

FORSIDE

ForBedring 2021 Standardrapport for Sykehuset Innlandet HF

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 pasientsikkerhetskulturerundersøkelsen. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid av pasientsikkerhetskultur, arbeidsmiljø og HMS. Undersøkelsen gir ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og gir innspill til risikovurdering av pasientsikkerheten, arbeidsmiljøet og HMS i enheten. Denne rapporten er en av flere datakilder til det systematiske arbeidet med å redusere risiko for uønskede hendelser i pasientbehandling og arbeidsmiljøet.

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



OPPSUMMERING AV UNDERSØKELSEN

DELTADELSE I UNDERSØKELSEN

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

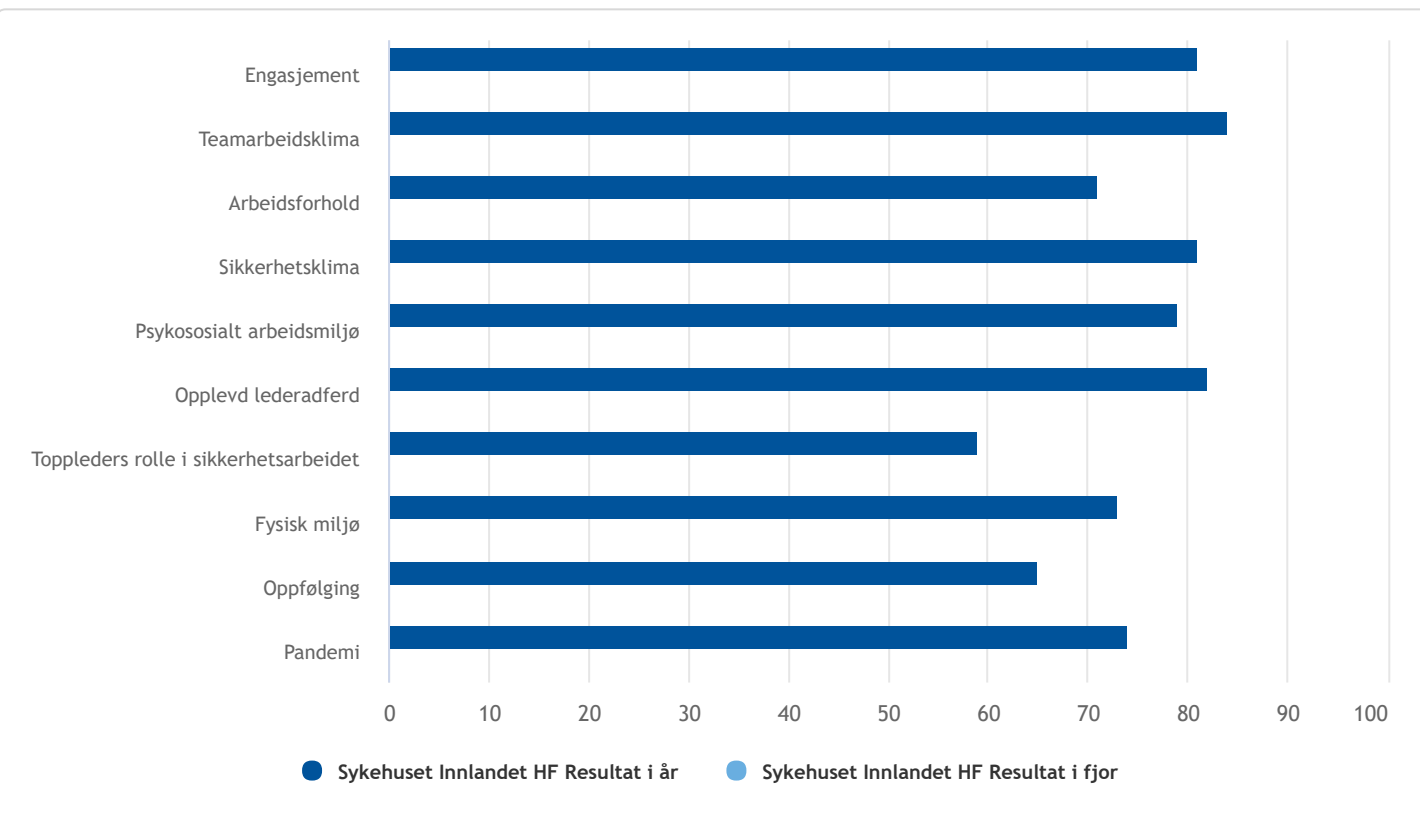
invitasjoner	Svar	svarprosent
6884	5398	78%

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

HOVEDRESULTAT PER TEMA

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

	Antall svar	Resultat i år	Skår >=75 i år%	Resultat i fjor	Skår >=75 i fjor%	Endring fra i fjor	HF i år	Referanse
ENGASJEMENT	5396	81	81%	-	-	-	-	81
TEAMARBEIDSKLIMA	5395	84	86%	-	-	-	-	84
ARBEIDSFORHOLD	5395	71	70%	-	-	-	-	68
SIKKERHETSKLIMA	5375	81	81%	-	-	-	-	82
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	5352	79	75%	-	-	-	-	79
OPPLEVD LEDERADFERD	5360	82	81%	-	-	-	-	82
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	3344	59	39%	-	-	-	-	64
FYSISK MILJØ	5387	73	69%	-	-	-	-	71
OPPFØLGING	5279	65	60%	-	-	-	-	69
PANDEMI	5376	74	74%	-	-	-	-	-



Om rapporten

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

Bruk rapporten til å:

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

Oppfølging

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

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

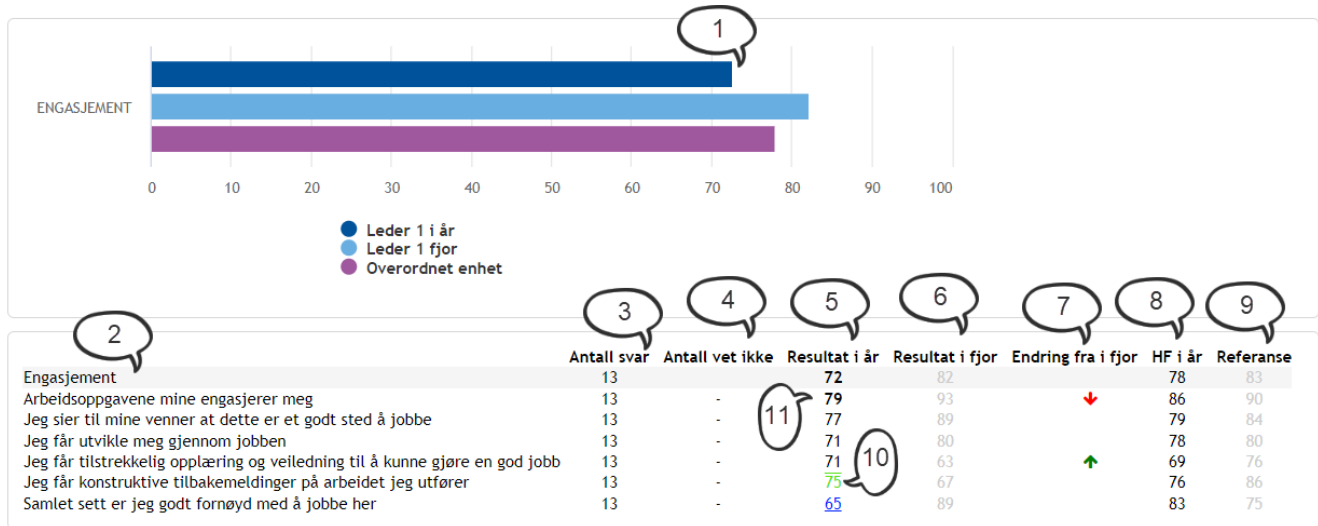
Spørreskjemaet er laget for å få frem ulike oppfatninger. Variasjon i svarene er derfor naturlig og ønskelig. Variasjonen gjenspeiler ulike måter å forstå og fortolke de forhold det spørres om. Viktige nyanser og fortolkninger kommer best frem i samtaler med de som kjenner forholdene i den enheten det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

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

OM RAPPORTEN

Lesing av resultatene

Hvert resultatområde har en innledning, og resultatet er presentert med en graf og en tabell. Grupper av spørsmål som hører naturlig sammen oppsummeres i et tema. Referansen som benyttes baserer seg på resultatene fra 2019.



- Grafisk presentasjon av temaene. **Mørk blå farge er enhetens resultat i år, lys blå farge er enhetens resultat i fjor og lilla farge er helseforetakets resultat i år**
- Tema vises i den øverste raden og inneholder grupper av spørsmål som naturlig hører sammen. Tallene som vises på samme linje som Tema, gjelder samlet for de underliggende spørsmålene
- Kolonne «Antall svar» viser antall personer som har besvart spørsmålet
- Kolonne «Antall vet ikke» viser antall personer som har valgt «Vet ikke/ikke relevant»
- Kolonne «Resultat i år» viser enhetens resultat på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som minst belastende/mest ønskelig
- Kolonne «Resultat i fjor», viser enhetens resultat i fjor
- Kolonne «Endring fra i fjor», viser om det har vært en signifikant endring siden i fjor
- Kolonne «HF i år» viser årets resultat samlet for helseforetaket
- Kolonne «Referanse», viser helseregionens resultat i 2019
- Blå skrift og understrek** understrek indikerer at enheten er blant de med 15% med lavest skår. **Grønn skrift og overstrek** indikerer at enheten er blant de med 15% høyest skår
- Tall som er **uthevet i fet og kursiv** indikerer høy spredning. Det er kun der variasjon på et spørsmål eller tema er betydelig større enn normalt at resultatet presenteres i **fet og kursiv**

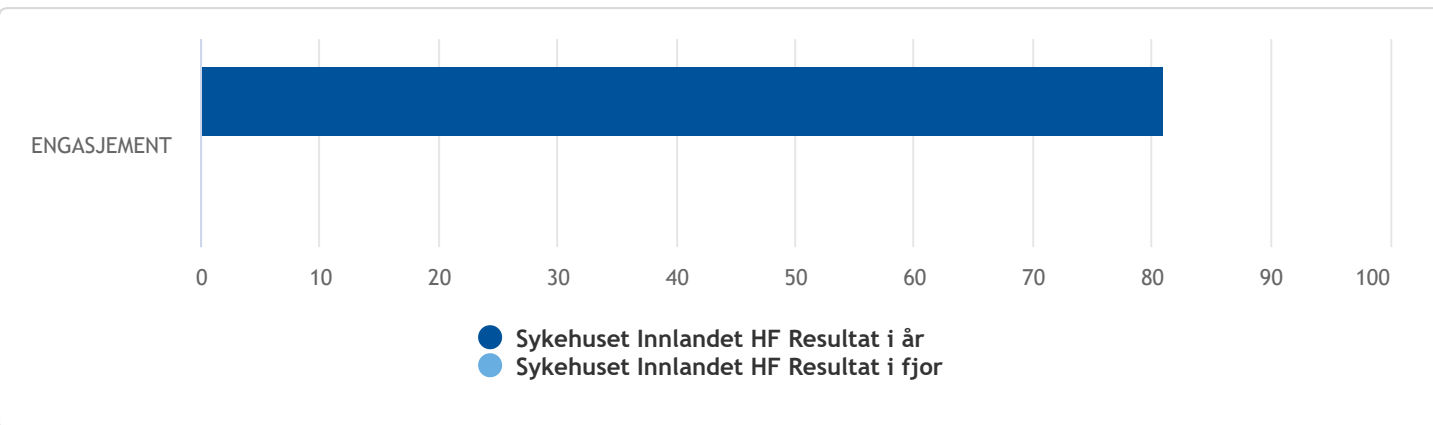
ENGASJEMENT

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

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

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

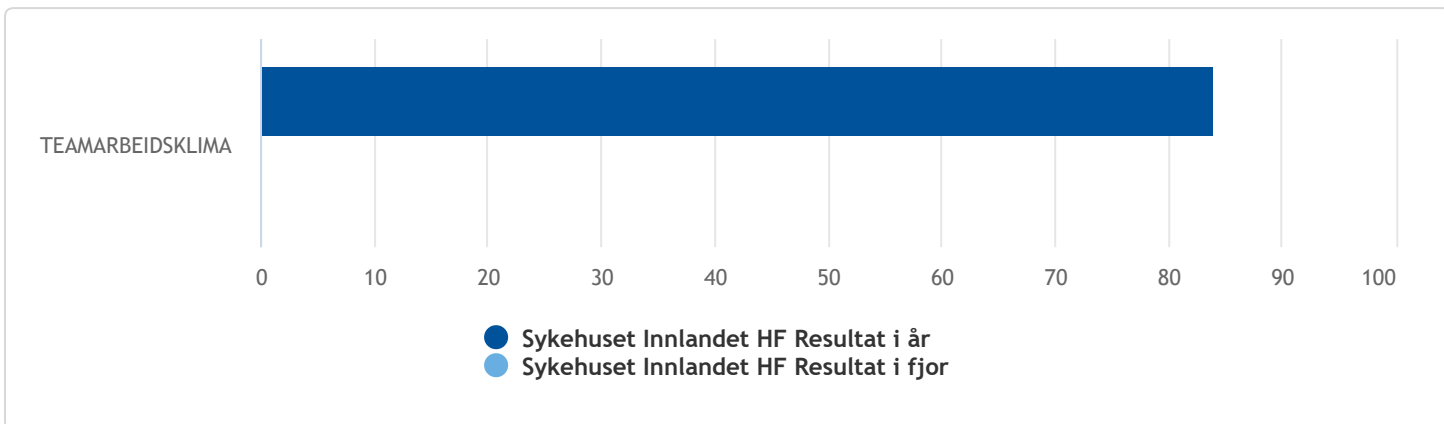
Høy skår indikerer et høyt engasjement.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Engasjement	5396		81	-		81
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	5389	9	90	-		90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	5381	17	85	-		84
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	5378	20	78	-		80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	5374	24	75	-		76
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	5376	22	70	-		71
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	5391	7	86	-		86

TEAMARBEIDSKLIMA

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



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Teamarbeidsklima	5395		84	-		84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	5334	64	84	-		83
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	5276	122	77	-		76
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	5389	9	91	-		90
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	5385	13	91	-		90
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	4671	727	76	-		78

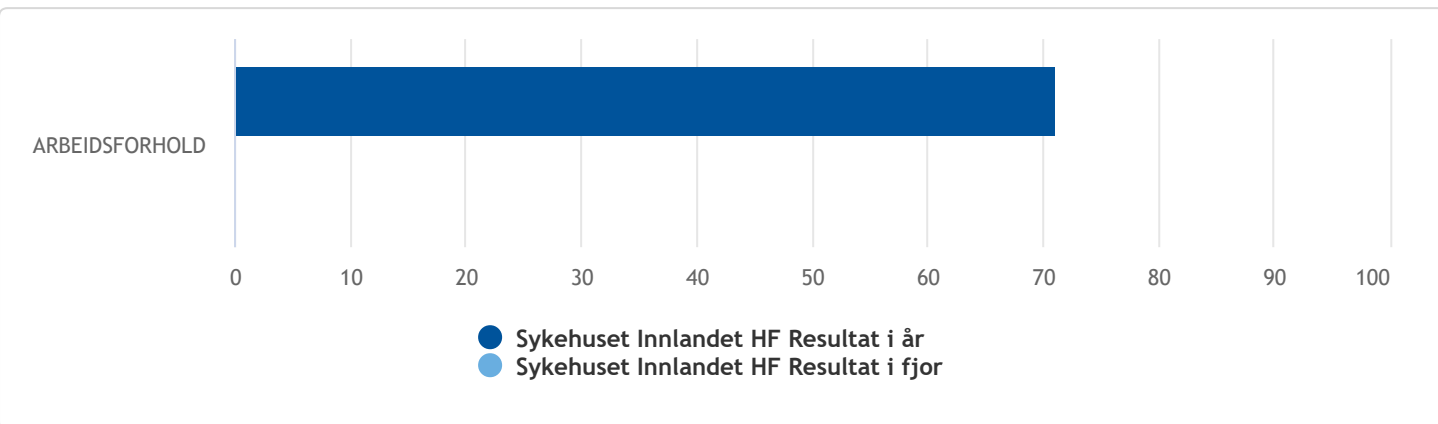
ARBEIDSFORHOLD

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

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

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

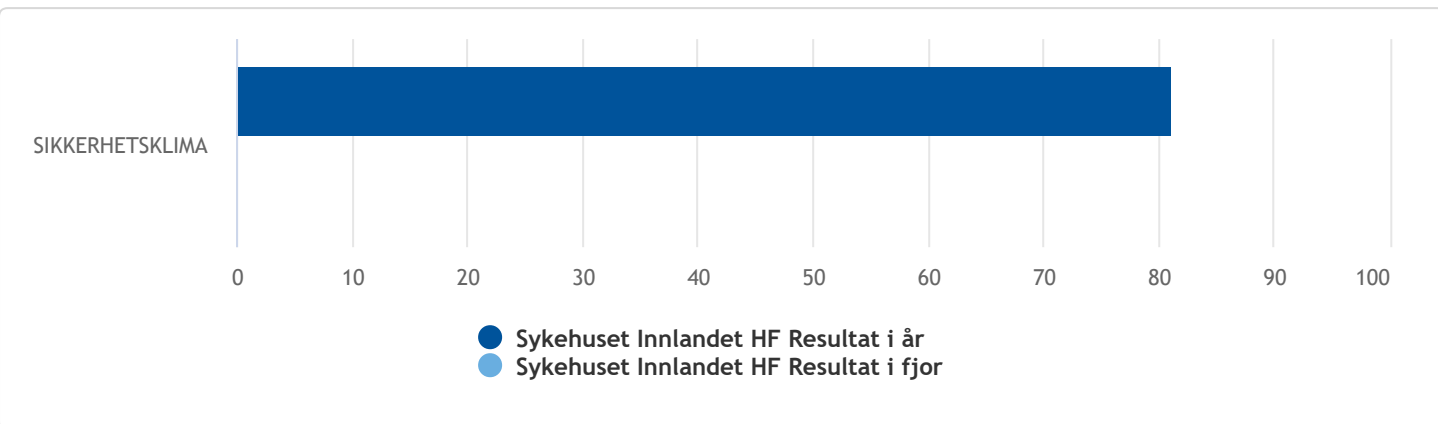
Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Arbeidsforhold	5395		71	-		68
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	5376	22	73	-		71
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	5389	9	65	-		62
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	5378	20	74	-		73

SIKKERHETSKLIMA

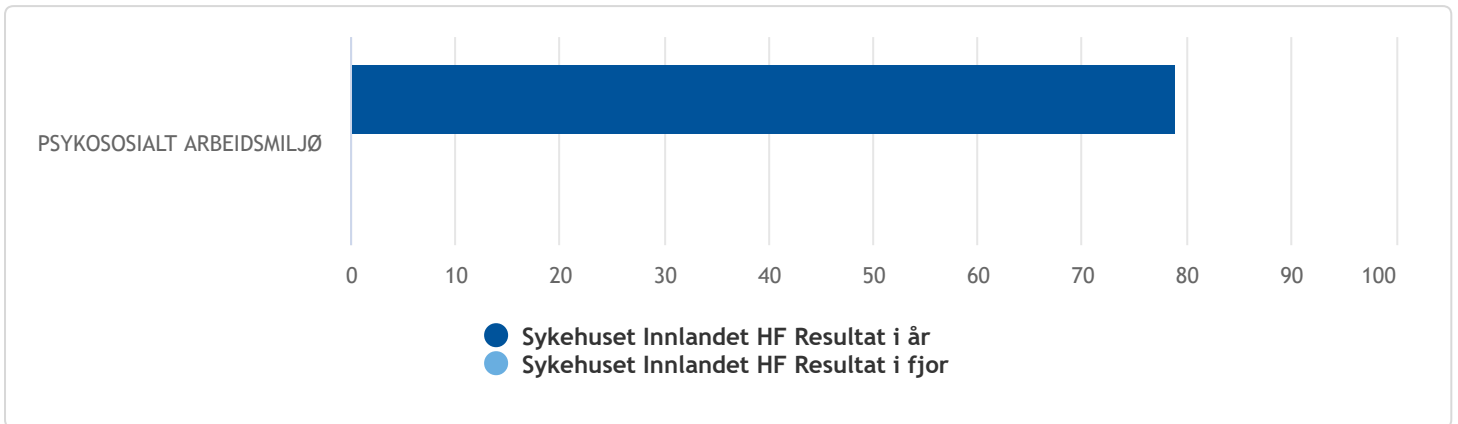
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



Spørsmål	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Sikkerhetsklima	5375		81	-		82
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	5226	172	85	-		85
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	5257	141	77	-		79
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	5275	123	78	-		80
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	4988	410	81	-		81
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	4189	1209	81	-		82
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	4975	423	86	-		84

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

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



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Psykososialt arbeidsmiljø	5352		79	-		79
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	3971	1427	68	-		72
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	4868	530	83	-		82
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4923	475	81	-		80
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4845	553	93	-		93
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	5220	178	81	-		80
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	4882	516	67	-		69

Diskriminering

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

Mobbing

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

Trakassering

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

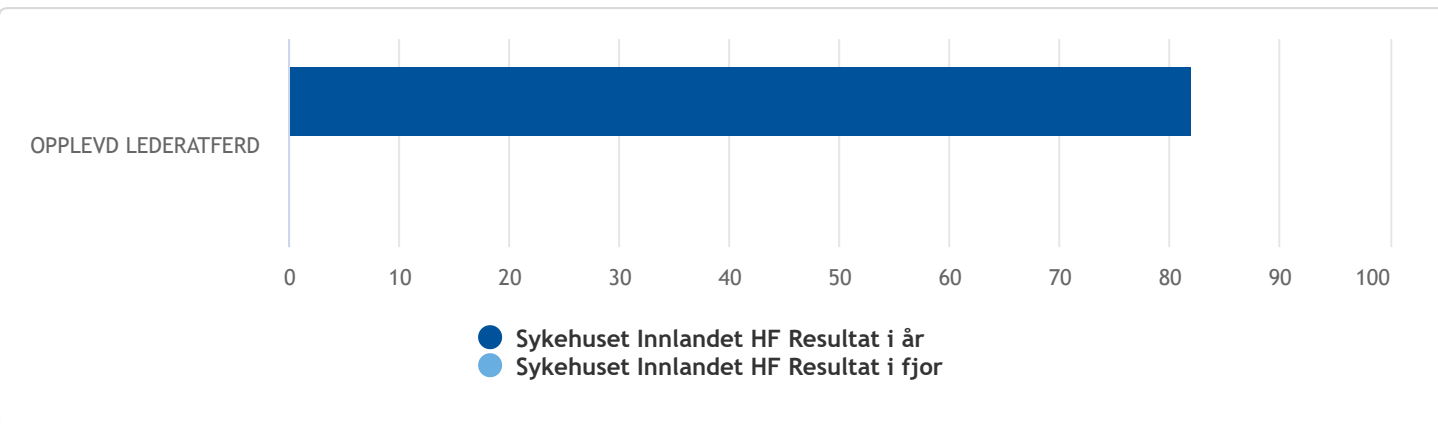
Både mobbing og trakassering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3.

Seksuell trakassering

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

OPPLEVD LEDERATFERD

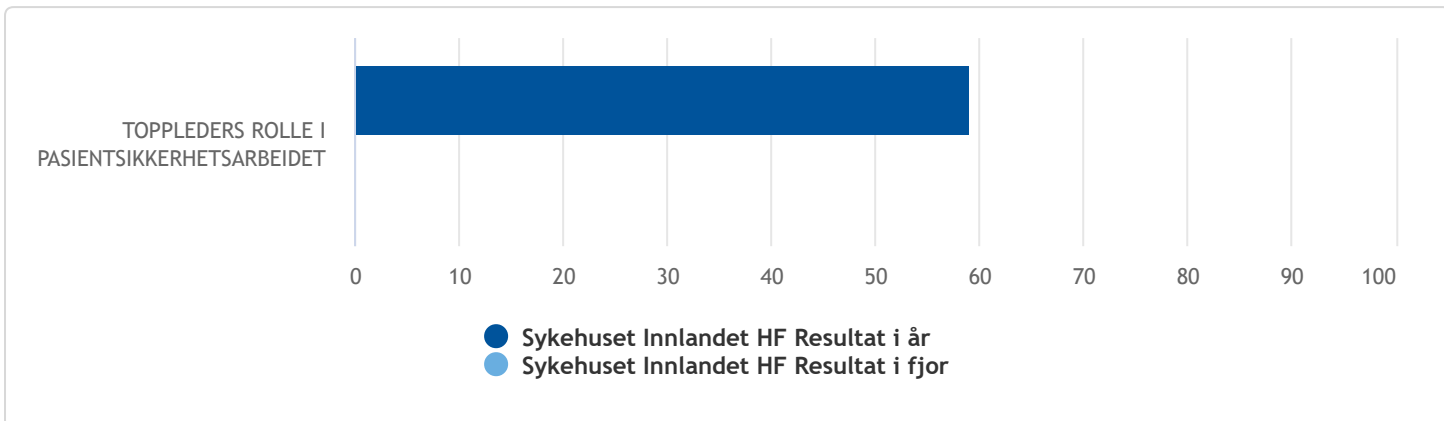
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Opplevd lederadferd	5360		82	-		82
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	5299	99	84	-		84
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	5342	56	86	-		84
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	5100	298	81	-		81
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	5225	173	78	-		79

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

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

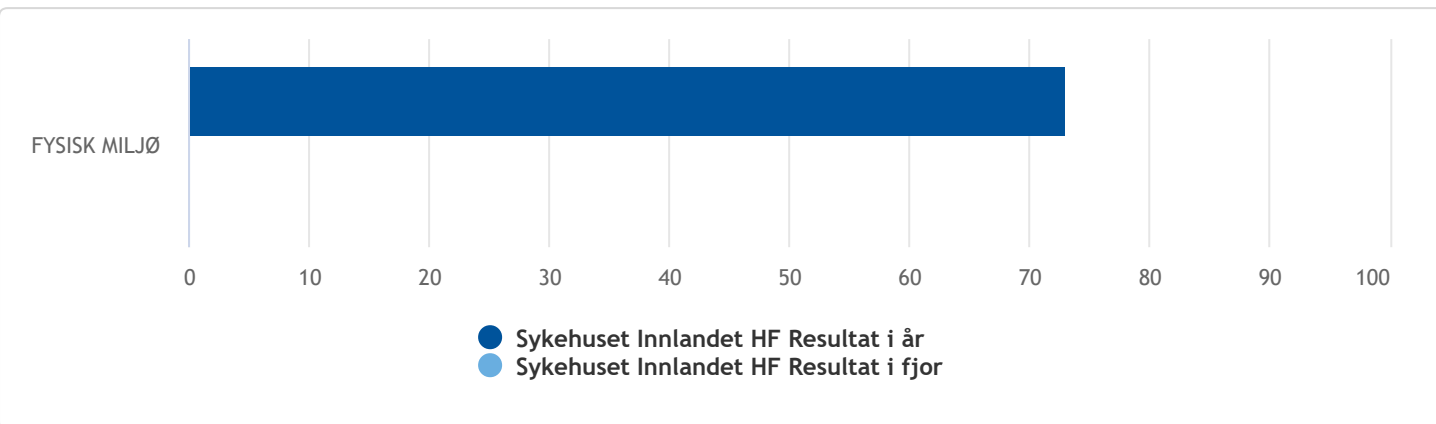


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	3344		59	-		64
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	3344	2054	59	-		64

FYSISK MILJØ

Temaet kartlegger ulike forhold som kan medføre helseplager, og skal bidra til å ivareta kravene i arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

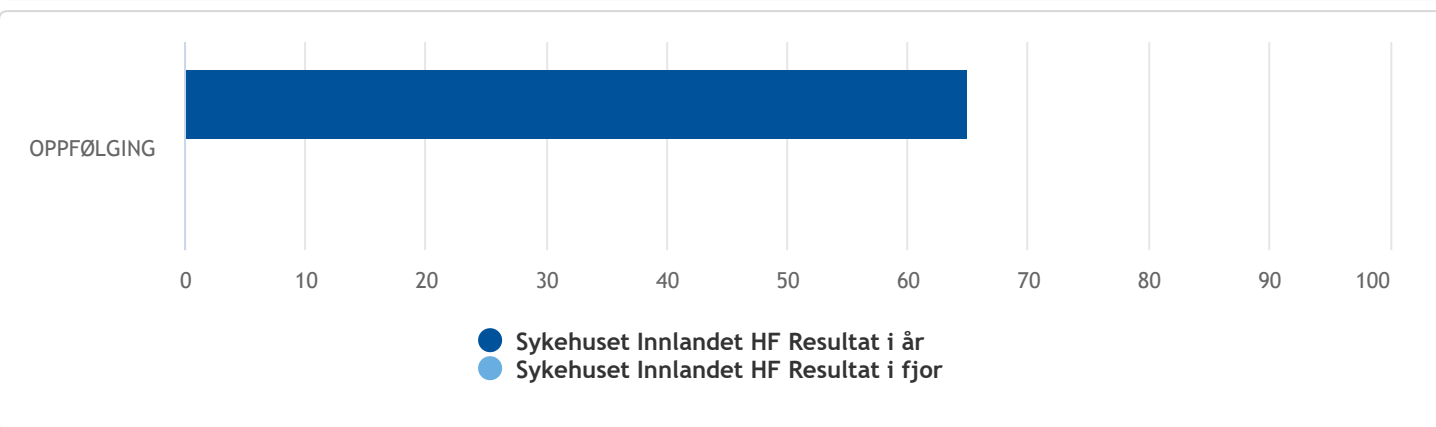
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Fysisk miljø	5387		73	-		71
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	5357	41	55	-		53
Her arbeides det godt med brannvern	5033	365	75	-		78
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	5105	293	63	-		63
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	4122	1276	79	-		77
Her arbeides det godt med smittevern	5305	93	87	-		77
Her arbeides det godt med strålevern	2529	2869	76	-		75
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	3847	1551	83	-		81
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	4110	1288	71	-		70

OPPFØLGING

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

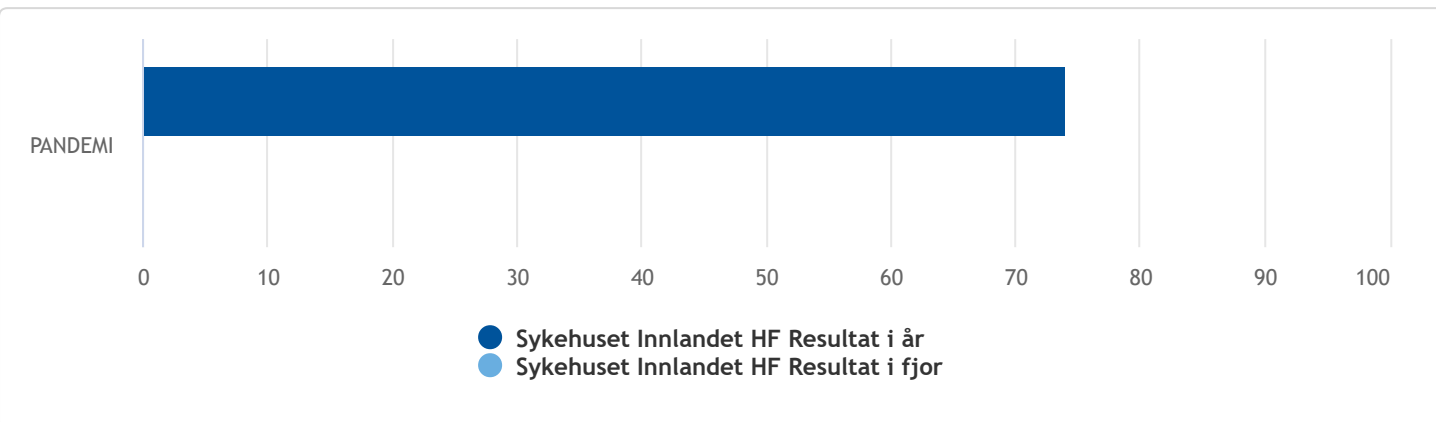


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Oppfølging	5279		65	-		69
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	5120	278	72	-		74
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	4187	1211	<u>56</u>	-		63

PANDEMI

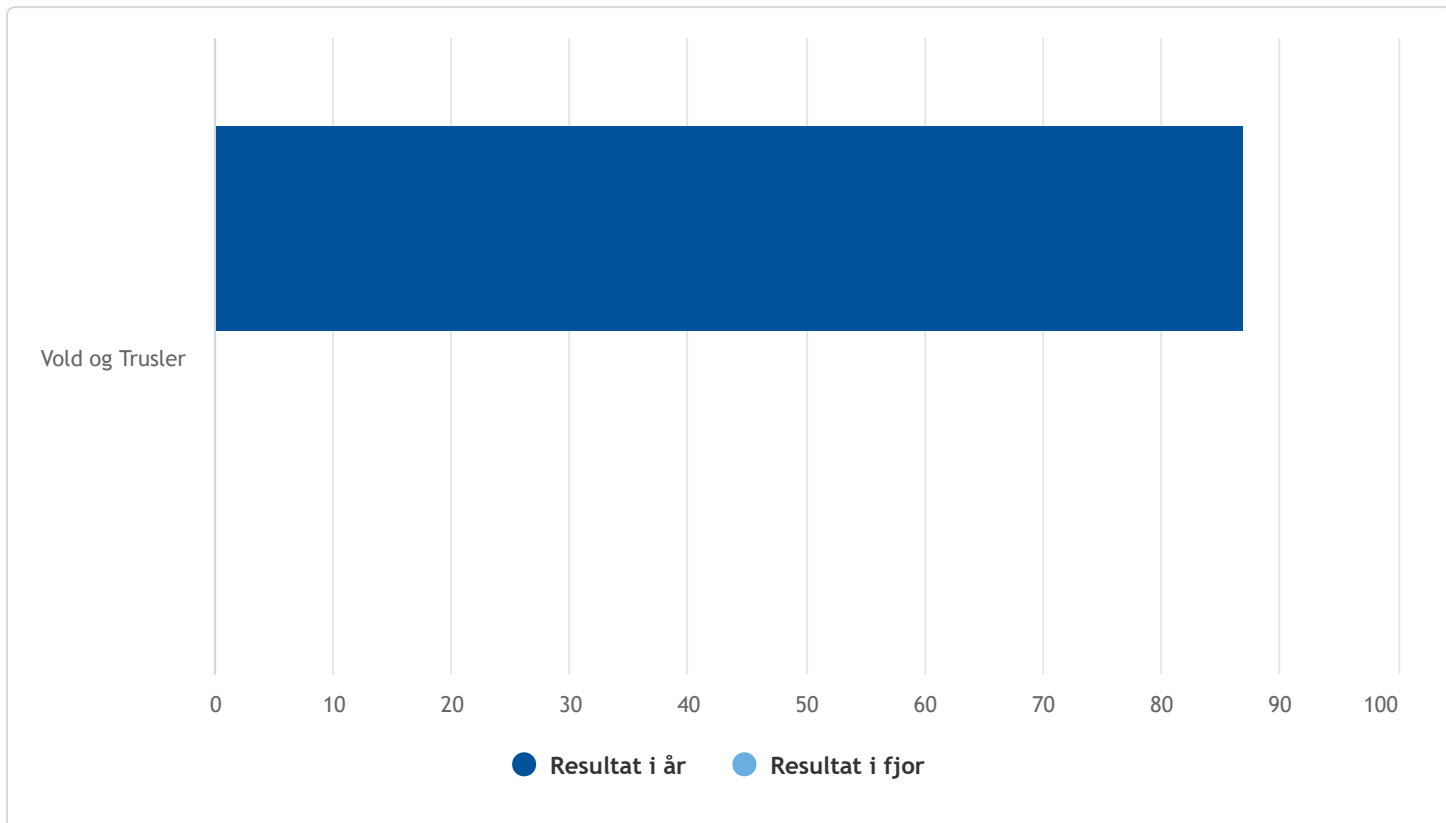
Pandemien har preget helsetjenesten på mange ulike måter. For 2021 er temaet «Pandemi» tatt med, som ett nytt tema i dialogen om hvordan jobbe med pasientsikkerheten og arbeidsmiljøet.

Det kan være nyttig å diskutere både om pandemien har påvirket arbeidsmiljøet, og på hvilken måte den har preget arbeidet, før en jobber med tiltak.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Pandemi	5376		74	-	-	-
Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	5126	272	61	-	-	-
Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien.	5278	120	86	-	-	-
Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien.	5010	388	70	-	-	-
Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern.	5129	269	83	-	-	-
Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet).	5078	320	83	-	-	-
Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	5023	375	55	-	-	-
Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien.	5344	54	81	-	-	-

TILLEGGSPØRSMÅL - SYKEHUSET INNLANDET HF



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Vold og Trusler	5341	-	87	-	-	-
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, kløre, bite, lugge, vri armen, holde fast og dytte.	5330	68	89	-	-	-
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.	5325	73	85	-	-	-