

Saksframlegg til

Styret for Sykehuset i Vestfold HF

Møtedato: 21.06.2023

Saksnr: 55/23

Sakstype: Orientering

Saksid: 23/02475-9

Saksbehandler: Bente Krauss

## **Hovedresultater ForBedring 2023**

Vedlegg:

Hovedresultater ForBedring Sykehuset i Vestfold HF 2023

### **Hensikten med saken:**

Medarbeiderens opplevelse av arbeidsmiljø og arbeidsforhold kan påvirke hvordan den enkelte utfører sitt arbeid. Det er en påvist sammenheng mellom arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur og det er derfor vesentlig å få kartlagt hvordan dette oppleves i de ulike enheter for deretter å identifisere forhold som må forbedres. Det er dette som undersøkes i denne årlige nasjonale spørreundersøkelsen ForBedring.

I saken blir styret orientert om hovedresultatene fra undersøkelsen ForBedring 2023.

### **Forslag til vedtak:**

Styret tar saken til orientering

Tønsberg, 15. juni 2023

Stein Kinserdal  
administrerende direktør

### **Faktagrunnlag**

ForBedring er den årlige medarbeiderundersøkelsen som kartlegger arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Undersøkelsen sendes ut til helseforetak i hele Norge. Det er sjettede året undersøkelsen gjennomføres i dette formatet. Undersøkelsen ble gjennomført ved SiV i perioden 1. mars til 31. mars. Oppslutningen i 2023 var 83%, som er den høyeste oppslutningen foretaket har hatt i de seks årene ForBedring har blitt gjennomført. Alle ledere fikk tilgang på sin svarrapport 26. april, og litt over en uke etter ble resultatene publisert på intranett, tilgjengelig for alle.

Direktørens ledergruppe behandlet saken i møte 6.6.23. Det ble konkludert med følgende;

1. Ledergruppen tar saken til orientering.
2. Hvert enkelt medlem av ledergruppen følger opp undersøkelsen i egen linje

HAMU behandlet saken i møte 13.03.23. Det ble konkludert med følgende;

1. HAMU tar saken til orientering
2. HAMU ber AMU'ene følge opp enkeltseksjoner med hovedresultater under skår 50

### Om rapportene

ForBedring kartlegger ulike forhold som virker inn på pasientsikkerheten og ansattes trivsel, motivasjon, og arbeidshelse. Undersøkelsen for 2023 inneholdt for tredje gang syv spørsmål om tema pandemi. Rapporten som ledere mottar gir en oppsummering av svarene, og er grunnlaget for å iverksette lokalt forbedringsarbeid.

Det er forventet at alle ledere i samarbeid med sine ansatte skal;

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

Resultatene viser enhetens resultat på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som minst belastende/mest ønskelig.

Det er påbegynt et overordnet arbeid i HSØ om videreutvikling av spørsmålene i undersøkelsen, men det er usikkert når dette arbeidet ferdigstilles.

### Om hva som undersøkes

#### *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 bidrar til å redusere turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement

#### *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 godt teamarbeidsklima.

#### *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.

#### *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.

#### *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.

#### *Opplevd lederadferd*

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

#### *Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet.*

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

#### *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.

#### *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.

#### Svarprosent SiV HF

Det er et mål å få høyest mulig svarprosent. Høy svarprosent gir et best mulig representativt resultat. Det er naturlig å anta at en medarbeider som har besvart undersøkelsen vil være interessert i resultatene og oppfølgingsarbeidet.

Svarprosenten ved SiV HF har økt fra 75% i 2022 til 83% i 2023. Det er grunn til å være fornøyd med oppslutningen. Det viser at medarbeidere er opptatt av å gi uttrykk for sin oppfatning om sin arbeidsplass. Det ble sendt ut 4692 invitasjoner og 3874 besvarte undersøkelsen. Undersøkellesperioden ble forlenget med 3 dager for å øke oppslutningen. Det er ikke kjent hvor høy oppslutning de andre foretakene i HSØ har, men Sykehuspartner har gitt tilbakemelding på at SiV i år har høy oppslutning sammenlignet med andre.

#### *Svarprosent nivå 1 og nivå 2*

<b>Tjenesteområde</b>	<b>Svar% 2023</b>	<b>Svar % 2022</b>	<b>Svar % 2021</b>	<b>Svar % 2020</b>	<b>Svar % 2019</b>
<i>SiV HF</i>	83	75	78	79	81
Klinikk psyk helse og	86	81	82	83	82

rus					
Medisinsk klinikk	79	70	69	71	73
Kirurgisk klinikk	78	73	77	74	81
Klinikk fys med og rehab	86	77	78	74	76
Klinikk med diagnostikk	87	80	85	89	89
Servicedivisjon	90	78	82	80	90
Administrasjon	80	72	78	82	82
Prehospital klinikk	85	73	86	89	75

#### Resultat SiV HF per tema

Skår  $\geq 75$  i år indikerer hvor mange prosent av de ansatte som har svart «litt enig» eller «helt enig».

Resultater i tema Overordnet SiV HF sammenlignet tidligere år:

Tema	Resultat 2023	Resultat 2022	Resultat 2021	Resultat 2020	Resultat 2019
Engasjement	82	79	81	81	80
Teamarbeidsklima	84	83	84	85	84
Arbeidsforhold	71	68	70	70	68
Sikkerhetsklima	82	80	81	81	80
Psykososialt arbeidsmiljø	81	81	80	80	79
Opplevd lederadferd	85	84	83	83	81
Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	52	48	61	59	59
Fysisk miljø	77	77	75	75	73
Oppfølging	72	70	70	71	68
Pandemi	74	74	73	<i>Ikke målt.</i>	<i>Ikke målt</i>

Resultater pr.tema pr. klinikk:

Tjeneste-område	Engasje-ment	Team-Arbeids-klima	Arbeids-forhold	Sikker-hets-klima	Psyksos. Arbmiljø	Opplevd Led.-adferd	Toppleders rolle sikk.arb.	Fysisk miljø	Opp-følgning	Pand-emi
SiV HF	82	84	71	82	81	85	52	77	72	74
Klinikk psyk helse og avhengighet	83	86	82	82	80	82	58	78	67	70
Medisinsk Klinikk	81	82	63	79	77	81	38	70	65	71
Kirurgisk Klinikk	81	84	69	82	79	86	40	75	71	72
Klinikk fys. Med. og Rehab	89	88	85	88	87	90	65	84	76	80
Klinikk med. Diagnostikk	80	86	72	86	83	86	59	81	75	72
Service-Divisjon	81	82	80	81	84	87	75	82	76	78
Administra-Sjon	87	88	84	83	87	88	71	79	78	84
Prehospital klinikk	80	84	58	80	75	86	59	78	73	74

Resultatene

Det er ikke mulig å konkludere hvordan situasjonen er på sykehuset eller i de store klinikkene ved kun å lese resultatene på overordnet nivå. Det er allikevel positivt at de overordnede resultatene peker i retning av små, men positive endringer på alle områdene. Som hovedtrekk synes å være relativt gode hovedresultater på temaene engasjement, teamarbeidsforhold, sikkerhetsklima-, psykososialt arbeidsmiljø og opplevd lederadferd.

På den annen side har det periodevis vært høy pasienttilstrømning i deler av virksomheten det siste året som har gitt en merbelastning for medarbeidere, særlig i deler av den somatiske virksomheten. Det kan ha preget svarene som knyttes til tema arbeidsforhold.

Når det gjelder tema «toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet» var det i 2022 en signifikant endring i resultatene. I 2023 er resultatet gått noe opp til score 52. Ansatte svarer på påstanden «Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket».

Av 3874 respondenter er det 2366 som har svart på påstanden og 1508 som har svart «vet ikke». Det betyr at nesten 40% av respondentene har svart «vet ikke». Svarscoren 52 er hentet fra de 60% av respondentene som har besvart, og svarscoren 52 viser at de aller fleste har svart på påstanden med «verken enig eller uenig». Formuleringen er omdiskutert som upresis, og det er vanskelig å vite hva de ansatte legger til grunn for sine svar.

Resultatene i enkeltseksjoner varierer

Det er først når en ser resultatene i avdelinger og seksjoner en ser større variasjoner. Avvikende resultater, vesentlige endringer fra fjoråret, om tiltak som er satt i verk har gitt effekt eller andre variasjoner er utgangspunktet for oppfølgingsarbeidet lokalt. Det er viktig i oppfølgingsarbeidet å bevare det som er bra, men også særlig viktig å sikre oppfølging av tema som identifiseres å være utfordrende.

### Oppfølging

Det er forventet at lederne som hovedregel selv leder de kvalitative prosessene og oppfølging av resultatene fra undersøkelsen. Dette bør gjennomføres så nær opp til undersøkelsen som mulig, og senest innen 1. september. Forbedring og bevaringsområdene skal registreres i handlingsplan, og er den del av det systematiske HMS arbeidet.

Medarbeidere har et ansvar for å bidra konstruktivt i det oppfølgende arbeidet slik at resultatene kan forstås best mulig, forbedringsområder identifiseres og at tiltak og handlingsplaner utarbeides slik at det faktisk skjer forbedringer. Resultatene av undersøkelsen er også et relevant tema i den årlige medarbeidersamtalen

I 2022 ble det utarbeidet en ny retningslinje som har til hensikt å understøtte ledere i å forsterke/fornye oppfølgingsarbeidet. Retningslinjen legger føringer for selve oppfølgingen, men gir stor frihet til å velge metoder og verktøy. Leder oppfordres til å velge det som passer for sitt område med hensyn til størrelse og andre lokale forhold. I 2022 ble det holdt to kurs for totalt ca 120 ledere med formål om å gi økt kunnskap om oppfølgingsarbeidet, og tips til metoder og verktøy som kan benyttes. Tilsvarende kurs er avholdt i mai 2023.

Det er knyttet 6 føringer til oppfølgingsarbeidet:

1. Leder er ansvarlig for prosessen og må kjenne til bakgrunnen for ForBedring.
2. Verneombudet skal (tillitsvalgte kan) tas med på råd i planleggingen av oppfølgingsarbeidet.
3. Prosessen skal være medvirkningsbasert, inkluderende og ansvarliggjørende.
4. Planlegg prosessen tidlig, sett av nødvendig tid til oppfølgingsarbeidet.
5. Prosessen skal føre fram til konkrete forslag til tiltak som skal legges inn i handlingsplan.
6. Sykehusets verdigrunnlag (Kvalitet, Trygghet, Respekt) legges til grunn i prosessen.

### **Vurdering:**

Administrerende direktør legger vekt på lederes ansvar for å følge opp resultatene av undersøkelsen og at medarbeiderne involveres i det. Oppfølgingens form må tilpasses de lokale forholdene slik at det så langt som mulig engasjerer og tar opp forhold som oppleves viktig i arbeidsmiljøet. Det er stilt til rådighet bistand fra HR dersom det er behov for det.

Den høye oppslutning som årets undersøkelsen har fått gir et godt moment for å innfri forventninger om god lokal oppfølging.