FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCEVIESSU

Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Dato:	10.09.2026
Saksansvarlig:	Kenneth Grav, HR-sjef
Saksbehandler:	Veronica Jensen
Møtedato:	23. september 2026
Saksnr i Elements:	2026/3225

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
58/26	23.09.2026	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 i Finnmarkssykehuset HF. Sykefraværet i første halvår 2026 har vært høyere enn i samme periode i 2025. Høyt sykefravær har konsekvenser for blant annet arbeidsmiljø, bemanning, bruk av overtid og innleie, samt foretakets økonomi.

Finnmarkssykehuset HF har styrket ressursene innen nærværsarbeid. IA-bransjeprogram sin metodikk blir brukt i alle klinikker i foretaket. Det er gjennomført et regionalt arbeid med å endre beregningsmetoden for sykefraværsprosent for å få sammenlignbare tall med andre helseregioner og SSB. Nye tall ble tilgjengelige fra medio august 2026.

Bakgrunn

Saken gir oppdatert informasjon om sykefraværet i Finnmarkssykehuset HF og foretakets systematiske nærværsarbeid. Sykefravær er fast rapporteringspunkt i virksomhetsrapportene, mens denne saken gir en mer utfyllende gjennomgang av utviklingen og tiltakene som gjennomføres. Det vises også til styresak 30/2026.

Styringskrav og rammer for 2026 fastsetter et mål om at gjennomsnittlig sykefravær skal være lavere enn 2019-nivået. Utviklingen i sykefraværet sammenlignes derfor med 2019.

Saksvurdering/analyse

Saken består av tre deler:

1. Informasjon om endringer i beregning av sykefraværsprosent
2. Statistikk for sykefraværet
3. Informasjon om nærværsarbeidet i Finnmarkssykehuset HF

Informasjon om endringer i beregning av sykefraværsprosent

Helse Nord har tidligere benyttet en annen beregningsmetode for sykefraværsprosent enn øvrige helseregioner og SSB. Sykefraværstallene har derfor ikke vært direkte sammenlignbare med andre regioner eller nasjonale tall. Det er gjennomført et regionalt arbeid med å endre beregningsmetoden, slik at sykefraværstallene blir sammenlignbare med øvrige helseregioner og offentlig sektor for øvrig.

Den nye beregningsmetoden gir et mer komplett beregningsgrunnlag ved at flere lønnede aktiviteter inngår i grunnlaget for beregning av sykefraværsprosenten. Endringen påvirker ikke antall registrerte sykefraværsdager, men endrer beregningsgrunnlaget som sykefraværet måles mot.

Tidligere beregning:

- Feriedager, utdanningspermisjon og helligdager ble ikke regnet som avtalte arbeidsdager
- Beregningsgrunnlaget tok i mindre grad hensyn til arbeid utført av ansatte uten fast avtalt stillingsandel.

Ny beregning:

- Feriedager og dager med utdanningspermisjon regnes nå som avtalte arbeidsdager.
- Helligdager regnes nå som avtalte arbeidsdager.
- Dagsverk for ansatte uten fast avtalt stillingsandel inngår i beregningsgrunnlaget.

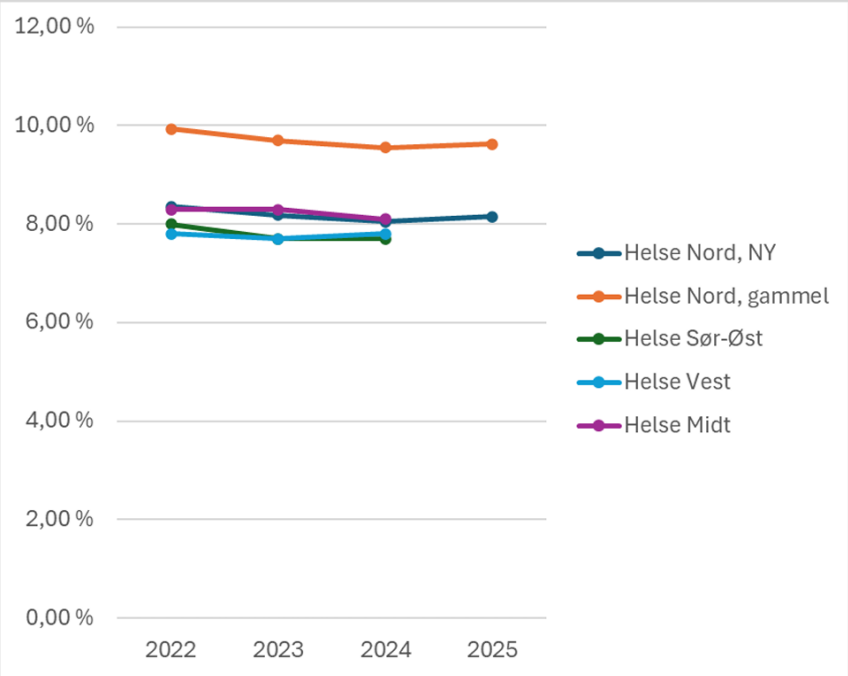
En konsekvens av den nye beregningsmetoden er at den beregnede sykefraværsprosenten blir lavere enn etter tidligere metode. Tabellen under viser sykefraværsprosenten for 2025 beregnet etter henholdsvis ny og tidligere metode.

Sykefravær 2025

Foretak	Ny	Gammel	Differanse
Finnmarkssykehuset	8,3%	10,2%	-1,9
UNN	8,3%	9,7%	-1,4
Nordlandssykehuset	8,7%	10,5%	-1,8
Helgelandssykehuset	7,3%	8,6%	-1,3

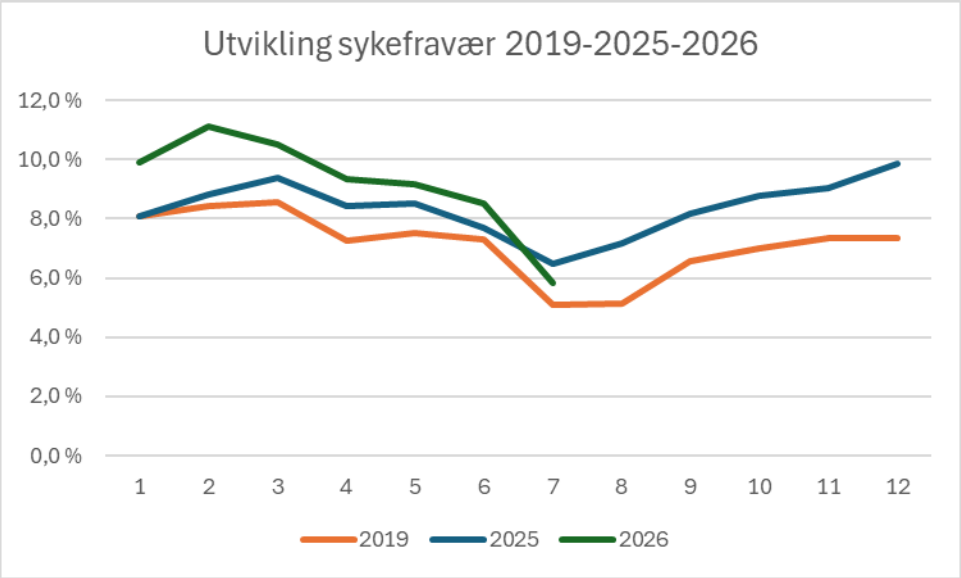
Kilde: Helse Nord

Grafen under viser sykefraværet i Helse Nord sammenlignet med de øvrige helseregionene. Med tidligere beregningsmetode viste Helse Nord et høyere beregnet sykefravær enn de øvrige regionene. Når samme beregningsmetode som i de øvrige helseregionene benyttes, ligger Helse Nord på om lag samme nivå. Dette viser betydningen av å benytte samme beregningsmetode ved sammenligning av sykefravær på tvers av helseregionene.



Kilde: Helse Nord, styresak 99/2026

Statistikk for sykefraværet



Kilde: HN-LIS

Grafen viser utviklingen i sykefraværet i 2025 og 2026, sammenlignet med referanseåret 2019. Sykefraværet i første halvår 2026 har vært høyere enn i samme periode i 2025. Juli er den første måneden i 2026 med lavere sykefravær enn tilsvarende måned i 2025. Økningen i februar skyldes både økt korttids- og langtidsfravær.

I forbindelse med behandlingen av forrige styresak etterspurte styreleder en analyse basert på statistisk prosesskontroll, for å vurdere om utviklingen i sykefraværet representerer reelle endringer over tid. Analysen er ikke ferdigstilt ved utsendelsen av denne saken, men vil bli presentert i styremøtet.

Nærværsarbeid i Finnmarkssykehuset HF

For en nærmere beskrivelse av det systematiske nærværsarbeidet i Finnmarkssykehuset HF vises det til styresak 30/2026. Nedenfor gis en oppdatering på de viktigste aktivitetene de siste månedene.

Styrking ressurser HMS-rådgiver

Finnmarkssykehuset HF har de siste årene styrket ressursene innen HMS som jobber med nærværsarbeid. Fra september styrkes arbeidet ytterligere, med en ny HMS-rådgiver med kontorsted i Kirkenes. Dette gir økt kapasitet til å bistå ledere og enheter i det systematiske nærværsarbeidet.

Ledersamling

26. og 27. august ble det arrangert ledersamling for alle ledere i Finnmarkssykehuset. Nærværsarbeid var hovedtema. Administrerende direktør er tydelig på at reduksjon av sykefraværet har høyeste prioritet.

Samlingen hadde faglige presentasjoner fra NAV og Spekter. Representanter fra Nordlandssykehuset HF gjennomførte en workshop med systematisk nærværsarbeid som tema. Det ble det jobbet konkret med hvordan ledere kan jobbe med nærværsarbeid i egen enhet. Læring på tvers var et gjennomgangstema. Enheter som har lykkes ble særlig løftet frem som gode eksempler. Det videre arbeidet vil særlig rette seg mot systematisk

oppfølging i den enkelte enhet og bruk av erfaringer fra enheter som har lykkes med å redusere sykefraværet.

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. Høyt sykefravær blir til slutt en utfordring både for kvalitet og pasientsikkerhet om det blir for høyt. I tillegg har det økonomiske konsekvenser gjennom blant annet økt behov for overtid, ekstravakter og innleie.

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 18. september 2026.

Direktørens vurdering

Sykefraværet i Finnmarkssykehuset HF er for høyt og har over tid ligget på et nivå som gir utfordringer for arbeidsmiljø, bemanning og drift. Det er derfor en prioritert oppgave å arbeide systematisk og målrettet for å redusere sykefraværet.

Lavere sykefravær vil kunne bidra til å opprettholde høy kvalitet og sørge for god pasientsikkerhet og samtidig redusert arbeidsbelastning, mindre bruk av overtid, ekstravakter og innleie, bedre kontinuitet og kompetansedekning samt reduserte økonomiske belastninger for foretaket.

Saken viser at det pågår et omfattende og systematisk nærværsarbeid i foretaket. IA-bransjeprogrammets metodikk benyttes aktivt, og nærværsarbeid var hovedtema på ledersamlingen i august. Det videre arbeidet vil ha særlig oppmerksomhet på systematisk oppfølging i den enkelte enhet og læring fra enheter som har oppnådd gode resultater. Sykefraværsoppfølging vil være et satsingsområde for foretaket høsten 2026.

Innføringen av ny beregningsmetode for sykefraværsprosent i Helse Nord gir et mer komplett og sammenlignbart tallgrunnlag. Den nye metoden endrer ikke antall registrerte sykefraværsdager, men innebærer at beregningsgrunnlaget blir mer sammenlignbart med øvrige helseregioner og SSB.

Selv om den nye beregningsmetoden gir lavere rapportert sykefraværsprosent, endrer dette ikke behovet for et systematisk og målrettet nærværsarbeid. Administrerende direktør har satt som høstens viktigste mål å arbeide systematisk for å få ned sykefraværet. Intensivert oppfølging av lederes sykefraværsoppfølging er viktigste tiltak for å endre arbeidssett knyttet til dette viktige arbeidet.