



Brukerutvalget sak 049-2022

Forbedring 2021 – Orientering om resultatet fra kartleggingen for Nordlandssykehuset

Saksbehandler: Sissel Eidhammer
Dato dok: 10.05.2022
Møtedato: 18.05.2022
Vår ref: 2022/533

Vedlegg (t):
Vedlegg 5

Innstilling til vedtak:

Brukerutvalget takker for orienteringen.

Bakgrunn:

Kort orientering ved Liss Eberg, HR-sjef, og svar på eventuelle spørsmål.



Styresak xx-2022

Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og plan for videre arbeid med ForBedring 2022

Saksbehandler: Per-Ingve Norheim
Dato dok: 02.05.2022
Møtedato: 24.05.2022
Vår ref: 2022/xxxx

Vedlegg (t):

- Samlet rapport fra ForBedring 2022 for Nordlandssykehuset (NLSH)

Vedlegg ikke trykt, ref.:

- AMU-sak 32-2022, Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og plan for videre arbeid med ForBedring 2022
- AMU-sak 09-2022, HMS-handlingsplan for NLSH 2022

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til orienteringssak om ForBedring 2022 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 32-2022 med følgende enstemmige vedtak:

1. *AMU viser til orienteringen om foretaksrapporten og planen for oppfølging av ForBedring 2022.*
2. *Nordlandssykehuset er inne i en fase hvor pandemi og omstilling vil kunne påvirke og prege det systematiske arbeidet med arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i vesentlig grad. AMU anbefaler at tiltaksarbeidet gjennomføres så hensiktsmessig og konstruktivt*

som mulig ut fra situasjonen den enkelte enhet befinner seg i. Gjennomgang av resultatene fra undersøkelsen vil være en god måte å strukturere dialog om hva som kjennetegner situasjonen og hva som oppleves viktig å ta tak i for den enkelte her og nå.

3. For enheter med lav svarprosent fra kartleggingen indikeres behov for å være mer varsom med tolkning av resultatene.
4. Enheter uten rapport vil kunne ha nytte av å bruke spørreskjemaet for å strukturere en gjennomgang og dialog om situasjonen ved enheten. Foretaksrapporten vil kunne være nyttig for dette formålet.
5. AMU slutter seg til milepælsplanen for det videre arbeidet og understreker at alle har plikt til å medvirke i oppfølgingen selv om deltakelsen i kartleggingen har vært og er frivillig.

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.

Oppslutning om kartleggingen

De tre siste årene har vi hatt meget høy deltakelse i kartleggingen. Den foreløpige toppen ble nådd i 2020 med hele 83,7 som svarprosent, jamfør tabellen nedenfor som viser resultatene fra 2019 til 2022.

<u>Alle ansatte</u>			Antall
År	Antall svart	Svar %	mulige svar
2022	2745	69,8 %	3932
2021	3195	83,0 %	3851
2020	3101	83,7 %	3706
2019	3022	83,3 %	3626

Deltakelse per sykehuslokalisasjon

<u>Alle ansatte</u>	År 2022		Ant mulige	År 2021		Ant mulige	Endring
per sykehuslokalisasjon	Antall svart	Svar %	svar 2022	Antall svart	Svar %	svar 2021	prosentpoeng
LOFOTEN	279	70,5 %	396	317	83,6 %	379	-13,1 %
RØNVIK	501	70,0 %	716	614	82,6 %	743	-12,6 %
SENTRUM	1616	70,0 %	2309	1833	81,6 %	2246	-11,6 %
VESTERÅLEN	349	68,3 %	511	431	89,2 %	483	-20,9 %
Totalsum	2745	69,8 %	3932	3195	83,0 %	3851	-13,2 %

Samlet sett har oppslutningen om kartleggingen falt med 13,2 prosentpoeng sammenlignet med 2021. Enhetene med geografisk tilknytning til Vesterålen har falt mest; fra formidable 89,2 til 68,3 % oppslutning. Forskjellene mellom lokalisasjonene har jevnet seg ut og lagt seg forholdsvis likt med oppslutning på regnet 70 %. Den samme tendensen viser seg for de 4 sykehusforetakene i Helse Nord, som har påfallende lik svarprosent, se tabellen nedenfor.

Deltakelse i Helse Nord

Svarprosent Helse Nord alle foretak	Svar % 2022	Svar % 2021	Endring prosentpoeng
Nordlandssykehuset	69,8 %	83,0 %	-13,2 %
UNN	69,1 %	76,1 %	-7,0 %
Finnmarksykehuset	69,3 %	75,5 %	-6,2 %
Helgelandssykehuset	69,9 %	75,3 %	-5,4 %
Helse Nord IKT	92,8 %	89,7 %	3,1 %
Sykehusapoteket	88,3 %	74,8 %	13,5 %
Helse Nord RHF	83,1 %	87,1 %	-4,0 %
Foretaksgruppen	70,3 %	78,1 %	-7,8 %

Reduksjonen hos oss er betydelig større enn ved de andre foretakene som følge av vår høye svarprosent i 2021.

Deltakelse per overordnet stillingsgruppe

Alle ansatte per overordnet stillingsgruppe	År 2022		Ant mulige svar 2022	År 2021		Ant mulige svar 2021	Endring prosentpoeng
	Antall svart	Svar %		Antall svart	Svar %		
01. ADM. OG LEDERE	525	82,2 %	639	584	91,8 %	636	-9,7 %
02. PASIENTRETTEDE STILLINGER	446	73,7 %	605	504	81,4 %	619	-7,7 %
03. LEGE	288	57,3 %	503	343	72,1 %	476	-14,8 %
04. PSYKOLOGER	82	72,6 %	113	90	81,8 %	110	-9,3 %
05. SYKEPLEIERE	868	67,1 %	1294	1043	83,4 %	1250	-16,4 %
06. HELSEFAGARBEIDER/HJELPELEIER	140	71,4 %	196	163	85,3 %	191	-13,9 %
07. DIAGNOSTISK PERSONELL	117	79,6 %	147	137	89,0 %	154	-9,4 %
09. DRIFTS/TEKNISK PERSONELL	129	64,8 %	199	158	81,4 %	194	-16,6 %
10. AMBULANSEPERSONELL	120	67,8 %	177	129	78,2 %	165	-10,4 %
11. FORSKNING/UTDANNING	30	50,8 %	59	44	78,6 %	56	-27,7 %
Totalsum	2745	69,8 %	3932	3195	83,0 %	3851	-13,2 %

Reduksjonen i svarprosent er markant for alle de overordnede stillingsgruppene.

Deltakelse per klinikk/senter/stabsavdeling

Alle ansatte per Klinikk/stab/senter	År 2022		Ant mulige svar 2022	År 2021		Ant mulige svar 2021	Endring prosentpoeng
	Antall svart	Svar %		Antall svart	Svar %		
AVDELING FOR KVALITET OG E-HELSE(AKE)	13	92,9 %	14	16	100,0 %	16	-7,1 %
AVDELING FOR STAB, INNKJØP OG LOGISTIK	30	66,7 %	45	36	87,8 %	41	-21,1 %
BARNEKLINIKKEN(KBARN)	93	74,4 %	125	95	76,6 %	124	-2,2 %
DIAGNOSTISK KLINIKK(DIAG)	246	73,4 %	335	276	87,6 %	315	-14,2 %
DIREKTØR(DIR)	7	58,3 %	12	11	68,8 %	16	-10,4 %
DRIFT OG EIENDOM(DTEK)	145	69,4 %	209	174	80,6 %	216	-11,2 %
FAGAVDELINGEN(FAG)	42	82,4 %	51	44	88,0 %	50	-5,6 %
HR-AVDELINGEN(HR)	45	86,5 %	52	46	95,8 %	48	-9,3 %
KIRURGISK KLINIKK(KIR)	599	62,6 %	957	736	82,4 %	893	-19,8 %
MEDISINSK KLINIKK(MED)	528	69,3 %	762	597	81,6 %	732	-12,3 %
PREHOSPITAL KLINIKK(PREH)	236	70,2 %	336	269	80,8 %	333	-10,5 %
PSYKISK HELSE OG RUSKLINIKK(PHR)	553	70,4 %	786	661	82,2 %	804	-11,9 %
SENTER FOR KLINISK STØTTE OG DOKUMENT	180	84,5 %	213	182	90,5 %	201	-6,0 %
ØKONOMI(ØKON)	25	83,3 %	30	24	85,7 %	28	-2,4 %
Utfasede kostnadssteder				27	84,4 %	32	
Totalsum	2745	69,8 %	3932	3195	83,0 %	3851	-13,2 %

De aller fleste enhetene har redusert oppslutning sammenlignet med 2021. Den relative endringen varierer dog betydelig fra enhet til enhet. Administrative enheter tenderer til en mindre reduksjon enn kliniske enheter. Tabellen over viser en oversikt per klinikk, senter og stabsavdeling.

Et særskilt høyt sykefravær under kartleggingsperioden antas være den vesentligste årsaken til fallet i deltakelse. Spesielt i de kliniske enhetene, og enhetene med arbeidsoppgaver som ikke er preget av mye bruk av PC, har virkningen av fravær blitt markant. De fraværende har

fått mer begrenset anledning til å svare mens de tilstedeværende har måttet konsentrere seg mer om å løse de ordinære arbeidsoppgavene basert på redusert bemanning.

Resultat per tema

Alle resultatene er registrert mot kostnadssted, som så er rutet videre oppover i organisasjonsstrukturen slik den fremstod i Paga/Personalportalen per 1. februar 2022. Resultatene fra tidligere år følger det enkelte kostnadssted inn i en ev. ny organisasjonsstruktur.

Tabellen nedenfor viser resultatet for de 10 spørsmålsgruppene for årene 2022, 2021 og 2020, endring i forhold til 2021 og differanse for gjennomsnittet i 2022 for foretaksgruppen til Helse Nord. De tre siste kolonnene illustrerer nye krav i Oppdragsdokumentet (OD) 2022 til score på tema 5 og 9, Psykososialt arbeidsmiljø og Oppfølging.

Resultat per tema/spørsmålsgruppe

ForBedring 2022 NLSH; gjennomsnittscore pr. tema	Resultat 2022	Resultat 2021	Resultat 2020	HN		Diff ift HN-snitt	Krav OD 2022	Avvik	
				gruppesnitt 2022	Endr NLSH			NLSH ift OD	HN ift OD
1.Engasjement	82,0	82,7	81,5	80,8	-0,6	1,3			
2.Teamarbeidsklima	84,5	85,0	83,6	83,1	-0,5	1,3			
3.Arbeidsforhold	73,3	74,9	71,1	71,4	-1,6	1,9			
4.Sikkerhetsklima	82,2	82,5	81,0	81,2	-0,3	0,9			
5.Psykososialt arbeidsmiljø	80,6	80,6	79,4	79,3	0,0	1,4	80,0	0,6	-0,7
6.Opplevd lederatferd	83,4	83,2	81,9	81,6	0,2	1,9			
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarb.	67,5	71,2	67,8	62,8	-3,8	4,6			
8.Fysisk miljø	73,7	74,2	71,1	71,8	-0,6	1,9			
9.Oppfølging	68,9	67,2	67,7	67,8	1,7	1,1	75,0	-6,1	-7,2
10.Pandemi	73,3	73,3		73,5	-0,1	-0,2			

Fra 2020 til 2021 viste alle spørsmålsgruppene, unntatt gruppe 9 (Oppfølging), positiv endring. Gruppene 3 (Arbeidsforhold), 7 (Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet) og 8 (Fysisk miljø) endret seg da positivt med mer enn to scoringspoeng. Når endringen i poengscore er to eller høyere, kan vi på dette nivået statistisk sett anta at endringen er reell med en grad av 80 % sikkerhet.

Fra 2021 til 2022 har den positive tendensen snudd. Det er kun tema 6 (Opplevd lederatferd) og tema 9 (Oppfølging) som tenderer i positiv retning. Øvrige tema endrer seg negativt eller står i ro. Bare tema 7 (Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet) endrer seg mer enn to poeng.

Sammenlignet med gjennomsnittet for Helse Nord/hele foretaksgruppen, scorer vi fortsatt noe høyere på alle tema unntatt tema 10, hvor vi ligger marginalt lavere med 0,2 poeng.

Tema 5 oppfylder kravet til score i OD 2022, mens tema 9 mangler 6,1 poeng ift. målkravet.

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 2022.

Ti på topp/bunn; høy versus lav score

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2022	Score 2021	Score 2020	HN-snitt	Endr NLSH	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	91,9	92,4	93,3	91,4	-0,5	0,5
2,3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	90,7	90,9	90,4	90,1	-0,2	0,6
1,1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	90,4	91,4	91,5	89,6	-0,9	0,8
2,4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	90,4	91,0	90,6	89,9	-0,6	0,5
1,6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	87,3	88,1	87,0	85,9	-0,8	1,4
6,2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	86,0	85,6	83,8	84,5	0,4	1,5
1,2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	85,8	87,3	85,2	84,3	-1,6	1,4
4,6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	85,7	86,3	84,6	84,1	-0,7	1,6
10,2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	85,1	85,6		84,4	-0,5	0,6
6,1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	84,9	84,9	84,2	82,9	0,0	2,1
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	71,5	70,0	67,7	68,2	1,5	3,2
5,1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	70,5	70,6	69,3	69,5	-0,1	1,1
3,2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	67,9	69,5	65,1	65,2	-1,6	2,7
7,1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,5	71,2	67,8	62,8	-3,8	4,6
10,3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	66,5	68,1		66,5	-1,6	0,1
8,3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	65,7	66,2	63,1	64,2	-0,5	1,5
9,2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	61,0	56,6	59,6	62,1	4,4	-1,1
8,1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	59,6	60,3	58,1	54,3	-0,8	5,3
10,6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser,	59,1	58,2		59,5	0,9	-0,4
10,1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	55,4	57,7		56,9	-2,3	-1,5

Påstand 10,1 (Mitt arbeid har blitt endret under pandemien) scorer lavest av alle med 55,4 poeng, en nedgang på 2,3 poeng sammenlignet med i fjor. Her ligger vi også lavere enn snittet for Helse Nord med en differanse på 1,5 poeng. Dette er en «nøytral» påstand som må tolkes og forstås lokalt av og for de det angår. En endring kan oppfattes både som positiv og negativ; resultatet gir grunnlag for dialog om hva dette innebærer for gruppen/avdelingen.

En score på 75 tilsvarer «Litt enig» som svaralternativ på enkeltspørsmål, dvs. nest høyeste scoringsalternativ. Svaralternativ «Helt enig» gir 100 poeng.

Spørsmål/påstander som har endret seg mer enn +/- 1,4 poeng

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2022	Score 2021	Score 2020	HN-snitt	Endr NLSH	Diff. HN-snitt
9,2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	61,0	56,6	59,6	62,1	4,4	-1,1
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	71,5	70,0	67,7	68,2	1,5	3,2
8,4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	78,0	79,5	76,0	76,8	-1,5	1,2
10,3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	66,5	68,1		66,5	-1,6	0,1
4,1	Jeg melder fra om awik og hendelser som kan føre til skade eller feil	83,1	84,7	82,7	83,7	-1,6	-0,5
1,2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	85,8	87,3	85,2	84,3	-1,6	1,4
3,2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	67,9	69,5	65,1	65,2	-1,6	2,7
3,1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	75,9	77,8	73,9	72,7	-1,9	3,2
10,1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	55,4	57,7		56,9	-2,3	-1,5
7,1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,5	71,2	67,8	62,8	-3,8	4,6

Tabellen over viser at det kun er resultatet for tre av påstandene som har endret seg med mer enn +/- 1,9 poeng. Sp.nr. 9,2 endrer seg positivt med 4,4 mens spørsmålene 10,1 og 7,1 endrer seg negativt med henholdsvis 2,3 og 3,8 poeng.

Spørsmål/påstander med større/mindre differanse enn +/- 1,9 poeng ift. Helse Nord

Sp.nr.	Spørsmål/påstand	Score 2022	Score 2021	Score 2020	HN-snitt	Endr NLSH	Diff. HN-snitt
8,1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	59,6	60,3	58,1	54,3	-0,8	5,3
7,1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,5	71,2	67,8	62,8	-3,8	4,6
5,6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	71,5	70,0	67,7	68,2	1,5	3,2
3,1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	75,9	77,8	73,9	72,7	-1,9	3,2
9,1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	75,3	75,5	74,1	72,6	-0,1	2,7
3,2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	67,9	69,5	65,1	65,2	-1,6	2,7
8,8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	73,5	74,7	71,6	71,0	-1,2	2,4
2,2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	76,7	77,8	76,0	74,3	-1,2	2,4
6,3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	82,0	82,3	80,7	79,8	-0,3	2,3
6,1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	84,9	84,9	84,2	82,9	0,0	2,1
2,1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	84,4	85,1	83,2	82,4	-0,7	2,0

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 endringen har nå snudd og resultatet endret i negativ retning med 0,8 poeng sammenlignet med i fjor. Vi scorer likevel 5,3 poeng mer på dette spørsmålet enn snittet for Helse Nord.

Nye krav i Oppdragsdokumentet for 2022

Under kapittel 7.4 Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er det tatt inn følgende nye krav i OD:

«71. ForBedring: Faktoren «Oppfølging» skal på lang sikt ha en foretaksskår lik 75 eller høyere. Foretakene skal lage en handlingsplan for å nå dette målet innen 1. juli 2022.

72. ForBedring: «Psykososialt arbeidsmiljø» skal på begge faktorene på lang sikt ha en foretaksskår lik 80 eller høyere. Foretakene skal lage en handlingsplan for å nå dette målet innen 1. juli 2022.»

Helse Nord er gjort oppmerksom på mulige feilformuleringer i ovennevnte sitat. Pkt. 72 er eksempelvis formulert som om tema Psykososialt arbeidsmiljø er avgrenset til to faktorer, mens det i realiteten inneholder 6 påstander/spørsmål. Det er ventet en nærmere presisering fra Helse Nord mht. hvordan dette skal oppfattes.

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 for dem.

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. Gjennom dette systemet har vi allerede en plan som bør tilfredsstillende kravet til pkt. 71.

I 2022 ligger vi innenfor kravet til pkt. 72 og trenger slik sett ikke lage en særskilt handlingsplan for å nå dette.

«Godt sikkerhetsklime»

Som kjent er det satt et mål i OD som sier at andel enheter med godt sikkerhetsklime skal være minst 75 % innen utgangen av 2023. Helse Vest har laget en form for nasjonal rapport som imidlertid ikke følger Helsedirektoratets metode for å beregne Godt sikkerhetsklime. Ifølge denne lå Nordlandssykehuset innenfor kravet til måloppnåelse i 2021.

Ny informasjon fra Helse Nord sier at Helsedirektoratet planlegger å lage egne nasjonale rapporter for årene 2021 og 2022 basert på datasettene til landets helseforetak. Resultatene ventes klare for offentliggjøring medio september 2022.

På de to siste sidene av PDF-rapporten er det grafer som viser andel av svar som har gitt score 75 eller 100 poeng. På enhetsnivå indikerer en andel på minimum 60 % at enheten har godt sikkerhetsklime, som skal måles basert på spørsmål både fra temaene Teamarbeidsklime og Sikkerhetsklime. Foreløpige estimat kan tyde på at vi kan ligge innenfor måltallet både for kliniske- og ikkekliniske enheter. Dette gjenstår likevel å se når resultatene fra de nasjonale målingene foreligger.

Ny indikator knyttet til styringssystemet for ytre miljø

Gjennom det interregionale samarbeidet er det nettopp vedtatt følgende indikator som skal inngå i styringssystemet for ytre miljø ved landets helseforetak:

Indikator nr. 9:

Miljøbevisste medarbeidere i alle enheter

Formål:

Økt bevissthet om helseforetakenes tiltak og ansvar for å drifte klima- og miljøvennlig.

Definisjon:

I årlig ForBedringsundersøkelse får alle medarbeidere spørsmålet: «Her blir det arbeidet godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet».

Andel enheter som svarer at det arbeides godt med ytre miljø i helseforetaket skal være minst 90 prosent.

Det er flere usikre faktorer knyttet til hvordan dette måltallet skal beregnes. Helse Nord vil utrede og presisere dette nærmere. Vi kan derfor foreløpig ikke beregne hvordan Nordlandssykehuset scorer på denne indikatoren.

Plan for det videre arbeidet

Følgende milepæler gjelder for det videre arbeidet:

1. Gjennomgang og dialog om resultatene i den enkelte enhet var anbefalt 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

Oppsummering

Høyt fravær i Foretaket under kartleggingen antas å være en vesentlig grunn til fallet i deltakelse sammenlignet med tidligere år.

Arbeid med omstilling og nedbemanning har påvirket og vil fortsatt påvirke forbedringsarbeidet i tiden fremover. I denne konteksten blir det desto viktigere å integrere ForBedring i omstillingsarbeidet, slik at dette ikke blir noe som pågår ved siden av og løsrevet fra øvrige utviklingsprosesser. Et grunnleggende prinsipp i ForBedring baserer seg på høy grad av involvering og medvirkning både fra ansatte og ledere. Dette vil med fordel kunne anvendes også i omstillingsprosessene forøvrig.

Utvikling og gjennomføring av tiltak basert på resultatene fra kartleggingen innlemmes, dokumenteres og følges opp som del av enhetenes og Foretakets HMS-handlingsplan. Det er legitimt å rette fokus mot tema som ev. ikke fremgår av rapporten dersom gjennomgangen og dialogen om resultatene tilsier det. På foretaksnivå knyttes aktuelle tiltak til HMS-handlingsplanen for NLSH.

Alle har plikt til å medvirke i det oppfølgende arbeidet selv om deltakelsen i kartleggingen har vært og er frivillig.

ForBedring - Medarbeiderundersøkelse 2022

Opprettelsesdato: kl. 13:50:49 mandag 14. mars 2022

Forfatter: Eichler Haakon

Forside

Undersøkelse

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

Undersøkelse gruppe ▲	Antall utsendte 2022	Antall svar 2022	Svarprosent 2022	Svarprosent 2021	Svarprosent 2020	Svarprosent 2019
ForBedring - Leder	191	170	89,0 %	94,1 %	95,3 %	95,5 %
ForBedring - Leder klinikk-/stabsjef	15	12	80,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Sum:	3932	Sum: 2745	Total: 69,8 %	Total: 83,0 %	Total: 83,7 %	Total: 83,3 %

Valgt foretak

NORDLANDSSYKEHUSET HF

Valgt klinikk/område

AVDELING FOR KVALITET OG E-HELSE(AKE) AVDELING FOR STAB, INNKJØP OG LOGISTIKK(STAB) DIAGNOSTISK KLINIKK(DIAG) DIREKTØR(DIR) DRIFT OG EIENDOM(DR)

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(manglende) AKE E-HELSE(9070) AKE KVALITET OG E-HELSE(9400) AVDELING FOR AKUTTMOTTAK OG AMK(PRAKAMK) AVDELING FOR BILAMBULANSETJENESTE(PRB)

Valgt seksjon/enhet

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

Valgt enhet

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

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 2022 - Medarbeider:** rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2022 - 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.

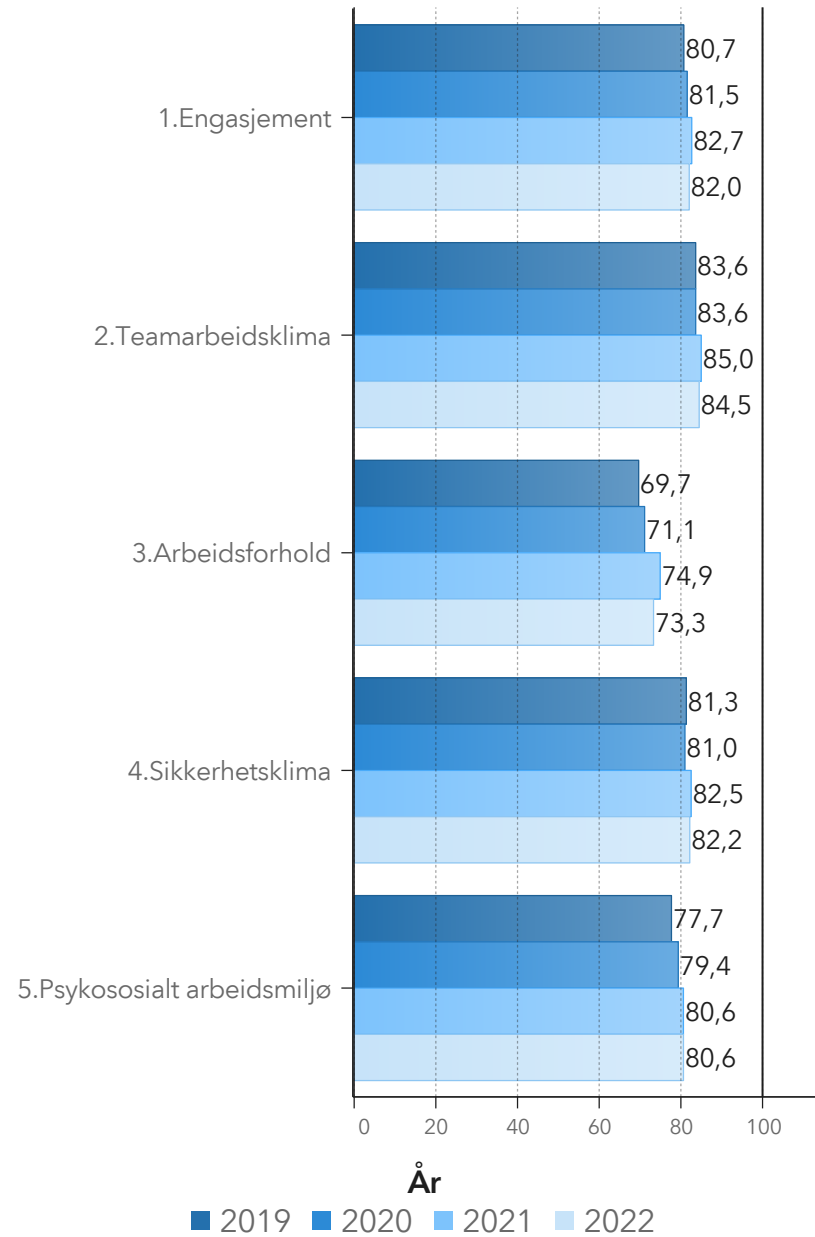
Spørsmål knyttet til undersøkelsen kan rettes til gjennomføringsansvarlige for undersøkelsen i det respektive foretak.

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 2022	HN-gruppesnitt 2022
1.Engasjement	82,0	80,8
2.Teamarbeidsklima	84,5	83,1
3.Arbeidsforhold	73,3	71,4
4.Sikkerhetsklime	82,2	81,2
5.Psykososialt arbeidsmiljø	80,6	79,3

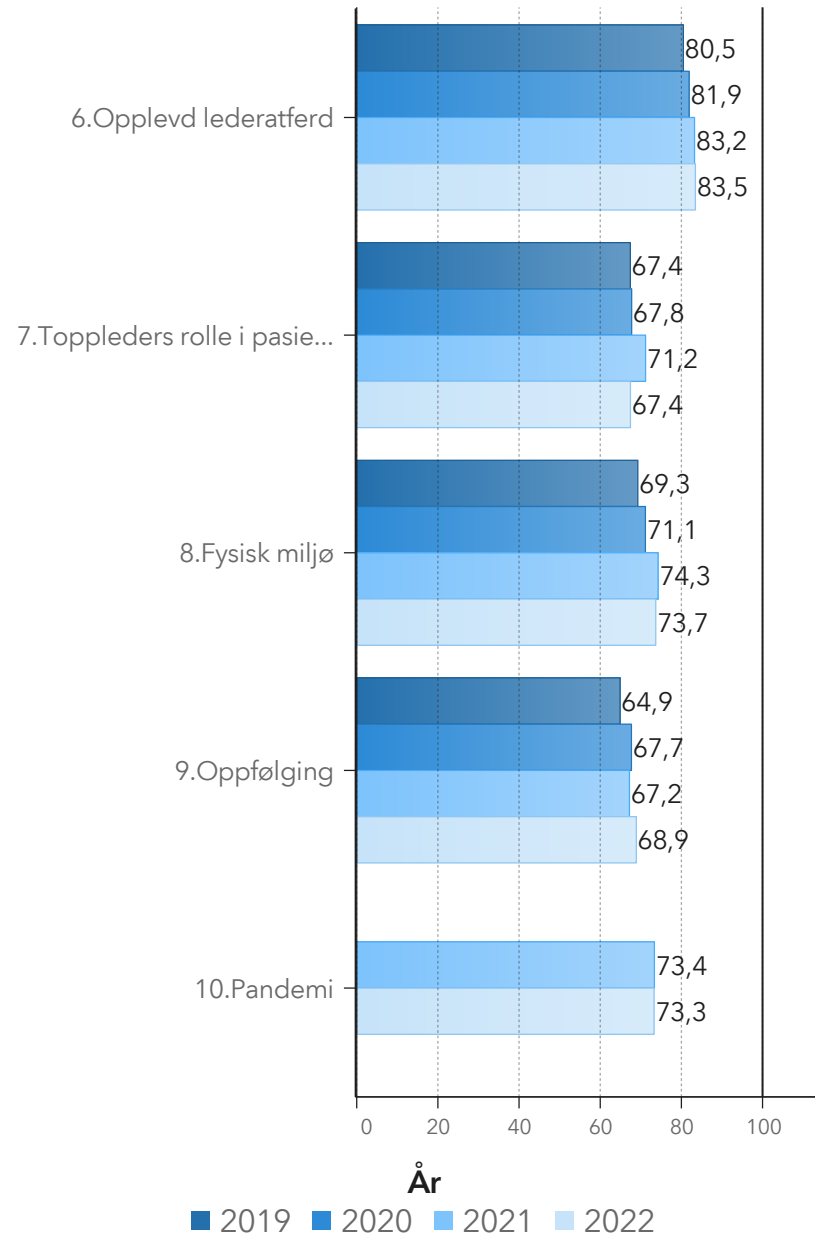
Gjennomsnitt per tema - 2

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.

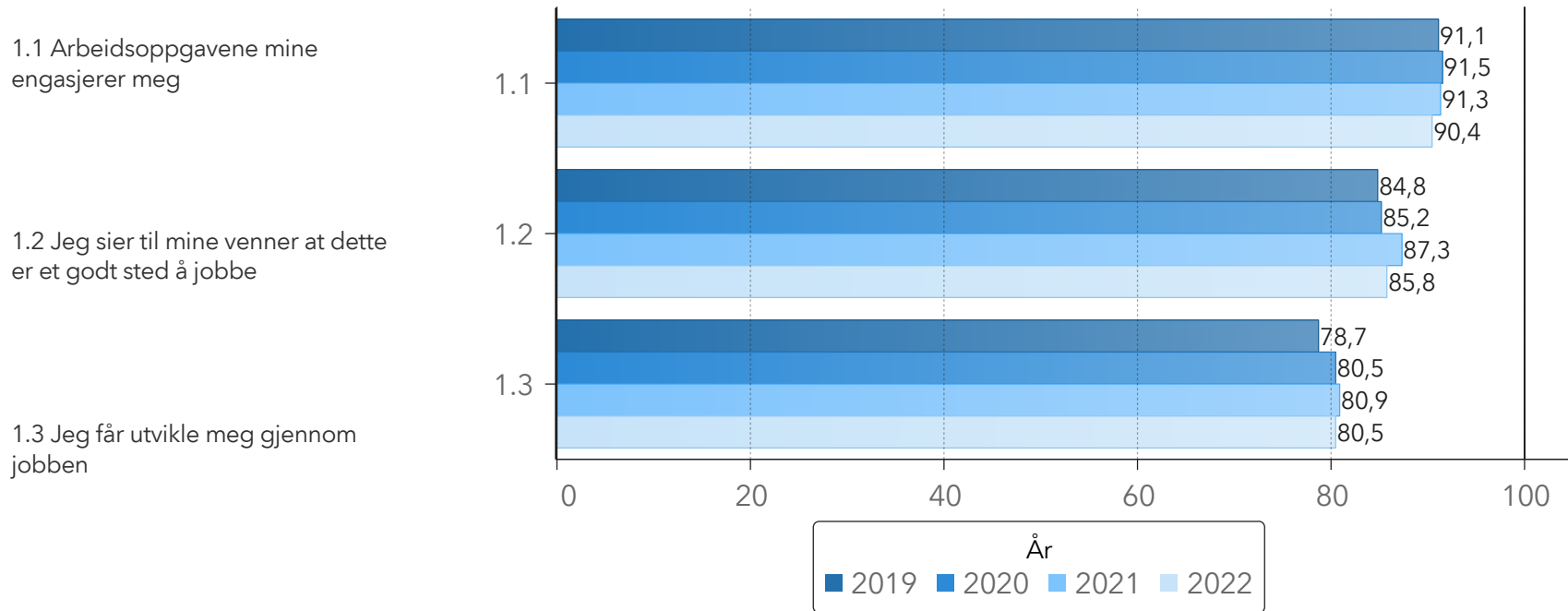
Kommentar:
Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål fra og med 2019.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2022	HN-gruppesnitt 2022
6. Opplevd lederatferd	83,5	81,6
7. Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	67,4	62,8
8. Fysisk miljø	73,7	71,8
9. Oppfølging	68,9	67,8
10. Pandemi	73,3	73,5

Engasjement - 1

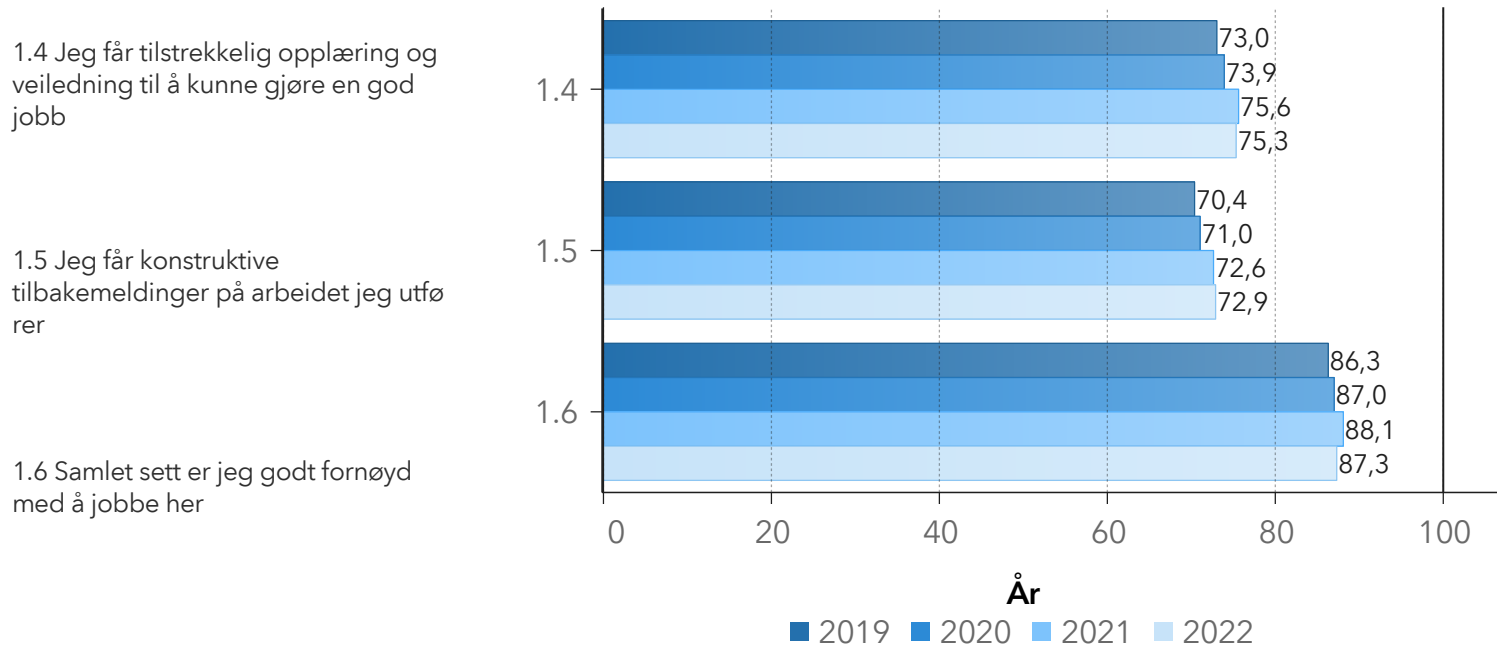
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement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



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	2725	14	90,4	89,6
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	2717	15	85,8	84,3
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	2724	17	80,5	79,3

Engasjement - 2

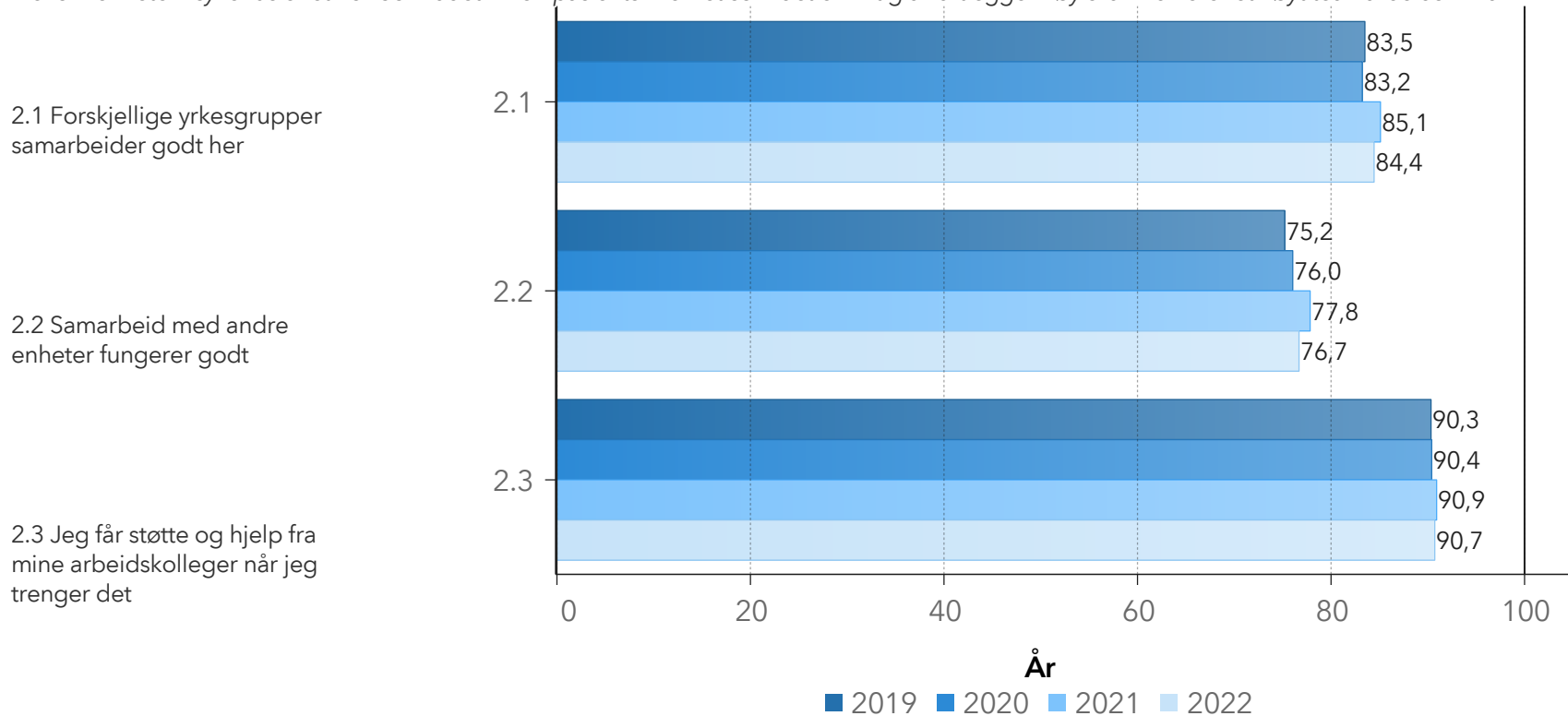
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement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



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	2719	24	75,3	74,2
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	2727	22	72,9	71,4
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	2729	15	87,3	85,9

Teamarbeidsklima - 1

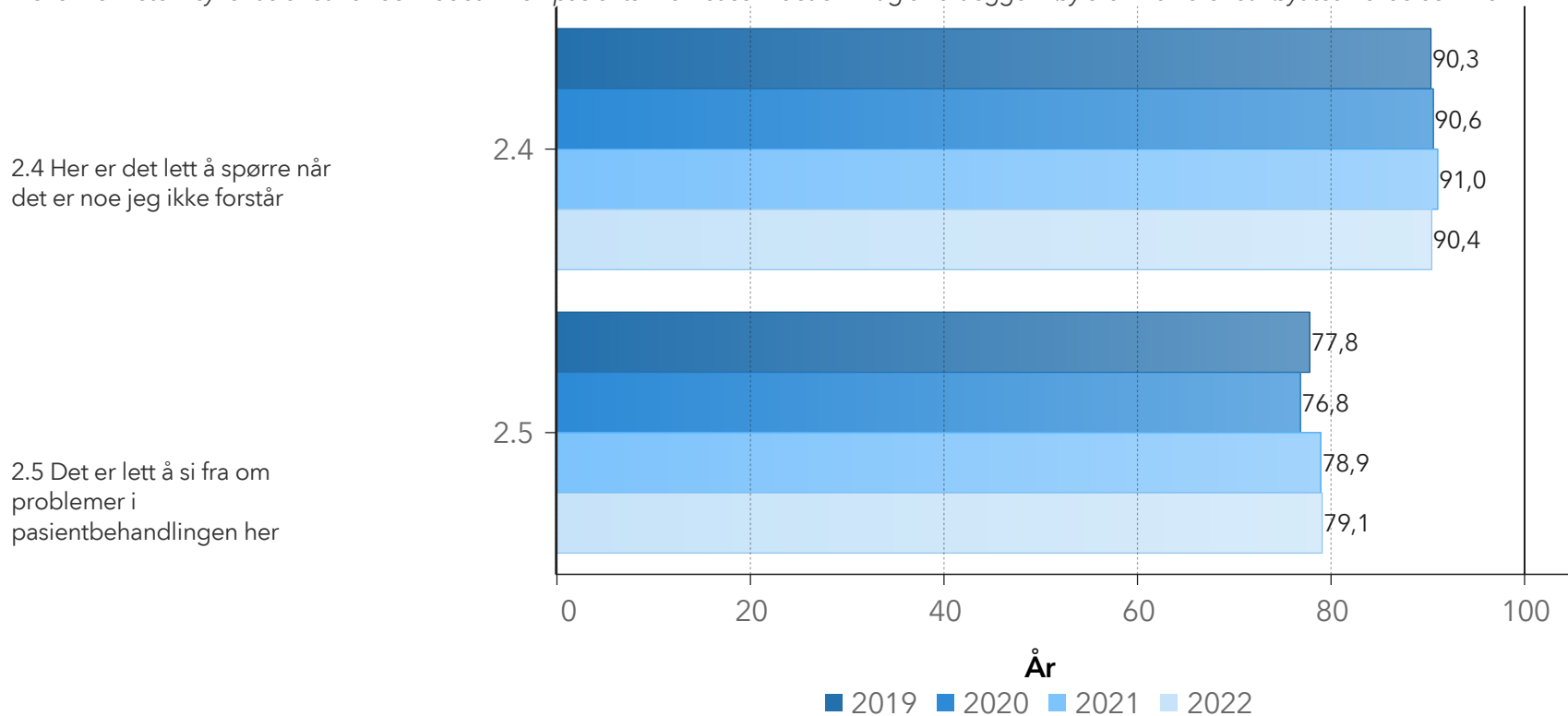
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	2731	59	84,4	82,4
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	2723	94	76,7	74,3
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	2729	18	90,7	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.

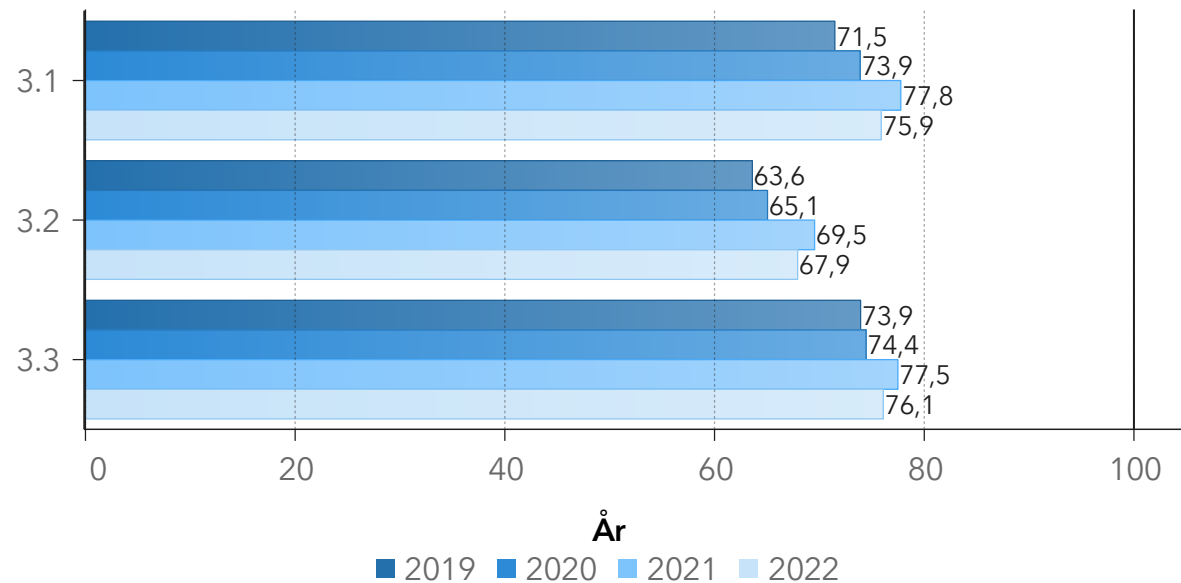


Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	2729	16	90,4	89,9
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	2700	386	79,1	77,6

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.

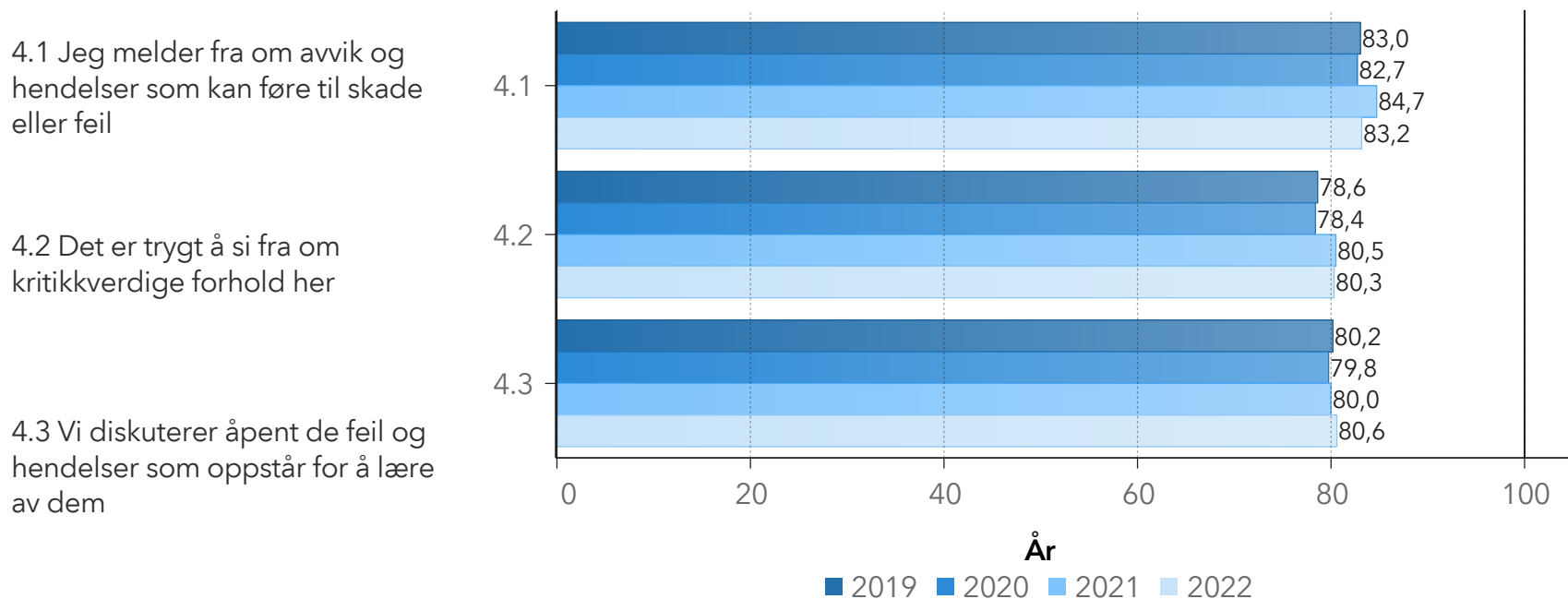
- 3.1 Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min
- 3.2 Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)
- 3.3 Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	2714	14	75,9	72,7
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	2709	9	67,9	65,2
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	2714	13	76,1	76,1

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.

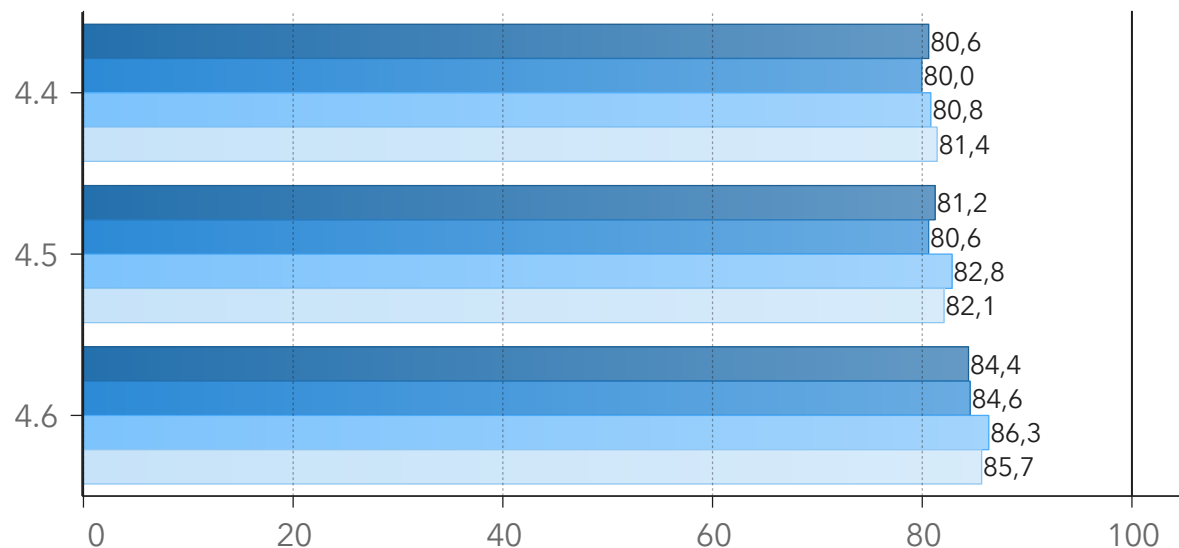


Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	2722	110	83,2	83,7
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	2718	93	80,3	79,2
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	2721	69	80,6	79,2

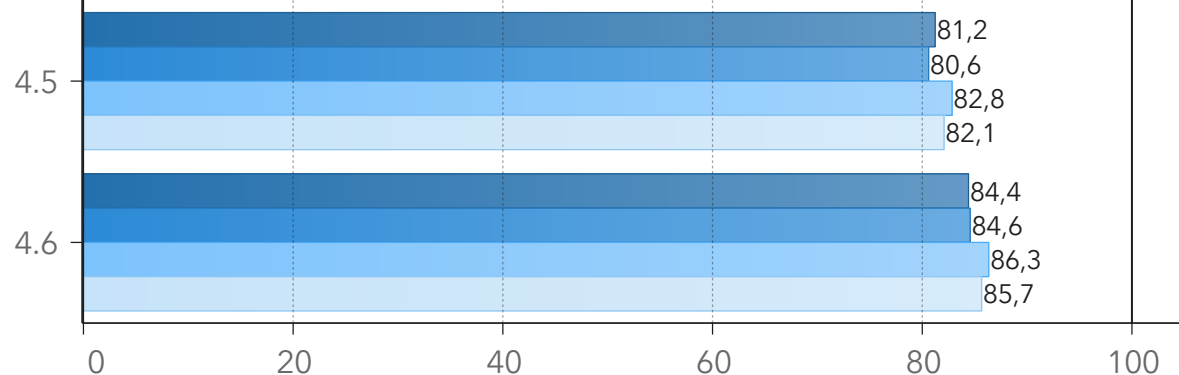
Sikkerhetsklima - 2

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.

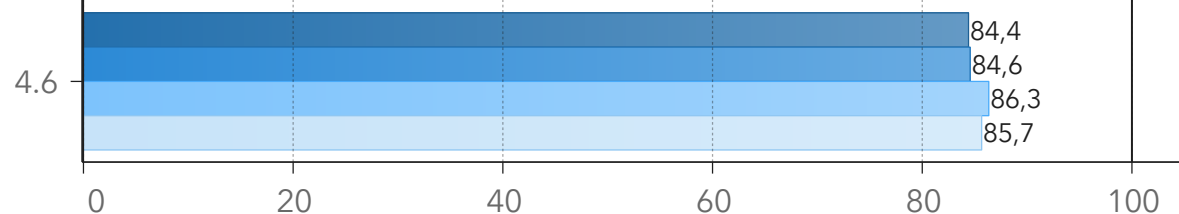
4.4 Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten



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
 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	2712	206	81,4	80,8
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	2675	640	82,1	80,4
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	2709	204	85,7	84,1

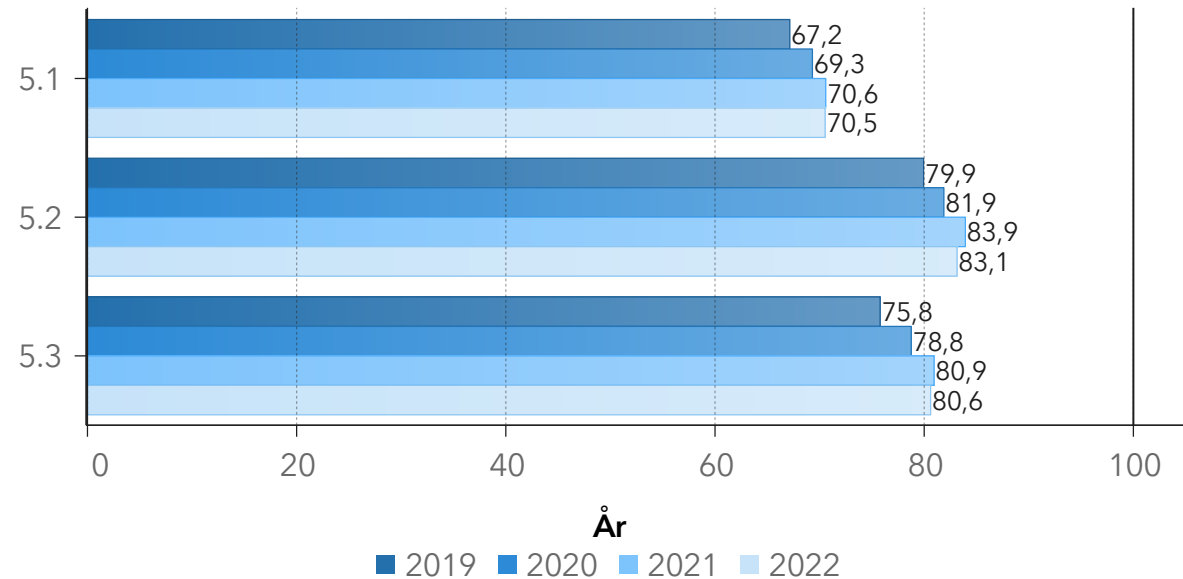
Psykososialt arbeidsmiljø - 1

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. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	2704	831	70,5	69,5
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	2705	331	83,1	82,3
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2707	289	80,6	79,4

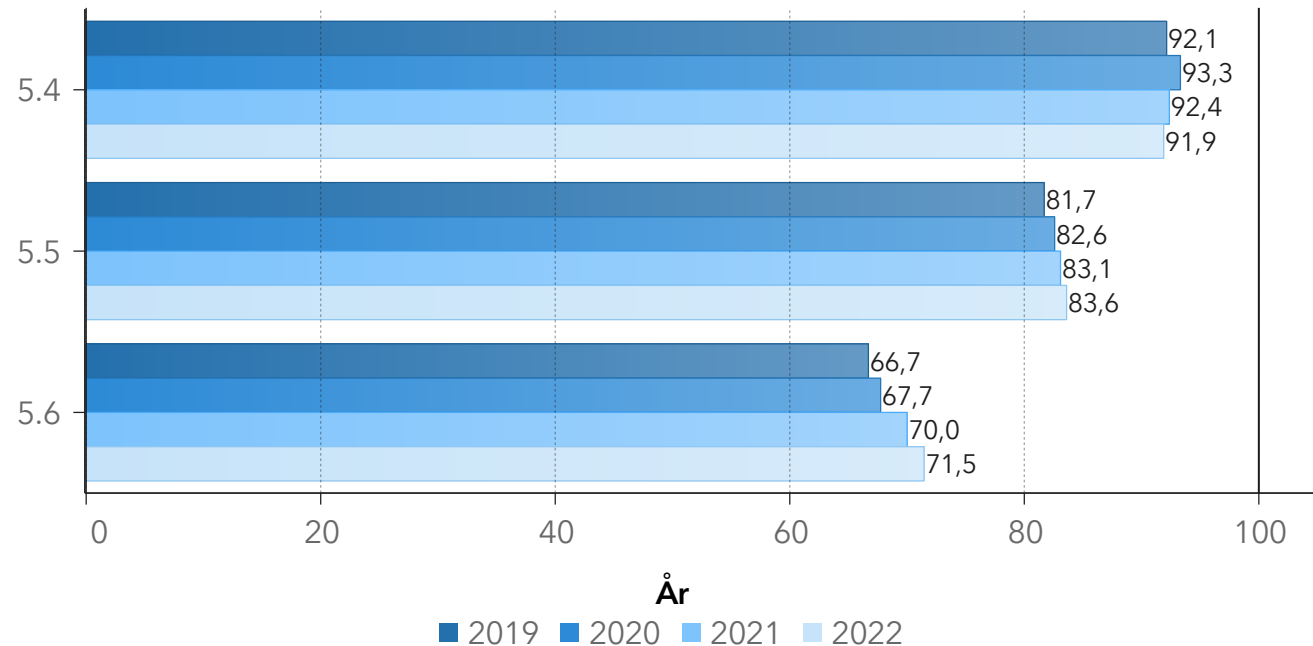
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

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

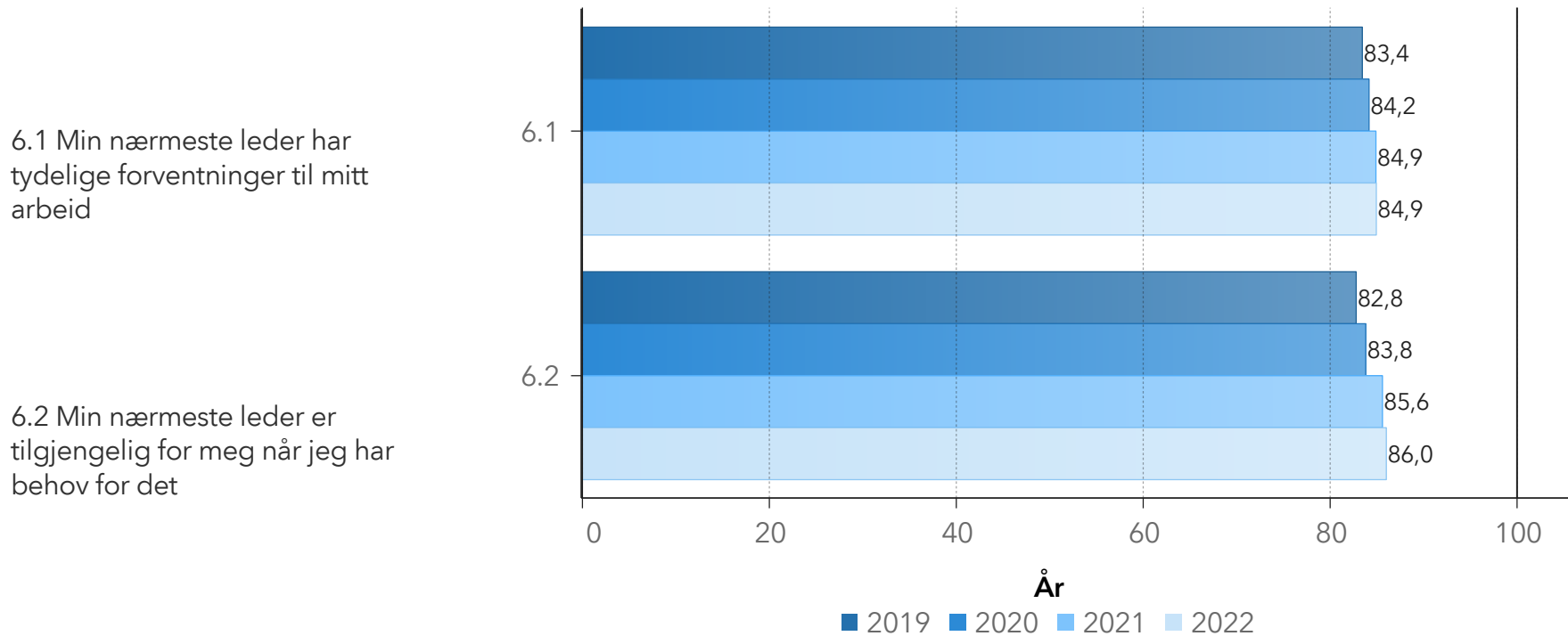
5.6 Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2714	329	91,9	91,4
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	2708	109	83,6	82,1
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	2701	362	71,5	68,2

Opplevd lederadferd - 1

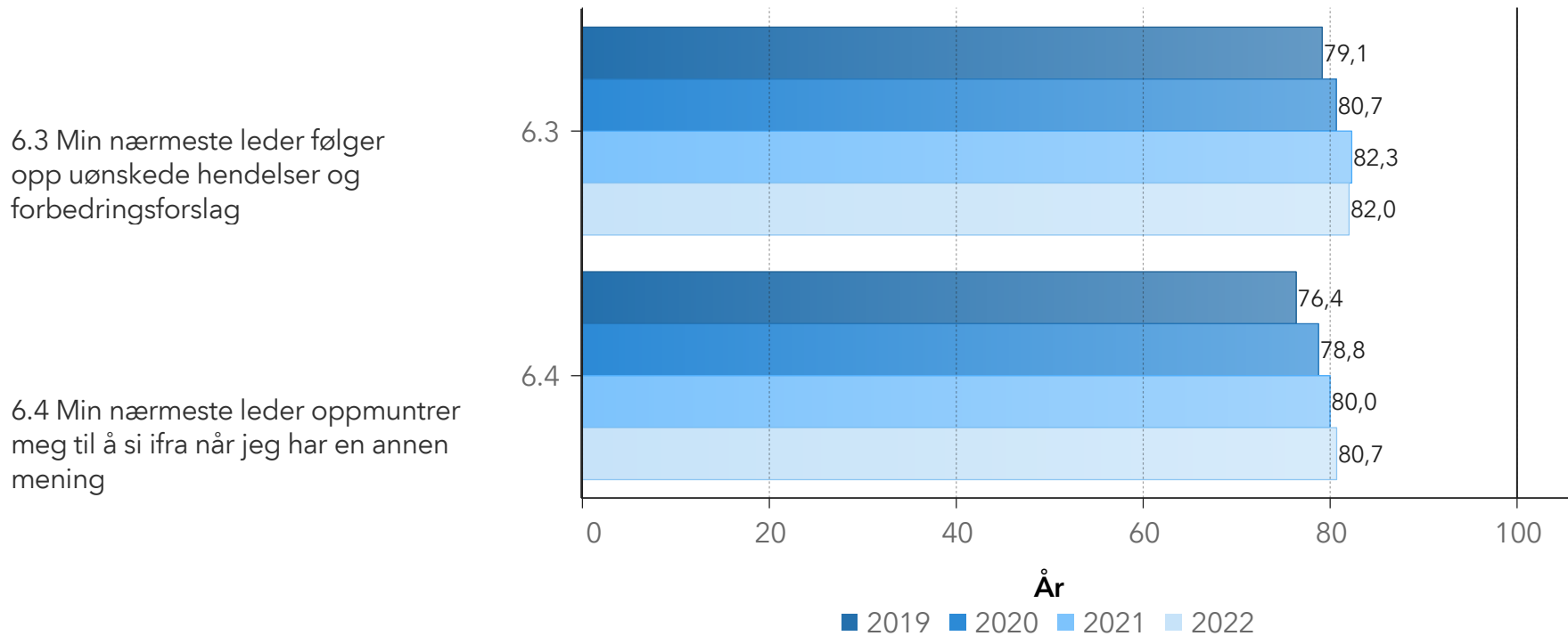
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	2716	68	84,9	82,9
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	2719	21	86,0	84,5

Opplevd lederadferd - 2

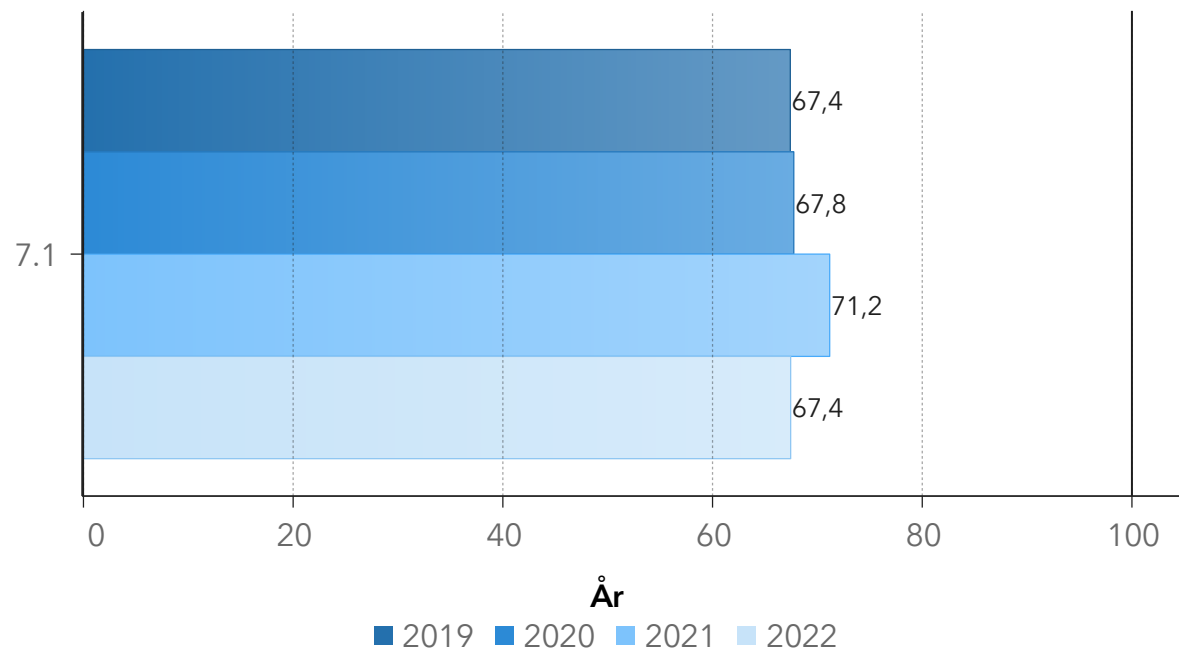
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	2711	170	82,0	79,8
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	2705	121	80,7	79,1

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

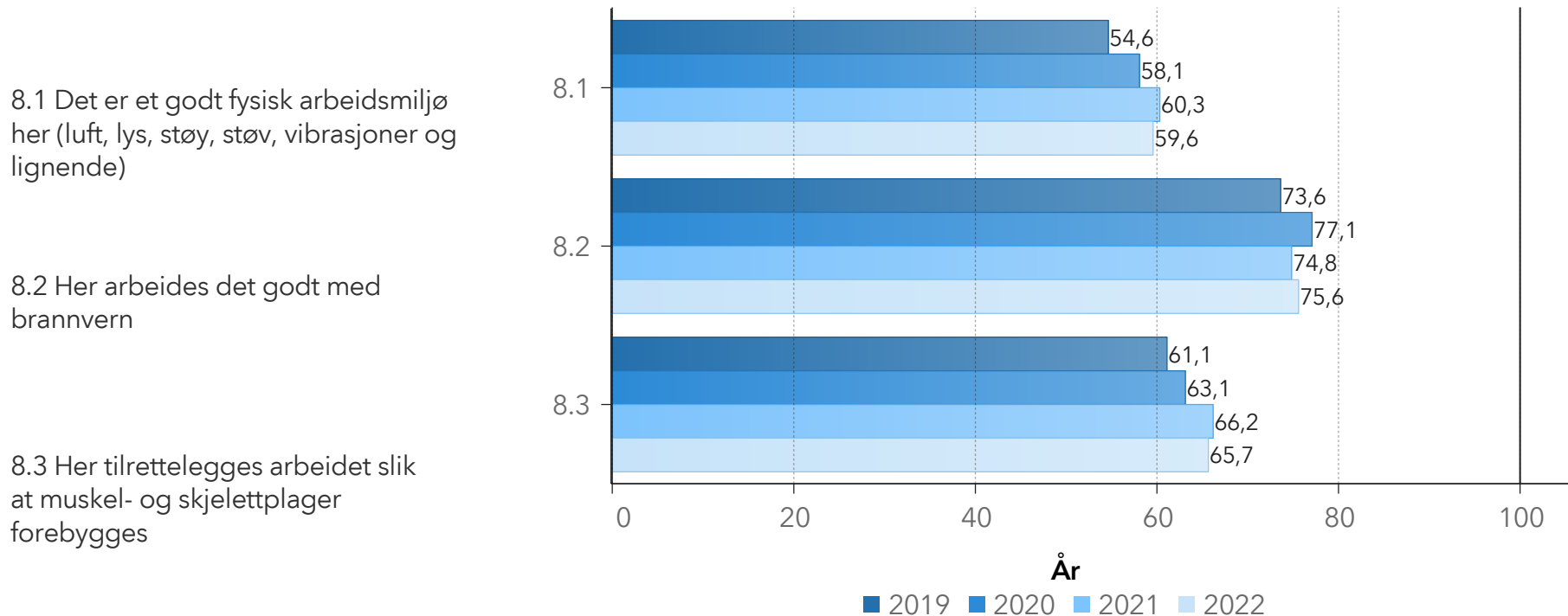
7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	2668	1145	67,4	62,8

Fysisk miljø - 1

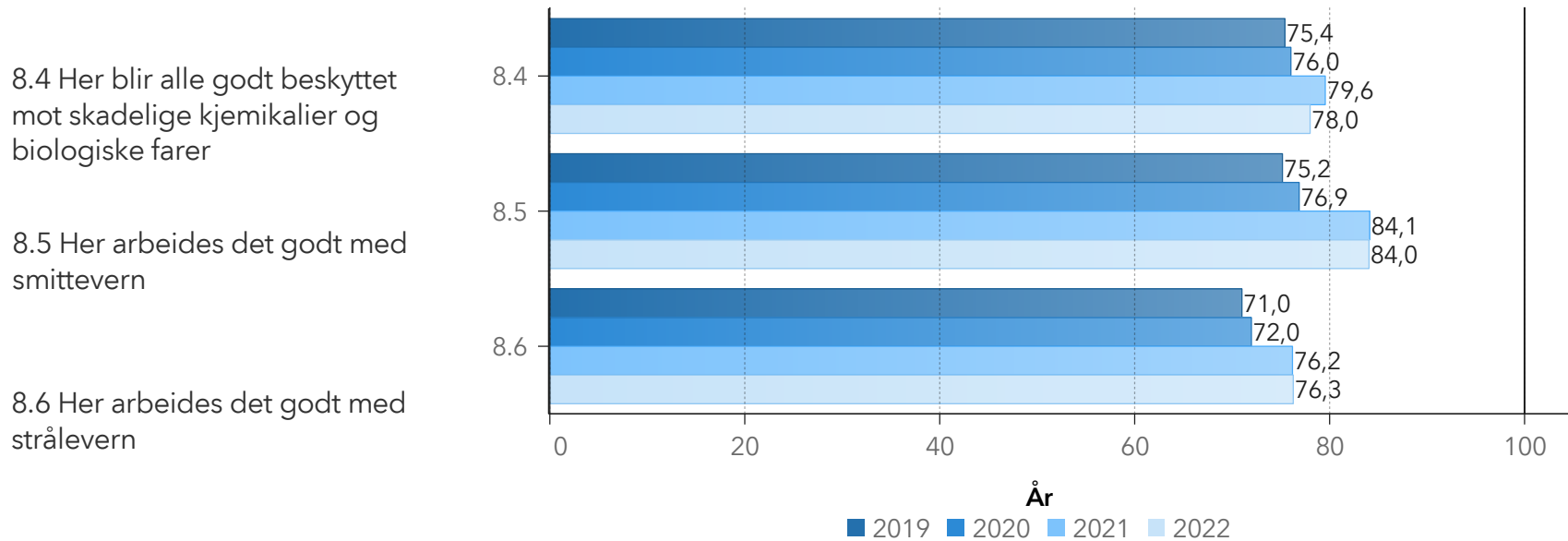
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	2735	18	59,6	54,3
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	2726	200	75,6	73,9
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	2726	147	65,7	64,2

Fysisk miljø - 2

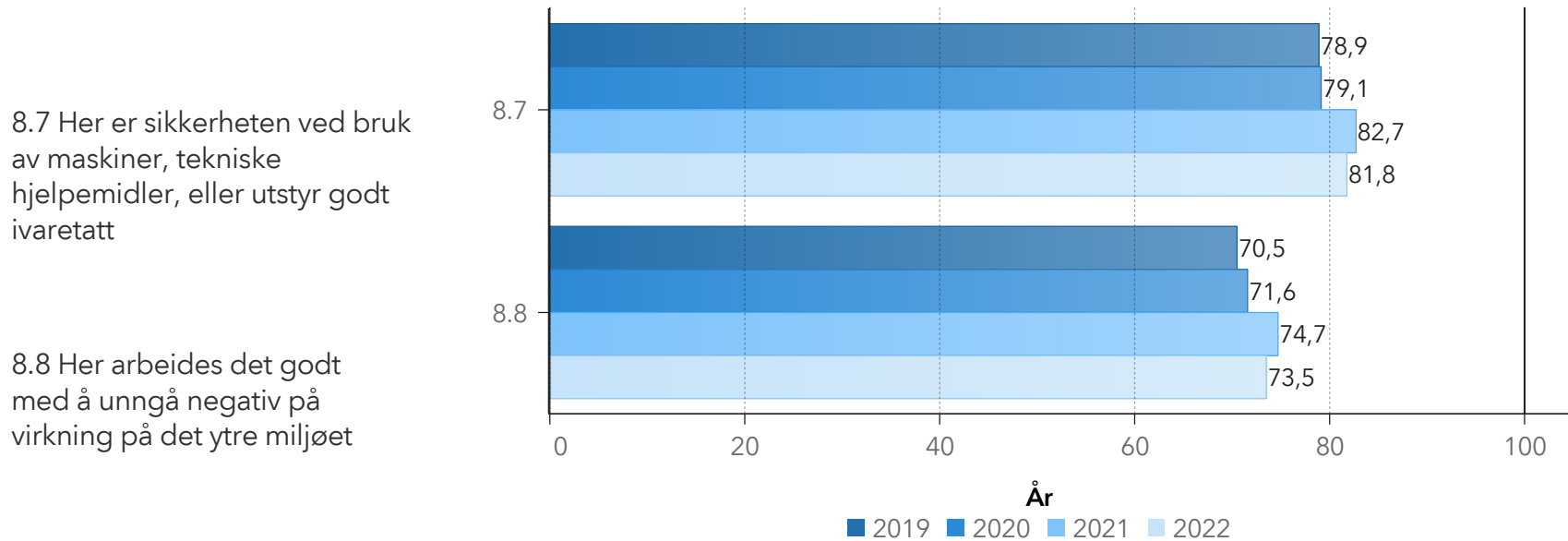
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	2718	659	78,0	76,8
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	2723	130	84,0	83,7
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	2684	1422	76,3	75,4

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.



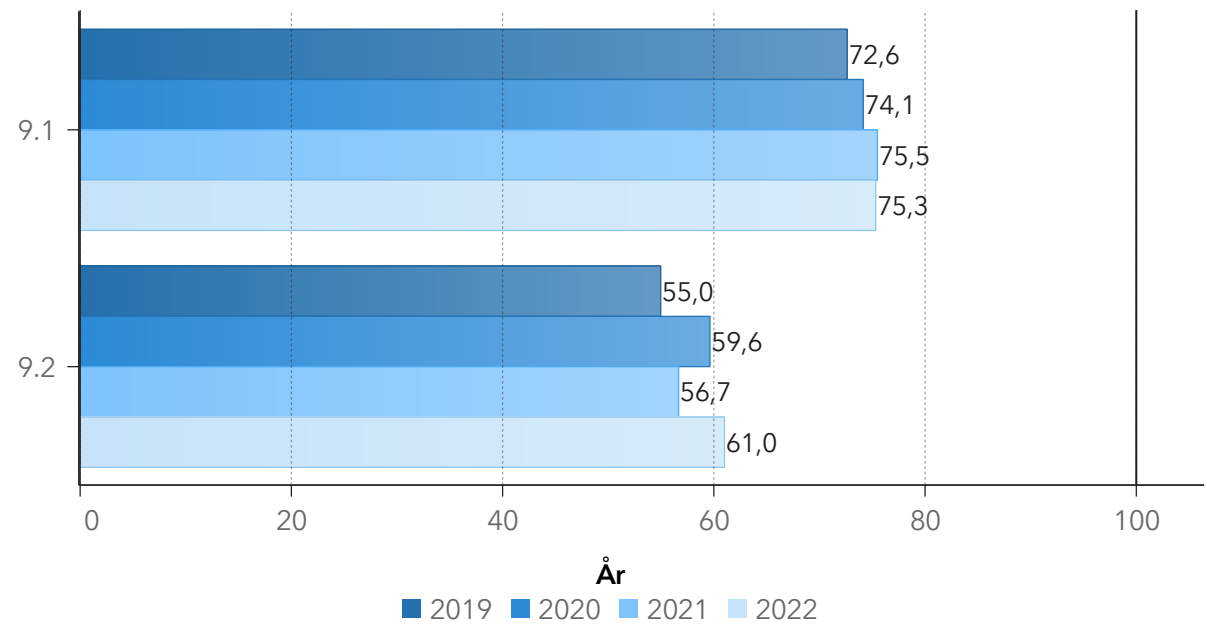
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	2711	796	81,8	80,9
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	2704	609	73,5	71,0

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. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	2704	211	75,3	72,6
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	2640	605	61,0	62,1

Pandemi - 1

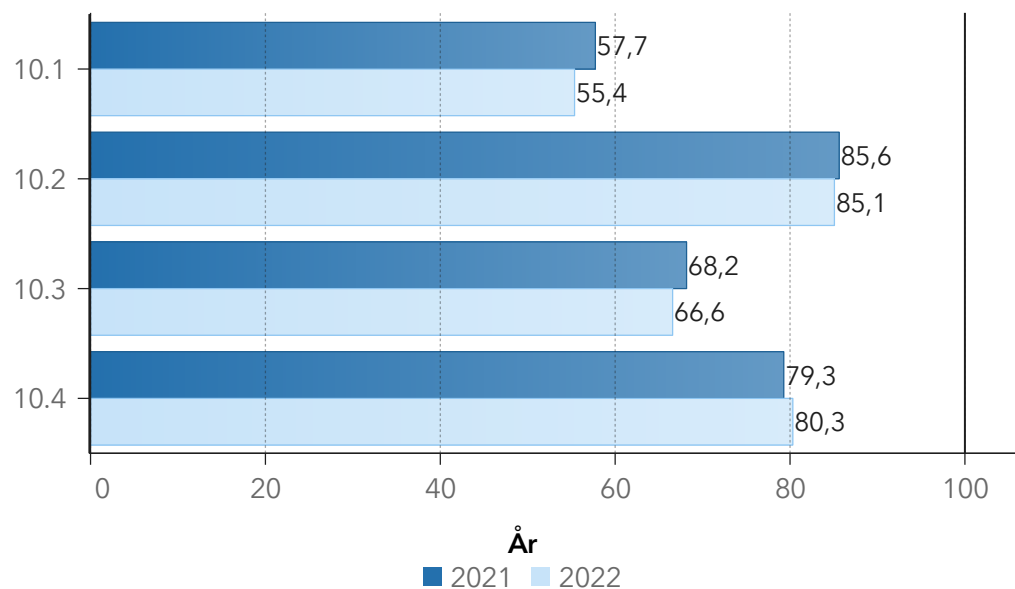
På denne og neste side følger spørsmål knyttet til pandemien.

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



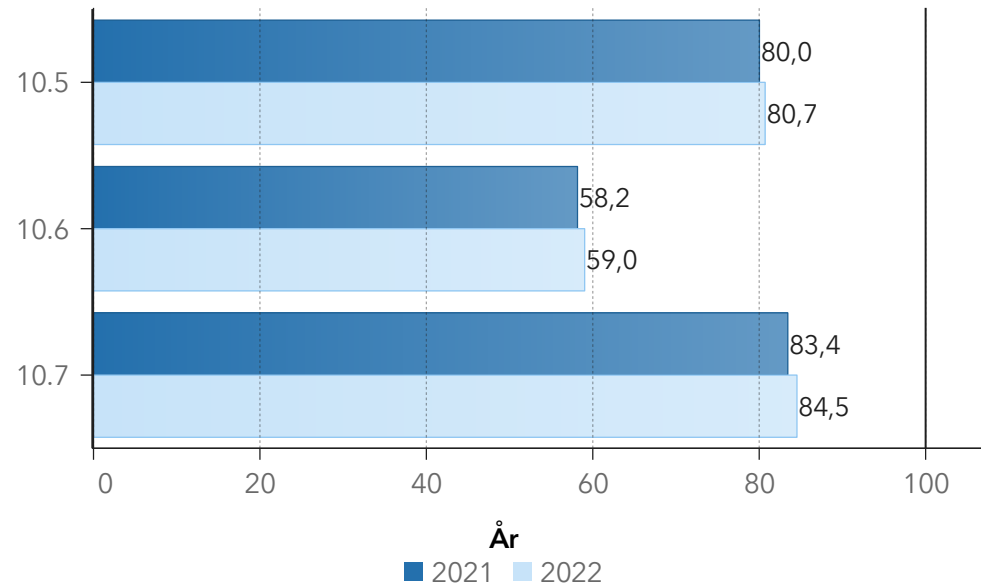
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	2715	236	55,4	56,9
10.2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	2716	118	85,1	84,4
10.3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	2698	340	66,6	66,5
10.4	Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern	2707	225	80,3	80,9

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, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)

10.7 Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien



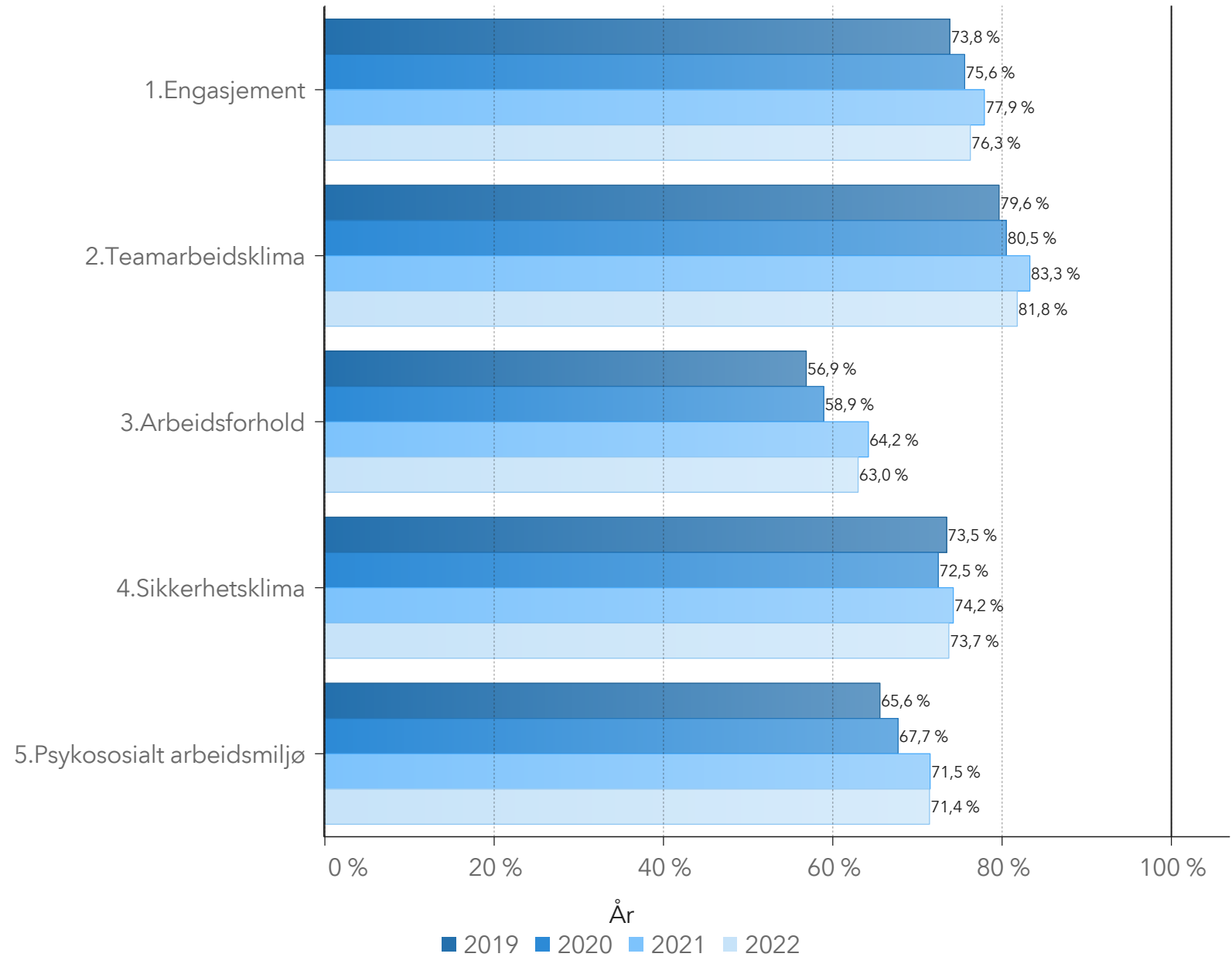
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.5	Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)	2707	316	80,7	81,3
10.6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	2704	181	59,0	59,5
10.7	Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien	2720	49	84,5	84,0

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.

