

Sykehuset Innlandet HF
Styremøte 19.06.24

SAK NR 054 – 2024
RESULTAT FRA SPØRREUNDERSØKELSEN FORBEDRING 2024

Forslag til

VEDTAK:

1. Styret tar «Rapport fra ForBedring 2024» til orientering.
2. Styret ber om at resultater fra undersøkelsen benyttes i arbeidet med forbedring av pasientsikkerhetskulturen og arbeidsmiljøet, og i arbeidet for å beholde medarbeidere i Sykehuset Innlandet.

Brumunddal, 12. juni 2024

Alice Beathe Andersgaard
Administrerende direktør

SAKSFRAMSTILLING

SAK NR. 054 – 2024

Bakgrunn

Forbedringsundersøkelsen er et resultat av et nasjonalt samarbeid mellom helseregionene, helseforetakene og pasientsikkerhetsprogrammet i Helsedirektoratet, samt Helse- og omsorgsdepartementet. Arbeidet resulterte i en ny nasjonal samordnet medarbeiderundersøkelse, kalt ForBedring, som ble gjennomført første gang i 2018.

Begrunnelsen for å samle tidligere medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelser i én felles undersøkelse, er at det er tydelige holdepunkter for at forekomsten av uønskede hendelser blir påvirket av både pasientsikkerhetskultur og arbeidsmiljø. Det antas at risiko for uønskede hendelser kan reduseres ved å forbedre arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur, samt at god pasientsikkerhet igjen bidrar til godt arbeidsmiljø. Søkelyset på arbeidsmiljø er også en viktig del av arbeidet med å beholde og rekruttere kvalifisert helsepersonell. Sykehuset Innlandet gjennomført i 2023 en spørreundersøkelse som kartla hvilke faktorer som påvirker foretakets evne til å beholde medarbeidere. Arbeidsmiljø og støtte fra kollegaer ble oppgitt som de to viktigste faktorene.

Saken har til hensikt å gi styret innsikt i resultatene fra forbedringsundersøkelsen i 2024.

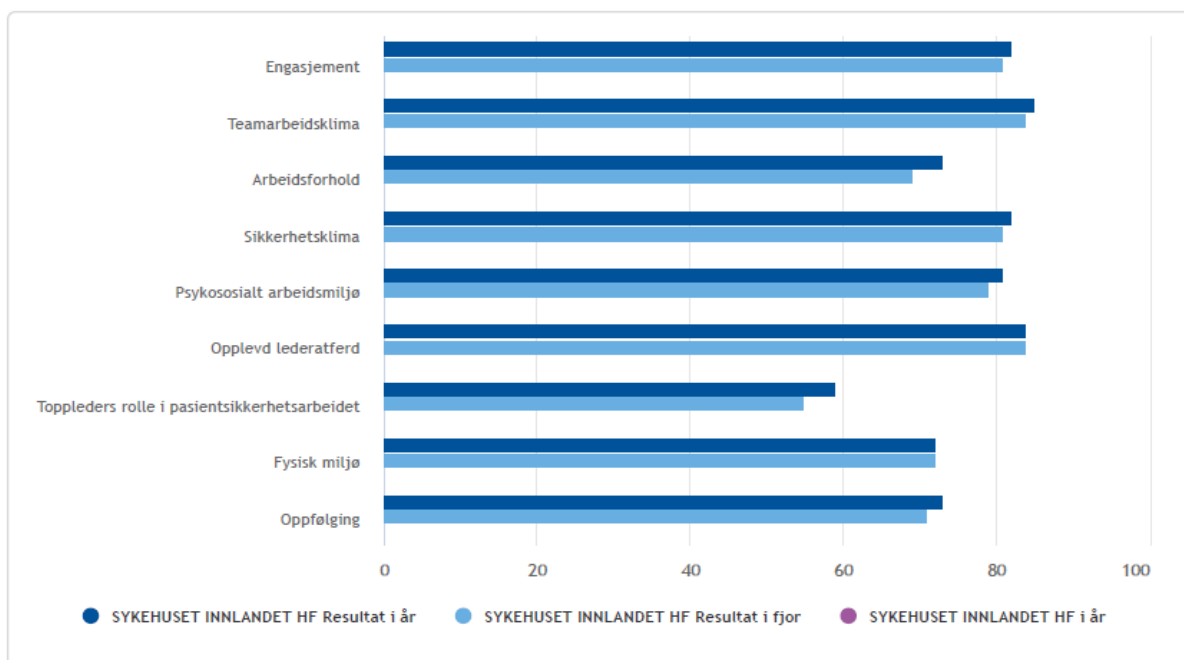
Saksframstilling

Foretaket forventer at alle medarbeidere og ledere i foretaket deltar i undersøkelsen, både ved å svare på spørreskjemaet og ved å gi innspill til lokale forbedringstiltak i egen enhet. Årets undersøkelse i Sykehuset Innlandet hadde en deltakelse på 75 prosent. Svarprosenten er tre prosent lavere enn i fjor, noe som i stor grad antas å skyldes tekniske forhold knyttet til årets utsendelse av undersøkelsen. Den primære motivasjonen for å delta, er at resultatene følges opp og at oppfølgingsarbeidet gir positiv effekt på pasientsikkerhetskultur, arbeidsmiljø og det å beholde medarbeidere. Oppfølgingsarbeidet er viktig både for å nå målsettingene bak undersøkelsen og for å øke deltakelsen ytterligere.

Ledere på alle ledernivåer skal følge opp resultatene for enheter innenfor eget ansvarsområde. Enheter med lav deltakelse, lave scorere, og/eller unormal stor spredning av scorene skal følges opp spesielt. Det er viktig å understreke at undersøkelsen kun gir indikasjoner på utfordringer. Slike indikasjoner må vurderes nærmere sammen med enhetens ansatte. Alle ledere i Sykehuset Innlandet må gjennomgå resultatene med sine medarbeidere og involvere dem i det systematiske forbedringsarbeidet.

Resultatet fra ForBedring presenteres for foretakets ledelse og styre. Foretakets ledelse og styre skal påse at undersøkelsen gjennomføres og blir fulgt opp med konkrete tiltak i avdelinger og enheter med tiltak for forbedring og tiltak for å bevare det som er bra.

Hovedresultater for Sykehuset Innlandet 2024 og 2023, fordelt per hovedtema:

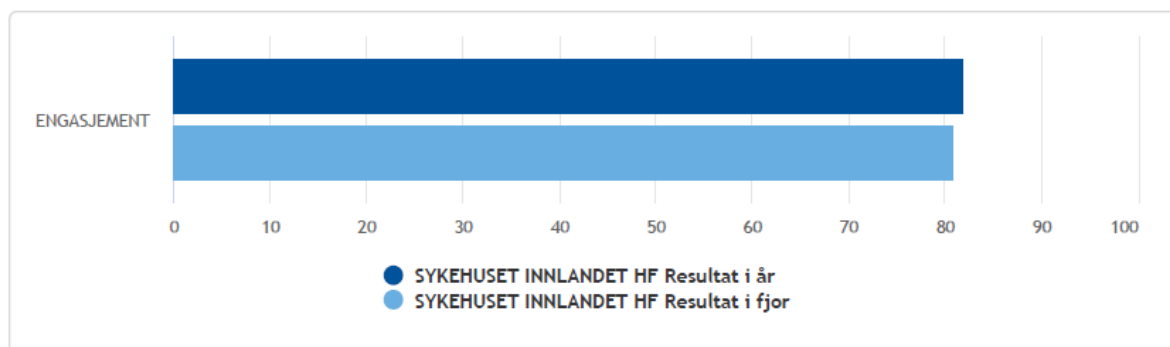


Tabellen over viser utviklingen de siste to årene. Resultatene er relativt stabile over tid, med en er svak positiv utvikling på flere av områdene. Den største positive endringen er innenfor tema arbeidsforhold, som har økt fra 69 til 73. Det betyr at flere ansatte opplever at arbeidsbelastningen er passe og at de rekker å ta pause og spise i løpet av dagen. Resultatene i Sykehuset Innlandet er på tilsvarende nivå som andre foretak i Helse Sør-Øst.

Resultater for Sykehuset Innlandet – kommentarer knyttet til utvalgte områder

Under følger kommentarer til utvalgte områder:

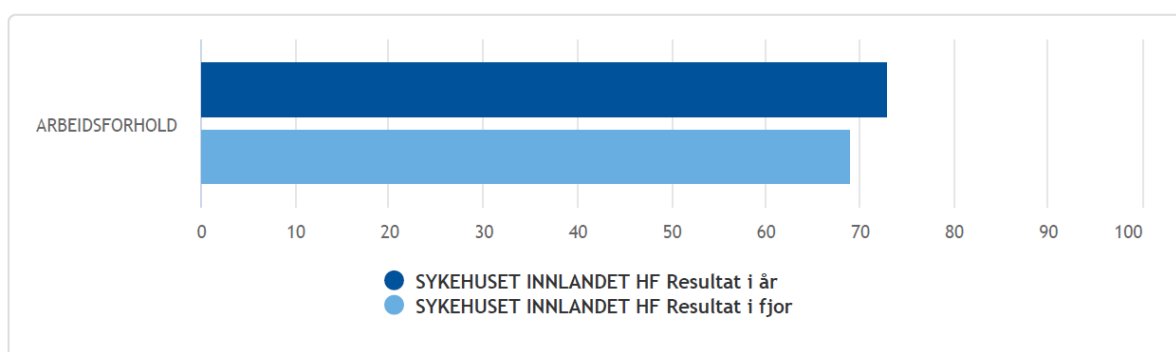
Engasjement



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Engasjement	5352		82	81		82
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	5351	6	90	90		90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	5342	15	84	83		83
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	5340	17	81	79		81
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	5328	29	77	76		77
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	5339	18	72	71		73
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	5349	8	87	85		86

Resultatene fra undersøkelsen viser at hovedvekten av medarbeiderne i Sykehuset Innlandet formidler til sine venner at Sykehuset Innlandet er et godt sted å jobbe og de er samlet sett gode fornøyd med å jobbe her. Det er viktig for å beholde og rekruttere medarbeidere.

Arbeidsforhold

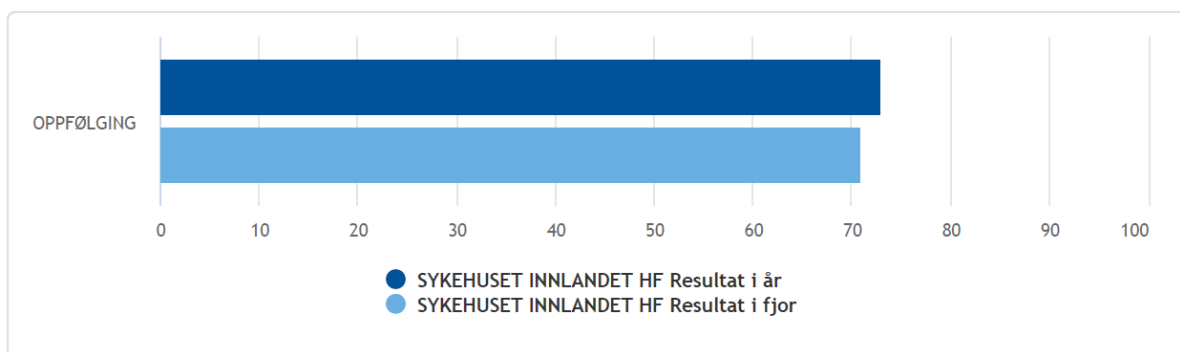


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Arbeidsforhold	5349		73	69		70
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	5333	24	74	72		73
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	5345	12	66	63		63
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	5338	19	78	74		74

Det er stor variasjon mellom avdelinger/enheter i opplevd arbeidsbelastning, men det er en positiv utvikling på foretaksnivå. Utfordringen over tid er størst ved de indremedisinske avdelingene. Sluttundersøkelsen og kartleggingen av hvordan beholde

ansatte, viser at opplevd arbeidsbelastning er av betydning for foretakets evne til å beholde ansatte. Kartlegging som ble gjennomført i 2023, viser at det er et gap mellom ønsket arbeidsbelastning og faktisk arbeidsbelastning i foretaket. Opplevelsen av høy arbeidsbelastning forstrekkes av mangel på personell, økt turnover og økt sykefravær over tid. Det arbeides systematisk med tiltak for å redusere arbeidsbelastningen. Eksempler på tiltak er pågående nærværarbeid, prosjektet Attraktive arbeidsplasser og oppgavedeling.

Oppfølging

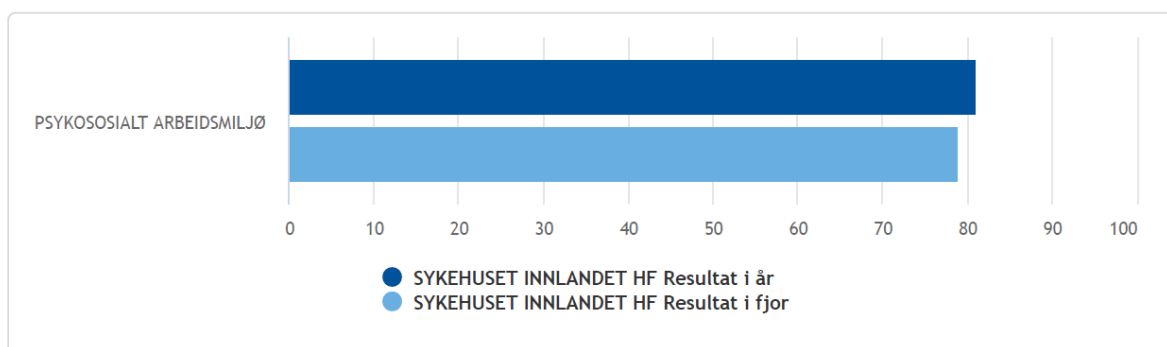


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Oppfølging	5248		73	71		72
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	5045	312	75	75		76
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	4579	778	70	67		68

Oppfølgingsarbeidet etter ForBedring har en bedre score i 2024 enn i 2023. Fra 2023 til 2024 var resultatet hevet fra 71 til 73, noe som tyder på at oppfølgingsarbeidet går i riktig retning.

Dette viser at de ansatte opplever en bedring i det systematiske forbedringsarbeidet som gjøres i foretaket for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Det er fortsatt potensiale for ytterligere kjennskap til og forbedring på dette området. Sykehuset Innlandet har fokus på lederopplæring i verktøy for oppfølging av forbedringsundersøkelsen og øvrig forbedringsarbeid.

Psykososialt arbeidsmiljø

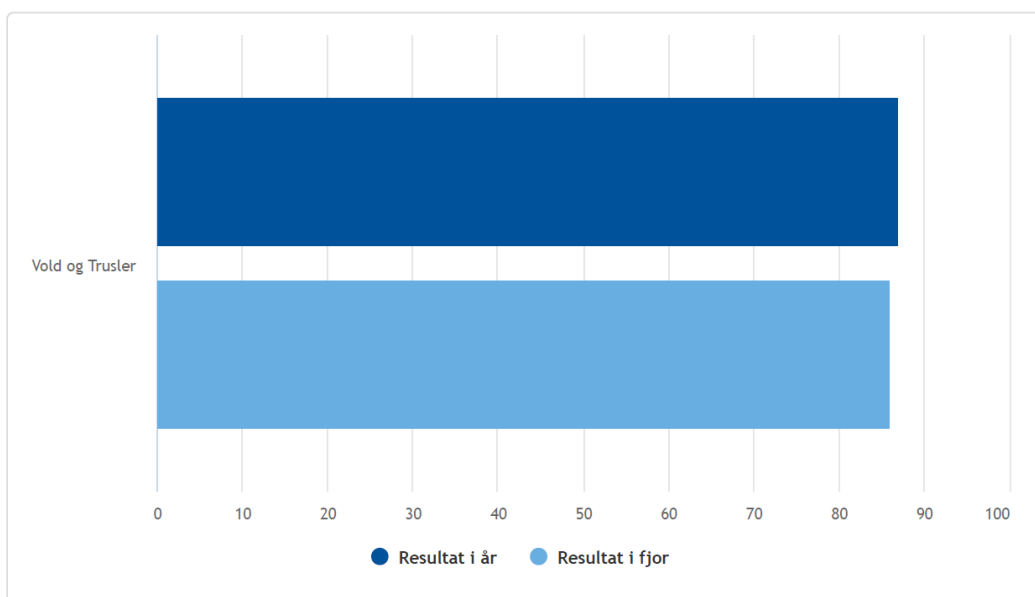


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Psykososialt arbeidsmiljø	5320		81	79		81
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	4158	1199	72	71		73
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	4892	465	83	82		84
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4950	407	82	80		82
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4855	502	92	91		92
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	5214	143	84	81		83
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	4847	510	70	69		71

Faktoren psykososialt arbeidsmiljø har en score på 81 i årets forbedringsundersøkelse mot 79 i 2023. De spørsmålene som har lavest score, er om konflikter som oppstår blir håndtert på en god måte, og hvorvidt det arbeides systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler. Scoren på disse to spørsmålene har en positiv utvikling sammenlignet med 2023.

Foretaket har styrket kompetansen knyttet til konflikthåndtering gjennom økt oppmerksomhet mot lederopplæring og bedre tilgang til bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Vold og trusler

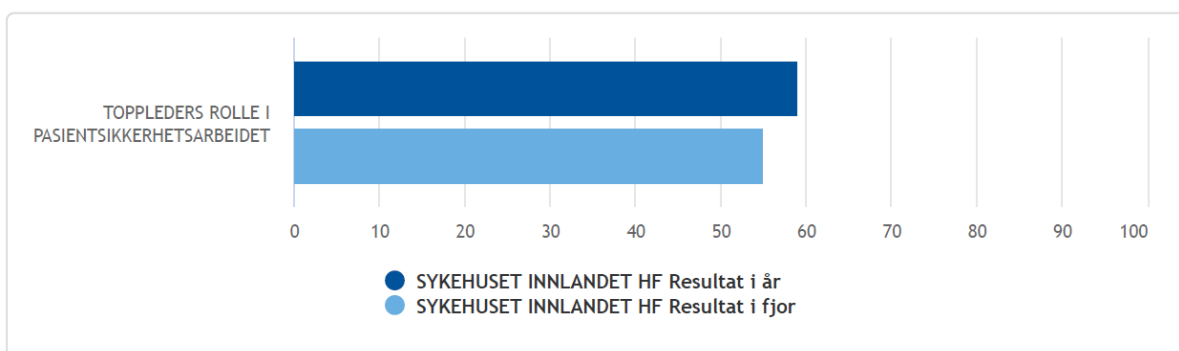


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Vold og Trusler	5287	-	87	86		86
Har du vært utsatt for fysisk vold i jobben i løpet av de siste 12 måneder? Eksempler på fysisk vold: Slå, sparke, ta kvelertak, riste, klype, klore, bite, lugge, vri armen, holde fast og dytte.	5281	72	89	88		88
Har du vært utsatt for psykisk vold i jobben i løpet av de siste 12 måneder? Eksempler på psykisk vold: Direkte og indirekte trusler, f.eks. true med fysisk vold, komme med utsagn som forstås som en trussel uten at dette blir ytret direkte, latterliggjøring, kalle stygge ting.	5277	76	85	84		84

Dette temaet ble tatt med som tilleggsspørsmål i Sykehuset Innlandets Forbedringsundersøkelse fra 2021. Det er en kartlegging av om ansatte opplever å bli utsatt for fysisk eller psykisk vold på arbeidsplassen. Høy score på dette spørsmålet skal tolkes positivt. Det er en score på 89 for opplevd fysisk vold i 2024, mot 86 i 2023. Scoren på psykisk vold har gått fra 84 i 2023 til 85 2024.

Det er over tid gjennomført systematisk opplæring i hvordan forbygge vold og trusler i divisjon Psykisk helsevern og divisjon Prehospitaltjenester. De siste årene har det også vært gjennomført opplæring i de somatiske divisjonene.

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	3098		59	55		59
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	3098	2259	59	55		59

Pasientsikkerhetsvisitt gjennomføres av administrerende direktør sammen med direktør Medisin og helsefag. Dette er et møte med ansatte og ledere i utvalgte kliniske enheter. Dette er en metode for direkte dialog mellom leder og ansatte om enhetens styrker, utfordringer og forbedringsbehov. I etterkant av møtet prioriteres områder for videre forbedringsarbeid. Metodikken for gjennomføring av slike pasientsikkerhetsvisitter følger anbefalinger gitt av det nasjonale pasientsikkerhetsprogrammet.

Pasientsikkerhetsvisitt er et tiltak som kan bedre den lave scoren på spørsmålet om «Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket». Ytterligere tiltak på dette området vil bli vurdert i oppfølgingen av årets undersøkelse.

Administrerende direktørs vurdering

Arbeidet med oppfølging av ForBedring skal bidra til bedre organisasjonskultur med fokus på reduksjon av risiko for uønskede hendelser, og er viktig for forbedringsarbeidet på enhetsnivå innenfor arbeidsmiljø og sikkerhetskultur. Resultatene fra ForBedring, sammen med resultatene fra kartleggingen av hvordan bibeholde medarbeidere i Sykehuset Innlandet, danner et godt grunnlag for arbeidet med å beholde medarbeidere i foretaket.

Administrerende direktør forutsetter at oppfølging av forbedringsundersøkelsen benyttes i det systematiske forbedringsarbeidet av pasientsikkerhetskulturen og arbeidsmiljøet i Sykehuset Innlandet.

Vedlegg: «Rapport ForBedring 2024»