

Styresak

Dato dok.:	11.06.2022	Administrerende direktør
Møtedato:	23.06.2022	
Vår ref.:	22/01642-5	Postadresse: 1478 LØRENSKOG
		Telefon: +47 67 96 00 00
Vedlegg:	ForBedring 2022	

Sak 60/22 Administrerende direktørs orienteringer

Administrerende direktør ønsker å orientere om følgende saker:

1. Innovasjonsprosjekt 3D-lab (Max Temmesfeld og Juha Silvola)
2. Forbedringsprosjekt # råbra (Kathrine Solem)
3. Medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2022
4. Tilsyn og revisjoner

Administrerende direktørs innstilling til vedtak:

Styret tar saken til orientering.

Øystein Mæland
Administrerende direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent

1. Innovasjonsprosjekt 3D-lab (Max Temmesfeld og Juha Silvola)

3D-teknologier er nøkkelen for persontilpasset medisin innen kirurgiske fag. Additiv tilvirkning (manufacturing; AM), bedre kjent som 3D-printing spiller inn i alle oppgaver til offentlige sykehus jf. spesialisthelsetjenesteloven § 3-8.

Pasientbehandling: 3D-printing tillater en rask (in-house) produksjon av persontilpassete verktøy og modeller av den enkeltes pasientens skade eller kirurgisk sykdomstilstand. Kirurger kan f.eks. øve vanskelige inngrep på en 3D-printet plastmodell før operasjonen foretas på den ekte pasienten. I tillegg til modeller tegner og tilvirkes det persontilpasset kirurgisk utstyr på 3D-labben. Ved ortopedisk klinikk er utfordrende pasient-kasustikker ofte preget av vanskelige feilstillinger i alle tre plan, som er umulig å rette opp med akseptabel presisjon som tradisjonelle metoder som skyvelære og vinkelmål tillater. På øre-nese-hals-avdelingen opereres det ukentlig pasienter med en godartet tumor i mellomøre (cholesteatom). En av de mest fryktete komplikasjonene til denne typen avansert ørekirurgi er skade på ansiktsnerven. Forløpet til nerven i øret er individuelt forskjellig. Derfor tilvirkes det rutinemessig en 3D-printet modell av pasientens tinningbein, som kirurgen opererer på, på forhånd. På denne måten unngår man overraskelser og komplikasjoner under den ekte operasjonen. 3D-printede objekter kan steriliseres og det brukes også sertifiserte biokompatible materialer. Fra et visst volum er in-house produksjon kostnadsbesparende, sammenliknet med kommersielle utenlandske aktører som tilbyr noe av 3D-labbens tjenester med en leveringstid på uker, fremfor ca. 24 timer in-house.

Utdanning: 3D-labben har fremstilt modeller og verktøy for bruk i opplæringsøyemed for leger i spesialisering, spesialsykepleier og spesialsykepleierstudenter.

Forskning: Et PhD-prosjekt og flere andre forskningsprosjekter er tilknyttet 3D-labben. Det har blitt publisert tre fagfellevurderte artikler siden 2021, og ytterligere ett manuskript nærmer seg ferdigstilling.

Opplæring av pasienter og pårørende: 3D-printing byr på noe nye muligheter for pasientopplæring. I en randomisert kontrollert studie mottar halvparten av pasientene en 3D-printet modell av sin kompliserte bruddskade. Målet er å kunne dokumentere en nyttig positiv effekt som modellene kan ha for pasienters forståelse av egen skade og behandling, basert på litteratur fra andre fagfelt hvor 3D-modeller har visst seg nyttig i pasientopplæringsøyemed.

I tillegg er 3D-labben utspring for flere innovasjonsprosjekter. Et prosjekt har blitt tatt opp i UiO Life Sciences «SPARK»-programmet med 1 mill. kroner bevilgning. Et annet, mye medieomtalt prosjekt ble etter hvert overført til oppfinnere og resulterte i en bevilgning på 5 mill. kroner fra Norges forskningsråd.

Videre har 3D-labben fremstilt reservedeler, smittvernustyr og diverse objekter til sykehusets drift, for eksempel ventilkoblinger til ventilasjonsstøtte på barneavdeling, som var etterspurt, men ikke tilgjengelig på markedet. Totalt 33 eksterne oppdrag utenfor egne forskningsprosjekter er sammenfattet i årsrapporten.

Til tross for «ildsjeldrift» og begrensede ressurser disponerer Akershus universitetssykehus en av de mest moderne sykehusbaserte 3D-labber i Norge. Dette har gitt helseforetaket en posisjon som toneangivende på flere områder, herunder integrering i klinisk drift, antall pasientkasustikker, publikasjoner og innovasjonsprosjekter. Mange andre sykehus ser nytten av 3D-teknologier og har

opprettet liknende fasiliteter, fra store universitetssykehus til mindre sykehus. På St. Olavs hospital er det ansatt en ingeniør på fulltid som jobber med dette. 3D-printing på sykehus har etter alt å dømme kommet for å bli, og det er stort potensial for videre utvikling.

2. Forbedringsprosjekt # råbra (Kathrine Solem)



Prosjektet hadde sin oppstart 12. mai 2021. Inspirert av Marianne Nordhov, klinikkssjef ved barne- og ungdomsklinikken ved Universitetssykehuset Nord-Norge ønsket avdeling nyfødt intensiv på Akershus universitetssykehus å implementere et avvikssystem med positivt fortegn. Avvikssystemet går ut på å samle inn tilbakemeldinger om godt arbeid og godt medarbeiderskap for så å systematisere og analysere disse for læring og inspirasjon.

Målet er at #Råbra skal bidra positivt i kulturbygging gjennom å løfte frem alle de gode hendelsene som skjer i helsetjenesten hver eneste dag. Ved å fokusere på det som går bra, kan #Råbra bidra til økt resiliens. I helsetjenesten betyr det at tjenesten får mer motstandskraft til å tåle endringer, blir mer fleksibel og tilpasningsdyktig.

I det daglige fungerer det slik at ansatte skriver ned et #Råbrakort eller scanner QR-kode hvor de tildeler et #Råbrakort for en bra hendelse som er utført, og der arbeidsgruppen i etterkant trekker ut læringspunktene fra hendelsen og videreformidler det til alle ansatte. Både den som har utført handlingen og den som har tildelt #Råbrakortet får et kort, den ene for selve handlingen og den andre for å ha tatt seg tid til å ha fokus på det positive. Avdelingen har #Råbrakort som har vært med på å endre praksis.

Læringspunktene er som fokusområder hver eneste dag, i hvert vaktskifte orienteres det om hva det jobbes med. Det er nye læringsmål for hver uke. #Råbra er med på å gjøre avdelingen til en god arena for læring, hvor man er opptatt av å løfte studenter og nyansatte frem, men også bevare de som har jobbet der i mange år.

I år hadde avdelingen 92 % deltakelse i ForBedring. Det har vært forbedring på nesten alle punkter fra i fjor. Spesielt engasjement utmerker seg der avdelingen er blant de 15 % med høyest score. #Råbra har bidratt til dette positive resultatet.

3. Medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2022

ForBedring sendes ut årlig til alle ansatte på Akershus universitetssykehus. Undersøkelsen kartlegger ansattes tilbakemelding på forhold som virker inn på pasientsikkerheten og ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse. Undersøkelsen har ti temaområder, ettersom området «pandemi» ble lagt til som eget tema i 2021.

Årets undersøkelse har vært gjennomført i perioden 1. mars til 29. mars 2022. Svarprosenten var på 78 %, tilsvarende som i 2021. Det er generert 551 rapporter i 2022. Dette er 46 flere enn i 2021.

Det er kun mindre utslag på resultatene på foretaksnivå, sammenlignet med 2021. Temaområdene «teamarbeidsklima» og «opplevd lederatferd» har høyest skår. «Teamarbeidsklima» har også høyest skår sett opp mot yrkeskategori (alle yrkeskategoriene svarer høyt). Resultatet for temaområdet «oppfølging» har økt med ett poeng fra fjoråret.

Foretaket skårer lavest på temaområdet «arbeidsforhold» og det er også en negativ utvikling på dette området med to poeng fra fjorårets resultat. Stabsenheter skårer høyere på temaområdet «arbeidsforhold» enn de øvrige divisjonene/klinikkene. Av de som har lavest skår på dette området, er de fleste knyttet til klinisk virksomhet.

Undersøkelsen viser i 2022, som i 2021, at respondentens alder har betydning for vurderingen av flere temaområder, der lav alder samsvarer med lav skår. Tilsvarende vil høyere alder gi høyere skår. Aldersgruppen 60+ skårer høyest på alle temaområdene, med unntak av «opplevd lederatferd».

Det er større variasjon knyttet til yrkeskategori enn alder. Det er en tendens til at yrkeskategoriene «administrasjon/ledelse» og «forskning» generelt har høyere skår enn de andre yrkeskategoriene på de ulike temaområdene.

«Diagnostisk personell» er den yrkesgruppen som har størst negativ utvikling i resultatene for 2022 sammenlignet med 2021. Det er leger og psykologer som stort sett skårer lavest på temaområdene. I Helse Sør-Øst sitt oppdrag til Ahus framkommer det at: *Godt «sikkerhetsklima» innebærer at minst 60 % av medarbeiderne i enheten skårer 75 eller høyere på faktoren for «sikkerhetsklima».* På Akershus universitetssykehus har totalt 63 % av enhetene i foretaket en skår på 75 eller høyere.

Det har vært undersøkt om det er sammenheng mellom resultatene for «arbeidsforhold» og mengden av AML-brudd og nivået på sykefraværet i foretaket. Gjennomgang av enheter som skårer lavest på temaområdet viser at det ikke er korrelasjon mellom lav skår på «arbeidsforhold» og AML-brudd.

I 2022 hadde foretaket et gjennomgående høyere sykefravær enn 2021 for perioden da undersøkelsen ble gjennomført. I 2022 ble koronarestriksjonene opphevet og det har vært høy smitte av korona og influensa blant ansatte. Når man ser på de enhetene som har lavt skår på «arbeidsforhold» er det heller ikke her en tydelig sammenheng mellom høyt sykefravær og lavt skår på arbeidsforhold. Det er også sett på turnover på foretaksnivå, men ikke funnet noen sammenheng.

4. Tilsyn og revisjoner

Statsforvalteren i Oslo og Viken

Statsforvalteren i Oslo og Viken gjennomførte høsten 2021/ våren 2022 et landsomfattende tilsyn med psykisk helsevern for barn og unge. Tilsynet ble gjennomført som et digitalt egenvurderingstilsyn og var innrettet mot oppstartfasene i pasientforløpet. Formålet med tilsynet var å undersøke om pasientforløpene var preget av god fremdrift, kontinuitet og kvalitet i de ulike fasene. Tema for tilsynet var mottak og vurdering av henvisninger, overholdelse av frist for oppstart av nødvendig helsehjelp, utredning og diagnostisering, og pasientens og/eller foresattes medvirkning.

Helseforetaket oversendte en plan med fire tiltak som var iverksatt / skulle iverksettes til Statsforvalteren i Oslo og Viken. Planen gjorde rede for hvordan ledelsen skulle undersøke og følge med på om de iverksatte tiltakene førte til forbedring og systematisk styring og ledelse knyttet til tiltakene. Statsforvalteren har positivt bemerket foretakets arbeid med å identifisere områder for forbedring og støtter fremlagt plan. Det er likevel knyttet noen spørsmål og kommentarer til enkelte av områdene og ønsker derfor å få tilsendt ytterligere dokumentasjon.

Riksrevisjonen

Riksrevisjonen er i gang med forvaltningsrevisjon om utnyttelse av IT-systemer på sykehus, og skal i forbindelse med revisjonen gjennomføre en undersøkelse. Målet med undersøkelsen er å belyse i hvilken grad investeringer i IT i spesialisthelsetjenesten har bidratt til mer effektivitet i pasientbehandlingen.

Øvre Romerike brann og redning

Øvre Romerike brann og redning gjennomførte tilsyn med DPS Øvre Romerike i Henrik Bulls veg 123. Både eier og bruker av bygget var berørt av tilsynet. Tilsynet omfattet kontroll med etterlevelse av:

- Internkontrollforskriften, herunder HMS-system, kompetanse og risikoanalyser
- Brann- og eksplosjonsvernloven og forskrift om brannforebygging, herunder brannsikkerhet i byggverk, produksjon, transportmiddel eller annen innretning

Arbeidstilsynet

- *Infeksjon og hematologi*

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn etter å ha mottatt flere henvendelser knyttet til arbeidsforhold ved avdeling S302, infeksjon og hematologi. I disse henvendelsene ble det uttrykt bekymring for de ansattes helse, miljø og sikkerhet knyttet til økt arbeidsbelastning og lav bemanning med mer. Arbeidstilsynet ønsket en redegjørelse fra Akershus universitetssykehus om hva som var gjort av forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordningen for de ansatte. Arbeidstilsynet vurderte mottatt dokumentasjon og tilbakemeldinger som tilfredsstillende, og avsluttet saken.

- *Akuttmottaket*

Hensikten med tilsynet var å kontrollere virksomhetens arbeid med forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordningene ved akuttmottaket. Arbeidstilsynet ønsket en redegjørelse om hva som var gjort av forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordningen for de ansatte. Arbeidstilsynet vurderte mottatt dokumentasjon og tilbakemeldinger som tilfredsstillende, og avsluttet saken.

FORSIDE

ForBedring 2022 Standardrapport for Akershus universitetssykehus 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 pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. 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

DELTAKELSE 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
8541	6633	78%

Invitasjoner Totalt antall utsendte spørreskjemaer per rapport

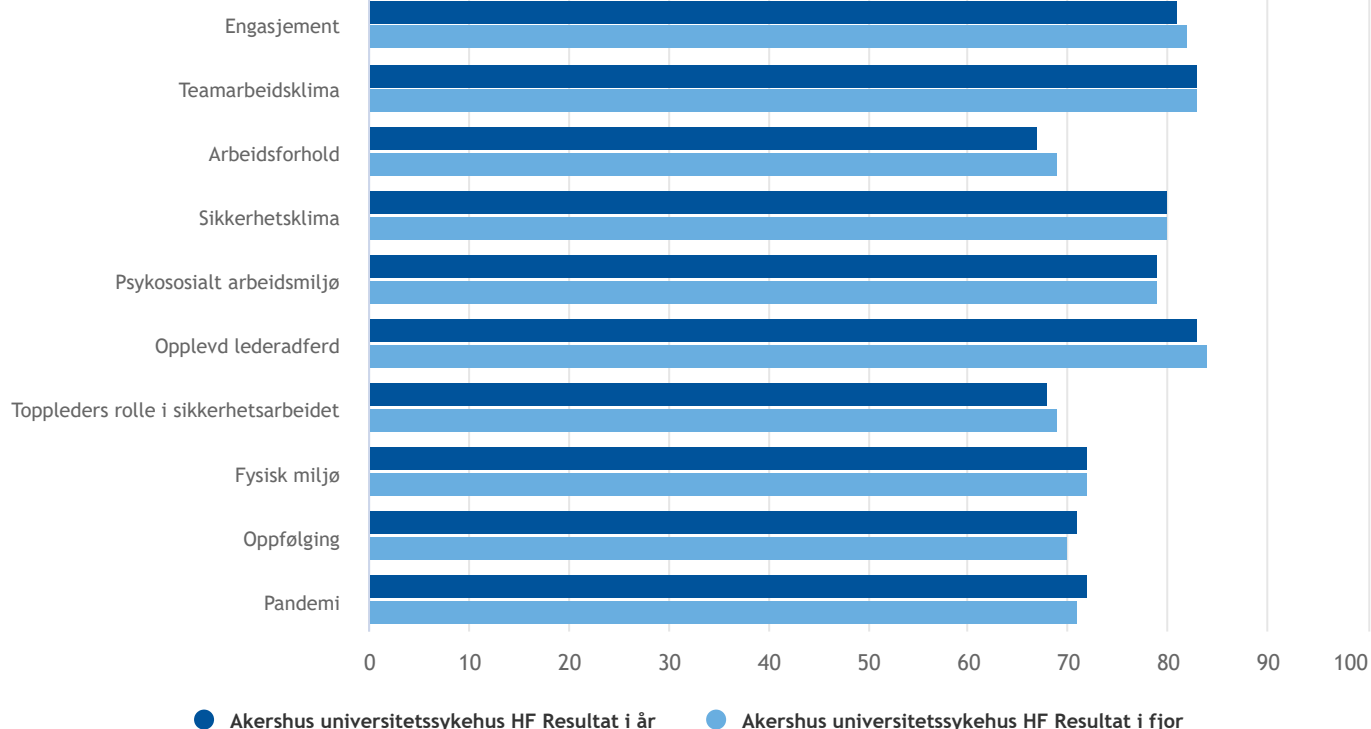
Svar Antall svar er antall spørreskjema som er fullført

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 >=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 >=75 i år%	Resultat i fjor	Skår >=75 i fjor%	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
ENGASJEMENT	6628	81	81%	82	82%		82
TEAMARBEIDSKLIMA	6624	83	85%	83	85%		84
ARBEIDSFORHOLD	6622	67	65%	69	67%		71
SIKKERHETSKLIMA	6611	80	79%	80	80%		82
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	6588	79	76%	79	75%		80
OPPLEVD LEDERADFERD	6590	83	83%	84	83%		84
TOPPLEDERS ROLLE I SIKKERHETSARBEIDET	4099	68	54%	69	55%		68
FYSISK MILJØ	6617	72	68%	72	68%		73
OPPFØLGING	6467	71	68%	70	67%		70
PANDEMI	6580	72	71%	71	69%		73



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.



- 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**
- 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
- Kolonne «Antall svar» viser antall personer som har besvart spørsmålet
- Kolonne «Antall vet ikke» viser antall personer som har valgt «Vet ikke/ikke relevant»
- 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
- Kolonne «Resultat i fjor», viser enhetens resultat i fjor
- Kolonne «Endring fra i fjor», viser om det har vært en signifikant endring siden i fjor
- Kolonnen viser helseforetakets samlede resultat i år
- Kolonnen viser helseregionens samlede resultat i fjor
- 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
- 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**

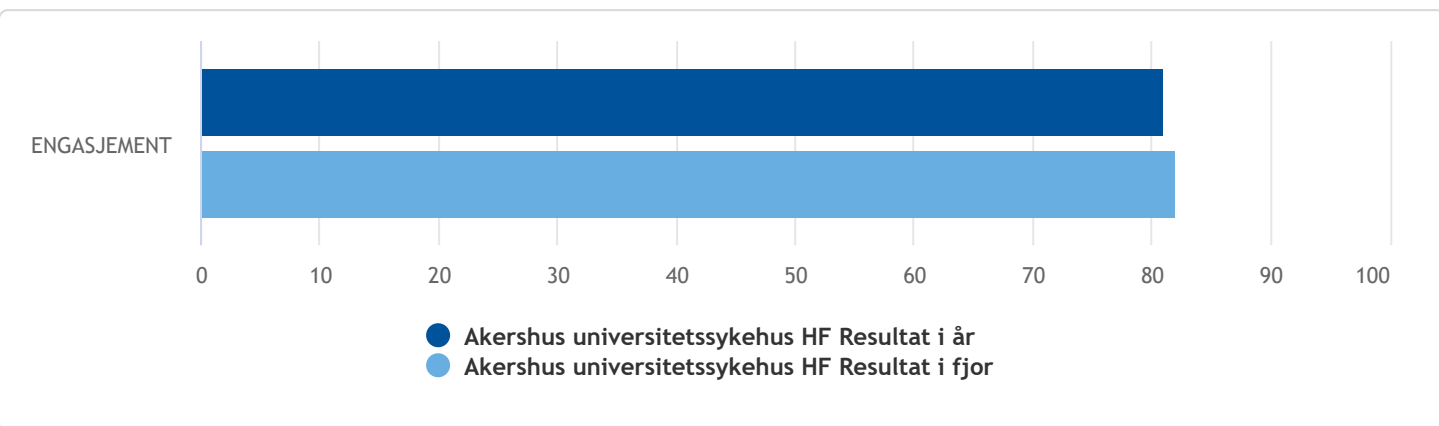
ENGASJEMENT

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.

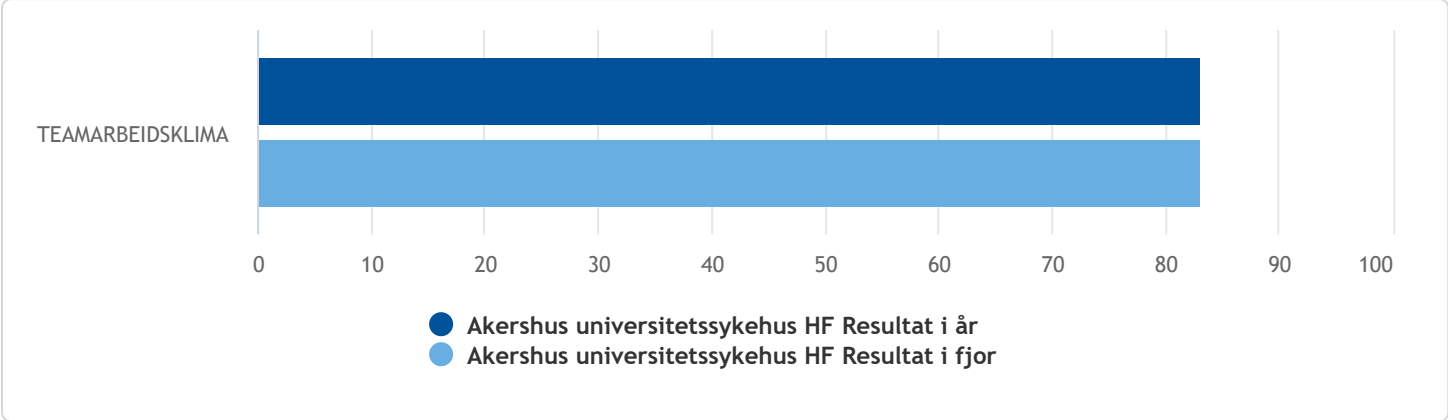
Høy skår indikerer et høyt engasjement.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Engasjement	6628		81	82		82
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	6612	21	89	90		90
Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	6600	32	83	84		85
Jeg får utvikle meg gjennom jobben	6598	34	80	80		80
Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	6574	58	76	77		77
Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	6600	32	71	72		72
Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	6612	20	85	86		87

TEAMARBEIDSKLIMA

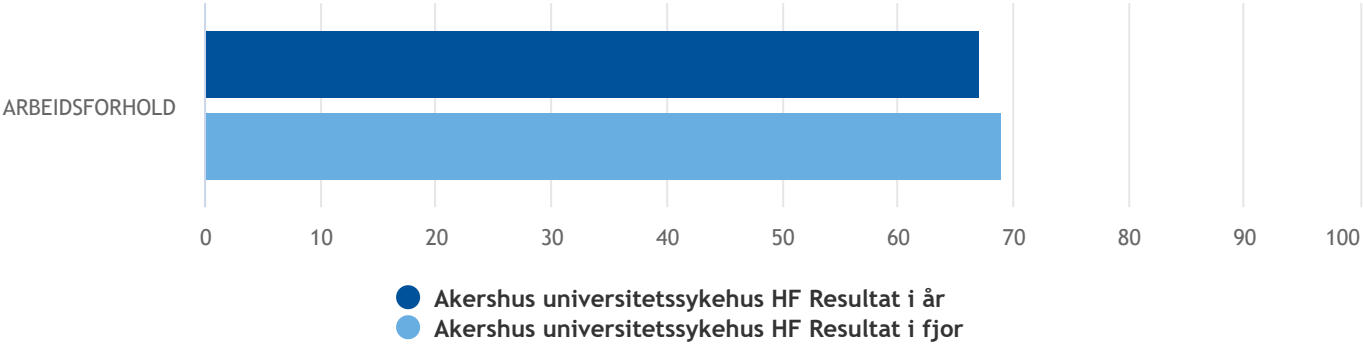
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper, både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et godt teamarbeidsklima.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Teamarbeidsklima	6624		83	83		84
Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	6536	97	83	83		84
Samarbeid med andre enheter fungerer godt	6461	172	74	75		77
Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	6613	20	90	90		91
Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	6618	15	90	90		91
Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	5700	933	76	76		78

ARBEIDSFORHOLD

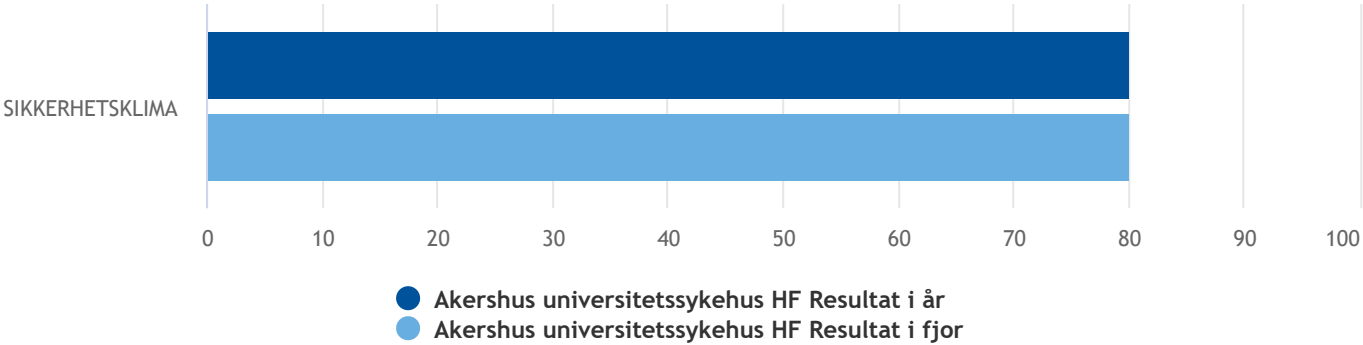
Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelig med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Arbeidsforhold	6622		67	69		71
Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	6593	40	71	72		74
Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	6601	32	59	62		65
Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	6603	30	71	72		74

SIKKERHETSKLIMA

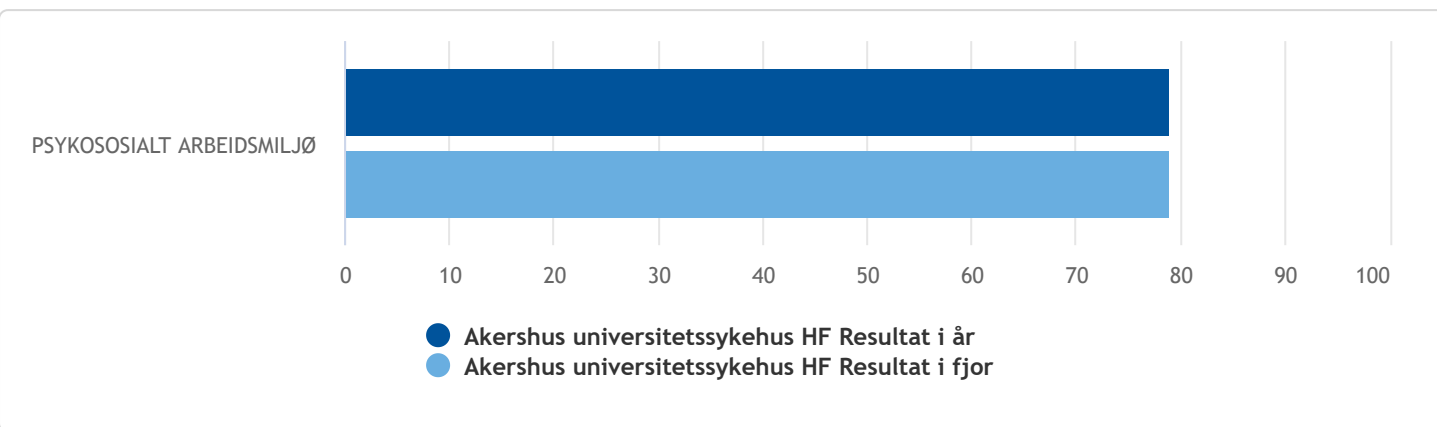
Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Sikkerhetsklima	6611		80	80		82
Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	6354	279	82	83		86
Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her	6447	186	77	77		79
Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	6482	151	78	78		79
Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	6181	452	80	81		81
Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig	5020	1613	80	81		83
Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	6170	463	83	84		86

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	HSØ i fjor
Psykososialt arbeidsmiljø	6588		79	79		80
Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	5305	1328	73	74		73
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	5952	681	81	80		83
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	5993	640	79	78		81
Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	5822	811	92	92		93
Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	6418	215	81	81		81
Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	5882	751	69	69		70

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.

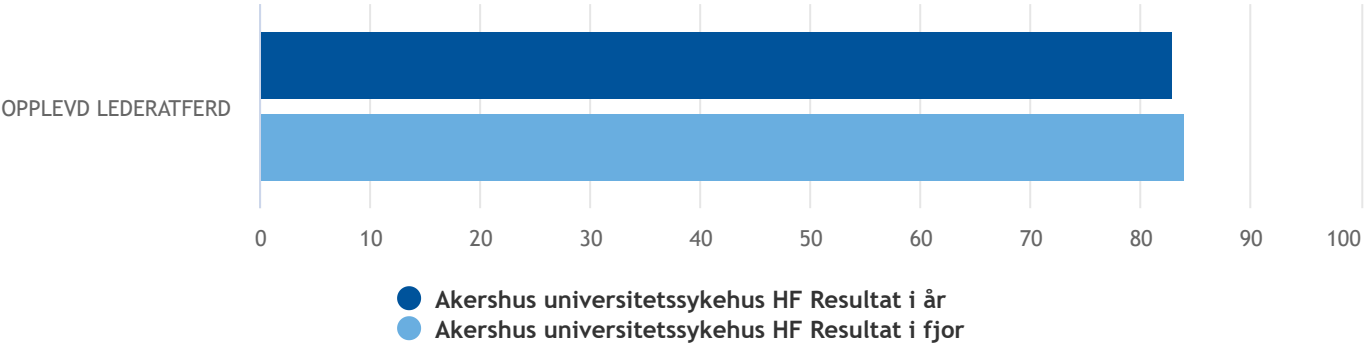
Både mobbing og trakassering er forbudt etter Arbeidsmiljøloven § 4-1. og § 4-3.

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

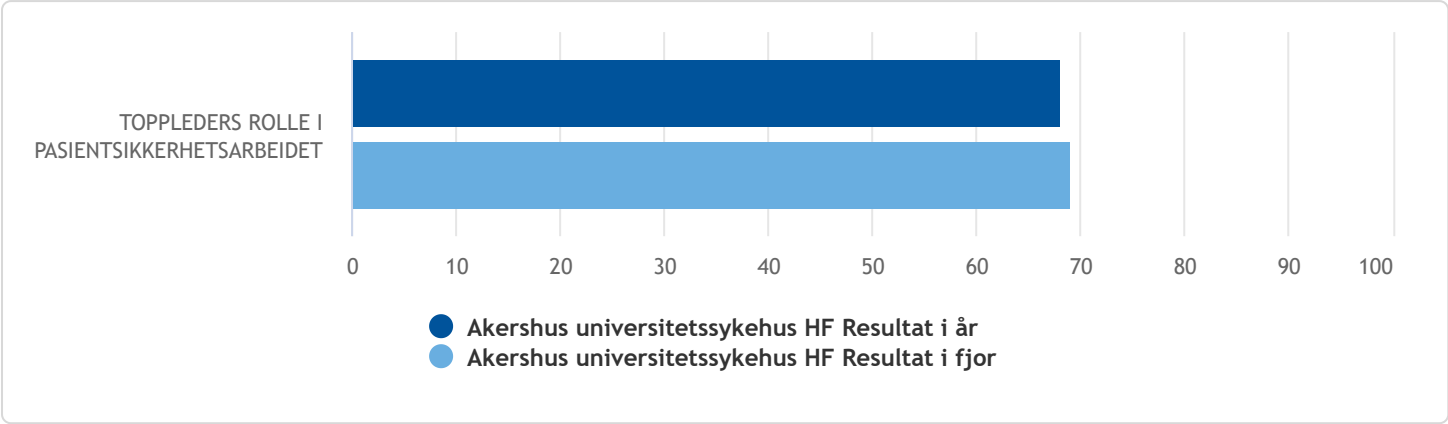
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere.
Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet.
Høy skår indikerer god ledelse.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Opplevd lederadferd	6590		83	84		84
Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	6500	133	85	86		85
Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	6566	67	86	87		86
Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	6227	406	82	83		83
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening	6391	242	80	80		80

TOPPLEDERS ROLLE I PASIENTSIKKERHETSARBEIDET

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

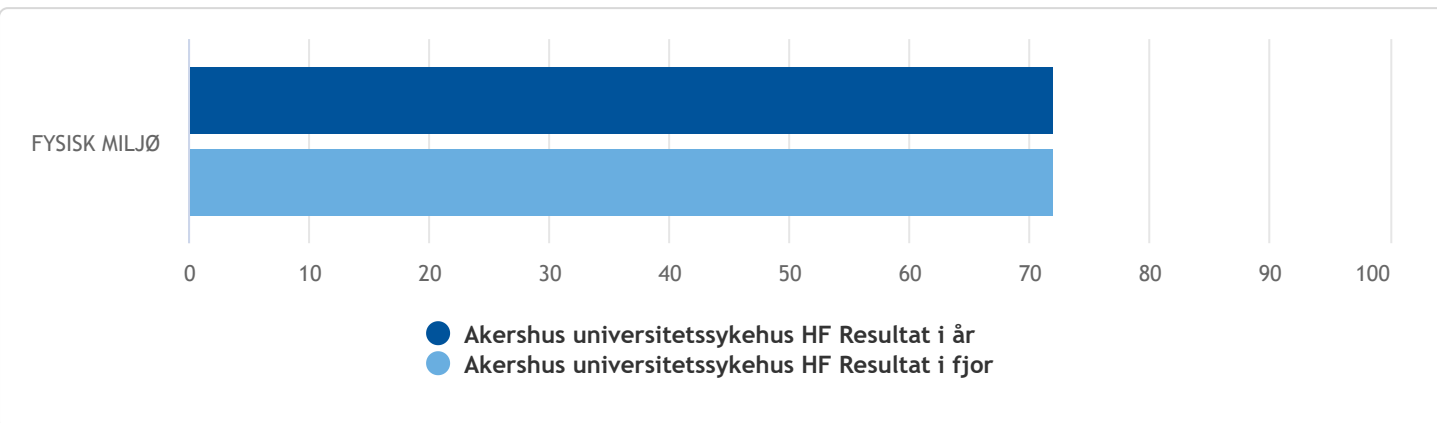


	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	4099		68	69		68
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	4099	2534	68	69		68

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.

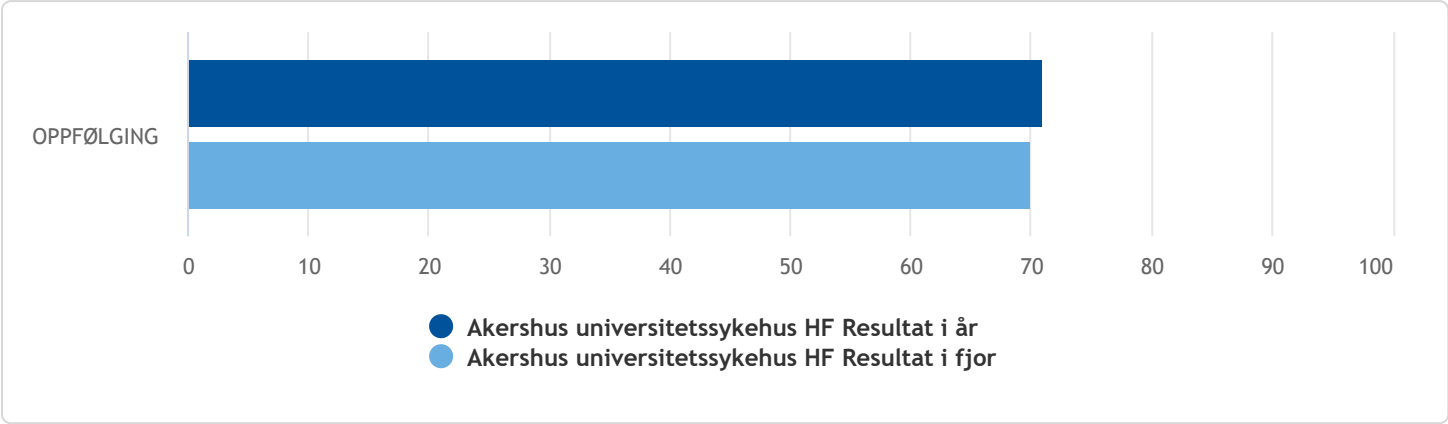
Det er ønskelig med høy skår på dette teamet.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Fysisk miljø	6617		72	72		73
Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)	6599	34	53	53		54
Her arbeides det godt med brannvern	6266	367	74	76		76
Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	6273	360	61	63		64
Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	4822	1811	80	79		79
Her arbeides det godt med smittevern	6398	235	83	81		85
Her arbeides det godt med strålevern	2964	3669	76	77		77
Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt	4577	2056	82	82		83
Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	5056	1577	72	72		72

OPPFØLGING

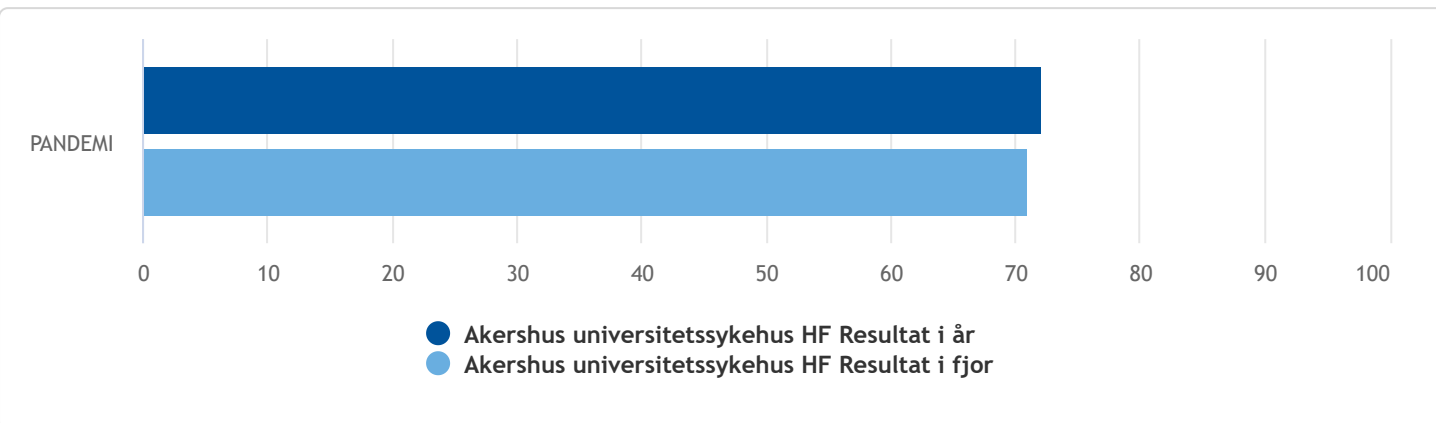
Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og at det er en høy grad av involvering.



	Antall svar	Antall vet ikke	Resultat i år	Resultat i fjor	Endring fra i fjor	HSØ i fjor
Oppfølging	6467		71	70		70
Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	6276	357	75	75		75
Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	5272	1361	66	64		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	HSØ i fjor
Pandemi	6580		72	71		73
Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	6062	571	54	59		61
Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien.	6380	253	86	85		85
Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien.	5814	819	67	68		67
Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern.	6069	564	79	76		79
Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet).	5997	636	79	76		80
Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	6190	443	60	58		57
Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien.	6508	125	79	74		78