



Styresak 058-2023

Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og plan for videre arbeid med ForBedring 2023

Saksbehandler: Per Ingve Norheim
Dato dok: 05.05.2023
Møtedato: 21.06.2023
Vår ref: 2023/1836

Vedlegg (t): Samlet rapport fra ForBedring 2023 for Nordlandssykehuset (NLSH)

Vedlegg ikke tr.: AMU-sak 20-2023, Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og plan for videre arbeid med ForBedring 2023
AMU-sak 06-2023, HMS-handlingsplan for NLSH 2023

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til orienteringssak om ForBedring 2023 og planen for det oppfølgende arbeidet.
2. Styret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

I 2018 ble ForBedring etablert som et nasjonalt konsept for lokalt arbeid med forbedring eller bevaring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i helseforetakene. Hvert år gjennomføres en spørreundersøkelse som fra 2021 har bestått av 48 påstander/enkeltspørsmål fordelt på 10 hovedtema/spørsmålsgrupper. Resultatene fra kartleggingen brukes som grunnlag for forbedringsarbeidet i den enkelte enhet.

Kartleggingen i år ble gjennomført i februar for alle foretakene i Helse Nord. Rapporten og plan for det videre arbeidet i Nordlandssykehuset ble behandlet av AMU som sak 20-2023 med følgende enstemmige vedtak:

1. *AMU viser til orienteringen om foretaksrapporten og planen for oppfølging av ForBedring 2023.*
2. *AMU anmoder alle ansatte om å slutte godt opp om tiltaksarbeidet. Alle har plikt til å medvirke selv om deltakelsen i kartleggingen har vært og er frivillig.*
3. *AMU slutter seg til milepælsplanen for det videre arbeidet.*

Her gis en orientering om resultatet på foretaksnivå i Nordlandssykehuset, samlet for de tre kategoriene Medarbeider, Leder og Direktørens ledergruppe. Se for øvrig vedlagte PDF-rapport som viser resultatet for alle temaene og enkeltspørsmålene.

Til sist gis en oppsummering av planen for det videre oppfølgende arbeidet.

Direktørens vurdering

ForBedringsundersøkelsen er en viktig del av arbeidet med kontinuerlig forbedring av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø til beste for pasienter og medarbeidere. Direktøren er fornøyd med at deltakelsen har gått noe opp fra i fjor, og selv om vi fortsatt har lavere deltakelse enn de tre foregående årene er det fortsatt et godt verktøy for forbedringsarbeidet.

Det er positivt å se at det er en høy score på at arbeidsoppgavene engasjerer ansatte i Nordlandssykehuset og at man samlet sett er fornøyd med å jobbe her. Direktøren er også fornøyd med at det i høy grad rapporteres om at man får hjelp og støtte fra sine arbeidskolleger hvis det er noe man ikke forstår og at nærmeste leder er tilgjengelig for sine ansatte når de trenger det. Både høyt engasjement og det å få støtte hos kollegaer og leder er med på å motvirke negative faktorer som for eksempel høy arbeidsbelastning og stress.

Oppfølging av resultatene er det viktigste med ForBedringsundersøkelsen, og dette er et arbeid som krever langsiktig og kontinuerlig oppfølging. Direktøren har en forventning om at rapportene gjennomgås med medarbeiderne av alle ledere med personalansvar, og at det utarbeides tiltak med god involvering av de ansatte på det enkelte arbeidssted basert på funnene.

Oppslutning om kartleggingen

Tabellen nedenfor viser svarprosenten for årene 2018 til 2023. Selv om deltakelsen øker med 2,6 prosentpoeng sammenlignet med i fjor, har vi fortsatt en markant nedgang ift. de 4 første årene.

<u>Alle ansatte</u>			Antall
År	Antall svart	Svar %	mulige svar
2023	2 812	72,4 %	3 885
2022	2 745	69,8 %	3 932
2021	3 195	83,0 %	3 851
2020	3 101	83,7 %	3 706
2019	3 022	83,3 %	3 626
2018	2 867	79,9 %	3 586

Deltakelse per sykehuslokalisasjon

<u>Alle ansatte</u>	Sluttresultat år 2023		Antall mulige svar 23	År 2022		Antall mulige svar 22	Differanse prosentpoeng
	Per sykehuslokalisasjon	Antall svart		Svar %	Antall svart		
LOFOTEN	275	71,1 %	387	283	70,8 %	400	0,3 %
RØNVIK	531	74,6 %	712	506	70,0 %	723	4,6 %
SENTRUM	1669	73,4 %	2 274	1602	69,9 %	2 291	3,5 %
VESTERÅLEN	337	65,8 %	512	354	68,3 %	518	-2,5 %
Totalsum	2 812	72,4 %	3 885	2 745	69,8 %	3 932	2,6 %

Enhetene med geografisk tilknytning til Rønvik og Sentrum har økt mest mens NLSH Vesterålen har falt fra rekordhøye 89,2 % i 2021 til 65,5 % i 2023.

Deltakelse per overordnet stillingsgruppe

Alle ansatte	Sluttresultat år 2023		Antall mulige svar 23	År 2022		Antall mulige svar 22	Differanse prosentpoeng
	Overordnet stillingsgruppe	Antall svart		Svar %	Antall svart		
01. ADM. OG LEDERE	524	83,3 %	629	525	82,2 %	639	1,1 %
02. PASIENTRETTEDE STILLINGER	437	76,1 %	574	446	73,7 %	605	2,4 %
03. LEGE	278	55,9 %	497	288	57,3 %	503	-1,3 %
04. PSYKOLOGER	90	83,3 %	108	82	72,6 %	113	10,8 %
05. SYKEPLEIERE	910	71,3 %	1 277	868	67,1 %	1 294	4,2 %
06. HELSEFAGARBEIDER/HJELPEPLEIER	154	73,7 %	209	140	71,4 %	196	2,3 %
07. DIAGNOSTISK PERSONELL	114	79,7 %	143	117	79,6 %	147	0,1 %
09. DRIFTS/TEKNISK PERSONELL	162	80,2 %	202	129	64,8 %	199	15,4 %
10. AMBULANSEPERSONELL	102	53,4 %	191	120	67,8 %	177	-14,4 %
11. FORSKNING/UTDANNING	41	74,5 %	55	30	50,8 %	59	23,7 %
Totalsum	2 812	72,4 %	3 885	2 745	69,8 %	3 932	2,6 %

Stillingsgruppe 11. Forskning/Utdanning, har økt oppslutningen med 23,7 prosentpoeng, mens gruppe 09. Drifts/teknisk personell, har økt med 15,4 prosentpoeng. Også gruppe 04. Psykologer, har en merkbar økning. Gruppe 10. Ambulansepersonell, har redusert svarprosent med 14,4 prosentpoeng det siste året.

Deltakelse per klinikk/senter/stabsavdeling

Alle ansatte	Sluttresultat år 2023		Antall mulige svar 23	År 2022		Antall mulige svar 22	Differanse prosentpoeng
	Klinikk/stab/senter	Antall svart		Svar %	Antall svart		
AVDELING FOR KVALITET OG E-HELSE(AKE)	16	94,1 %	17	13	92,9 %	14	1,3 %
AVDELING FOR STAB, INNKJØP OG LOGISTIKK(STAB)	38	88,4 %	43	30	66,7 %	45	21,7 %
BARNE KLINIKK(KBARN)	96	72,2 %	133	93	74,4 %	125	-2,2 %
DIAGNOSTISK KLINIKK(DIAG)	245	75,4 %	325	246	73,4 %	335	2,0 %
DIREKTØR(DIR)	8	50,0 %	16	7	58,3 %	12	-8,3 %
DRIFT OG EIENDOM(DTEK)	180	85,7 %	210	145	69,4 %	209	16,3 %
FAGAVDELINGEN(FAG)	44	88,0 %	50	42	82,4 %	51	5,6 %
HR-AVDELINGEN(HR)	57	85,1 %	67	45	86,5 %	52	-1,5 %
KIRURGISK KLINIKK(KIR)	610	67,0 %	911	599	62,6 %	957	4,4 %
MEDISINSK KLINIKK(MED)	526	69,6 %	756	528	69,3 %	762	0,3 %
PREHOSPITAL KLINIKK(PREH)	212	62,2 %	341	236	70,2 %	336	-8,1 %
PSYKISK HELSE OG RUSKLINIKK(PHR)	573	74,6 %	768	553	70,4 %	786	4,3 %
SENTER FOR KLINISK STØTTE OG DOKUMENTASJON(SKSD)	180	82,6 %	218	180	84,5 %	213	-1,9 %
ØKONOMI(ØKON)	24	92,3 %	26	25	83,3 %	30	9,0 %
Totalsum	2 812	72,4 %	3 885	2 745	69,8 %	3 932	2,6 %

De store klinikkene KIR og PHR øker oppslutningen med nærmere 4,5 prosentpoeng. Blant stab-/støtte er økningen størst for STAB, DTEK og ØKON.

Deltakelsen i Helse Nord

	2023	2022	2021	2020
FIN	66,9	69,3	75,7	77
UNN	74,9	69,1	76,1	78,8
HN IKT	92,6	92,8	89,9	91,7
SANO	91,52	88,7	74,7	90,1
NLSH	72,4	69,8	83	83,7
HSYK	75	69,9	75,1	71,9
HN RHF	76,8	83,2	88,2	91,2
Foretaksgruppen	74	70,3	78,1	79,5

Oppslutningen om kartleggingen i Nordlandssykehuset har tapt seg de to siste årene sammenlignet med UNN og Helgelandssykehuset. Deltakelsen hos oss er nå rundt regnet 2,5 prosentpoeng lavere enn hos dem.

Resultat per tema

Fra 2021 ble undersøkelsen utvidet med 7 tilleggsspørsmål knyttet til kategorien Pandemi, og består nå av 48 påstander/enkeltspørsmål fordelt på 10 hovedtema/spørsmålsgrupper.

Alle resultatene er registrert mot kostnadssted, som så er rutet videre oppover i organisasjonsstrukturen slik den fremstod i Personalportalen per 1. februar 2023. Resultatene fra tidligere år følger det enkelte kostnadssted inn i en ev. ny organisasjonsstruktur.

Tabellen nedenfor viser resultatet for de 10 spørsmålsgruppene for årene 2023, 2022, 2021 og endringen ved NLSH i forhold til 2022. Videre vises kolonner for gjennomsnittet i Helse Nord (HN) for årene 2023, 2022 og differansen mellom NLSH og HN for 2023. Til sist følger en kolonne som viser endringen i HN fra 2022 til 2023.

Resultat per tema/spørsmålsgruppe

ForBedring 2023; resultat NLSH/Helse Nord pr tema, alle ansatte	Score 2023	Score 2022	Score 2021	Endr NLSH	HN score 2023	HN score 2022	Diff ift HN	Endr HN ift 2022
1.Engasjement	80,8	82,0	82,7	-1,3	79,8	80,8	1,0	-1,0
2.Teamarbeidsklima	83,8	84,5	85,0	-0,6	83,0	83,1	0,9	-0,2
3.Arbeidsforhold	70,6	73,3	74,9	-2,7	70,0	71,4	0,5	-1,4
4.Sikkerhetsklima	81,0	82,2	82,5	-1,1	80,3	81,2	0,8	-1,0
5.Psykososialt arbeidsmiljø	80,6	80,6	80,6	0,0	78,8	79,3	1,9	-0,5
6.Opplevd lederatferd	81,8	83,5	83,2	-1,6	81,1	81,6	0,8	-0,5
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	66,0	67,4	71,2	-1,5	55,7	62,8	10,3	-7,1
8.Fysisk miljø	72,2	73,7	74,3	-1,5	69,8	71,8	2,4	-2,0
9.Oppfølging	67,1	68,9	67,2	-1,8	66,5	67,8	0,6	-1,3
10.Pandemi	71,9	73,3	73,4	-1,3	71,7	73,5	0,2	-1,8

I årene fra 2018 frem til og med 2021 har vi generelt sett en positiv utvikling med økende score per tema. Denne tendensen snudde i fjor og har nå markert seg tydeligere som en nedadgående trend. Tema 3, Arbeidsforhold, skiller seg spesielt ut med en samlet reduksjon i score på **4,4 poeng** de to siste årene. Endringen fra i fjor er på minus 2,7 poeng.

Håndtering av pandemi, høyt sykefravær og kontinuerlig arbeid med krevende omstillinger kan ha medvirket i betydelig grad til denne negative trenden.

Gjennomsnittet for Foretaksgruppen tenderer i samme nedadgående retning. Alle tema scorer lavere enn i 2022. Tema 7, Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet, er eksempelvis ned med **7,1 poeng**. Her scorer vi 10,3 poeng høyere enn snittet for Helse Nord. På de øvrige tema ligger vi mellom 0,2 til 2,4 poeng over Helse Nord. For oss er det likevel kun tema 5, Psykososialt arbeidsmiljø, som ikke har lavere poengscore enn i 2022. Scoren har vært helt lik for dette tema de tre siste årene.

Resultat per påstand/spørsmål

Øverste delen av tabellen nedenfor viser de 10 påstandene med høyest score, mens den nederste delen viser de 10 påstandene med lavest score i 2023.

Ti på topp/bunn; høy versus lav score

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2023	Score 2022	Score 2021	Endr NLSH	HN-snitt 2023	Diff HN-snitt
5,4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	92,7	91,9	92,4	0,8	91,7	1,1
2,3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	91,0	90,7	90,9	0,3	90,1	1,0
2,4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	90,9	90,4	91,0	0,5	90,1	0,9
1,1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	90,0	90,4	91,3	-0,5	89,4	0,6
1,6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	85,7	87,3	88,1	-1,6	84,9	0,8
10,2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	84,5	85,1	85,6	-0,6	83,6	0,9
5,5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	84,4	83,6	83,1	0,8	81,9	2,5
6,2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	84,1	86,0	85,6	-1,9	83,8	0,3
6,1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	83,9	84,9	84,9	-1,0	82,6	1,4
1,2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	83,9	85,8	87,3	-1,9	82,8	1,1
5,1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	69,9	70,5	70,6	-0,7	68,3	1,6
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	69,4	71,5	70,0	-2,0	67,2	2,2
10,3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	66,0	66,6	68,2	-0,5	66,4	-0,4
7,1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	66,0	67,4	71,2	-1,5	55,7	10,3
3,2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	64,4	67,9	69,5	-3,5	64,1	0,3
8,3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	63,7	65,7	66,2	-1,9	62,2	1,5
9,2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	60,6	61,0	56,7	-0,4	61,1	-0,5
8,1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	57,2	59,6	60,3	-2,4	52,6	4,6
10,6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	55,8	59,0	58,2	-3,2	55,2	0,6
10,1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	48,3	55,4	57,7	-7,0	48,9	-0,5

En score på 75 tilsvarer, «Litt enig», som svaralternativ på enkeltspørsmål/påstand, dvs. nest høyeste svar- og scoringsalternativ. Svaralternativ, «Helt enig», gir 100 poeng, mens, «Helt uenig», gir 0 poeng.

De tre påstandene som scorer høyest, har en positiv endring sammenlignet med 2022. Dette står i motsetning til de fleste andre spørsmålene som endrer seg i negativ retning. Sp.nr. 5,5 skiller seg også ut med en økning fra i fjor på 0,8 poeng.

Påstand 10,1 (Mitt arbeid har blitt endret under pandemien) scorer lavest av alle med 48,3 poeng, en nedgang fra i fjor på hele 7,0 poeng. Dette er ett av de få spørsmålene hvor vi ligger lavere enn snittet for Helse Nord, med en differanse på -0,5 poeng. Dette er en «nøytral» påstand som må tolkes og forstås lokalt av og for de det angår. Den skiller seg ut fra alle de andre spørsmålene i den forstand at en endring i arbeidet kan oppfattes både som positiv og negativ; resultatet gir dermed grunnlag for en nærmere dialog i gruppen/avdelingen om hvordan dette oppfattes.

Spørsmål/påstander som har endret seg mer enn +/- 1,8 poeng

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2023	Score 2022	Score 2021	Endr NLSH	HN-snitt 2023	Diff HN-snitt
2,5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	77,3	79,1	78,9	-1,8	76,8	0,6
6,4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	78,9	80,7	80,0	-1,8	78,7	0,2
6,3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	80,2	82,0	82,3	-1,8	79,1	1,2
1,3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	78,6	80,5	80,9	-1,9	77,4	1,2
6,2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	84,1	86,0	85,6	-1,9	83,8	0,3
1,2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	83,9	85,8	87,3	-1,9	82,8	1,1
8,3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	63,7	65,7	66,2	-1,9	62,2	1,5
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	69,4	71,5	70,0	-2,0	67,2	2,2
8,1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	57,2	59,6	60,3	-2,4	52,6	4,6
4,6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	83,2	85,7	86,3	-2,5	82,3	0,9
9,1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	72,5	75,3	75,5	-2,8	71,1	1,4
8,5	Her arbeides det godt med smittevern	81,1	84,0	84,1	-2,9	80,9	0,2
10,6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	55,8	59,0	58,2	-3,2	55,2	0,6
3,2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	64,4	67,9	69,5	-3,5	64,1	0,3
3,1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	72,1	75,9	77,8	-3,8	70,1	2,0
10,1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	48,3	55,4	57,7	-7,0	48,9	-0,5

Denne gangen er det ingen enkeltspørsmål som har endret seg positivt med så mye som 1,8 poeng. Tabellen over viser dermed resultatet for de 16 påstandene som har endret seg mest i negativ retning.

Spørsmål/påstander med større/mindre differanse enn +/- 1,8 poeng ift. Helse Nord

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2023	Score 2022	Score 2021	Endr NLSH	HN-snitt 2023	Diff HN-snitt
7,1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	66,0	67,4	71,2	-1,5	55,7	10,3
8,1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	57,2	59,6	60,3	-2,4	52,6	4,6
8,8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	72,8	73,5	74,7	-0,8	69,2	3,6
8,2	Her arbeides det godt med brannvern	75,0	75,6	74,8	-0,6	72,0	3,0
5,5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	84,4	83,6	83,1	0,8	81,9	2,5
5,3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	81,3	80,6	80,9	0,7	79,0	2,4
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	69,4	71,5	70,0	-2,0	67,2	2,2
8,4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikaler og biologiske farer	77,5	78,0	79,6	-0,5	75,5	2,0
3,1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	72,1	75,9	77,8	-3,8	70,1	2,0
8,6	Her arbeides det godt med strålevern	76,0	76,3	76,2	-0,3	74,2	1,8

Spørsmål 8,1, om fysisk arbeidsmiljø, har økt score år for år etter som vi har renoverert og flyttet inn i nye bygg. Den positive tendensen snudde imidlertid i 2022 og har endret seg negativt med til sammen 3,2 poeng sammenlignet med 2021. Vi scorer likevel 4,6 poeng høyere enn snittet for Helse Nord på dette spørsmålet.

Det er kun 5 enkeltspørsmål hos oss som får lavere poengsum enn snittet for Foretaksgruppen i 2023.

Krav fra tidligere oppdragsdokument

Det fremgår ikke eksplisitte krav i Oppdragsdokumentet for 2023 knyttet til ForBedring. Tidligere har det vært krav og måltall relatert f. eks. til følgende tema:

- Oppfølging; som på lang sikt skal ha en foretaksskår lik 75 eller høyere. Foretakene skulle lage en handlingsplan for å nå dette målet innen 1. juli 2022.
- Psykososialt arbeidsmiljø; skal på lang sikt ha en foretaksskår lik 80 eller høyere. Foretakene skulle lage en handlingsplan for å nå dette målet innen 1. juli 2022.
- Godt sikkerhetsklimate; andel enheter med godt sikkerhetsklimate skal være minst 75 % innen utgangen av 2023.
- Miljøbevisste medarbeidere i alle enheter; andel enheter som svarer at det arbeides godt med ytre miljø i helseforetaket skal være minst 90 prosent.

Helse Nord har vurdert det slik at kravene til handlingsplaner for temaene Oppfølging og Psykososialt arbeidsmiljø er oppfylt for Foretaksgruppen. I Nordlandssykehuset er dette ivare tatt som egen hovedaktivitet og innlemmet i HMS-handlingsplanen for Foretaket. Målkrevet om score på Psykososialt arbeidsmiljø ble også oppfylt i 2022 og nå også i 2023, mens vi derimot ligger rundt regnet 8 poeng under måltallet for Oppfølging. Her har vi noe å strekke oss etter.

På nasjonalt plan diskuteres fortsatt om indikatorer knyttet til Sikkerhetsklimate og Ytre miljø skal utledes av ForBedring, og om hvordan scoren på de aktuelle indikatorene da skal beregnes; hvilken metodikk som skal legges til grunn for beregningen.

De to siste sidene av PDF-rapporten viser grafer for andel av svar som har gitt score 75 eller 100 poeng. På enhetsnivå indikerer en andel på minimum 60 % at enheten f. eks. har godt sikkerhetsklimate, som er ment å skulle måles basert på spørsmål både fra temaene Teamarbeidsklimate og Sikkerhetsklimate.

Revisjon av ForBedringsundersøkelsen

På interregionalt/nasjonalt nivå pågår en revisjon av ForBedring. Dette ble først varslet som et større, og forholdsvis omfattende arbeid med gjennomgang, evaluering og revidering av ForBedringskonseptet med hjelp bl. a. fra eksterne eksperter. Arbeidet er nå betydelig nedskalert og redusert i omfang. Helse Nord sin koordinator for den årlige gjennomføringen av ForBedring deltar i den interregionale gruppen som gjør grunnarbeidet med revisjonen. Det enkelte foretak gir innspill til gruppen gjennom sin koordinator. Gruppens forslag skal så behandles videre av PO-/HR-direktører og konsernverneombud.

Plan for det videre arbeidet 2023 i Nordlandssykehuset

Den grunnleggende hensikten med ForBedring tilsier at valg av tema for det oppfølgende arbeidet skal skje lokalt i den enkelte enhet. Dette basert på dialogen/gjennomgangen i enhetene om hva som synes mest viktig å ta tak i.

Det er krav til alle enhetene i Nordlandssykehuset om å etablere og følge opp HMS-handlingsplaner. Alle enheter på laveste nivå, som får egne rapporter fra ForBedring, skal utarbeide og gjennomføre tiltak dokumentert som en del av sine HMS-handlingsplaner. Disse følges opp og rapporteres videre til AMU både ved start og ved gjennomføring av tiltakene. På foretaksnivå er dette felt ned i og rulleres årlig som del av HMS-handlingsplanen.

Følgende milepæler gjelder for det videre arbeidet:

1. Gjennomgang og dialog om resultatene i den enkelte enhet; bør være gjennomført innen utgangen av uke 16
2. Handlingsplaner med forankring i KVAM-gruppene (Kvalitet- og arbeidsmiljøgrupper) skal være vedtatt innen 31. mai
3. Rapport til AMU; frist for innsending av handlingsplaner med tiltak per enhet 1. juni
4. Rapport til AMU; status for gjennomføring av tiltak i handlingsplanene, senest innen 1. oktober

Konklusjon/oppsummering

Deltakelsen i kartleggingen økte med 2,6 prosentpoeng sammenlignet med i fjor, men er fortsatt mer moderat enn det vi har vært vant til fra tidligere år. Antall scoringspoeng viser en markert nedadgående tendens på de fleste tema/spørsmål, spesielt når vi ser de to siste årene samlet. «Rester» fra pandemien, høyt sykefravær og mer eller mindre kontinuerlig fokus på omstilling har sannsynligvis medvirket til dette i betydelig grad. Arbeid med omstilling vil fortsatt påvirke forbedringsarbeidet i tiden fremover.

I denne konteksten er det desto viktigere å bruke resultatene fra undersøkelsen konstruktivt med sikte på å gjøre forholdene så gode som mulig både for ansatte og pasienter. Alle har plikt til å medvirke i det oppfølgende arbeidet selv om deltakelsen i kartleggingen er frivillig.

Utvikling og gjennomføring av tiltak for forbedring/bevaring dokumenteres og følges opp som del av enhetenes og Foretakets HMS-handlingsplan.

HMS-seksjonen vil som vanlig kunne bistå ved behov for hjelp til oppfølgingen.

ForBedring - Medarbejderundersøkelse 2023

Creation Date: Tuesday, March 7, 2023 03:38:30 PM

Author: Haque Abul Ahsan Md Mahmudul

Forside

Undersøkelse

ForBedring - Medarbeider	ForBedring - Leder	ForBedring - Leder klinikk-/stabsjef
--------------------------	--------------------	--------------------------------------

Undersøkelse gruppe ▲	Antall utsendte 2023	Antall svar 2023	Svarprosent 2023	Svarprosent 2022	Svarprosent 2021	Svarprosent 2020
ForBedring - Leder	194	170	87.6%	89.0%	94.1%	95.3%
ForBedring - Leder klinikk-/stabsjef	16	13	81.3%	80.0%	100.0%	100.0%
Sum:	3885	Sum: 2812	Total: 72.4%	Total: 69.8%	Total: 83.0%	Total: 83.7%

Valgt foretak

NORLANDSSYKEHUSET HF

Valgt klinikk/område

AVDELING FOR KVALITET OG E-HELSE(AKE) AVDELING FOR STAB, INNKJØP OG LOGISTIKK(STAB) BARNE KLINIKK(KBARN) DIAGNOSTISK KLINIKK(DIAG) DIREKTØR(DI)

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(missing) AKE E-HELSE(9070) AKE KVALITET OG E-HELSE(9400) AVDELING FOR AKUTTMOTTAK OG AMK(PRAKAMK) AVDELING FOR BILAMBULANSETJENESTE(PRBIL) A

Valgt seksjon/enhet

(missing) ALDERSPSYKIATRI(ALDER) AMBULANSEOMRÅDE 1(OMR1) AMBULANSEOMRÅDE 2(OMR2) AMBULANSEOMRÅDE 3(OMR3) AMBULANSEOMRÅDE 4(OMR4) AN

Valgt enhet

(missing) DTEK EIENDOMSDRIFT LOFO(3014) DTEK GARTNERI(8013) DTEK KANTINA VEST(4022) DTEK KANTINE 2(8011) DTEK KANTINE LOFO(3006) DTEK KJØKKEN VE

Innledning

ForBedring

Pasienter og medarbeidere skal være trygge og sikre i helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Undersøkelsen har derfor fått navnet ForBedring. Det er et krav til ledere på alle nivå at resultater fra kartleggingen blir meldt tilbake til medarbeiderne, og det er et krav til alle medarbeiderne at de medvirker i å utarbeide og prioritere forbedringstiltak.

I menyen øverst velger man hvilken undersøkelse, hvilket år og hvilken organisatorisk enhet man ønsker å se resultater for.

I arkfanen "Forside" finner du oversikt over de (n) organisatoriske enheten (e) som inngår i din rapport og svarprosent.

I arkfanen "Gjennomsnitt per tema" får du et overblikk over resultatene fra undersøkelsen.

I de påfølgende arkfanene finner du resultatene for hvert enkeltspørsmål.

«Andel høy skår» i siste akrfane viser hvor stor prosentandel som er «litt enig» eller «helt enig» i spørsmålene per tema.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittskår langs en skala fra 0-100 omregnet fra svaralternativene 1 til 5: Helt uenig; litt uenig; verken enig eller uenig, litt enig; helt enig.

0 skal alltid tolkes som minst ønskelig, og 100 mest ønskelig.

Resultater som inneholder høy spredning har [turkisfarget](#) spørsmålstekst i tabellen nederst på siden, og bør leses med økt varsomhet. Av hensyn til konfidensialitet blir ikke spørsmål som er besvart av færre enn 5 per organisatorisk enhet vist i rapporten.

Rapportvisning og menyvalg tilgangsstyres av hvilke kostnadssteder du som leder har tilgang til å se.

For å navigere i rapporten må du først velge "Undersøkelse" øverst til venstre:

- **ForBedring 2023 - Medarbeider**: rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2023 - Leder**: rapport med svar fra ledere som du har et lederansvar for i valgte koststeder.

Dette er et eksempel fra 2022, for senere gjennomføringer velger man det aktuelle år.

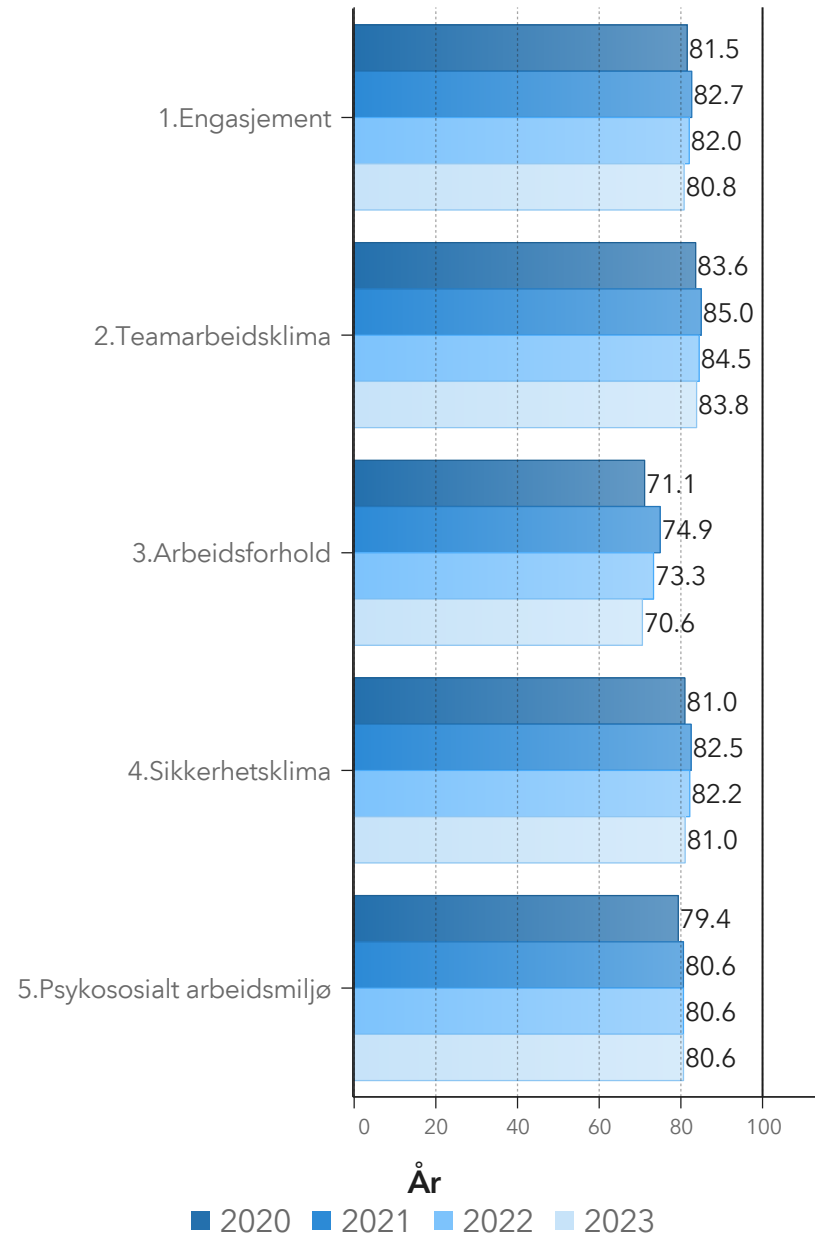
Spørsmål knyttet til undersøkelsen kan rettes til gjennomføringsansvarlige for undersøkelsen i det respektive foretak.

Gjennomsnitt per tema - 1

Her finner du snittskår pr temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2023	HN-gruppesnitt 2023
1.Engasjement	80.8	79.8
2.Teamarbeidsklima	83.8	83.0
3.Arbeidsforhold	70.6	70.1
4.Sikkerhetsklime	81.0	80.3
5.Psykososialt arbeidsmiljø	80.6	78.8

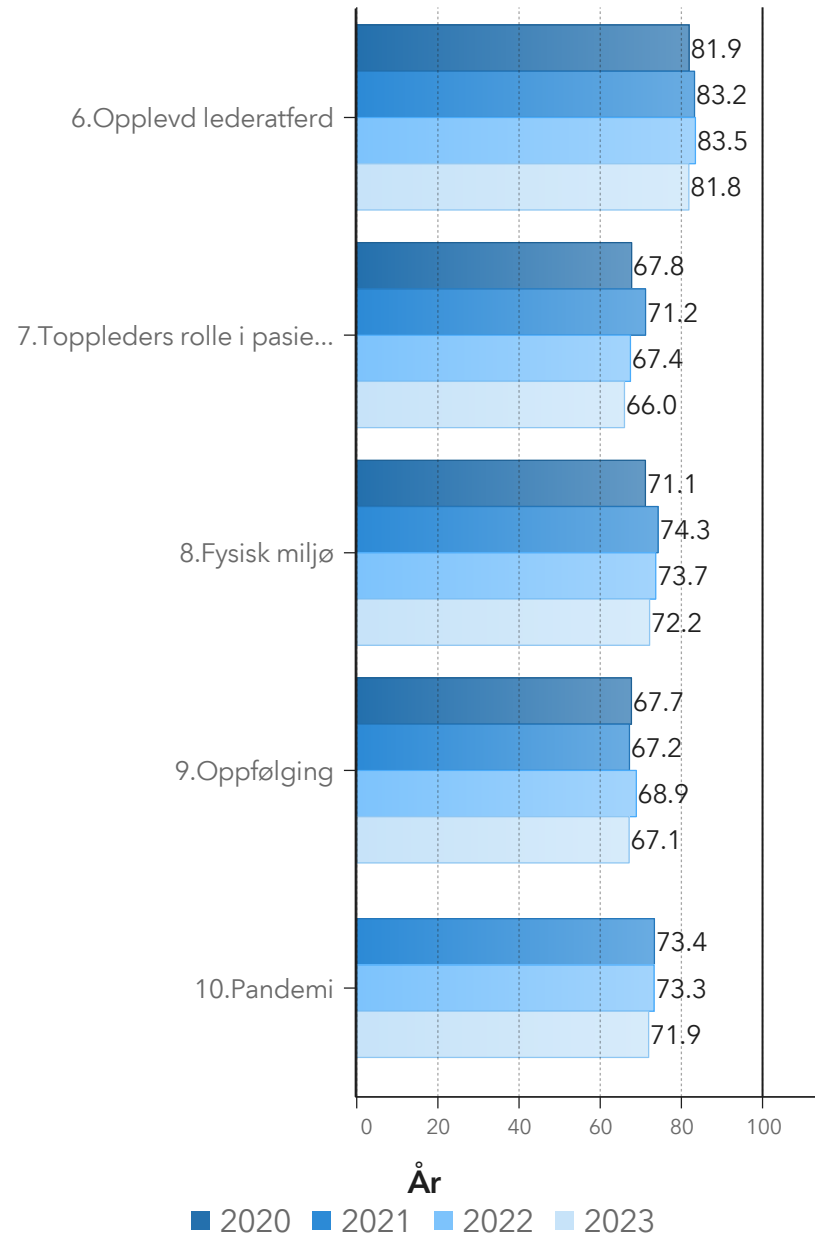
Gjennomsnitt per tema - 2

Her finner du snittskår per temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.

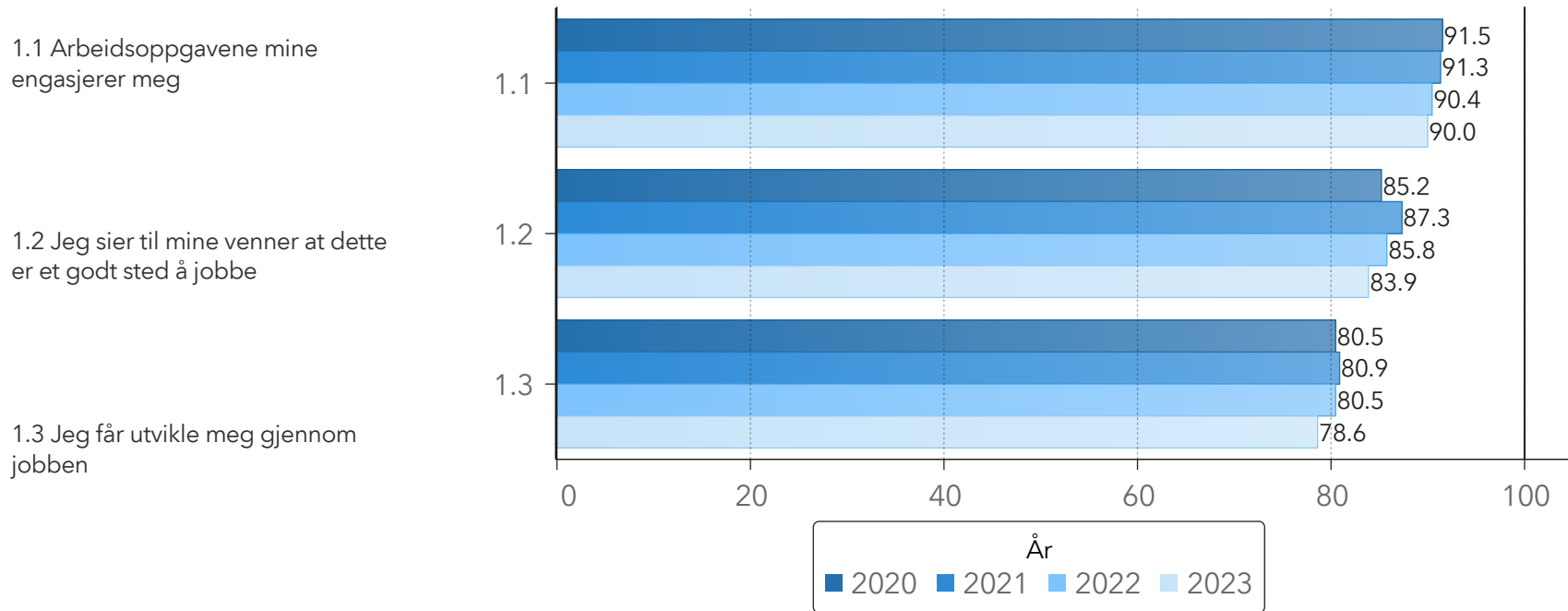
Kommentar:
Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål fra og med 2019.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2023	HN-gruppesnitt 2023
6. Opplevd lederatferd	81.8	81.1
7. Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	66.0	55.7
8. Fysisk miljø	72.2	69.8
9. Oppfølging	67.1	66.5
10. Pandemi	71.9	71.7

Engasjement - 1

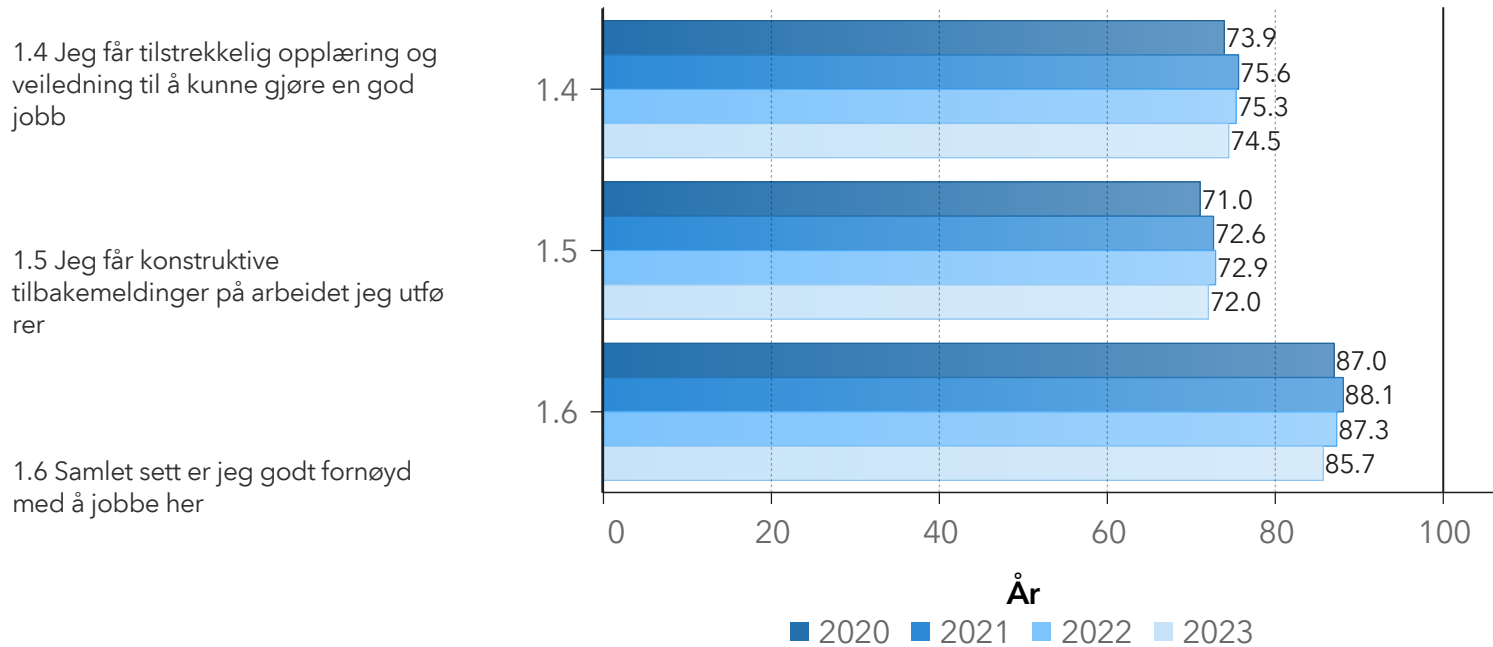
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	2790	4	90.0	89.4
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	2776	20	83.9	82.8
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	2786	17	78.6	77.4

Engasjement - 2

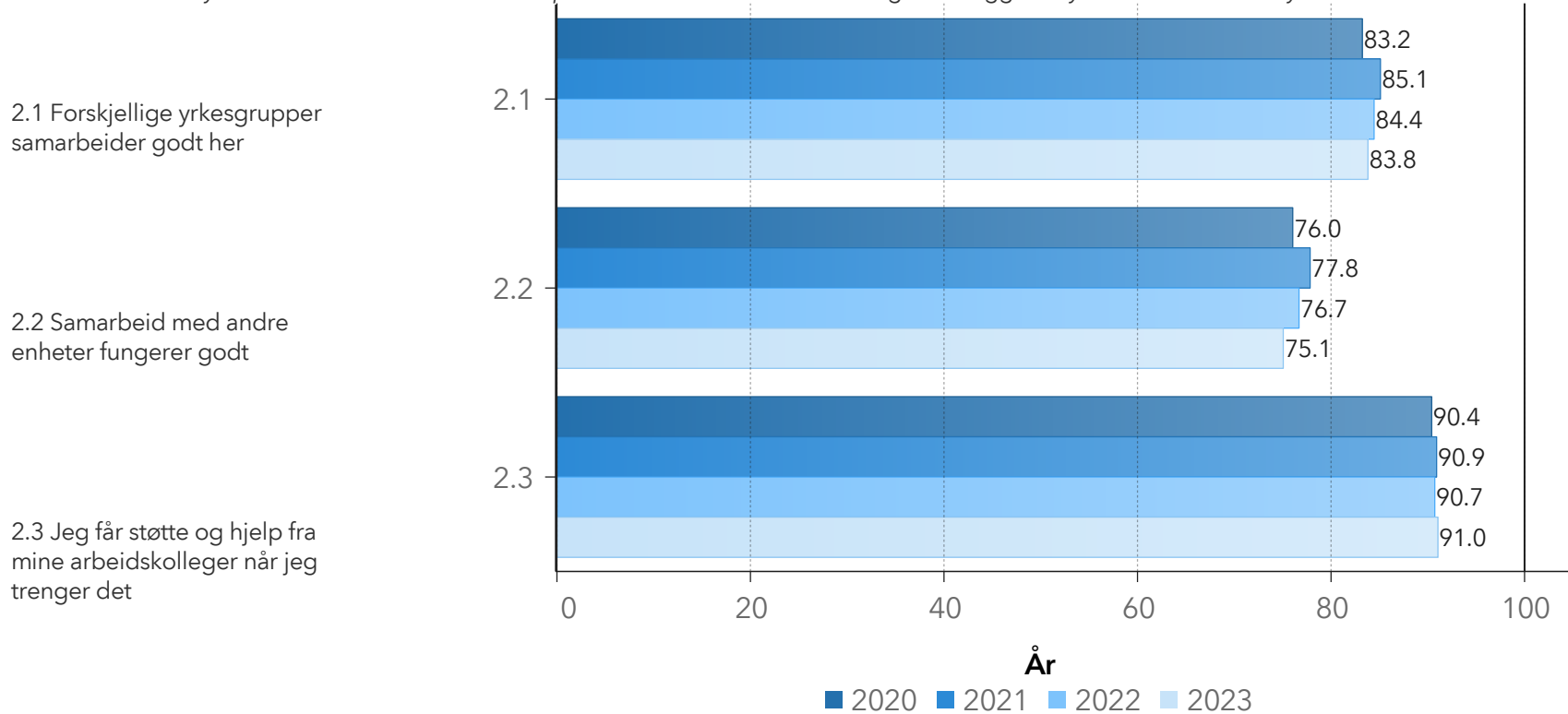
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	2785	18	74.5	73.5
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	2786	21	72.0	70.8
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	2781	18	85.7	84.9

Teamarbeidsklima - 1

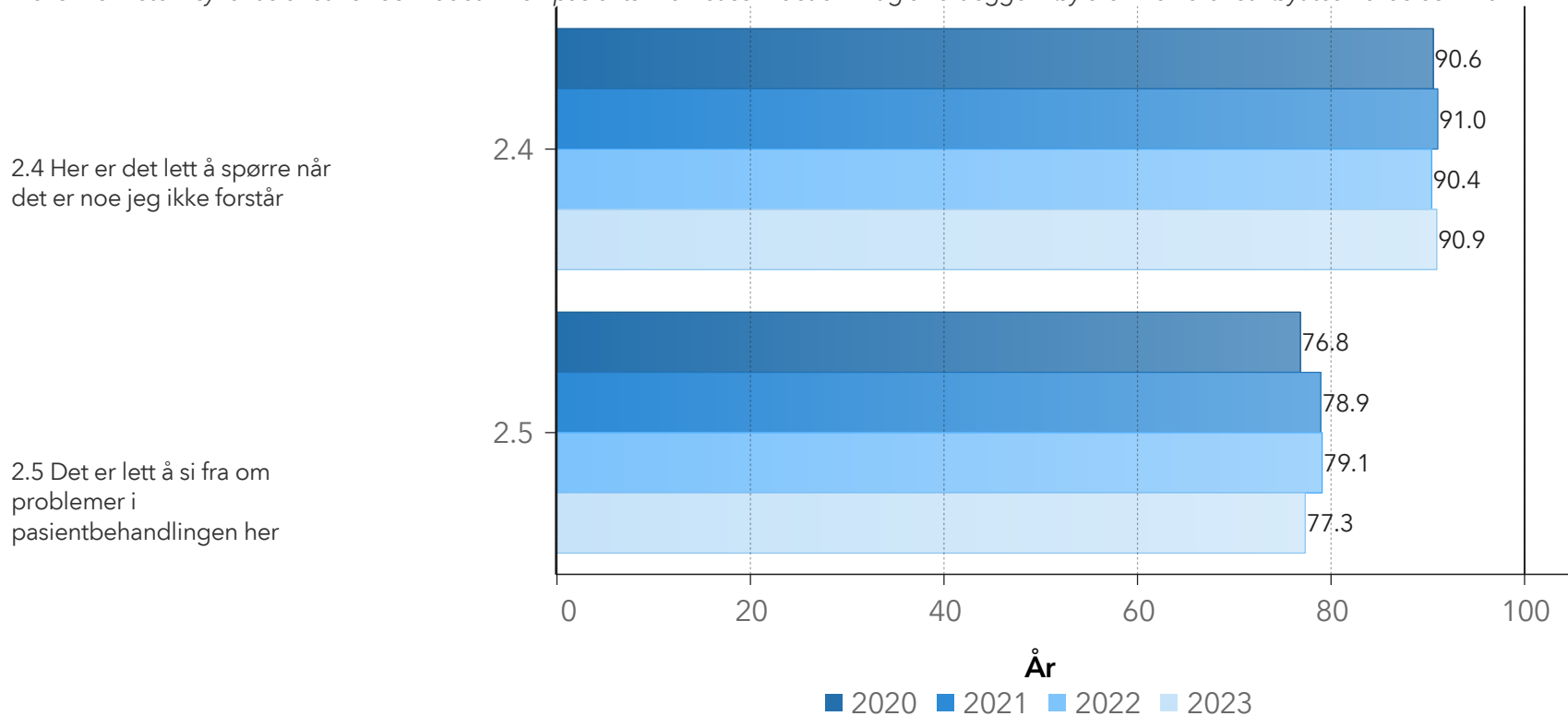
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	2798	60	83.8	82.5
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	2784	64	75.1	74.0
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	2792	13	91.0	90.1

Teamarbeidsklima - 2

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 høyt teamarbeidsklima.

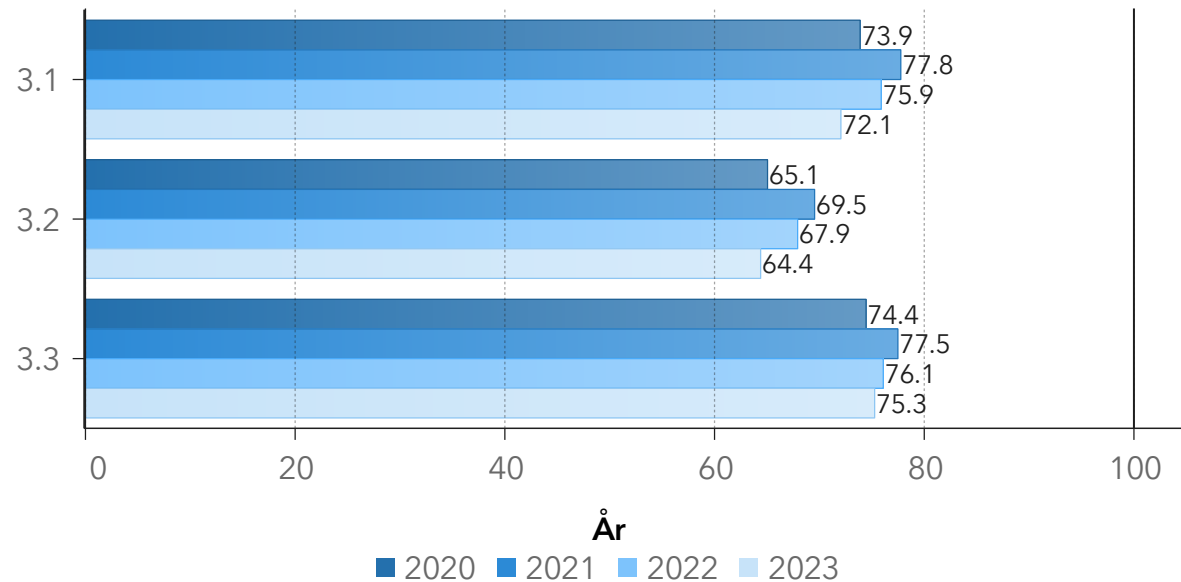


Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	2789	21	90.9	90.1
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	2758	364	77.3	76.8

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 tilstrekkelige med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.

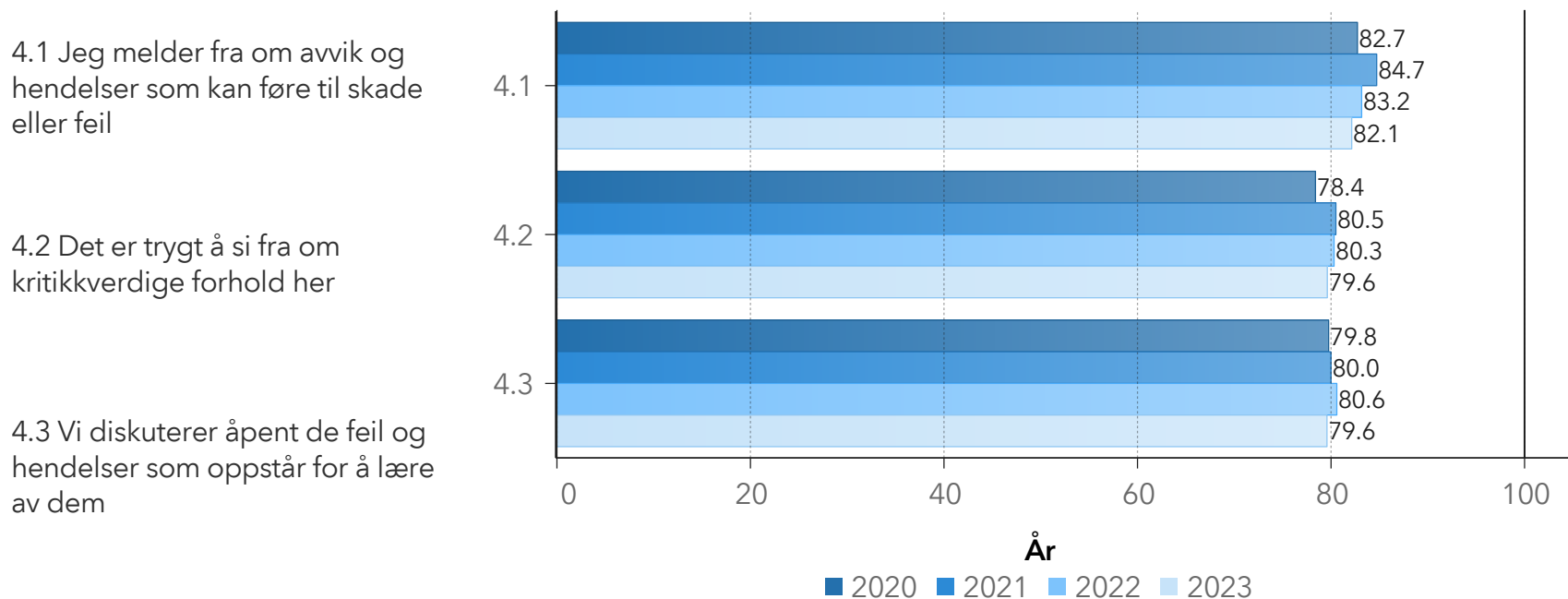
- 3.1 Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min
- 3.2 Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)
- 3.3 Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten



Nr	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	2785	20	72.1	70.1
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	2778	15	64.4	64.2
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	2786	14	75.3	75.8

Sikkerhetsklima - 1

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.

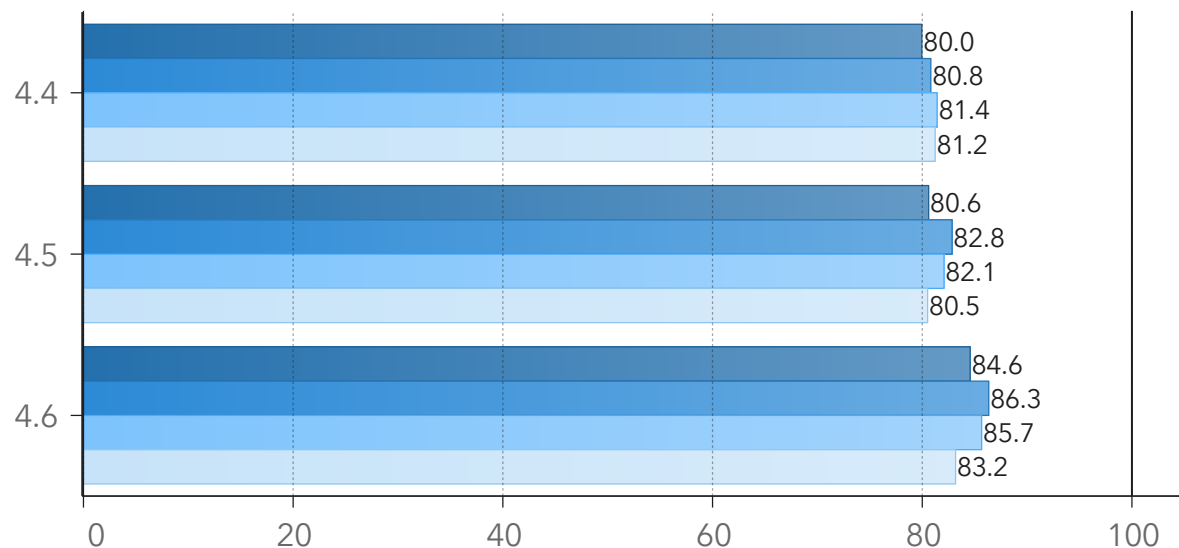


Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	2789	83	82.1	81.9
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	2781	82	79.6	78.7
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	2784	77	79.6	78.6

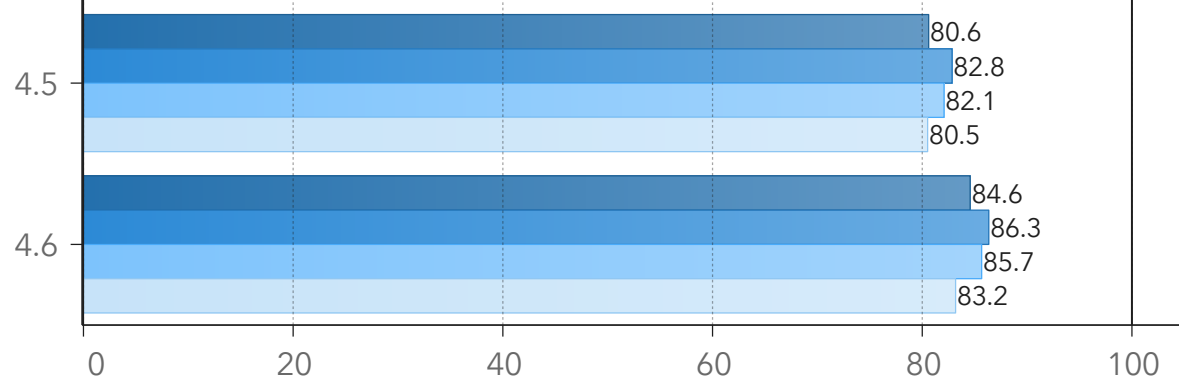
Sikkerhetsklima - 2

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.

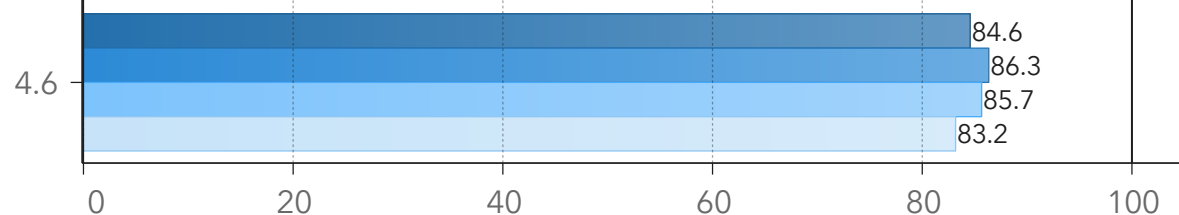
4.4 Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten



4.5 Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig



4.6 Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her



År
 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	2778	208	81.2	80.5
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	2745	642	80.5	79.5
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	2767	209	83.2	82.3

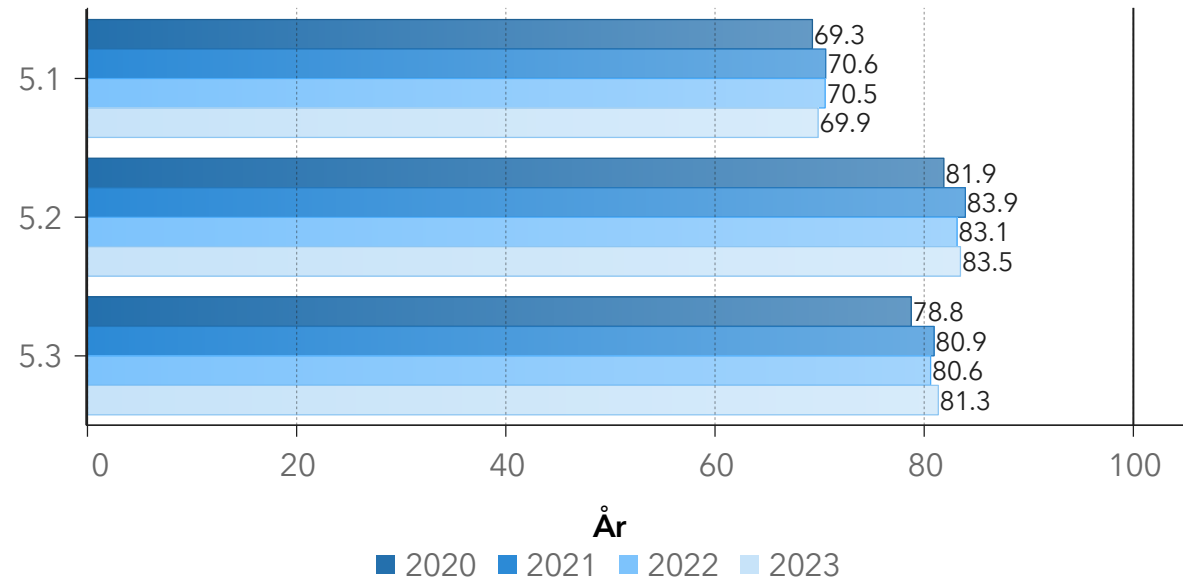
Psykososialt arbeidsmiljø - 1

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.

5.1 Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler

5.2 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene

5.3 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	2780	778	69.9	68.3
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	2784	283	83.5	81.9
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2786	266	81.3	79.0

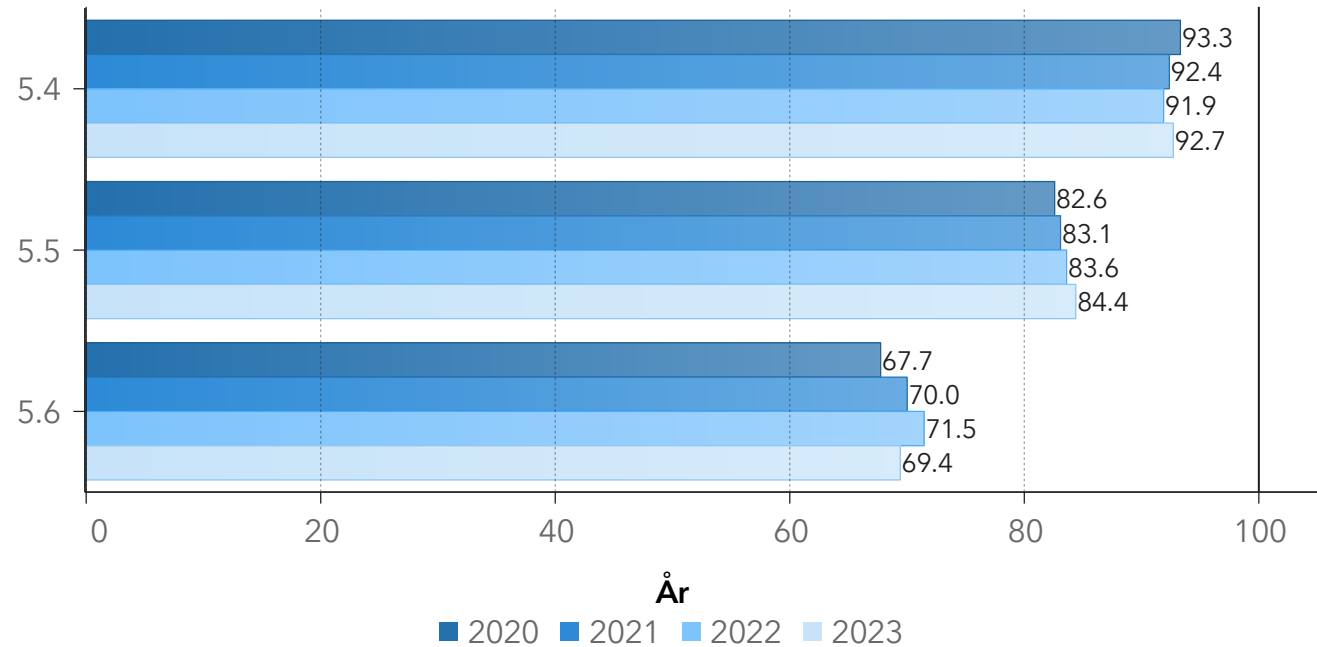
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

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.

5.4 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene

5.5 Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering

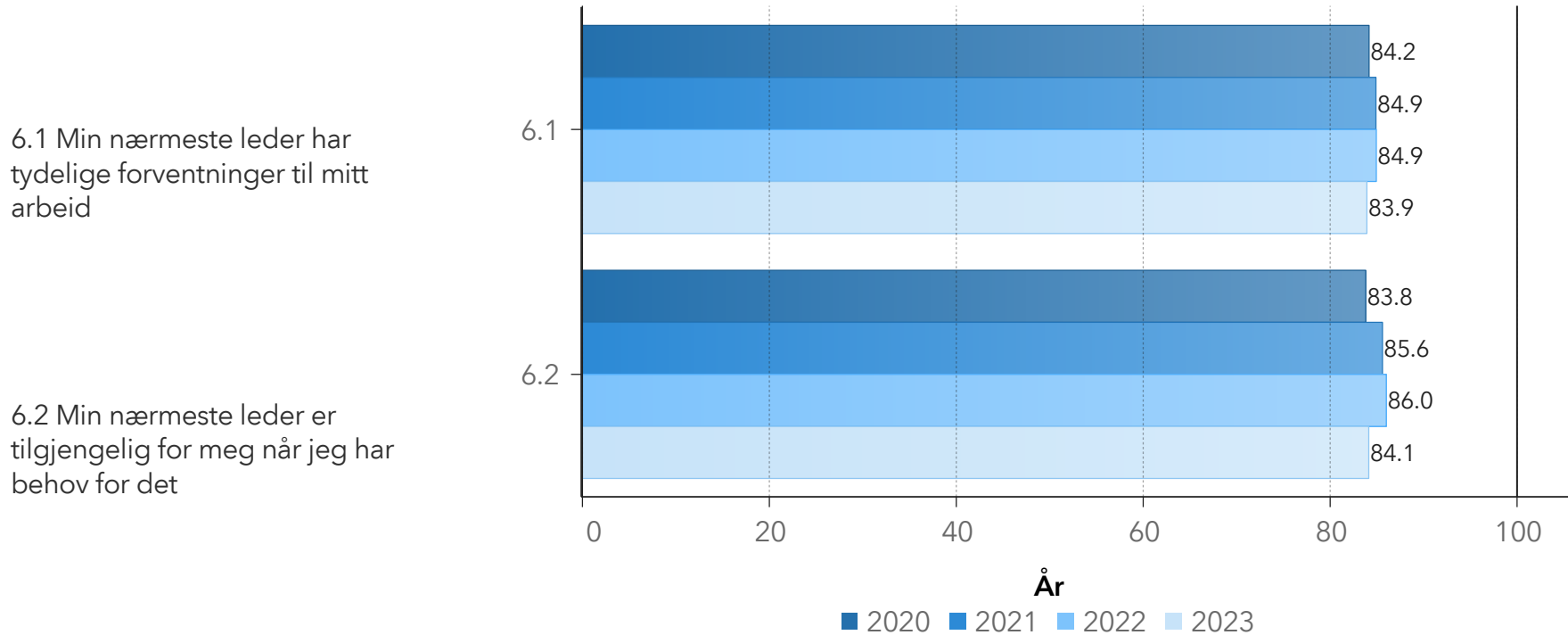
5.6 Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2789	324	92.7	91.6
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	2786	94	84.4	81.9
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	2766	353	69.4	67.2

Opplevd lederadferd - 1

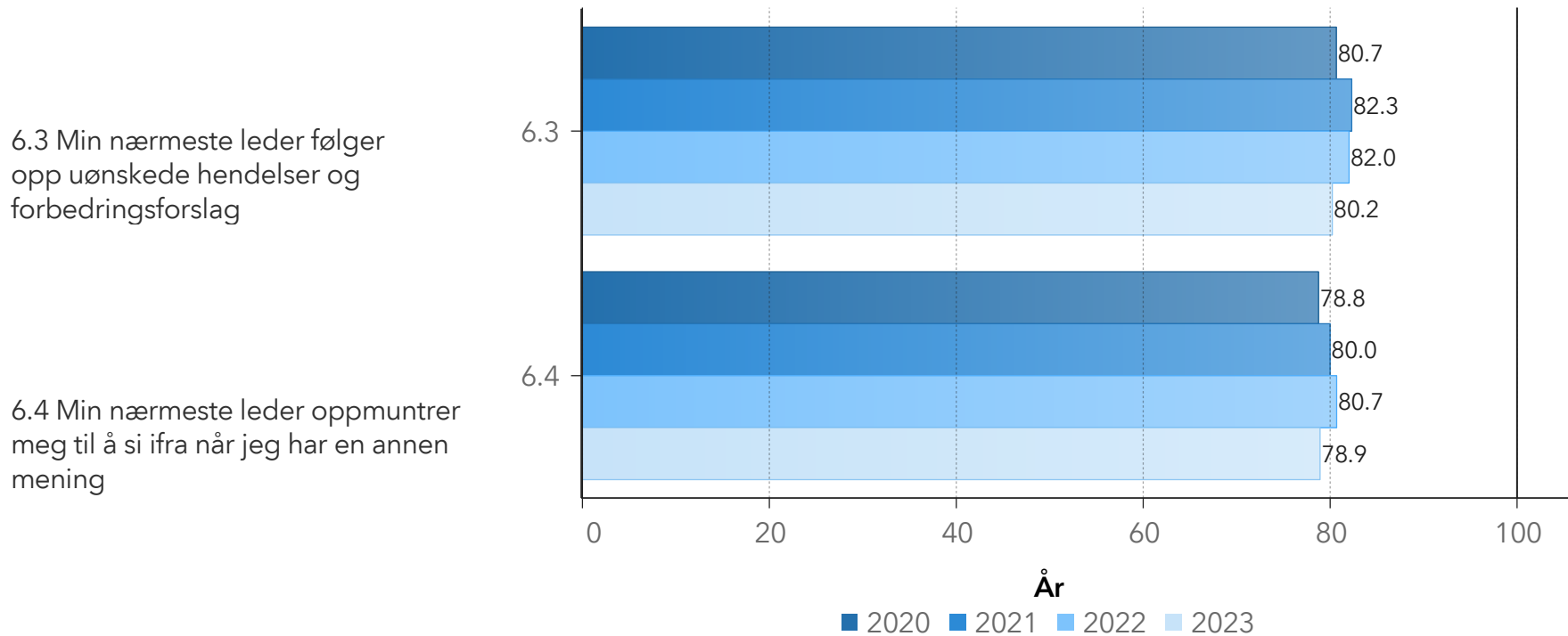
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	2784	60	83.9	82.6
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	2787	25	84.1	83.8

Opplevd lederadferd - 2

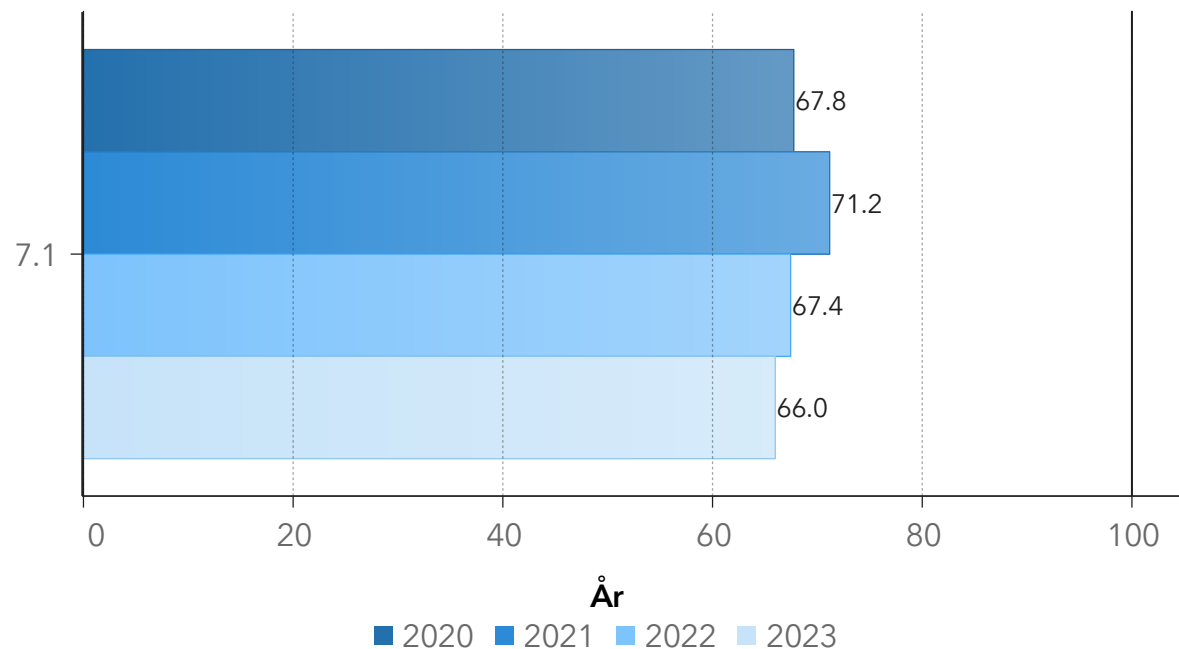
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	2780	173	80.2	79.1
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	2774	116	78.9	78.7

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

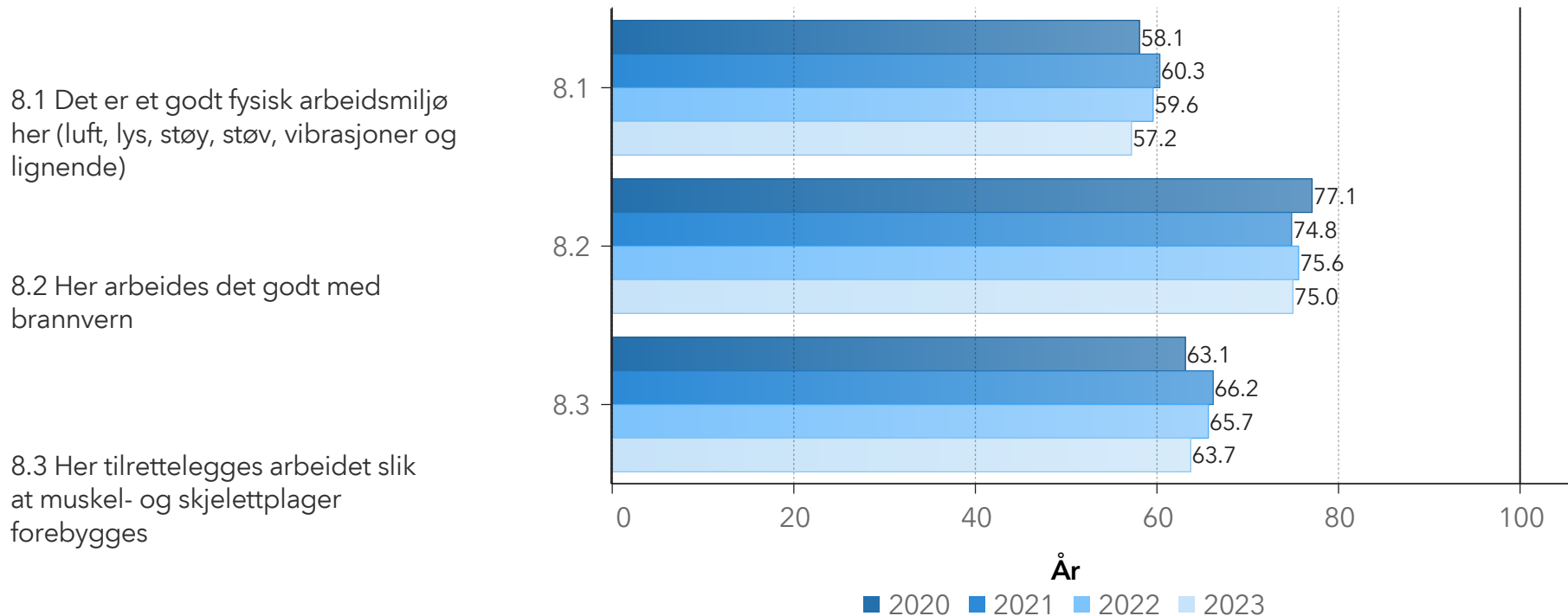
7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	2728	1049	66.0	55.7

Fysisk miljø - 1

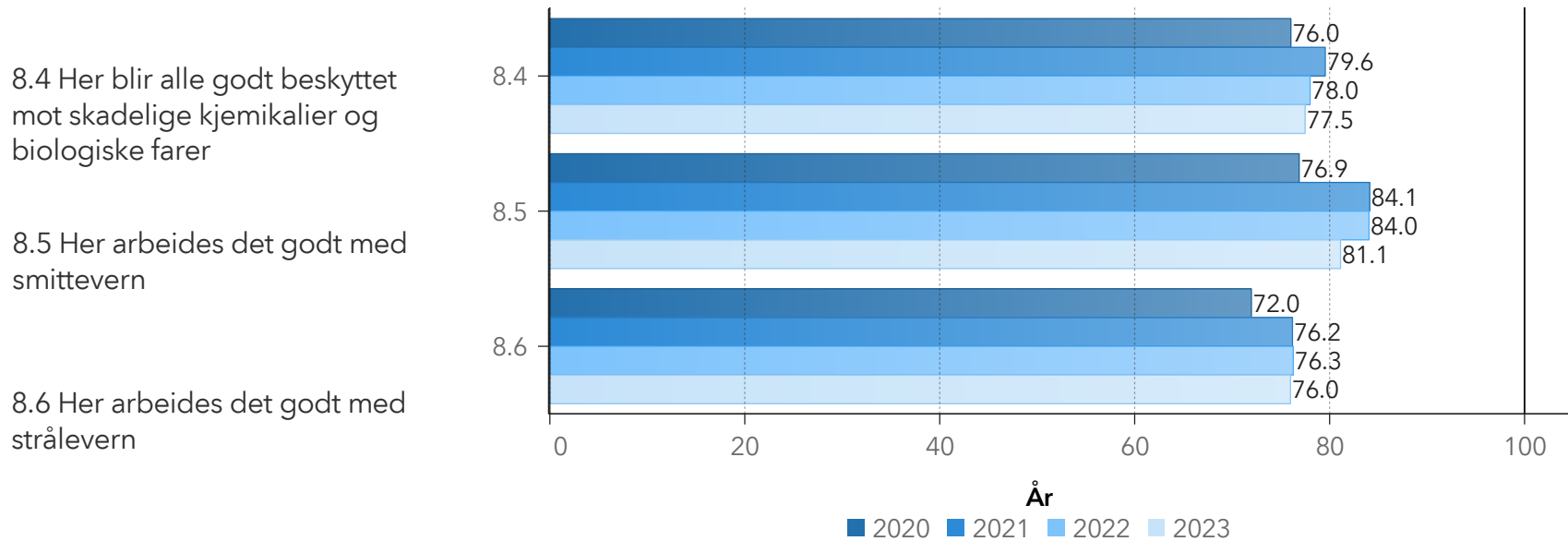
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	2798	15	57.2	52.7
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	2786	170	75.0	72.0
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	2786	155	63.7	62.2

Fysisk miljø - 2

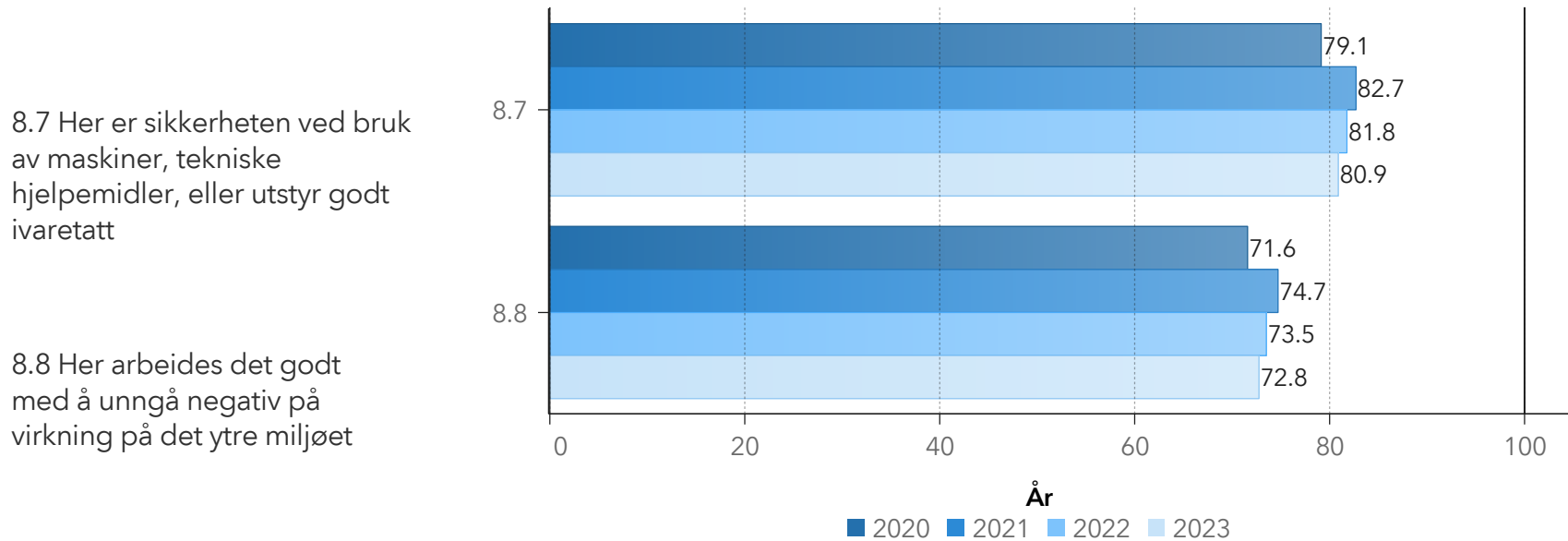
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	2773	699	77.5	75.4
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	2789	301	81.1	80.9
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	2740	1418	76.0	74.2

Fysisk miljø - 3

Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



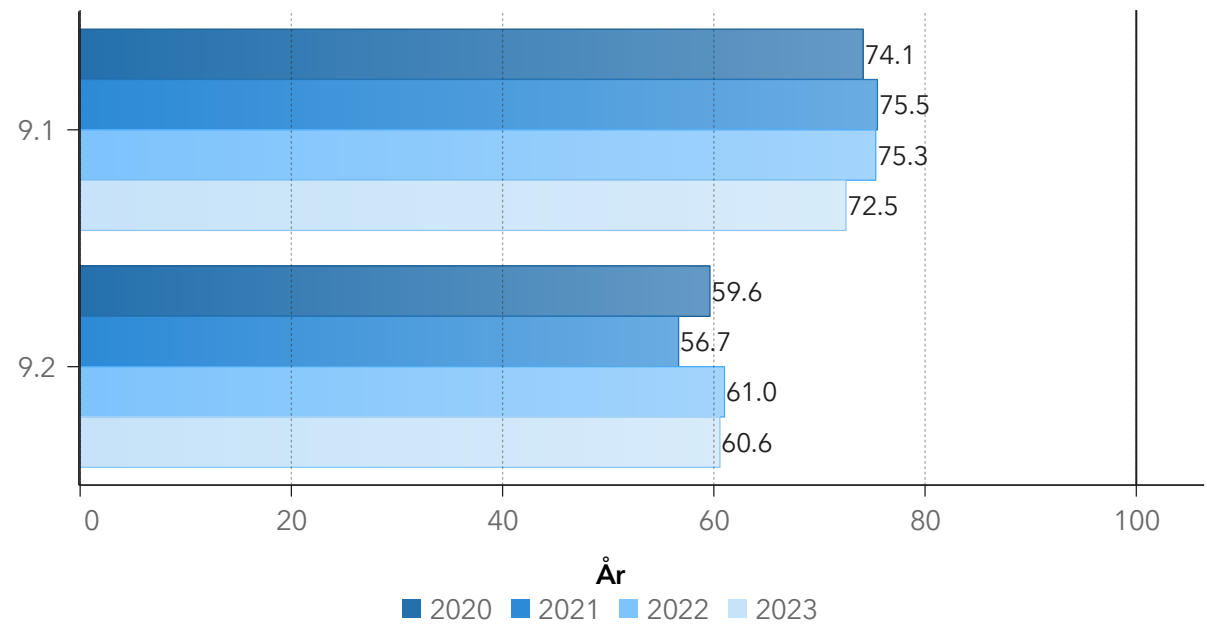
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	2768	819	80.9	79.5
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	2765	620	72.8	69.2

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 en høy grad av involvering.

9.1 Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten

9.2 Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	2761	240	72.5	71.1
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	2696	616	60.6	61.1

Pandemi - 1

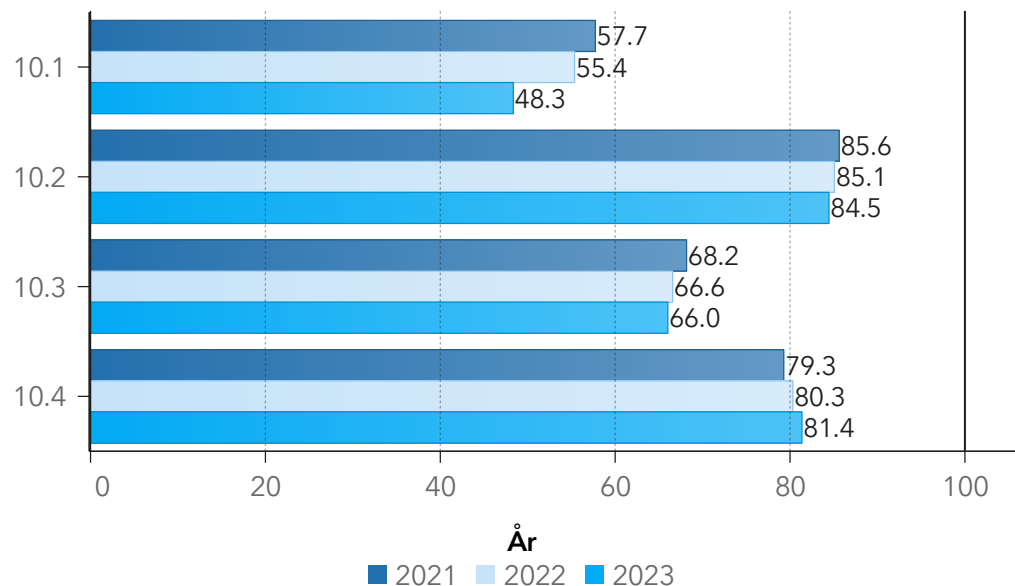
På denne og neste side følger spørsmål knyttet til pandemien.

10.1 Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)

10.2 Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien

10.3 Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien

10.4 Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern



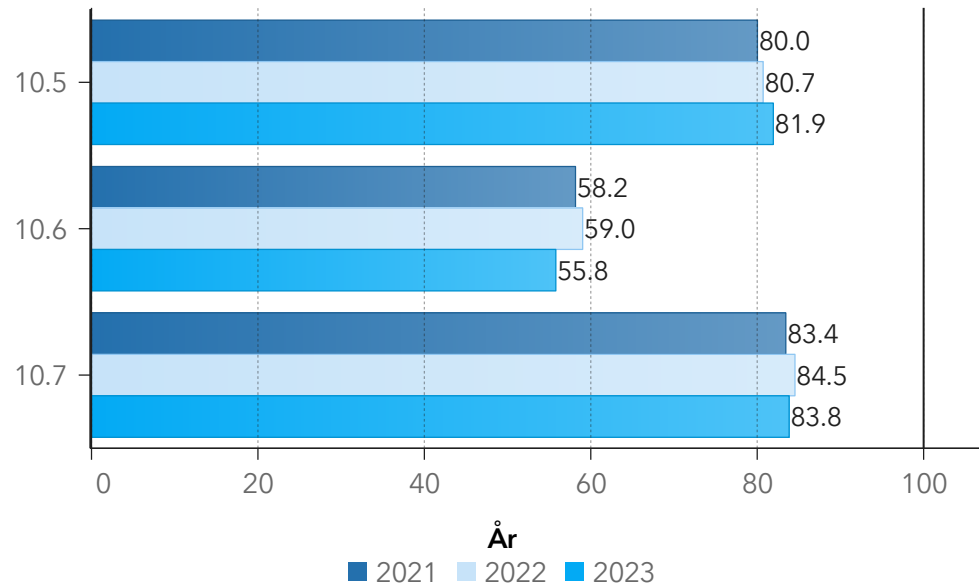
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
10.1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	2742	487	48.3	48.9
10.2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	2752	372	84.5	83.6
10.3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	2729	592	66.0	66.4
10.4	Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern	2746	440	81.4	81.7

Pandemi - 2

10.5 Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)

10.6 Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)

10.7 Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien



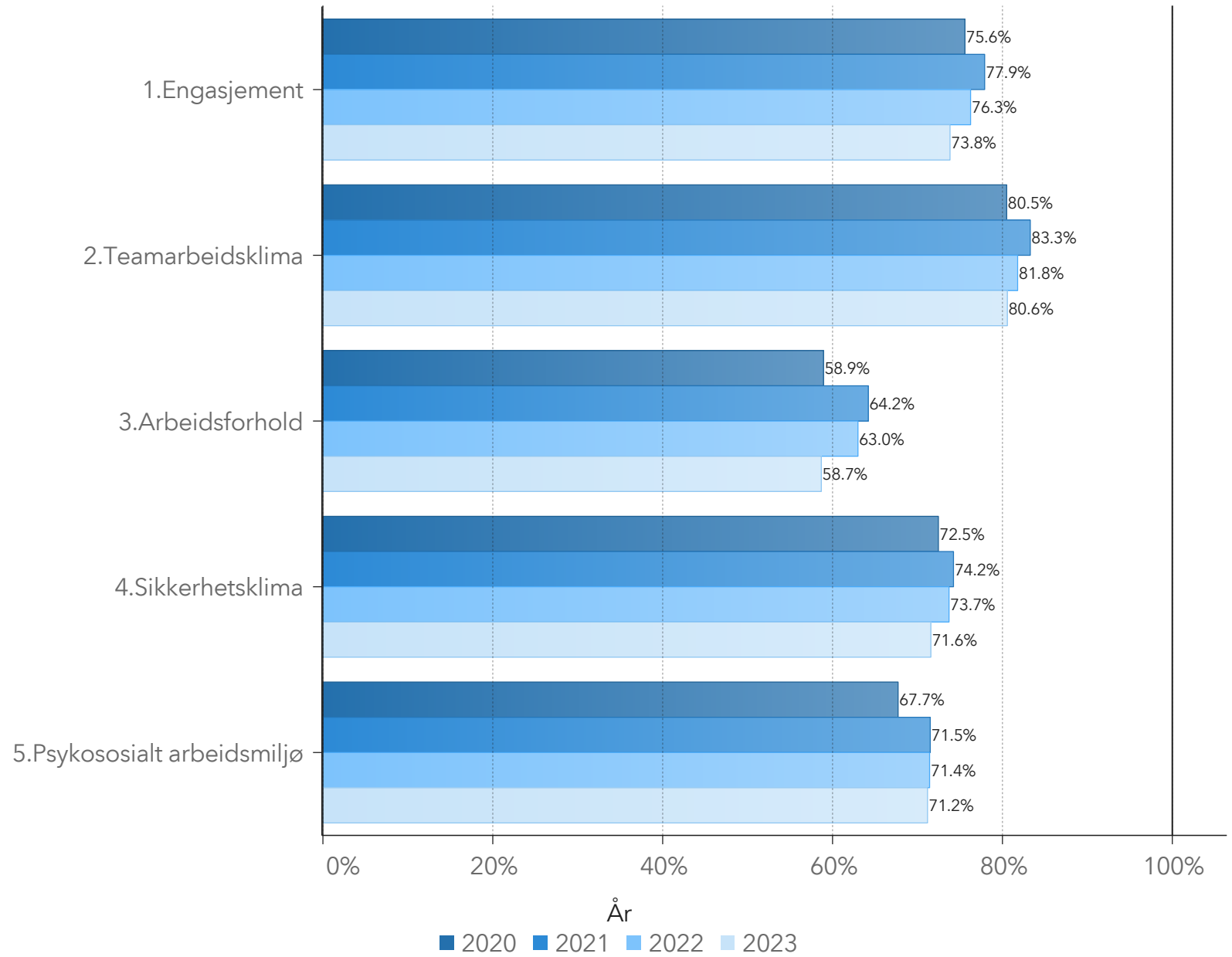
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2023	Antall vet-ikke-svar 2023	Resultat 2023	HN-snitt 2023
10.5	Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)	2742	478	81.9	81.9
10.6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	2735	404	55.8	55.2
10.7	Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien	2752	298	83.8	82.9

Andel høy skår - 1

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.



Andel høy skår - 2

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene for andre år.

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.

