



Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Arkivnr.:
2019/1689

Saksbehandler:
Andreas Ertesvåg

Sted/Dato:
Kirkenes, 20.04.21

Saksnummer 27/2021

Saksansvarlig: HR-sjef Kenneth Grav
Møtedato: 27. april 2021

Overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2021 - orienteringssak

Ingress: ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for fjerde gang i 2021. Resultatene fra ForBedring 2021 presenteres i styremøtet.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret i Finnmarkssykehuset HF tar informasjon om overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2021 til orientering.

Siri Tau Ursin
Administrerende direktør

Vedlegg:
1. Saksfremlegg



Sak: Overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2021 - orienteringssak

Saksbehandler: Andreas Ertesvåg
Møtedato: 27. april 2021

1. Formål/Sammendrag

Styret informeres i denne saken om det overordnede resultatet fra ForBedring 2021. Finnmarkssykehuset HF hadde høy deltakelse i 2021. Resultatet er generelt stabilt, med et høyt resultat på de fleste temaene. Undersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid.

2. Bakgrunn

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for fjerde gang i 2021. Undersøkelsen ble gjennomført i februar.

3. Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF hadde samlet sett en høy svarprosent på 75,7% i 2021. Svarprosenten gikk litt ned fra toppåret 2020, men er fortsatt over måltall på 70%, og er høyere enn tidligere år

ForBedring består av ni faste tema. I år er det lagt inn et tilleggstema, pandemi. Hvert tema har påstander med svaralternativene «helt uenig», «litt uenig», «hverken enig eller uenig», «litt enig», «helt enig» eller «vet ikke/ikke relevant». I rapporten er disse regnet om til en poengskala fra 0-100. 0 tilsvarer «helt uenig», 50 «hverken enig eller uenig» og 100 «helt enig».

Resultatet på foretaksnivå holder seg generelt stabilt sammenlignet med tidligere år. Foretaket har et høyt resultat på de fleste temaene, med over 70 på syv av ti tema. Selv om 2020 har vært et spesielt og krevende år, preget av endringer og usikkerhet, så kan det stabile resultatet indikere at organisasjonen har en motstandsdyktighet og evne til å stå i en krevende situasjon i en periode.

Foretaket skårer særlig høyt på temaene:

- Engasjement (78)
- Teamarbeidsklima (81)
- Sikkerhetsklima (78)
- Psykososialt arbeidsmiljø (75)
- Opplevd lederadferd (77)



Medarbeidere og ledere sier at arbeidsoppgavene engasjerer, og de er samlet sett fornøyd med å jobbe i Finnmarkssykehuset. Spørsmål om «jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører» har det laveste resultatet med 69. Et høyt resultat på engasjement er med på å motvirke negative faktorer som høy arbeidsbelastning.

Samarbeid er viktig i et godt arbeidsmiljø, og resultatet fra ForBedring viser at samarbeidet generelt er godt. Det er best internt i enhetene, og litt lavere resultat mellom enhetene. Innenfor temaet «Sikkerhetsklima» er det spørsmålet om det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold (73) som har det laveste resultatet. Ansatte melder fra om avvik, og vil føle seg trygg som pasient.

Finnmarkssykehuset HF skårer relativt høyt på spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø (75). Det er lavest resultat på spørsmål om forebygging, oppfølging og håndtering. Resultatet er høyere på spørsmål om opplevd diskriminering, mobbing eller trakassering. For ordens skyld minnes det på at høyt resultat hele tiden er det som er mest ønskelig. Foretaket hadde planer om utdanning av flere instruktører i forebygging av vold og trusler i 2020. På grunn av pandemien ble denne opplæringen utsatt. Det forventes at dette vil gi positivt effekt når det er på plass. Personal og organisasjon har en egen gruppe som følger opp konfliktsaker.

Finnmarkssykehuset HF har fokus på lederutvikling, men aktiviteten har vært redusert i 2020. Foretaket har relativt høyt resultat på temaet opplevd lederadferd.

Pandemi er nytt tema i 2021. Temaet er planlagt tatt med i 2021 og 2022. Det er positivt med høyt resultat på spørsmål om at ledere og medarbeidere støtter hverandre, god opplæring i smittevern og at ansatte har følt seg trygg på jobb under pandemien.

Foretaket skårer lavere på:

- Arbeidsforhold (72)
- Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet (64)
- Fysisk miljø (68)
- Oppfølging (62)

Resultatet på arbeidsforhold har en positiv trend. På to av tre spørsmål har resultatet gått opp med 2-3 poeng siden 2019. Dette er et av temaene med lavest resultat i undersøkelsen. Den positive utviklingen kan indikere at enhetene har hatt fokus på, og fått resultater av forbedringsarbeid på dette temaet. På dette temaet er resultatet lavere for ledere enn for medarbeidere.

Fysisk miljø skårer høyest på spørsmålene om «Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikaler og biologiske farer» og «Her arbeides det godt med smittevern» har det høyeste resultatet. Særlig spørsmål om arbeid med smittevern har en betydelig positiv utvikling i 2021.

Resultatet på spørsmål om oppfølging har holdt seg stabilt med tidligere år. Spørsmålet om ansatte har vært involvert i oppfølging av forrige ForBedringsundersøkelse har fortsatt lavt resultat, med 55. Foretaket hadde et mål om at undersøkelsen skulle følges



opp også i 2020. Dette ble krevende. Det er positivt at resultatet ikke har gått ned i 2021, men det ekstra viktig at årets undersøkelse følges opp på en god måte.

4. Risikovurdering

ForBedring er et verktøy for lokalt forbedringsarbeid. Ved å bruke dette verktøyet bidrar det til å følge opp kjerneverdiene i foretaket og utvikling av et godt arbeidsmiljø og god pasientsikkerhet.

Manglende oppfølging av undersøkelsen kan føre til lavere motivasjon for deltakelse i framtidige undersøkelser. På sikt kan det gi et dårligere utgangspunkt for lokalt forbedringsarbeid.

Det er viktig å sette av tid til systematisk oppfølgingsarbeid, som inkluderer medvirkning. Dette arbeidet er godt i gang.

5. Medbestemmelse

ForBedring følges opp i foretaksledelsen, foretakets kvalitetsutvalg og arbeidsmiljøutvalg (FAMU), og i klinikkens og stabsavdelingens kvalitet- og arbeidsmiljøutvalg. Når oppfølgingsarbeidet starter opp, skal rapportene presenteres for de ansatte, og handlingsplaner skal utarbeides i samarbeid med de ansatte.

Denne saken ble det orientert om i informasjons- og drøftingsmøte 19. april 2020, og i FAMU samme dag.