

Dato: 15. juni 2026
Saksbehandler: Eli Årnot

Saksfremlegg

Status sykefraværsoppfølging VVHF

Møte	Saksnr.	Møtedato
Styremøte i VVHF	57/2026	22.06.2026

Forslag til vedtak

Styret tar saken til orientering.

Drammen, 22. Juni 2026

Lisbeth Sommervoll

Administrerende direktør

Kort oppsummering av saken

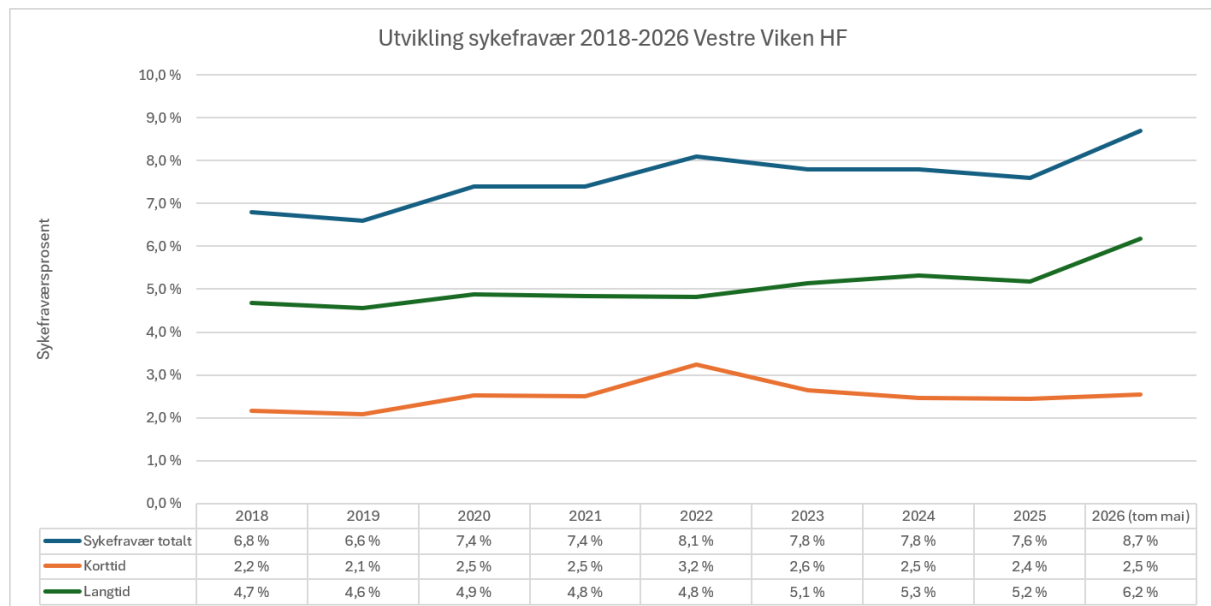
Vestre Viken har vedvarende høyt sykefravær (8,7 % per mai 2026). Utfordringen skyldes særlig økning i langtidsfravær, som er komplekst og ressurskrevende å følge opp. Utfordringen møtes gjennom et langsiktig og helhetlig arbeid med tiltak innen organisering, oppfølging av sykefravær og styrking av arbeidsmiljø og ansattes psykiske helse. Målet er å forebygge fravær, øke jobbnærvær og håndtere komplekse langtidsforløp mer effektivt.

Bakgrunn

Styret i Vestre Viken har ved flere anledninger fått orientering om foretakets strategiske arbeid med oppfølging av sykefravær, senest i juni i 2025 (sak 64/2025). HSØ har i OBD 2026 videreført oppdrag gitt i 2025 om forsterket innsats for å redusere sykefraværet med sikte på å komme tilbake til 2019 nivå. Vestre Viken hadde i 2019 6,60% sykefravær. Krav i ny IA avtale er reduksjon i sykefraværet til 2018-nivå, noe som tilsvarer 6,80%.

Sykefraværet i foretaket har over tid vært høyt, og var ved utgangen av mai 2026 på 8,7 prosent. Utfordringsbildet viser at dette ikke er av midlertidig karakter, og krever derfor langsiktige tiltak. Utviklingen i sykefraværet drives i hovedsak av langtidsfravær. Langtidsfraværet har økt over tid, og utgjør den største delen av sykefraværet. Korttidsfraværet er i samme periode relativt stabilt, og har vist en nedadgående kurve det siste året. Dette indikerer at problemstillingen i økende grad knytter seg til mer komplekse og langvarige sykefravær, hvor oppfølging og tiltak er ressurskrevende. Mye av fraværet er basert på forhold som er utenfor arbeidsgivers kontroll.

IA-avtalen peker særlig på områdene partssamarbeid, systematikk i oppfølgingen av sykefravær og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vestre Viken gjør allerede mye innen disse områdene, men søker hele tiden utvikling og forbedring.



Saksutredning

I styresak 114/2024 ga styret i Vestre Viken sin støtte til følgende prioriteringer i det strategiske arbeidet med sykefravær:

- Organisering
 - Teamledelse, teamarbeid, oppgavedeling og prioriteringsstøtte
 - Systematisere on-boarding, inkludert mentor- og fadderordninger
 - Arbeid med å profesjonalisere og standardisere turnusplanlegging, inkl. bruk av KI

- Oppfølging av sykefravær
 - Tiltak rettet mot enkelte seksjoner som scorer lavere enn 75% på utvalgte temaer i ForBedring og har sykefravær over 10%
 - Lederstøtte i enkeltsaker og i arbeidsmiljøprosesser
- Tverrfaglig partsarbeid for å støtte og fremme ansattes psykiske helse
 - Iverksette felles rammeverk for kollegastøtte
 - Benytte mental helses nasjonale kampanjeperiode i uke 39-42
 - Spesifikke tiltak for å adressere helseutfordringer som er spesielt relevante for kvinner i arbeidslivet

Arbeidet med sykefravær i Vestre Viken følger fortsatt disse overordnede prioriteringen. Nedenfor gis en kort orientering om deler av oppfølgingen.

Organisering

Arbeidet med å profesjonalisere og standardisere turnusplanlegging, inkludert bruk av KI, pågår. En partssammensatt arbeidsgruppe leverte forslag til tiltak ultimo februar 2025. Styringsgruppen støttet forslagene, og disse fikk tilslutning i foretaksledelsen 27.5.25. I dette arbeidet er helsefremmende turnus for ansatte løftet ytterligere, samt at det skal etableres standardisert prosess for utarbeidelse av arbeidsplaner og like turnusperioder.

Våren 2025 satt HSØ i gang et regionalt arbeid både rundt KI i turnusplanlegging og helsefremmende turnuser. Vestre Viken har deltatt med ressurspersoner innen turnusplanlegging i begge arbeidsgruppene i HSØ. Det planlegges oppstart av anskaffelsesprosess rundt KI i turnusplanlegging i august 2026, og det er anslått at anskaffet verktøy skal kunne tas i bruk fra slutten av 2027. HSØ arbeidsgruppen for helsefremmende turnus leverte rapport i april 2026. Anbefalingen er å utvikle en felles regional mal for forsvarlighetsvurdering av arbeidsplaner basert på felles prinsipper for helsefremmende turnus, samt å etablere felles opplæring i arbeidstid og helse.

Økt fleksibilitet i arbeidstidsordninger, for eksempel langvakter, er fulgt opp i partssammensatt arbeid ved jevnlig møter med Norsk Sykepleierforbund, Delta og Fagforbundet gjennom flere år. Avtale om langsiktig rammeverk for bruk av langvakter i somatiske og psykiatriske døgnposter med pasientbehandling ble inngått i september 2025. Avtalen gjelder ut 2027. Flere organisasjoner utover de som er nevnt tidligere har sluttet seg til avtalen.

I juni 2026 er det 38 organisasjonsenheter i Vestre Viken som benytter langvakter i tråd med avtalen. Av de 38 organisasjonsenheterne er det 20 enheter som har 10 eller flere ansatte med. Totalt er 507 ansatte inkludert i avtalen nå. Vestre Viken har i tillegg enheter og ansatte som arbeider langvakter, men som ikke faller inn under avtalen rundt langvakter.

Vestre Viken tok initiativ overfor Universitetet i Sørøst-Norge (USN) for å få etablert en videreutdanning i teamledelse. Studiet (12,5 studiepoeng) ble utviklet i samarbeid med Vestre Viken og hadde oppstart i september 2025. Kull nummer to startet i januar 2026. Samlet sett har 30 medarbeidere fra foretaket deltatt i denne utdanningen. Det blir ikke nytt kull ved USN fra høsten 2026 grunnet for lavt søkertall, men foretaket håper studiet settes opp igjen i 2027.

Mentorprogram for nye/uerfarne ledere er svært godt mottatt blant ledere i helseforetaket, og høsten 2026 startes det nytt kull for fjerde gang. Både ledere og mentorer opplever at programmet er nyttig for å utvikle solide og trygge ledere, gi rom for å reflektere over eget lederskap, gi emosjonell støtte, økt forståelse for organisasjonen, kunnskapsdeling og nettverksbygging på tvers.

Overordnet prosedyre for fadderordning i Vestre Viken ble etablert før sommeren 2025, og er under implementering i foretaket.

Oppfølging av sykefravær

Foretaket så en positiv utvikling våren 2025, men denne trenden har ikke fortsatt. 2025 var også et spesielt år for flere klinikker med mange prosesser i forbindelse med innflytting i nytt sykehus.

Bistand og tiltak i seksjoner som scoret lavere enn 75 % på utvalgte temaer i Forbedringsundersøkelsen 2024, og samtidig hadde sykefravær på over 10 %, har fortsatt gjennom vinteren og våren. Dette er et langsiktig arbeid, og ble fulgt opp videre i 2025. Det er høy etterspørsel etter bistand fra ledere til oppfølging av sykefravær og andre prosesser for å sikre godt arbeidsmiljø. Ulike seksjoner oppnår gode resultater og reduksjon i sykefravær når det arbeides tett og systematisk i den enkelte seksjon. Det er tidkrevende arbeid og utfordrende å sikre jevn og langvarig forbedring.

I 2025 ble det også gjort en særskilt oppfølging av de seksjonene med lavest skår i Forbedringsundersøkelsen mht. diskriminering og opplevelse av trakassering (score på 60% eller lavere). Konkret støtte til, og oppfølging fra ledere på dette, har gitt forbedring av resultatene i 2026. Dette temaet er også en del av Vestre Vikens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven, og har tett kobling mot trivsel og forebyggende sykefravær. Området følges også særskilt opp i 2026.

Det er utviklet "Kompetanseplan sykefravær" for både leder, ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten. Dette gir en bedre samlet oversikt over tilgjengelige verktøy, ulike lover, bestemmelser mv., noe som er blitt godt mottatt.

Flere klinikker har egne arbeidsmiljødager, samlinger og prosesser for å sikre godt arbeidsmiljø og lavest mulig sykefravær. Eksempler som kan nevnes er arbeidsmiljødag ved Martina Hansens hospital, IA-møter for ledere ved Bærum sykehus, psykososial kalender som benyttes i akuttmottaket ved Ringerike sykehus, arbeidsmiljøprosjekt i kontortjenesten og i sterilforsyningen ved Drammen sykehus og nærværsgupper i Kongsberg sykehus.

Avonova overtok som ekstern bedriftshelsetjeneste i Vestre Viken 1. mai 2026. Avonova viderefører faste dager ved ulike klinikker som tidligere, og det er stor pågang for bistand og dialog som del av dette. "Frisk graviditet" videreføres også som tilbud til ledere og gravide. Avonova har også en rekke webinarer som er tilgjengelige for ledere og medarbeidere i Vestre Viken.

Tverrfaglig partsarbeid for å støtte og fremme ansattes psykisk helse og arbeidsmiljø

I Vestre Viken fremmes bruk av forbedringsmetodikk, grønt kors, "snakk om forbedring", "Råbra", risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner og oppfølging av resultater etter Forbedringsundersøkelsen.

Partssamarbeid er en viktig premiss for å lykkes med å redusere sykefravær. Et av verktøyene som brukes er en «partsduk» utviklet av bransjeprogram IA i sykehus. Alle seksjoner som får bistand i arbeidsmiljøarbeid, gjennomfører tilpasset versjon av «partsduk».

Vestre Viken har samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter, hvor også tillitsvalgte og vernetjenesten er involvert. Samarbeidet er nyttig og bidrar til at foretaket og ledere kan få mer støtte i ulike prosesser i arbeidsmiljøarbeidet.

Det tilbys omfattende opplæring for ledere innen sykefraværsoppfølging, psykososialt arbeidsmiljø, helsefremmende arbeidstidsordninger, HMS, risikovurderinger, konflikthåndtering og kommunikasjon. Læring skjer gjennom programmer som “ny som leder”, digitale kurs, temakurs og tilpassede tilbud som refleksjonsgrupper og ferdighetstrening. Ansatte og ledere får tilgang til kurs og e-læring om helse og sykefravær, samt ulike webinarer med et forebyggende perspektiv.

Retningslinje for kollegastøtteordning ble utviklet gjennom partssammensatt arbeid og iverksatt i juni 2025. Dette er ett av flere tiltak som kan bidra til å gjøre helsepersonell tryggere i sin arbeidshverdag, noe som igjen kan trygge pasienter og brukere. Alle seksjoner i klinisk drift skal etablere kollegastøtter i sin enhet. Kollegastøtteordningen var eget tema på ledersamling nivå 1-5 i oktober 2025 og klinikker og enheter gis bistand i implementeringen ved behov. Implementering pågår fortsatt og ligger som krav i lederavtalene til klinikkdirektørene. Det er gjennomført flere kurs om kollegastøtteordningen og for kollegastøtter, samt kurs i samtaleteknikk gjennomført av bedriftshelsetjenesten. Sistnevnte kurs har også vært åpne for ledere.

Det er publisert egne filmer/digitale foredrag rundt kvinnehelse, ernæring og trening. HSØ arbeider også med å utarbeide en samlet oversikt over hvilke tiltak ulike helseforetak i regionen har. Regionalt arbeid på dette området vil fortsette utover høsten 2026.

Psykisk helse er satsingsområde med særskilt årlig markering 10. oktober på Verdensdagen for psykisk helse. Over en periode på fire uker (39-42) gjennomføres mange ulike tiltak, blant annet sammen med NAV Arbeidslivssenter. I 2025 var det tiltak og aktiviteter knyttet til psykisk helse i arbeidslivet, omstilling, emosjonell belastning og kollegastøtte.

Konsernrevisjonens rapport 4/2025 om System for forebygging av sykefravær

Rapporten ble mottatt i mai 2026. Rapportens formål er å bidra til læring og forbedring i foretaksgruppen i HSØ gjennom å identifisere styrker og svakheter og god praksis hos utvalgte helseforetak. Vestre Viken vil gå nøye gjennom rapportens anbefalinger, og vurdere egen praksis for læring og forbedring. Rapporten følger som vedlegg til saken.

Administrerende direktørs vurderinger

Det er viktig å fortsette det målrettede og helhetlige arbeidet, og forstå hva som påvirker motivasjon, mestring og jobbnærvær. Det er arbeidet godt med prioriteringsområdene som ble fastsatt fra og med 2025. På den måten kan det settes inn effektive tiltak som forebygger sykefravær og frafall, og som virker rekrutterende. Ledere vil få nødvendig opplæring, støtte i egen lederlinje og tilgang til praktiske verktøy. Kvinner er en stor del av arbeidsstyrken, og mer kunnskap om kvinners helse og årsaker til at kvinner har et høyere sykefravær kan bidra til mer effektive og forebyggende tiltak.

For å ha gjennomslagskraft i det helhetlige og systematiske arbeidet med å redusere sykefravær, er godt samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten på alle nivåer helt nødvendig.

Vedlegg:

1. Oversikt over sykefraværsutvikling i Vestre Viken 2018 – mai 2026
2. Konsernrevisjonens rapport 4/2025 - System for forebygging av sykefravær