Dokument-ID: 103879	Status:	Dokumentansvarlig:	Godkjent av:	Godkjent fra:
Versjon: 8	Godkjent	Anne Monica Holmen Skjeldrum	Eli Årmot	20.01.2026

Utarbeidet av: Bente Monsen og Henning Brueland

Målgruppe

Alle ansatte i Vestre Viken

Hensikt

Sikre god og enhetlig gjennomføring og oppfølging av ForBedringsundersøkelsen.

Undersøkelsens formål er å kartlegge arbeidsmiljøfaktorer og pasientsikkerhetskulturen i den enkelte enhet som grunnlag for kvalitets- og forbedringsarbeid.

Ansvar

Ledere med personalansvar

Fremgangsmåte

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) og Forskrift om Ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten sier at alle ledere skal ha en oversikt over risikoforhold innenfor HMS og pasientsikkerhet i sin enhet. Dette skal gjøres blant annet gjennom kartlegging (ForBedring, Snakk om forbedring og HMS-runden), risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan.

ForBedring er en nasjonal årlig spørreundersøkelse som grovkartlegger HMS, inkludert arbeidsmiljø, og pasientsikkerhetskulturen. Undersøkelsen sendes til ansatte i februar. Det er et mål at alle ansatte besvarer undersøkelsen. Resultatene er tilgjengelige for leder etter ca. fem uker.

Arbeidet med undersøkelsen er et kontinuerlig arbeid som skal følges opp gjennom hele året.

Ledere på alle nivå skal som minimum gjennomføre følgende trinn:

Kvalitetssikre ansatte som skal besvare undersøkelsen
Leder mottar en oversikt over sine medarbeidere på epost.
Leder skal kvalitetssikre at de riktige medarbeiderne som skal besvare spørreundersøkelsen er registrert.

Svare på undersøkelsen
Leder informerer medarbeiderne om undersøkelsen og legger praktisk til rette for at alle kan svare.
Leder og verneombud motiverer flest mulig til å svare.

Rapport med resultater etter undersøkelsen
Leder mottar rapport og resultatene skal gjøres kjent for alle ansatte.
Leder gjennomgår rapporten med verneombud.

Tilbakemeldingsmøte
Kan gjennomføres som en gruppesamtale
Ta utgangspunkt i vedlagte veiledning og spørsmålsliste (Se vedlegg **Oppfølgingsguide for ledere)**

Gode tips finnes også på bransjeprogrammene sin side: Sammen om ForBedring – Home Page - IA i Sykehus

HMS-runde
Leder skal i samarbeid med verneombudet planlegge og gjennomføre HMS runden i henhold til prosedyre ID: 50966

Risikovurdering
Før utarbeiding av handlingsplan skal det gjennomføres risikovurdering av de områdene som skårer lavt. Det gjelder både områder fra ForBedring og områder fra HMS-runden.
Leder gjennomfører risikovurderingene i samarbeid med verneombud og 1-2 medarbeidere.

Utarbeide HMS-handlingsplan i Synergi
Leder skal i samarbeid med medarbeidere og verneombud utarbeide en handlingsplan med konkrete tiltak senest innen 15. juni.
Handlingsplanen skal lages i Synergi som handlingsplantype Forbedring (Brukerveiledning).
Dokumentasjon på gjennomført HMS-runde og eventuell risikovurdering legges ved som tilknyttet dokument
Nødvendige tiltak med større kostnader enn det enheten kan ta over eget budsjett, tas med til neste års budsjettprosess. Alternativt tas saken opp i linjen.

For å få et mer helhetlig bilde, må det også benyttes informasjon fra andre kilder i tillegg til resultatene etter ForBedringsundersøkelsen ved utarbeidelse av HMS-handlingsplan.
Dette er for eksempel:

- Avvik/uønskede hendelser (eksterne/interne tilsyn)
- Snakk om forbedring
- Evaluering av fjorårets handlingsplan
- Skadestatistikk/- sykefravær
- Medarbeidersamtaler
- Pasientsikkerhetsvisitt
- Tidligere HMS-runder
- Forbedringstavler
- Tavlemøter
- AMU føringer
- mv…

Gjennomføre tiltak og vurdere effekt
Leder skal følge opp handlingsplanen regelmessig og sørge for at medarbeiderne informeres om gjennomførte tiltak, endrede tiltak, endrede frister osv.
Oppfølgingen anbefales som en del av dagsordenen for allerede etablerte møter i enheten eller ledergruppen. Det skal vurderes om tiltaket har bidratt til det ønskede resultat, eller om det gjøres ytterliggere tiltak.

Oppfølging i linjen
Leder på overordnet nivå vurderer om det fremkommer problemstillinger, trender eller tendenser ved arbeidsmiljø eller pasientsikkerhet i kartleggingen som bør eller som kun kan håndteres på overordnet nivå.
Dette kan for eksempel gjelde tverrgående problemstillinger og forhold knyttet til flyt, systemer eller strukturer.
Dersom saken ikke løses på nærmeste overordnede nivå, legges saken fram for leder på nivået over.
Ledere med behov for støtte i arbeidet etter ForBedring kan be om bistand fra nærmeste leder, Bedriftshelsetjenesten, HR, NAV arbeidslivssenter, HMS-avdelingen, Kvalitetsavdelingen eller Organisasjonsutvikling (OU). Linjen har ansvar for å påse at ledernivåene under får bistand ved behov.

Endringer fra forrige versjon

- Korrigert for endret gjennomføringsperiode fra 2021
- Korrigert for endret gjennomføringsperiode fra 2022
- Lagt inn en presisering under punktet "Oppfølging i linjen" - mars 2024
- Fjernet måneder i teksten, slik at dette ikke må oppdateres hvert år

Vedlegg

- ForBedring - Oppfølgingsguide for ledere 2026.pptx