



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

<b>Dato:</b>	17.04.2024
<b>Saksansvarlig:</b>	Kenneth Grav, HR-sjef
<b>Saksbehandler:</b>	Andreas Ertesvåg, seniorrådgiver
<b>Møtedato:</b>	25. april 2024
<b>Saksnr i Elements:</b>	2022/1247

### Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
36/24	25.04.2024	Styret i Finnmarkssykehuset HF

## Overordnet rapport ForBedring 2024

### Ingress

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for syvende gang i 2024. Resultatene fra ForBedring 2024 presenteres i styremøtet.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF tar informasjonen om overordnet rapport ForBedring Finnmarkssykehuset HF 2023 til orientering.

Ole Hope  
Administrerende direktør

## Bakgrunn

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for syvende gang i 2024. Undersøkelsen ble gjennomført i februar.

## Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF hadde samlet sett en svarprosent på 65,7% i 2024. Dette er tredje året på rad at svarprosenten er under måltallet på 70%. Samtidig understrekes det at svarprosenten er høy sammenlignet med andre undersøkelser. Det er variasjoner mellom enhetene, og undersøkelsen gir et godt utgangspunkt for lokalt forbedringsarbeid.

Foretakets arbeidsmiljøutvalg (FAMU) har diskutert hva som kan være årsaken til nedgangen. Undersøkelsestretthet trekkes fram som en mulig faktor. Årlig undersøkelse med de samme spørsmålene kan oppleves lite motiverende. Andre faktorer som sykefravær og fokus på andre prosesser kan medvirke negativt på deltakelsen. Det er felles enighet om at oppfølgingsarbeidet er viktig, og kan bli bedre.

ForBedring består av ni faste tema. 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 «verken enig eller uenig» og 100 «helt enig».

Resultatet viser en positiv trend sammenlignet med 2019. Siden 2019 har resultatet gått opp på åtte av ni tema i undersøkelsen. Utviklingen er gradvis, og har skjedd over år. 2022 var «toppåret» med høyest resultat. Etter det har resultatet stabilisert seg på dette nivået.

Foretaket har et høyt resultat på de fleste temaene, med over 75 på fem av ni tema.

Foretaket skårer særlig høyt på temaene:

- Engasjement (79,6)
- Teamarbeidsklima (82,7)
- Sikkerhetsklima (80)
- Psykososialt arbeidsmiljø (77,9)
- Opplevd lederadferd (80,3)

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. Det oppleves som lett å spørre når det er noe man ikke forstår, og man får hjelp. En viktig forutsetning for læring og forbedring. Innenfor temaet «Sikkerhetsklima» 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 (77,9). For ordens skyld minnes det på at høyt resultat hele tiden er det som er mest



ønskelig. Det er ikke så mange tilfeller med mobbing eller trakassering, og ansatte vet generelt hvordan de skulle gått fram dersom de legger merke til mobbing/trakassering. Håndtering av denne typen saker er tema i lederopplæring, og andre kurs. Det er en egen ressursgruppe fra Personal og organisasjon som kan bistå ved behov. Samtidig viser undersøkelsen at det fortsatt er forbedringspotensial i oppfølging av konfliktsaker.

Resultatet på spørsmål om opplevd lederadferd har stabilisert seg rett over 80 poeng. Etter en periode med redusert aktivitet, har den interne lederopplæringen startet opp igjen høsten 2023. Først ut var «basisledelse», i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, for enhetsledere. Det jobbes med utvikling av flere lederutviklingsprogram.

Foretaket skårer lavere på:

- Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet (49,6)
- Fysisk miljø (67,6)
- Oppfølging (67,1)

Temaet «toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeid» består av ett spørsmål:

*Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket.* Resultatet har gått opp tre poeng siden i fjor. Et resultat på 50 tilsvarer svaralternativet «hverken enig eller uenig». Dette er også spørsmålet flest ansatte ikke svarer på, der 394 har svart «vet-ikke».

Under temaet «fysisk miljø» er det gjort en endring på ett spørsmål, som gjør at tema-skåren ikke kan sammenlignes med tidligere år. På enkeltspørsmålene er det særlig det som går på det fysiske arbeidsmiljøet (lys, luft ol.) og tilrettelegging for muskel- og skjelettplager som trekker ned. Resultatet på fysisk arbeidsmiljø er lavest på Hammerfest sykehus og prehospital tjeneste. Med innflytting i nytt sykehus rett rundt hjørnet, og oppstart på langsiktig satsing på ambulansetjenesten forventes det at disse resultatene blir høyere.

Spørsmål rundt brannvern, beskyttelse mot skadelige kjemikaler og biologiske farer, smittevern og strålevern har et høyere resultat.

Resultatet på oppfølging består av to deler. Det første spørsmålet er systematisk arbeid med arbeidsmiljø og pasientsikkerhet generelt. Resultatet er 71,1. Det andre spørsmålet gjelder involvering i oppfølging av forrige ForBedringsundersøkelse. På det spørsmålet er resultatet 62,4. Dette er det høyeste resultatet foretaket har hatt på spørsmålet, men det er fortsatt forbedringspotensial. IA-bransjeprogram lanserte i februar et verktøy for oppfølging av ForBedringsundersøkelsen, «Sammen om ForBedring». Nordlandssykehuset og Helse Nord RHF er piloter i utprøving av metodikken i regionen. Finnmarkssykehuset følger med på utprøving og tester ut deler av metodikken allerede i år.

## **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.



## 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. Tilgang til verktøy som «Sammen om ForBedring» kan bidra til å løfte kvaliteten på oppfølgingsarbeidet. Metodikken testes ut i småskala i 2024, og vil med gode resultater prioriteres videre implementert fra gjennomføring 2025.

## Budsjett/finansiering

I/A

## 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 16. april 2024, og i FAMU 17. april 2024.

## Direktørens vurdering

ForBedringsundersøkelsen er en viktig del av det systematiske arbeidet med pasientsikkerhet, arbeidsmiljø og HMS i Finnmarkssykehuset HF. Sammen er dette et fundament for å levere gode helsetjenester og være en attraktiv arbeidsplass. Selv om deltakelsen har gått litt ned i 2024, er undersøkelsen fortsatt et godt verktøy for det videre arbeidet med lokalt forbedringsarbeid.

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