FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCEVIESSU

Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Dato:	15.04.2026
Saksansvarlig:	Kenneth Grav, HR-sjef
Saksbehandler:	Veronica Jensen
Møtedato:	29. april 2026
Saksnr i Elements:	2026/3225

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
30/26	29.04.2026	Styret i Finnmarkssykehuset HF

Sykefravær og nærværsarbeid i Finnmarkssykehuset HF

Ingress
Styret informeres om sykefraværet og nærværsarbeidet i Finnmarkssykehuset HF.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF tar saken om sykefravær og nærværsarbeid i Finnmarkssykehuset HF til orientering.

Ole Hope
Administrerende direktør

Formål/Sammendrag

Saken gir en oversikt over utviklingen i sykefraværet sammenlignet med 2019. Det har vært en økning i sykefraværet i perioden. Sykefravær har konsekvenser på blant annet arbeidsmiljø, bruk av overtid, innleie og økonomi. Finnmarkssykehuset HF har styrt ressursene innen nærværsarbeid. IA-bransjeprogram sin metodikk blir brukt i alle klinikker i foretaket.

Bakgrunn

Saken gir informasjon om sykefraværet i Finnmarkssykehuset HF og foretakets nærværsarbeid. Sykefravær er fast rapporteringspunkt i virksomhetsrapportene. I tillegg er sykefravær og nærværsarbeid tema som dekkes årlig i foretakets årsberetning og ledelsens gjennomgang. Denne saken gir mer utfyllende informasjon om nærværsarbeidet og utvikling i sykefraværet.

Sykefraværet har hatt en økning sammenlignet med 2019. Det er viktig med bevissthet og fokus på utviklingen, mulige tiltak og effekter av tiltak for å jobbe best mulig med nærværsarbeidet. Høyt sykefravær kan ha negative konsekvenser som økt arbeidsbelastning, dårligere arbeidsmiljø, tap av kompetanse, bruk av overtid, ekstravakter og innleie.

Styringskrav og rammer fastsetter et mål om å redusere sykefraværet til mindre enn 2019-nivå. Saksframlegget sammenligner derfor sykefraværet med 2019. Langsiktig styringsmål er 7,5%.

Saksvurdering/analyse

Saken består av to deler:

1. Statistikk for sykefraværet i 2019 mot 2025.
2. Informasjon om nærværsarbeidet i Finnmarkssykehuset HF.

Tabellen under gir en overordnet beskrivelse av rammen for nærværsarbeidet i Finnmarkssykehuset HF.

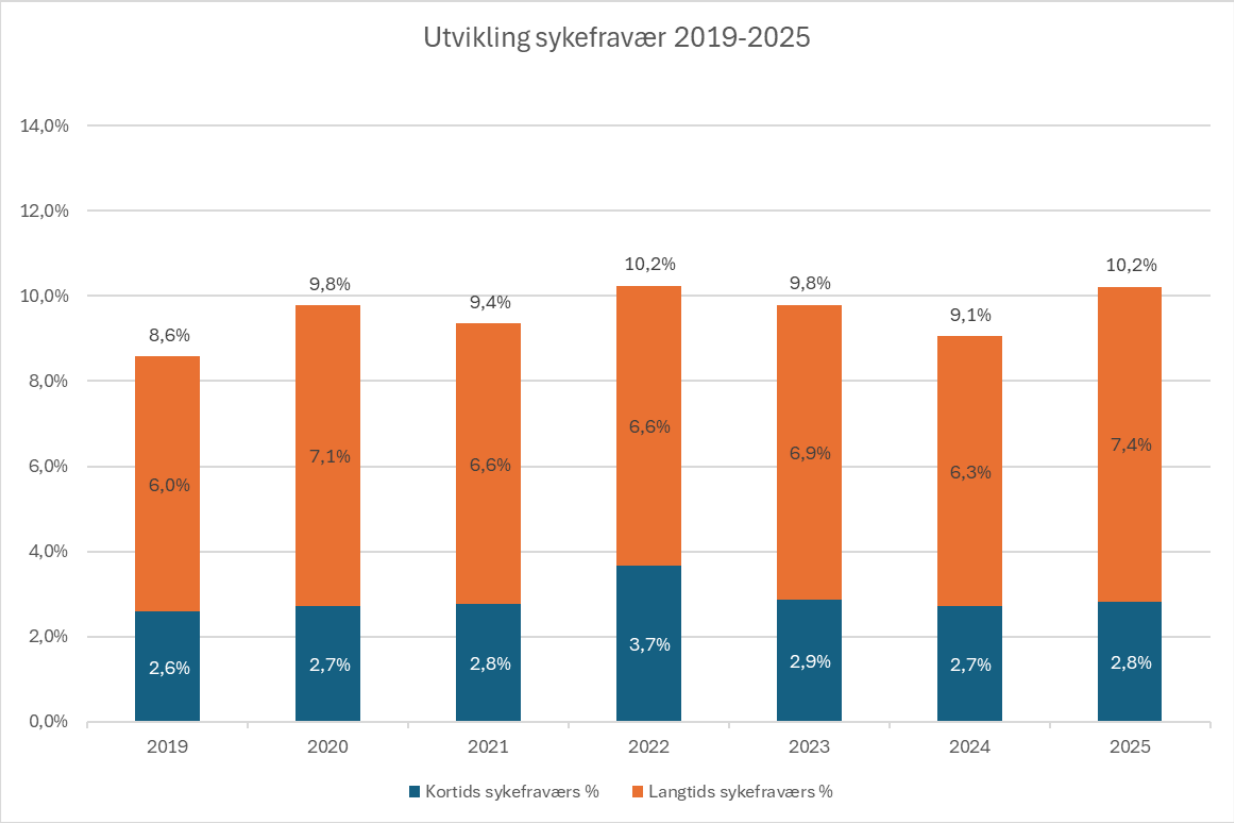
	2019	2026
HMS-rådgivere med nærværsarbeid som hovedområde	0	3
Dedikerte midler til nærværsarbeid	0	400 000
HMS-midler	950 000	1 950 000
Velferdsmidler	0	1 000 000
Regionalt nærværsnettverk	Nei	Ja
IA-bransjeprogram sykehus	Nei (oppstart 2019)	Ja
Sykefraværet i Finnmarkssykehuset	+19% sammenlignet med 2019	
Sykefraværet i Norge	+15% sammenlignet med 2019	

Statistikk sykefravær 2019 mot 2025

Det er henvist til nasjonale sykefraværstall for å sette tallene i kontekst. Nasjonale tall er hentet fra SSB.

Det gjøres oppmerksom på at det foregår et arbeid i Helse Nord på å endre måten å beregne sykefraværet på. Dette for å harmonisere sykefraværs beregningen i forhold til nasjonal beregning. Konsekvensen av arbeidet, når dette er ferdigstilt, vil være noe lavere andeler sykefravær, og vil også gjelde med tilbakevirkende kraft. Arbeidet er forventet ferdig i løpet av første halvår 2026. Mer informasjon kommer når det er på plass.

Utvikling korttids- og langtidsfravær



Den største endringen i sykefraværet sammenlignet med 2019, er økningen i langtidsfraværet. I 2019 var ca. 70% av sykefraværet langtidssykefravær, i 2025 utgjør dette ca. 73%. Til sammenligning utgjorde langtidsfraværet nasjonalt ca. 71% både i 2019 og 2025.

Utvikling sykefravær på aldersgrupper

Aldersgruppe	2019	2025
20 - 29	6,7 %	9,2 %
30 - 39	8,2 %	11,5 %
40 - 49	8,1 %	9,5 %
50 - 59	10,5 %	10,1 %
Over 59	9,0 %	10,3 %

Merknad: Tallene er hentet fra Personalportalen, da det ikke er tilgjengelig rapport i HN-LIS som er foretakets rapportløsning. Tallene kan derfor fravike noe fra andre rapporterte tall.

Økningen i sykefraværet er størst blant de under 40 år. Dette samsvarer med den nasjonale utviklingen i sykefraværet blant aldersgruppene.

Utvikling sykefravær fordelt på kjønn

	2019	2025
Kvinner	9,6%	11,6%
Menn	6,3%	6,8%

Merknad: Tallene er hentet fra Personalportalen, da det ikke er tilgjengelig rapport i HN-LIS som er foretakets rapportløsning. Tallene kan derfor fravike noe fra andre rapporterte tall.

Sykefraværet er høyere blant kvinner enn menn. Det er i samsvar med nasjonale sykefraværstall. Kvinnehelseutvalget leverte «NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse» april 2025. Rapporten peker på at årsakene til kjønnsforskjellene er sammensatt, og alle svar foreligger ikke. Årsaker som trekkes fram er blant annet kjønnsdelt arbeidsliv, kombinasjon av psykososiale og fysiske arbeidsbelastninger, høyere andel psykiske plager og muskel- og skjelettplager hos kvinner.

Sykefraværet til kvinner har økt mer enn menn. Nasjonalt har menns sykefravær økt litt mer enn kvinner.

Utvikling fordelt på stillingskode

	2019	2025
3001 - Sykepleier	9 %	13 %
3370 - Ambulansearbeider	8 %	9 %
3010 - Overlege	5 %	5 %
3004 - Sekretær	14 %	16 %
3457 - LIS 2-3	5 %	7 %
3360 - Enhetsleder	7 %	8 %
3011 - Spes.utd.sykepleier	12 %	9 %
3047 - Rådgiver	8 %	7 %
3018 - Intensivsykepleier	9 %	9 %
3029 - Psykolog	8 %	14 %
3015 - Psykiatr.sykepleier	11 %	14 %
3426 - Lege i spesialisering 1	2 %	2 %
3672 - Helsefagarbeider	11 %	20 %
3012 - Helsesekretær	20 %	15 %
3052 - Psykologspesialist	13 %	7 %
3030 - Operasjonssykepleier	5 %	20 %
3008 - Konsulent	11 %	11 %
3025 - Radiograf	3 %	11 %
3032 - Anestesisykepleier	7 %	8 %
3058 - Renholdsoperatør	11 %	9 %

Merknad: Tallene er hentet fra Personalportalen, da det ikke er tilgjengelig rapport i HN-LIS som er foretakets rapportløsning. Tallene kan derfor fravike noe fra andre rapporterte tall.

Tabellen viser sykefraværet for de største stillingskategoriene. Det er forskjeller i sykefraværet mellom stillingskategorier, men tabellen med må leses med varsomhet da det er relativt små tall innen de ulike kategoriene.

Utvikling arbeidsrelatert sykefravær

Ved egenmelding eller sykemelding kan det markeres at fraværet er arbeidsrelatert. I 2025 ble det registrert fire saker der dette ble gjort. Det er grunn til å tro at ikke alle saker blir registrert.

Ledere har oppfølging av alle ansatte med sykefravær. Dersom det kommer fram at forholdet er arbeidsrelatert, vil dette følges opp. Bransjeprogram som «der skoen trykker» retter seg, som navnet tilsier, mot de forbedringspunktene medarbeidere identifiserer på arbeidsplassen.

Nærværsarbeid i Finnmarkssykehuset HF
Finnmarkssykehuset HF har et HMS-team bestående av tre HMS-rådgivere, lokalisert i Alta, Hammerfest og Kirkenes. De jobber på tvers, og dekker hele foretaket. HMS-rådgiverne gir opplæring, veiledning, støtte på enhets- og klinikknivå. Det jobbes overordnet med felles prosedyrer for nærværsarbeid.

Det er etablert et regionalt nærværsnettverk i Helse Nord. Nettverket fungerer som en arena for å utveksle erfaringer og kunnskap på tvers av helseforetakene. På nasjonalt nivå er det etablert et nettverk som del av IA-bransjeprogram. Finnmarkssykehuset HF deltar aktivt i begge nettverkene. Dette bidrar til å bygge kompetanse, og sikrer at foretaket får tilgang til faglig oppdatert informasjon og kunnskap om hvordan lykkes med IA-arbeidet.

Det er besluttet at Helse Nord skal bruke IA-bransjeprogram sin metodikk i nærværsarbeidet. Det er utviklet tre innsatsområder. Metodikken er kunnskapsbasert og tilpasset spesialisthelsetjenesten.

1. **Der skoen trykker:** Gruppebasert tiltak med fokus på arbeidsmiljø og forebygge sykefraværet i grupper/enheter. Det jobbes systematisk og langsiktig, med stort fokus på partssamarbeid.
2. **Tidlig og tett på:** Metodikk som skal bidra til å avklare, redusere og forebygge langvarig og/eller gjentakende hyppig sykefravær.
3. **Sammen om ForBedring:** Prosessverktøy for systematisk oppfølging av ForBedringsundersøkelsen.

Finnmarkssykehuset HF har tatt i bruk alle tre innsatsområder til IA bransjeprogram. I 2025 er det gjennomført rundt tjue dialogduker for partsamarbeid, to enheter startet opp med Der Skoen Trykker, fire enheter tok i bruk Tidlig og Tett på og fire tok i bruk Sammen Om Forbedring. I tillegg til bistand fra HMS-rådgiverne, har IA-bransjeprogram nasjonalt bistått med opplæring og støtte. Tidlig og Tett på er tatt i bruk i fire enheter i 2026 og det planlegges for oppstart Der Skoen Trykker ved en enhet.

I 2025 har det vært et særlig fokus på partssamarbeid. Erfaringsmessig er det de enhetene med godt partssamarbeid, tydelig eierskap til oppgavene og faste møtepunkter som lykkes best med nærværsarbeidet.

Erfaringer og effekter
Det er stort engasjement i enhetene som tar i bruk IA-bransjeprogram. Verktøyene gir et godt utgangspunkt for lokalt forbedringsarbeid som er tilpasset utfordringene og mulighetene i enhetene. Det er samtidig viktig å være oppmerksom på at gjennomføring av tiltakene krever forpliktelse fra alle parter, og en innsats over tid. Det er og begrenset hvor mange enheter det praktisk er mulig å bistå for HMS-teamet på en gang.

Gjennomføring av dialogduk har i hovedsak gitt positive effekter på partsamarbeidet. Lederne rapporterer om bedre rolleforståelse, mer strukturerte møter og et styrket samarbeid mellom partene. Flere opplever redusert konfliktnivå og færre saker som skaper uro.

Samtidig pekes det på at samarbeidet fortsatt er noe personavhengig, og at partsgrupper i liten grad er evaluert i etterkant. Før dialogduken var det manglende felles forståelse av mål, roller og hensikt med samarbeidet, samt lite struktur i møter og kommunikasjon.

Etter gjennomføringen er møtehyppigheten i partsgruppene cirka én gang per måned, med mer planlagte og strukturerte møter.

Konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud

Det er ikke identifisert særlige konsekvenser for samisk språk, kultur og tjenestetilbud.

Risikovurdering

Høyt sykefravær er pekt på som en del av utfordringsbildet for Finnmarkssykehuset HFs topp 5 risiko, jf. styresak 20/26. Sykefravær påvirker tilgangen til helsepersonell, og følgende også utøvelse av samfunnsoppdraget. Sykefraværet har og en økonomisk konsekvens. Kontinuerlig og systematisk arbeid for å redusere sykefraværet er derfor en prioritet.

Budsjett/finansiering

Det er dedikerte midler knyttet til foretakets nærværsarbeid. Både i form av stillingsressurser i HMS-rådgivere, og i midler til HMS- og velferdstiltak.

Medbestemmelse og brukermedvirkning

Sykefravær er fast tema i årshjulet for Kvamråd og foretakets arbeidsmiljøutvalg. Det er lokalt partssamarbeid med utarbeidelse og gjennomføring av tiltak. Verktøyet «partsduk», som retter fokus mot godt partssamarbeid, trekkes fram som et nyttig verktøy blant de som har deltatt.

Denne saken ble det orientert om i informasjons- og drøftingsmøte og i FAMU 24. april 2026.

Direktørens vurdering

Sykefraværet i Finnmarkssykehuset HF er for høyt. Fraværet har vært høyt over tid, og økende det siste året. Det er en prioritet oppgave å jobbe systematisk og målrettet med å redusere sykefraværet. Reduksjon i sykefraværet vil blant annet bidra til styrket arbeidsmiljø, ta ned arbeidsbelastning, redusere overtid, ekstravakter og vikarer, sikre kompetanse og redusere økonomiske negative konsekvenser.

Foretaket har styrket innsatsen på nærværsarbeid de siste årene. Det er bygget opp et kompetent HMS-team med rådgivere som bistår enhetene og klinikkene med å ta i bruk IA-bransjeprogram på en målrettet måte. Effekten av dette ser vi gjennom økt profesjonalisering i støtte til ledere, mer systematisk og målrettet arbeid og høyere deltakelse i IA-bransjeprogram. Det er gitt ekstra HMS-midler for gjennomføring av tiltak knyttet opp mot nærværsarbeid enhetene. Egne velferdsmidler, godt forvaltet av lokale velferdsgrupper, gir muligheter for nye velferdstiltak for ansatte.

Ledelse spiller en viktig rolle i oppfølging av sykefravær og gjennomføring av nærværsarbeidet. Gjennom reorganiseringen har Finnmarkssykehuset HF som et av målene at ledelse skal profesjonaliseres. Det betyr blant annet at enhetslederne skal få mer tid til å drive målrettet arbeid for å styrke arbeidsmiljø og redusere sykefravær.

Direktøren har tro på at dette vil være en avgjørende faktor for å klare å redusere sykefraværet i tråd med styringsmålet som er satt.

Post- og besøksadresse / Čujuhus
Finnmarkssykehuset HF / Finnmárkku buohcceviessu
Kransvikveien 35
9601 Hammerfest

Telefon / Telefuvnda: 78 96 70 00
Epost : postmottak@finnmarkssykehuset.no
Web : www.finnmarkssykehuset.no

Org nr / Org.no: 983 974 880