



Forberedelse til medarbeiderundersøkelsen - (SETT INN STED OG DATO)

Agenda

- Hvorfor ForBedring
- Praktisk informasjon
- Avklaringer
- Plan for vår prosess



Den som vil lese mer: Intranett - [ForBedring - nasjonal medarbeiderundersøkelse \(fisp.no\)](https://fisp.no)



A-Å Linjeområder Arrangementer Kvalitetshåndbok Telefonkatalog

E

EK

EQS

F

Faktura

Flyktninger

Forbedringsarbeid

Forskning

Fredagsmøter

G

Gat og ressursstyring

H

Helse, miljø og sikkerhet

Hva er viktig for deg?

Hytter

I

Idemottaket

IKT-brukerstøtte

IKT-systemer

Influenzavaksine

Informasjonssikkerhet

Innkjøpssystem

Innovasjon

Intranett - brukerveiledning

K

Kantine og mat

Klage- og tilsynssaker

Klima og miljø - grønt sykehus

Klinisk simuleringssenter

Koding

Kommunikasjon og media

Kompetanse og utdanning

Kompetansebroen

Kompetanseportalen

Koronavirus

L

Laboratoriene

Lederinformasjon

Legemidler

Leger i spesialisering

Likestilling, inkludering og mangfold

Logo og profil

Læring og mestring

M

Medarbeiderundersøkelse

Medisinsk teknologisk utstyr

MetaVision

Mobiltelefon



A-Å Linjeområder Arrangementer Kvalitetshåndbok Telefonkatalog

Forside > ForBedring > ForBedring - nasjonal medarbeiderundersøkelse

ForBedring - nasjonal medarbeiderundersøkelse

ForBedring er den årlige undersøkelsen som skal kartlegge arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS (helse, miljø, sikkerhet).

Medarbeiderundersøkelsen er et viktig bidrag for å sikre et godt arbeidsmiljø der du jobber. Undersøkelsen omfatter både arbeidsmiljø, pasientsikkerhetskultur og HMS. Dette er områder som henger nært sammen og som påvirker hverandre.

Svarprosent 2022

➤ Oppdatert svarprosent for hele SIV

➤ Oppdatert svarprosent per enhet (trykk på organisasjon og bla deg ned til aktuell seksjon)

➔ Resultater ForBedring 2022, 2021 og 2020

Klinikk	Navn	År
Klinikk : Administrasjon (92)		
Klinikk : Kirurgisk klinikk (154)		
Klinikk : Klinikk fysikalsk medisin og rehabilitering (55)		
Klinikk : Klinikk medisinsk diagnostikk (85)		
Klinikk : Klinikk psykisk helse og avhengighet (151)		
Klinikk : Medisinsk klinikk (168)		
Klinikk : Overordnet (1)		
Klinikk : Prehospital klinikk (29)		
Klinikk : Servicedivisjon (114)		
Klinikk : SIV-ledergruppe (3)		

Oppløst av medarbeiderundersøkelsen

Spørsmålene i medarbeiderundersøkelsen

Søk...

Oppdatert svarprosent for hele SIV



Prosedyrer

- ForBedring - årlig undersøkelse av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur
- ForBedring - retningslinje for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen
- ForBedring - metoder og verktøy

Kontaktinformasjon

forbedring@siv.no

Kontaktpersoner:

Aktuelle nyheter



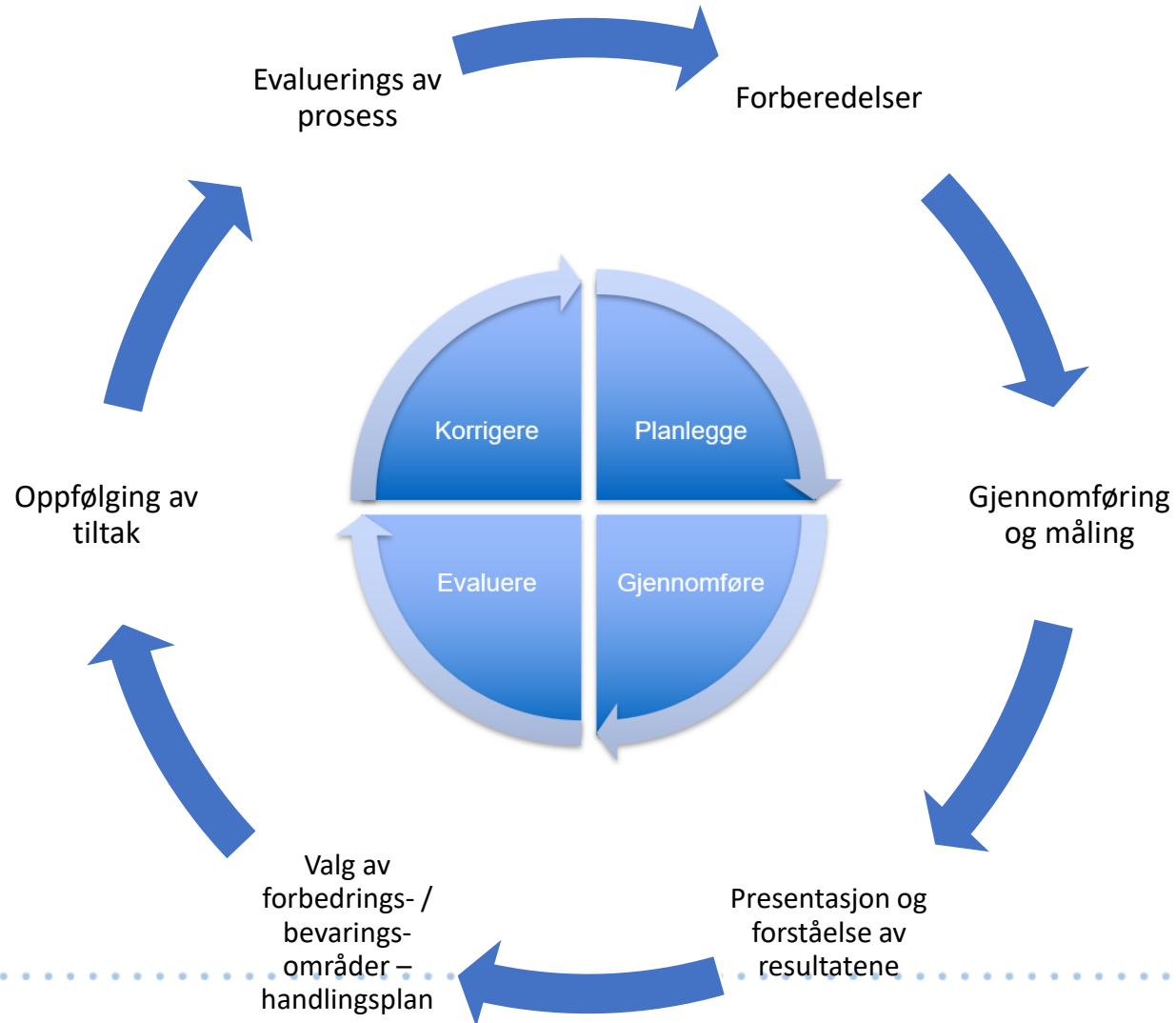
Hvorfor gjør vi dette?

- ForBedring er et nasjonalt verktøy for alle helseforetak. Hensikten er at medarbeiderne skal kunne gi tilbakemelding på sentrale sider ved arbeidsmiljø, HMS og pasientsikkerhet

Å måle er ikke et mål i seg selv:

- Det sentrale er kvalitativt arbeid med resultatene, som et ledd i løpende kvalitets- og forbedringsarbeid i helseforetaket og den enkelte seksjon / avdeling – i tråd med krav i f.eks.
 - Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten
 - Internkontrollforskriften HMS

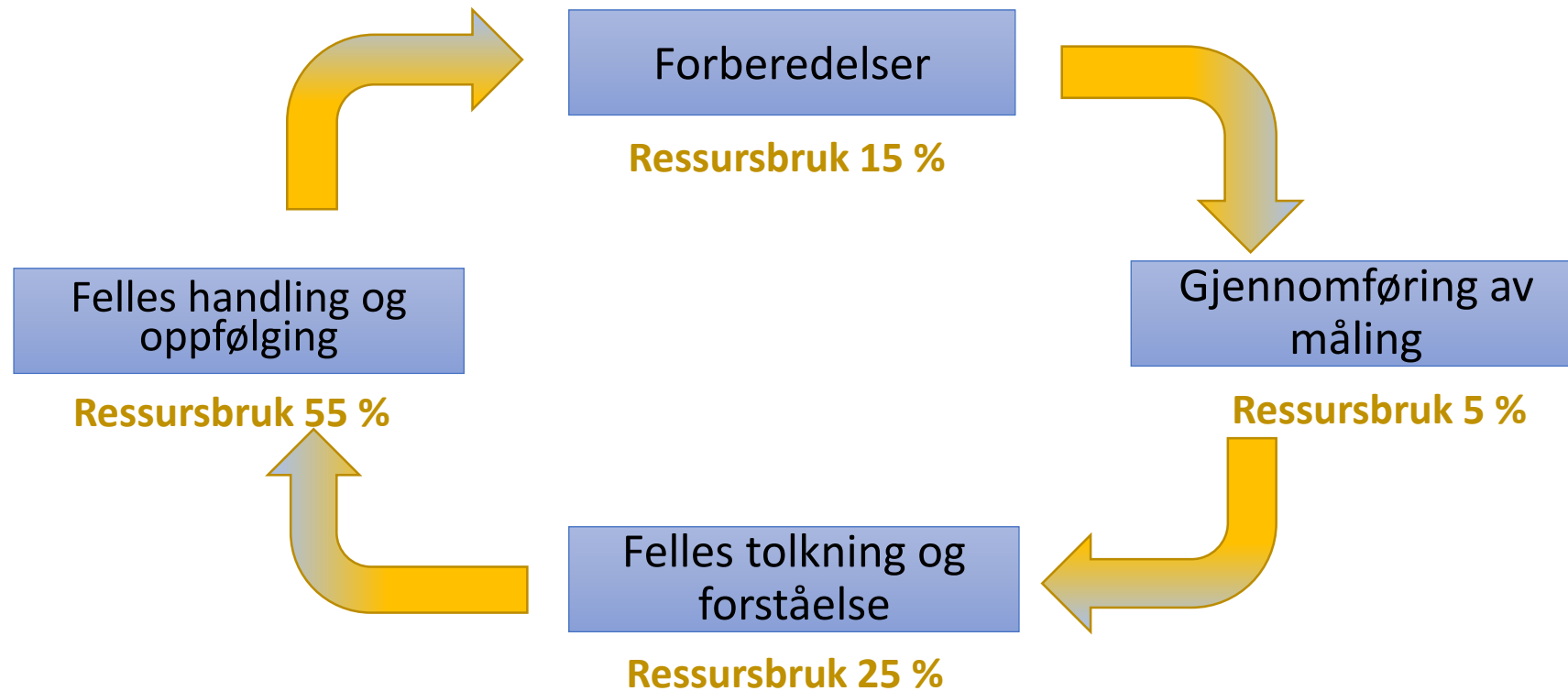
Årlig (og gjentakende) prosess - utviklingsarbeid



Dette foregår slik sett «løpende» i en «evig» syklus – alltid på jakt etter å bedre kvalitet, øke pasientsikkerhet og skape helsefremmende arbeidsmiljø.

En del av systematisk arbeid som skal gjennomføres.

Ressursbruk



Nærmere om verktøyet ForBedring

- ForBedring er et standardisert kvantitativt verktøy - det har dermed ulike fordeler og ulemper som er greit å vite om
- Satt sammen av flere ulike undersøkelser, og prøver å fange en kjerne av sentrale forhold - på et "lavterskel-vis" (er bare 41 påstander)
- I utgangspunktet 9 temaområder

Husker dere temaområdene?

Engasjement

Teamarbeidsklima

Arbeidsforhold

Sikkerhetsklima

Psykososialt arbeidsmiljø

Lederatferd

Toppleders rolle i sikkerhetsarbeid

Fysisk miljø

Oppfølging

Oppbygningen av svaralternativene

- Undersøkelsen opererer med gradering, hvor du velger ditt syn på alle 41 påstander fordelt på 9 temaområder

	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig	Vet ikke / Ikke relevant
Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avklaringer



- Kryss av på ALT – bruk VET IKKE / IKKE RELEVANT, kontra det å ikke krysse av. Det har betydning for statistikken. Eksempel: 5 stykker er invitert til å svare. 1 person vet ikke men svarer ikke noe. Da kommer det ikke noen rapport. Dersom vedkommende hadde svart VET IKKE hadde det kommet en rapport, selv om svaret VET IKKE ikke gir en egen skår inn i rapporten (gir ingen skår, men er et registrert svar).
- VIKTIG med høy og aktiv deltakelse både i det kvantitative (svare på ForBedring) – OG i det kvalitative hvor man arbeider med resultatene.
- Høy deltakelse, inkludering og medvirkning = aksept, eierskap og legitimitet for både prosess og tiltak styrkes (?)

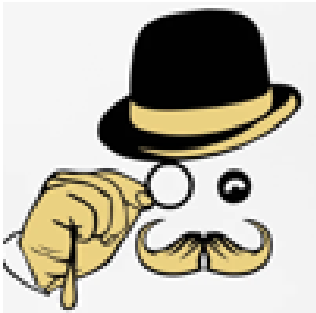
Avklaringer



- Målingen er et øyeblikksbilde (på godt og vondt). Subjektiv mening, men greit å holde seg til siste året hver gang som periode, slik at man «måler utviklingen» i eget arbeidssted
- Hva er «her»? «Her» er ditt arbeidssted. «Her» er ikke ment som sykehuset i stort, eller klinikken.
- Navn på leder man svarer på står på forsiden OG på siden om opplevd lederatferd (altså når man svarer inne i undersøkelsen)
- Navn på sted den ansatte tilhører står i epostinvitasjon og inne i selve undersøkelsen.

Avklaringer

- Svarene er anonyme – det sentrale er hva som svares, og det er også årsaken til at man ikke får ut rapport ved få svar (færre enn 5), jfr å bevare anonymiteten
- ForBedring sendes også ut på sms, men det fordrer at du har registrert ditt telefonnummer i GAT (?) / Personalportalen,



Engasjement

1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg
2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe
3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben
4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb
5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører
6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her

Teamarbeidsklima

- | | |
|----|----------------------------------------------------------------------|
| 7 | Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her |
| 8 | Samarbeid med andre enheter fungerer godt |
| 9 | Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det |
| 10 | Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår |
| 11 | Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her |

Arbeidsforhold

12	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min
13	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)
14	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten

	Sikkerhetsklima
15	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil
16	Det er trygt å si i fra om kritikkverdige forhold her
17	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem
18	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten
19	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig
20	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her

Psykososialt arbeidsmiljø

21	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler
22	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene
23	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene
24	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene
25	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering
26	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte

	Opplevd lederadferd
27	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid
28	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det
29	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag
30	Min nærmeste leder oppmuntret meg til å si ifra når jeg har en annen mening

	Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet
31	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket

Fysisk arbeidsmiljø

32	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner, og lignende.)
33	Her arbeides det godt med brannvern
34	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges
35	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer
36	Her arbeides det godt med smittevern
37	Her arbeides det godt med strålevern
38	Her er sikkerheten ved bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler, eller utstyr godt ivaretatt
39	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet

	Oppfølging
40	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten
41	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen

Når vi har målt – arbeider vi sammen

Oppfølgingen av resultatene fra ForBedring består av tre trinn:

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

Plan / årshjul her?

