon å gjennomføre tilsvarende spørreundersøkelser årlig, for å kartlegge effekten av igangsatte tiltak og vurdere nye tiltak for å beholde ansatte.



Spørreundersøkelsen har flere formål



Lytte til de ansatte!



Gi grunnlag for å vurdere divisjonenes risiko og tiltaksvurdering



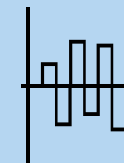
Kartlegge risiko og gap ift. nåsituasjonen



Svare ut deloppdrag 2: bibehold av medarbeidere i fasen fram til byggestart



Gi innsikt i mulig risiko avhengig av ny struktur for SIHF



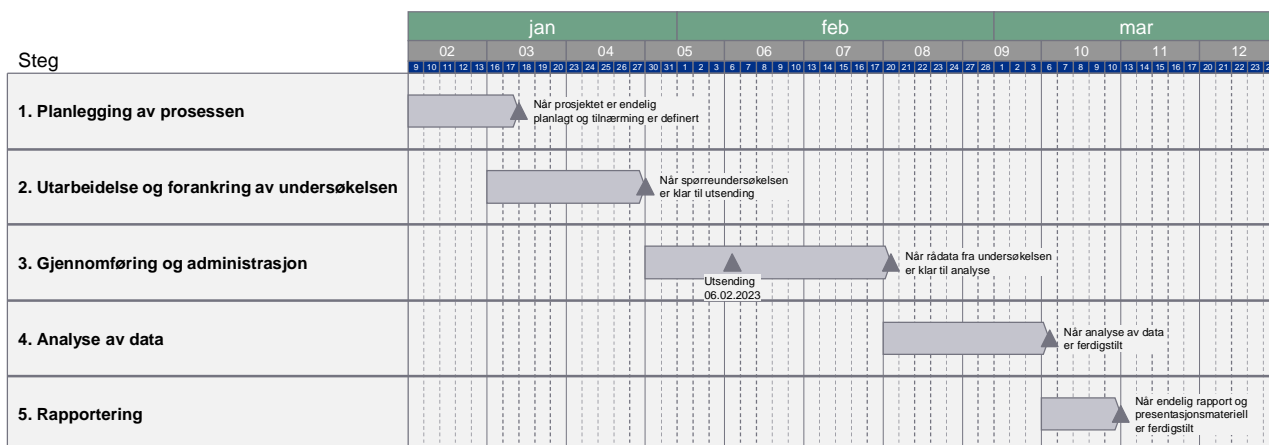
Baseline for fremtidig måling og oppfølging

Resultatene fra spørreundersøkelsen bidrar med viktig innsikt for å identifisere risiko og hensiktsmessige tiltak knyttet til å beholde medarbeidere i SIHF

Gjennomføring av prosessen

Undersøkelsen ble planlagt gjennomført som en fem-steps prosess med oppstart 9. januar, og avslutning 10. mars. Tidslinjen er i ettertid utvidet med to uker for å imøte divisjonsvise presentasjoner av resultatene. Arbeidsgruppe fra risikoanalysen ble videreført, og ekstern aktør (EY) ble engasjert som faglig ansvarlig prosessen. Det ble i tillegg etablert en ekstern referansegruppe.

Tidslinje



Arbeids- og referansegruppe

Arbeidsgruppe:

- Divisjonsdirektør divisjon Psykisk helsevern, Benedicte Thorsen-Dahl
- Divisjonsdirektør divisjon Gjøvik-Lillehammer, Kari Mette Vika
- Assisterende divisjonsdirektør divisjon Elverum-Hamar, Trine Fleischer Eng
- Divisjonsdirektør Habilitering og rehabilitering, Astrid Millum
- HR-sjef divisjon Psykisk helsevern, Marit Hekne
- HR-sjef divisjon Gjøvik-Lillehammer, Øystein Høisveen
- HR-sjef divisjon Elverum-Hamar, Ragni Rønningstad Braathen
- Divisjonstillitsvalgt for Dnlf i divisjon Gjøvik-Lillehammer, Paul Olav Stadler
- Divisjonstillitsvalgt for NSF i divisjon Elverum-Hamar, Tone Amundgaard
- Divisjonstillitsvalgt for Fagforbundet i divisjon Psykisk helse, Ann Charléne Letnes
- Vernetjenesten, hovedverneombud Lars Arne Hagen,
- Avdelingsjef organisasjons- og ledelsesutvikling, Jannicke Storm
- Seniorrådgiver organisasjonsutvikling, Camilla Bjerke Jevanord
- Rådgiver HR, Bente Solbakk
- HR-direktør, Cecilie Dobloug Nyland (grupeleder)

Ekstern referansegruppe:

- Organisasjonspsykologi, Helse Sør-Øst, Christer Mortensen
- Professor ved BI, Anders Dysvik

Forankring og innspill underveis

5 gjennomgang m/innspill i ledergruppen

5 møter i arbeidsgruppe

Gjennomgang i TV20

Løpende avklaringer mot kommunikasjon og personvernombud

Løpende avklaringer med referansegruppe

Gjennomgang på digital utvida ledersamling

Oppbygning av spørreundersøkelsen

Undersøkelsen ble bygd opp med tre hoveddeler 1) Bakgrunnsvariabler og demografi 2) teoretisk forankrede og predefinerte måleverktøy og 3) egendefinerte kategorier relevant for SIHF.



1. Bakgrunnsvariabler og demografi

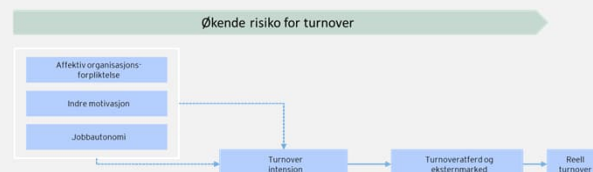
I del 1 benyttes bakgrunnsvariabler for å gi mulighet til å bryte funn ned på ulike grupper i SIHF. Alle bakgrunnsvariablene er ikke benyttet i analysen. Følgende bakgrunnsvariabler ble hentet inn:

- Alder
- Kjønn
- Geografisk arbeidssted
- Bosted
- Organisatorisk tilhørighet
- Yrkesgruppe
- Arbeidstidsordning
- Lederansvar
- Ansettelsesdato
- Ansettelsesforhold



2. Teoretisk forankrede måleverktøy

I del 2 benyttes teoretisk forankrede måleverktøy for å måle forhold som man teoretisk og empirisk har påvist at bidrar til å a) øke risiko for turnover og b) styrke tilbøyeligheten til å forbli ansatt.



3. Egendefinerte kategorier

I del 3 ble det kartlagt forhold med betydning for ansattes ønske om å forbli ansatt i SIHF. 23 kategorier ble utvalgt basert på diskusjoner i arbeidsgruppen i tillegg til flere kilder¹.

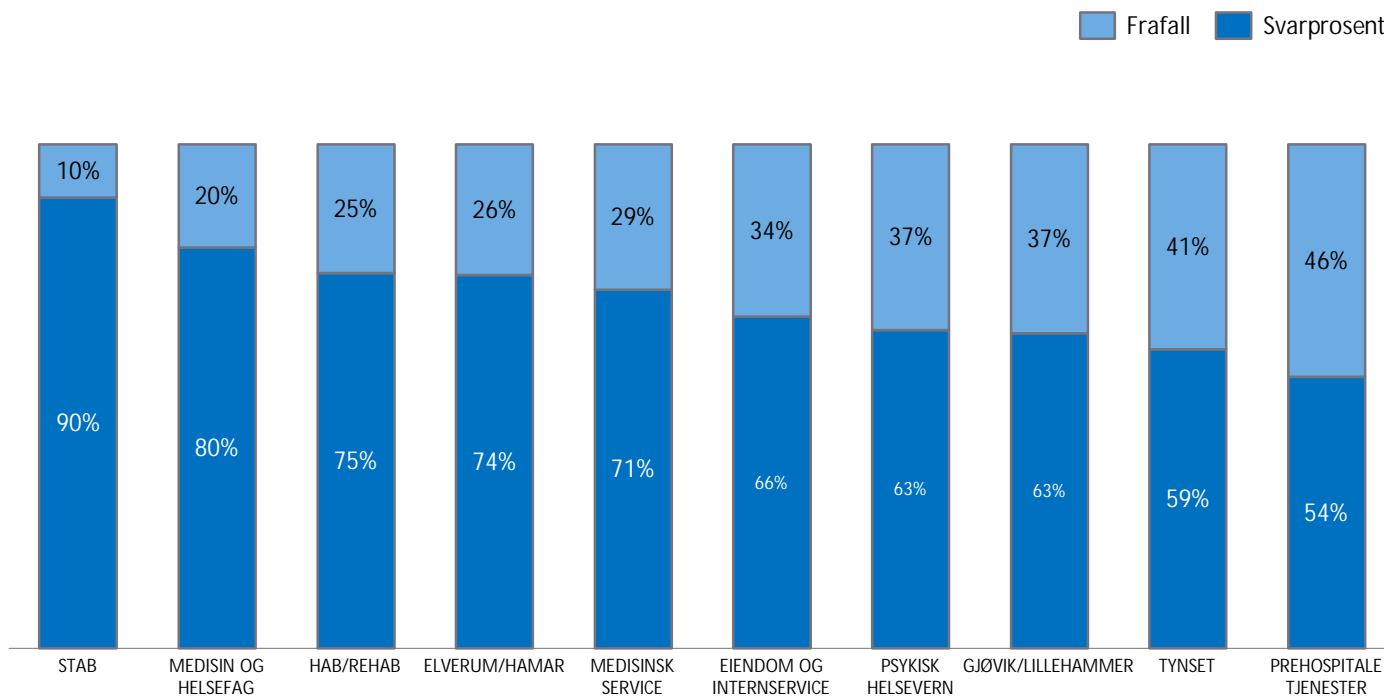


Spørreundersøkelsens oppbygning tillot å bryte data ned i grupper og identifisere områder i organisasjonen med risiko for turnover i tillegg til å kartlegge konkrete kategorier som er viktig for ansatte til å forbli ansatt i SIHF

¹ Slutundersøkelse Sykehuset Innlandet – per 24.09.21 – 28.12.22 aggregert.xlsx
Forbedring rapport_SYKEHUSET INNLANDET HF.pdh
Sluttrapport utkast versjon 3 170123 revidert i etterkant av ledermøte sendt.docx
Vedlegg til konseptfaserapport 060-2022 Vedlegg 9 Rekruttere og beholde styringsgruppe rev1.pdf

Utvalg, populasjon og frafallsanalyse

Totalt oppnådde undersøkelsen en svarprosent på 66 %. Dette innebærer at 4786 ansatte av en populasjon på totalt 7235 har avgitt komplette svar på undersøkelsen.

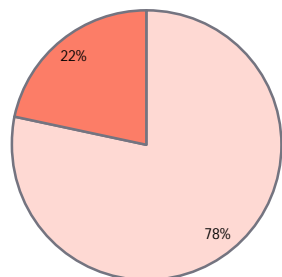


Kommentarer

- Svarprosenten i divisjonene varierer fra 54 - 90% hvorav «prehospitale tjenester» har lavest svarprosent og «stab» har høyest svarprosent
- Kvinner har høyere svarprosent med 68% mot menn på 60%
- Dataen viser også noe overrepresentasjon blant ansatte i 40-, 50-, og 60-årene, sett opp mot ansatte i 20-, 30- og 70-årene

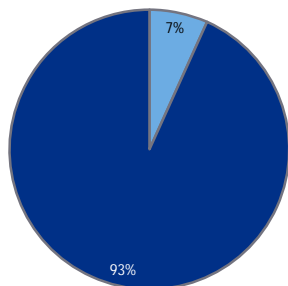
Utvalg, populasjon og frafallsanalyse

Kjønnsfordeling



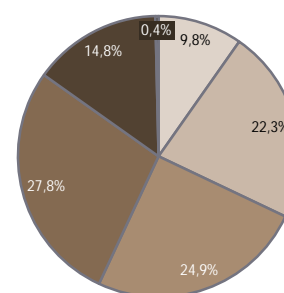
□ Kvinner
□ Menn

Lederansvar



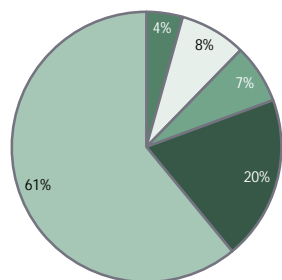
□ Leder
□ Ikke leder

Aldersfordeling



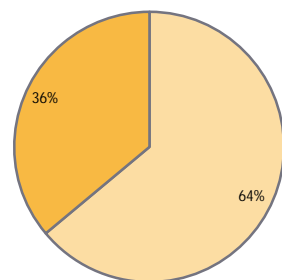
□ 20 □ 30 □ 40 □ 50 □ 60 □ 70

Åntall års ansettelse



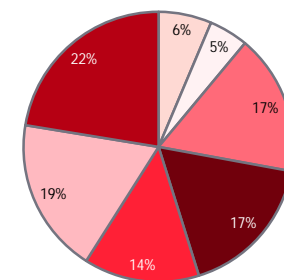
□ 0-1 år □ 2-3 år □ 4-5 år □ 6-10 år □ Mer enn 10 år

Berørt av evt. ny sykehusstruktur



□ Berørt
□ Ikke-berørt

Yrkeskategori



□ Overlege □ LIS-lege □ Sykepleier □ Spesialsykepleier □ Øvrige □ Administrasjon/Ledelse □ Pasientrettede stillinger

Kommentarer

- Utvalget har 2,0-2,5% større andel av kvinner i 40- og 50-årene i divisjon Hamar/Elverum enn hva totalpopulasjonen i foretaket har.
- I utvalget finner vi videre at menn i 20- og 30-årene er hhv 1,5% og 3,3% mindre representert enn i populasjonen.
- Utvalget viser dermed noe skeivhet ift populasjon, men ikke av betydningsfull størrelse

Berørte versus ikke-berørte avdelinger

Etableringen av Mjøssykehuset vil medføre at om lag 4000 personer må bytte arbeidssted til Moelv. I null-pluss alternativet vil det være om lag 1000 ansatte som berøres, hvorav cirka 700 ansatte må flytte arbeidssted innad i Hamar-området og, mens om lag 300 ansatte vil også flytte arbeidssted mellom byer.

- I analysen skilles det mellom berørte og ikke berørte ansatte, med berørte ansatte menes ansatte som må bytte fysisk arbeidssted ved en framtidig endring i sykehusstruktur ved en ev. beslutning om Mjøssykehus i tråd med tidligere etablert definisjon.
- Denne ny bakgrunnsvariabelen gir oss muligheten til å se om det er samsvar versus ulikheter mellom de som etter all sannsynlighet blir fysisk berørt av eventuell ny sykehusstruktur sett opp mot de som etter all sannsynlighet ikke blir det.
- Inndelingen er et estimat begrenset av at avdeling er laveste analysenivå.

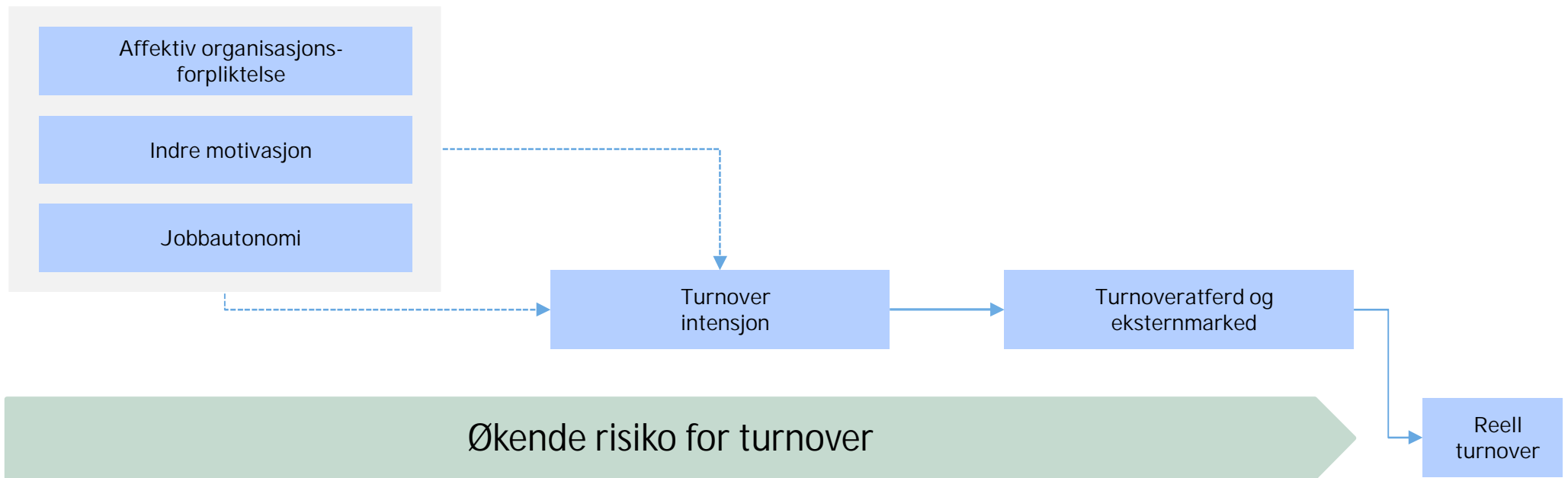


Fysisk berørte = 63,94 % av respondentene (3059)

Ikke fysisk berørt = 36,06 % av respondentene (1725)

Teoretisk forankring

Akademisk forankring på forhold som man teoretisk og empirisk har påvist at bidrar til å a) øke risiko for turnover og b) styrke tilbøyeligheten til å forbli ansatt. For å sikre «prediktiv validitet» må det benyttes predefinerte spørsmålsindekser (ikke endre vesentlig i formuleringer)



Egendefinerte kategorier

Input



Sluttundersøkelse Sykehuset
Innlandet – per 24.09.21 –
28.12.22



ForBedring rapport_
SYKEHUSET INNLANDET HF



Sluttrapport
tilleggsoppdrag



Vedlegg til konseptfaserapport
060-2022 Vedlegg 9
Rekruttere og beholde



Samtaler og møter i arbeids- og
referansegruppe for
spørreundersøkelsen, samt i
ledergruppe og TV20

Output: 23 relevante faktorer de ansatte fikk vurdere

1: Lønn og personalgoder

9: Kvaliteten på MTU/
teknologiske løsninger

17: Fysisk samling av fagmiljø

2: Arbeidstid (inkl.
vaktordninger og turnus)

10: Oppfølging fra nærmeste
leder

18: Informasjon om
overordnede beslutninger

3: Reisetid/avstand til
arbeidssted

11: Påvirkning på hvordan
oppgaver løses

19: Informasjon om beslutninger
som påvirker arbeidssituasjonen

4: Arbeidsbelastning

12: Arbeidsmiljøet

20: Arbeidsoppgaver

5: Muligheten for faglig
utvikling

13: Støtte fra kollegaer

21: Tilrettelegging til
livssituasjon

6: Kollektivtilbudet til
arbeidssted

14: Det fysiske arbeidsmiljøet

22: Samling av pasienttilbud

7: Parkeringsmuligheter ved
arbeidssted

15: Størrelsen på fagmiljøet

23: Påvirkning på endringer av
betydning for arbeidssituasjonen

8: Hverdagslogistikk

16: Tverrfaglig samarbeid

Faktorer til vurdering

De 23 faktorene er inndelt i fire innholdsmessige kategorier («Arbeidsforhold og arbeidsmiljø», «Logistikk», «Ledelse, medvirkning og informasjon», samt «Fag og pasienttilbud», og er i tillegg vurdert opp mot hvorvidt de er allmenngyldig uavhengig av beslutning om fremtidig sykehusstruktur, eller hvorvidt de kan føre til bekymring eller tap av motivasjon og usikkerhet som følge av beslutningen om framtidig sykehusstruktur.

Spørsmål:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag:
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i SIHF:

Skala:

1. Svært lite fornøyd/viktig
3. Nøytralt
5. Svært fornøyd/viktig

	Arbeidsforhold og arbeidsmiljø	Logistikk	Ledelse, medvirkning og informasjon	Fag og pasienttilbud
Faktorer som trolig ikke påvirkes av beslutningen om framtidig sykehusstruktur	<ul style="list-style-type: none">• Lønn og personalgoder• Arbeidsbelastning• Arbeidsmiljø• Arbeidsoppgaver• Tilrettelegging til livssituasjon• Arbeidstid• Støtte fra kolleger	<ul style="list-style-type: none">• Parkeringsmuligheter• Kollektivtilbud	<ul style="list-style-type: none">• Oppfølging fra nærmeste leder• Påvirke oppgaveløsning• Informasjon om overordnede beslutninger• Informasjon om «nære» beslutninger• Påvirkning ifm endringer	<ul style="list-style-type: none">• Faglig utvikling• Tverrfaglig samarbeid• MTU/teknologiske løsninger
Faktorer som kan føre til bekymring eller tap av motivasjon og usikkerhet som følge av beslutningen om framtidig sykehusstruktur	<ul style="list-style-type: none">• Fysisk arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none">• Reisetid/avstand til arbeidsstedet• Hverdagslogistikk		<ul style="list-style-type: none">• Størrelsen på fagmiljø• Samling av fagmiljø og funksjoner• Samling av pasienttilbud



Kapittel 2

Jobbholdninger og turnoverintensjon i SIHF

Jobbholdninger

Affektiv organisasjonsforpliktelse, Indre motivasjon og jobbautonomi er jobbholdninger som har en påvist teoretisk og empirisk sammenheng med turnoverintensjon. Lavere skårer representerer dermed en fremtidig risiko for turnover, hvis de ikke adresseres.

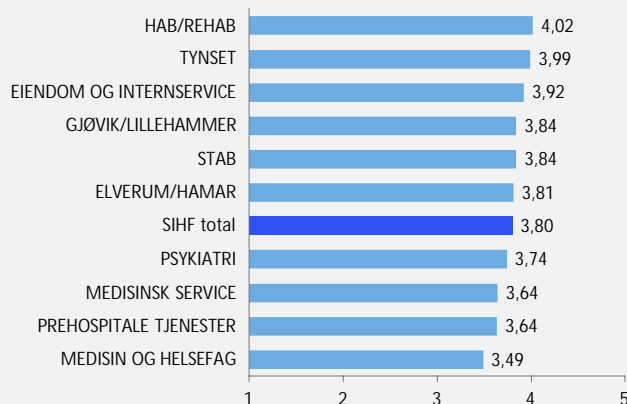
Spørsmål:

- Kalkulerte indeks av hhv. Affektiv organisasjonsforpliktelse, Indre motivasjon og Jobb-autonomi. Hver indeks er satt sammen av tre eller fire underliggende spørsmål (indikatorer)

Skala:

1. Helt uenig
3. Verken enig eller uenig
5. Helt enig

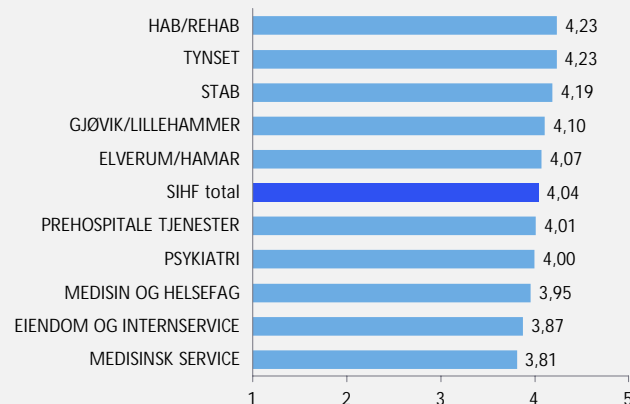
Affektiv organisasjonsforpliktelse



Underliggende spørsmål

- Jeg tilbringer gjerne resten av karrieren min der jeg jobber i dag
- Jeg føler meg som en "del av gjengen" der jeg jobber
- Jeg er følelsesmessig knyttet til min enhet
- Min enhet betyr mye for meg rent personlig

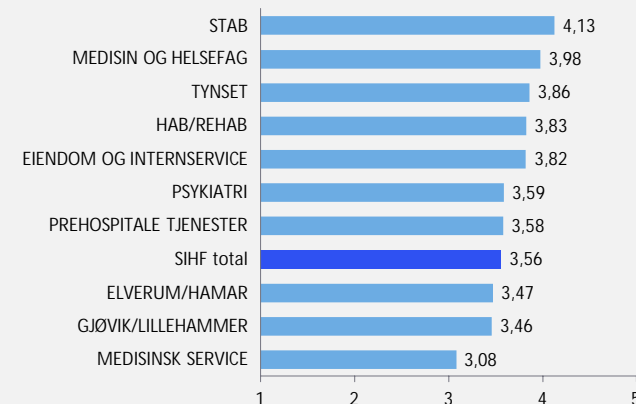
Indre motivasjon



Underliggende spørsmål

- Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min
- Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull
- Jobben min er veldig spennende
- Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende

Jobbautonomi



Underliggende spørsmål

- Jobben gir meg gode muligheter til å ta personlige initiativ eller vurdere hvordan jeg skal utføre arbeidet
- Jobben tillater meg å ta egne beslutninger
- Jeg har stor beslutningsfrihet i arbeidet mitt

Affektiv organisasjonsforpliktelse

Affektiv organisasjonsforpliktelse har i litteraturen blitt påvist å være en av de viktigste indikatorene for turnoverintensjon som videre kan bli til reel turnover på lang sikt. Dette gir oss et verdifullt verktøy til å kunne identifisere hvilke grupper i foretaket som er mest tilbøyelig til å slutte, og dermed hvor risikoen for avgang er størst.

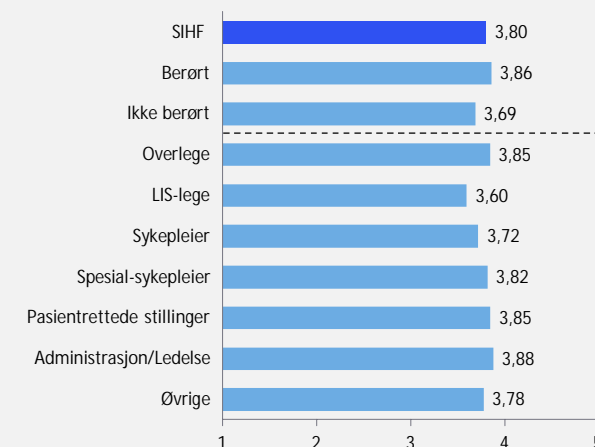
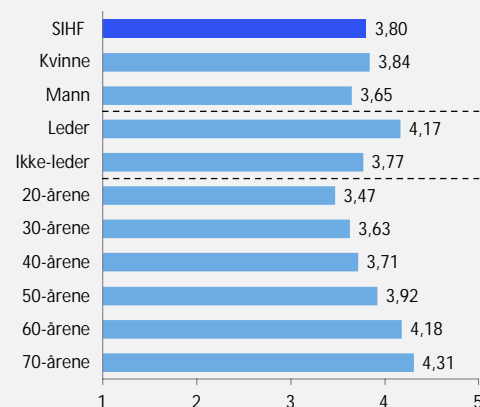
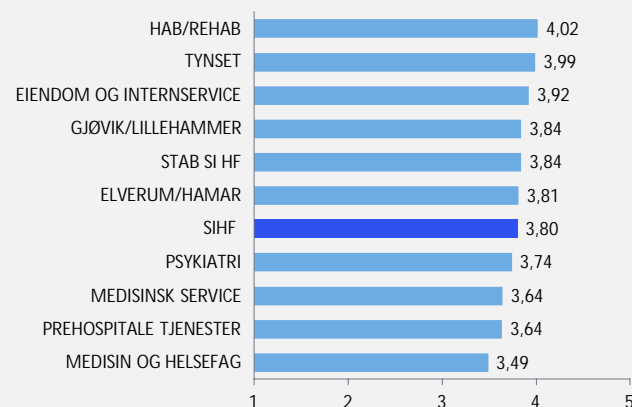
Spørsmål:

- Kalkulerte indeks av fire utsagn som til sammen utgjør et prevalidert mål på affektiv organisasjonsforpliktelse
 - Jeg tilbringer gjerne resten av karrieren min der jeg jobber i dag
 - Jeg føler meg som en "del av gjengen" der jeg jobber
 - Jeg er følelsesmessig knyttet til min enhet
 - Min enhet betyr mye for meg rent personlig

Skala:

1. Helt uenig
3. Verken enig eller uenig
5. Helt enig

Affektiv organisasjonsforpliktelse - indeks



Kommentarer

- Gjennomsnittsscore på Affektiv organisasjonsforpliktelse for hele foretaket er 3,80
- Hab/rehab (4,02) kommer best ut av alle divisjoner, etterfulgt av Tynset (3,99)
- Medisin og helsefag (3,49) skiller seg ut negativt

Kommentarer

- Tydelig sammenheng mellom affektiv organisasjonsforpliktelse og alder, hvor forpliktelsen øker med alder
- Ledere har vesentlig bedre skår enn ikke-ledere
- Kvinner skårer bedre enn menn

Kommentarer

- Ansatte i berørte avdelinger (3,86) har marginalt høyere affektiv organisasjonsforpliktelse enn ansatte i ikke-berørte avdelinger (3,69)
- Blant yrkesgruppen har Administrasjon/ledelse (3,88) høyest, mens LIS (3,60) har lavest affektiv organisasjonsforpliktelse

Indre motivasjon

Indre motivasjon referer til individets indre drivkraft og interesser uavhengig av ekstern belønning/straff. Ansatte med følelsen av å ha en meningsfull jobb eller personlig tilfredsstillelse fra arbeidet sitt er ofte mer engasjert og tilfredse med jobben sin. Tidligere forskning har vist at høy grad av indre motivasjon er assosiert med lavere sannsynlighet for turnover.

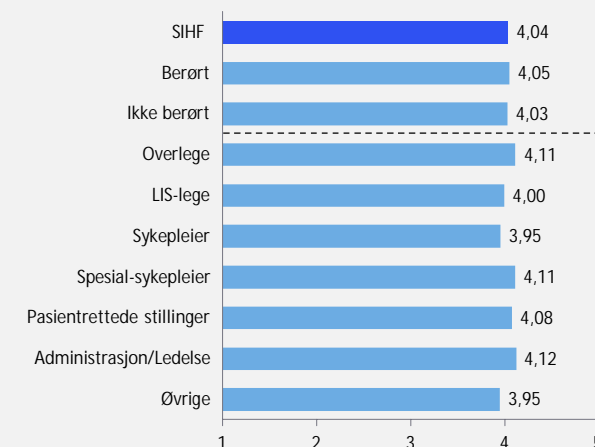
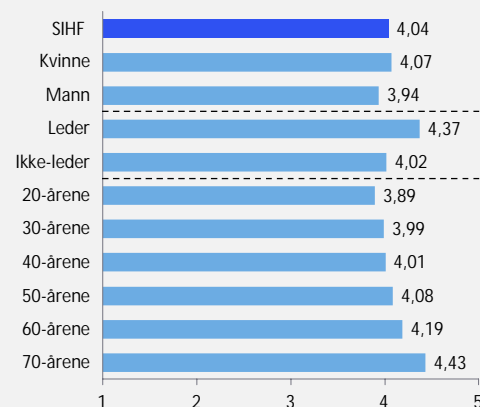
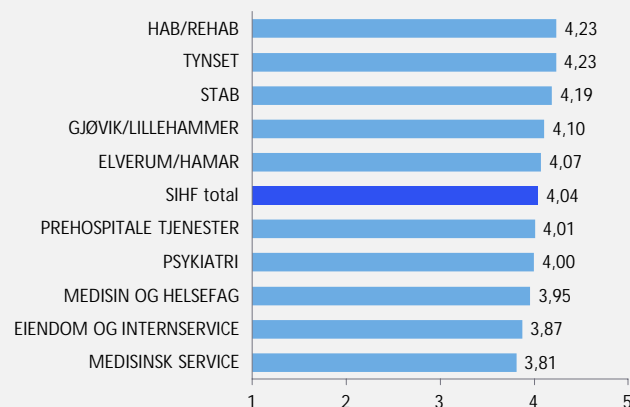
Spørsmål:

- Kalkulerte indeks av fire utsagn som til sammen utgjør et prevalidert mål på Indre motivasjon
 - Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min
 - Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull
 - Jobben min er veldig spennende
 - Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende

Skala:

1. Helt uenig
3. Verken enig eller uenig
5. Helt enig

Indre motivasjon - indeks



Kommentarer

- Gjennomsnittscore på indremotivasjon for hele foretaket er 4,04
- Hab/rehab (4,23) og Tynset (4,23) scorer høyest
- Medisinsk service (3,81) scorer lavest

Kommentarer

- Kvinner (4,07) har marginalt høyere indre motivasjon enn menn (3,94), mens leder (4,37) har noe høyere indre motivasjon enn ikke-ledere (4,02)
- Tydelig sammenheng mellom alder og indre motivasjon, hvor eldre aldersgrupper gjennomgående scorer høyere enn yngre

Kommentarer

- Ansatte i berørte avdelinger (4,05) har marginalt høyere indre motivasjon enn ansatte i ikke-berørte avdelinger (4,03)
- Høyest indre motivasjon finner vi blant Administrasjon/Ledelse (4,12) og Overleger (4,11), mens Sykepleiere (3,95) og samlekategorien «Øvrige» (3,95) scorer lavest

Jobbautonomi

Jobbautonomi refererer til graden av frihet og selvstendighet som ansatte har i å utføre sitt arbeid. Høy grad av jobbautonomi har i litteraturen vært assosiert med lavere sannsynlighet for turnover.

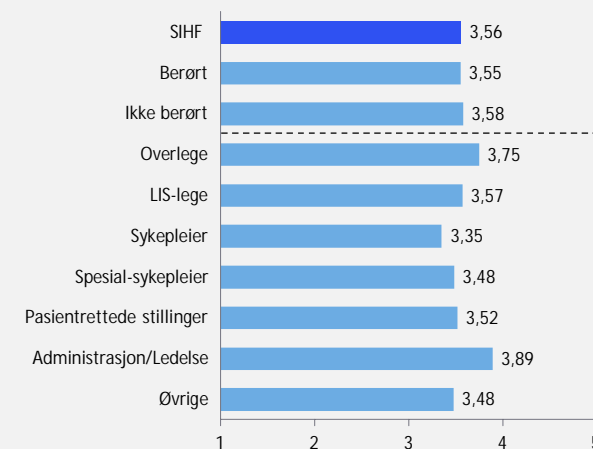
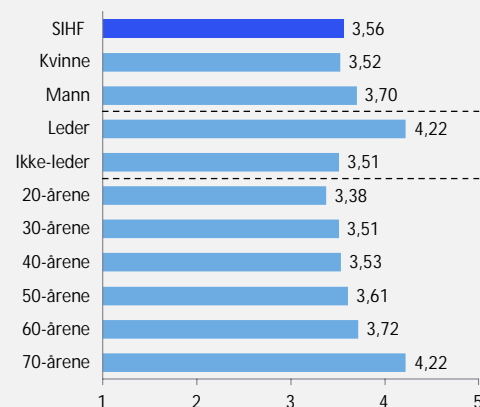
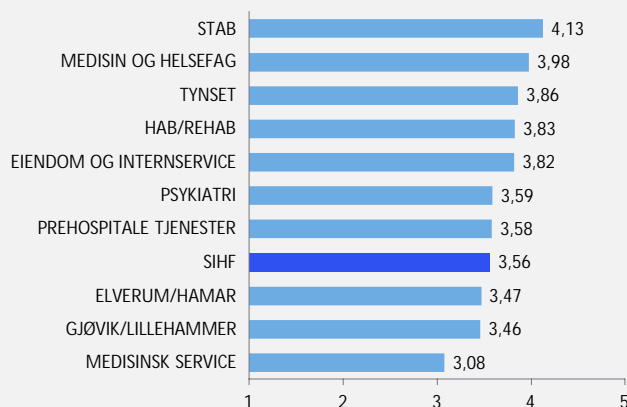
Spørsmål:

- Kalkulerte indeks av tre utsagn som til sammen utgjør et prevalidert mål på jobbautonomi
- Jobben gir meg gode muligheter til å ta personlige initiativ eller vurdere hvordan jeg skal utføre arbeidet
- Jobben tillater meg å ta egne beslutninger
- Jeg har stor beslutningsfrihet i arbeidet mitt

Skala:

1. Helt uenig
3. Verken enig eller uenig
5. Helt enig

Jobbautonomi - indeks



Kommentarer

- Gjennomsnittlig score på jobbautonomi for hele foretaket er 3,56
- Stab scorerer høyest, med 4,13
- Medisinsk service scorer lavest med 3,08

Kommentarer

- Menn (3,70) opplever noe høyere jobbautonomi enn kvinner (3,52)
- Leder (4,22) opplever høyere jobbautonomi enn ikke-ledere (3,51)
- Tydelige sammenheng mellom jobbautonomi og alder, hvor eldre ansatte i foretaket gjennomgående opplever høyere jobbautonomi enn yngre ansatte

Kommentarer

- Ansatte i ikke-berørte avdelinger (3,58) har marginalt høyere jobbautonomi enn ansatte i berørte avdelinger (3,55)
- Blant yrkesgruppene har Administrasjon/Ledelse (3,89) høyest jobbautonomi, etterfulgt av Overleger (3,75). Sykepleiere (3,35) og samlekategorien «Øvrige» (3,48) scorer lavest

Turnoverintensjon

Turnoverintensjon har i litteraturen blitt påvist å være en stabil indikator for reell turnover. Dette gir oss et verdifullt verktøy til å kunne identifisere hvilke grupper i foretaket som er mest tilbøyelig til å slutte, og dermed hvor risikoen for avgang er størst.

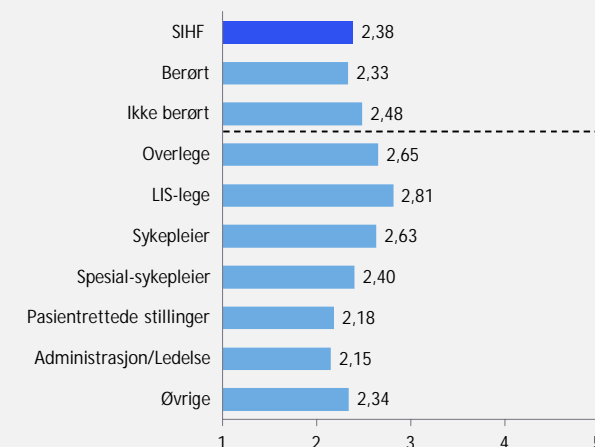
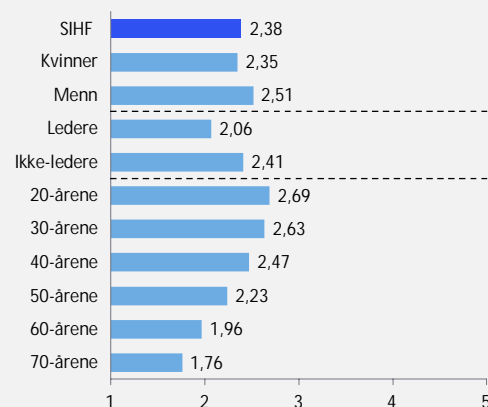
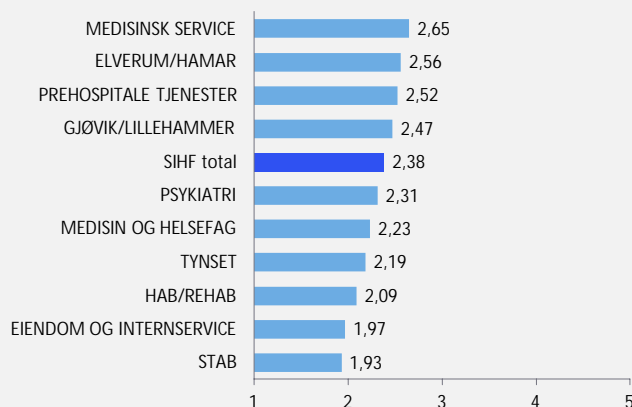
Spørsmål:

- Kalkulerte indeks av tre utsagn som til sammen utgjør et prevalidert mål på turnoverintensjon
 - Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb
 - Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året
 - Jeg oppfatter fremtidsutsiktene der jeg jobber som dårlige

Skala:

1. Helt uenig
3. Verken enig eller uenig
5. Helt enig

Turnoverintensjon - indeks



Kommentarer

- De store sykehusdivisjonene Elverum/Hamar og Gjøvik/Lillehammer ligger begge høyere enn snittet
- Medisinsk service og Prehospitale tjenester har også høyere turnoverintensjon enn foretaket sett under ett
- Stab og Eiendom og internservice skiller seg ut med lave skårer

Kommentarer

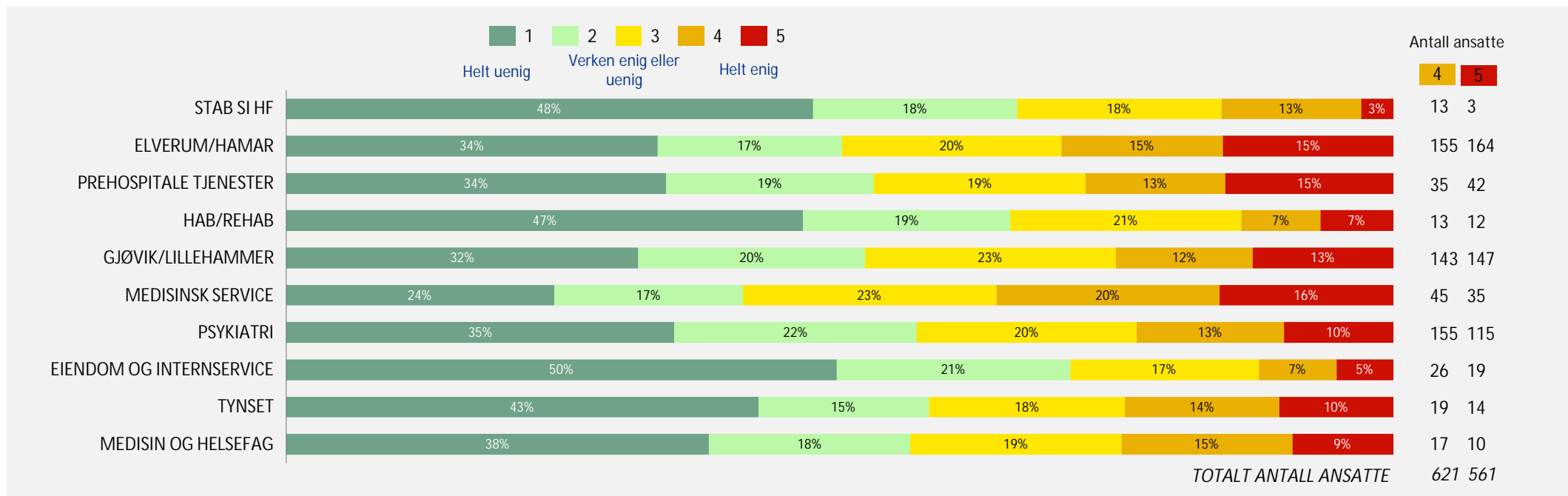
- Menn har noe høyere turnoverintensjon enn kvinner
- Ledere har lavere turnoverintensjon enn ikke-ledere
- Tydelig sammenheng mellom turnoverintensjon og alder, hvor turnoverintensjonen synker jo eldre respondentgruppen er

Kommentarer

- Ansatte i berørte avdelinger (2,33) har tilnærmet lik turnoverintensjon enn i ikke-berørte avdelinger (2,48)
- Blant yrkesgruppene har LIS høyest turnoverintensjon (2,81), etterfulgt av overleger (2,65) og sykepleiere (2,63). Pasientrettede stillinger (2,18) og Administrasjon/ledelse (2,15) scorer lavest

Turnoverintensjon - Jeg tenker ofte på å slutte i jobben min

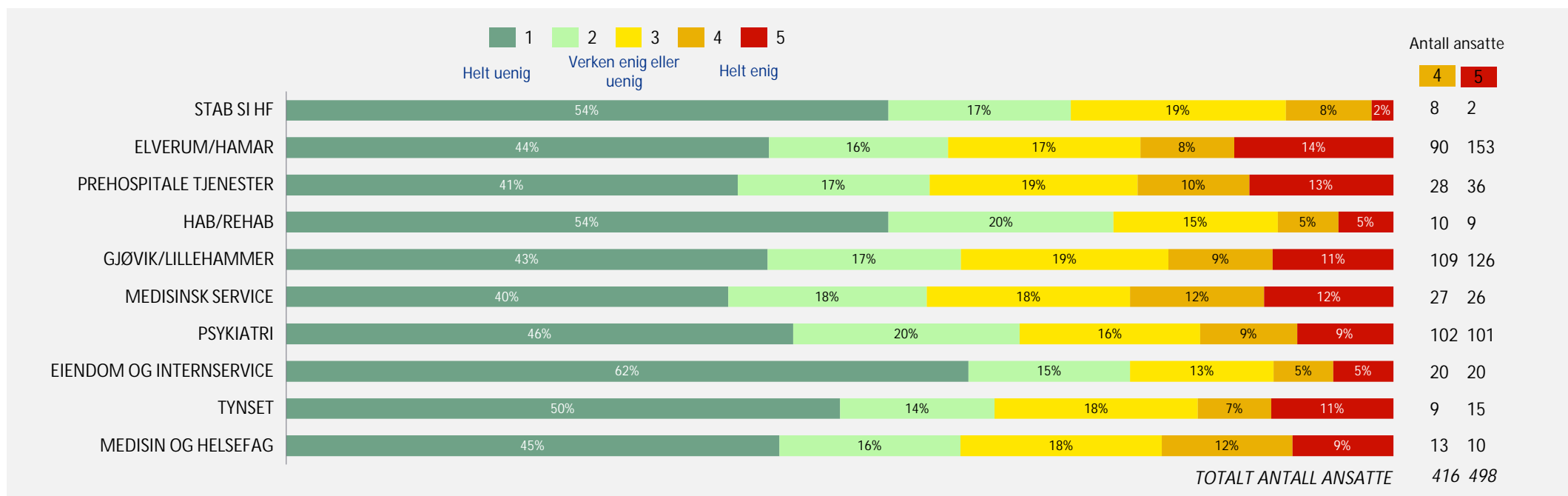
Det er en moderat andel respondenter i undersøkelsen som rapporterer at de har tenkt på å slutte i jobben sin det siste året. Totalt rapporterer ca en fjerdedel av respondentene i SIHF at de er enig eller helt enig i påstanden. Risikoen (basert på kategori «helt enig») er størst ved divisjon for Medisinsk Service, samt Elverum/Hamar og Prehospitale tjenester, mens Stab og divisjon Eiendom og internservice skårer lavest.



1182 av respondentene er enig eller helt enig i at de ofte tenker på å slutte i jobben

Turnoverintensjon - Jeg vil sannsynligvis lete etter ny jobb det neste året

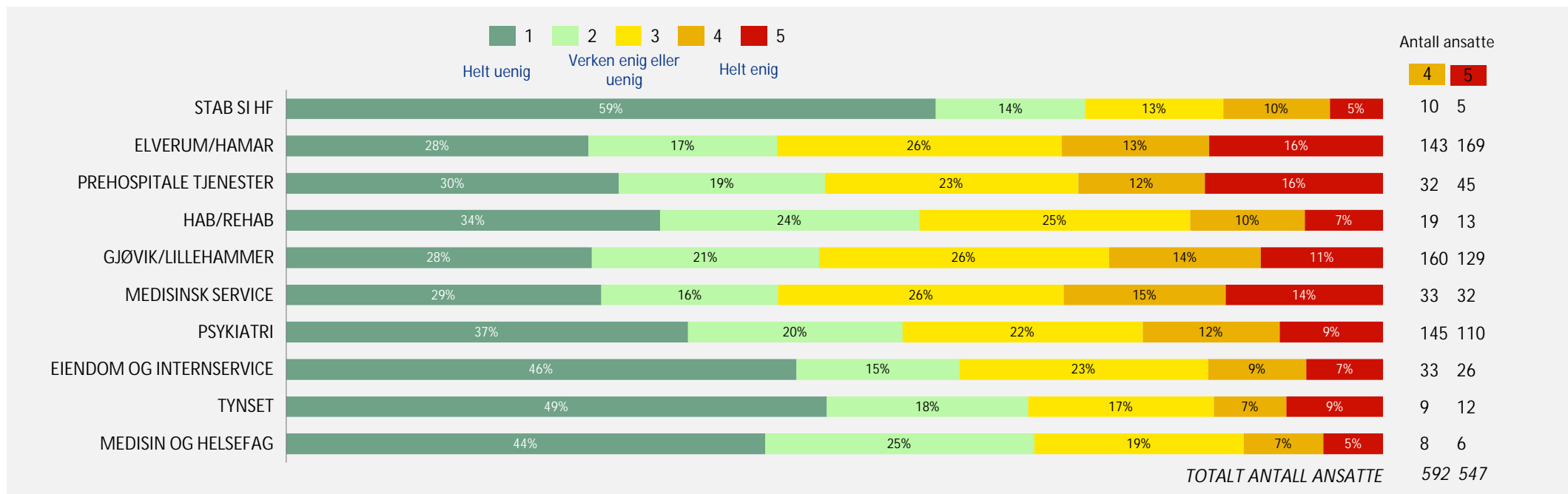
Det er en moderat andel respondenter i undersøkelsen som rapporterer at de sannsynligvis vil lete etter ny jobb det neste året. Totalt rapporterer 19 % av respondentene i SIHF at de er enig eller helt enig i påstanden. Risikoen er størst (basert på kategori «helt enig») ved Divisjon Elverum/Hamar og Prehospitale tjenester mens Stab og divisjon Habilitering/Rehabilitering viser lavest risiko.



914 av respondentene rapporterer å være enig eller helt enig i at de sannsynligvis kommer til å lete etter ny jobb det neste året

Turnoverintensjon - Fremtidsutsiktene der jeg jobber er dårlig

Det er en moderat andel respondenter i Sykehuset innlandet som rapporterer om dårlige fremtidsutsikter i nåværende jobb. Totalt rapporterer 24 % av respondentene i SIHF at de er enig eller helt enig i påstanden. Divisjon for Prehospitale tjenester og Elverum/Hamar skårer høyest (basert på kategori «helt enig»), mens Stab og divisjon Eiendom og internservice skårer lavest.



1139 av respondentene er enig eller helt enig i at fremtidsutsiktene der de jobber er dårlige

Turnoveratferd

For å komme enda tettere på det reelle risikobildet for nærliggende turnover i foretaket, inkluderte spørreundersøkelsen et direkte spørsmål hvor de ansatte ble bedt om å ta stilling til et utsagn om å være aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF.

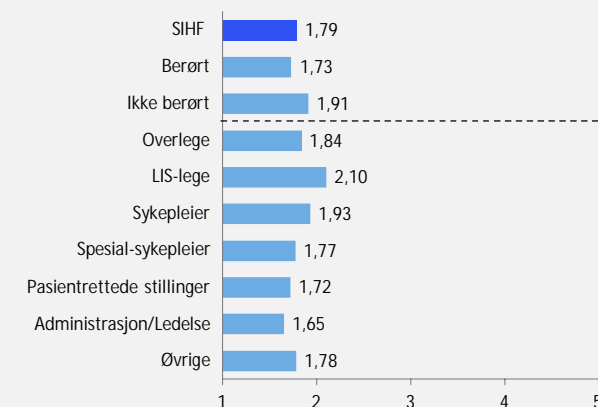
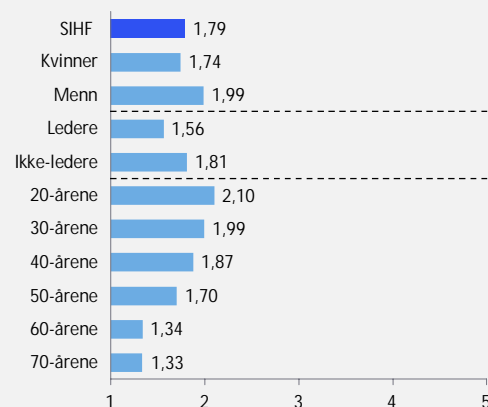
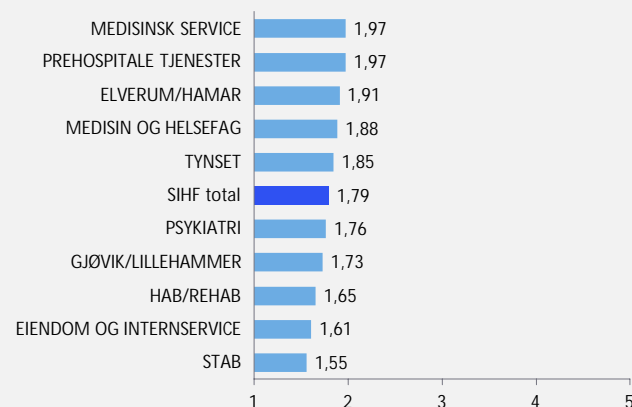
Spørsmål:

- Jeg er aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF

Skala:

- Helt uenig
- Verken enig eller uenig
- Helt enig

Turnoveratferd



Kommentarer

- Medisinsk service (1,97), Prehospitale tjenester (1,97), Elverum/Hamar (1,91), Medisin og helsefag (1,88) og Tynset (1,85) har høyere turnoveratferd enn snittet for SIHF
- Psykatri (1,76) Gjøvik/Lillehammer (1,73), Hab/Rehab (1,65), Eiendom og internservice (1,61), samt Stab (1,55) har lavere turnoveratferd enn snittet

Kommentarer

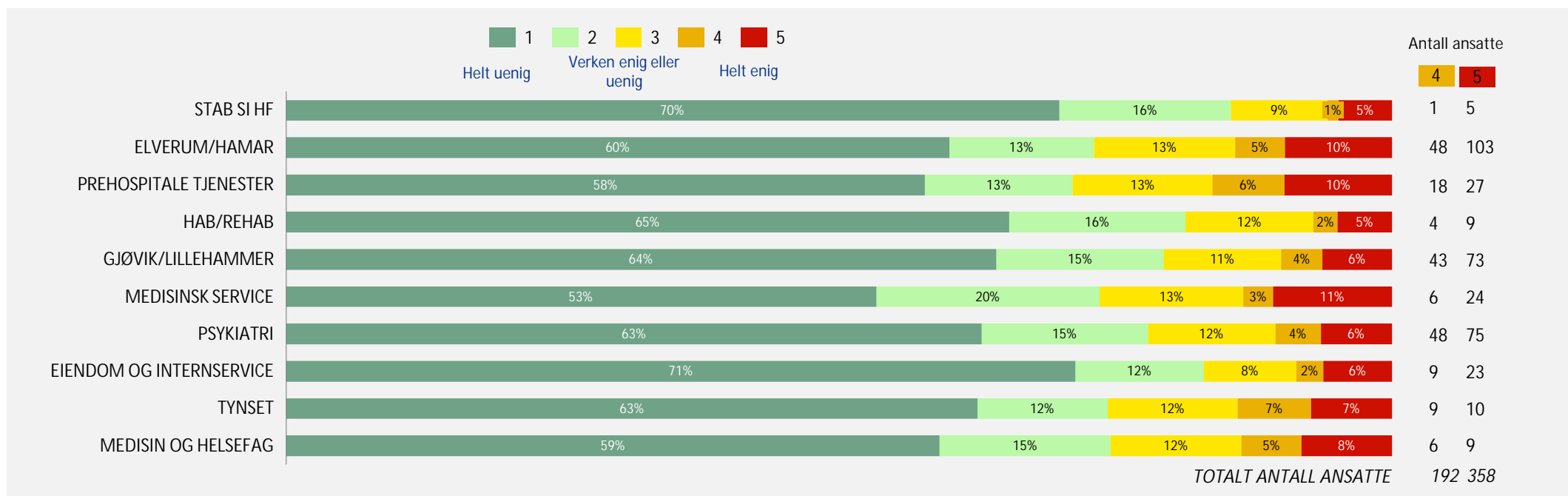
- Menn (1,99) har noe høyere turnoveratferd enn kvinner (1,74)
- Ledere (1,56) har lavere turnoveratferd enn ikke-ledere (1,81)
- Tydelig sammenheng mellom turnoverintensjon og alder, hvor turnoveratferden er høyest i de yngste ansattgruppene

Kommentarer

- Marginalt høyere turnoveratferd blant ansatte i «ikke-berørte» avdelinger (1,91), enn i «berørte» avdelinger (1,73).
- Delt inn etter yrkesgrupper har Lis-leger (2,10) høyeste turnoveratferd, etterfulgt av sykepleiere (1,93). Laveste score på turnoveratferd blant yrkesgrupper finner vi i Administrasjon/Ledelse

Turnoveratferd - Jeg er aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF

Det er totalt 11 % av respondentene som rapporterer at de er enig eller helt enig i påstanden om å være aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF. Risikoen (basert på kategori «helt enig») er størst ved Medisinsk Service etterfulgt av Elverum/Hamar og Prehospitale tjenester. Stab og Habilitering/Rehabilitering viser lavest risiko.



550 respondenter rapporterer at de er aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF

Eksternt marked/alternativt arbeidsmarked

En viktig faktor som kan påvirke om en ansatt velger å omsette en turnoverintensjon til atferd, eller om en turnoveratferd faktisk kan føre til et jobb-bytte er hvorvidt det er tilgjengelig relevante jobbmuligheter for den ansatte.

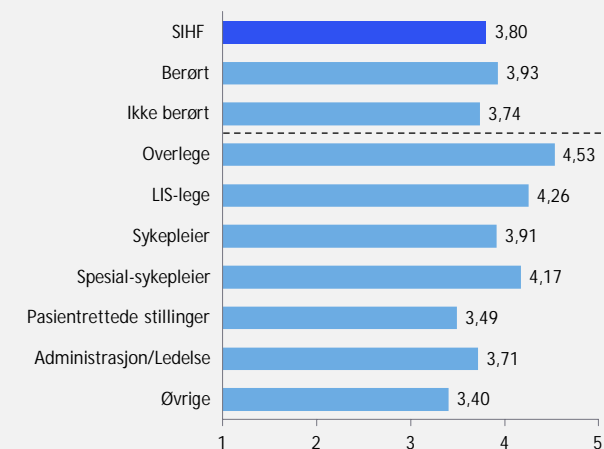
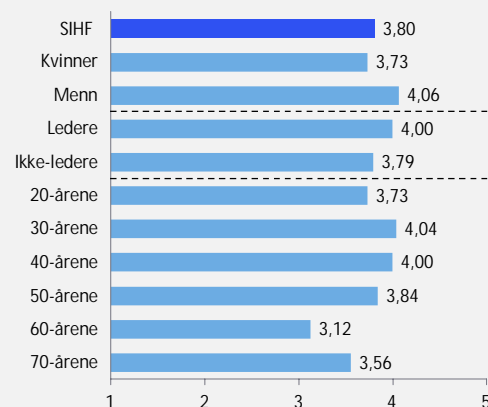
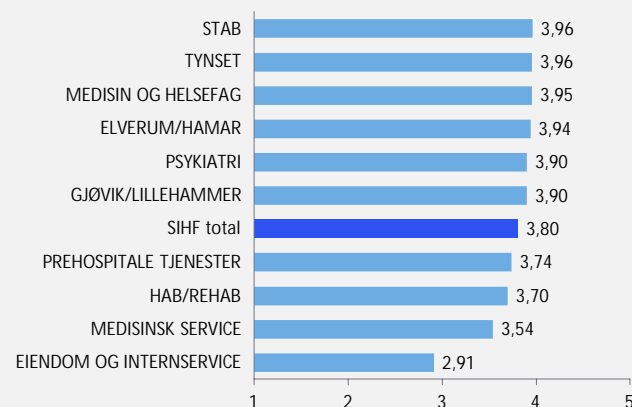
Spørsmål:

- Jeg har gode jobbmuligheter utenfor SIHF

Skala:

- Helt uenig
- Verken enig eller uenig
- Helt enig

Vurdering av eksternt arbeidsmarked



Kommentarer

- Eiendom og internservice skiller seg ut med en markant dårligere vurdering av eksterne jobbmuligheter enn øvrige divisjoner
- For øvrig relativt små forskjeller mellom divisjonene

Kommentarer

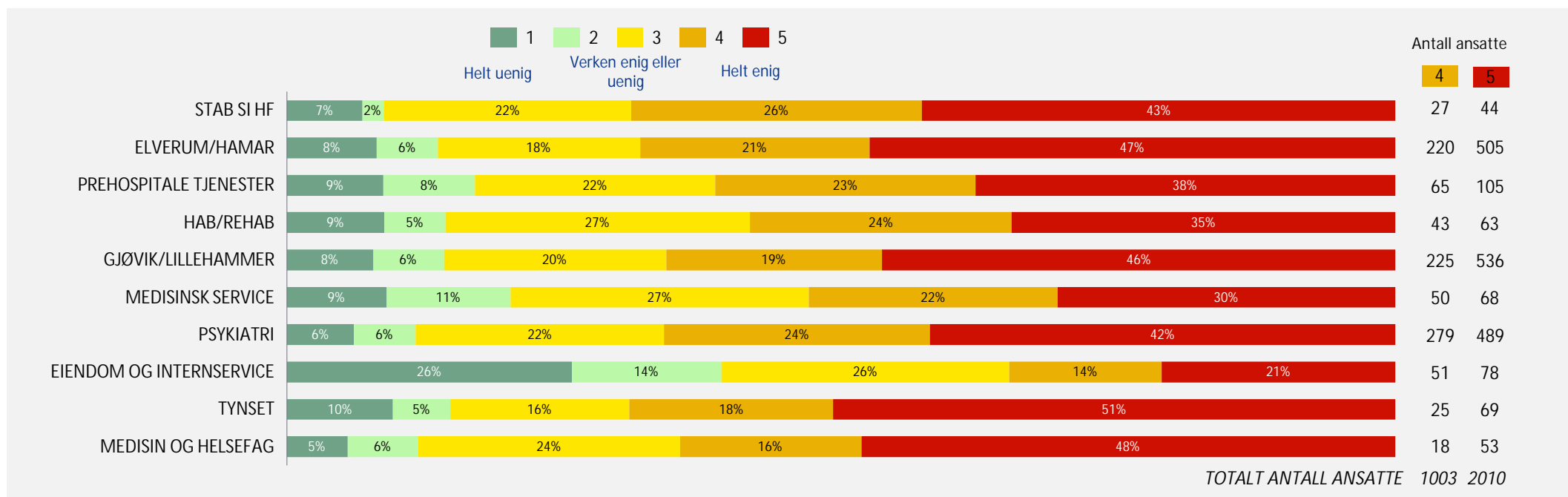
- Menn vurderer å ha bedre eksterne jobbmuligheter enn kvinner
- Ledere vurderer å ha bedre eksterne jobbmuligheter enn ikke-ledere
- De yngste og de eldste ansatte vurderer å ha dårligere eksterne jobbmuligheter enn 30-50 åringer

Kommentarer

- Ansatte i ikke-berørte avdelinger vurderer å ha noe bedre eksterne jobbmuligheter (3,74) enn ansatte i berørte avdelinger (3,93)
- Overleger (4,53), LIS (4,26) og spesialsykepleiere (4,17) vurderer å ha best eksterne jobbmuligheter

Eksternt marked - Jeg har gode jobbmuligheter utenfor SIHF

Det er en stor del ansatte av respondentene i Sykehuset Innlandet som opplever gode eksterne karrieremuligheter. Totalt rapporter 63 % av ansatte i Sykehuset at de er enig eller helt enig i påstanden om å ha gode jobbmuligheter utenfor Sykehuset Innlandet.



3013 av respondentene er enig eller helt enig i at de har gode jobbmuligheter utenfor SIHF

Sammenligning med historiske tall for turnover i SIHF og HSØ RHF

Historisk turnover SIHF

	2018	2019	2020	2021	2022
Total Turnover	17,6 %	27,9 %	17,6 %	16,6 %	16,5 %
Ekstern turnover unntatt pensjon	3,2 %	5,4 %	3,3 %	4,2 %	4,0 %

- Undersøkelsen avdekker at 25% av de ansatte i foretaket er enig eller helt enig i utsagnet «*jeg tenker ofte på å slutte i jobben min*». Det er rimelig å vurdere at dette er ansatte som har en intensjon om å slutte i jobben sin (har «turnoverintensjon»).
- Spørsmålsformuleringen skiller ikke mellom intern og ekstern turnover. Det vil også være rimelig å anta at ikke alle disse 25% med turnoverintensjon velger å bytte jobb.
- Historisk har størstedelen av den totale turnover i SIHF vært interne jobbbytter.
- Undersøkelsen avdekker videre at om lag 11% av de ansatte er enig eller helt enig i utsagnet «*jeg er aktiv jobbsøker til stillinger utenfor SIHF*». Det er rimelig å vurdere at disse rapporterer å utvise «turnoveratferd». Dette tallet er høyere enn den historiske eksterne turnoveren i foretaket. Det må imidlertid tas høyde for at ikke alle som er aktive på det eksterne jobbmarkedet ender opp med å faktisk bytte jobb.
- I henhold til Regional data- og analyseplattform RDAPs definisjon av ekstern turnover ligger SIHF i nedre sikte av foretakene i Helse Sør-Øst RHF i 2022.

Oppsummering – jobbholdninger og turnoverintensjon

- Jobbholdninger (risiko for turnover på lengere sikt):
 - Stab, Hab/Rehab og Tynset har lavere risiko (scorer over snitt på alle tre målte jobbholdninger), mens Medisinsk service har høyest risiko (scorer under snitt på alle tre målte jobbholdninger)
 - Det er også en sammenheng i alder på jobbholdningene, der de yngre skårer dårligere enn de eldre på samtlige
 - Lederne skårer vesentlig bedre på samtlige jobbholdninger enn ikke-ledere
- Turnoverintensjon (risiko for turnover på kortere sikt):
 - Tallene for turnoverintensjon viser høyest risiko i Medisinsk service, og lavest risiko i Stab. Relativt liten variasjon mellom divisjonene
 - Menn har høyere turnoverintensjon enn kvinner
 - Leder har lavere turnoverintensjon enn ikke-leder
 - Yngre arbeidstakere har høyere turnoverintensjon enn eldre
 - Leger har høyere turnoverintensjon enn sykepleiere, som igjen har høyere turnoverintensjon enn andre yrkesgrupper ved foretaket
 - Berørte vs ikke-berørte ansatte ved en eventuell endring i sykehusstruktur svarer marginalt forskjellig på turnoverintensjon
- Turnoveratferd (ansatte som rapporterer å være aktive jobbsøkere eksternt per i dag):
 - Høyest risiko i Medisinsk service og Prehospitale tjenester, lavest risiko i Stab
 - Menn rapporterte i høyere grad enn kvinner å være aktive eksterne jobbsøkere
 - Ledere rapporterer i mindre grad enn ikke-ledere å være aktive eksterne jobbsøkere
 - Yngre arbeidstakere rapporterer gjennomgående i større grad å være aktive eksterne jobbsøkere enn eldre
 - Leger rapporterer i større grad enn sykepleiere å være aktive eksterne jobbsøkere



Kapittel 3

Hva de ansatte vektlegger

Innledning – egendefinerte kategorier

23 relevante faktorer de ansatte fikk vurdere

1: Lønn og personalgoder	9: Kvaliteten på MTU/ teknologiske løsninger	17: Fysisk samling av fagmiljø
2: Arbeidstid (inkl. vaktordninger og turnus)	10: Oppfølging fra nærmeste leder	18: Informasjon om overordnede beslutninger
3: Reisetid/avstand til arbeidssted	11: Påvirkning på hvordan oppgaver løses	19: Informasjon om beslutninger som påvirker arbeidssituasjonen
4: Arbeidsbelastning	12: Arbeidsmiljøet	20: Arbeidsoppgaver
5: Muligheten for faglig utvikling	13: Støtte fra kollegaer	21: Tilrettelegging til livssituasjon
6: Kollektivtilbudet til arbeidssted	14: Det fysiske arbeidsmiljøet	22: Samling av pasienttilbud
7: Parkeringsmuligheter ved arbeidssted	15: Størrelsen på fagmiljøet	23: Påvirkning på endringer av betydning for arbeidssituasjonen
8: Hverdagslogistikk	16: Tverrfaglig samarbeid	

- De ansatte ble bedt om å vurdere hvor viktig faktorene er for at de skal forbli ansatt i foretaket (viktig), samt hvor fornøyd de er med faktorene i sin arbeidshverdag i dag (fornøyd).
- Den grunnleggende logikken er å identifisere hvilke av disse faktorene som er viktigst for de ansatte framover. I de påfølgende visuelle fremstillingene er derfor resultatene sortert etter viktighet.
- Det er videre et poeng å identifisere områder hvor foretaket per i dag har et gap mellom hvor viktig det er, og hvor fornøyd de ansatte er. Dette vil indikere områder hvor det er viktig for foretaket å vurdere tiltak på kort sikt. Størrelsen på gap er derfor fargekodet (trafikklysprinsippet).
- Områder som er viktig, men hvor det per i dag ikke er et gap vil være områder det er viktig å være oppmerksom på ved eventuelle endringer. Dette er også områder det er viktig å overvåke nøye ved fremtidige målinger.
- Seks av faktorene er vurdert å være særlig viktig med tanke på en eventuell endring av sykehusstruktur (markert med gult).

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

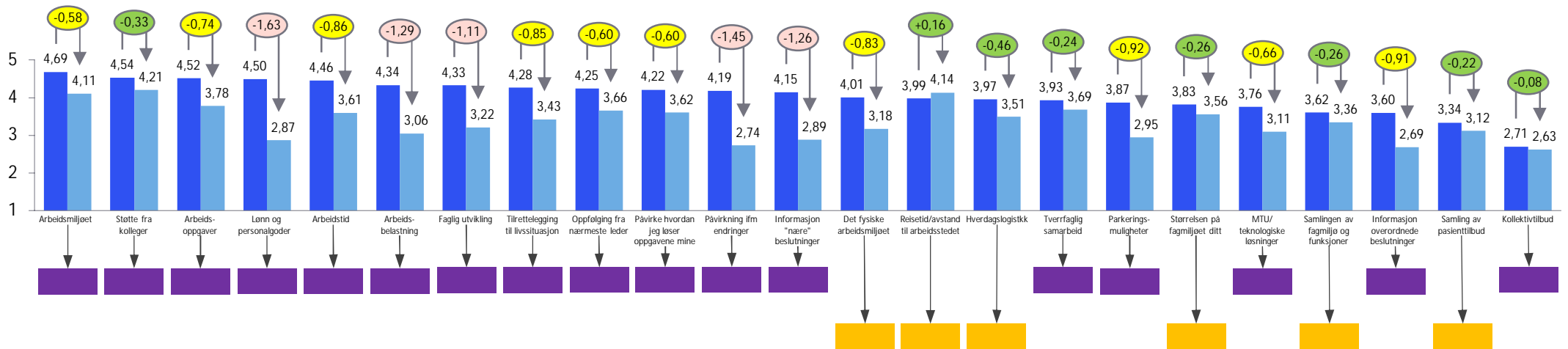
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Hele Sykehuset Innlandet HF, n= 4786

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-----------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

1. Arbeidsmiljø (4,69)
2. Støtte fra kollegaer (4,54)
3. Arbeidsoppgaver (4,52)
4. Lønn og personalgoder (4,50)
5. Arbeidstid (4,46)

Fem største gap

1. Lønn og personalgoder (-1,63)
2. Påvirkning ifm endringer (-1,45)
3. Arbeidsbelastning (-1,29)
4. Informasjon om «nære» beslutninger (-1,26)
5. Faglig utvikling (-1,11)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

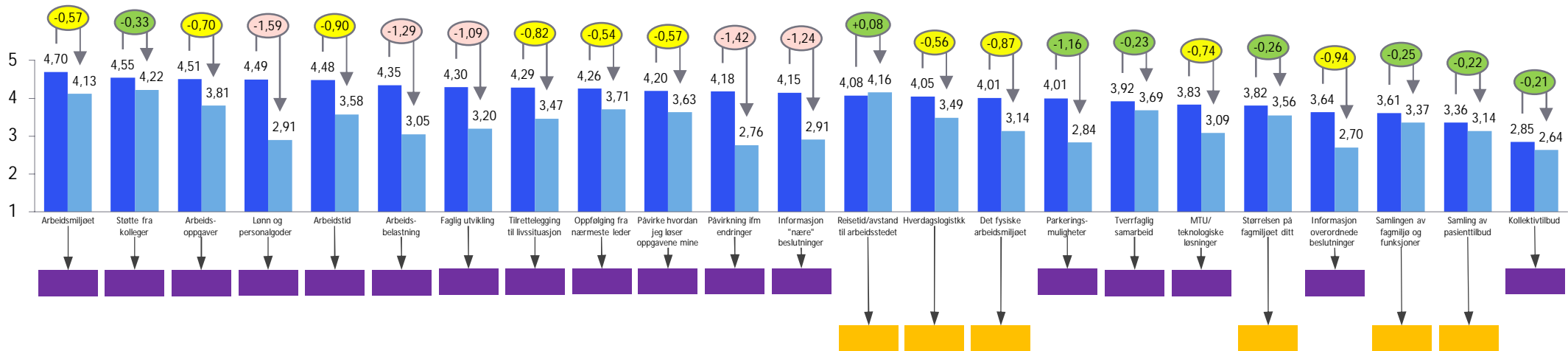
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Berørte ansatte, n= 3059

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

1. Arbeidsmiljø (4,70)
2. Støtte fra kollegaer (4,55)
3. Arbeidsoppgaver (4,51)
4. Lønn og personalgoder (4,49)
5. Arbeidstid (4,48)

Fem største gap

1. Lønn og personalgoder (-1,59)
2. Påvirkning ifm endringer (-1,42)
3. Arbeidsbelastning (-1,29)
4. Informasjon om «nære» beslutninger (-1,24)
5. Parkeringsmuligheter (-1,16)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

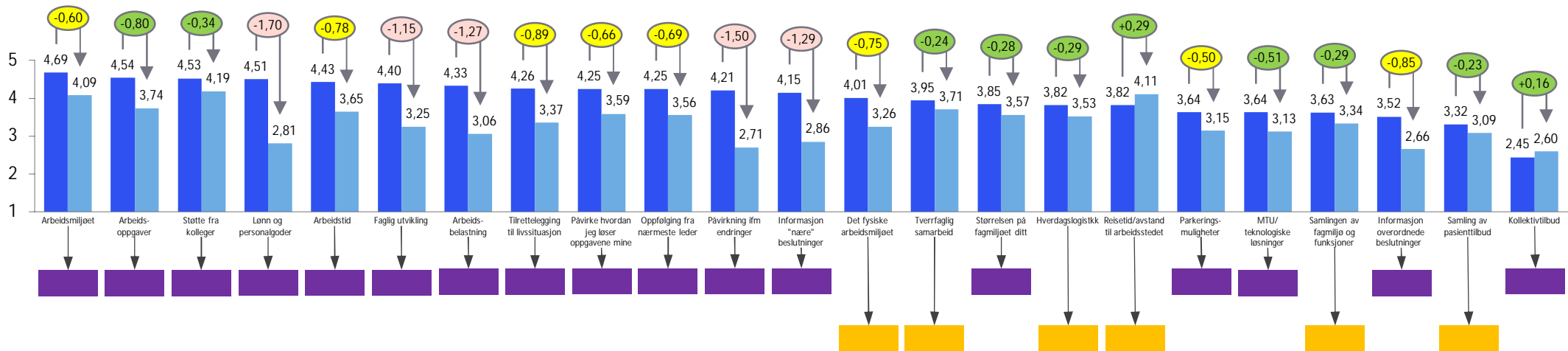
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Ikke-berørte ansatte, n= 1725

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-----------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

1. Arbeidsmiljø (4,69)
2. Arbeidsoppgaver (4,54)
3. Støtte fra kollegaer (4,53)
4. Lønn og personalgoder (4,51)
5. Arbeidstid (4,43)

Fem største gap

1. Lønn og personalgoder (-1,70)
2. Påvirkning ifm endringer (-1,50)
3. Informasjon om «nære» beslutninger (-1,29)
4. Arbeidsbelastning (-1,17)
5. Faglig utvikling (-1,15)

Sammenstilling av strukturelle faktorer

Grafene isolerer de seks faktorene hvor man kan forvente et stort utslag ved en fremtidig strukturendring - for hhv. berørte og ikke-berørte ansatte - sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre.

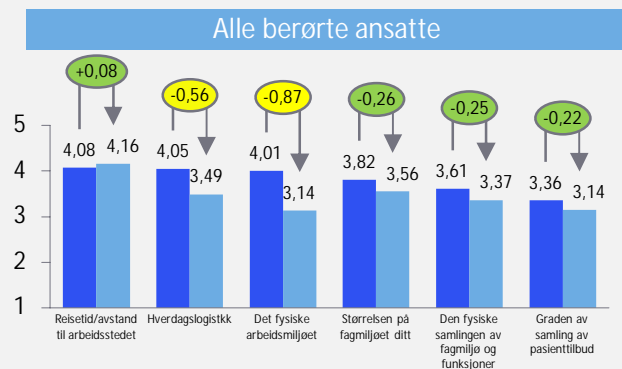
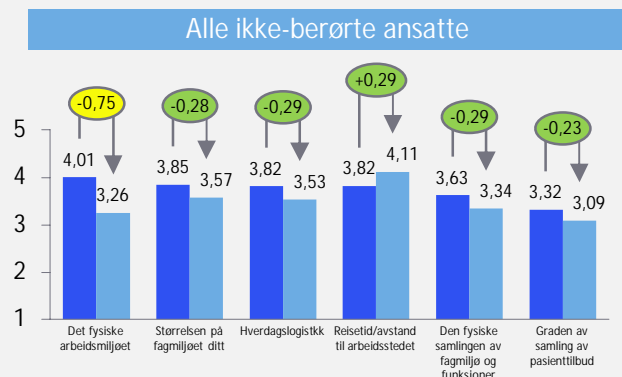
Utvalg: Berørte ansatte = 3059, ikke-berørte ansatte = 1725

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-----------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



Kommentar

- Områder som vurderes viktige av ansatte, bør ha økt oppmerksomhet når det foreligger en beslutning om framtidig sykehusstruktur.
- Undersøkelsen viser at reiseavstand og hverdagslogistikk er viktig for de ansatte både i dag og i fremtiden, og skårer høyest viktighet av de strukturavhengige spørsmålene for berørte ansatte.
- Ved en beslutning om framtidig sykehusstruktur, er det derfor vesentlig å konkretisere relevante tiltak knyttet til lengre reisevei så tidlig som mulig for å skape forutsigbarhet for ansatte.
- Undersøkelsen viser også at det fysiske arbeidsmiljøet og størrelsen på fagmiljøet er viktig for ansatte, mens de øvrige faktorene knyttet til framtidig sykehusstruktur som samling av fagmiljø og samling av pasienttilbud vurderes noe lavere.
- Hvordan disse faktorene påvirkes av en beslutning om Mjøssykehus-alternativet eller null-pluss alternativet, vil bli kartlagt ved framtidige undersøkelser.

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

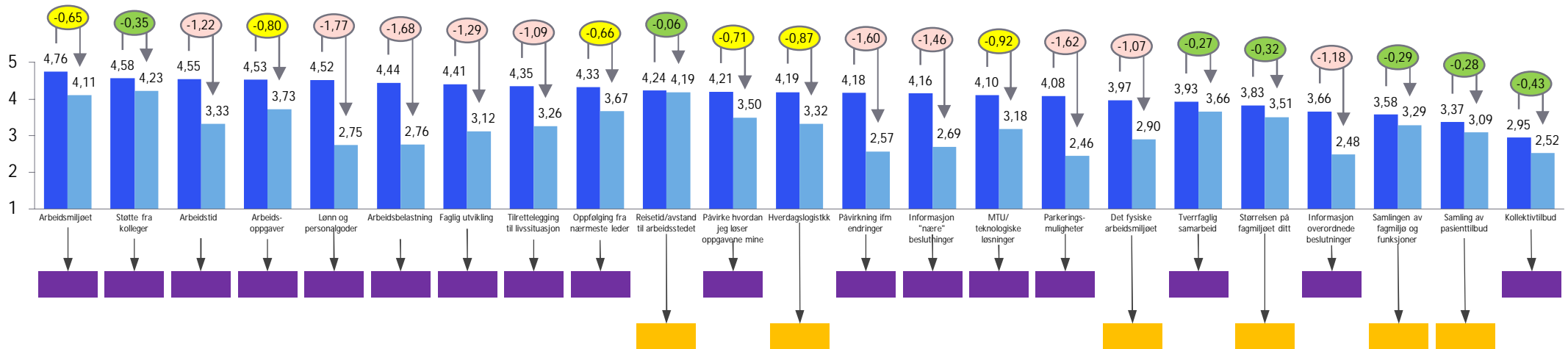
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Elverum/Hamar, n= 1064

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ● = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ● = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,76)
- Støtte fra kolleger (4,58)
- Arbeidstid (4,55)
- Arbeidsoppgaver (4,53)
- Lønn og personalgoder (4,52)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,77)
- Arbeidsbelastning (-1,68)
- Parkeringsmuligheter (-1,62)
- Påvirkning ift endringer (-1,60)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,46)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

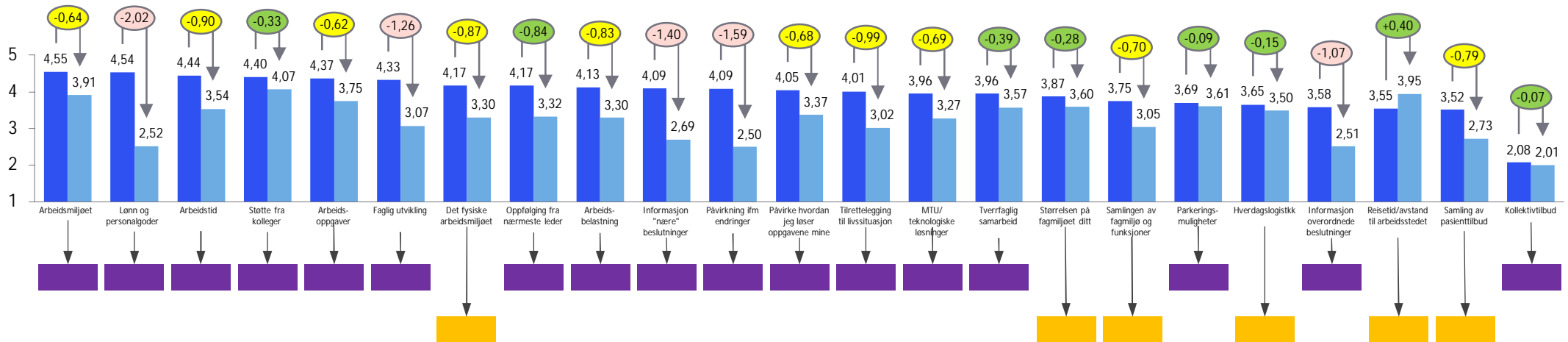
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Prehospitaltjenester, n= 277

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljø (4,55)
- Lønn og personalgoder (4,54)
- Arbeidstid (4,44)
- Støtte fra kolleger (4,40)
- Arbeidsoppgaver (4,37)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-2,02)
- Påvirkning ifm endringer (-1,59)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,40)
- Tilrettelegging til livssituasjon (-1,07)
- Arbeidstid (-0,90)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

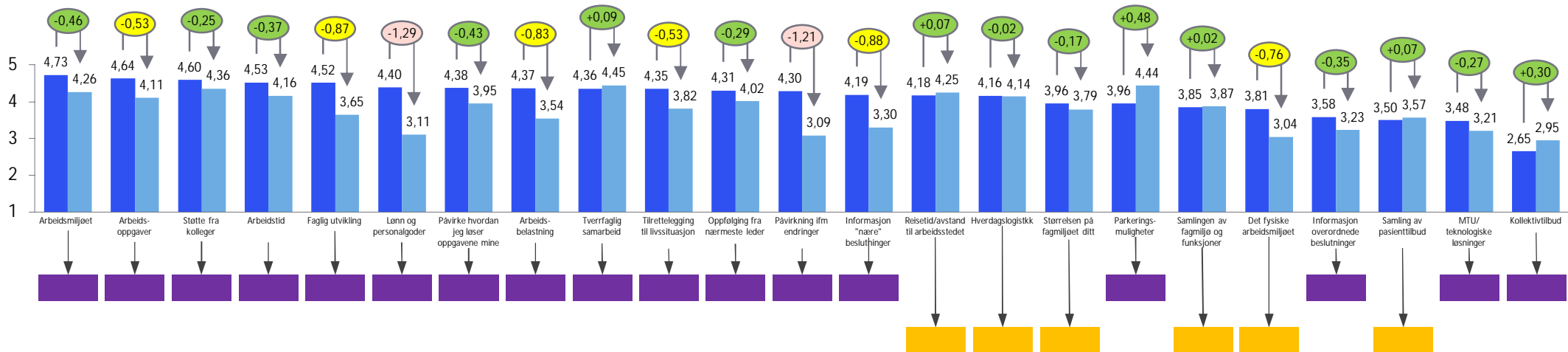
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Habilitering og rehabilitering, n= 182

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,73)
- Arbeidsoppgaver (4,64)
- Støtte fra kolleger (4,60)
- Arbeidstid (4,53)
- Faglig utvikling (4,52)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,29)
- Påvirkning ifm endringer (-1,21)
- Informasjon «nære» bestninger (-0,88)
- Faglig utvikling (-0,87)
- Arbeidsbelastning (-0,83)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

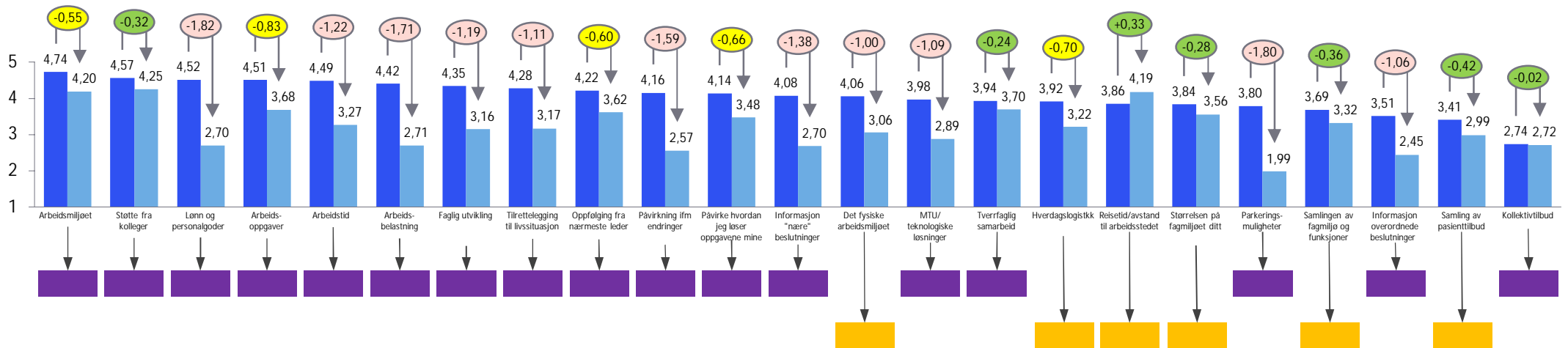
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Gjøvik/Lillehammer, n= 1157

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ● = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ● = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,74)
- Støtte fra kolleger (4,57)
- Lønn og personalgoder (4,52)
- Arbeidsoppgaver (4,51)
- Arbeidstid (4,49)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,82)
- Parkeringsmuligheter (-1,80)
- Arbeidsbelastning (-1,71)
- Påvirkning ifm endringer (-1,59)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,38)



«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

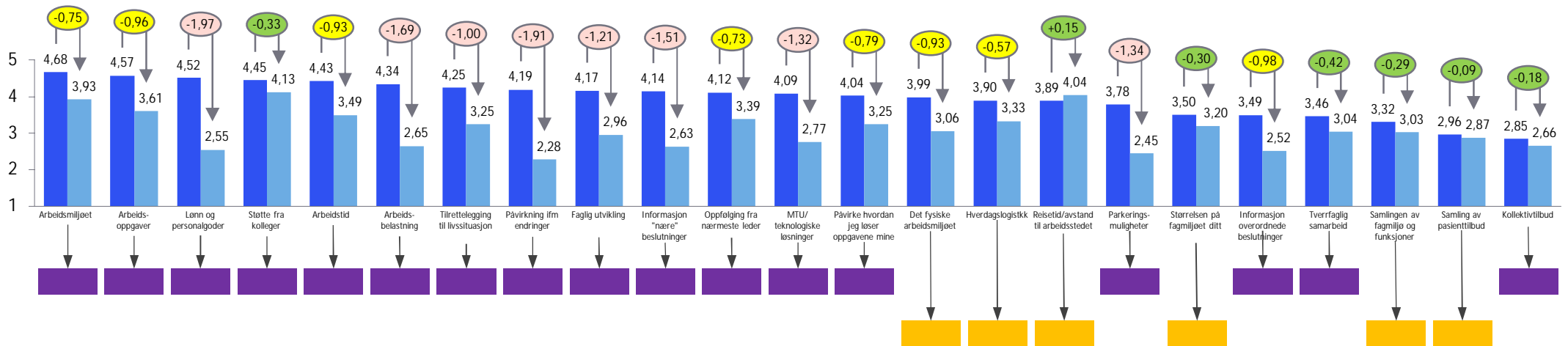
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Medisinsk service, n= 223

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ● = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ● = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,68)
- Arbeidsoppgaver (4,57)
- Lønn og personalgoder (4,52)
- Støtte fra kolleger (4,45)
- Arbeidstid (4,43)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,97)
- Påvirkning ifm endringer (-1,91)
- Arbeidsbelastning (-1,69)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,51)
- Parkeringsmuligheter (-1,34)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

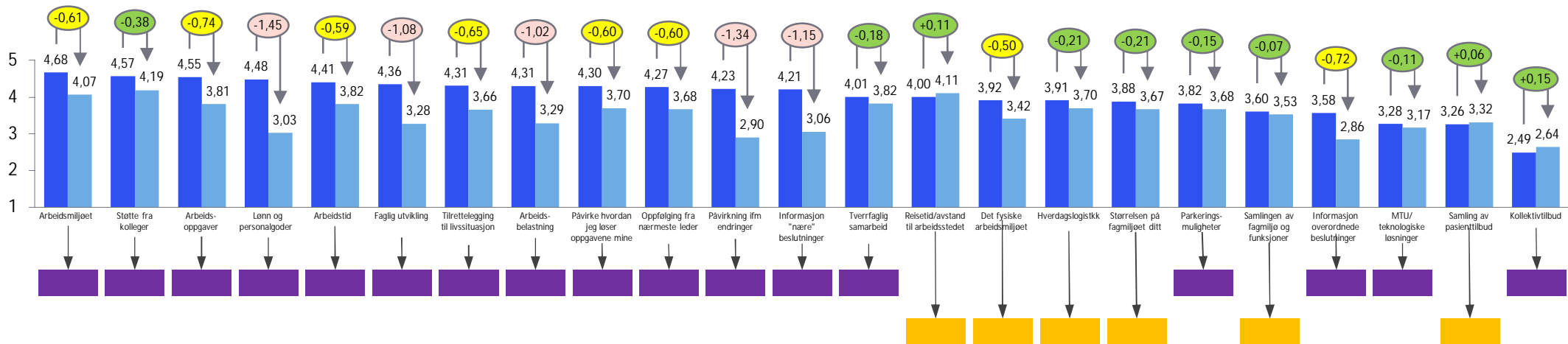
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Psykiatri, n= 1164

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,68)
- Støtte fra kolleger (4,57)
- Arbeidsoppgaver (4,55)
- Lønn og personalgoder (4,48)
- Arbeidstid (4,41)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,45)
- Påvirkning ifm endringer (-1,34)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,15)
- Faglig utvikling (-1,08)
- Arbeidsbelastning (-1,02)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

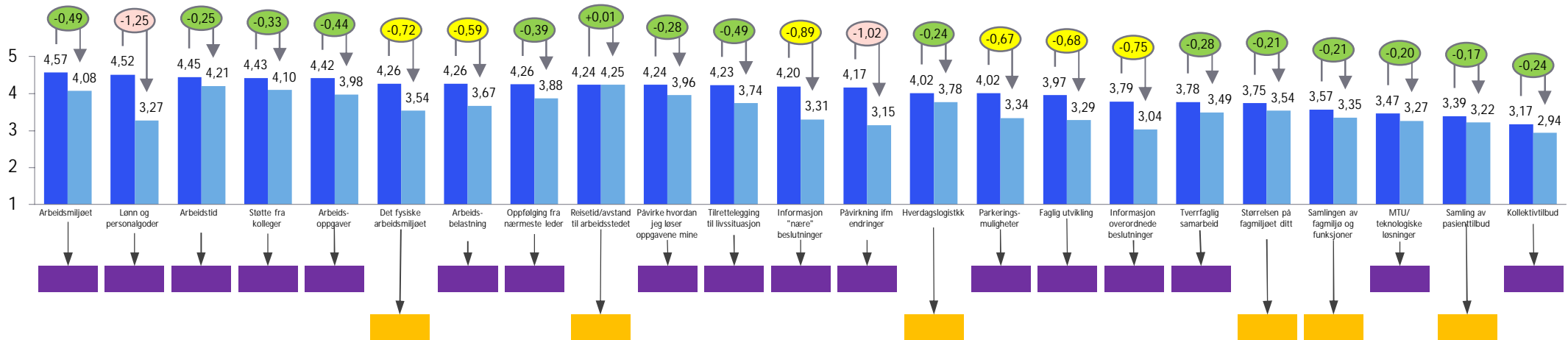
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Eiendom og internservice, n= 370

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,57)
- Lønn og personalgoder (4,52)
- Arbeidstid (4,45)
- Støtte fra kolleger (4,43)
- Arbeidsoppgaver (4,42)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,25)
- Påvirkning ift endringer (-1,02)
- Informasjon «nære» beslutninger (-0,89)
- Informasjon om overordnede beslutninger (-0,75)
- Det fysiske arbeidsmiljøet (-0,72)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

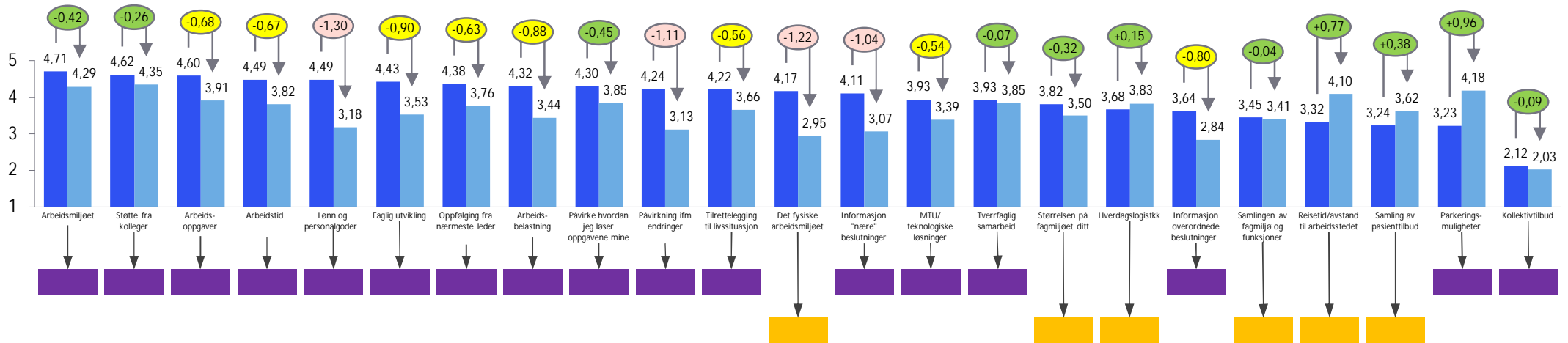
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Tynset, n= 136

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,71)
- Støtte fra kolleger (4,62)
- Arbeidsoppgaver (4,60)
- Arbeidstid (4,49)
- Lønn og personalgoder (4,49)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,30)
- Det fysiske arbeidsmiljøet (-1,22)
- Påvirkning ifm endringer (-1,11)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,04)
- Faglig utvikling (-0,90)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

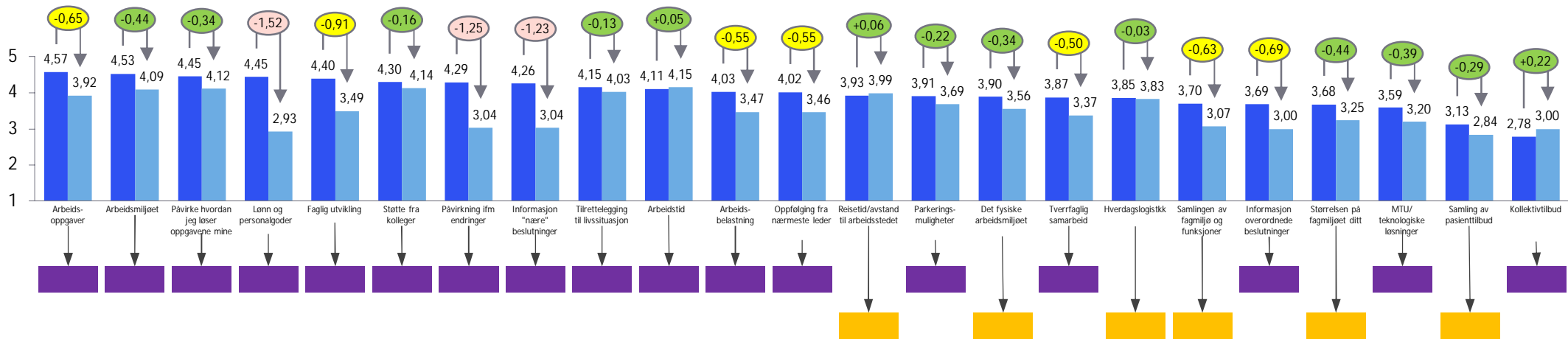
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Medisin og Helsefag, n= 110

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ = Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ = Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsoppgaver (4,57)
- Arbeidsmiljøet (4,53)
- Påvirke hvordan jeg løser arbeidsoppgavene mine (4,45)
- Lønn og personalgoder (4,45)
- Faglig utvikling (4,40)

Fem største gap

- Lønn og personalgoder (-1,52)
- Påvirkning ifm endringer (-1,25)
- Informasjon «nære» beslutninger (-1,23)
- Faglig utvikling (-0,91)
- Informasjon om overordnede beslutninger (-0,69)

«Fornøyd med» versus «Viktig for å forbli ansatt»

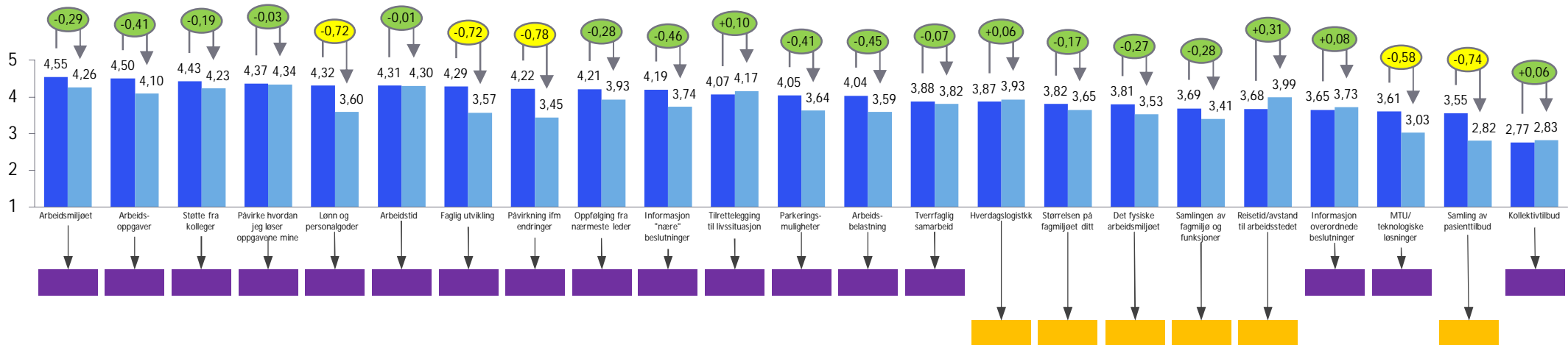
Grafen viser de ansattes vurdering av hvor viktig de 23 definerte faktorene er for å forbli ansatt i foretaket, sett opp mot hvor fornøyd de er med disse per i dag. Faktorene er sortert etter viktighet. Størrelsen på gap mellom viktig og fornøyd er visuelt indikert iht skala til høyre. Utvalg: Stab, n= 103

Spørsmålsformulering:

- Hvor fornøyd er du med følgende i din arbeidshverdag
- Hvor viktig er følgende for at du skal forbli ansatt i Sykehuset Innlandet HF

Skala:

- | | | |
|---|-----------------|-----------|
| 1. svært lite fornøyd/svært lite viktig | ○ = Gap > 1 | ■ Viktig |
| 3. nøytralt | ○ = Gap 1 - 0,5 | ■ Fornøyd |
| 5. svært fornøyd/svært viktig | ○ = Gap < 0,5 | |



■ = Generelle faktorer

■ = Faktorer med høyere tilknytning til strukturvalg

Fem høyest viktighet

- Arbeidsmiljøet (4,55)
- Arbeidsoppgaver (4,50)
- Støtte fra kolleger (4,43)
- Påvirke hvordan jeg løser oppgavene mine (4,37)
- Lønn og personalgoder (4,32)

Fem største gap

- Påvirkning ifm endringer (-0,78)
- Samling av pasient (-0,74)
- Lønn og personalgoder (-0,72)
- Faglig utvikling (-0,72)
- MTU/ teknologiske løsninger (-0,58)

Oppsummering av viktig/fornøyd

- **Viktighet:**

- På foretaksnivå vurderes følgende som de viktigste faktorene Arbeidsmiljø, Støtte fra kolleger, Arbeidstid, Arbeidsoppgaver, og Lønn og personalgoder
- Generelle faktorer oppleves i dag viktigere enn de seks faktorene med særskilt betydning ved en ev. endring av sykehusstruktur
- Det er kun mindre forskjeller i vurderingene gjort av hhv. berørte ansatte og ikke-berørte ansatte
- Det er gjennomgående relativt små forskjeller i svarmønster mellom divisjonene, men noe større forskjeller mellom divisjonene når gapene for alle faktorer summeres

- **Fornøydhet:**

- På foretaksnivå vurderes de mest fornøyde områdene til å være Støtte fra kolleger, Reisetid til arbeidstidssted, Arbeidsmiljø, Arbeidsoppgaver og Muligheten for tverrfaglig samarbeid
- På den andre siden vurderes de minst fornøyde områdene til å være Kollektivtilbud, Informasjon om overordnede beslutninger, Påvirkning ifm endringer, Lønn og personalgoder og Informasjon «nære» beslutninger

- **Gap:**

- På foretaksnivå er gapene mellom fornøydhet og viktighet størst på områdene Lønn og personalgoder, Påvirkning ifm endringer, Arbeidsbelastninger, Informasjon «nære» beslutninger og Muligheten for faglig utvikling
- På yrkeskategori har sykepleiere (uten spesialisering) størst gap om man ser alle gap under ett, etterfulgt av LIS-leger og spesialsykepleiere
- Dataen viser en klar sammenheng mellom alder og gap, der de yngre har større gap mellom viktighet og fornøydhet, og de eldre har gradvis mindre gap når alle faktorer summeres
- Det er vesentlig større gap for kvinner enn menn
- Ledere har mindre gap enn ikke-ledere
- Den berørte gruppen ved et ev. Mjøssykehus har marginalt større gap enn den ikke-berørte gruppen
- Dersom man summerer gapene i alle faktorer i divisjonene ser vi at Elverum/Hamar, Medisinsk service, Gjøvik/Lillehammer og Prehospitale tjenester drar opp gjennomsnittlig gap i foretaket. På den andre siden tar Psykisk helsevern, Medisin og helsefag, Tynset, Hab/Rehab og Stab SI HF ned gjennomsnittet av gapene i foretaket



Kapittel 4

Veien videre

Veien videre

Resultatene fra spørreundersøkelsen representerer meningene til en stor andel av de ansatte i Sykehuset Innlandet. Rapporten gjengir data på en nøktern måte. For at resultatene skal ha en verdi må de bearbejdes og omsettes i relevante tiltak. Denne bearbejding vil være avhengig av gjeldende situasjon og kontekst i hver av divisjonene. På denne måten vil spørreundersøkelsen understøtte risiko-analysene som allerede er utarbejdet.

Plan for videre arbeid med tiltak og oppfølging	Ansvarlig	Dato
Divisjonsvise arbeidsmøter med ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten Tema: • Gjennomgå og drøfte av divisjonsvise analyser • Gjennomgå og revidere eksisterende tiltaksplan	Divisjonsdirektør	Mars/april 2023
Felles arbeidsmøte på foretaksnivå med divisjonsdirektører, tillitsvalgte og vernetjenesten Tema: • Gjennomgå og drøfte oppdaterte risikoanalyser og tiltaksplaner • Utarbeide tiltaksplan på foretaksnivå	Administrerende direktør	5. mai 2023
Oppdatert tiltaksplan på foretaksnivå og divisjonsnivå ferdigstilt	Administrerende direktør og divisjonsdirektører	31. mai. 2023
Kvartalsvis rapportering i divisjonsvise oppfølgingsmøter med administrerende direktør	Administrerende direktør og divisjonsdirektører	
Gjennomføring av ny spørreundersøkelse for å mål effekt og vurdere behovet for nye tiltak	Administrerende direktør	Feb. 2024
Divisjonsvise arbeidsmøter med ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten Tema: • Gjennomgå og drøfte av divisjonsvise analyser • Gjennomgå og revidere eksisterende tiltaksplan	Divisjonsdirektør	Mars/april 2024
Felles arbeidsmøte på foretaksnivå med divisjonsdirektører, tillitsvalgte og vernetjenesten Tema: • Gjennomgå og drøfte oppdaterte risikoanalyser og tiltaksplaner • Utarbeide tiltaksplan på foretaksnivå	Administrerende direktør	Mai 2024
Planen for videre oppfølging evalueres	Administrerende direktør	Januar 2025

- Det er utarbejdet en plan for oppfølging av spørreundersøkelsen. Planen gjengis til venstre.
- I hovedtrekk innebærer planen divisjonsvis bearbejding av resultatene, samt en konsolidering på foretaksnivå
- Formålet er å etablere oppdaterte tiltaksplaner for bibehold av ansatte både på foretaks- og divisjonsnivå
- Det er lagt opp til kvartalsvis rapportering og oppfølging av planene
- Det er videre planlagt en oppfølgingsundersøkelse i januar/februar 2024



Vedlegg

Vedlegg 1 – Viktig, fornøyd og gap etter yrkeskategorier

Tabellen viser en gap-analyse illustrerer viktighet og fornøydhet samt forskjellen mellom disse på 23 definerte faktorer.

Utvalg: Hele Sykehuset Innlandet HF, n= 4786

Bakgrunnsvariabel	LIS-lege			Overlege			Sykepleier			Spesialsykepleier			Pasientrettede stillinger			Admin/ledelse			Øvrige		
	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G
Lønn og personalgoder	4,42	2,57	1,84	4,63	4,09	0,54	4,55	2,48	2,07	4,59	2,73	1,86	4,48	3,02	1,45	4,47	3,30	1,16	4,49	2,85	1,64
Arbeidstid	4,66	2,85	1,81	4,59	3,68	0,91	4,54	3,08	1,45	4,55	3,35	1,21	4,44	4,00	0,44	4,33	4,19	0,15	4,43	3,73	0,70
Reisetid/avstand til arbeidsstedet	3,95	4,00	- 0,05	4,48	2,99	1,49	3,95	4,14	- 0,19	4,08	4,27	- 0,20	4,11	4,16	- 0,05	3,93	4,10	- 0,17	3,95	4,13	- 0,18
Arbeidsbelastning	4,48	2,62	1,86	4,45	3,26	1,18	4,50	2,62	1,88	4,43	3,02	1,41	4,26	3,35	0,91	4,19	3,39	0,81	4,30	3,14	1,15
Muligheten for faglig utvikling	4,44	3,36	1,08	4,42	4,13	0,29	4,36	3,12	1,24	4,48	3,08	1,40	4,30	3,29	1,01	4,32	3,54	0,78	4,17	3,13	1,05
Kollektivtilbudet til ditt arbeidssted	2,52	2,52	0,01	4,39	2,72	1,67	2,61	2,48	0,13	2,70	2,42	0,28	2,66	2,83	- 0,16	2,88	2,80	0,08	2,72	2,64	0,08
Parkeringsmulighetene ved ditt arbeidssted	3,45	2,43	1,03	4,34	2,99	1,35	4,03	2,52	1,51	4,05	2,77	1,28	3,89	3,21	0,67	3,95	3,42	0,53	3,79	3,10	0,69
Hverdagslogistikk	4,14	2,99	1,15	4,33	3,61	0,72	4,02	3,19	0,82	4,01	3,43	0,59	3,93	3,68	0,26	3,97	3,85	0,12	3,86	3,53	0,33
MTU/ teknologiske løsninger	3,73	3,00	0,74	4,27	3,36	0,90	3,95	2,97	0,98	3,97	3,16	0,81	3,46	3,23	0,23	3,66	3,13	0,54	3,73	3,14	0,59
Oppfølging fra nærmeste leder	4,04	3,67	0,37	4,23	2,53	1,70	4,34	3,61	0,74	4,37	3,60	0,77	4,30	3,79	0,51	4,28	3,84	0,44	4,19	3,51	0,67
Muligheten til å påvirke hvordan jeg løser oppgavene mine	4,12	3,32	0,80	4,03	3,44	0,59	4,09	3,40	0,69	4,26	3,50	0,76	4,26	3,76	0,50	4,34	4,02	0,32	4,14	3,52	0,62
Arbeidsmiljøet	4,79	4,17	0,62	3,94	3,65	0,29	4,80	4,19	0,60	4,76	4,11	0,64	4,70	4,11	0,59	4,64	4,17	0,48	4,60	4,00	0,59
Støtte fra kolleger der du jobber	4,64	4,22	0,42	3,92	2,54	1,38	4,65	4,33	0,33	4,57	4,21	0,37	4,61	4,28	0,33	4,46	4,15	0,31	4,47	4,14	0,32
Det fysiske arbeidsmiljøet	3,64	2,82	0,81	3,88	3,65	0,23	4,09	2,82	1,27	4,01	3,03	0,98	4,08	3,40	0,69	4,00	3,43	0,57	4,10	3,33	0,78
Størrelsen på fagmiljøet ditt	3,86	3,47	0,40	3,88	4,04	- 0,16	3,85	3,50	0,35	3,91	3,63	0,28	3,88	3,77	0,11	3,82	3,55	0,27	3,72	3,54	0,18
Muligheten for tverrfaglig samarbeid	3,79	3,73	0,06	3,83	3,30	0,53	3,97	3,73	0,24	4,01	3,73	0,28	4,10	3,86	0,23	3,92	3,72	0,19	3,80	3,52	0,28
Den fysiske samlingen av fagmiljø og funksjoner	3,66	3,15	0,52	3,81	2,93	0,89	3,69	3,34	0,35	3,59	3,37	0,22	3,72	3,62	0,10	3,66	3,39	0,26	3,51	3,28	0,22
Informasjon om overordnede beslutninger	3,34	2,31	1,03	3,62	3,12	0,50	3,59	2,40	1,19	3,64	2,45	1,20	3,63	2,95	0,68	3,63	3,23	0,39	3,65	2,68	0,97
Informasjon «nære» beslutninger	3,91	2,60	1,31	3,55	3,11	0,43	4,12	2,63	1,49	4,19	2,73	1,45	4,23	3,10	1,13	4,26	3,35	0,90	4,13	2,87	1,26
Arbeidsoppgavene dine	4,54	3,51	1,03	3,37	2,53	0,84	4,49	3,58	0,91	4,55	3,75	0,80	4,57	3,93	0,64	4,54	3,97	0,56	4,46	3,80	0,66
Tilrettelegging til livssituasjon	4,46	3,05	1,40	3,37	2,28	1,09	4,33	3,11	1,22	4,35	3,26	1,09	4,34	3,75	0,59	4,15	3,85	0,30	4,21	3,35	0,86
Graden av samling av pasienttilbud	3,35	2,93	0,42	3,25	3,00	0,24	3,34	3,04	0,29	3,38	3,11	0,28	3,38	3,44	- 0,06	3,40	3,11	0,29	3,28	3,08	0,20
Påvirkning ifm endringer	4,13	2,42	1,71	2,66	2,71	- 0,05	4,15	2,61	1,54	4,21	2,52	1,68	4,23	2,99	1,24	4,27	3,08	1,20	4,12	2,71	1,42



Vedlegg 2 – Viktig, fornøyd og gap etter aldergrupper

Tabellen viser en gap-analyse som illustrerer viktighet og fornøydhet samt forskjellen mellom disse på 23 definerte faktorer. Utvalg: Hele Sykehuset Innlandet HF, n= 4786

Bakgrunnsvariabel	20-årene			30-årene			40-årene			50-årene			60-årene			70-årene		
	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G
Lønn og personalgoder	4,51	2,47	2,04	4,57	2,61	1,96	4,48	2,82	1,66	4,49	3,08	1,42	4,46	3,23	1,23	3,44	3,56	-0,11
Arbeidstid	4,40	3,07	1,33	4,57	3,39	1,18	4,57	3,64	0,94	4,43	3,78	0,65	4,37	3,88	0,48	3,89	4,28	-0,39
Reisetid/avstand til arbeidsstedet	3,80	3,89	-0,09	3,99	4,12	-0,13	3,99	4,13	-0,14	3,99	4,19	-0,19	3,97	4,28	-0,31	3,61	3,89	-0,28
Arbeidsbelastning	4,35	2,63	1,71	4,44	2,82	1,63	4,44	3,00	1,44	4,33	3,24	1,08	4,24	3,41	0,83	3,78	4,06	-0,28
Muligheten for faglig utvikling	4,31	3,22	1,08	4,43	3,15	1,28	4,43	3,15	1,28	4,31	3,26	1,06	4,18	3,35	0,82	4,06	3,72	0,33
Kollektivtilbudet til ditt arbeidssted	2,44	2,45	-0,00	2,39	2,55	-0,16	2,39	2,57	-0,18	2,91	2,69	0,23	3,06	2,84	0,22	2,67	2,94	-0,28
Parkeringsmulighetene ved ditt arbeidssted	3,72	2,59	1,13	3,84	2,64	1,20	3,84	2,93	0,91	3,95	3,20	0,75	3,93	3,25	0,69	3,17	3,17	-
Hverdagslogistikk	3,81	3,15	0,65	4,19	3,24	0,95	4,19	3,44	0,75	3,86	3,74	0,12	3,81	3,81	0,00	3,39	3,89	-0,50
MTU/ teknologiske løsninger	3,78	3,05	0,73	3,70	3,00	0,71	3,70	3,02	0,68	3,82	3,21	0,60	3,79	3,23	0,55	3,39	3,61	-0,22
Oppfølging fra nærmeste leder	4,17	3,45	0,72	4,24	3,66	0,58	4,24	3,62	0,62	4,31	3,70	0,60	4,29	3,76	0,53	3,83	3,67	0,17
Muligheten til å påvirke hvordan jeg løser oppgavene mine	3,99	3,38	0,61	4,18	3,50	0,68	4,18	3,60	0,57	4,28	3,70	0,58	4,27	3,81	0,46	4,28	4,11	0,17
Arbeidsmiljøet	4,75	4,18	0,58	4,77	4,10	0,67	4,77	4,01	0,75	4,68	4,16	0,52	4,58	4,17	0,42	4,50	4,39	0,11
Støtte fra kolleger der du jobber	4,69	4,34	0,35	4,57	4,24	0,32	4,57	4,12	0,45	4,51	4,21	0,30	4,48	4,22	0,26	4,06	4,11	-0,06
Det fysiske arbeidsmiljøet	4,10	2,92	1,18	3,89	2,93	0,97	3,89	3,11	0,78	4,07	3,35	0,72	4,11	3,53	0,58	3,67	4,06	-0,39
Størrelsen på fagmiljøet ditt	3,77	3,45	0,33	3,78	3,43	0,35	3,78	3,48	0,30	3,86	3,67	0,19	3,91	3,76	0,15	3,67	3,72	-0,06
Muligheten for tverrfaglig samarbeid	3,86	3,67	0,18	3,85	3,65	0,20	3,85	3,65	0,20	3,99	3,73	0,26	4,05	3,79	0,26	3,89	3,78	0,11
Den fysiske samlingen av fagmiljø og funksjoner	3,66	3,31	0,35	3,59	3,30	0,29	3,59	3,28	0,30	3,64	3,41	0,23	3,72	3,50	0,23	3,56	3,50	0,06
Informasjon om overordnede beslutninger	3,47	2,46	1,01	3,47	2,44	1,02	3,47	2,66	0,81	3,71	2,85	0,86	3,78	2,95	0,83	3,39	3,11	0,28
Informasjon «nære» beslutninger	4,06	2,65	1,40	4,08	2,70	1,38	4,08	2,85	1,23	4,24	3,01	1,23	4,24	3,18	1,06	4,11	3,44	0,67
Arbeidsoppgavene dine	4,49	3,56	0,93	4,55	3,69	0,86	4,55	3,72	0,83	4,53	3,90	0,63	4,45	3,96	0,49	4,44	4,33	0,11
Tilrettelegging til livssituasjon	4,29	3,14	1,15	4,37	3,27	1,10	4,37	3,43	0,94	4,23	3,55	0,68	4,32	3,62	0,69	4,06	4,06	-
Graden av samling av pasienttilbud	3,26	3,01	0,25	3,22	3,06	0,17	3,22	3,07	0,15	3,43	3,20	0,22	3,58	3,22	0,35	3,39	3,56	-0,17
Påvirkning ifm endringer	4,07	2,66	1,40	4,19	2,63	1,55	4,19	2,70	1,49	4,24	2,81	1,43	4,22	2,90	1,32	3,72	3,06	0,67

Vedlegg 3 – Vektig, fornøyd og gap etter kjønn og leder/ikke leder

Tabellen viser en gap-analyse som illustrerer viktighet og fornøydhet samt forskjellen mellom disse på 23 definerte faktorer.

Utvalg: Hele Sykehuset Innlandet HF, n= 4786

Bakgrunnsvariabel	Kvinne			Mann			Leder			Ikke leder		
	V	F	G	V	F	G	V	F	G	V	F	G
Lønn og personalgoder	4,51	2,90	1,61	4,44	2,77	1,68	4,42	3,59	0,83	4,50	2,82	1,68
Arbeidstid	4,51	3,64	0,88	4,28	3,50	0,78	4,28	4,20	0,09	4,48	3,56	0,91
Reisetid/avstand til arbeidsstedet	4,04	4,16	-0,12	3,79	4,09	-0,30	3,81	4,27	-0,46	4,00	4,13	-0,14
Arbeidsbelastning	4,42	3,03	1,39	4,06	3,14	0,91	4,19	3,28	0,91	4,35	3,04	1,31
Muligheten for faglig utvikling	4,37	3,25	1,12	4,20	3,12	1,08	4,41	3,76	0,65	4,33	3,18	1,15
Kollektivtilbudet til ditt arbeidssted	2,77	2,65	0,12	2,49	2,54	-0,05	2,98	2,89	0,09	2,69	2,61	0,08
Parkeringsmulighetene ved ditt arbeidssted	3,95	2,91	1,04	3,59	3,10	0,49	4,00	3,32	0,68	3,87	2,93	0,94
Hverdagslogistikk	4,03	3,51	0,52	3,76	3,49	0,27	3,95	3,95	-	3,97	3,47	0,50
MTU/ teknologiske løsninger	3,80	3,11	0,69	3,64	3,08	0,55	3,81	3,13	0,68	3,76	3,10	0,66
Oppfølging fra nærmeste leder	4,32	3,68	0,64	4,01	3,58	0,43	4,34	3,94	0,41	4,25	3,64	0,61
Muligheten til å påvirke hvordan jeg løser oppgavene mine	4,25	3,61	0,64	4,12	3,65	0,47	4,51	4,20	0,31	4,20	3,58	0,62
Arbeidsmiljøet	4,74	4,14	0,60	4,51	4,01	0,50	4,64	4,36	0,28	4,70	4,09	0,60
Støtte fra kolleger der du jobber	4,62	4,24	0,38	4,24	4,09	0,15	4,43	4,17	0,26	4,55	4,21	0,34
Det fysiske arbeidsmiljøet	4,06	3,16	0,90	3,83	3,25	0,58	3,94	3,41	0,53	4,02	3,17	0,85
Størrelsen på fagmiljøet ditt	3,88	3,59	0,29	3,64	3,45	0,19	3,92	3,76	0,16	3,82	3,55	0,27
Muligheten for tverrfaglig samarbeid	3,99	3,72	0,27	3,74	3,61	0,12	4,06	3,92	0,14	3,92	3,68	0,24
Den fysiske samlingen av fagmiljø og funksjoner	3,67	3,39	0,28	3,43	3,24	0,19	3,77	3,48	0,29	3,61	3,35	0,26
Informasjon om overordnede beslutninger	3,64	2,72	0,92	3,45	2,57	0,88	3,66	3,38	0,28	3,60	2,64	0,96
Informasjon «nære» beslutninger	4,21	2,92	1,29	3,94	2,81	1,13	4,31	3,50	0,80	4,14	2,85	1,29
Arbeidsoppgavene dine	4,57	3,80	0,77	4,36	3,74	0,62	4,52	4,07	0,45	4,52	3,76	0,76
Tilrettelegging til livssituasjon	4,34	3,42	0,92	4,03	3,46	0,57	4,04	3,82	0,22	4,29	3,40	0,89
Graden av samling av pasienttilbud	3,39	3,16	0,24	3,17	3,00	0,17	3,57	3,08	0,49	3,33	3,13	0,20
Påvirkning ifm endringer	4,24	2,75	1,49	4,01	2,71	1,30	4,30	3,19	1,11	4,18	2,71	1,47