VESTRE VIKEN

Dato: 21. september 2026
Saksbehandler: Eli Årmot

Saksfremlegg

Forbedringsundersøkelsen i VVHF 2026

Møte	Saksnr.	Møtedato
Styremøte i Vestre Viken HF	80/2026	28.09.2026

Forslag til vedtak
Styret tar resultatene og videre oppfølging av ForBedringsundersøkelsen i VVHF 2026 til orientering.

Drammen, 21. september 2026

Lisbeth Sommervoll

Administrerende direktør

Kort oppsummering av saken

ForBedringsundersøkelsen 2026 oppnådde en svarprosent på 78 % (opp fra 72 % i 2025), og gir et godt grunnlag for videre forbedringsarbeid. Resultatene viser fortsatt gode skår innen det psykososiale arbeidsmiljøet, med stabil trivsel og gode relasjoner.
Samtidig er det en negativ utvikling på flere sentrale områder, som arbeidsforhold, ledelse og oppfølging, teamarbeid og sikkerhetsklima. Utfordringene er mest fremtredende i enheter med langvarig belastning, blant annet knyttet til innflytting i nytt sykehus. Det er også betydelig variasjon mellom enheter, som kan indikere ulik praksis i ledelse og organisering.
Alle enheter skal følge opp resultatene gjennom lokale HMS-handlingsplaner. Arbeidet vil bli fulgt tett opp i linjen, med særlig vekt på systematisk forbedringsarbeid, lederutvikling og støtte til utsatte enheter.

Bakgrunn

Forbedringsundersøkelsen ble gjennomført over fire uker i mars i 2026. Vestre Viken har i sin overordnede HMS handlingsplan et mål om å øke svarprosenten. Med en svarprosent på 78 er dette målet oppnådd. Dette gir et godt grunnlag for vurdering og måling av utvikling og utfordringer i helseforetaket, og skal brukes til å få et mer treffsikkert forbedringsarbeid.
Det er i år kommet presiseringer i arbeidsmiljøloven, og tilhørende forskrift innenfor krav til psykososialt arbeidsmiljø. Det er i undersøkelsen tatt med tilleggsspørsmål som ivaretar krav til kartlegging av relevante faktorer.

Saksutredning

Handlingsplaner med forbedrings- og bevaringstiltak skal utarbeides ved alle enheter.
Resultatene fra undersøkelsen, oppfølgingsmøter med gjennomgang av skår samt HMS-runden, risikovurderinger mv. skal ses i sammenheng når det skal lages handlingsplaner.
Synergimeldinger bør også inkluderes i oppfølgingsarbeidet. Resultatene fra spørreundersøkelsen er et av flere verktøy som skal brukes i det lokale forbedringsarbeidet som gjelder pasientsikkerhetskultur og HMS. Ledelse, styring og organisering i alle nivåer er viktig for å skape en kontinuerlig forbedringskultur.

<u>Overordnede hovedfunn for Vestre Viken samlet</u>

De fleste av hovedområdene har fortsatt gode skår, noe som indikerer at mange ansatte er godt fornøyde. Det er imidlertid stor variasjon mellom enheter, og det er totalt sett en synlig nedgang sammenlignet med 2025.

Svakere utvikling i arbeidsmiljø

Resultatene for 2026 viser en moderat negativ utvikling i engasjement, teamarbeid, arbeidsforhold og sikkerhetsklima. Arbeidsforhold skårer klart lavest og er et tydelig forbedringsområde ved mange enheter.

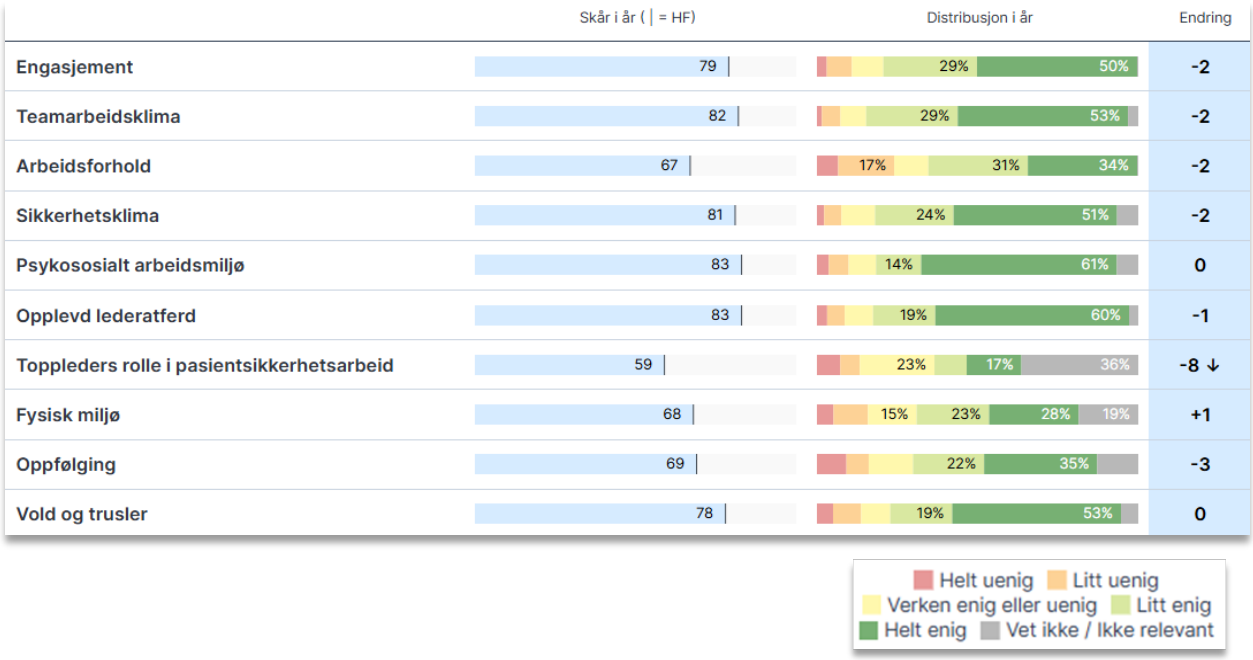
Nedgang i ledelse og oppfølging

Den mest markante utfordringen er knyttet til oppfølging, ledelse og forbedringsarbeid. Nedgangen vises mange steder, men det er også enkelte klinikker som viser en positiv utvikling.

Stabilt psykososialt miljø og vold

Det psykososiale arbeidsmiljøet og nivået på området vold og trusler fremstår stabilt på overordnet nivå, noe som er positivt.

Vestre Viken totalrapport 2026



Behov for systematisk oppfølging

Det er størst utslag ved de klinikkene som over en lenger periode har hatt ekstra belastning som følge av flytting til nytt sykehus. Drammen sykehus har en forholdsvis tydelig negativ utvikling innenfor engasjement, arbeidsforhold, sikkerhetsklima og oppfølging.

Det samme er tilfelle for den delen av Klinikk for psykisk helse og rus (PHR) som har flyttet til nytt sykehus. Nedgangen vises innenfor flere områder, noe som kan tyde på en opplevelse av generelt høy belastning. I Klinikk for medisinsk diagnostikk (KMD) er det til dels store forskjeller i skår mellom seksjoner, noe som kan tyde på ulik lederpraksis og/eller forhold knyttet til arbeidsmiljø. Resultatene i Klinikk for intern service viser gjennomgående forbedring fra i fjor.

Lave skår kan indikere en organisatorisk belastning, og en endret arbeidshverdag etter innflytting i nytt sykehus. Gode tiltak innenfor området arbeidsforhold vil sannsynligvis kunne gi effekt på andre områder i undersøkelsen. Som del av lederavtalen til klinikkdirektørene skal klinikkene følge opp at alle enheter lager lokale handlingsplaner. Stabilt psykososialt miljø ved flere enheter angir at relasjonene er gode, og trivselen er i stor grad høy. Det gir et godt utgangspunkt for å jobbe med resultatene, og sammen finne frem til målrettede og effektive tiltak for forbedring.

Opplevd lederadferd har nedgang i skår ved mange enheter. Dette kan ha sammenheng med totalbelastningen i forbindelse med flyttingen, og indikerer at arbeidet med lederutvikling og kompetansebygging innenfor endringsledelse må fortsette.

Enheter som over tid har hatt ekstra belastning og som har markante reduserte vil bli prioritert til forsterket bistand.

Oppfølgingsarbeidet bør inneholde:

- en tydelig struktur for oppfølging av resultatene slik at ansatte ser konkrete forbedringer
- tiltak som bevarer det som fungerer godt i det psykososiale arbeidsmiljøet
- etablering og bevaring av arenaer for samarbeid der kvalitet- og sikkerhetsarbeid knyttes tettere til praksis
- etablering av møteplasser der avvik kan brukes til læring
- utarbeidelse av tiltak knyttet til teamarbeid og samhandling på tvers av faggrupper

Vernetjenesten, tillitsvalgte og Bedriftshelsetjenesten er gode samarbeidspartnere.

Administrerende direktørs vurdering

Forbedringsundersøkelsen 2026 har en høy svarprosent, og det gir et solid grunnlag for videre forbedringsarbeid. Vestre Viken har gode resultater innenfor området psykososialt arbeidsmiljø, som trivsel og gode relasjoner. Samtidig ser vi at flytteprosessen har vært en belasting på organisasjonen og våre medarbeidere. Dette vises i flere sentrale områder som arbeidsforhold, oppfølging, ledelse og teamarbeid, der vi ser en lavere skår enn tidligere. Dette understreker behovet for mer systematisk og forpliktende oppfølging, med særlig støtte til enheter med høy belastning og tydelige utslag i årets Forbedringsundersøkelse.

Alle enheter skal utarbeide HMS-handlingsplaner basert på resultatene i Forbedringsundersøkelsen. Det lokale forbedringsarbeidet skal følges opp i klinikkenes AMU. Dette vil bli etterspurt i administrerende direktørs oppfølgingsmøter med klinikkene. Et godt samarbeid med vernetjenesten og tillitsvalgte er avgjørende for å lykkes i dette arbeidet. Lederstøtte og kompetanse innen endringsledelse vil målrettes mot de enhetene som har størst behov.

Vedlegg:

1. Resultater ForBedringsundersøkelsen VVHF 2026
2. Prosedyre for gjennomføring og oppfølging av Forbedringsundersøkelsen
3. Oppfølgingsguide for ledere 2026