FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCEVIESSU

Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Dato:	22.04.2025
Saksansvarlig:	Kenneth Grav, HR-sjef
Saksbehandler:	Andreas Ertesvåg
Møtedato:	29. april 2025
Saksnr i Elements:	2022/1247

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
36/25	29.04.2025	Styret i Finnmarkssykehuset HF

Overordnet rapport ForBedring 2025 Finnmarkssykehuset HF

Ingress
ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Undersøkelsen er felles for alle helseforetak, og gjennomføres for åttende gang i 2025. Resultatene fra ForBedring 2025 presenteres i styremøtet.

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret i Finnmarkssykehuset HF tar informasjonen om overordnet rapport ForBedring 2025 Finnmarkssykehuset HF til orientering.

Ole Hope
Administrerende direktør

Formål/Sammendrag

ForBedring er en samordnet undersøkelse av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø. Finnmarkssykehuset HF hadde i 2025 en samlet svarprosent på 71,7%. Fra 2019 til 2022 viste resultatene ved foretaket en jevn positiv utvikling, med framgang på åtte av ni temaer. Denne utviklingen flatet ut i 2023–2024, og i 2025 ser vi en generell nedgang. 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 åttende gang i 2025. Undersøkelsen ble gjennomført i februar.

Saksvurdering/analyse

Finnmarkssykehuset HF hadde i 2025 en samlet svarprosent på 71,7%. Etter tre år med stadig lavere deltakelse, ligger foretaket nå over målet på 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 faste temaer, og fra 2025 er «vold og trusler» lagt til som nytt 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».

Fra 2019 til 2022 viste resultatene ved foretaket en jevn positiv utvikling, med framgang på åtte av ni temaer. Denne utviklingen flatet ut i 2023–2024, og i 2025 ser vi en generell nedgang. Sammenlignet med i fjor er nedgangen særlig tydelig, men det er også tilbakegang på noen områder sammenlignet med 2019.

Tabellen under viser resultatene fra 2025 sammenlignet med fjoråret og med 2019. Merk at to av temaene er endret i perioden, og ett er helt nytt i 2025. Derfor er det ikke mulig å sammenligne alle temaene direkte. Som en tommelfingerregel anses endringer på to poeng eller mer som vesentlige.

Tema	2025	Mot 2019	Mot 2024
Engasjement	76,9	-1,9	-2,7
Teamarbeidsklima	81,6	0,3	-1,1
Arbeidsforhold	70,1	0	-2,6
Sikkerhetsklima	77,8	-0,9	-2,2
Psykososialt arbeidsmiljø	79,7	Endret 2025	Endret 2025
Opplevd lederadferd	80	1,6	-0,3
Toppleders rolle i pasientsikkerhet	39,2	-22,5	-10,4
Fysisk miljø	70,1	Endret 2024	2,5
Oppfølging	62	-1,2	-5,1
Vold og trusler	77,3	Nytt 2025	Nytt 2025

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

Foretaket holder 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 2025, og tilsvarende gjelder for områder med lavere resultater. Temaene beskrives nærmere under.

Engasjement

Arbeidsoppgavene engasjerer ansatte i Finnmarkssykehuset HF. 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 midt i en større omstilling. Slike prosesser kan skape usikkerhet og påvirke engasjementet negativt.

Teamarbeidsklima

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 viser at ansatte opplever litt høyere arbeidsbelastning enn i 2024, og at muligheten til å ta pauser har gått ned med 4,5 poeng.

Sikkerhetsklima

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.

Psykososialt arbeidsmiljø

Merk at spørsmålene under dette temaet har blitt endret, og derfor kan resultatene ikke sammenlignes med tidligere år. Generelt opplever ansatte lite diskriminering, mobbing eller trakassering. De vet også hvordan slike situasjoner skal håndteres, men det er fortsatt rom for forbedring når det gjelder konflikthåndtering.

Opplevd lederadferd

Resultatet for lederadferd har stabilisert seg på 80 poeng. Lederne spiller en viktig rolle under reorganiseringen, og det er positivt at dette området holder seg stabilt høyt også gjennom reorganiseringsprosessen.

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

Temaet «toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeid» består av ett spørsmål: *Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket.* Resultatet har gått ned siden i fjor. Dette er også spørsmålet flest ansatte ikke svarer på, der 341 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). Det er en økning fra 50 til 65 poeng samlet sett. Det er primært nye Hammerfest sykehus som er driveren for denne endringen.

Oppfølging
Rapporten viser et lavere resultat på spørsmål om det arbeides systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten. Resultatet på oppfølging av ForBedringsundersøkelsen har også gått ned.

Det systematiske HMS-arbeidet og oppfølging av ForBedring er styrket i 2025. Foretakets HMS-team ble styrket høsten 2024, og har en tettere oppfølging og bistand til enhetene. Foretaket tar i bruk IA-bransjeprogram sin metodikk, «Sammen om ForBedring», for bedre systematisk oppfølging av ForBedringsundersøkelsen. Budsjett for HMS-midler er også styrket i 2025. Midlene er fordelt til klinikkene og forvaltes av Kvamråd.

Vold og trusler
Temaet er 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.

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 22. april 2025.

Det fremkom ikke spørsmål og kommentarer i informasjons- og drøftingsmøtet.

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 har gått opp i 2025. 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 2025. 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.

Det kan være krevende å følge opp undersøkelsen samtidig som foretaket er i prosess med reorganisering. Enheter kan endres fra undersøkelsen ble gjennomført, og underveis i oppfølgingsarbeidet. Gjennom samarbeid mellom ledere, verneombud og tillitsvalgte forventes det at det finnes gode lokale løsninger for hvordan bruke rapportene som et best mulig verktøy. Støtteressurser skal bidra til at prosessene blir best mulig.