

FORSIDE

## ForBedring 2020 Standardrapport for Sykehuset Østfold HF

Norsk helsetjeneste skal være pasientens helsetjeneste. Helsesektoren er en virksomhet med høy risiko, og det hender at pasienter og brukere blir unødig skadet i møte med helsetjenesten.

Denne undersøkelsen er en samordning av medarbeiderundersøkelsen, helse-, miljø- og sikkerhets - kartlegging (HMS) samt pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. Resultatene fra denne nye spørreundersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid av pasientsikkerhetskultur, arbeidsmiljø og HMS. Undersøkelsen gir ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og gir innspill til risikovurdering av pasientsikkerheten, arbeidsmiljøet og HMS i enheten. Denne rapporten er en av flere datakilder til det systematiske arbeidet med å redusere risiko for uønskede hendelser i pasientbehandling og arbeidsmiljøet.

God pasientsikkerhet og godt arbeidsmiljø påvirker hverandre, og bør sees i en sammenheng ved kartlegging og forbedring.



OPPSUMMERING AV UNDERSØKELSEN

DELTAELSE I UNDERSØKELSEN

Det er viktig for troverdigheten til resultatene at flest mulig deltar med sine synspunkter. Svarprosent er et resultat, og kan være et tiltaksområde. Hvis svarprosenten er lavere enn 70%, er det viktig å undersøke hva som kan gjøres i fremtiden for å få til en bedre deltakelse. Kriteriene for deltakelse i ForBedring inkluderer nå alle ansatte som har en stillingsprosent, i motsetning til tidligere hvor kravet var minimum 30% stilling.

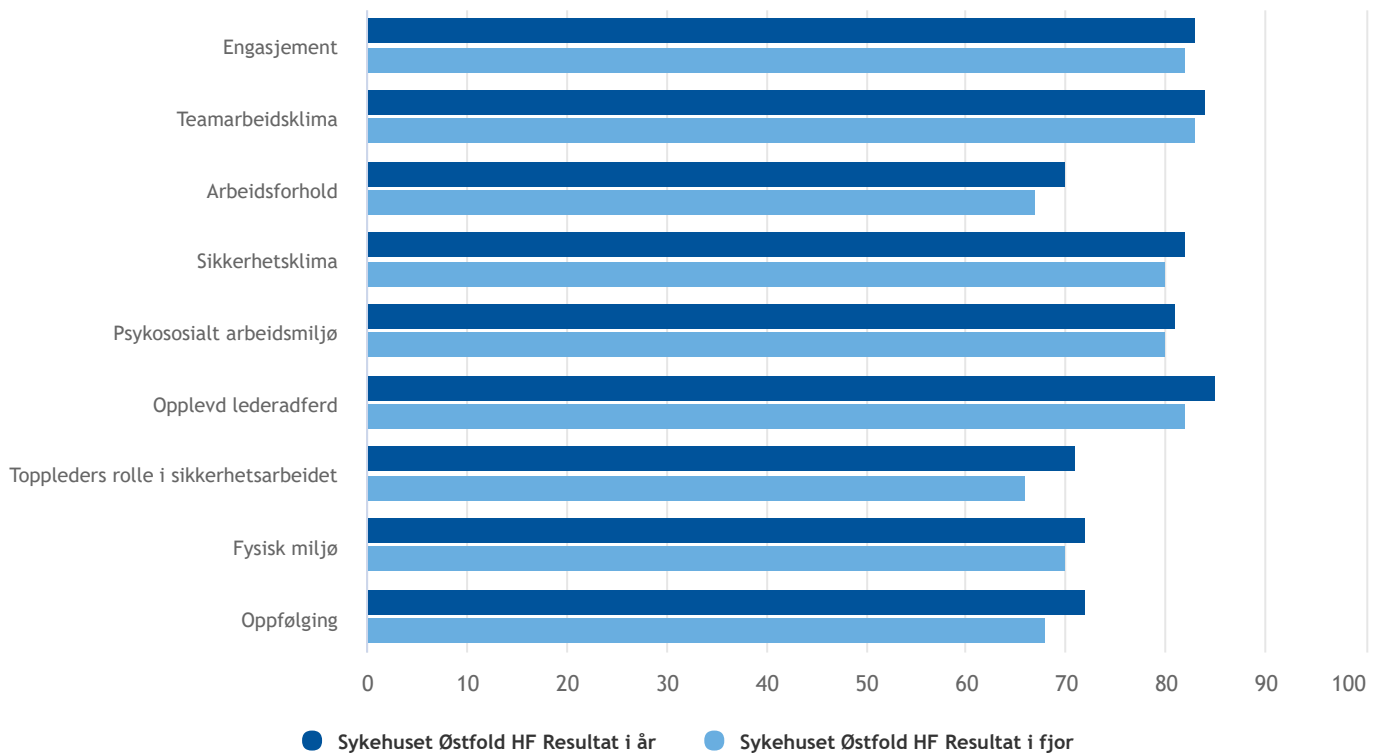
invitasjoner	Svar	svarprosent
5418	3520	65%

Antall utsendte Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport  
 Antall svar Antall svar er antall spørreskjema som er åpnet  
 Svarprosent Andel påbegynte spørreskjema av totalt utsendte skjema

HOVEDRESULTAT PER TEMA

Under oppsummeres hovedresultatene på de ulike temaområdene i undersøkelsen. Detaljene for hvert temaområde fremkommer utover i rapporten. På neste side vises veiledningen til hvordan tabellene skal leses. Antall svar er antall spørreskjema som er åpnet og som er helt eller delvis besvart. Skår >=75 vises kun på denne siden og indikerer hvor mange prosent av de ansatte som har svart «Litt enig» eller «Helt enig».

	Antall svar	Resultat i år	Skår >=75 i år%	Resultat i fjor	Skår >=75 i fjor%	Endring fra i fjor	HF i år	Referanse
ENGASJEMENT	3518	83	78%	82	75%		-	81
TEAMARBEIDSKLIMA	3518	84	81%	83	79%		-	84
ARBEIDSFORHOLD	3517	70	58%	67	54%		-	68
SIKKERHETSKLIMA	3511	82	76%	80	72%		-	82
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	3494	81	73%	80	71%		-	79
OPPLEVD LEDERADFERD	3494	85	79%	82	77%		-	82
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	2310	77	58%	66	52%	↑	-	64
FYSISK MILJØ	3515	72	52%	70	50%		-	71
OPPFØLGING	3444	72	63%	68	58%		-	69



## Om rapporten

ForBedring kartlegger ulike forhold som virker inn på pasientsikkerheten og ansattes trivsel, motivasjon, og arbeidshelse. Rapporten gir en oppsummering av svarene, og er et redskap til å iverksette et forbedringsarbeid.

Bruk rapporten til å:

1. Utforske resultatene i samarbeid med medarbeidere og lokalt verneombud.
2. Velge ut bevarings- og forbedringsområder.
3. Utarbeide tiltak som legges inn i handlingsplanen for egen enhet.

## Oppfølging

Forbedringsbehov som går på tvers av enheter eller som ikke kan løses av enheten, løftes til det nivået som kan håndtere problemstillingen.

Det er nødvendig å ha en samtale i medarbeidergruppen for å finne ut hva resultatene i rapporten faktisk betyr, og hvilke områder som oppleves som viktigst å prioritere som bevarings- og forbedringsområder.

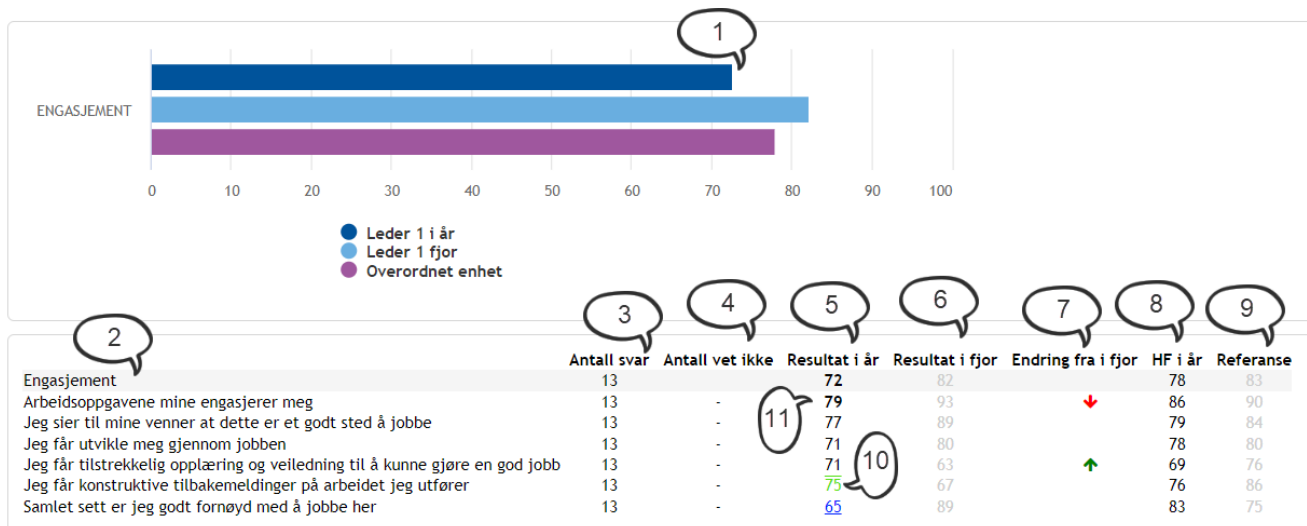
Spørreskjemaet er laget for å få frem ulike oppfatninger. Variasjon i svarene er derfor naturlig og ønskelig. Variasjonen gjenspeiler ulike måter å forstå og fortolke de forhold det spørres om. Viktige nyanser og fortolkninger kommer best frem i samtaler med de som kjenner forholdene i den enheten det rapporteres for. Selv et resultat hvor enheten skårer blant de med 15 % høyest skår kan vise seg å være et forbedringsområde. Et resultat blant de med 15 % lavest skår, kan i noen tilfeller være et naturlig resultat, og noe som enheten ikke oppfatter som ett forbedringsområde.

Enheter som har gjennomgående høye skår, bør vurdere om annen informasjon kan være relevant for å utarbeide bevarings- og forbedringstiltak. Dette kan for eksempel være interne kartlegginger, revisjoner, brukerundersøkelser etc.

OM RAPPORTEN

Lesing av resultatene

Hvert resultatområde har en innledning, og resultatet er presentert med en graf og en tabell. Grupper av spørsmål som hører naturlig sammen oppsummeres i et tema. Referansen som benyttes baserer seg på tidligere undersøkelser.



1. Grafisk presentasjon av temaene. **Mørk blå farge er enhetens resultat i år, lys blå farge er enhetens resultat i fjor og lilla farge er helseforetakets resultat i år**
2. TEMA vises i STORE bokstaver og inneholder grupper av spørsmål som naturlig hører sammen. Tallene som vises på samme linje som TEMA, gjelder samlet for de underliggende spørsmålene
3. Kolonne «Antall svar» viser antall personer som har besvart spørsmålet
4. Kolonne «Antall vet ikke» viser antall personer som har valgt «Vet ikke/ikke relevant»
5. Kolonne «Resultat i år» viser enhetens resultat på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som minst belastende/mest ønskelig
6. Kolonne «Resultat i fjor», viser enhetens resultat i fjor
7. Kolonne «Endring fra i fjor», viser om det har vært en signifikant endring siden i fjor
8. Kolonne «HF i år» viser årets resultat samlet for helseforetaket
9. Kolonne «Referanse», viser helseregionens resultat i fjor
10. **Blå skrift og understrek** understrek indikerer at enheten er blant de med 15% med lavest skår. **Grønn skrift og overstrek** indikerer at enheten er blant de med 15% høyest skår
11. Tall som er **uthevet i fet og kursiv** indikerer høy spredning. Det er kun der variasjon på et spørsmål eller TEMA er betydelig større enn normalt at resultatet presenteres i **fet og kursiv**

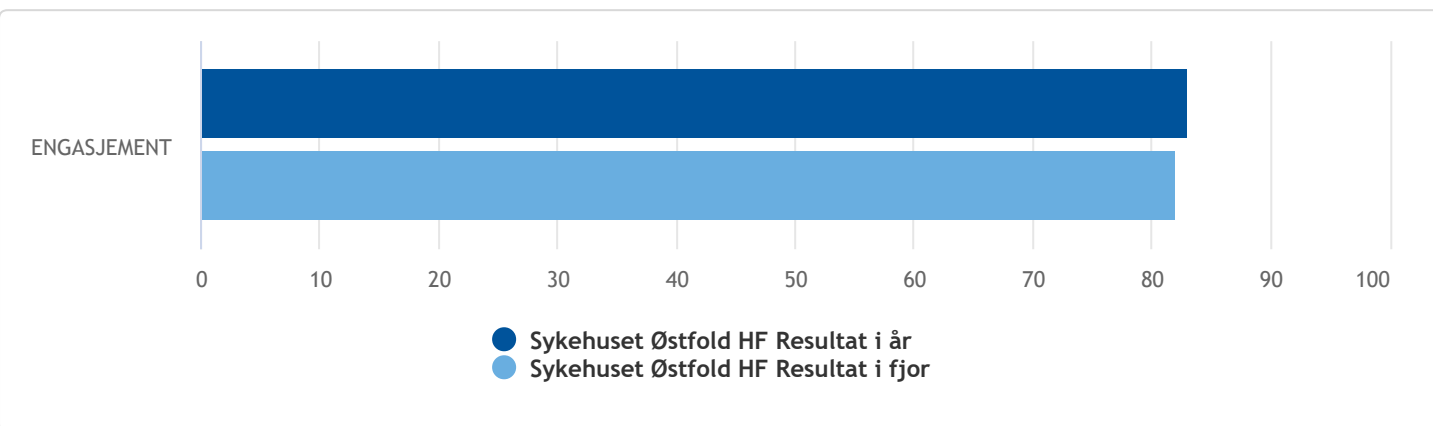
ENGASJEMENT

Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personlig utvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner.

Høyt jobbenngasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet.

Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil.

Høy skår indikerer et høyt engasjement.

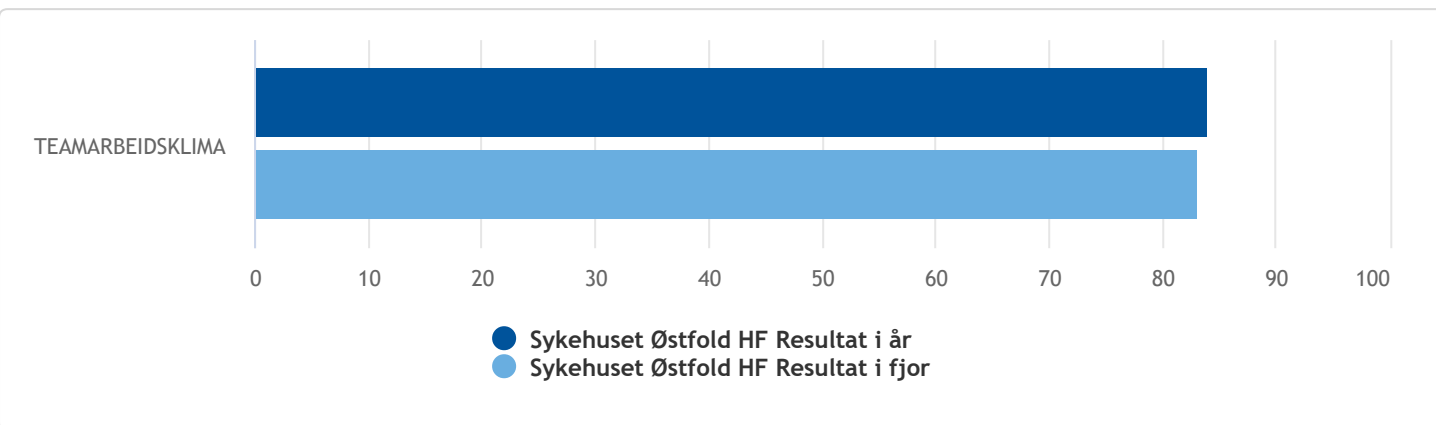


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Engasjement	3518		83	82		81
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	3514	6	92	91		90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	3502	18	86	84		84
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	3506	14	81	80		80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	3499	21	78	76		76
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	3504	16	73	71		71
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	3513	7	88	86		86

TEAMARBEIDSKLIMA

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

Høy skår indikerer et godt teamarbeidsklime.



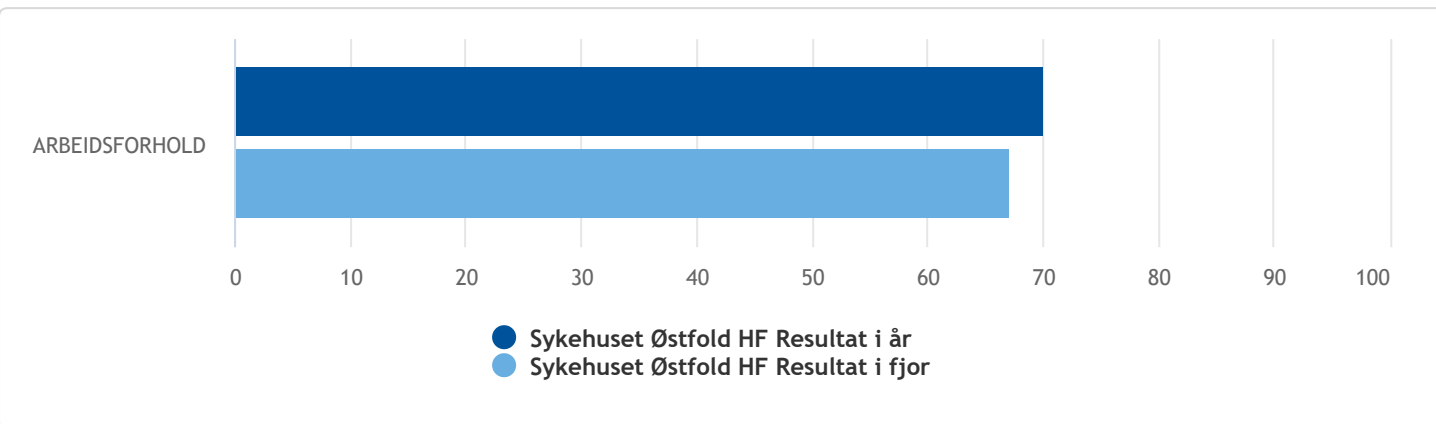
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Teamarbeidsklime	3518		84	83		84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	3427	93	83	82		83
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	3441	79	75	74		76
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	3516	-	91	91		90
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	3510	10	91	90		90
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	3052	468	78	76		78

ARBEIDSFORHOLD

Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse.

Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt.

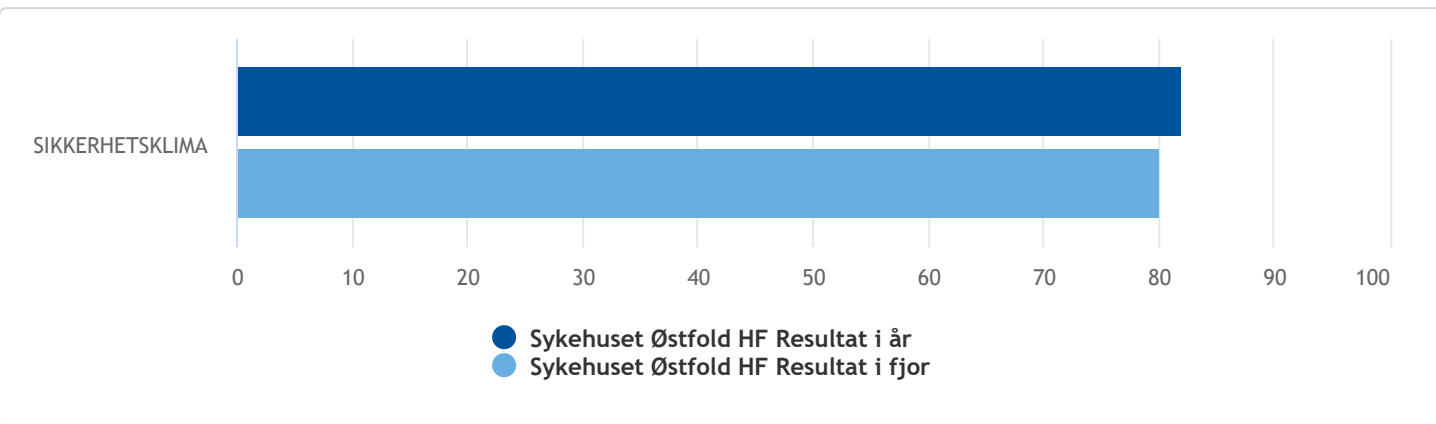
Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Arbeidsforhold	3517		70	67		68
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	3503	17	73	71		71
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	3509	11	64	60		62
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	3508	12	74	70		73

SIKKERHETSKLIMA

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

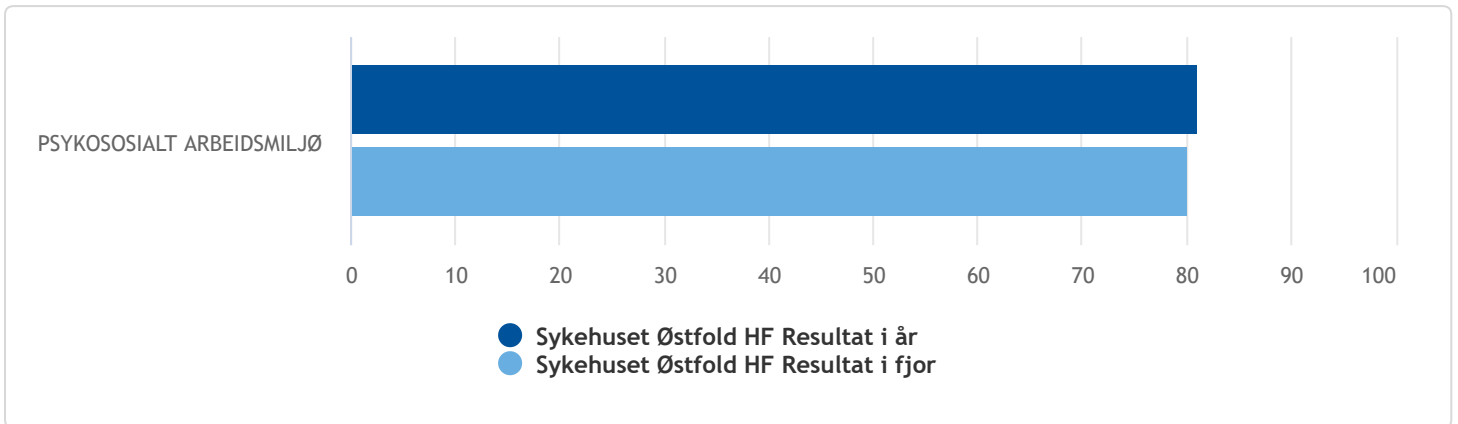


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Sikkerhetsklima	3511		82	80		82
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	3421	99	84	82		85
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	3455	65	80	78		79
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	3463	57	81	79		80
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	3330	190	83	80		81
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterede forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	2737	783	82	81		82
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	3273	247	84	82		84



PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Psykososialt arbeidsmiljø	3494		81	80		79
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	2801	719	77	74		72
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	3211	309	83	81		82
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	3255	265	80	79		80
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	3173	347	93	92		93
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	3405	115	83	81		80
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	3194	326	71	70		69

**Diskriminering**

Diskriminering betyr å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes oftest for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Diskriminering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven §13-1 og etter Likestillingsloven §6.

**Mobbing**

Mobbing er at noen gjentatte ganger blir utsatt for negative handlinger eller atferd fra en eller flere personer, og har vansker med å forsvare seg mot dette.

**Trakassering**

Trakassering er handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

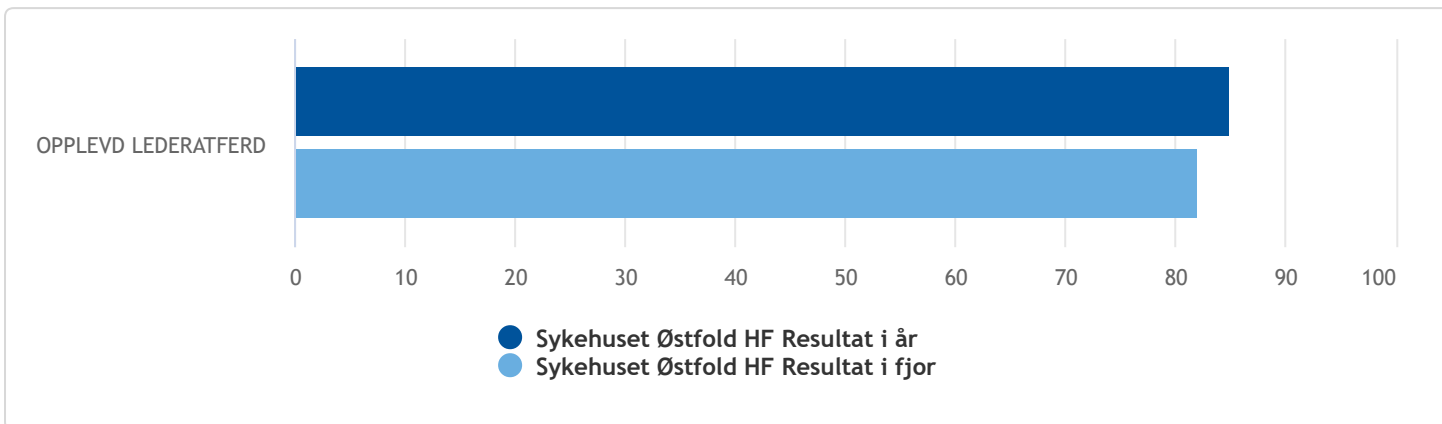
Både mobbing og trakassering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3.

**Seksuell trakassering**

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering er forbudt, ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 13 og Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3

OPPLEVD LEDERATFERD

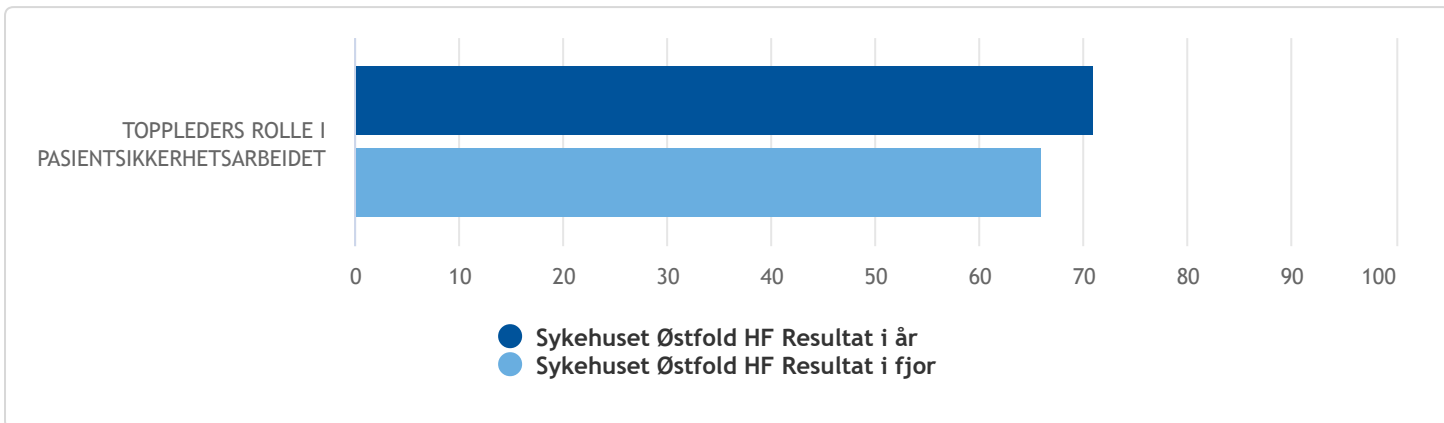
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere.  
Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet.  
Høy skår indikerer god ledelse.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Opplevd lederadferd	3494		85	82		82
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	3454	66	87	85		84
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	3488	32	86	84		84
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	3373	147	84	81		81
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	3396	124	82	79		79

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

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

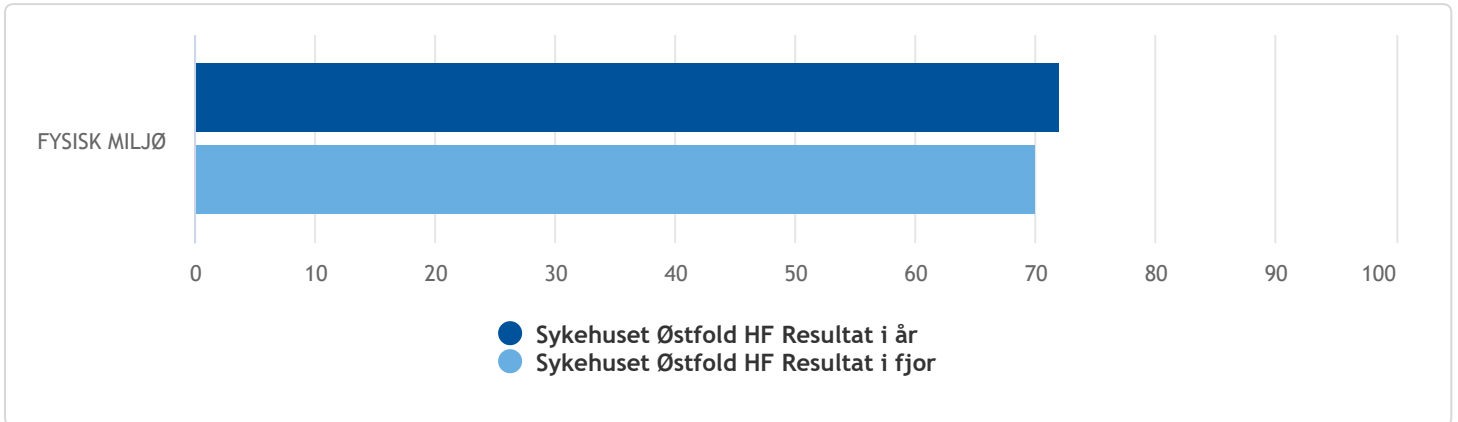


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	2310		71	66	↑	64
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	2310	1210	71	66	↑	64

FYSISK MILJØ

Temaet kartlegger ulike forhold som kan medføre helseplager, og skal bidra til å ivareta kravene i arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

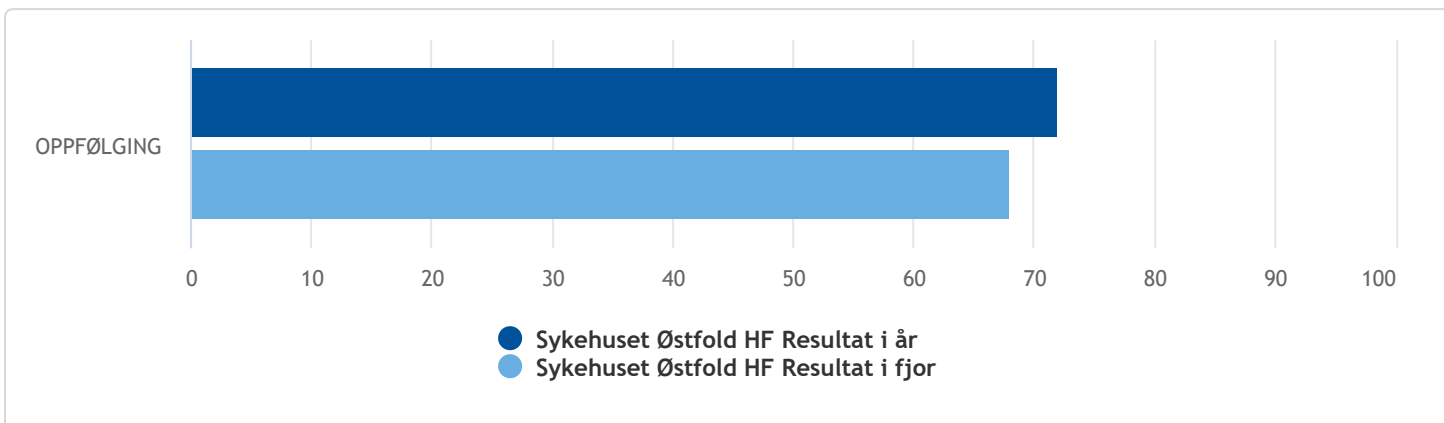
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Fysisk miljø	3515		72	70		71
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	3508	12	53	52		53
Her arbeides det godt med brannvern	3341	179	80	78		78
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	3361	159	64	60		63
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	2753	767	78	76		77
Her arbeides det godt med smittevern	3014	506	77	75		77
Her arbeides det godt med strålevern	1748	1772	76	75		75
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	2510	1010	82	80		81
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	2813	707	72	70		70

OPPFØLGING

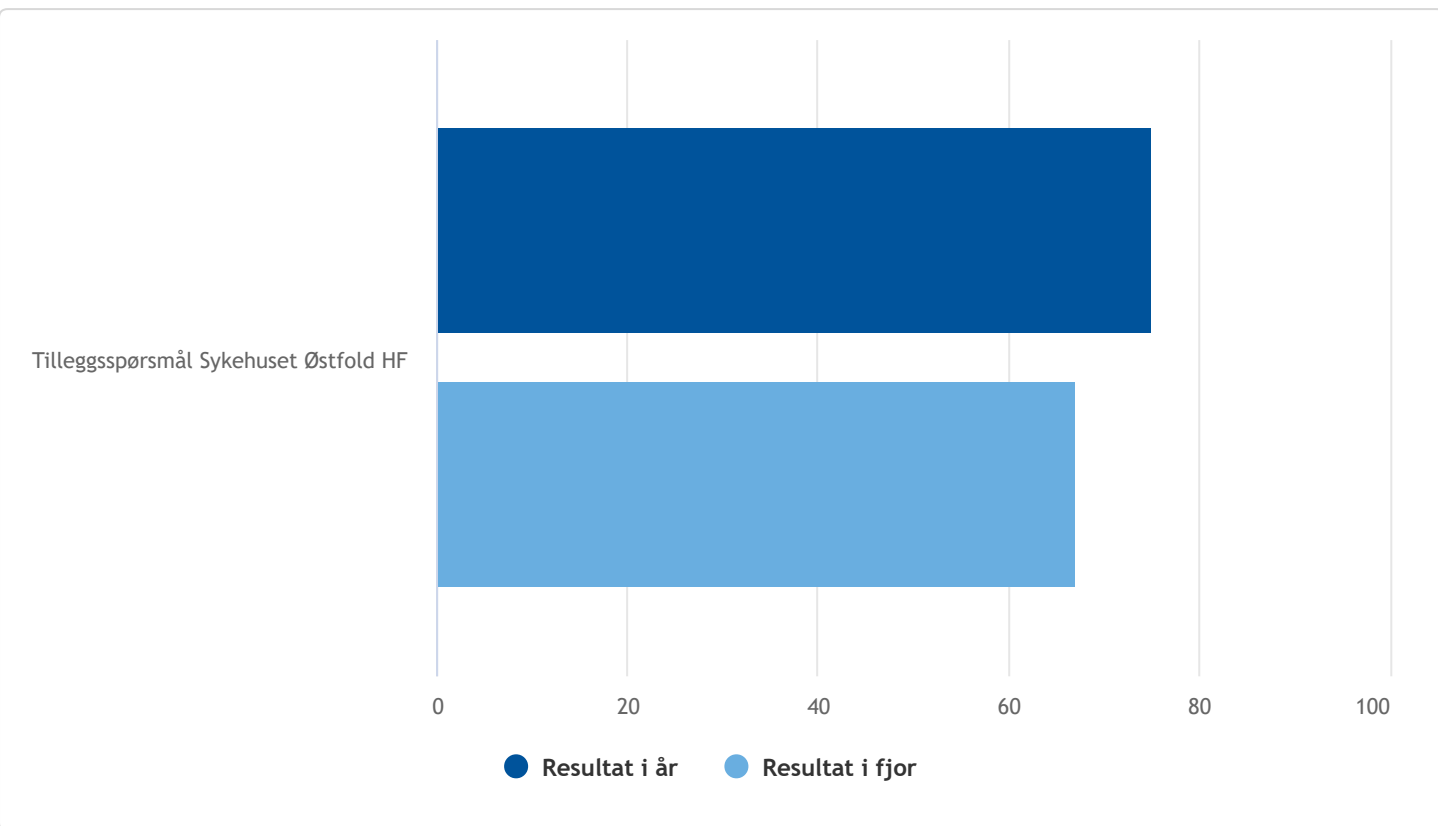
Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og at det er en høy grad av involvering.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Oppfølging	3444		72	68		69
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	3356	164	77	74		74
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	2850	670	66	61	↑	63

TILLEGGSPØRSMÅL - SYKEHUSET ØSTFOLD HF

Tilleggsspørsmål Sykehuset Østfold HMS



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
<b>Tilleggsspørsmål Sykehuset Østfold HF</b>	3504	-	75	67	↑	67
Jeg opplever at vi i min enhet setter HMS regelmessig på dagsorden	3371	149	75	69	↑	69
I min enhet gis medarbeiderne nødvendig opplæring for å delta i HMS-arbeidet	3230	290	71	65	↑	65
Jeg har vært utsatt for vold eller trusler på jobb siste 12 måneder	3402	118	80	-		