

FORSIDE

## ForBedring 2021 Standardrapport for Sunnaas sykehus 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 pasientsikkerhetskulturerundersøkelsen. Resultatene fra denne 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.

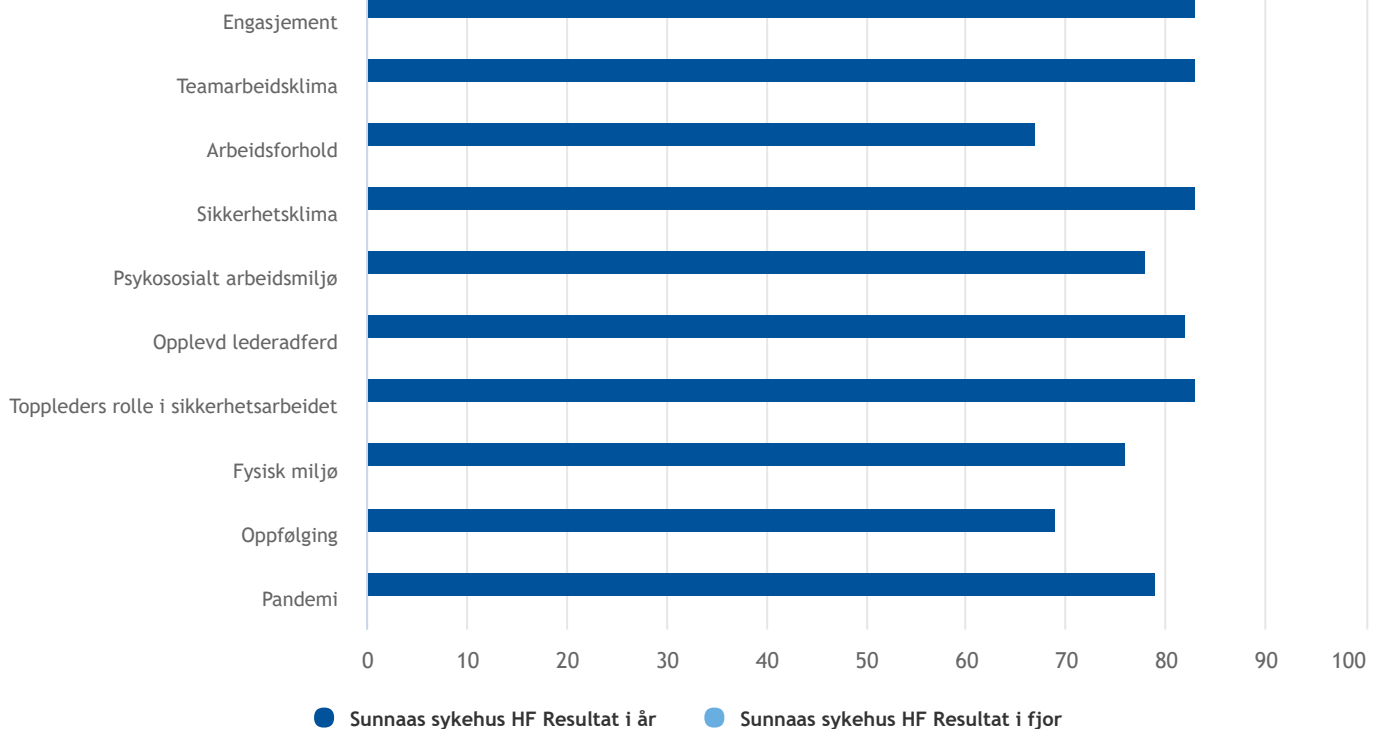
invitasjoner	Svar	svarprosent
593	486	82%

Invitasjoner Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport  
Svar Antall svar er antall spørreskjema som er fullført  
Svarprosent Andel fullførte 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 side fire vises veiledningen til hvordan tabellene skal leses. Skår  $\geq 75$  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 $\geq 75$ i år%	Resultat i fjor	Skår $\geq 75$ i fjor%	Endring fra i fjor	Referanse
ENGASJEMENT	486	83	85%	-	-		81
TEAMARBEIDSKLIMA	485	83	84%	-	-		84
ARBEIDSFORHOLD	486	67	65%	-	-		68
SIKKERHETSKLIMA	483	83	83%	-	-		82
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	485	78	74%	-	-		79
OPPLEVD LEDERADFERD	486	82	81%	-	-		82
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	342	83	79%	-	-		64
FYSISK MILJØ	484	76	73%	-	-		71
OPPFØLGING	477	69	67%	-	-		69
PANDEMI	486	79	79%	-	-		-



## 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.

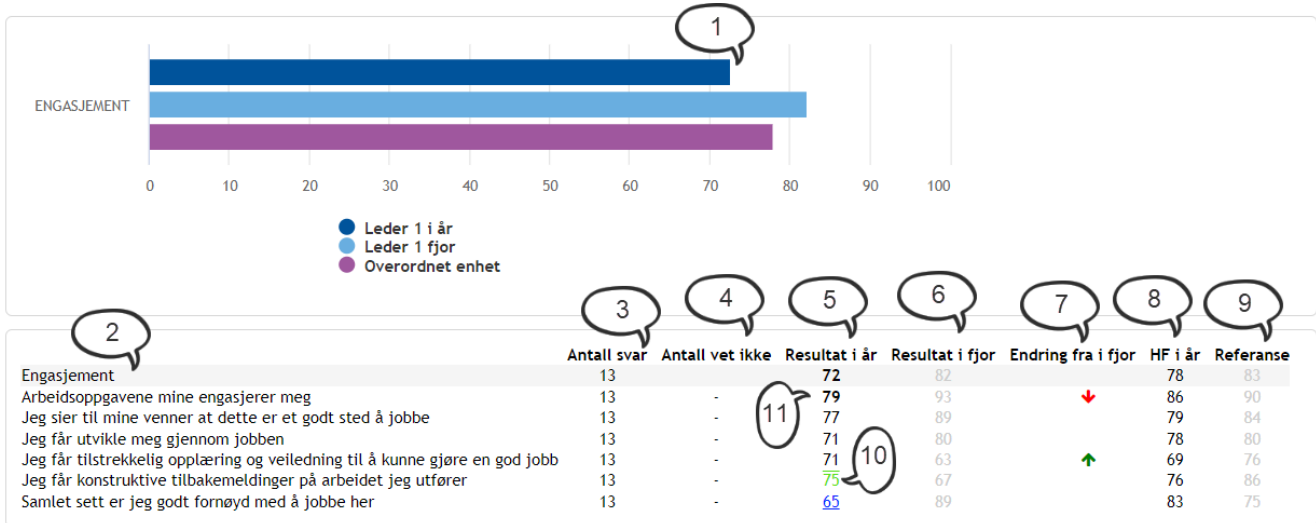
Spørreskjemaet er laget for å få frem ulike oppfatninger. Variasjon i svarene er derfor naturlig og ønskelig. Variasjonen gjenspeiler ulike måter å forstå og fortolke de forhold det spørres om. Viktige nyanser og fortolkninger kommer best frem i samtaler med de som kjenner forholdene i den enheten det 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 resultatene fra 2019.



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 den øverste raden 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 2019
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**

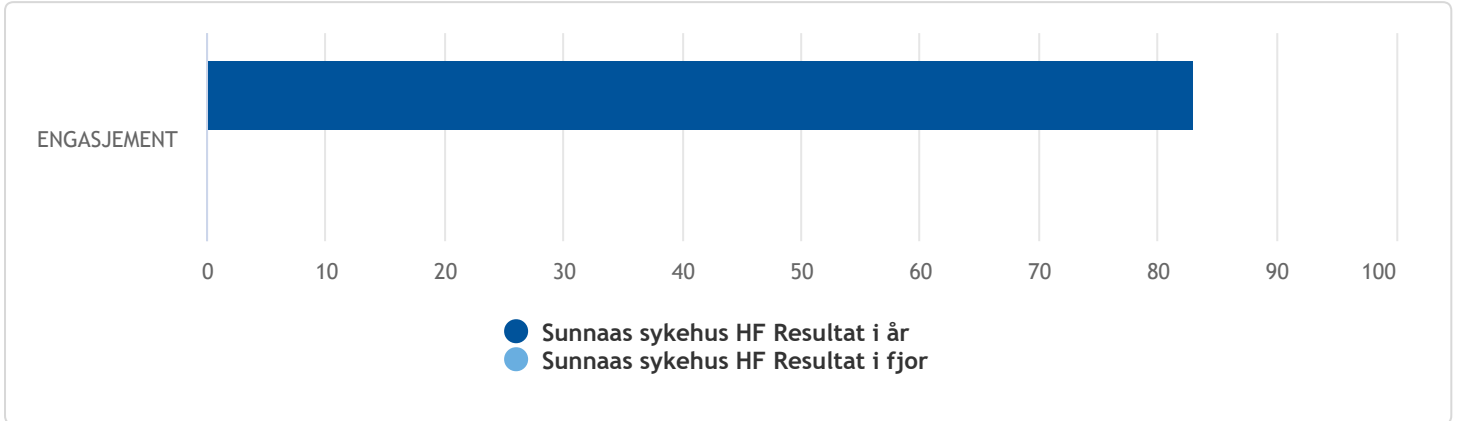
ENGASJEMENT

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 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.

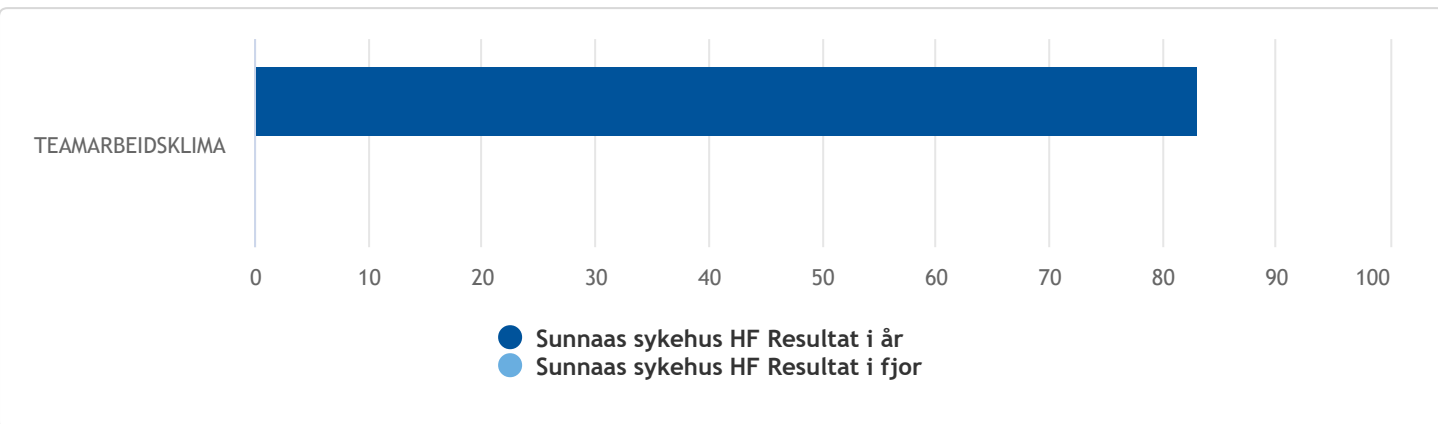
Høy skår indikerer et høyt engasjement.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Engasjement	486	-	83	-		81
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	484	-	91	-		90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	484	-	88	-		84
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	485	-	83	-		80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	480	6	76	-		76
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	486	-	74	-		71
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	486	-	89	-		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.



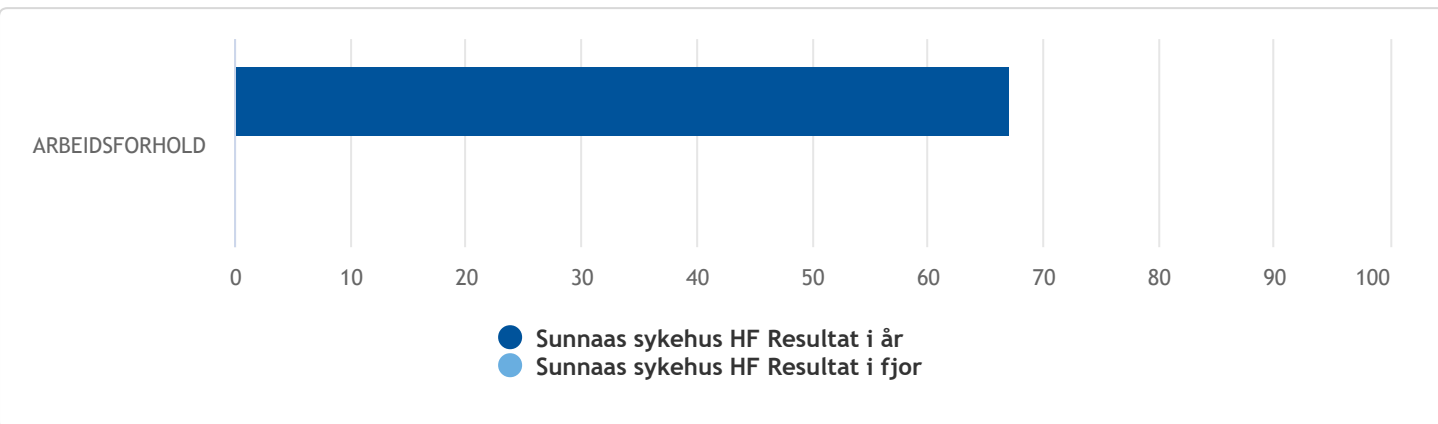
	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Teamarbeidsklime	485		83	-		84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	470	16	85	-		83
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	460	26	72	-		76
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	485	-	90	-		90
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	482	-	91	-		90
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	398	88	75	-		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.

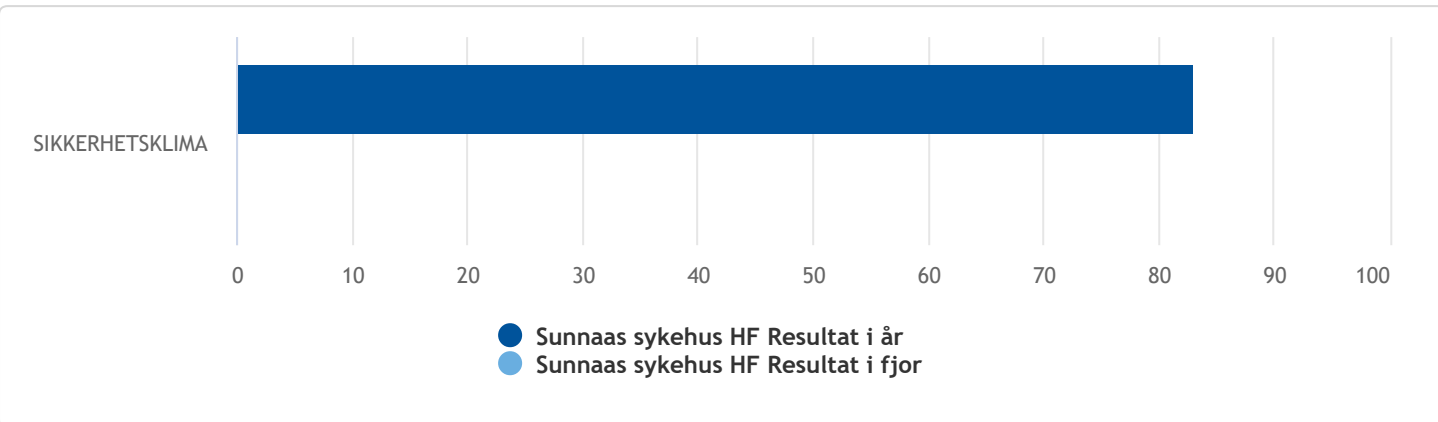
Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Arbeidsforhold	486	-	67	-	68	68
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	485	-	71	-	71	71
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	485	-	62	-	62	62
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	485	-	<u>68</u>	-	73	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.

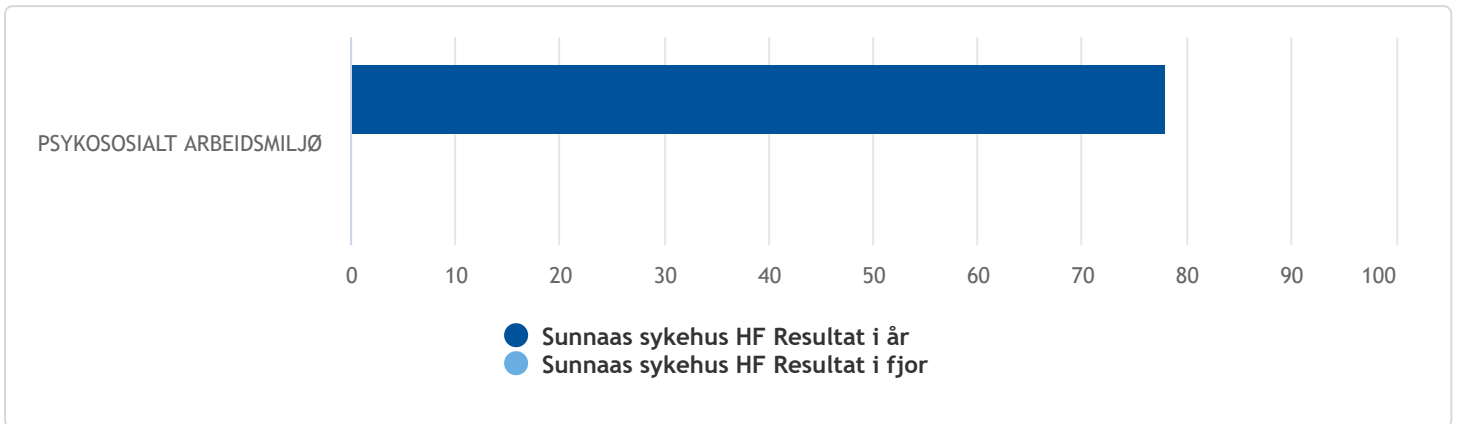


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Sikkerhetsklima	483		83	-		82
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	459	27	87	-		85
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	474	12	80	-		79
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	476	10	77	-		80
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	433	53	83	-		81
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterede forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	333	153	83	-		82
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	435	51	86	-		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	485		78	-		79
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	335	151	73	-		72
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	442	44	82	-		82
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	446	40	79	-		80
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	452	34	84	-		93
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	477	9	79	-		80
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	423	63	67	-		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.

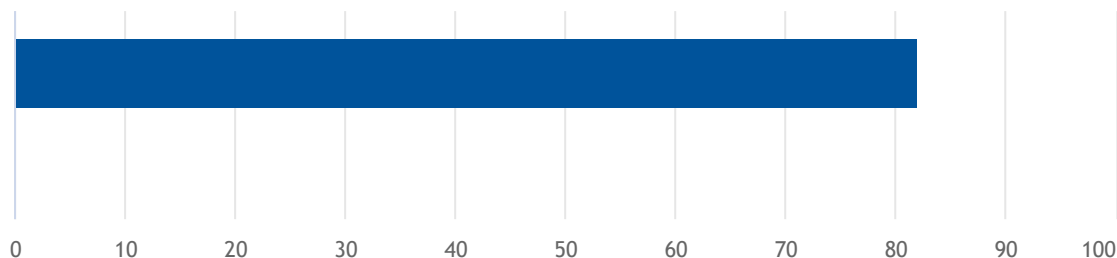
**Seksuell trakassering**

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.

OPPLEVD LEDERATFERD

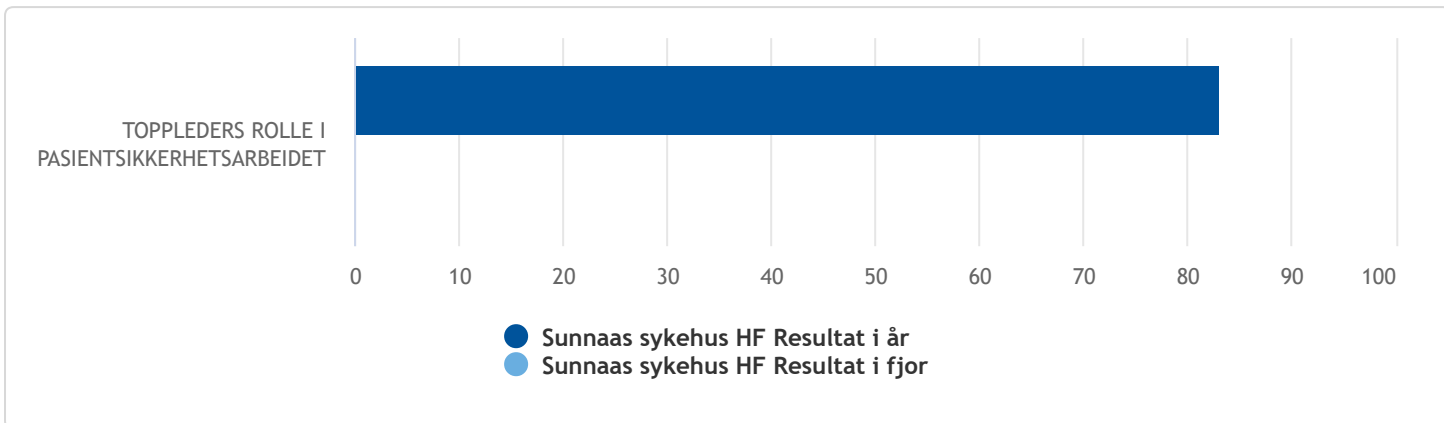


● Sunnaas sykehus HF Resultat i år  
● Sunnaas sykehus HF Resultat i fjor

	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Opplevd lederadferd	486		82	-		82
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	481	5	84	-		84
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	486	-	84	-		84
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	459	27	80	-		81
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	466	20	80	-		79

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

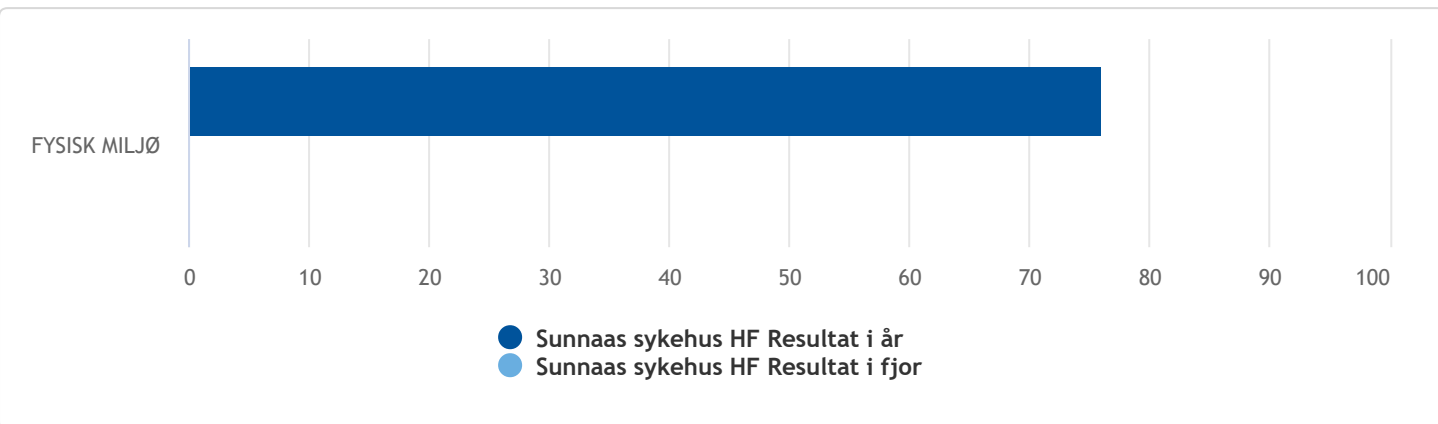
Høy skår indikerer tillit til at administrerende direktør støtter godt opp om arbeidet med pasientsikkerheten.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	342		83	-		64
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	342	144	83	-		64

FYSISK MILJØ

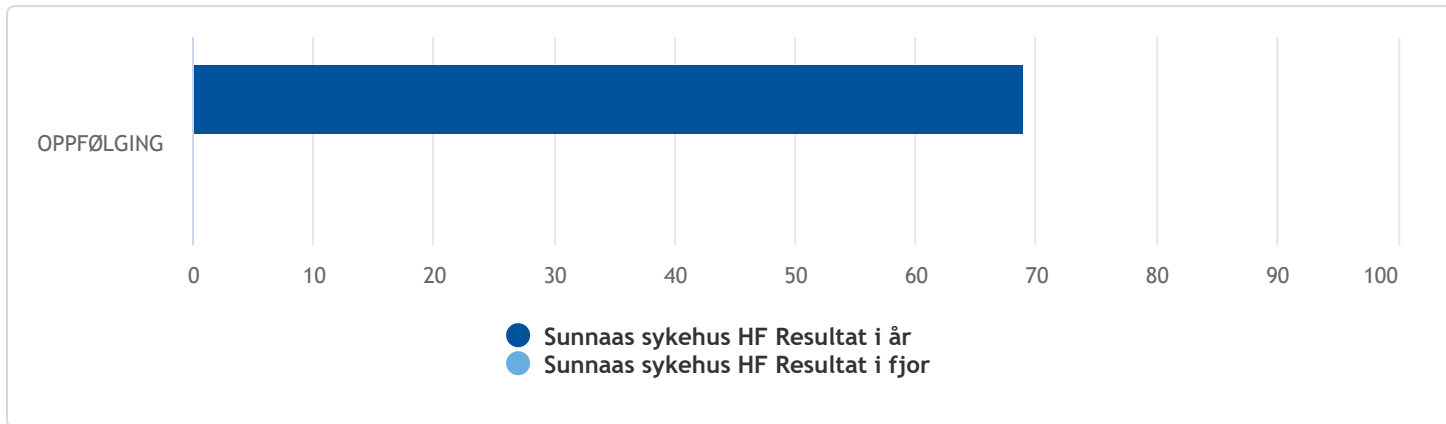
Temaet kartlegger ulike forhold som kan medføre helseplager, og skal bidra til å ivareta kravene i arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.  
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Fysisk miljø	484		76	-		71
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	477	9	53	-		53
Her arbeides det godt med brannvern	464	22	85	-		78
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	464	22	68	-		63
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	337	149	83	-		77
Her arbeides det godt med smittevern	475	11	89	-		77
Her arbeides det godt med strålevern	188	298	76	-		75
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	328	158	83	-		81
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	345	141	74	-		70

OPPFØLGING

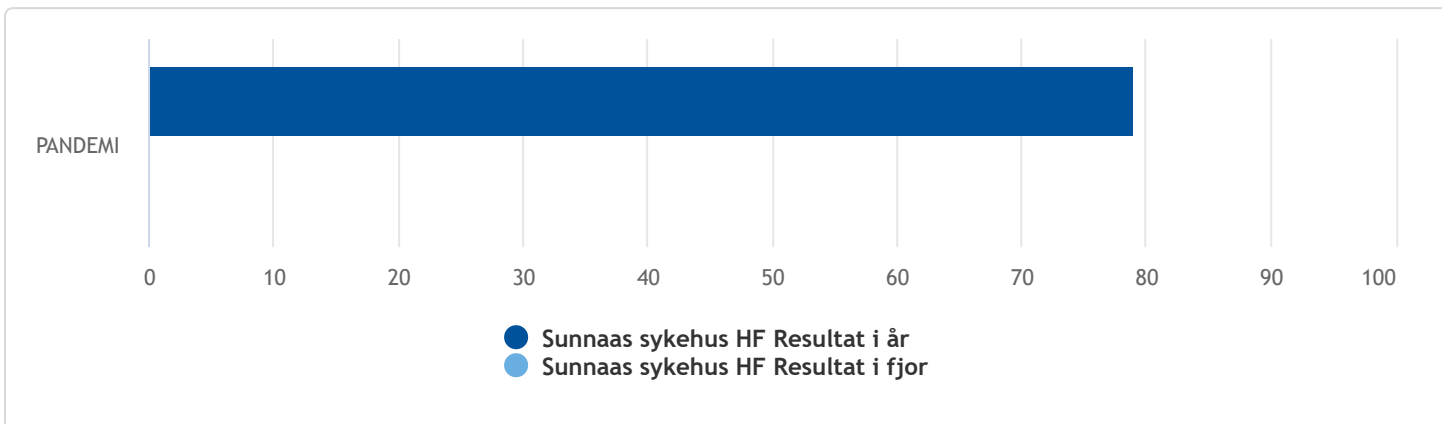
Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og at det er en høy grad av involvering.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Oppfølging	477		69	-		69
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	462	24	78	-		74
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	392	94	59	-		63

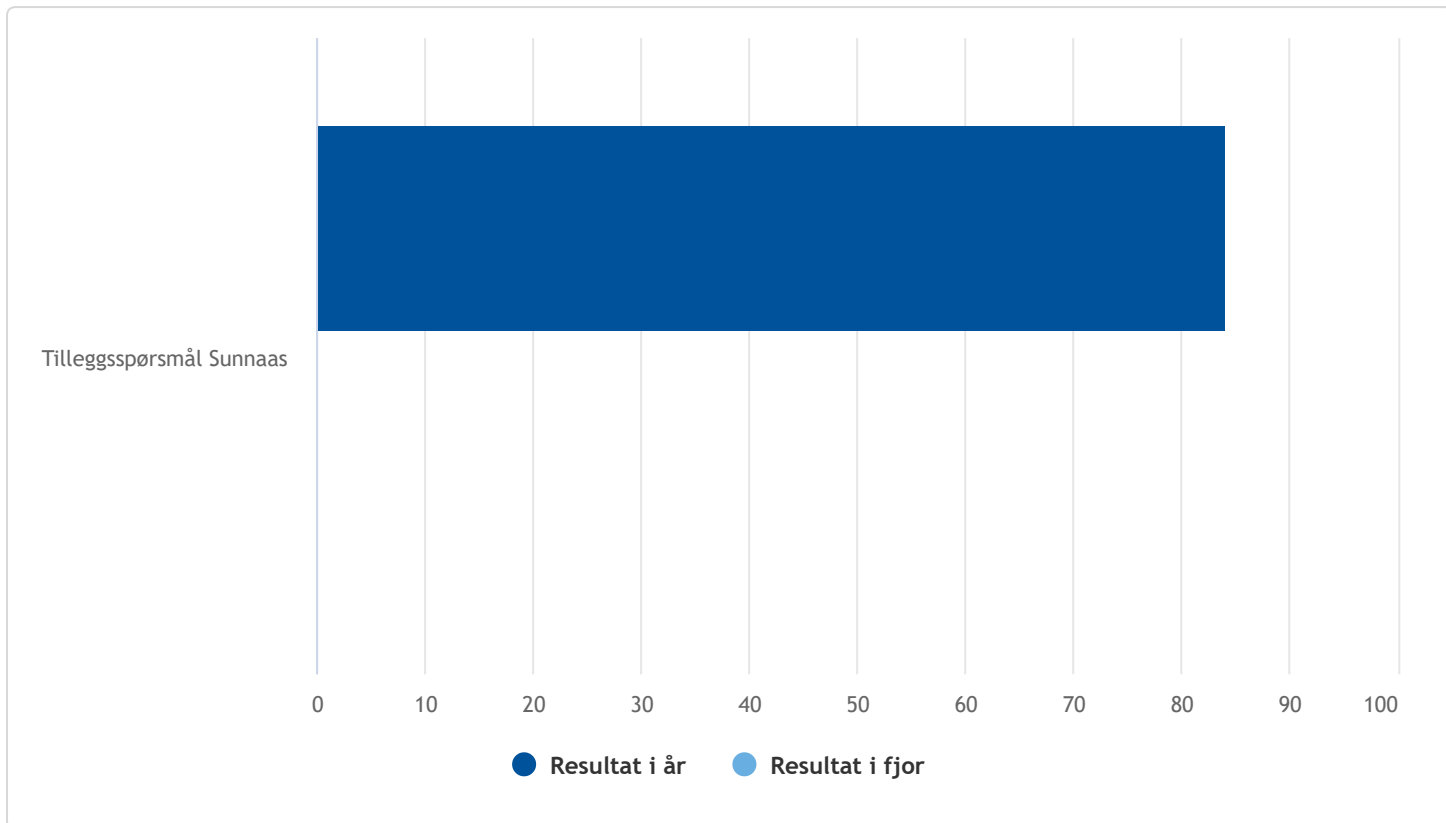
PANDEMI

Pandemien har preget helsetjenesten på mange ulike måter. For 2021 er temaet «Pandemi» tatt med, som ett nytt tema i dialogen om hvordan jobbe med pasientsikkerheten og arbeidsmiljøet. Det kan være nyttig å diskutere både om pandemien har påvirket arbeidsmiljøet, og på hvilken måte den har preget arbeidet, før en jobber med tiltak.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
Pandemi	486		79	-	-	-
Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	476	10	72	-	-	-
Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien.	476	10	87	-	-	-
Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien.	451	35	69	-	-	-
Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern.	466	20	83	-	-	-
Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet).	450	36	88	-	-	-
Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	461	25	67	-	-	-
Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien.	481	5	83	-	-	-

TILLEGGSPØRSMÅL - SUNNAAS SYKEHUS HF



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	Referanse
<b>Tilleggsspørsmål Sunnaas</b>	472	-	84	-	-	-
Jeg har ikke vært utsatt for vold og/eller trusler fra pasienter, pårørende eller andre på jobb siste 12 måneder	472	14	84	-	-	-