



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Arkivnr.:

2022/1247

Saksbehandler:

Andreas Ertesvåg

Sted/Dato:

Kirkenes, 20.04.2022

### Saksnummer 31/2022

Saksansvarlig: HR-sjef Kenneth Grav

Møtedato: 27.-28. april 2022

---

## Overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2022 - orienteringssak

**Ingress:** ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for femte gang i 2022. Resultatene fra ForBedring 2022 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 2022 til orientering.

Vivi Brenden Bech

Konstituert administrerende direktør

### Vedlegg:

1. Saksfremlegg

# Sak: Overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2022 - orienteringssak

Saksbehandler: Andreas Ertesvåg

Møtedato: 27.-28. april 2022

---

## 1. Formål/Sammendrag

Styret informeres i denne saken om det overordnede resultatet fra ForBedring 2022. Svarprosenten gikk ned til 69,3%, som er rett under måltall på 70%. Resultatet er høyt på de fleste temaområdene, og viser en positiv trend. 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 femte gang i 2022. Undersøkelsen ble gjennomført i februar.

## 3. Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF hadde samlet sett en svarprosent på 69,3% i 2021. Dette er en nedgang fra de siste årene der svarprosenten har vært mellom 73%-77%. Det er også rett under måltallet på 70%.

Tall fra de andre foretakene i Helse Nord viser at de også opplever en tilsvarende nedgang i svarprosenten i år. En forklaring kan være et høyt sykefravær i februar grunnet pandemien.

ForBedring består av ni faste tema. I 2021 og 2022 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 viser en positiv trend de siste årene. Sammenlignet med 2019 har resultatet gått opp på alle temaene i undersøkelsen. Utviklingen er gradvis, og har skjedd over år. Foretaket har et høyt resultat på de fleste temaene, med over 70 på åtte av ti tema.

Foretaket skårer særlig høyt på temaene:

- Engasjement (80,5)
- Teamarbeidsklima (82,6)
- Sikkerhetsklima (80,1)
- Psykososialt arbeidsmiljø (77,3)
- Opplevd lederadferd (82)



Medarbeidere og ledere sier at arbeidsoppgavene engasjerer, og de er samlet sett fornøyd med å jobbe i Finnmarkssykehuset. 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 «Sikkerhetsklime» viser resultatet at ansatte oppmuntres til å si ifra om de er bekymret for sikkerheten, de melder fra om avvik, og vil føle seg trygg som pasient.

Finnmarkssykehuset HF skårer relativt høyt på spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø (77). For ordens skyld minnes det på at høyt resultat hele tiden er det som er mest ønskelig. Spørsmål om systematisk forebygging og oppfølging av vold og trusler har over tid hatt lavest resultat på dette temaet. Etter forsinkelser som følge av pandemien, er det høsten 2021 startet opp med opplæring av instruktører innen forebygging og håndtering av vold og trusler. Resultatet viser en bedring i 2022, og det forventes ytterligere forbedring framover når tiltaket er skikkelig implementert.

Lederne har spilt en viktig rolle under pandemien. Resultatet på opplevd lederadferd viser en tydelig forbedring fra 78,4 i 2019 til 82 i 2022. I en krevende situasjon, har ledere stått fram og gjort en god og viktig jobb. Tilbudet på lederutvikling har vært lavere under pandemien, men vil satses på framover.

Pandemi var 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:

- Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet (64,4)
- Oppfølging (67,4)

Resultatet på toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeid henger sammen med hvor tett de som svarer er direktøren. Foretaksledelsen og øvrige ledere har et høyere resultat enn medarbeidere for øvrig. 40% av de som svart på undersøkelsen, har valgt å ikke svare på dette spørsmålet.

Resultatet på oppfølging består av to deler. Det første spørsmålet er systematisk arbeid med arbeidsmiljø og pasientsikkerhet generelt. Resultatet er 73. Det andre spørsmålet gjelder involvering i oppfølging av forrige ForBedringsundersøkelse. På det spørsmålet er resultatet 60,5. Dette er en økning på fem poeng fra tidligere år, men det er fortsatt forbedringspotensial.

#### **4. Konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud**

ForBedringsundersøkelsen retter seg ikke direkte mot samisk språk, kultur og tjenestetilbud, men forbedringsarbeidet innen pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø er viktig og relevant også for dette tilbudet.



## 5. 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.

## 6. Medbestemmelse og brukermedvirkning

ForBedring følges opp i foretaksledelsen, foretakets kvalitetsutvalg og arbeidsmiljøutvalg (FAMU), og i klinikkenes og stabsavdelingenes 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 2022, og i FAMU samme dag.

Det fremkom ingen spørsmål og kommentarer i informasjons- og drøftingsmøtet.

## 7. Direktørens vurdering

ForBedringsundersøkelsen er en viktig del av det systematiske arbeidet med pasientsikkerhet, arbeidsmiljø og HMS i Finnmarkssykehuset HF. Selv om deltakelsen har gått litt ned i 2022, er undersøkelsen fortsatt et godt verktøy for det videre arbeidet med lokalt forbedringsarbeid.

Det overordnede resultatet i foretaket viser en positiv utvikling, og et generelt godt resultat. Dette er et arbeid som krever langsiktig og kontinuerlig fokus. Foretaket skal fortsette dette arbeidet, og ha et særlig fokus på enda bedre involvering i det lokale forbedringsarbeidet.