



Styresak 044-2019

Forbedring 2019 - orientering om resultatet fra kartleggingen for Nordlandssykehuset og plan for videre oppfølging

Saksbehandler: Per Ingve Norheim
Dato dok: 30.04.2019
Møtedato: 21.05.2019
Vår ref: 2019/2378

Vedlegg (t): Samlet rapport for Nordlandssykehuset (NLSH)

Vedlegg, ikke tr.: AMU-sak 19/2019, ForBedring 2019; oppsummering og status for planlagte tiltak

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til orienteringssak om ForBedring 2019.
2. Styret tar saken og planen for det videre arbeidet til orientering.

Bakgrunn:

Det vises til den vedlagte rapporten som oppsummerer resultatet på enkeltspørsmålene og spørsmålsgruppene/temaene fra kartleggingen ForBedring 2019. Svarprosenten ble på hele 83,3 %, med 3.022 deltakere fordelt på de tre kategoriene Medarbeider, Leder og Direktørens ledergruppe.

Hensikten med det hele er å finne og velge tema for lokalt arbeid med forbedring/bevaring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur.

Resultat for NLSH

Den rekordhøye deltakelsen i kartleggingen gir oss et meget godt utgangspunkt for det videre prosessuelle arbeidet. Tabellene nedenfor viser en oversikt over hvordan dette fordeler seg på klinikk- og foretaksnivå.

Direktørens ledergruppe 2019	Antall svar	Ant. mulige svar	Svar % 2019	Svar % 2018
Sum Direktørens ledergruppe	18	18	100	100

Ledere pr. virksomhet 2019	Antall svar	Ant. mulige svar	Svar % 2019	Svar % 2018
Diagnostisk klinikk	21	21	100	85,0
HR-avdelingen	6	6	100	100
Kirurgisk og ortopedisk klinikk	16	16	100	87,5
Kvinne/barn klinikk	9	9	100	100
Prehospital klinikk	9	9	100	100
Senter for klinisk støtte og dok.	6	6	100	100
Drift og eiendom	19	20	95,0	90,9
Akuttmedisinsk klinikk	15	16	93,8	93,3
Hode-og bevegelsesklinikk	14	15	93,3	100
Psykisk helse og rusklinikk	41	44	93,2	94,1
Medisinsk klinikk	20	22	90,9	100
Økonomi	10	11	90,9	90,0
Sum ledere Nordlandssykehuset	191	200	95,5	93,2

Medarbeidere 2019	Antall svar	Ant. mulige svar	Svar % 2019	Svar % 2018
Avdeling for kvalitet og E-Helse	13	13	100	86,4
HR-avdelingen	41	43	95,4	90,9
Senter for klinisk støtte og dokumentasjon	179	189	94,7	99,1
Økonomi	63	72	87,5	75,7
Direktør	29	34	85,3	67,6
Akuttmedisinsk klinikk	251	295	85,1	74,3
Prehospital klinikk	234	277	84,5	77,9
Drift og eiendom	148	178	83,2	75,7
Diagnostisk klinikk	231	280	82,5	80,0
Hode-og bevegelsesklinikk	192	235	81,7	80,2
Kirurgisk og ortopedisk klinikk	255	314	81,2	72,1
Kvinne/barn klinikk	180	225	80,0	80,2
Psykisk helse og rusklinikk	584	731	79,9	82,1
Medisinsk klinikk	411	518	79,3	77,1
Sum medarbeidere Nordlandssykehuset	2 813	3 408	82,5	79,0

Resultat per tema

Undersøkelsen er basert på 42 påstander/enkeltspørsmål fordelt på 9 hovedtema. Tabellen nedenfor viser resultater for de 9 temaene for årene 2019, 2018, endring i forhold til 2018 og gjennomsnittet i 2019 for hele foretaksgruppen i Helse Nord:

Gjennomsnitt per tema	Res. 2019	Res. 2018	Endr ift 2018	HN-snitt 2019
1.Engasjement	80,7	81,4	-0,7	80,4
2.Teamarbeidsklima	83,6	83,6	0,0	82,5
3.Arbeidsforhold	69,7	53,7		69,1
4.Sikkerhetsklima	81,3	80,6	0,7	80,4
5.Psykososialt arbeidsmiljø	77,7	80,0		77,2
6.Opplevd lederatferd	80,5	81,0	-0,5	80,0
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	67,4	70,2	-2,8	66,1
8.Fysisk miljø	69,3	67,2	2,1	69,0
9.Oppfølging	64,9	72,6		65,1

Tabellen viser at tema nr. 7 og 8 har endret seg mer enn +/- to scoringspoeng. Dermed kan vi i utgangspunktet anta med 80 % sikkerhet at endringen er statistisk signifikant. Endringen for tema 3, 5 og 9 kan ikke beregnes på samme måte da formuleringen av påstandene/spørsmålene under disse gruppene er endret fra 2018 til 2019. En direkte sammenligning er derfor ikke å anbefale.

Resultat per påstand/spørsmål

Tabellen nedenfor sammenfatter en oversikt over de påstandene/spørsmålene som viser størst endring sammenlignet med 2018:

Spm nr.	Spørsmålstekst	Resultat 2019	Resultat 2018	Endrift 2018	HN-snitt 2019	Diff ift HN-snitt
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	54,6	48,8	5,8	53,7	1,0
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	61,1	58,7	2,4	61,6	-0,5
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	75,4	73,0	2,4	74,9	0,5
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	80,6	78,3	2,3	80,0	0,6
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	70,5	68,2	2,3	69,9	0,6
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	76,4	78,3	-1,9	76,7	-0,3
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	66,7	68,8	-2,1	66,0	0,7
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helsefct	67,4	70,2	-2,8	66,1	1,3

Endringen ovenfor kan vi også med ca. 80 % sikkerhet anta er statistisk signifikant. For øvrige påstander er endringene så små at vi bør være tilbakeholden med å anta at de indikerer noen klar tendens i den ene eller andre retningen.

På de fleste påstandene har vi høyere score enn snittet for Helse Nord. Tabellen nedenfor viser de med størst differanse mellom Helse Nord og oss:

Spm nr.	Spørsmålstekst	Resultat 2019	Resultat 2018	Endrift 2018	HN-snitt 2019	Diff ift HN-snitt
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	71,5			69,3	2,2
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing,	81,7			80,0	1,6
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	83,5	83,2	0,3	81,9	1,6
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	55,0			56,6	-1,6

Påstander med høy versus lav score

Tabellen nedenfor viser de 10 påstandene med høyest score:

Spm nr.	Spørsmålstekst	Resultat 2019	Resultat 2018	Endr ift 2018	HN-snitt 2019
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	92,1			91,7
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	91,1	92,0	-0,9	91,0
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	90,3	90,6	-0,2	89,2
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	90,3	90,3	-0,0	89,4
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	86,3	87,6	-1,3	85,9
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	84,8	85,9	-1,1	84,6
4.6	Jeg ville følge meg trygg hvis jeg var pasient her	84,4	84,4	0,0	83,3
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	83,5	83,2	0,3	81,9
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	83,4	83,4	0,0	82,1
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	83,0	82,3	0,7	82,5

Tabellen nedenfor viser de 10 påstandene med lavest score:

Spm nr.	Spørsmålstekst	Resultat 2019	Resultat 2018	Endr ift 2018	HN-snitt 2019
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	54,6	48,8	5,8	53,7
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	55,0			56,6
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	61,1	58,7	2,4	61,6
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	63,6			63,3
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	66,7	68,8	-2,1	66,0
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	67,2			65,8
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,4	70,2	-2,8	66,1
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	70,4	70,4	-0,1	69,2
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	70,5	68,2	2,3	69,9
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	71,0	70,3	0,7	71,5

Spm nr. 8.1, om fysisk arbeidsmiljø, scorer aller lavest. Likevel er det svært positivt at dette har endret seg med hele 5,8 poeng siden 2018. Innflyttingen i nye og nyrenoverte bygg er sannsynligvis hovedårsak til forbedringen. Vi har likevel fortsatt et betydelig forbedringspotensial både ift. dette og de andre temaene som fremgår av tabellen.

Forholdsvis lav score på spm nr. 3.2, om arbeidsbelastning, indikerer at det fortsatt oppleves høyt arbeidstempo med et mangfold av oppgaver som forventes løst med noe begrenset tilgang til ressurser/hjelpemidler.

Sammenligningen med snittet for Helse Nord viser for øvrig tydelig hvor nært beslektet vi er med resten av helseforetakene i Nord. Resultatet i 2018 viste små forskjeller mellom helseforetakene også på landsbasis.

Plan for det videre arbeidet

Veiledning og bistand

Det er etablert et fyldig bibliotek med nærmere beskrivelser av forbedringsmetodikk både i kort og lengre form på Helse Nords felles hjemmeside som er tilgjengelig fra Pulsen.

Råd/bistand og prosessveiledning vil bli gitt fra HR-avdelingen og egen gjennomføringsansvarlig i klinikkene.

Viktige milepæler i oppsummert form for det gjenstående arbeidet:

- **Gjennomgang og dialog om innholdet i rapportene**
Linjeleder skal gå gjennom og presentere rapportene i dialog med alle sine medarbeidere, fortrinnsvis innen utgangen av uke 15.
- **Utvikling av handlingsplaner**

- a) Handlingsplaner med tiltak for forbedring/bevaring skal utvikles og vedtas innen utgangen av uke 21.
- b) Handlingsplanene behandles og forankres i KVAM-gruppene innen uke 21.
- **Behandling av handlingsplanene i AMU**
 - a) Frist for å sende handlingsplanene fra klinikkens gjennomføringsansvarlig 27. mai.
 - b) Drøftingsmøte med foretakstillitsvalgte 13. juni.
 - c) AMU-møte 19. juni.
- **Rapportering til Helse Nord**
Rapport til Helse Nord om arbeidet med handlingsplanene tentativt i uke 23.
- **Status for gjennomføring av tiltak, evaluering og forberedelse til 2020**
 - a) Rapport om status for gjennomføring av tiltakene i handlingsplanene rapporteres fra gjennomføringsansvarlig i klinikk/senter/stabsavdeling innen 1. oktober.
 - b) Sak til drøfting og AMU-behandling vedrørende oppsummering/evaluering og gjennomføring av tiltaksarbeidet i månedsskiftet oktober/november.

Handlingsplaner med tiltak

ForBedring skal være en av flere obligatoriske hovedaktiviteter knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i Nordlandssykehuset. Konseptet legger til grunn at arbeidet med tiltak for forbedring/bevaring skal skje lokalt på laveste nivå i organisasjonen; hvor ansatte og ledere opererer til daglig og opplever sitt nærmeste arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Utvikling, gjennomføring og rapportering av tiltak vil således konsentrere seg om dette nivået. Tiltakene dokumenteres i den enkelte enhets HMS-handlingsplan.

Det er også viktig å legge til rette for organisering av prosessen og å gjennomføre tiltak på overordnede nivå, f. eks. på klinikk- og foretaksnivå. Tiltakene for NLSH HF er knyttet til HMS-handlingsplanen som sist ble behandlet 15. februar som AMU-sak 6/2019. Styret vil også få denne saken presentert som styresak. Det vises til saken med vedlegg som beskriver følgende hovedaktiviteter (HA) i 2019 på foretaksnivå:

HA 1A: AMU
HA 2A: Informasjon, samarbeid, medvirkning, og medbestemmelse
HA 3A: Kurs/opplæring
HA 4A: Stoffkartotek – ECO Arkiv
HA 5A: Tilsyn fra tilsynsmyndigheter
HA 6A: Oppfølging/rapportering sykefravær
HA 7A: AKAN
HA 8A: ForBedring
HA 9A: Bedriftshelsetjeneste
HA 10A: HMS-arbeid
HA 1B: HMS-systemet
HA 2B: Opplæring
HA 3B: Eksponeringsregister
HA 4B: IA / Sykefravær
HA 5B: Vold, trusler og skader på personell
HA 6B: Helsekontroller
HA 7B: AKAN
HA 1C: Byggeprosjektet Sentrum
HA 2C: Tiltaksplan for bedriftshelsetjeneste

HA 3C: Tiltaksplan for IA-arbeid
HA 4C: Ledelsens gjennomgang
HA 5C: Internrevisjon
HA 6C: Beredskapsplaner: intern uønsket hendelse
HA 7C: Security
HA 8C: Ytre miljø

HA 8A: ForBedring, beskriver bl. a. hvordan prosessen skal organiseres og forløpe gjennom året i flere faser. Alle de øvrige hovedaktivitetene inneholder tiltak som i større eller mindre grad, direkte eller indirekte, skal kunne bidra til forbedring av arbeidsmiljø og kultur. Det kan være aktuelt å forsterke eller etablere flere tiltak etter hvert som resultatet av det lokale forbedringsarbeidet blir mer kjent videre utover i prosessforløpet.

AMUs behandling av ForBedring

AMU behandlet denne saken som sak 19/2019 i sitt møte 25. april og fattet enstemmig følgende vedtak:

1. AMU viser til sak om plan for videre oppfølging av ForBedring 2019.
2. AMU slutter seg til planen for det videre arbeidet slik det fremgår av saken.
3. AMU er glad for den rekordhøye deltakelsen ved kartleggingen og håper dette vil inspirere alle til å bidra til at forbedringstiltakene blir utviklet og gjennomført på en konstruktiv og god måte.

Forside
Undersøkelse

ForBedring - Leder		ForBedring - Leder klinikk-/stabsjef			ForBedring - Medarbeider		
Undersøkelsesnavn	Antall utsendte 2019 ^	Antall svar 2019	Svarprosent 2019	Svarprosent 2018			
ForBedring - Leder klinikk-/s	18	18	100,0 %	100,0 %			
ForBedring - Leder	200	191	95,5 %	93,2 %			
ForBedring - Medarbeider	3408	2813	82,5 %	79,0 %			
	Sum:	3626	Sum: 3022	Sum: 83,3 %	Sum:	79,9 %	

Valgt foretak

NORDLANDSSYKEHUSET HF(NLSH)																													
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Valgt klinikk/område

AKUT...	AVDE...	DIAG...	DIRE...	DRIF...	HOD...	HR-A...	KIRU...	KIRU...	KVIN...	MEDI...	PREH...	PSYK...	SAM...	SENT...	ØKO...
---------	---------	---------	---------	---------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--------	---------	--------

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	H...	H...	H...	H...	H...	H...	H...	H...	H...	I...	K...	K...	K...
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Valgt seksjon/enhet

(...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	A...	B...	B...	B...	B...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Valgt enhet

(	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	D...	H...	H...	H...
---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

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 arkfanene "Gjennomsnitt per tema" og "Andel høy skår" finner du et overblikk over resultatene fra undersøkelsen.

I de påfølgende arkfanene finner du resultatene for hvert enkeltspørsmål.

Spørsmålene under temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" er vesentlig endret fra 2018. Resultatene fra 2018 kan derfor ikke bli sammenlignet

med resultatene fra 2019. Det er kun 2019-resultatene som blir vist for disse 2 temaene.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittsskår langs en skala fra 0-100 (omregnet fra svaralternativene 1-5).

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.

Referanseområdet (mellom start og slutt) forteller oss hva de fleste (70 %) har svart. Resultat utenfor dette området bør bli utforsket, før det blir vurdert om det er et prioritert oppfølgingspunkt.

HN viser gjennomsnittet for hele Helse Nord.

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 2018 - Medarbeider** : rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2018 - Leder** : rapport med svar fra ledere som du har et lederansvar for i valgte koststeder.

Dette er et eksempel fra 2018, for senere gjennomføringer velger man det aktuelle år.

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

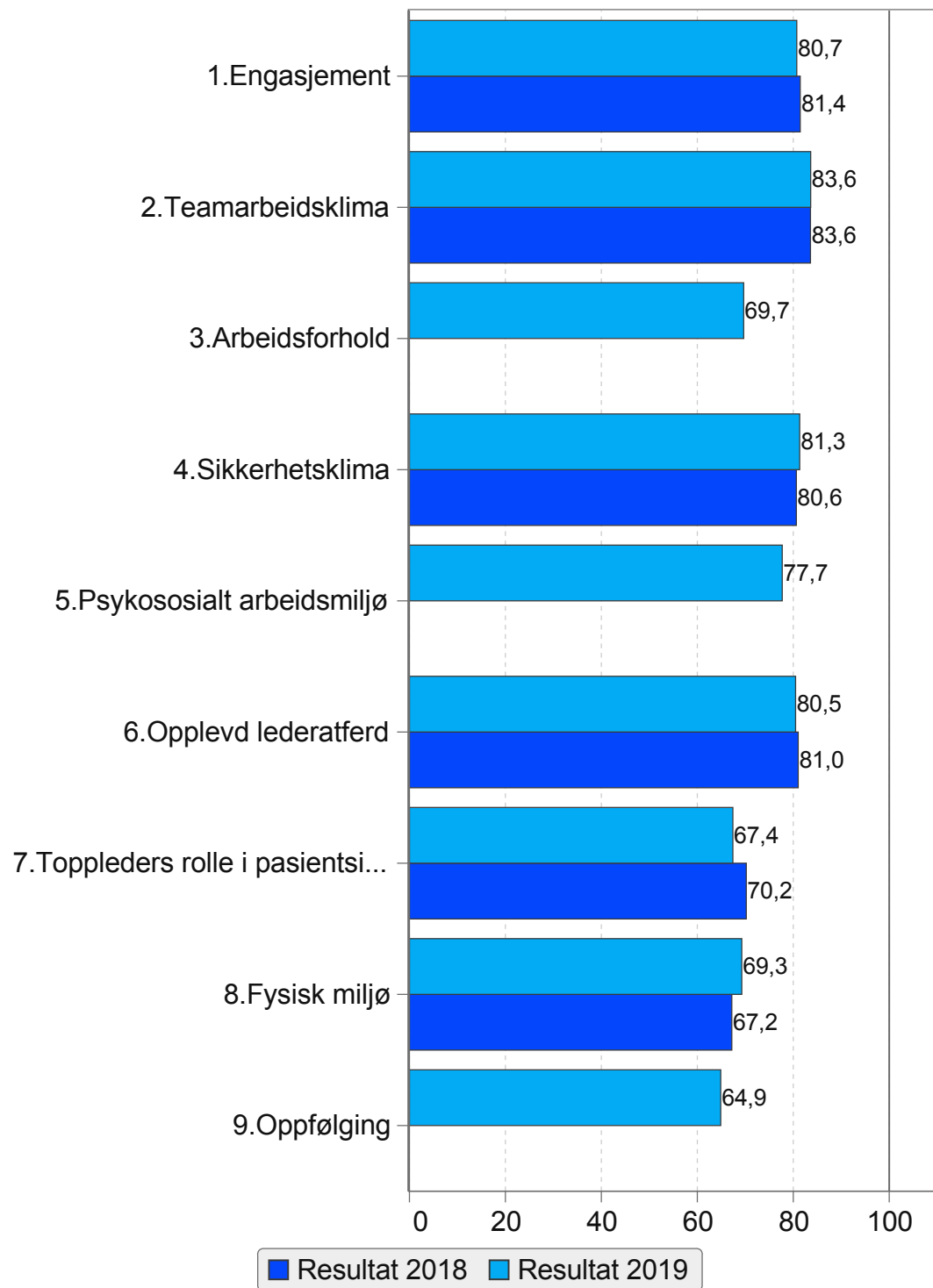
Gjennomsnitt per tema

Her finner du resultater fra undersøkelsen på overordnet nivå. For hvert tema ser du gjennomsnittet av hva de som ble spurt har svart.

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:
Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene i 2019. Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål i 2019. Det er kun resultatene for 2019 som blir vist for disse temaene.



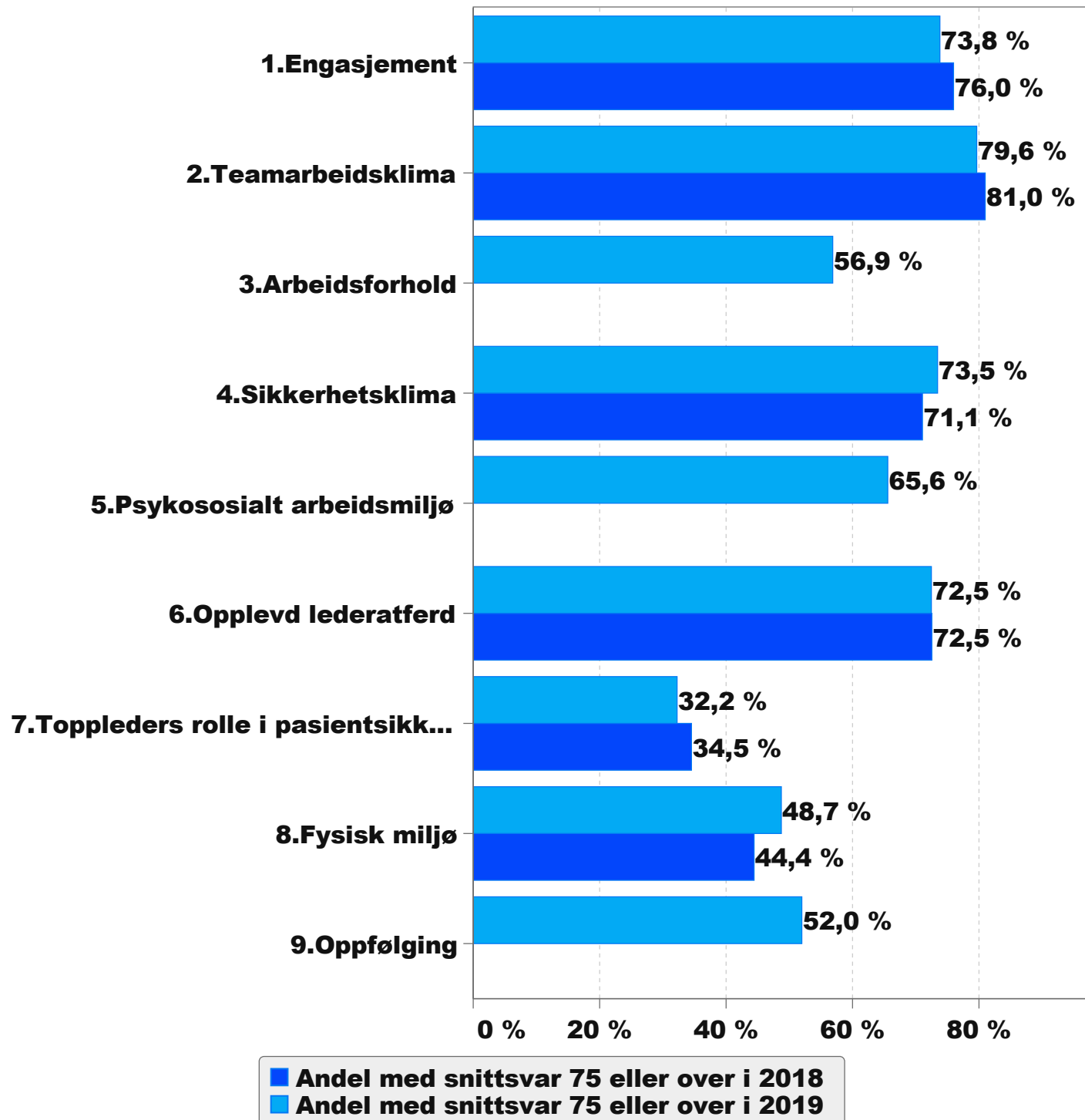
Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2019	HN-grupp esnitt 2019
1.Engasjement	80,7	80,4
2.Teamarbeidsklima	83,6	82,5
3.Arbeidsforhold	69,7	69,1
4.Sikkerhetsklima	81,3	80,4
5.Psykososialt arbeidsmiljø	77,7	77,2
6.Opplevd lederatferd	80,5	80,0
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	67,4	66,1
8.Fysisk miljø	69,3	69,0
9.Oppfølging	64,9	65,1

Andel høy skår

Her finner du flere resultater fra undersøkelsen på overordnet nivå. For hvert tema ser du hvor mange av (stor andel av) de spurte som har svart 75 eller høyere.

En høy andel (60-80 %) forteller oss at de som har svart jobber godt innenfor det aktuelle tema.

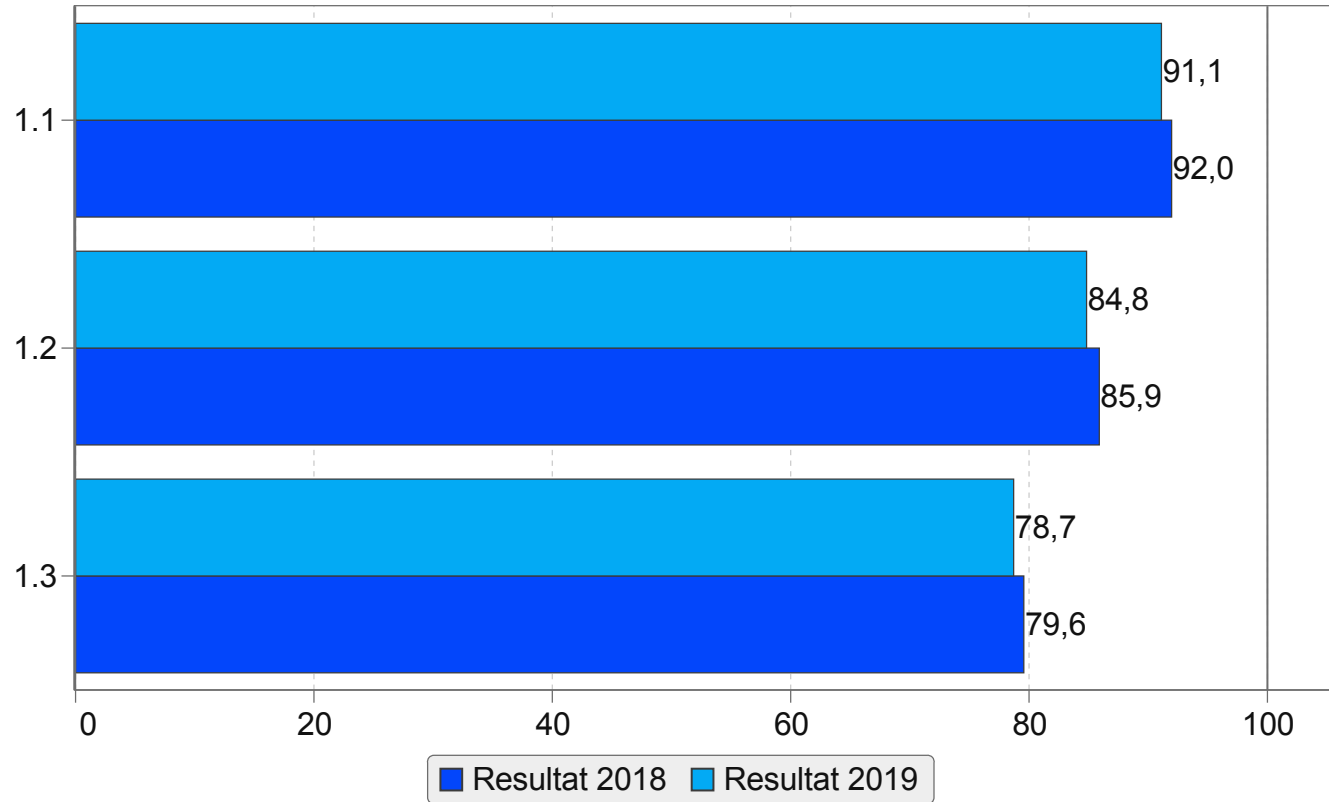
Kommentar:
Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene i 2019. Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål i 2019. Det er kun resultatene for 2019 som blir vist for disse temaene.



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.

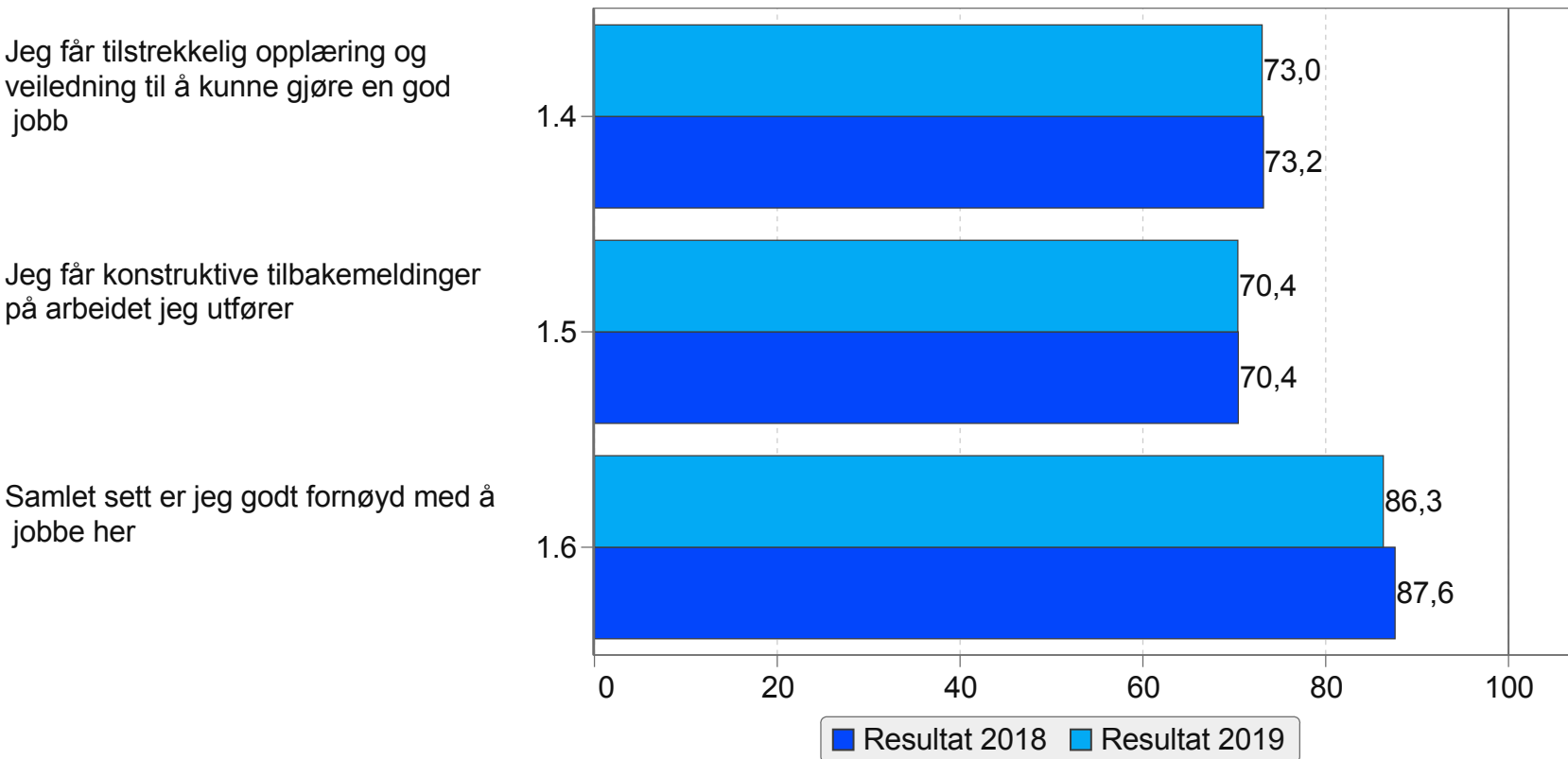
Arbeidsoppgave mine engasjerer meg



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	3003	9	91,1	90,41	91,54	91,0
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	2985	13	84,8	83,81	85,36	84,6
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	3001	14	78,7	77,83	79,51	78,7

Engasjement - 2

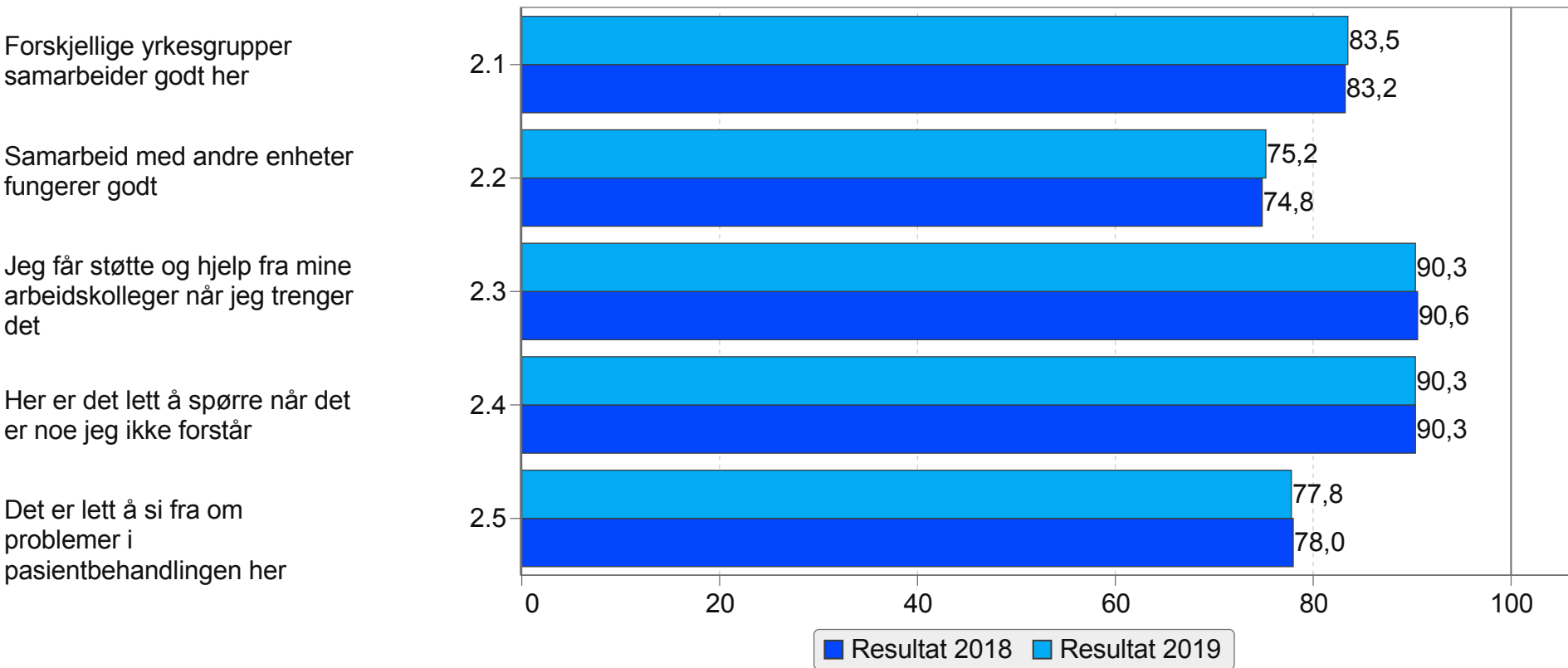
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir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



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	2994	16	73,0	71,93	73,66	72,8
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	2995	14	70,4	68,25	70,10	69,2
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	2992	10	86,3	85,16	86,60	85,9

Teamarbeidsklima

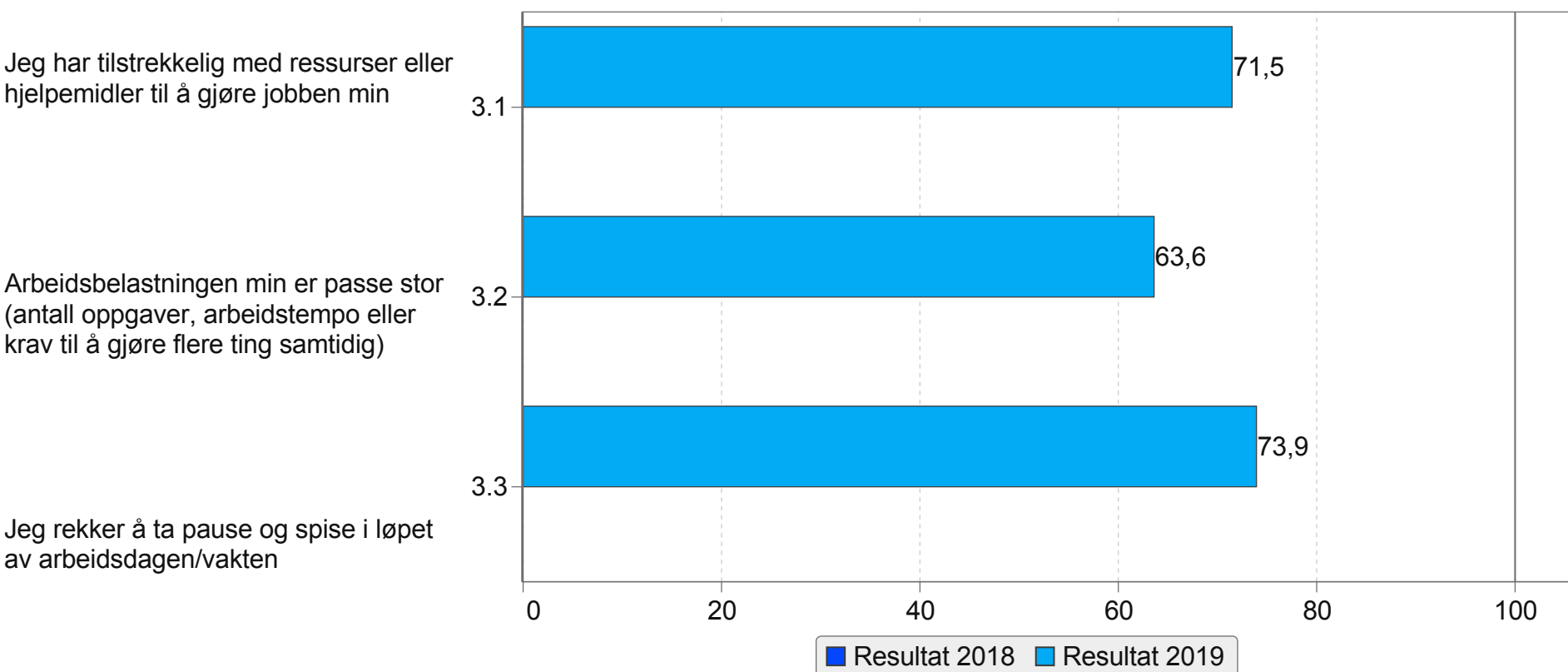
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	2992	78	83,5	81,11	82,61	81,9
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	2975	80	75,2	73,00	74,59	73,8
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	2991	22	90,3	88,55	89,79	89,2
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	2990	26	90,3	88,77	90,03	89,4
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	2949	382	77,8	75,84	77,67	76,8

Arbeidsforhold

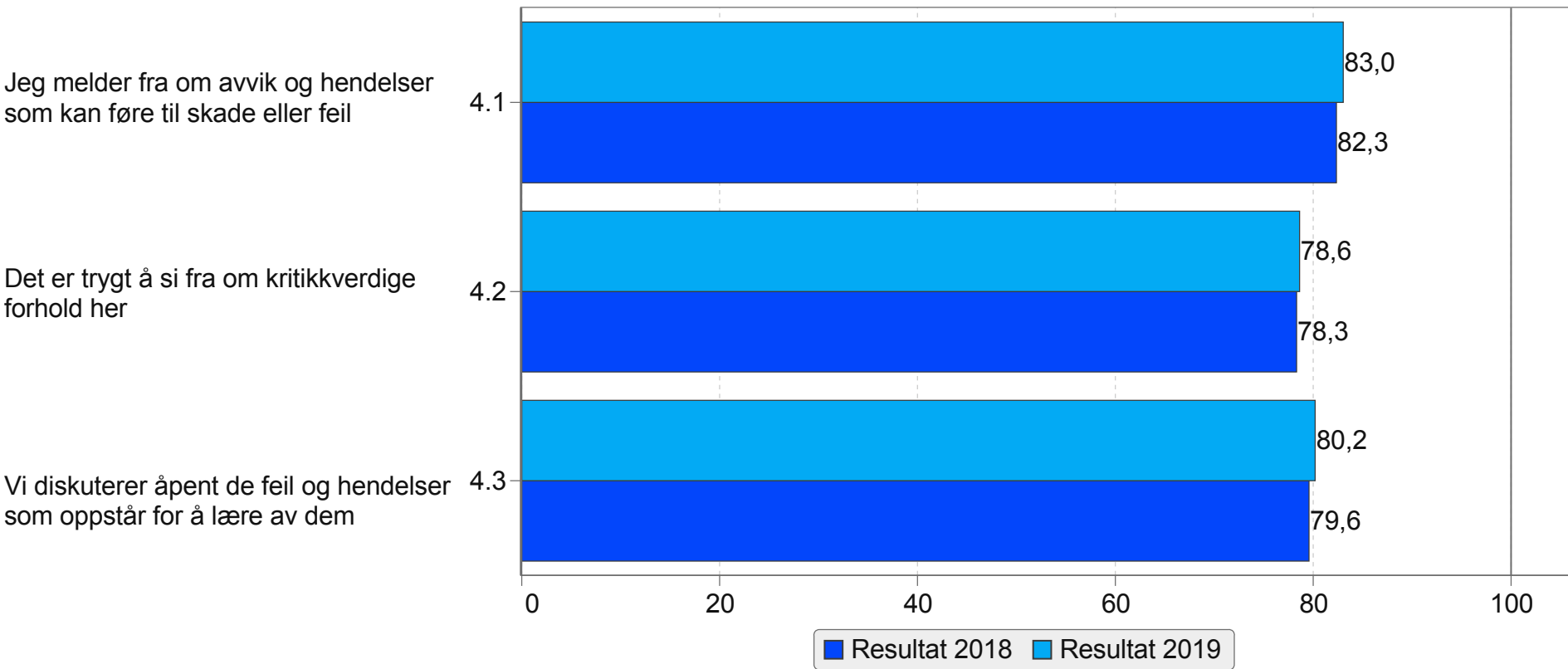
*Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelige med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.***



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	2960	24	71,5	68,27	70,19	69,3
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	2963	14	63,6	62,21	64,30	63,3
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	2962	14	73,9	73,47	75,43	74,5

Sikkerhetsklima - 1

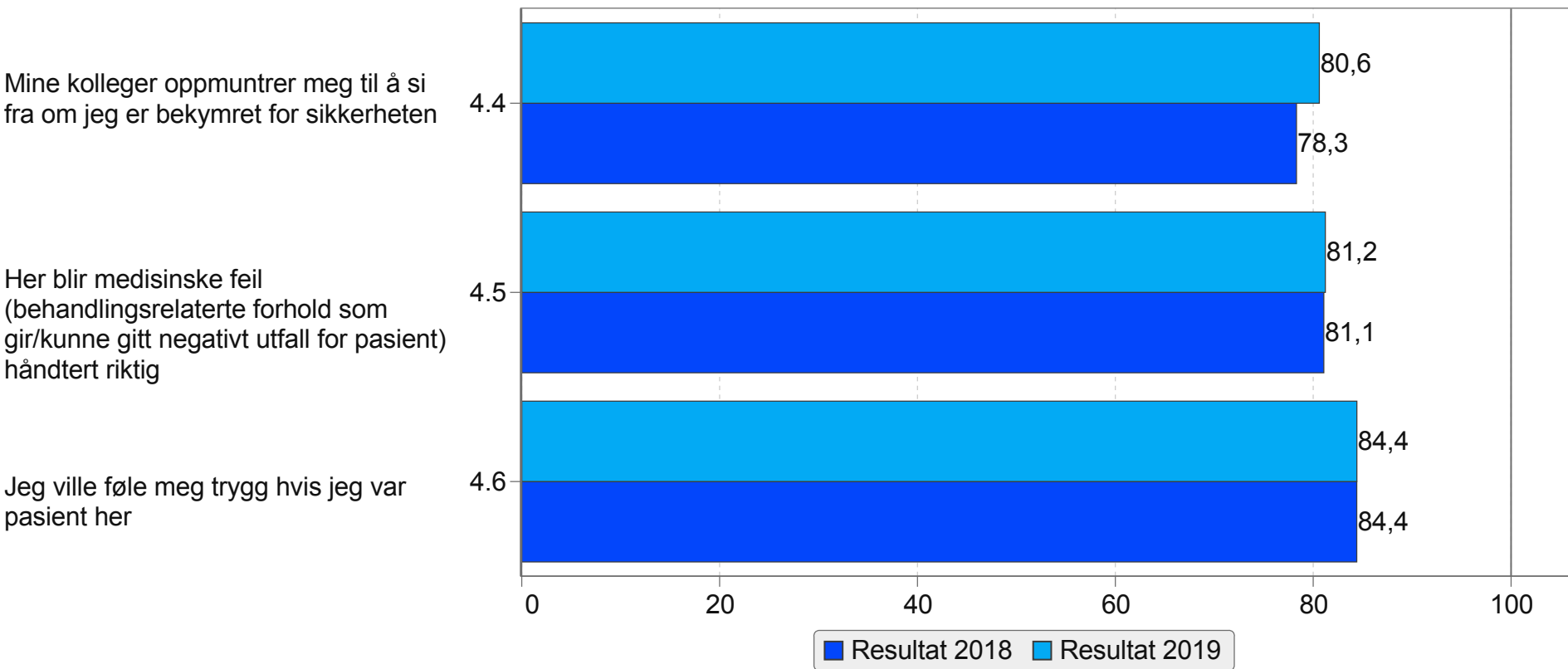
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	2989	99	83,0	81,66	83,22	82,5
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	2993	108	78,6	76,78	78,57	77,7
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	2992	76	80,2	78,12	79,82	79,0

Sikkerhetsklima - 2

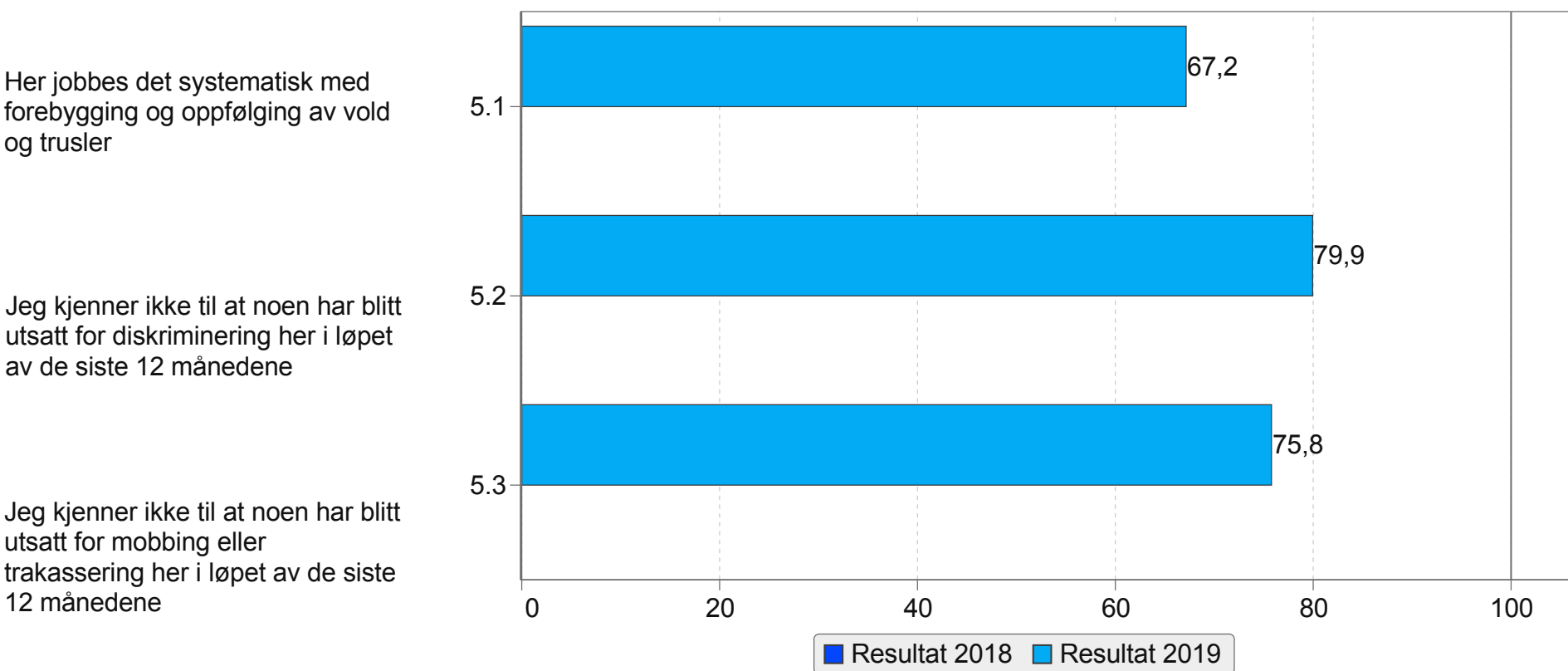
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	2987	215	80,6	79,13	80,77	80,0
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	2947	655	81,2	78,77	80,54	79,7
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	2970	208	84,4	82,49	84,06	83,3

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. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.***



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	2960	946	67,2	64,60	66,92	65,8
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	2970	376	79,9	79,23	81,31	80,3
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2972	319	75,8	75,26	77,47	76,4

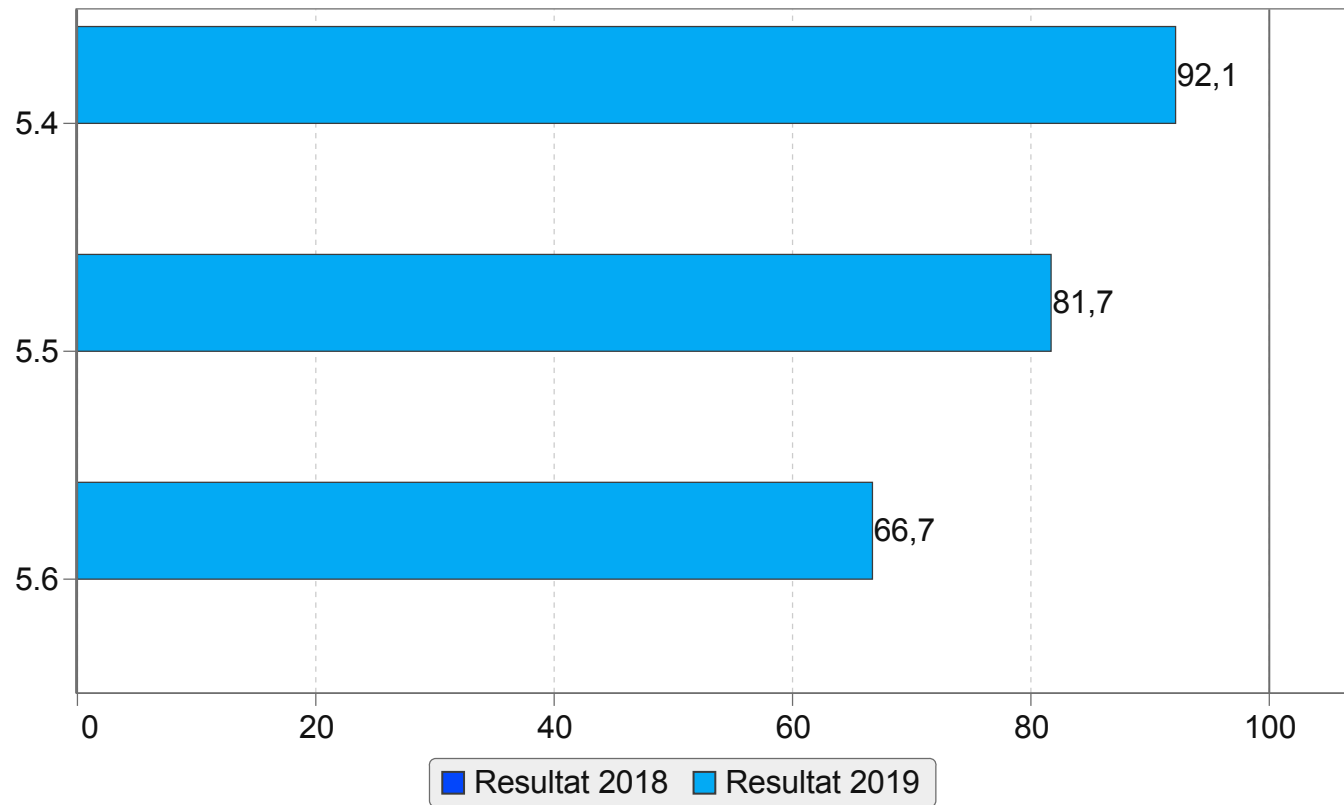
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

*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. **Resultat for foregående år vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.***

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

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

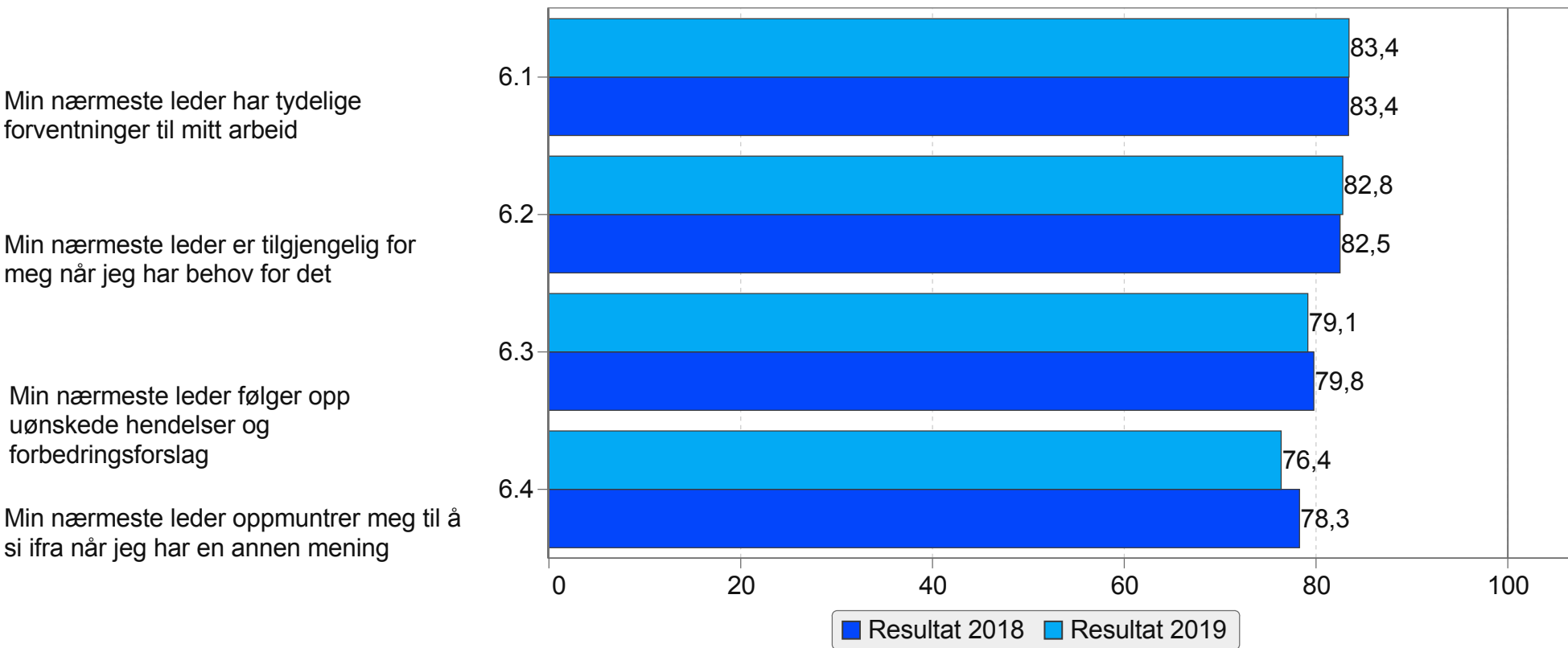
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	2974	379	92,1	90,90	92,33	91,7
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	2970	109	81,7	79,14	80,85	80,0
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	2961	378	66,7	64,87	66,96	66,0

Opplevd lederadferd

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

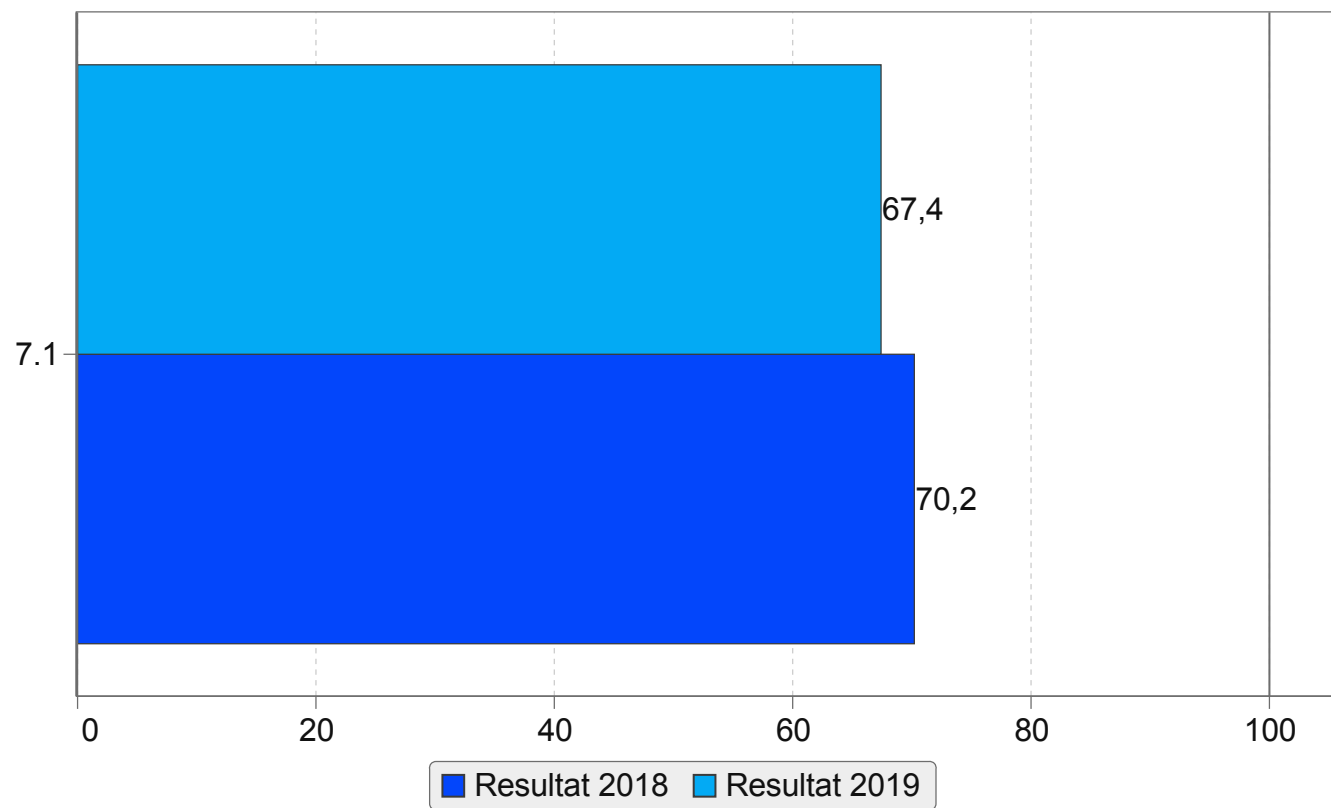


#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	2974	71	83,4	81,23	82,85	82,1
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	2979	35	82,8	81,82	83,48	82,7
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	2969	196	79,1	77,32	79,15	78,3
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	2963	140	76,4	75,67	77,60	76,7

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Enter text here

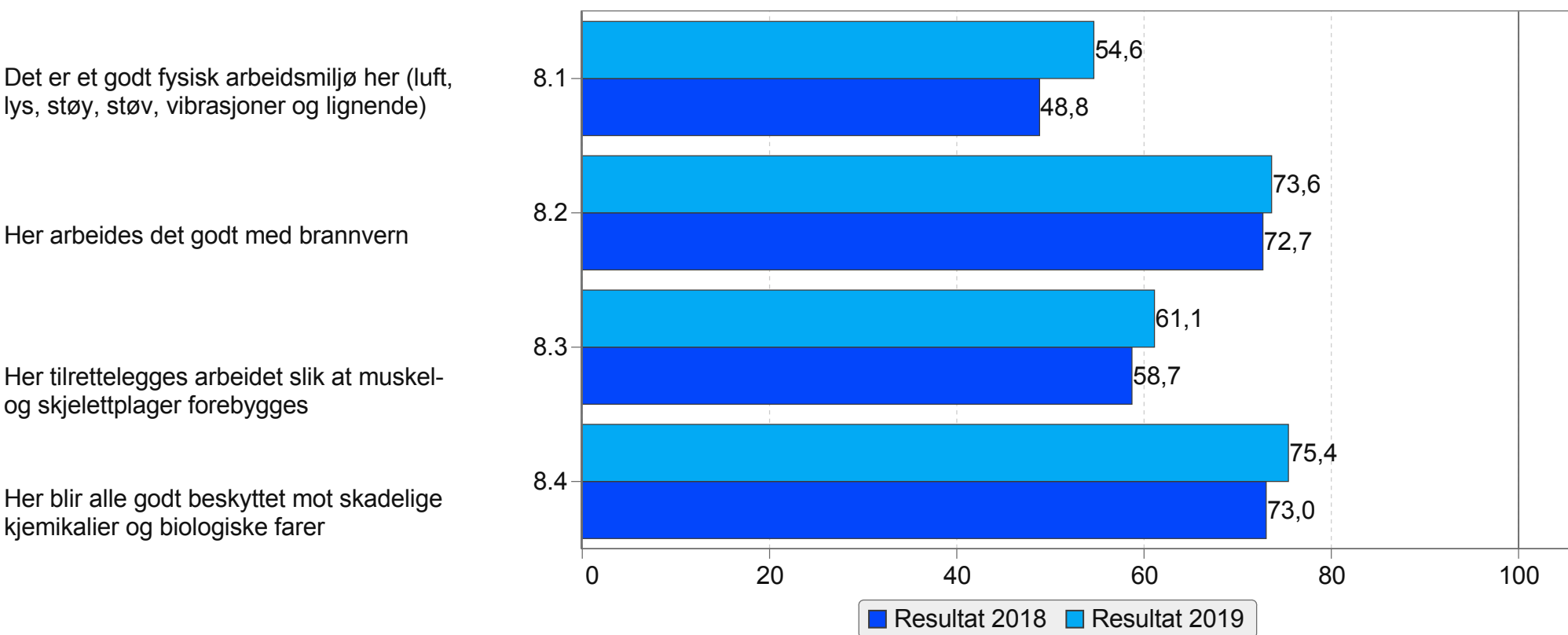
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	2912	1096	67,4	64,84	67,18	66,1

Fysisk miljø - 1

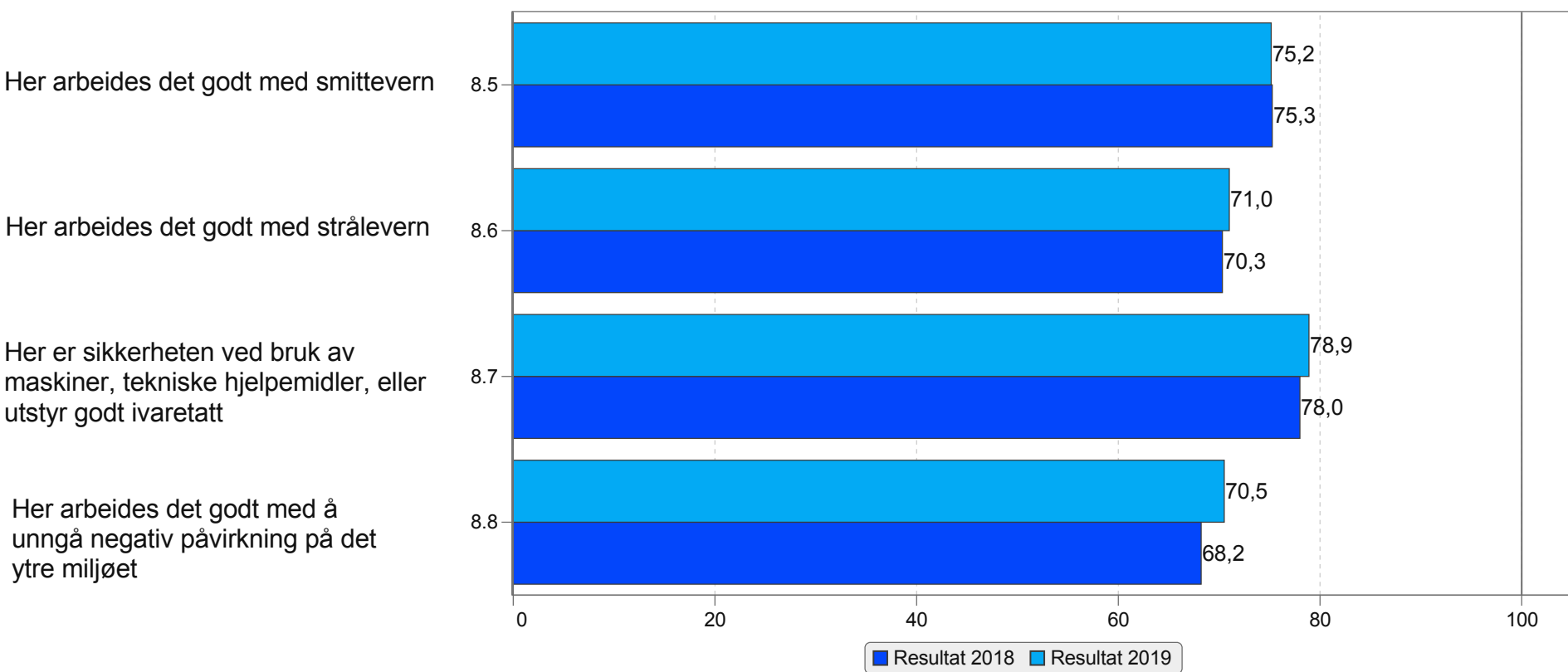
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	3003	12	54,6	52,53	54,71	53,7
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	2991	230	73,6	72,69	74,53	73,7
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	2984	217	61,1	60,54	62,62	61,6
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	2979	704	75,4	73,83	75,88	74,9

Fysisk miljø - 2

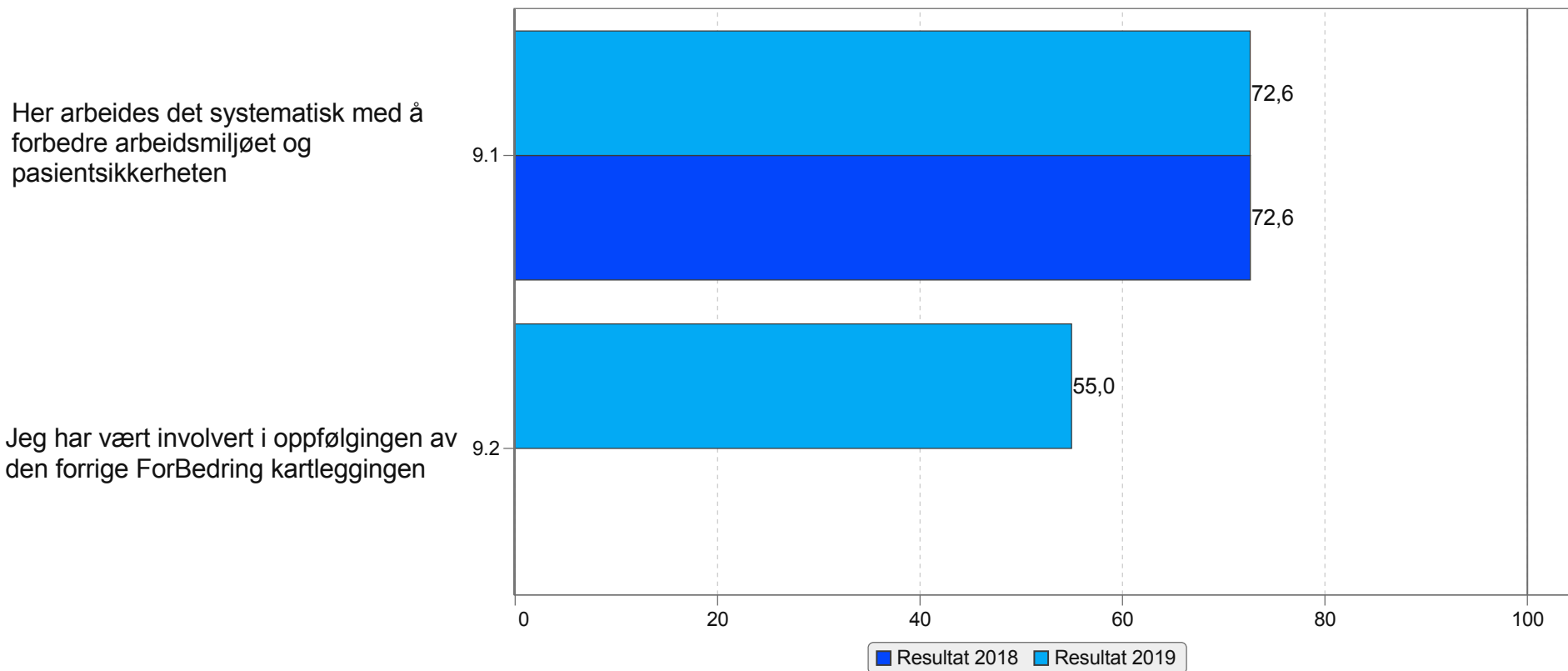
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	2981	501	75,2	74,11	76,03	75,1
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	2956	1529	71,0	70,18	72,72	71,5
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	2964	850	78,9	77,39	79,29	78,4
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	2955	675	70,5	68,82	70,84	69,9

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.



#	▲ Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2019	Antall vet-ikke-svar 2019	Resultat 2019	Referanse område start	Referanse område slutt	HN-snitt 2019
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	2974	236	72,6	70,94	72,80	71,9
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	2870	732	55,0	55,06	57,98	56,6