

Arkivsak

Dato

Saksbehandler Nina Føreland

Saksframlegg

Styre	Sørlandet sykehus HF		
Møtedato	07.09.23		
Sak nr	058-2023	Sakstype	Orienteringssak
Sakstittel	ForBedring 2023		

Forslag til vedtak

1. Styret tar saken om ForBedring 2023 til orientering.

Vedlegg til saken

- [Rapport på foretaksnivå](#)

Kristiansand 07.09. 2023

Nina Mevold
Administrerende direktør

1 Bakgrunn for saken

ForBedring er en årlig undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i alle helseforetakene i Norge.

2 Saksopplysninger

ForBedring er primært et verktøy for å initiere en god prosess for forbedring av lokalt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet, og sekundært et verktøy for innhenting av styringsinformasjon og organisasjonsutvikling på overordnet nivå. Undersøkelsen består av 51 spørsmål.

Det er våren 2023 gjennomført en validert spørreundersøkelse på pasientsikkerhetskultur i alle seks klinikker som vil bli presentert for styret senere i høst. Denne går mer i dybden på områder som er relevante for læring, kontinuerlig forbedring og oppfølging av arbeid med kvalitet og pasientsikkerhet.

2.1 Planlegging og gjennomføring av kartlegging

Arbeidsmiljø og pasientsikkerhet påvirker hverandre. Administrerende direktør har etablert en arbeidsgruppe bestående av ansatte fra organisasjonsavdelingen, fagavdelingen og verneombud som samarbeidet med å planlegge og gjennomføre selve kartleggingen.

Medarbeiderundersøkelsen ForBedring ble gjennomført i perioden 31. januar til 28. februar 2023. Det ble sendt ut 6229 invitasjoner og det var 4968 som svarte. Dette tilsvarer en svarprosent på 80. Dette er 4 prosentpoeng opp fra 2022.

2.2 Kontekst

Den økonomiske situasjonen i norske foretak, og i SSHF er, og var svært krevende, med et behov for omfattende økonomiske tiltak. SSHF gjennomførte gjennom 2022 og vinteren 2023 flere tiltak for å redusere kostnader for å sikre midler til nødvendige fremtidige investeringer. Et av disse var at SSHF gjennomførte fra oktober - 22 til februar - 23 tiltak innen «hverdagsøkonomisering», med blant annet reduksjon i kursvirksomhet og konferanser, ikke servering på interne møter, gjennomgang av innkjøp og at ledermobiliseringsprogrammet ble utsatt. Det var også oppmerksomhet på at sykehuset måtte redusere bemanning for å klare fremtidige investeringer. Dette ble gjennomført samtidig med at SSHF hadde høy aktivitet på flere avdelinger med overbelegg på flere sengeposter

Det var i perioden før gjennomføring av ForBedring flere mediesaker rundt en sak om uønsket hendelser.

2.3 Resultater i 2023

På foretaksnivå er det små endringer på tallene fra år til år, men vi kan allikevel se utvikling over tid med de overordna tallene.

Områdene *Psykososialt arbeidsmiljø* og *Opplevd lederadferd* økte med et poeng fra i fjor. *Oppfølging* økte med 2 poeng. Område *Teamarbeidsklima* har ingen endring fra i fjor. På områdene *Engasjement*, *Fysisk miljø* og *Pandemi* er det nedgang med 1 poeng. Arbeidsforhold hadde en nedgang på 2 poeng og Toppleders rolle i sikkerhetsarbeid hadde en nedgang på 9 poeng. Arbeidsforhold har hatt en negativ trend de siste 3 årene. Disse to områdene skiller seg også i noen grad fra referansen som er HSØ tall fra 2022, men tendensen er den samme på regionalt

nivå. På området *Sikkerhetsklima*, er det på et av spørsmålet *Jeg ville følt meg trygg visst jeg var pasient her*, en nedgang på 3 poeng.

Det er verdt å merke seg at det på noen av spørsmålene er svært mange som svarer kategorien *Vet ikke*. Det gjelder særlig området sikkerhetsklima (ca 1100), psykososialt arbeidsmiljø (ca 1200) , toppleders rolle (1435) og fysisk miljø (2674) av ca 4900 respondenter.

Tabellen under beskriver utviklingen innen det enkelte område fra 2018 -2023

	2023	2022	2021	2019	2018	HSØ 2022
Engasjement	80	81	80	81	82	81
Teamarbeidsklima	85	85	84	85	85	84
Arbeidsforhold	66	68	69	68	Endret	70
Sikkerhetsklima	82	83	82	83	82	82
Psykososialt arbeidsmiljø	82	81	80	80	83	81
Opplevd lederadferd	85	84	83	82	81	84
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeid	44	53	57	57	54	65
Fysisk miljø	72	73	73	72	71	73
Oppfølging	72	70	65	69	73	71
Pandemien	73	74	72	Nytt spm i 2021	Nytt spm i 2021	74

En indikator som brukes i det interne oppfølgingsarbeidet er dersom en enhet har lav score på 5 eller flere områder. Det er for andre året på rad nedgang i antall enheter som kommer inn under denne kategorien.

2.4 Rapportene

Resultatene for hver enkelt enhet blir sendt ut til ledere i form av en rapport. De mottok rapporten 23. mars, med frist for å presentere resultatene for sine ansatte innen 21. april.

Klinikkdirektørene får egne rapporter for sin klinikk med oversikt over de enhetene som har lav score på flere områder. Dette er for å kunne sikre at disse enhetene får den bistanden de trenger.

2.5 Oppfølging etter undersøkelsen

Lederne hadde frist til 1. juni med å gjennomført oppfølgingsarbeid og utformet HMS-handlingsplan med forbedrings – og bevaringsområder.

Administrerende direktør følger spesielt opp at tiltakene dokumenteres i handlingsplan og oppfølging av enheter med lav score på 5 eller flere områder.

Oppfølging av ForBedring er en viktig del av linjelederansvaret. Det er tilrettelagt for at ledere kan å be om bistand til oppfølging fra Bedriftshelsetjenesten, HR og fagavdelingen. Dette er spesielt viktig for de enhetene som har lav score på flere temaer. Undersøkelsen bør ses på i sammenheng med andre kartlegginger som gjøres, for eksempel vernerunde, risikovurderinger og lignende. Det var ca 150 enheter som hadde utarbeidet HMS-handlingsplan med oppfølgingspunkter i kvalitetsportalen innen fristen 1. juni.

3 Administrerende direktørs vurderinger

For ledere på enhetsnivå er oppfølging av ForBedringsundersøkelsen et sentralt verktøy for å jobbe med utvikling av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Det er klinikkdirektørers ansvar at resultatene følges opp, og administrerende direktør følger dette i oppfølgingsmøter gjennom året.

Administrerende direktør ser det som positivt at svarprosenten er så høy som 80 prosent. Det viser at det er stort engasjement på arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur og at det er mange som sier sin mening. Det er også positivt at områdene Oppfølging og Opplevd lederadferd har hatt en jevn økning de siste årene.

Vi ser også at et viktige områder som Psykososialt arbeidsmiljø øker for tredje året på rad.

Administrerende direktør gjennomfører tiltak innen områdene Arbeidsforhold og Toppleders rolle i sikkerhetsarbeid. Fokuset på økonomi, gjennom nedbemanning og hverdagsøkonomi må antas å kunne påvirke disse resultatet.

Det å skape gode og trygge arbeidsplasser for våre medarbeidere, er helt avgjørende for å sikre en god pasientsikkerhetskultur. Det er gjennom systematisk forbedringsarbeid og HMS-arbeid vi kan legge til rette for dette.

Administrerende direktør har i år initiert en validert spørreundersøkelse på pasientsikkerhetskultur som er gjennomført, og vil bli presentert for styret senere i høst. Denne undersøkelsen vil sees opp mot oppfølging av ForBedringsundersøkelsen.

Administrerende direktør inviterer styret ta om å ta saken om ForBedring til orientering.