

Resultater fra PLUS patientsikkerhedskultur måling

Region Hovedstaden
Maj 2019

Indhold

| | |
|---|---|
| Baggrund..... | 3 |
| Om PLUS undersøgelsen..... | 3 |
| Om PLUS spørgeskemaet og resultatmål..... | 3 |
| Regionale resultater for de otte PLUS temaer..... | 4 |
| Resultater for enkelte udsagn i temaerne..... | 5 |
| Resultater fra hospitals- /virksomhedsniveau..... | 6 |
| Regionale resultater for undergrupper..... | 6 |
| Regionale resultater for ledere og ikke ledere..... | 7 |
| Opsummering og anbefalinger..... | 7 |
| Bilagsliste..... | 9 |

Baggrund

Med udgangspunkt i rapporten ”Analyse af læringskultur, roller og ansvar i patientsikkerhedsarbejdet, Region Hovedstaden, 2017”, har koncernledelsen besluttet at måle patientsikkerhedskulturen årligt på alle Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder.

Patientsikkerhedskulturen afspejler medarbejdernes oplevede adfærd, holdninger, normer og værdier relateret til patientsikkerheden. Patientsikkerhedskulturen antages at være et underliggende fundament for patientsikkerheden, og der er dokumentation for at kulturen kan udvikle sig positivt parallelt med at antallet af specifikke utilsigtede hændelser nedbringes.

Til undersøgelse af patientsikkerhedskulturen er spørgeskemaet Safety Attitudes Questionnaire valgt. Dette er validert til brug i Danmark (SAQ-DK). Undersøgelsen har fået navnet PLUS, som står for Patient, Læring, Udvikling, Sikkerhed og indeholder 34 udsagn til at belyse patientsikkerhedskulturen.

Det er hensigten, at PLUS både kan monitorere på de handlinger, der er iværksat på baggrund af læringskulturanalysen, men også på de initiativer der er i gang med på hospitalerne og virksomheder, samt dem der potentielt igangsætter på baggrund af resultaterne fra PLUS.

Om PLUS undersøgelsen

Patientsikkerhedskulturmålingen blev gennemført fra 13. marts til 3. april 2019 på alle regionens hospitaler, i Psykiatrien, på hospitalsapoteker og i Akutberedskabet.

PLUS spørgeskema er udsendt til ”personale involveret i patientforløb”, i alt 30.115. Besvarelsesprocenten blev efter 3 uger 50%, dvs. at 15.106 medarbejdere har besvaret. Med en svarprocent i denne størrelse, giver resultaterne et rimeligt billede af medarbejdernes opfattelse af patientsikkerhedskulturen, hvor volumen i deltagelsen styrker resultaterne.

Spørgeskemaresultaterne giver et øjebliksbillede af, *hvordan* patientsikkerhedskulturen opleves af medarbejderne. Resultaterne har deres største værdi i forbedringsarbejdet på nederste ledelsesmæssige niveau som afsæt for dialog med medarbejdere om, *hvorfor* resultaterne ser ud, som de gør og de fremadrettede udviklings- og forbedringsmuligheder. Derved sættes resultaterne i sammenhæng med lokale arbejdsgange, procedurer, risikostyringsinitiativer osv. vedr. patientsikkerheden.

I det følgende præsenteres kun de samlede resultater for Region Hovedstaden samt resultater for hospitaler og virksomheder. Hospitaler og virksomheder modtager deres individuelle resultater direkte, og det samme gør afdelingerne.

Om PLUS spørgeskemaet og resultatmål

Ved PLUS-spørgeskema kan man som nævnt indfange et øjebliksbillede af patientsikkerhedskulturen. Skemaet indeholder 34 udsagn fordelt på otte temaer af kulturen: samarbejds-klima, sikkerhedsklima, forbedringer, jobtilfredshed, stress-erkendelse, ledelsen og

patientsikkerhed, arbejdsbetingelser og utilsigtede hændelser. Svarkategorierne er: ”helt enig”, ”delvist enig”, ”neutral”, ”delvist uenig”, ”helt enig” og ”ikke relevant”.

Resultaterne opgøres;

- 1) for hvert tema, som andelen af medarbejdere med en positiv holdning til fx temaet samarbejdsklima. Det svarer til andelen af medarbejdere, som har svaret ”helt enig” eller ”delvist enig” på alle udsagn inden for samarbejdsklima. Dette resultatmål benævnes % positive og kan kun beregnes ud fra rådata for hver medarbejder.
- 2) for hvert udsagn på spørgeskemaet. Her synliggøres andelen af svar inden for hver svarkategori. I nærværende rapport er andelen af positive svar på enkelt udsagn afrapporteret fx på udsagnet: ”Jeg ville føle mig tryk, hvis jeg var patient her”, hvor positive svar indeholder ”helt enig” og ”delvist enig”.

I tabellerne 1 og 2-6 i bilagslisten angives andelen af medarbejdere med en positiv holdning til kulturen (% positive). Farvemarkeringen signalerer følgende: rød svarer til at andelen af medarbejdere med en positiv holdning til kulturen fx forbedring er under 60%, gul svarer til, at % positive er mellem 60 og 80%, og grøn angiver, at % positive er 80% eller over.

Målet er at ligge over nederste tærskelværdi på 60% positive, og en forskel på 10 procentpoint eller mere ses som klinisk relevant ift. patientsikkerheden. Større forskelle i % positive fx mellem ikke ledere og ledere afspejler en kløft, således at væsentligt flere i den ene gruppe end i den anden gruppe har en positiv holdning til kulturen. En sådan kløft kan afspejle helt forskellig indsigt i arbejdsprocedurer, rammevilkår og udførelse af arbejde tættest på patienterne. Det kan udgøre en risiko for patientsikkerheden. Store forskelle bør således altid undersøges nærmere.

Spørgeskemaets opgørelsesmetode gør det vanskeligt at nå over de 60 hhv. 80% positive og sådanne resultater bør derfor anerkendes positivt. Resultater for % positive på under de 60% skal give anledning til undersøgelse af de underliggende årsager og det fremadrettede forbedrings- og læringsperspektiv. Dette gøres erfaringsmæssigt bedst ved dialogbaserede metoder på nederste ledelsesmæssige niveau.

Regionale resultater for de otte PLUS temaer

I bilagslistens tabel 1 ses % positive for de otte temaer af kulturen.

Samarbejdsklima, jobtilfredshed, stress-erkendelse og arbejdsbetingelser ligger alle over 60% positive. Helt overordnet ligger % positive for Region Hovedstaden højere end de danske referenceværdier fra valideringen af spørgeskemaet i 2011. Især ses der positiv forskel på jobtilfredshed og stress-erkendelse, hvor % positive for Region Hovedstaden ligger mere end 10 procentpoint over referencetallene. Der eksisterer ikke nationale referenceværdier til temaerne forbedringer og utilsigtede hændelser. Forbedringspotentialet synes størst for sikkerhedsklima, ledelse og patientsikkerhed og utilsigtede hændelser.

Resultater for enkelte udsagn i temaerne

I dette afsnit beskrives resultater for udvalgte udsagn inden for hver af de otte temaer, som er undersøgt ved PLUS. Svarfordelingen for samtlige udsagn ses i bilagslistens tabel 3.

For temaet samarbejde er det værd at nævne, at 80% svarer ”helt enig” eller ”delvist enig” i, at det bliver værdsat når de kommer med forslag og ideer - til patientsikkerheden. Tilsvarende angiver hele 88% af medarbejderne, at det er naturligt for dem at stille spørgsmål. Dette afspejler i princippet psykologisk tryghed blandt medarbejderne.

Til trods for at temaet sikkerhedsklima ligger lavt på % positive angiver 80%, at de ville føle sig trygge, hvis de var patienter her. Her vil det være interessant at undersøge, hvorfor der på den anden side er 12%, som angiver at de ikke er enige i dette. Dette udsagn er godt som en generel temperaturmåling på kvaliteten af patientsikkerhedskulturen. Ifht. læring, angiver 54% sig ”helt enig” eller ”delvist enig” i at ”kulturen her hos os gør det nemt at lære af andres utilsigtede hændelser”. På den ene side positivt, men hvad med den anden halvdel? Kan vi blive endnu bedre og tydeligere i, at vi ønsker læring, og skabe rammerne herfor.

For temaet jobtilfredshed er andelen af positive svar (”helt enig” eller ”delvist enig”) for samtlige udsagn i temaet højere end 80%. Hele 90% kan godt lide deres arbejde, og 80% er ”helt enig” eller ”delvist enig” i ”at arbejde her er som at være medlem af et velfungerende team”. Et flot resultat.

Temaet vedr. stress-erkendelse belyser i hvor høj grad den enkelte medarbejder har en erkendelse af, at forskellige typer stress kan have indflydelse på kvaliteten af det leverede arbejde og dermed patientsikkerheden. Stress-erkendelse skal altid ses i en tæt sammenhæng med de opgaver, som den enkelte står i i sit speciale – hvert speciale sine stressorer og dermed udfordringer med patientsikkerheden. Overordnet er 81% ”helt enig” eller ”delvist enig” i at ”når arbejdsbyrden bliver for stor går det ud over kvaliteten af mit arbejde”, hvilket kan tolkes som et udtryk for, at man er bevidst om denne risikofaktor for patientsikkerheden.

Ledelsestemaet har været meget i fokus i undersøgelsesperioden, da flere af spørgsmålene går tæt på ledelsens arbejde med patientsikkerhed. Det gør de, fordi litteraturen bekræfter, at der er sammenhæng mellem kvaliteten af ledelsen og patientsikkerhedskulturen. Af alle temaerne er ledelsestema, det som i den videnskabelige litteratur scorer lavest på % positive, hvilket også ses for Region Hovedstaden. Resultaterne afspejler at 73% oplever, at ”ledelsen støtter mig i mit daglige arbejde”, og 71% ”at ledelsen gør et godt stykke arbejde, mens 55% mener, at de ”ikke får tilstrækkelig information fra ledelsen” ifm. Patientsikkerhed, og kun 37% mener ”at bemandingen er tilstrækkelig ifht antallet af patienter”. Det skal nævnes at der er mange neutrale svar på ledelsesudsagnene. Samme mønster er set i tidligere danske undersøgelser, og igen må en dybdegående dialogbaseret undersøgelse af årsagerne til resultaterne for de enkelte udsagn i ledelsestemaet anbefales. Der er dansk evidens for at patientsikkerhedskulturen kan forbedres med en ledelsesintervention. Givet de opnåede resultater og den danske evidens, så er spørgsmålet om lederne i Region Hovedstaden er tilstrækkeligt klædt på til patientsikkerhedsledelse? Er de bevidste om deres rolle, og hvordan de kan påvirke kulturen positivt? Dette kunne være et regionalt indsatsområde, som dog bør koordineres/udvikles med igangværende tilbud og aktiviteter og iværksættes i samarbejde med virksomheder og hospitaler.

For temaet arbejdsbetingelser mener 72% at nyt personale får en god introduktion, mens 12% er uenige. Samtidig er der 13%, der er uenige i at personalet får en god introduktion til patientsikkerhed, hvilket bør undersøges nærmere i lokalt regi, og er en af de mere håndgribelige ting at tage fat i.

I forbindelse med temaet utilsigtede hændelser, er der generelt mange neutrale svar. Det er positivt, at 70% mener at utilsigtede hændelser bliver håndteret på en god måde, men her ses også et lærings- og forbedringspotentiale, 33% er helt eller delvist enige i, at utilsigtede hændelser påvirker dem på en negativ måde, hvilken betydning dette har i praksis, bør man kigge nærmere på lokalt.

Resultater fra hospitals- /virksomhedsniveau

I dette afsnit beskrives resultater for % positive på hospitals- og virksomhedsniveau. Resultaterne ses i bilagslistens tabel 2.

Virksomhederne, som ikke har sengeafsnitsfunktion har en højere andel af medarbejdere med en positiv holdning til kulturen (% positive) end de øvrige hospitaler. Det anerkendes, at % positive generelt ligger så højt for både Steno og Apoteket. Steno scorer højest af alle på to temaer; jobtilfredshed og arbejdsbetingelser. Der er en relativt stor forskel i % positive hospitalerne og virksomhederne imellem; der ses en variation på mellem 8 og 34 procentpoint på tværs af temaer og hospitaler/virksomheder.

For Bornholms hospital og Akutberedskabet ses lidt flere temaer, hvor % positive ligger under de 60% end for de øvrige hospitaler/virksomheder. Årsagen til at disse to scorer under de 60% bør undersøges i lokalt regi. Ellers ses et lignende mønster for % positive på tværs af hospitalerne, dvs. at resultaterne ligner hinanden på temaniveau. Det bør anerkendes positivt, at Akutberedskabet scorer højt på stress-erkendelse, da lige netop medarbejderne i Akutberedskabet udsættes for stressende situationer, hvor der skal træffes livsvigtige beslutninger, og her er det essentielt at erkende, når egen stress kan påvirke patientsikkerheden negativt.

På tværs af hospitaler og virksomheder er resultaterne for sikkerhedsklima, ledelse og patientsikkerhed og utilsigtede hændelser svagest, og det bør undersøges lokalt, hvorfor de ser ud som de gør, hvad man kan lære af det og af hinanden, og fokus bør være på effektive lokale forbedringsinitiativer.

Regionale resultater for undergrupper

I dette afsnit beskrives regionale resultater for % positive for faggrupper, køn og alder. Resultaterne ses i bilagslistens tabel 4-6.

Det besvarelsesmønster som ses overordnet for Region Hovedstaden i tabel 1, går igen i faggruppebesvarelsenerne i tabel 4, lige på nær for service og teknisk personale, som scorer meget højt på jobtilfredshed. Kun for temaerne samarbejds-klima og sikkerhedsklima ses ikke klinisk relevante forskelle.

Resultaterne i tabel 5 for mænd og kvinder indikerer ingen klinisk relevante forskelle.

For de aldersopdelte resultater i tabel 6, ses en variation i % positive mellem aldersgrupperne på 19 procentpoint, de yngre grupper ser ud til at score lavest, og der er derfor tale om klinisk relevante forskelle, som man kan vælge at undersøge nærmere.

Regionale resultater for ledere og ikke ledere

I dette afsnit beskrives regionale resultater for % positive for ledere henholdsvis ikke ledere. Resultaterne ses i bilagslistens tabel 7.

I forhold til besvarelserne af leder og ikke ledere er der en tydelig kløft mellem opfattelsen af kulturen på 6 af de 8 temaer, og de er klinisk relevante. En stor andel af lederne har en positiv opfattelse af patientsikkerhedskulturen, mens det ser anderledes ud for ikke ledere. I den videnskabelige litteratur er denne tendens kendt, og det anbefales at arbejde mere med at undersøge årsagerne hertil og bygge bro mellem ledere og ikke leders opfattelse af patientsikkerhedskulturen. Kun derved kan ledelserne tage beslutninger, der understøtter optimal patientsikkerhed.

Opsummering og anbefalinger

Resultaterne fra PLUS for Region Hovedstaden er overordnet positive, men vidner også om, at der er plads til forbedring. Der er mønstre - med forbedringspotentiale - der går på tværs af hospitaler, faggrupper, køn og alder. Det gælder for temaerne sikkerhedsklima (som indeholder spørgsmål om håndtering af patientsikkerhed og læring fra UTH), ledelse og patientsikkerhed og utilsigtede hændelser, hvor sikkerhedsklima og utilsigtede hændelser bør behandles i lokalt regi på afdelingerne, mens patientsikkerhedsledelse også kunne være et mere overordnet regionalt indsatsområde fremadrettet, som bør ses i samspil med planlagte og igang værende initiativer og afklares i tæt samarbejde med hospitaler og virksomheder.

Resultater på overordnet regionalt niveau kan udligne variationer, som er vigtige at kende og arbejde med på nederste lokale ledelsesmæssige niveau – hvorfor afdelingerne får deres egne resultater at arbejde med. Her kan ledelserne lokalt i dialog med medarbejderne blive kloge på, hvorfor resultaterne ser ud som de gør, finde styrker og svagheder og undersøge, hvad der kan gøres for at forbedre dem – hertil er der bl.a. udarbejdet miniguider og et inspirationskatalog. Den lokale proces med bearbejdning af resultater er yderst vigtig, herunder dialogen, og sidst men ikke mindst, er det vigtigt, at afdelinger og afsnit sætter sig realistiske mål for forbedring og læring over tid. Målsætninger skal komme fra afdelingerne selv, så de understøtter motivation, fastholdelse af indsatsen og evt. planlagte eller i gang værende initiativer. Mens evt. regionale initiativer kan understøtte dette arbejde. Koncerndirektionen kan med fordel gå i dialog med hospitalerne/virksomhederne om de resultater, der kalder på nærmere analyse og evt. forbedring, og her kan PLUS-teamet evt. supportere.

En systematisk analyse af variationer mellem afdelinger vil være forankret CHR, og den viden, der udspringer heraf vil blive delt. Variationer på tværs af afdelinger, specialer osv. vil vise

hvilke enheder, der fx scorer højt indenfor forskellige temaer, og her kan det være værd at undersøge, hvorfor, og hvad det er man gør lige netop der?

PLUS lægger op til at arbejde i dybden med et fænomen - kultur - der understøtter høj patientsikkerhed. Her er det vigtigt, at medarbejderne i Region Hovedstaden føler sig hørt og inddraget, og at der derefter samles op på, hvilke initiativer hospitalerne vælger at arbejde videre med, og hvordan. Denne viden er yderst værdifuld til de kommende års arbejde med patientsikkerhedskultur.

Endvidere kan nævnes, at der er flere tilbud til at understøtte lærings- og forbedringsarbejdet med kulturen. Fx har alle hospitaler og virksomheder fået tilbudt afholdelse af masterclass i PLUS lokalt hos dem. På disse masterclasses arbejdes der med, hvordan man får skabt bro mellem PLUS-resultater samt patientsikkerheds- og forbedringsarbejdet. Og der vil være en blanding af små oplæg, og konkret rådgivning ift. egne resultater fra specialister. Derudover, er der tilbud om masterclasses baseret på interventioner målrettet temaer i PLUS, herunder fx defusing, systematisk feedback og psykologisk tryghed. PLUS-teamet er endvidere også disponible til at facilitere arbejdet med patientsikkerhedskulturen i afdelingerne, og dette kan evt. koordineres med de lokale kontaktpersoner for PLUS.

Region Hovedstaden har i samarbejde med Københavns Universitet udviklet masterkurser i ”Patientsikkerhed og læringskultur”. Det første kursus afholdes i efteråret 2019 og næste kursus i foråret 2020. Masterkurserne er målrettet risikomanagere, patientsikkerheds-koordinatorer og ledere. Kurserne vil blive gentaget grundet stor interesse både fra Region Hovedstaden, men også fra de øvrige regioner.

Det anbefales, at PLUS-målingen gentages om et år i 2020 for at etablere målingen og opretholde fokus og motivation, og derefter hvert andet år. Her er det vigtigt, at det er alternerende med den store TrivselOP undersøgelse. Argumenterne for hvert andet år er dels, at det trækker veksler på medarbejderne, som allerede svarer på mange spørgeskemaer, og dels at det tager tid at ændre kultur, og dermed tid før man kan se konsekvenserne af lærings- og forbedringsindsatserne.

Bilagsliste



| | | |
|---------------|-------------------------------|--|
| under 60% | Indsats anbefales | |
| Ml. 60 og 80% | Indsats vurderes | |
| 80% og over | Bevar niveauet | |
| | | |
| | Anonymiseret - antal svar < 5 | |

Tabel 1. Region Hovedstaden, % positive for de otte temaer af patientsikkerhedskulturen

| | Samarbejds klima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utsigtede hændelser |
|------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------|---------------------|
| I alt (15.119) | 69% | 47% | 66% | 76% | 60% | 45% | 66% | 36% |
| Danske referencedata | 65% | 45% | | 64% | 50% | 43% | 63% | |
| Forskel RH og danske referencedata | 4% | 2% | | 12% | 11% | 2% | 3% | |

Tabel 2. % positive for de otte temaer af patientsikkerhedskulturen på hospitals-/virksomhedsniveau

| | Samarbejds klima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utsigtede hændelser |
|--|------------------|-----------------|--------------|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------|---------------------|
| Amager og Hvidovre Hospital (1268) | 68% | 43% | 63% | 73% | 63% | 41% | 63% | 35% |
| Bispebjerg og Frederiksberg Hospital (1188) | 72% | 48% | 71% | 79% | 62% | 50% | 67% | 35% |
| Bornholms Hospital (262) | 58% | 35% | 53% | 66% | 61% | 32% | 58% | 31% |
| Herlev og Gentofte Hospital (3327) | 70% | 49% | 67% | 78% | 61% | 47% | 68% | 38% |
| Nordsjællands Hospital (1714) | 67% | 45% | 65% | 75% | 62% | 44% | 66% | 33% |
| Region Hovedstadens Akutberedskab (180) | 58% | 34% | 55% | 55% | 66% | 25% | 65% | 28% |
| Region Hovedstadens Apotek (184) | 69% | 47% | 76% | 81% | 61% | 55% | 74% | 37% |
| Region Hovedstadens Psykiatri (2390) | 71% | 52% | 71% | 76% | 58% | 51% | 63% | 40% |
| Rigshospitalet (4486) | 68% | 45% | 65% | 75% | 58% | 42% | 66% | 36% |
| Steno Diabetes Center Copenhagen (107) | 71% | 60% | 78% | 79% | 60% | 59% | 80% | 32% |
| | Samarbejds klima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utsigtede hændelser |
| Forskel mellem hospitaler/virksomheder | 58% - 72% | 34% - 60% | 53% - 78% | 55% - 81% | 58% - 66% | 25% - 59% | 58% - 80% | 28% - 40% |
| Forskel i % point | 14 | 26 | 25 | 26 | 8 | 34 | 22 | 12 |

Tabel 3. Region Hovedstaden, svarfordeling for de enkelte udsagn i hvert tema

| | Helt enig og delvis enig | Neutral og ikke relevant | Helt uenig og delvis uenig |
|---|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Samarbejdsclima | | | |
| 1. Her værdsættes det, at vi kommer med forslag og ideer | 80,2% | 14,1% | 5,7% |
| 2. Det er svært for mig at få det sagt, hvis jeg oplever problemer i forbindelse med pleje og behandling af patienter | 16,1% | 20,1% | 63,8% |
| 3. Konfliktløsning blandt ansatte her hos os handler ikke om, hvem der har ret, men hvad der er bedst for patienten | 62,1% | 25,2% | 12,7% |
| 4. Jeg får den hjælp og støtte fra mine kollegaer, som jeg har brug for, for at kunne tage mig godt af patienterne | 81,1% | 13,6% | 5,2% |
| 5. Det er naturligt for personalet at stille spørgsmål, hvis der er noget, vi ikke forstår | 88,4% | 7,7% | 3,9% |
| 6. Her arbejder sundhedsfagligt personale sammen som et velfungerende team | 80,2% | 12,0% | 7,8% |
| Sikkerhedsklima | | | |
| 7. Jeg ville føle mig tryk, hvis jeg var patient her | 79,7% | 12,2% | 8,1% |
| 8. Vi håndterer utilsigtede hændelser på en hensigtsmæssig måde | 62,2% | 25,9% | 11,9% |
| 9. Jeg ved, hvor og hvordan, jeg kan få svar på spørgsmål om patientsikkerhed | 63,8% | 22,8% | 13,4% |
| 10. Jeg får passende tilbagemeldinger på, hvordan jeg klarer mine arbejdsopgaver | 56,7% | 22,8% | 20,6% |
| 11. Det er svært at diskutere utilsigtede hændelser her hos os | 12,5% | 23,5% | 64,0% |
| 12. Kollegaer opfordrer mig til at sige til, hvis jeg er bekymret for patientsikkerheden | 52,7% | 36,1% | 11,2% |
| 13. Kulturen her hos os gør det nemt at lære af andres utilsigtede hændelser | 54,1% | 29,8% | 16,1% |
| Forbedringer | | | |
| 14. Hvis jeg kom med forslag til forbedring af patientsikkerheden, ville ledelsen følge op på dem | 64,5% | 25,1% | 10,4% |
| Jobtilfredshed | | | |
| 15. Jeg kan godt lide mit arbejde | 90,5% | 6,4% | 3,1% |
| 16. At arbejde her er som at være medlem af et velfungerende team | 80,9% | 10,9% | 8,2% |
| 17. Her er det godt at arbejde | 82,9% | 10,1% | 7,1% |
| 18. Jeg er stolt over at arbejde her hos os | 81,2% | 13,1% | 5,8% |
| 19. Vi er karakteriseret ved en høj arbejdsmoral | 81,8% | 12,4% | 5,8% |
| Stress-erkendelse | | | |
| 20. Når arbejdsbyrden bliver for stor, går det ud over kvaliteten af mit arbejde | 81,9% | 8,3% | 9,8% |
| 21. Når jeg er træt, er jeg mindre effektiv | 79,6% | 10,9% | 9,5% |
| 22. Jeg er mere tilbøjelig til at begå fejl i anspændte eller konfliktfyldte situationer | 64,1% | 18,9% | 17,0% |
| 23. Træthed forringer kvaliteten af mit arbejde i akutte situationer | 60,8% | 20,6% | 18,6% |
| Ledelse af patientsikkerhed | | | |
| 24. Ledelsen støtter mig i mit daglige arbejde | 73,6% | 16,7% | 9,7% |
| 25. Ledelsen beslutter og gør ikke bevidst noget, som kan forringe patientsikkerheden | 71,0% | 20,7% | 8,3% |
| 26. Ledelsen gør et godt arbejde | 71,6% | 18,9% | 9,6% |
| 27. Ledelsen tager hånd om personaleproblemer på en konstruktiv måde | 60,9% | 22,6% | 16,4% |
| 28. Jeg får tilstrækkelig information om utilsigtede hændelser fra ledelsen | 44,8% | 31,8% | 23,4% |
| 29. Bemandingen er tilstrækkelig i forhold til antallet af patienter her hos os | 37,2% | 18,3% | 44,5% |
| Arbejdsbetingelser | | | |
| 30. Nyt personale får en god introduktion | 72,7% | 15,1% | 12,2% |
| 31. Jeg har normalt adgang til alle de oplysninger, jeg har brug for, for at kunne træffe beslutninger om pleje og behandling | 74,8% | 19,5% | 5,7% |
| 32. Personale, der er under oplæring inden for mit fagområde, får den nødvendige supervision | 67,3% | 18,8% | 13,9% |
| Utilsigtede hændelser | | | |
| 33. Utilsigtede hændelser påvirker mig på en negativ måde | 33,0% | 37,8% | 29,2% |
| 34. Vi er gode til at håndtere belastende oplevelser | 70,0% | 21,3% | 8,7% |



| | | |
|---------------|-------------------------------|--|
| under 60% | Indsats anbefales | |
| Ml. 60 og 80% | Indsats vurderes | |
| 80% og over | Bevar niveauet | |
| | | |
| | Anonymiseret - antal svar < 5 | |

Tabel 4. Region Hovedstaden, % positive for de otte temaer af patientsikkerhedskulturen fordelt på faggrupper

| | Samarbejdsklima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utilisgitede hændelser |
|--|-----------------|-----------------|--------------|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|
| Administrativ personale (1341) | 68% | 48% | 61% | 73% | 55% | 44% | 61% | 35% |
| Læge- og tandlægepersonale (2572) | 71% | 49% | 72% | 76% | 66% | 47% | 66% | 46% |
| Plejepersonale (8236) | 69% | 46% | 65% | 76% | 61% | 44% | 68% | 33% |
| Pædagogisk personale m.fl. (113) | 63% | 46% | 63% | 72% | 52% | 38% | 48% | 37% |
| Service- og teknisk personale (510) | 66% | 50% | 65% | 85% | 52% | 51% | 59% | 47% |
| Øvrigt sundhedspersonale (2334) | 68% | 46% | 68% | 76% | 57% | 45% | 65% | 36% |
| | Samarbejdsklima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utilisgitede hændelser |
| Interval mellem professioner | 63% - 71% | 46% - 50% | 61% - 72% | 72% - 85% | 52% - 66% | 38% - 51% | 48% - 68% | 33% - 47% |
| Forskel i % point | 8 | 4 | 11 | 13 | 14 | 13 | 20 | 14 |

Tabel 5. Region Hovedstaden, % positive for de otte temaer af patientsikkerhedskulturen fordelt på køn

| | Samarbejdsklima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utilisgitede hændelser |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|--------------|----------------|-------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|
| Kvinde (12347) | 69% | 46% | 66% | 76% | 60% | 45% | 66% | 36% |
| Mand (2759) | 68% | 51% | 69% | 76% | 60% | 47% | 65% | 40% |
| | Samarbejdsklima | Sikkerhedsklima | Forbedringer | Jobtilfredshed | Stress-erkendelse | Ledelsen og Patientsikkerhed | Arbejdsbetingelser | Utilisgitede hændelser |
| Forskel mellem kvinder og mænd | 68% - 69% | 46% - 51% | 66% - 69% | 76% - 76% | 60% - 60% | 45% - 47% | 65% - 66% | 36% - 40% |
| Forskel i % point | 1 | 5 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 4 |

