

FORSIDE

ForBedring 2023 Standardrapport for Sørlandet sykehus 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 pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. 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

DELTAKELSE I UNDERSØKELSEN

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

invitasjoner	Svar	svarprosent
6229	4968	80%

Invitasjoner Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport

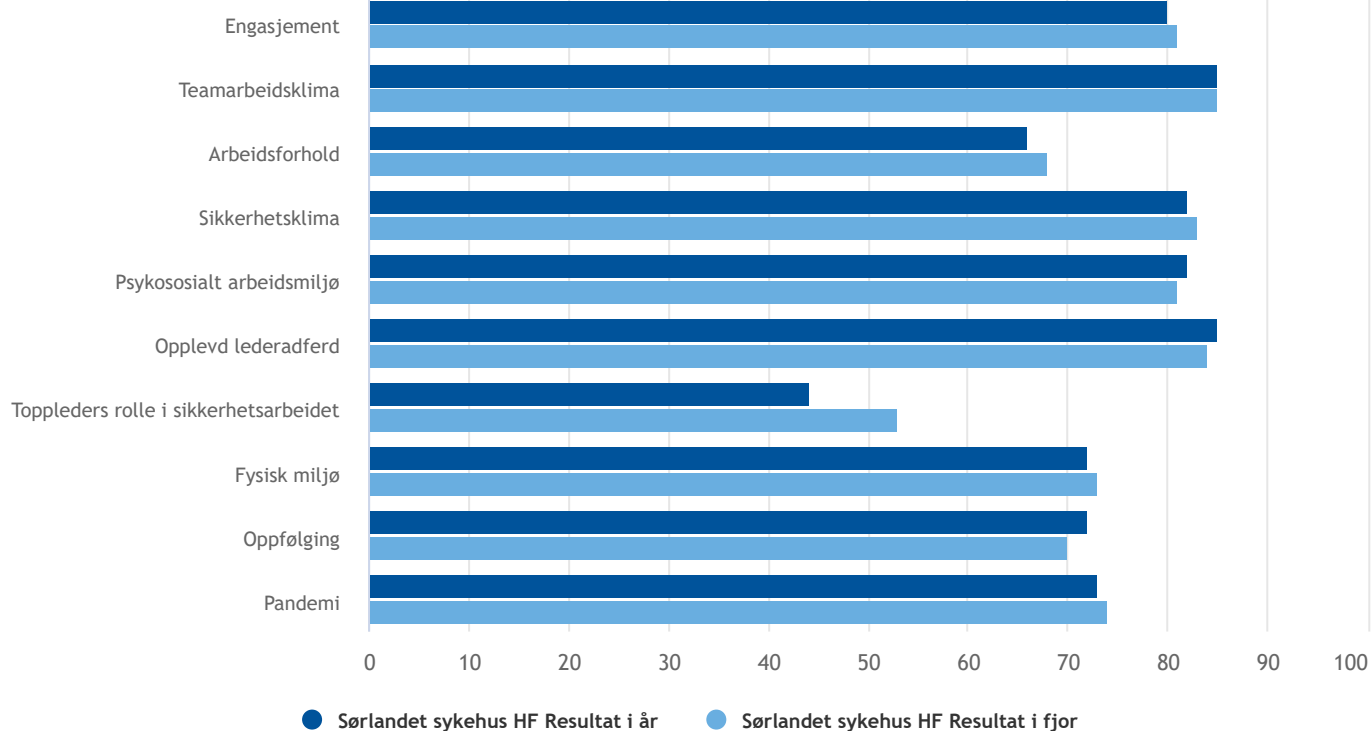
Svar Antall svar er antall spørreskjema som er fullført

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	HSØ i fjor
ENGASJEMENT	4964	80	81%	81	81%		81
TEAMARBEIDSKLIMA	4964	85	87%	85	87%		84
ARBEIDSFORHOLD	4963	66	64%	68	66%		70
SIKKERHETSKLIMA	4952	82	82%	83	83%		82
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	4934	82	79%	81	78%		81
OPPLEVD LEDERADFERD	4942	85	84%	84	84%		84
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	3533	44	27%	53	35%	↓	65
FYSISK MILJØ	4952	72	68%	73	69%		73
OPPFØLGING	4888	72	68%	70	66%		71
PANDEMI	4736	73	71%	74	73%		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.



- 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
- Kolonnen viser helseforetakets samlede resultat i år
- Kolonnen viser helseregionens samlede resultat i fjor
- 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**

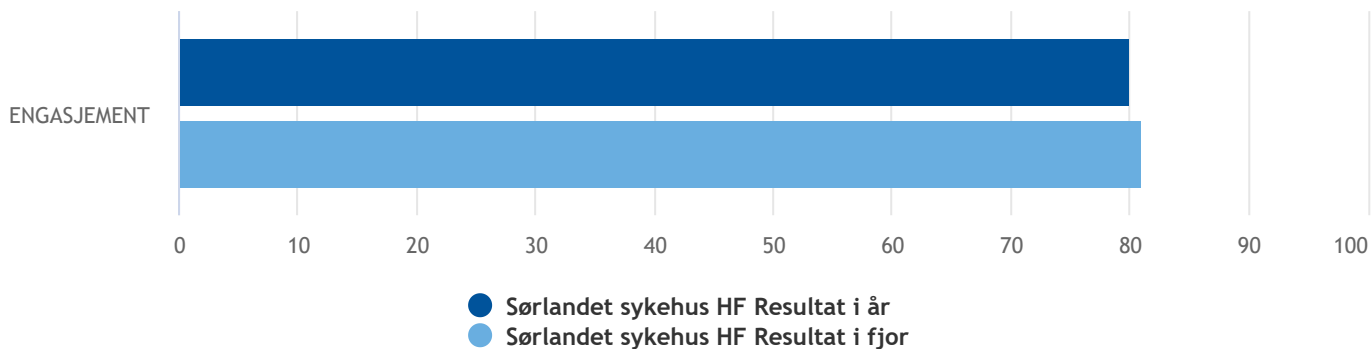
ENGASJEMENT

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.

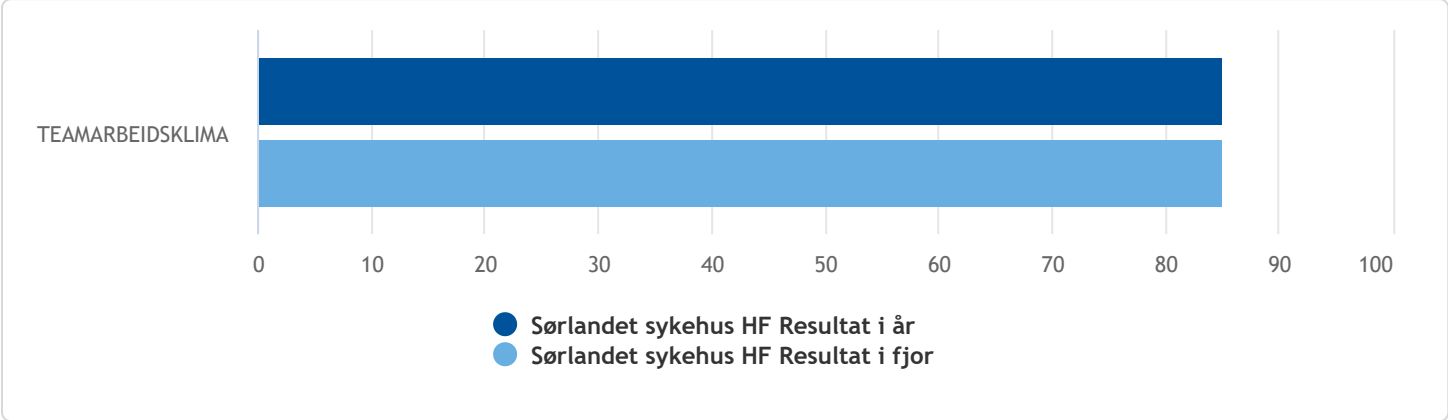
Høy skår indikerer et høyt engasjement.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Engasjement	4964		80	81		81
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	4958	10	89	90		89
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	4947	21	82	83		84
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	4950	18	79	80		80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	4939	29	75	75		77
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	4948	20	72	72		72
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	4961	7	85	86		86

TEAMARBEIDSKLIMA

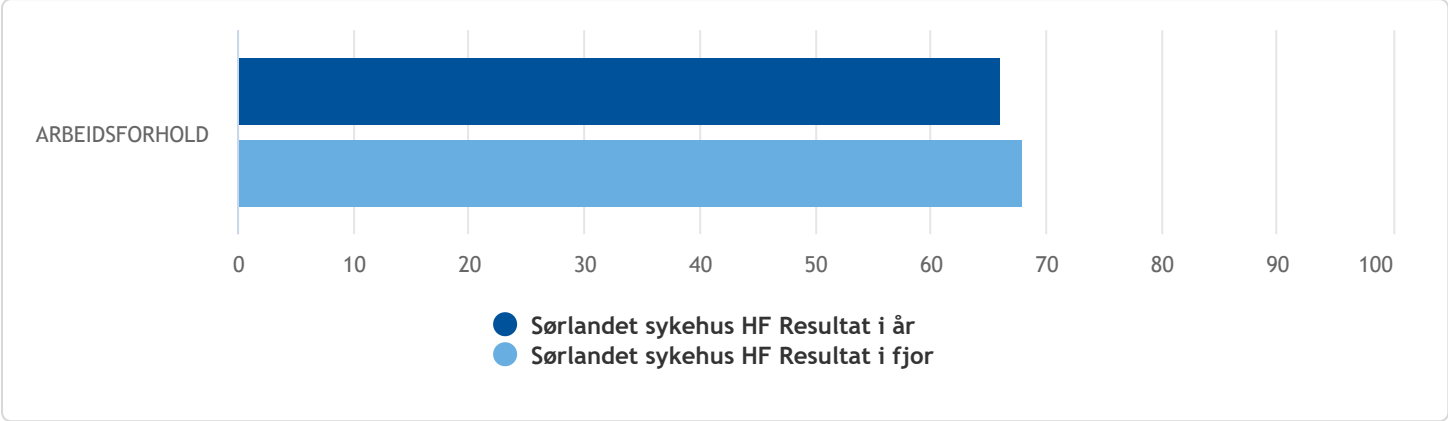
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper, både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et godt teamarbeidsklima.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Teamarbeidsklima	4964		85	85		84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	4892	76	86	85		83
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	4850	118	77	77		76
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	4958	10	91	91		91
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	4955	13	91	91		91
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	4301	667	78	80		78

ARBEIDSFORHOLD

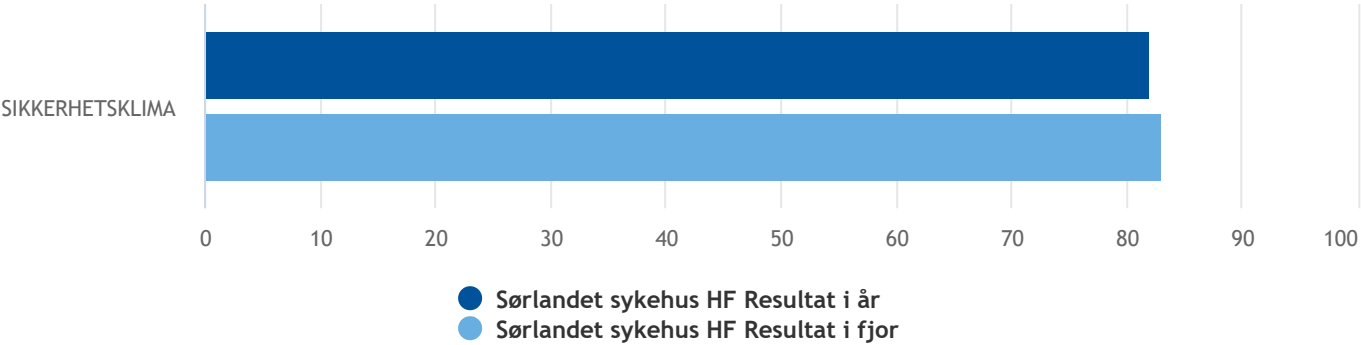
Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Arbeidsforhold	4963		66	68		70
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	4942	26	70	72		73
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	4946	22	59	61		63
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	4944	24	69	71		73

SIKKERHETSKLIMA

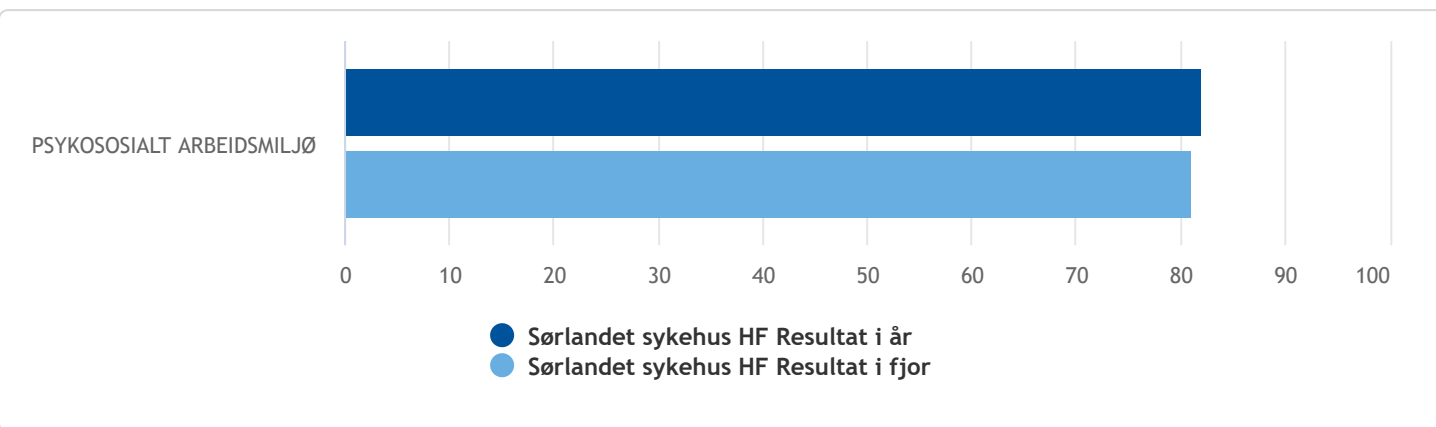
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Sikkerhetsklima	4952		82	83		82
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	4790	178	86	86		85
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	4857	111	81	81		79
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	4862	106	81	80		80
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	4612	356	83	83		81
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	3866	1102	82	83		82
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	4604	364	82	85		85

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	HSØ i fjor
Psykososialt arbeidsmiljø	4934		82	81		81
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	3765	1203	72	73		73
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	4563	405	85	85		83
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4597	371	84	83		81
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	4548	420	92	93		93
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	4851	117	83	83		82
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	4440	528	72	71		70

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, unnlaterse 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.

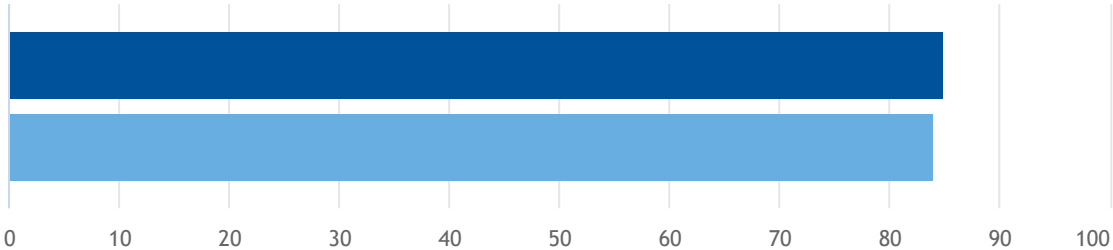
Seksuell trakassering

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.

OPPLEVD LEDERATFERD

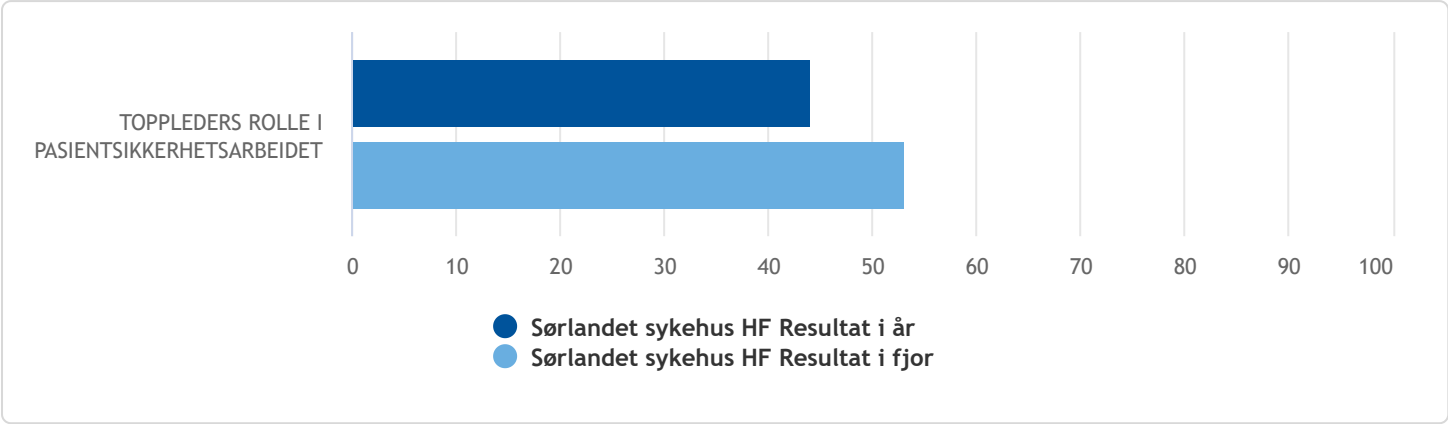


- Sørlandet sykehus HF Resultat i år
- Sørlandet sykehus HF Resultat i fjor

	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Opplevd lederadferd	4942		85	84		84
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	4894	74	86	85		86
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	4920	48	87	86		87
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	4718	250	84	84		83
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	4823	145	82	81		81

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

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

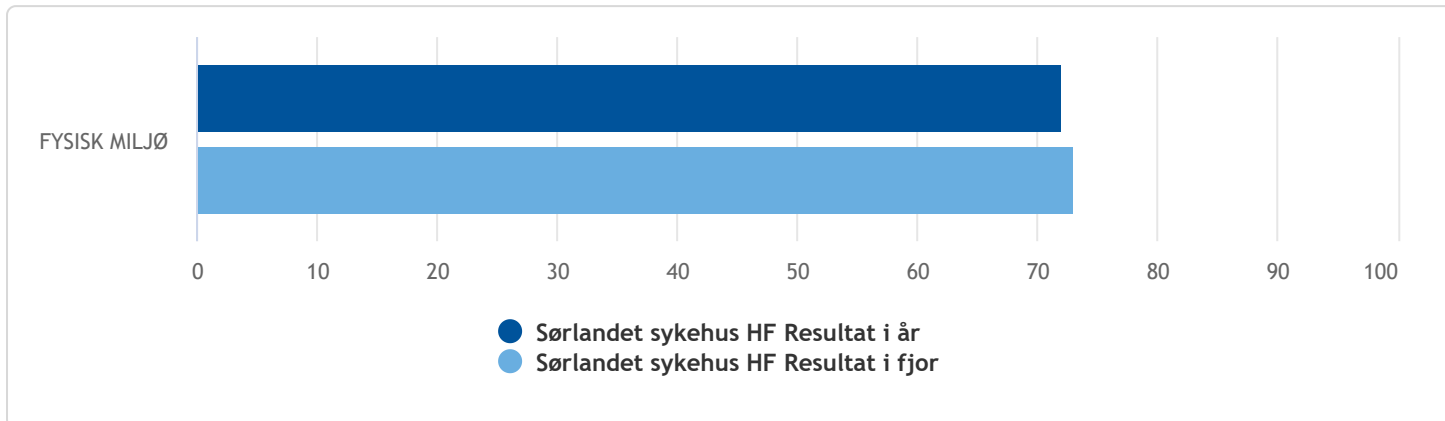


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	3533		44	53	↓	65
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	3533	1435	44	53	↓	65

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.

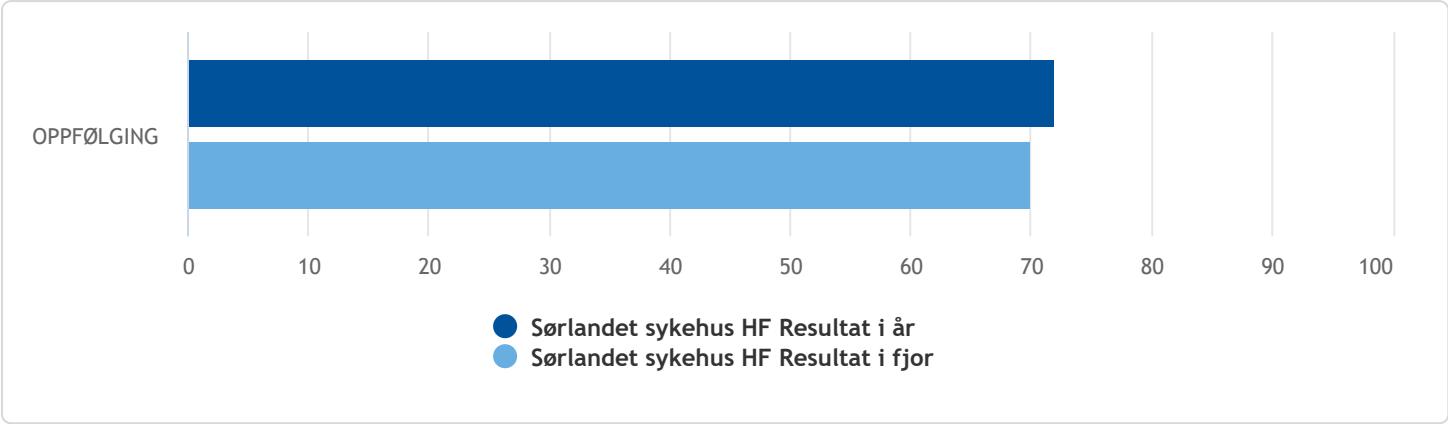
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Fysisk miljø	4952		72	73		73
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	4933	35	56	57		55
Her arbeides det godt med brannvern	4665	303	72	74		76
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	4736	232	63	63		64
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	3722	1246	78	78		79
Her arbeides det godt med smittevern	4702	266	83	86		86
Her arbeides det godt med strålevern	2294	2674	77	77		78
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	3507	1461	83	84		83
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	3788	1180	72	73		71

OPPFØLGING

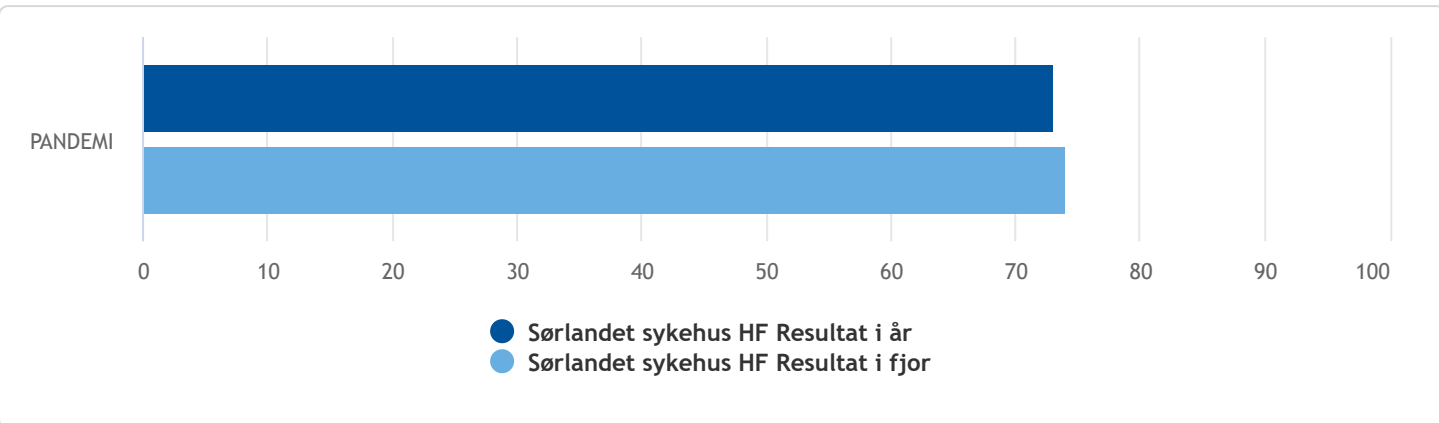
Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og at det er en høy grad av involvering.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Oppfølging	4888		72	70		71
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	4720	248	73	74		75
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	4088	880	70	67		66

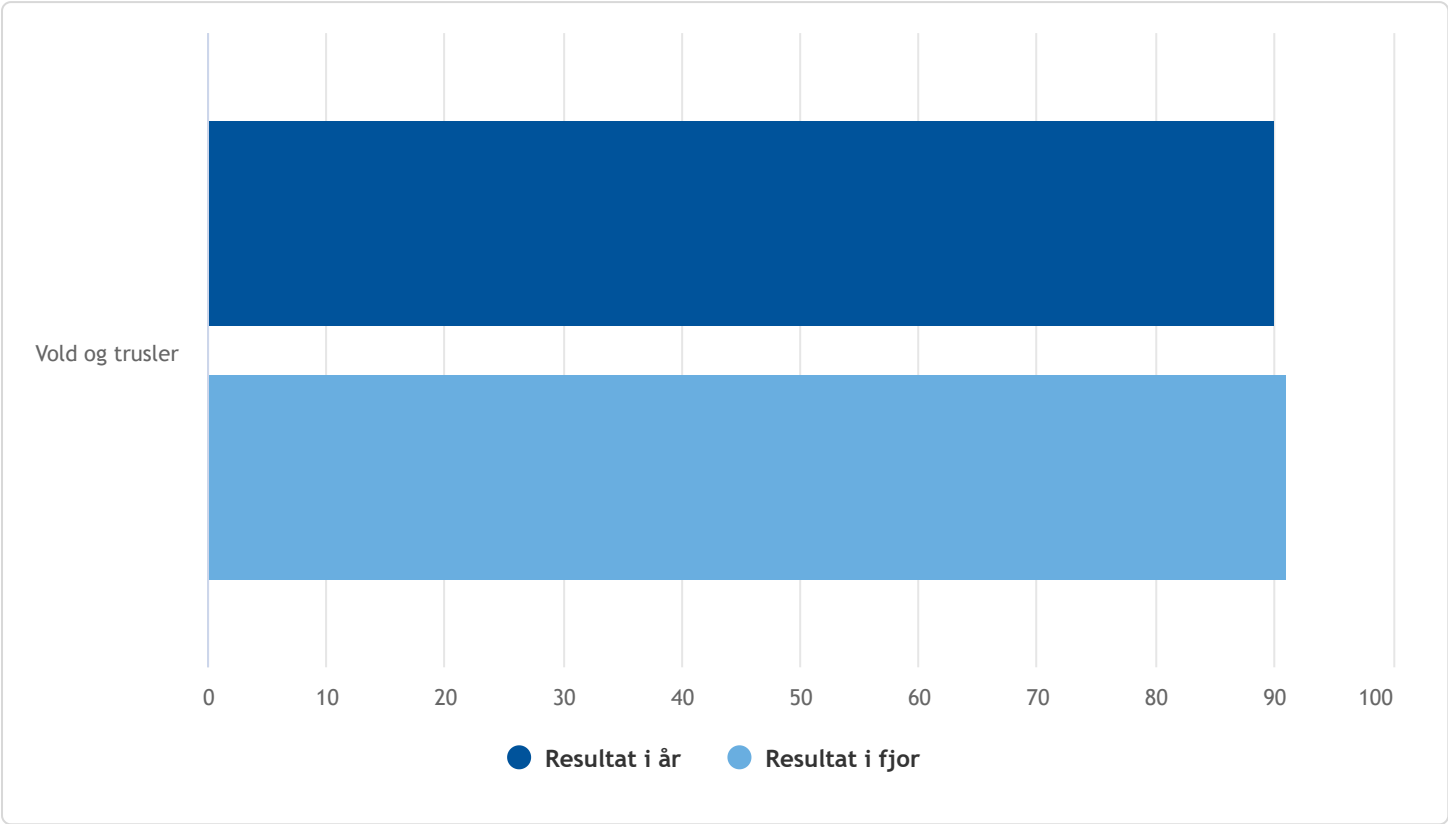
PANDEMI

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	HSØ i fjor
Pandemi	4736		73	74		74
Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	4301	667	<u>50</u>	58	↓	58
Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien.	4483	485	87	87		86
Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien.	4114	854	67	67		67
Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern.	4379	589	83	84		83
Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet).	4461	507	82	81		82
Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	4376	592	55	57		59
Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien.	4559	409	83	84		83

TILLEGGSPØRSMÅL - SØRLANDET SYKEHUS HF



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Vold og trusler	4916	-	90	91		91
Jeg har ikke vært utsatt for vold og/eller trusler fra pasienter, pårørende eller andre på jobb siste 12 måneder	4860	106	82	84		84
Jeg har ikke opplevd seksuell trakassering fra kolleger de siste 12 måneder	4900	66	96	97		97
Jeg har ikke opplevd seksuell trakassering fra pasienter de siste 12 måneder	4770	196	91	92		92