NORDLANDSSYKEHUSET
NORDLÁNDA SKIPPIJVIESSO

Direktøren

Styresak 045-2020
Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og behov for å endre planen for videre arbeid med ForBedring 2020

Saksbehandler: Per-Ingve Norheim
Dato dok: 11.05.2020
Møtedato: 28.05.2020
Vår ref: 2020/1922

Vedlegg (t):
- Samlet rapport fra ForBedring 2020 for Nordlandssykehuset (NLSH)
- Notat fra Helse Nord av 26.04.2020; ForBedring 2020 – vurdering av gjenopptakelse arbeidet med undersøkelsen

Vedlegg ikke trykt, ref.:
- AMU-sak 15-2020, Orientering om rapporten for Nordlandssykehuset og behov for å endre planen for videre arbeid med ForBedring 2020
- AMU-sak 03-2020, HMS-handlingsplaner for NLSH 2020

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til orienteringssak om ForBedring 2020 og behov for å endre planen for det oppfølgende arbeid i lys av Koronapandemien. Styret tar saken og planen for det videre arbeidet til orientering.
2. Styret har med tilfredshet merket seg at Nordlandssykehuset har en økt og høy deltakelsesprosent og at foretaket har høyere score enn snitt av foretaksgruppen for 10 av 10 måleområder. Styret ber om at forbedringsarbeidet videreføres med samme gode fokus.

Bakgrunn:

I 2018 ble ForBedring etablert som et nasjonalt konsept for lokalt arbeid med forbedring eller bevaring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur, basert på støtte fra kartlegging av ansattes opplevelser knyttet til 9 nøye utvalgte hovedtema. For 2020 ble kartleggingen gjennomført i februar for alle foretakene i Helse Nord. Rapportene var praktisk talt klargjort for det videre arbeidet da pandemien rammet for fullt.

AMU i Nordlandssykehuset fanget opp situasjonen og kom med følgende anbefaling i sitt møte 11.03.2020:

«Med bakgrunn i den nåværende og antatt kommende situasjonen knyttet til arbeid rundt håndtering av Korona i Nordlandssykehuset, er det behov for å vurdere revidering av planen for

det oppfølgende arbeidet med ForBedring 2020. AMU anbefaler enstemmig at dette utsettes inntil videre og vurderes nærmere i lys av utviklingen vedrørende ovennevnte. Dette gjelder også utsendingen av rapporter til linjeledere og ansattes representanter som er planlagt til 17. mars. Det er behov for nærmere dialog/drøfting med tillitsvalgte og HVO om hva vi bør gjøre videre. Saken koordineres og følges også opp parallelt med Helse Nord.»

Anbefalingen ble videreført til Helse Nord som løftet problemstillingen til nasjonalt nivå. Dette ledet forholdsvis raskt til at ForBedring 2020 ved alle landets helseforetak ble stanset eller utsatt mht. gjennomføring i sin opprinnelige form.

Den vedlagte rapporten fra ForBedring 2020 ble behandlet av AMU under sak 15-2020, hvor AMU enstemmig fattet følgende vedtak:

1. *AMU viser til orientering om foretaksrapporten og behov for å endre planen for oppfølging av ForBedring 2020 i lys av Koronapandemien.*

2. *AMU tar til orientering at det lokale forbedringsarbeidet er utsatt inntil videre og anbefaler at arbeidsgiver og ansattes representanter i samarbeid utvikler en ny plan for det oppfølgende arbeidet i lys av hva som skjer videre med håndtering av pandemien.*

3. *AMU er for øvrig svært fornøy med den rekordhøye deltakelsen ved kartleggingen og håper dette i neste omgang vil inspirere alle til å ta opp forbedringsarbeidet når dette kan fortsette i en ny fase og form!*

Det vises videre til vedlagte notat fra Helse Nord som diskuterer hvordan oppfølgingen nå forhåpentligvis kan gjøres på en konstruktiv måte uten at det influerer negativt på håndteringen av pandemien. Etter planlagt direktørmøte 13. mai, vil Helse Nord gi en anbefaling til sine foretak om hvordan dette bør kunne skje. Uansett hva anbefalingen fra Helse Nord vil inneholde, bør veien videre for Nordlandssykehuset vurderes i nærmere dialog med ledere og ansattes representanter.

Med grunnlag i den vedlagte rapporten gis videre i denne saken en orientering om resultatet på foretaksnivå i Nordlandssykehuset; samlet for de tre kategoriene Medarbeider, Leder og Direktørens ledergruppe. Rekorden fra i fjor ble slått med ny svarprosent på hele 83,7 %.

Resultat for NLSH
Den høye deltakelsen gir meget godt utgangspunkt for det videre prosessuelle arbeidet. Hva dette skal inneholde og hvordan det skal arte seg, må vi, som nevnt, vurdere nærmere og komme tilbake til i lys av pandemiens videre utvikling. Tabellene nedenfor viser først en oversikt over deltakelsen og deretter resultat for noen utvalgte tema.

Deltakelse per sykehus

Per sykehus; alle kategorier	Ant svar 2020	Ant utsendte	Svar % 2020	Svar % 2019	Endr pros.poeng
Vesterålen	393	457	86,0 %	86,5 %	-0,5 %
Lofoten	331	391	84,7 %	81,7 %	2,9 %
Sentrum	1 686	2 018	83,5 %	83,7 %	-0,2 %
Rønvik	691	840	82,3 %	81,5 %	0,8 %
Totalsum	**3 101**	**3 706**	**83,7 %**	**83,3 %**	**0,3 %**

Tabellen illustrerer at enheter med geografisk tilknytning til NLSH Vesterålen hadde høyest deltakelse både i 2019 og 2020, med imponerende 86 % svar i 2020. Enhetene med

tilknytning til Lofoten hadde den største relative økningen i deltakelse med 2,9 prosentpoeng opp fra 2019.

Deltakelse per overordnet stillingsgruppe

Overordnet stillingsgruppe; alle kategorier	Ant svar 2020	Ant utsendte	Svar % 2020	Svar % 2019	Endr pros.poeng
01. Adm. og ledere	571	625	91,4 %	93,0 %	-1,7 %
02. Pasientrettede stillinger	477	574	83,1 %	84,2 %	-1,1 %
03. Leger	340	471	72,2 %	66,8 %	5,4 %
04. Psykologer	93	104	89,4 %	84,4 %	5,0 %
05. Sykepleiere	1 034	1 215	85,1 %	85,4 %	-0,3 %
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	148	181	81,8 %	75,9 %	5,8 %
07. Diagnostisk personell	131	151	86,8 %	82,9 %	3,9 %
09. Drifts/teknisk personell	142	176	80,7 %	84,1 %	-3,4 %
10. Ambulansepersonell	128	158	81,0 %	84,9 %	-3,9 %
11. Forskning	5	7	71,4 %	83,3 %	-11,9 %
Ukjent	32	44	72,7 %	80,6 %	-7,8 %
Totalsum	**3 101**	**3 706**	**83,7 %**	**83,3 %**	**0,3 %**

Ansatte tilhørende kategorien administrative stillinger og ledere topper denne statistikken med 91,4 i svarprosent, en tilbakegang fra i fjor på 1,7 prosentpoeng. Kategoriene leger, psykologer og helsefagarbeider hadde derimot hver for seg en økning fra i fjor på mer enn 5 prosentpoeng.

Deltakelse per klinikk/senter/stabsavdeling

Klinikk/org3; alle kategorier	Ant svar 2020	Ant utsendte	Svar % 2020	Svar % 2019	Endr pros.poeng
AVDELING FOR KVALITET OG E-HELSE(AKE)	13	13	100,0 %	100,0 %	0,0 %
DIAGNOSTISK KLINIKK(DIAG)	269	306	87,9 %	84,2 %	3,7 %
DIREKTØR(DIR)	8	14	57,1 %	80,0 %	-22,9 %
DRIFT OG EIENDOM(DTEK)	153	197	77,7 %	84,4 %	-6,8 %
FAGAVDELINGEN(FAG)	47	53	88,7 %	88,2 %	0,4 %
HODE-OG BEVEGELSESKLINIKK(HBEV)	160	196	81,6 %	82,8 %	-1,2 %
HR-AVDELINGEN(HR)	46	50	92,0 %	100,0 %	-8,0 %
KIRURGISK KLINIKK(KIR)	708	836	84,7 %	82,5 %	2,1 %
KVINNE/BARN KLINIKK(KBARN)	96	121	79,3 %	85,2 %	-5,9 %
MEDISINSK KLINIKK(MED)	413	513	80,5 %	80,0 %	0,5 %
PREHOSPITAL KLINIKK(PREH)	250	307	81,4 %	85,0 %	-3,5 %
PSYKISK HELSE OG RUSKLINIKK(PHR)	658	799	82,4 %	80,6 %	1,7 %
SENTER FOR KLINISK STØTTE OG DOK.(SKSD)	198	204	97,1 %	94,9 %	2,2 %
ØKONOMI(ØKON)	80	93	86,0 %	88,0 %	-1,9 %
Totalsum inkl. ikke synlige verdier	**3 101**	**3 706**	**83,7 %**	**83,3 %**	**0,3 %**

Praktisk talt alle klinikkene har mer enn 80 % deltakelse. DIAG har økt oppslutningen med 3,7 prosentpoeng fra i fjor. HR inkluderer Bemanningssentret som ikke var etablert på dette tidspunktet i 2019.

Alle resultatene er registrert mot kostnadssted, som så er rutet videre oppover i organisasjonsstrukturen slik den fremstod i Personalportalen per 1. februar 2020. Dvs. at resultatene fra tidligere år følger det enkelte kostnadssted, (identifisert ved kostnadsstedsnummer – ikke navn) i en ev. ny organisasjonsstruktur.

Deltakelsen i Helse Nord sin foretaksgruppe fordelte seg slik:

Helseforetak	Svarprosent 2019	Svarprosent 2020
Finnmarkssykehuset	73,70 %	77,00 %
UNN	73,70 %	78,80 %
Nordlandssykehuset	83,30 %	83,70 %
Helgelandssykehuset	73,70 %	71,90 %
Helse Nord IKT	84,60 %	91,60 %
Sykehusapoteket	85,50 %	90,10 %
Helse Nord RHF	90,90 %	92,20 %
Totalt	76,70 %	79,50 %

Resultat per tema

Undersøkelsen er basert på 42 påstander/enkeltspørsmål fordelt på 9 hovedtema/spørsmålsgrupper. Tabellen nedenfor viser resultatet for de 9 gruppene for årene 2020, 2019 og 2018, endring i forhold til 2019 og gjennomsnittet i 2020 for hele foretaksgruppen i Helse Nord:

Spørsmålsgruppe	Resultat 2020	Resultat 2019	Resultat 2018	HN-gruppesnitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift HN
1.Engasjement	81,5	80,7	81,4	80,9	**0,8**	0,7
2.Teamarbeidsklima	83,6	83,6	83,6	82,5	**0,0**	1,1
3.Arbeidsforhold	71,1	69,7	53,7	70,6	**1,5**	0,5
4.Sikkerhetsklima	81,0	81,3	80,6	80,5	**-0,3**	0,5
5.Psykososialt arbeidsmiljø	79,4	77,7	80,0	78,0	**1,7**	1,3
6.Opplevd lederatferd	81,9	80,5	81,0	80,1	**1,4**	1,8
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	67,8	67,4	70,2	65,3	**0,3**	2,5
8.Fysisk miljø	71,1	69,3	67,2	69,8	**1,9**	1,3
9.Oppfølging	67,7	64,9	72,6	67,2	**2,8**	0,5

Alle spørsmålsgruppene, unntatt gruppe 4 (Sikkerhetsklima), viser en positiv endring ift. 2019. Gruppene 8 (Fysisk miljø) og 9 (Oppfølging) har endret seg til det bedre med 1,9 og 2,8 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.

Resultat per påstand/spørsmål

Tabellen nedenfor sammenfatter en oversikt over de spørsmålene som viser størst positiv endring sammenlignet med 2019:

Spnr.	Spørsmålstekst	Resultat 2020	Resultat 2019	HN-snitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift. HN
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	59,6	55,0	60,2	**4,7**	**-0,6**
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	77,1	73,6	74,7	**3,5**	**2,4**
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	58,1	54,6	54,7	**3,4**	**3,4**
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	78,8	75,8	77,7	**3,0**	**1,1**
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	73,9	71,5	70,9	**2,4**	**2,9**
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	78,8	76,4	77,2	**2,4**	**1,6**
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	69,3	67,2	67,4	**2,2**	**1,9**
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	63,1	61,1	63,0	**2,0**	**0,1**
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	81,9	79,9	81,5	**1,9**	**0,4**
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	80,5	78,7	79,7	**1,8**	**0,7**
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	76,9	75,2	76,3	**1,7**	**0,6**

Det er gledelig å se at scoren har utviklet seg forholdsvis markert i positiv retning for flere av påstandene. Bortsett fra spørsmålsnummer 9.2, scorer alle disse påstandene høyere enn snittet for Helse Nord.

Tabellen nedenfor sammenfatter en oversikt over de påstandene som viser størst negativ endring sammenlignet med 2019:

Spnr.	Spørsmålstekst	Resultat 2020	Resultat 2019	HN-snitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift. HN
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	76,8	77,8	77,0	**-1,0**	**-0,1**
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	80,0	80,6	80,1	**-0,7**	**-0,2**
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	80,6	81,2	79,6	**-0,6**	**1,1**
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	79,8	80,2	78,9	**-0,4**	**0,9**
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	82,7	83,0	82,9	**-0,3**	**-0,2**
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	83,2	83,5	82,0	**-0,3**	**1,3**
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	78,4	78,6	77,9	**-0,2**	**0,5**

Det er bare 7 av de 42 spørsmålene som scorer lavere enn i 2019. Alle disse endringene ligger godt under to poeng, og gir slik sett ikke et klart uttrykk for at dette indikerer å være en negativ tendens reelt sett. Spørsmålsnummer 2.5 endrer seg mest ned med ett poeng siden sist.

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

Spnr.	Spørsmålstekst	Resultat 2020	Resultat 2019	HN-snitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift. HN
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	58,1	54,6	54,7	**3,4**	**3,4**
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	73,9	71,5	70,9	**2,4**	**2,9**
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,8	67,4	65,3	**0,3**	**2,5**
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	77,1	73,6	74,7	**3,5**	**2,4**
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	76,0	75,2	73,7	**0,8**	**2,4**
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	80,7	79,1	78,5	**1,5**	**2,2**
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	84,2	83,4	82,1	**0,7**	**2,1**
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	69,3	67,2	67,4	**2,2**	**1,9**
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	82,6	81,7	80,8	**0,9**	**1,8**
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	71,6	70,5	69,8	**1,1**	**1,8**
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	74,4	73,9	75,8	**0,5**	**-1,4**

Påstander med høy versus lav score

Tabellen nedenfor viser de 27 påstandene som scorer mer enn 75 poeng:

Spnr.	Spørsmålstekst	Resultat 2020	Resultat 2019	HN-snitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift. HN
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	93,3	92,1	91,8	**1,2**	**1,5**
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	91,5	91,1	90,7	**0,4**	**0,8**
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	90,6	90,3	89,6	**0,2**	**1,0**
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	90,4	90,3	89,3	**0,1**	**1,1**
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	87,0	86,3	86,3	**0,7**	**0,7**
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	85,2	84,8	84,9	**0,4**	**0,3**
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	84,6	84,4	83,5	**0,2**	**1,0**
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	84,2	83,4	82,1	**0,7**	**2,1**
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	83,8	82,8	82,5	**1,0**	**1,3**
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	83,2	83,5	82,0	**-0,3**	**1,3**
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	82,7	83,0	82,9	**-0,3**	**-0,2**
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	82,6	81,7	80,8	**0,9**	**1,8**
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	81,9	79,9	81,5	**1,9**	**0,4**
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	80,7	79,1	78,5	**1,5**	**2,2**
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	80,6	81,2	79,6	**-0,6**	**1,1**
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	80,5	78,7	79,7	**1,8**	**0,7**
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	80,0	80,6	80,1	**-0,7**	**-0,2**
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	79,8	80,2	78,9	**-0,4**	**0,9**
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	79,1	78,9	78,6	**0,2**	**0,5**
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	78,8	75,8	77,7	**3,0**	**1,1**
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	78,8	76,4	77,2	**2,4**	**1,6**
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	78,4	78,6	77,9	**-0,2**	**0,5**
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	77,1	73,6	74,7	**3,5**	**2,4**
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	76,9	75,2	76,3	**1,7**	**0,6**
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	76,8	77,8	77,0	**-1,0**	**-0,1**
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	76,0	75,2	73,7	**0,8**	**2,4**
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikaler og biologiske farer	76,0	75,4	75,5	**0,6**	**0,5**

Tabellen nedenfor viser de 14 påstandene som scorer lavere enn 75 poeng:

Spnr.	Spørsmålstekst	Resultat 2020	Resultat 2019	HN-snitt 2020	Endr ift 2019	Diff ift. HN
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	58,1	54,6	54,7	**3,4**	**3,4**
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	59,6	55,0	60,2	**4,7**	**-0,6**
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	63,1	61,1	63,0	**2,0**	**0,1**
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	65,1	63,6	64,9	**1,4**	**0,2**
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	67,7	66,7	66,2	**1,0**	**1,5**
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	67,8	67,4	65,3	**0,3**	**2,5**
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	69,3	67,2	67,4	**2,2**	**1,9**
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	71,0	70,4	70,0	**0,7**	**1,1**
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	71,6	70,5	69,8	**1,1**	**1,8**
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	72,0	71,0	71,9	**1,0**	**0,0**
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	73,9	71,5	70,9	**2,4**	**2,9**
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	73,9	73,0	73,5	**0,9**	**0,4**
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	74,1	72,6	72,9	**1,5**	**1,2**
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	74,4	73,9	75,8	**0,5**	**-1,4**

Spnr. 8.1, om fysisk arbeidsmiljø, scorer aller lavest. Likevel er det svært positivt at dette har endret seg med hele 5,8 poeng, først fra 2018 til 2019, og så videre derfra med ytterligere 3,4 poeng til 2020. Innflyttingen i de nye og renoverte byggene er sannsynligvis hovedårsak til forbedringen. Vi har likevel fortsatt et betydelig forbedringspotensial både ift. dette og noen av de andre temaene som fremgår av denne tabellen.

Forholdsvis lav score på spnr. 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 som vanlig hvor nært beslektet vi er med de øvrige helseforetakene.

Måling av «Godt sikkerhetsklima»

Som kjent er det satt et mål fremmet gjennom Oppdragsdokumentet som sier at andel enheter med godt sikkerhetsklima skal være minst 75 % innen utgangen av 2023, se bildet nedenfor som er sakset fra Oppdragsdokumentet 2020.

Tabell 1 Mål 2020. Datakilder og publiseringsfrekvens.

Mål 2020	Mål	Datakilde	Publiseringsfrekvens
3 Bedre kvalitet og pasientsikkerhet			
Andel enheter med godt sikkerhetsklima i et helseforetak skal være minst 75 pst. innen utgangen av 2023.	"Godt" sikkerhetsklima innebærer at minst 60 % av medarbeiderne i enheten skårer 75 eller høyere på faktoren for sikkerhetsklima.	Målt gjennom undersøkelsen Forbedring og beregnet med Helsedirektoratets definisjon på indikatoren	Årlig

Koronapandemien har også ført til usikkerhet rundt hvordan dette målet skal følges opp på nasjonalt og regionalt plan. En nærmere avklaring vil komme etter hvert, og Helse Nord vil sørge for at vi får et felles verktøy for å måle dette basert på Helsedirektoratets definisjon og spesifikasjon av hvilke enheter som skal omfattes av målingen. Foreløpige signaler tyder f.

eks. på at det kun er kliniske enheter som skal telles. Vi må da identifisere hvilke av våre enheter som er kliniske versus ikkekliniske basert på de kriterier som blir satt for dette formålet.

Konklusjon
Koronapandemien har ført til at det lokale forbedringsarbeidet basert på ForBedring 2020 er satt på vent i alle landets helseforetak. Ny plan for oppfølgende arbeid i Nordlandssykehuset anbefales utviklet i nært samarbeid med ansattes representanter i lys av hva som skjer videre med håndtering av pandemien.

Vedlagte foretaksrapport fra ForBedring 2020 foreslås tatt til orientering. Arbeid med utvikling og gjennomføring av ev. tiltak basert på resultatene fra denne kan innlemmes og dokumenteres på et senere tidspunkt i HMS-handlingsplanen til Foretaket.

ForBedring - Medarbeiderundersøkelse 2020

Opprettelsesdato: kl. 12:34:12 fredag 13. mars 2020

Forfatter: Eichler Haakon

Undersøkelse

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

Undersøkelse gruppe	Antall utsendte 2020	Antall svar 2020	Svarprosent 2020	Svarprosent 2019	Svarprosent 2018
ForBedring - Leder klinikk-/stabsjef	16	16	100,0 %	100,0 %	.
ForBedring - Leder	192	183	95,3 %	95,5 %	.
ForBedring - Medarbeider	3498	2902	83,0 %	82,5 %	.
	Sum: 3706	**Sum: 3101**	**Sum: 83,7 %**	**Sum: 83,3 %**	**Sum: .**

Valgt foretak

NORDLANDSSYKEHUSET HF(NLSH)

Valgt klinikk/område

AVDELI... | DIAGNO... | DIREKT... | DRIFT O... | FAGAVD... | HODE-O... | HR-AVD... | KIRURGI... | KVINNE/... | MEDISIN... | PREHOS... | PSYKISK... | SAMHA... | SENTER... | ØKONO...

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(... | A... | A... | A... | A... | A... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | F... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | I... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | M... | M... | M... | M... | M...

Valgt seksjon/enhet

(... | A... | A... | A... | A... | A... | A... | A... | B... | B... | B... | B... | B... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | D... | E... | F... | F... | F... | F... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H...

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... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | H... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K... | K...

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 kartlegginen 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 for andre år for akkurat disse spørsmålene.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittskår langs en skala fra 0-100 (omregnet fra svaralternativene 1-5).
0 skal alltid tolkes som minst ønskelig, og 100 mest ønskelig.

Referanseområdet forteller oss hva de fleste av respondentene i Helse Nord har svart. For rapporter som inneholder mer enn ca. 100 svar er referanseområdet gitt ved HN-snitt +/- 5 poeng (henholdsvis område slutt/start).
I rapporter med færre enn ca. 100 svar er referanseområdet større på grunn av at variasjonen i svarene relativt sett er større.

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 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.

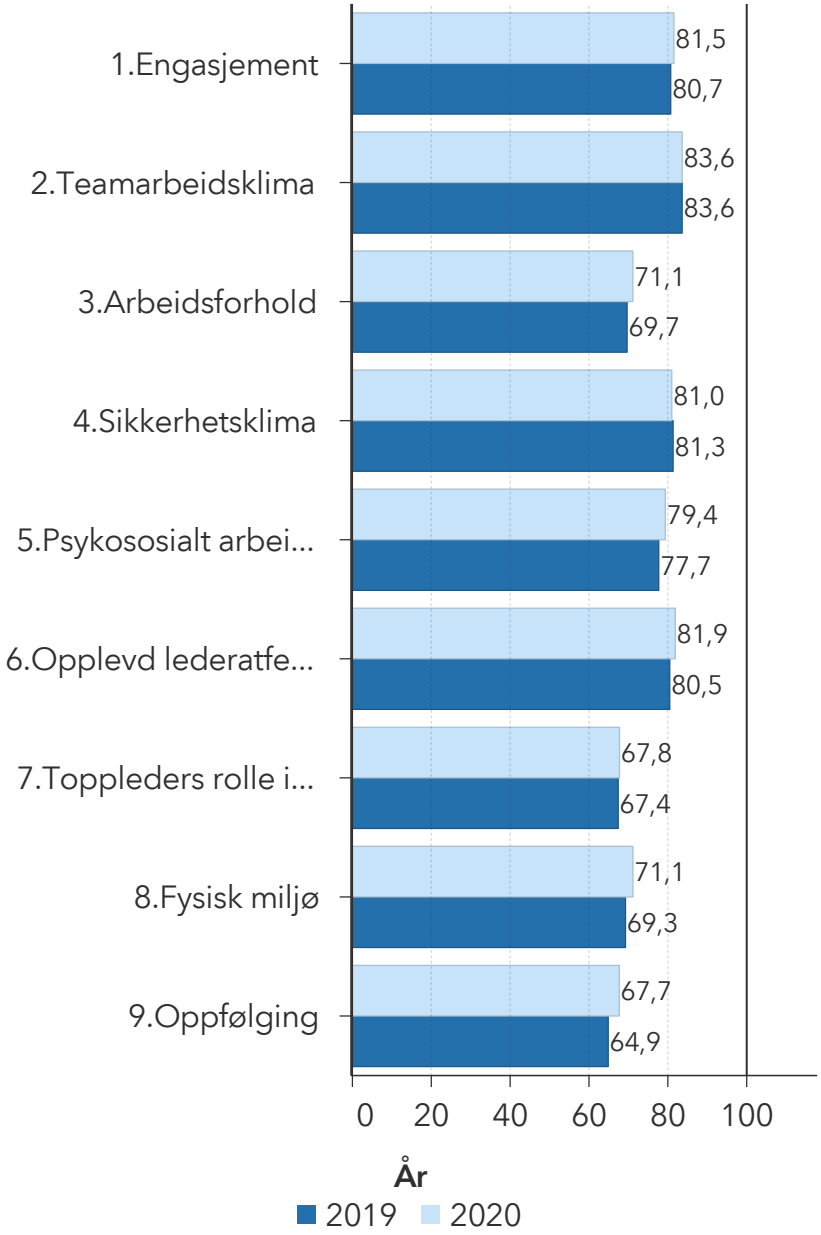
Gjennomsnitt per tema

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 skå ren har endret seg siden sist og hva som er skå ren 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 for andre år. Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål fra og med 2019.



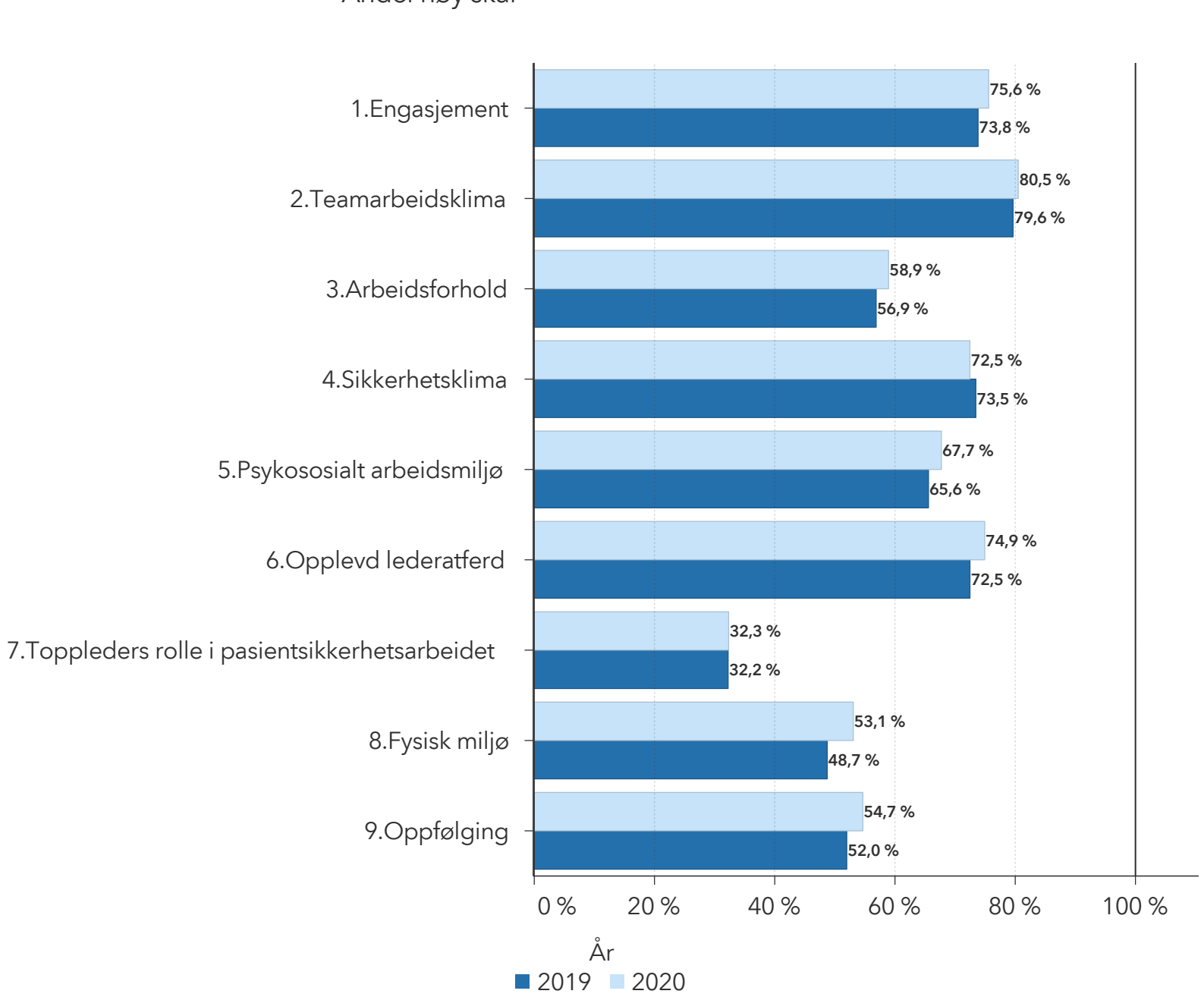
Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2020	HN-gruppe snitt 2020
1.Engasjement	81,5	80,9
2.Teamarbeidsklima	83,6	82,5
3.Arbeidsforhold	71,1	70,6
4.Sikkerhetsklima	81,0	80,5
5.Psykososialt arbeidsmiljø	79,4	78
6.Opplevd lederatf...	81,9	80,1
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	67,8	65,3
8.Fysisk miljø	71,1	69,8
9.Oppfølging	67,7	67,2

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.

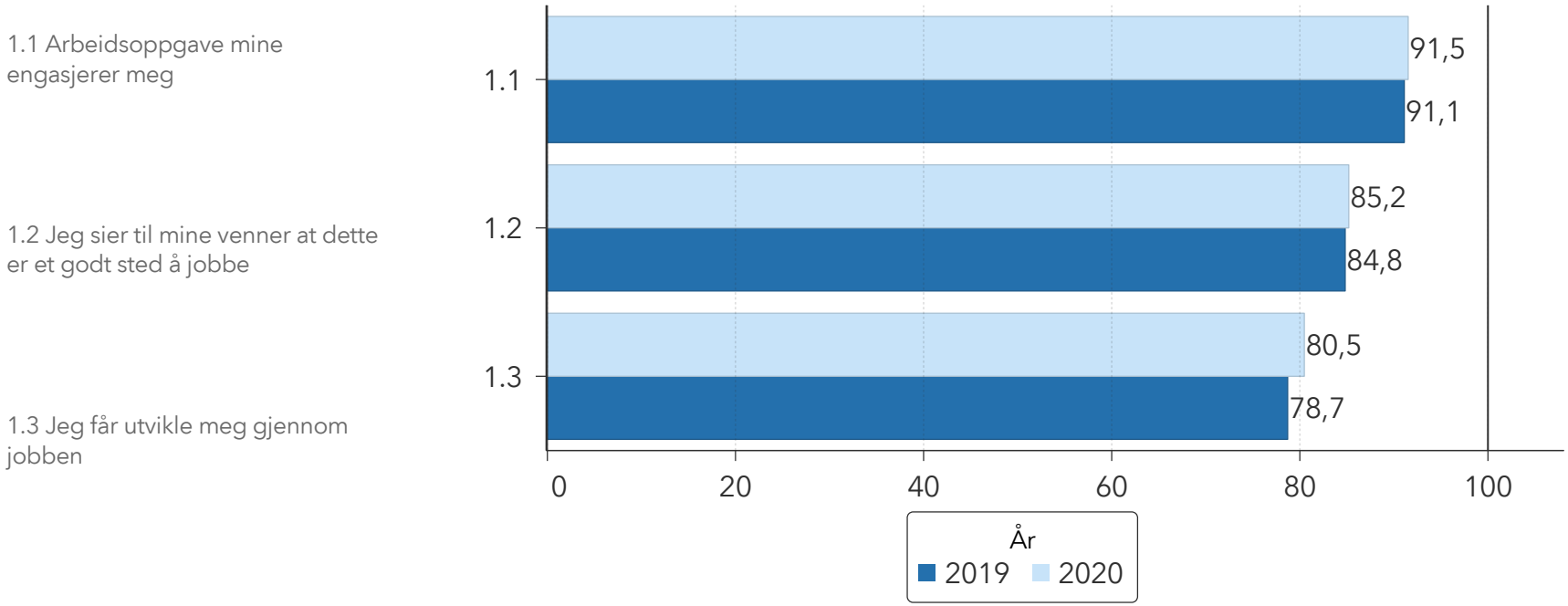
Kommentar:
Spørsmålene i temaene "Arbeidsforhold" og "Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene for andre år.

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



Engasjement - 1

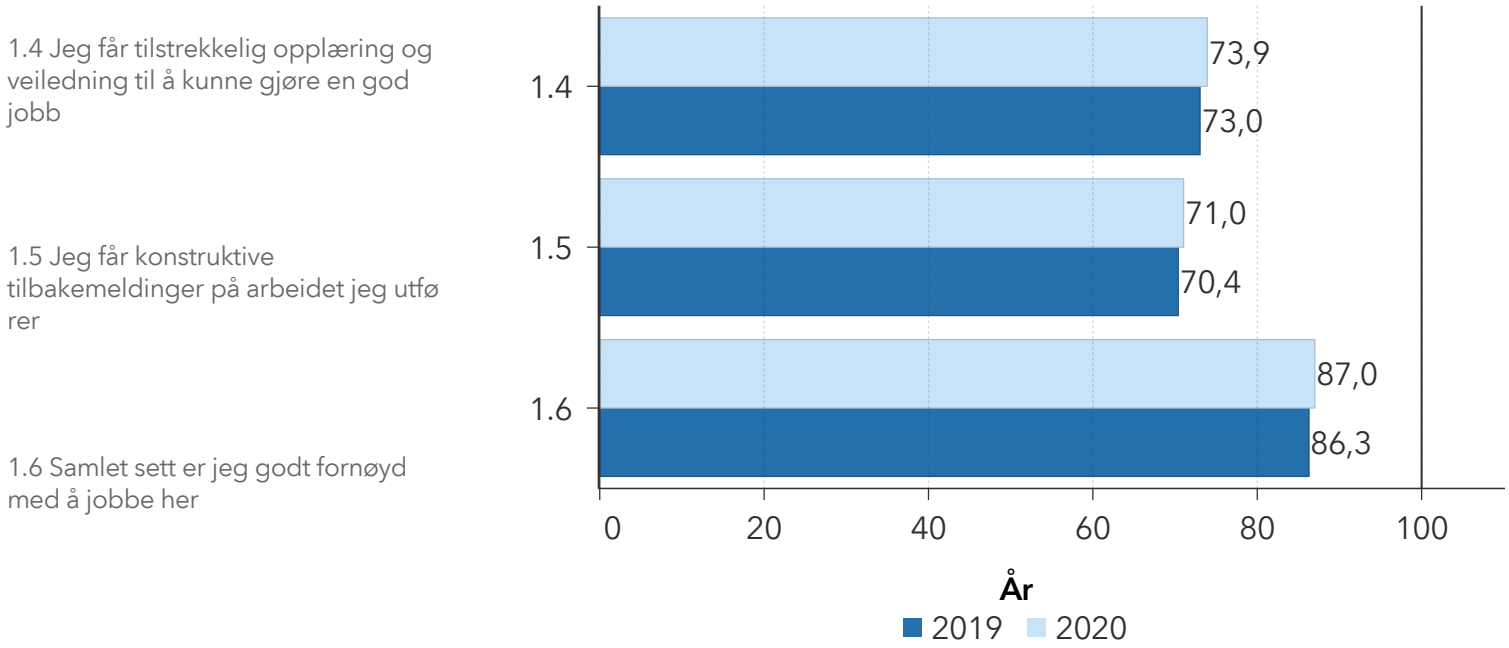
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir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



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	3084	9	91,5	85,7	95,7	90,7
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	3063	23	85,2	79,9	89,9	84,9
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	3076	19	80,5	74,7	84,7	79,7

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. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	3078	23	73,9	68,5	78,5	73,5
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	3076	25	71,0	65,0	75,0	70,0
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	3075	12	87,0	81,3	91,3	86,3

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.

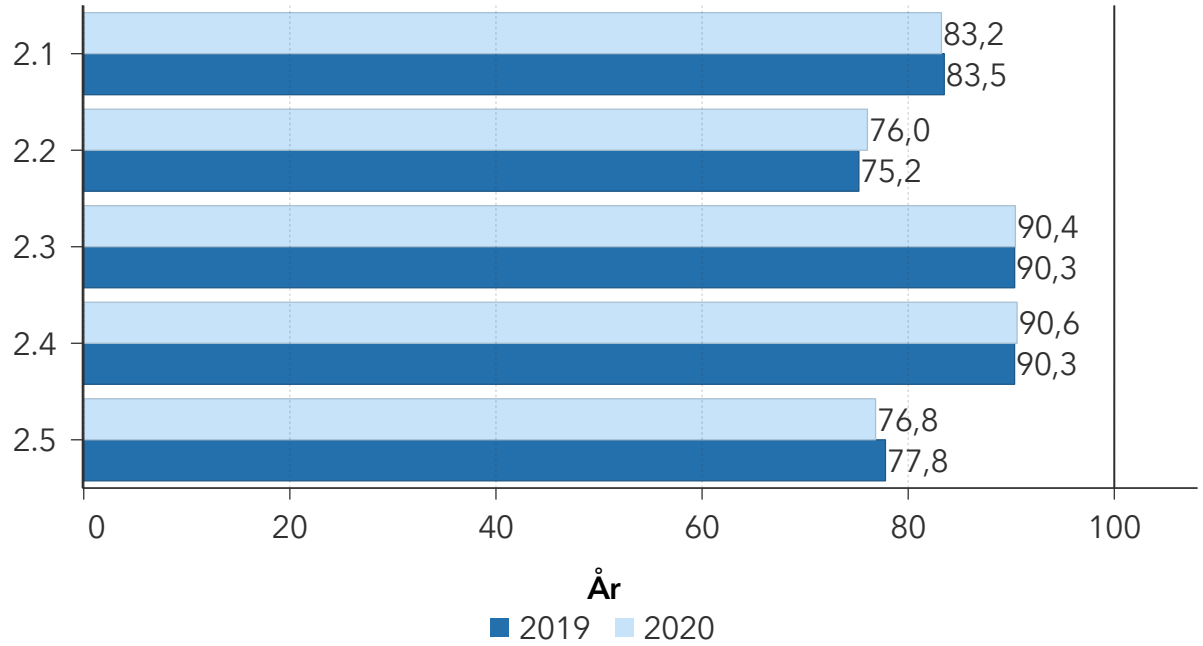
2.1 Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her

2.2 Samarbeid med andre enheter fungerer godt

2.3 Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det

2.4 Her er det lett å spørre nå r det er noe jeg ikke forstår

2.5 Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	3073	60	83,2	77,0	87,0	82,0
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	3069	101	76,0	68,7	78,7	73,7
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	3072	19	90,4	84,3	94,3	89,3
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	3072	24	90,6	84,6	94,6	89,6
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	3025	368	76,8	72,0	82,0	77,0

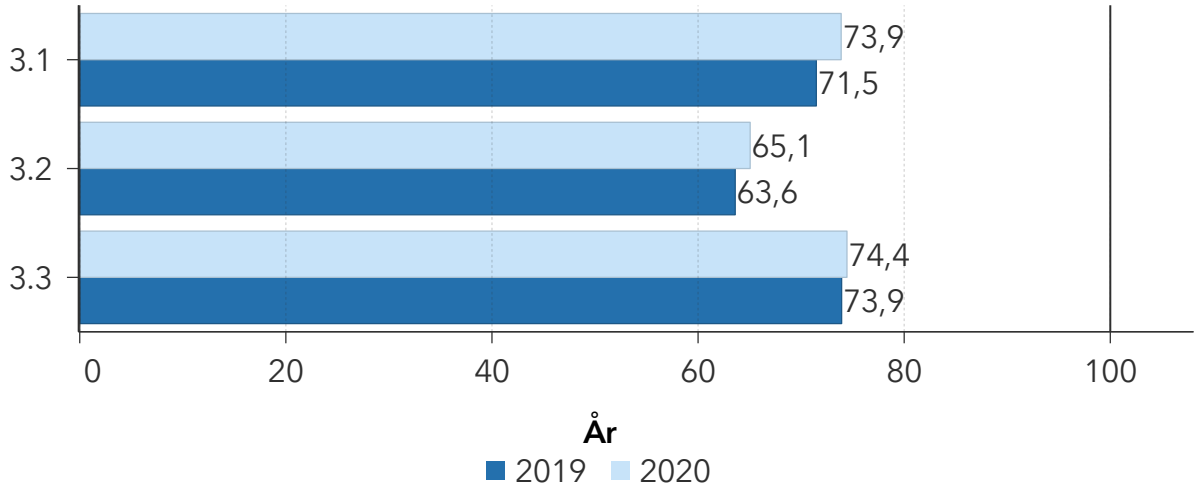
Arbeidsforhold

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 2018 vises ikke grunnet endring i spørsmålsformulering.***

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 gjø re flere ting samtidig)

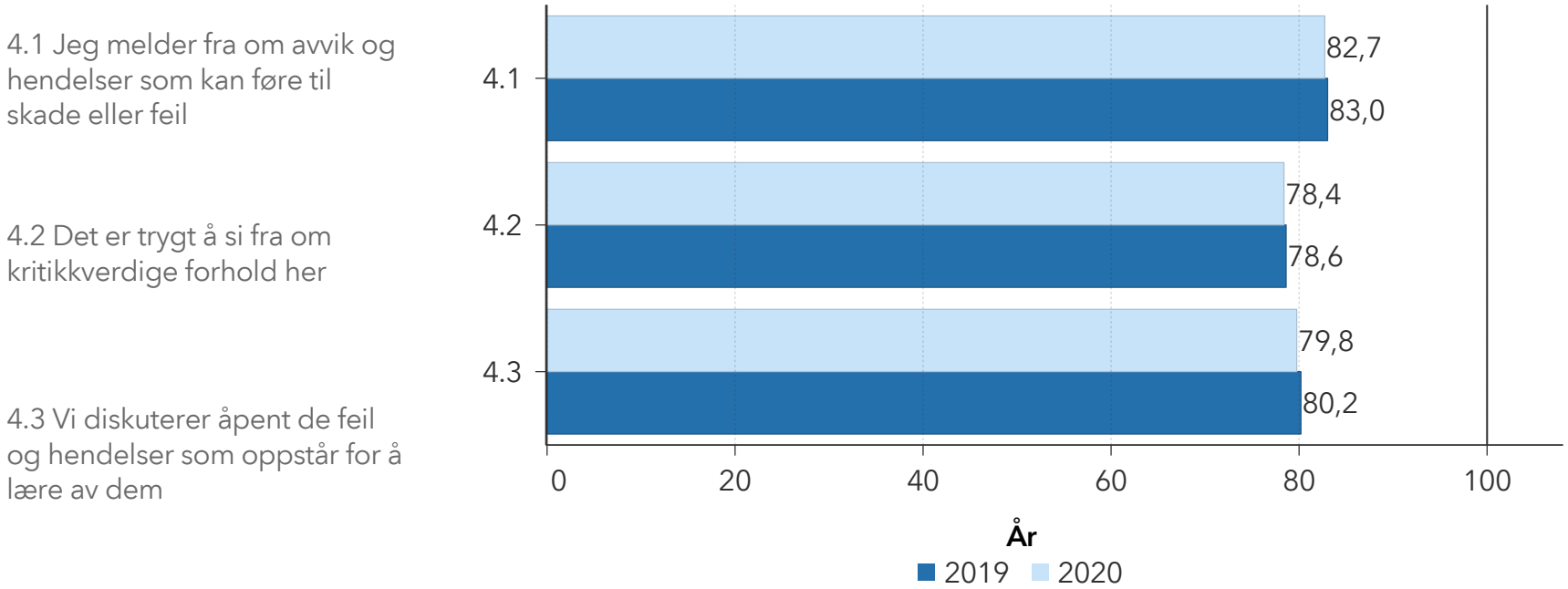
3.3 Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	3067	19	73,9	65,9	75,9	70,9
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	3063	14	65,1	59,9	69,9	64,9
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	3063	22	74,4	70,8	80,8	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.



#	Spørsmål	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	3070	111	82,7	77,9	87,9	82,9
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	3058	117	78,4	72,9	82,9	77,9
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	3066	73	79,8	73,9	83,9	78,9

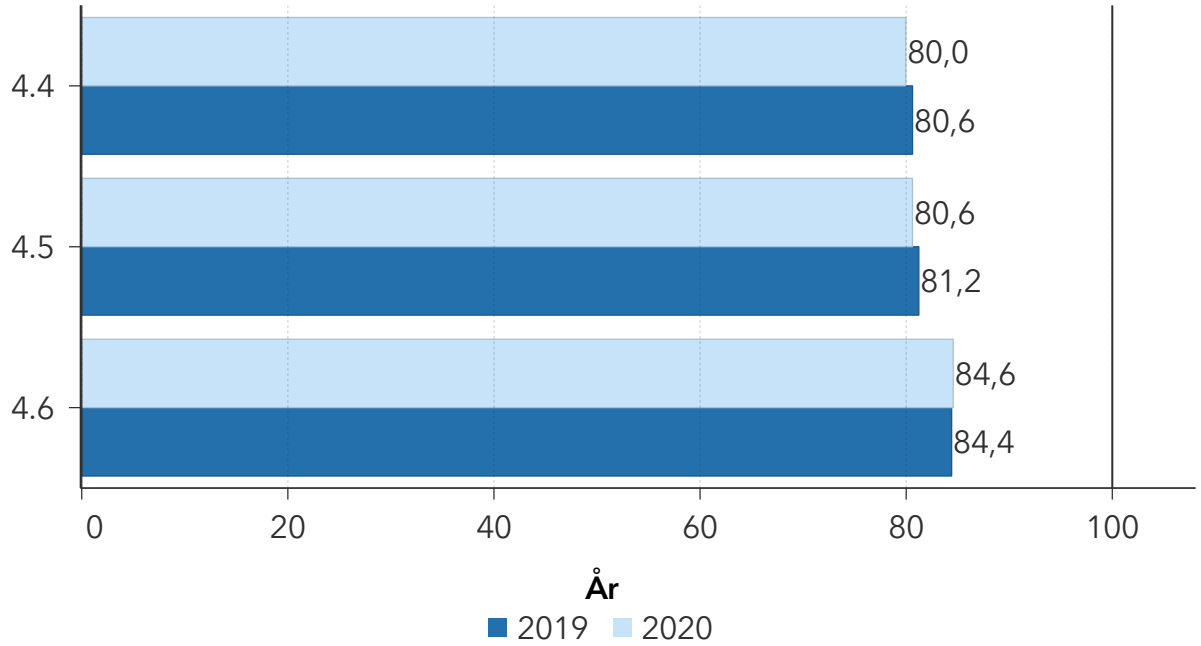
Sikkerhetsklima - 2

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



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	3048	228	80,0	75,1	85,1	80,1
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	3006	677	80,6	74,6	84,6	79,6
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	3038	205	84,6	78,5	88,5	83,5

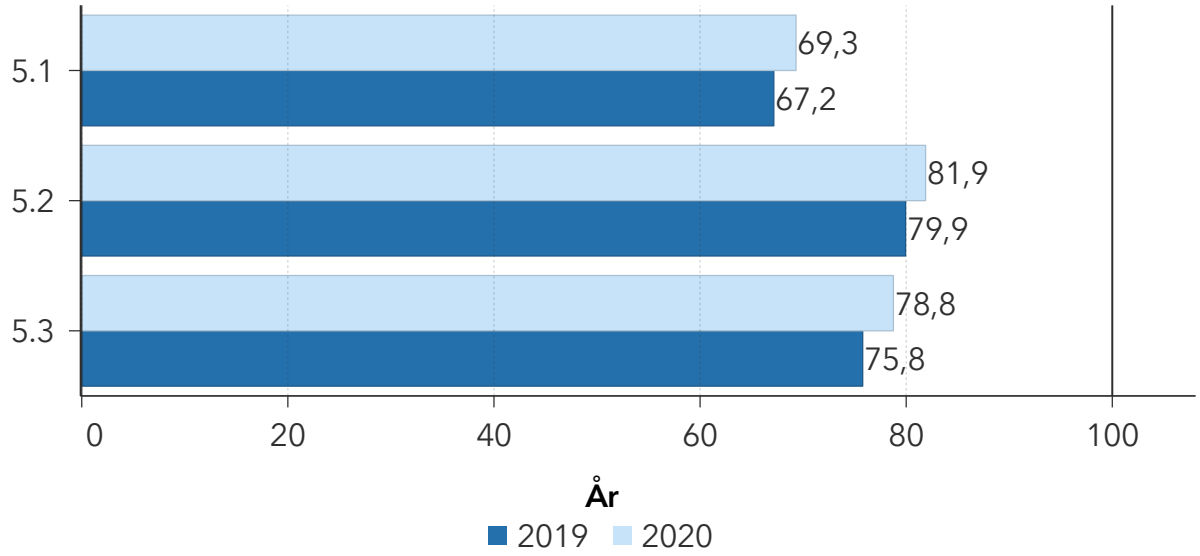
Psykososialt arbeidsmiljø - 1

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.***

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 må nedene



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	3047	915	69,3	62,4	72,4	67,4
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	3057	362	81,9	76,5	86,5	81,5
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	3055	314	78,8	72,7	82,7	77,7

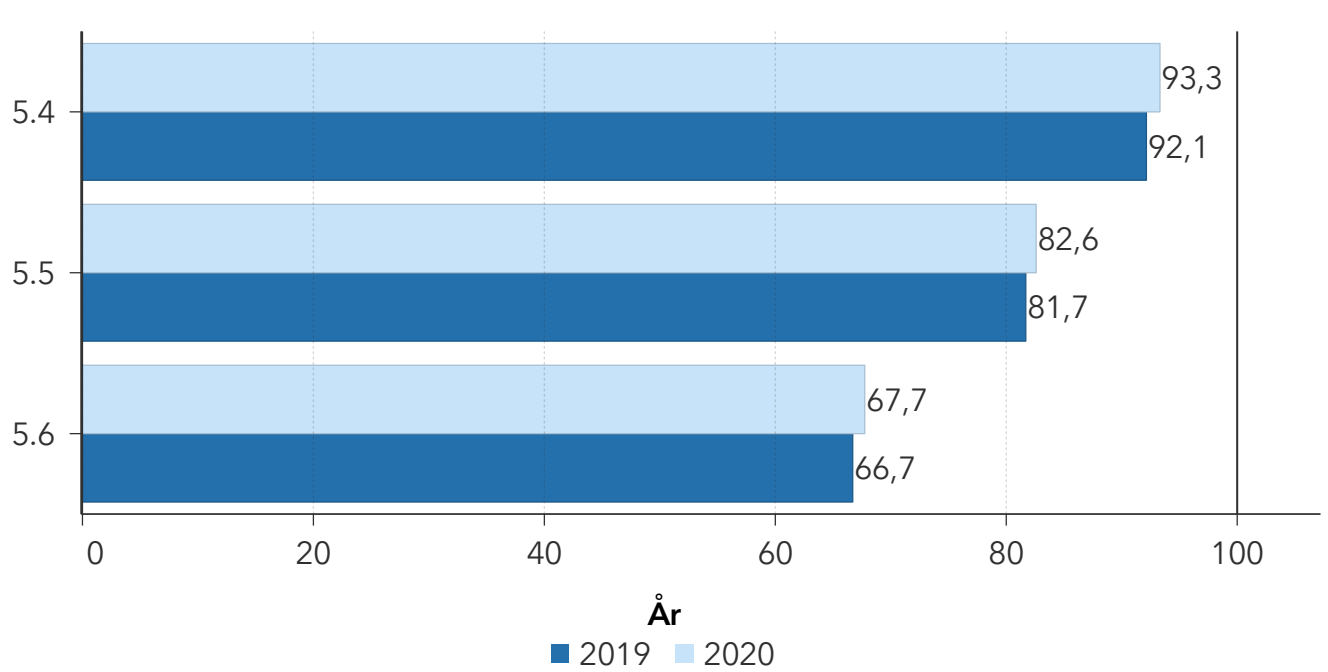
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

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.***

5.4 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksulell trakassering her i lø pet 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



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	3062	385	93,3	86,8	96,8	91,8
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	3062	147	82,6	75,8	85,8	80,8
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	3047	413	67,7	61,2	71,2	66,2

Opplevd lederadferd

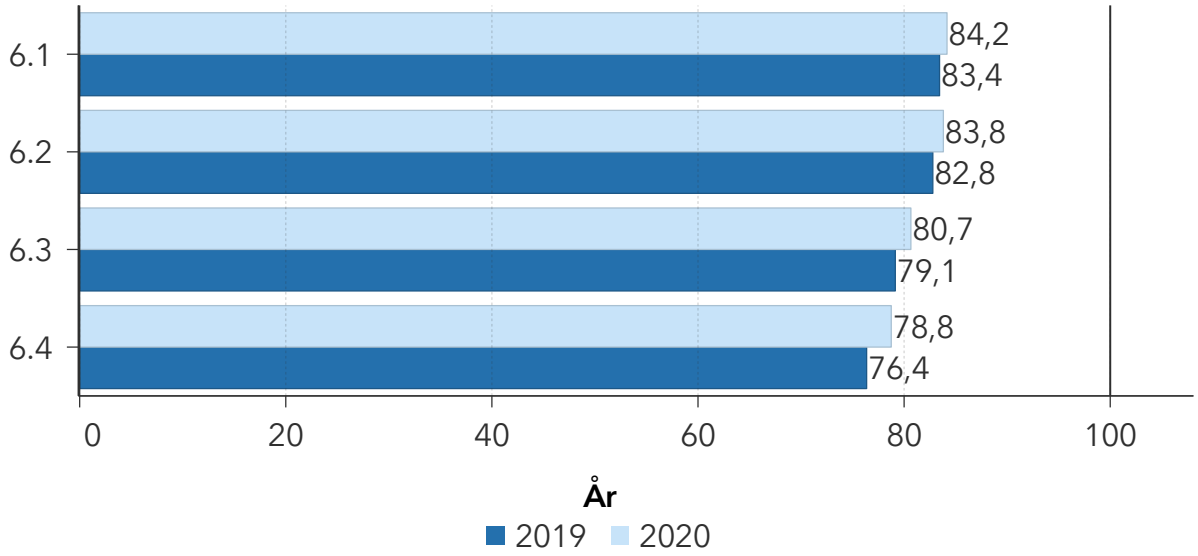
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.

6.1 Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid

6.2 Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det

6.3 Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag

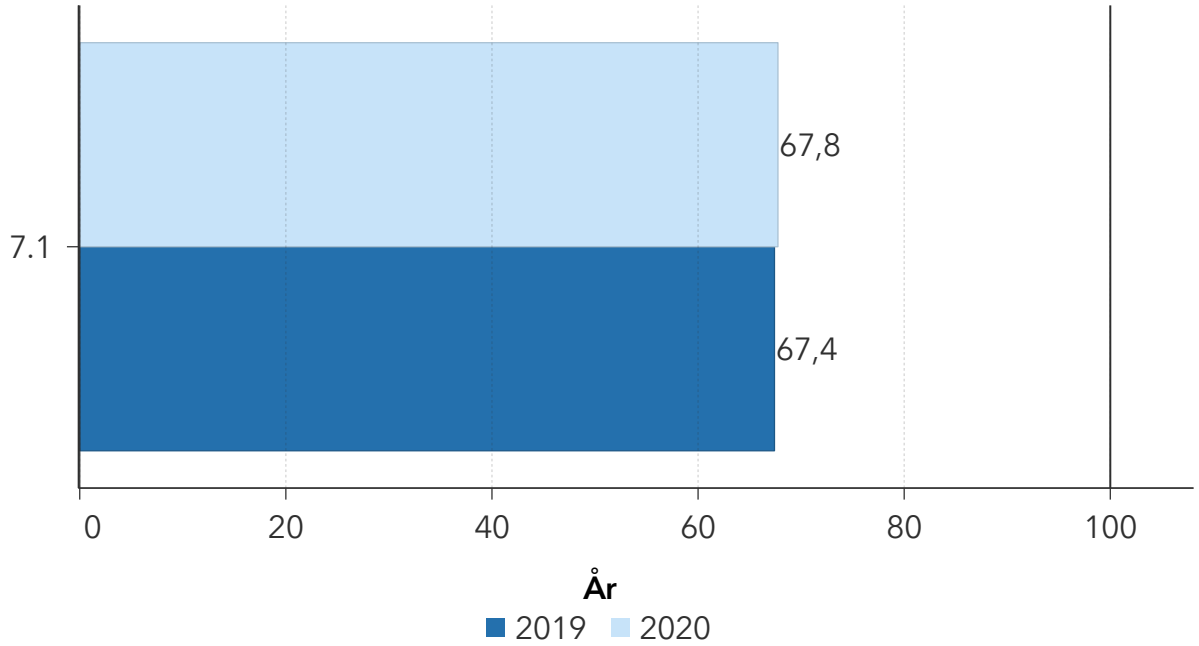
6.4 Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	3064	58	84,2	77,1	87,1	82,1
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	3062	31	83,8	77,5	87,5	82,5
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	3053	207	80,7	73,5	83,5	78,5
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	3044	140	78,8	72,2	82,2	77,2

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	2991	1153	67,8	60,3	70,3	65,3

Fysisk miljø - 1

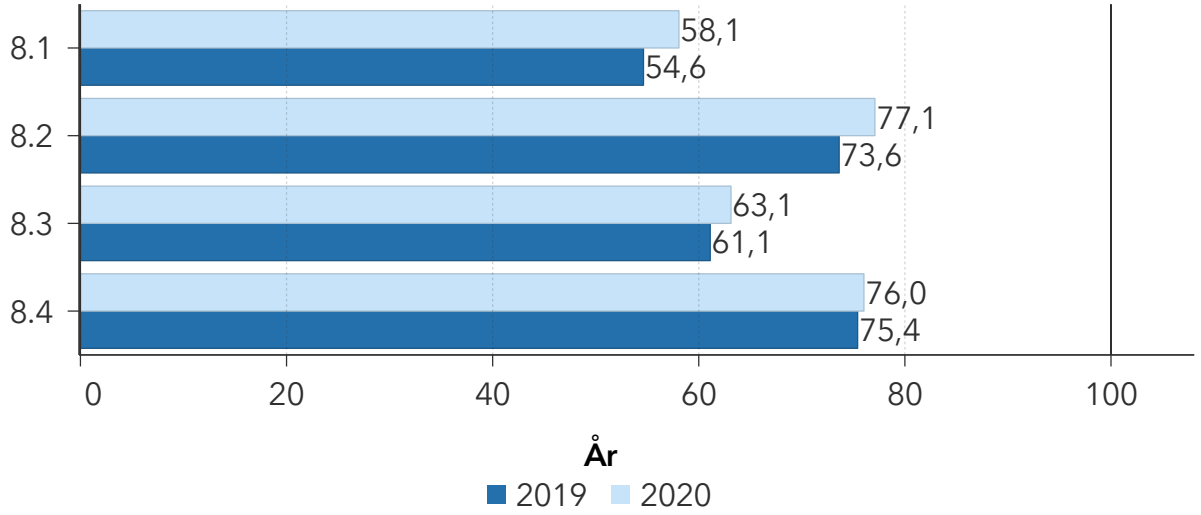
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.

8.1 Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)

8.2 Her arbeides det godt med brannvern

8.3 Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges

8.4 Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	3081	17	58,1	49,7	59,7	54,7
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	3071	203	77,1	69,7	79,7	74,7
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	3068	229	63,1	58,0	68,0	63,0
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikaler og biologiske farer	3060	723	76,0	70,5	80,5	75,5

Fysisk miljø - 2

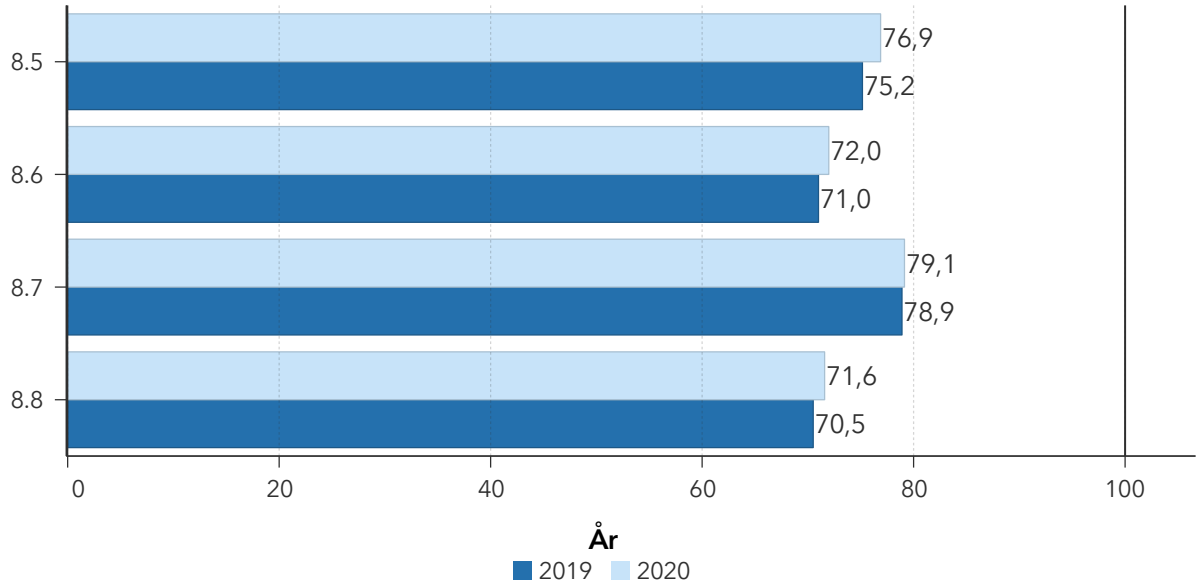
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.

8.5 Her arbeides det godt med smittevern

8.6 Her arbeides det godt med strålevern

8.7 Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt

8.8 Her arbeides det godt med å unngå negativ på virkning på det ytre miljøet



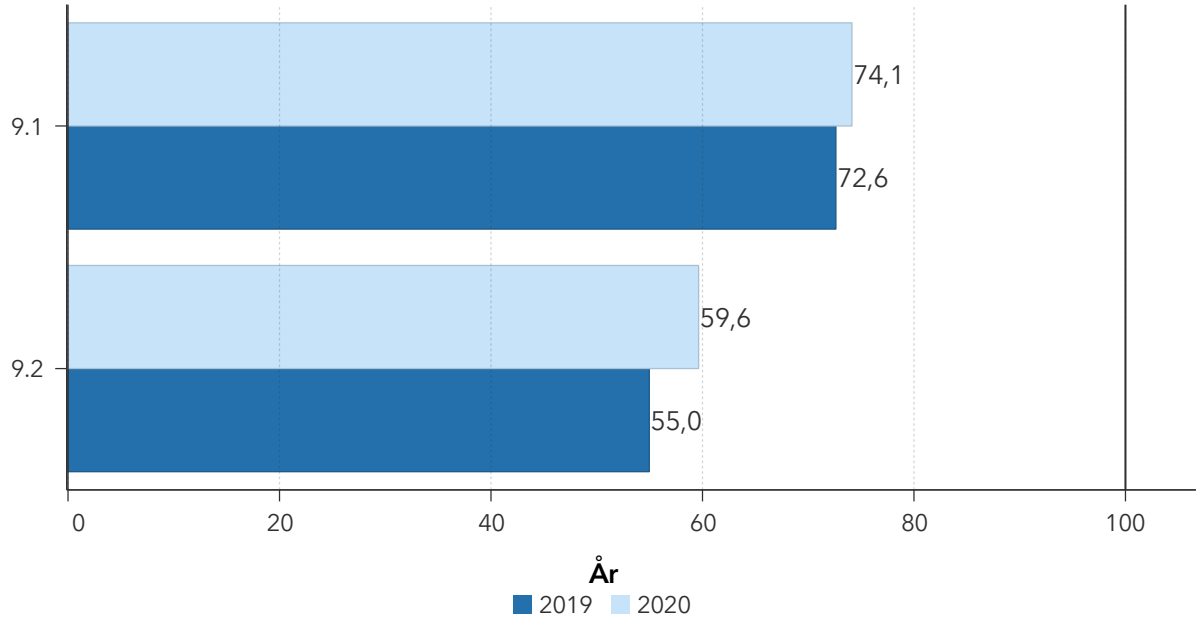
#	Spørsmål	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	3053	485	76,9	71,3	81,3	76,3
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	3027	1538	72,0	66,9	76,9	71,9
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	3044	892	79,1	73,6	83,6	78,6
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	3040	697	71,6	64,8	74,8	69,8

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



#	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2020	Antall vet-ikke-svar 2020	Resultat 2020	Referanse område 2020 start	Referanse område 2020 slutt	HN-snitt 2020
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	3050	244	74,1	67,9	77,9	72,9
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	2959	717	59,6	55,2	65,2	60,2

HELSE NORD

NOTAT

Deres ref.:	Vår ref.:	Saksbehandler/dir.tlf.:	Sted/dato:
		Ingvild M Dokmo	Bodø, 26.04.2020

Til: Styringsgruppa for ForBedring
Fra: Forvaltningsforum ForBedring i Helse Nord v/Ingvild Marie Dokmo

ForBedring 2020 – vurdering av gjenopptakelse arbeidet med undersøkelsen – oppfølging av møte 16.03.20

Viser til møtet den 16. mars mellom leder av forvaltningsforumet for ForBedring og styringsgruppen.

Konklusjonen var som følger:
Styringsgruppen ønsker at utsending av rapportene og oppfølgingsarbeidet utsettes på ubestemt tid. Vi må komme tilbake til når det er naturlig å åpne opp for dette, alt etter hvordan situasjonen med Korona- utbruddet utvikler seg.

I tillegg besluttet de fire regionale AD-ene den 18/3-20 å sette ForBedringsundersøkelsen på is.

Det er nå tegn til at situasjonen i foretaksgruppen er stabil, og foretakene har forespurt om å gjenoppta arbeidet med ForBedring 2020. Forvaltningsforumet for ForBedring i Helse Nord ber nå styringsgruppen ta en vurdering på hvordan og når helseforetakene kan gjenoppta arbeidet med rapportering og oppfølging av ForBedring 2020, og at det enkelte helseforetak gis anledning til å beslutte alternative løp for oppfølgingen i 2020.

Bakgrunn

De fire regionale ADene besluttet onsdag 18/3-20 å sette ForBedring undersøkelsen på is. Det var flere vurderinger som lå til grunn for beslutningen:

- Enhetene i sykehusene skulle ha ett tydelig fokus; planlegge for mottak av «korona pasienter», og legge om driften for å håndtere et stor antall intensivpasienter.
- Ledelsen av sykehusene skulle ha fokus på beredskapsarbeidet, og ordinært utviklingsarbeid skulle settes på vent.
- Ressurser i stab/støtte ble omdisponert til arbeid med endring av driftssituasjonen, og tildelt konkrete «koronaoppgaver». Dette gjorde at de støttefunksjonene ledere normalt kan få bistand fra i oppfølgingen av ForBedring-undersøkelsen, i liten grad ville være tilgjengelig.

Alle helseforetak i Helse Nord har gjennomført undersøkelsen, og rapportene er klar til publisering.

Vurdering av å gjenoppta arbeidet med ForBedring 2020

Det er nå tegn til at situasjonen i foretaksgruppen er stabilisert, og at det er grunnlag for å gjøre en ny vurdering av å gjenoppta arbeidet med ForBedring 2020.

Kartlegging av arbeidsmiljøet og pasientsikkerhetskulturen er på mange måter «ferskvare». Kartlegginger som ble gjennomført i perioden før korona-situasjonen inntraff, vil nå kunne oppleves som mindre relevant, mens andre resultater vil være meget viktig å følge opp. Foretak bør nå kunne iverksette rapportering fra kartleggingen som planlagt, med involvering av medarbeidere i fortolkning og validering av resultatene.

Ulikt ståsted blant helseforetakene i Helse Nord

Helseforetakene i Helse Nord har nå ulikt ståsted ifht hvor stort trykk det er rundt korona beredskapen. Derfor ser vi det som nødvendig at hvert enkelt helseforetak gjør sin egen vurdering på om det nå er forsvarlig å slippe rapportene, samt hvordan oppfølgingen av resultatene skal være. Det bør være en forutsetning at forventning til handlingsplaner og annen oppfølging må reduseres.

Helse Nord RHF må gjøre interne vurderinger på hvilke forventninger vi skal ha til rapportering, samt at dette må avklares med HOD ang krav i oppdragsdokumentet., sammen med de andre regionene.

Regional og nasjonal rapportering

Med ulik gjennomføringsgrad i 2020 for alle regioner samlet, vil det ikke være mulig å få sammenlignbare resultater på tvers av foretak og helseregioner. HOD og HDIR er oriententert om dette, og slik det ser ut nå vil den nasjonale rapporten stoppes. Helse Midt og Helse Sør- Øst ble ikke ferdig med sine undersøkelser før Korona utbruddet.

Anbefalinger

Det er vår anbefaling å iverksette oppfølgingen av ForBedring så snart som mulig, men at hvert enkelt helseforetak vurderer når og hvordan det er riktig å starte.

De nasjonale gjennomføringsansvarlige ønsker nå å rette en sak til det nasjonale AD-møtet der det åpnes opp for å starte oppfølgingen av undersøkelsen.

For oppfølgingsarbeidet kan det benyttes virtuelle møteplasser og tilgjengelige teknologiske løsninger.

For enheter med opptil 10 ansatte er det å samle alle ansatte i et elektronisk møter mulig, og en ordinær oppfølgingsprosess kan gjennomføres digital. For større enheter (10-30 ansatte), kan en løsning være å samle ansatte i møter over flere omganger. For svært store enheter (mer enn 30 ansatte), vil en løsning kunne være å få ansatte til å velge ut noen representative ansatte (eller grupper av ansatte) som deltar i fysiske og/eller web møter, og gir sine innspill til både fortolkning av resultatene og utarbeide forslag til tiltak. Dette kan deretter kommuniseres til hele ansattgruppen på en egnet måte, slik at alle gis en mulighet til å komme med fortolkninger av resultatene og fremme forslag til tiltak. Leder i samarbeid med lokalt verneombud prioriterer tiltak og setter disse opp enhetens handlingsplan.

Tilgang til lederstøtte
Når en gjenopptar arbeidet og restarter kartlegging, eller iverksetter rapportering og oppfølging av ForBedring-undersøkelsen, vil ledere ha behov for lederstøtte (eks. fra overordnet leder) og tilgang til ressurspersoner innen fagområdene HR, HMS, kvalitet og BHT. Dersom disse er prioritert til annet arbeid, vil det være mindre tilgjengelig lederstøtte enn ordinært, og dette kan øke risikoen for svak eller uhensiktsmessig oppfølging av undersøkelsen. Foretakene må vurdere hvordan en kan sikre tilstrekkelig og målrettet lederstøtte til enheter som har særlig behov.

Konklusjon
Hvert enkelt helseforetak vurderer når de vil gjøre rapportene for sitt helseforetak tilgjengelig. I dette innebærer det god informasjon om hvordan rapportene skal følges opp, og hvilke forventninger som stilles til rapportering, handlingsplaner og forbedringsarbeid.

De lokale gjennomføringsansvarlige i HF-ene foreslår følgende plan:
Tilgangen til rapportene åpnes for alle så snart som mulig basert bl. a. på følgende forutsetninger:

a. Etter samråd med sine ansattrepresentanter, vurderer og beslutter den enkelte førstelinjeleder når og hvordan oppfølgingen for egen enhet skal skje.
b. Det stilles ikke obligatoriske krav til utarbeiding av handlingsplaner og rapportering av tiltak. Dette må avklares med Helse Nord RHF.
c. Situasjonen de nærmeste ukene og månedene kan komme til å oppleves svært forskjellig fra enhet til enhet. Vi bør ha tillit til at den enkelte leder finner sin måte å håndtere dette på ut fra de lokale forhold og behov.
d. Resultatene fra kartleggingen er langt på vei å betrakte som «ferskvare» i forhold til hovedkonseptet ForBedring. Mangt og meget kan endre seg hvis tiden mellom kartlegging og gjennomgang av rapport strekker ut i tid. Under tiden med pandemien har endringen for mange vært radikal. Dette vil gjennomgangen av resultatene fort avdekke. Gjennomgangen vil også fort kunne avdekke og peke på

andre tema/områder som er dagsaktuelle for tiltaksarbeid i motsetning til det som resultatene fra rapportene indikerer. Poenget er at rapporten uansett gir hjelp til å strukturere en dialog med eget personell om tema/forhold som kan ha vesentlig betydning for pasientsikkerheten og arbeidsmiljøet i enheten.

e. Linjelederne våre eier resultatene fra kartleggingen sammen med sine ansatte. Vi søker nå en måte å bruke resultatene konstruktivt på som ikke skal distrahere og influere negativt på den videre håndteringen av pandemien.
f. Hvis ForBedring 2021 skal gjennomføres basert på nåværende modell, bør resultatene for 2020 (som et minimumskrav til «prosess») gjøres kjent for ledere og ansatte ved den enkelte enhet.
g. Veivalget videre bør være tuftet på nært samarbeid mellom ledere og ansattes representanter; hva gjelder både sentral beslutning i Helse Nord og lokal beslutning av førstelinjeleder