



Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Dato:	16.04.2026
Saksansvarlig:	Kenneth Grav, HR-sjef
Saksbehandler:	Andreas Ertesvåg
Møtedato:	29. april 2026
Saksnr i Elements:	2022/1247

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
29/26	29.04.2026	Styret i Finnmarkssykehuset HF

ForBedring 2026 Finnmarkssykehuset HF

Ingress

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for niende gang i 2026. Resultatene fra ForBedring 2026 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 2026 til orientering.

Ole Hope
Administrerende direktør



Formål/Sammendrag

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Finnmarkssykehuset HF hadde i 2026 en samlet svarprosent på 70,9 %. Overordnet er resultatet på samme nivå som i 2025. Undersøkelsen skal følges opp, og det skal være lokal medvirkning i dette arbeidet. Styret informeres om det overordnede resultatet.

Bakgrunn

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for niende gang i 2026. Undersøkelsen ble gjennomført i februar/mars.

Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF hadde i 2026 en samlet svarprosent på 70,9 %. Målsetningen er 70 %. Det har vært lagt vekt på å få fram hvor viktig det er at ansatte deltar i undersøkelsen, spesielt nå som det skjer flere endringer. Det er variasjon mellom enhetene, men undersøkelsen gir et godt grunnlag for forbedringsarbeid lokalt.

ForBedring består av ti tema. Hvert tema har ulike påstander som ansatte svarer på med alternativene «helt uenig», «litt uenig», «hverken enig eller uenig», «litt enig», «helt enig» eller «vet ikke/ikke relevant». Disse svarene gjøres om til poeng mellom 0 og 100, der 0 betyr «helt uenig», 50 «hverken enig eller uenig» og 100 «helt enig».

Resultatet hadde en «topp» i perioden 2022-2024, med cirka to poeng over gjennomsnittet fra tidligere år. I 2025 gikk resultatet ned igjen til «normalen». Resultatet i 2026 er på nivå med «normalen».

Tabellen under viser resultatene fra 2026 sammenlignet med fjoråret og med 2019. Som en tommelfingerregel anses endringer på to poeng eller mer som vesentlige.

Tema	2026	Mot 2019	Mot 2025
Engasjement	77,2	-1,6	0,3
Teamarbeidsklima	81,4	0,1	-0,2
Arbeidsforhold	70,8	0,7	0,7
Sikkerhetsklima	77,5	-1,2	-0,3
Psykososialt arbeidsmiljø	77,1	Endret 2025	-2,6
Opplevd lederadferd	77,5	-0,9	-2,5
Toppleders rolle i pasientsikkerhet	38,3	-22,5	-0,9
Fysisk miljø	67,2	Endret 2025	-2,9
Oppfølging	63,4	-1,2	1,4
Vold og trusler	75,4	Nytt 2025	-1,9

Foretaket har fortsatt et høyt resultat på de fleste temaer, med resultater over 75 poeng på seks av ti områder. De samme områdene som tidligere har scoret høyt, gjør det også i 2026, og tilsvarende gjelder for områder med lavere resultater. Temaene beskrives nærmere under.



Engasjement

Arbeidsoppgavene engasjerer ansatte i Finnmarkssykehuset. Dette har ikke endret seg. De to største driverne til at temaet samlet sett går ned, er nedgang i spørsmålene om ansatte sier til venner at dette er et godt sted å jobbe og spørsmålet om man samlet sett er godt fornøyd med å jobbe her. Merk at begge de to spørsmålene fortsatt er de spørsmålene med høyest resultat, bare slått av engasjement for arbeidsoppgavene.

Det er ikke uventet at engasjementet synker noe når foretaket står i, og har vært igjennom, en større omstilling. Slike prosesser kan skape usikkerhet og påvirke engasjementet negativt.

Teamarbeidsklime

Godt samarbeid er viktig i arbeidsmiljøet, og undersøkelsen viser at samarbeidet generelt fungerer bra. Samarbeidet er best internt i enhetene, men noe lavere mellom enhetene. De ansatte synes det er lett å spørre kolleger når de trenger hjelp eller ikke forstår noe, noe som er viktig for læring og utvikling.

Arbeidsforhold

Dette temaet handler om arbeidsmengde, tempo og tilgang på ressurser og hjelpemidler. Resultatet er høyest på at ansatte rekker å ta pause (77) og lavest på om arbeidsbelastningen er passe stor (66).

Sikkerhetsklime

Ansatte melder avvik og oppfordrer hverandre til å si ifra hvis de ser risiko for sikkerheten. Samtidig er det en tilbakegang på spørsmål om hvor trygt det føles å varsle om kritikkverdige forhold, og om hendelser blir godt håndtert og brukt til læring sammenlignet med 2023-2024.

Psykososialt arbeidsmiljø

Spørsmål om ansatte kjenner til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering siste 12 måneder har den største nedgangen på dette temaet (fra 78 til 73 poeng). Spørsmål om ansatte kjenner til om noen har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder har det høyeste resultatet (90). Det er kjent hvordan man skal gå fram dersom mobbing eller trakassering oppleves, men det er fortsatt rom for forbedring når det gjelder opplevelsen av konflikthåndtering.

Opplevd lederadferd

Resultatet for lederadferd har gått ned 2,5 poeng sammenlignet med fjoråret. Det er jevn nedgang på alle de fire spørsmålene på temaet. Alle ledere skal delta i lederutviklingsprogram som startet januar 2026.

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Temaet «toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeid» består av ett spørsmål:
Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket.
Dette er også spørsmålet flest ansatte ikke svarer på, der 320 har svart «vet-ikke».

Fysisk miljø

Den mest vesentlige endringen innen dette temaet er spørsmålet om «det er godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, vibrasjoner og lignende). I 2025 gikk dette opp med 15



poeng, primært som følge av nye Hammerfest sykehus. I år har resultatet gått ned, der Hammerfest sykehus har den største endringen.

Oppfølging

Det har vært en positiv tendens i oppfølging av ForBedringsundersøkelsen. Foretaket har i 2025 tatt i bruk IA-bransjeprogram sin metodikk, «Sammen om ForBedring», ved flere enheter. Det er gitt opplæring i metodikken til ledere, verneombud og tillitsvalgte. Merk at størsteparten av opplæringen kom etter at de fleste enhetene var i gang med sin oppfølging av undersøkelsen. Effekten på oppfølging av fjorårets undersøkelse er derfor uklar, men det gir et grunnlag for videre systematisering av oppfølging av årets undersøkelse.

Vold og trusler

Temaet var nytt i 2025. Overordnet er det høyt resultat på at ansatte ikke opplever vold eller trusler, samt at de ikke er bekymret for å bli utsatt for vold eller trusler i forbindelse med jobb. Det er lavere resultat om det jobbes systematisk med å forebygge vold og trusler. Vinteren 2026 er det utarbeidet en ny rutine for opplæring innen systematisk oppfølging og forebygging av vold og trusler.

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. Helse Nord har bestilt oversettelse av spørsmålene til nordsamisk. Oversettelsen var ikke klar til årets gjennomføring.

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.

Budsjett/finansiering

Det er satt av egne HMS-midler som blant annet kan brukes i tiltaksarbeidet etter ForBedring.

Medbestemmelse og brukermedvirkning

ForBedring følges opp i sykehusledelsen, 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 og i FAMU 24. april 2026.

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. Det er positivt at deltakelsen er over 70%. Dette gir et godt utgangspunkt for videre lokalt forbedringsarbeid, og ikke minst det forplikter til å prioritere et godt oppfølgingsarbeid.

Administrerende direktør er fornøyd med den høye deltakelsen i 2026. Det er en klar forventning til at rapportene brukes og følges opp lokalt. Det er et lederansvar å jobbe systematisk med lokalt forbedringsarbeid. Undersøkelsen skal følges opp, og det skal være lokal medvirkning i dette arbeidet.

Parallelt med det lokale forbedringsarbeidet, jobber foretaket med felles overordnede tiltak. «Trygg på jobb i Finnmarkssykehuset» og foretakets lederutviklingsprogram trekkes fram som to viktige tiltak.