

**SAK 40 2026 – MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN FORBEDRING 2026**

**Saksbehandler** Hildegunn Holmslet

**Ansvarlig leder** Trond Utne

**Saksmappe** 2026/192

**Dato for styremøte** 19. juni 2026

---

**Forslag til vedtak:**

1. Styret tar saken til orientering
2. Styret ber administrerende direktør følge opp medarbeiderundersøkelsen i tråd med etablerte rutiner.

**Trondheim, 12. juni 2026**

**Trond Utne**  
**Administrerende direktør**

## NUMMERERTE VEDLEGG SOM FØLGER SAKEN

1. Sak 40-2026 vedlegg 1 – Hovedrapport ForBedring 2026

### SAKENS HENSIKT

Hensikten med saken er å presentere hovedfunnene samt plan for videre oppfølging av årets medarbeiderundersøkelse ForBedring 2026.

### BAKGRUNN

Ansatte i Hemit har gjennomført ForBedrings-undersøkelsen årlig siden 2018. ForBedring er en felles nasjonal undersøkelse for helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljøet og pasientsikkerhetskulturen fordi både pasienter og medarbeidere skal være trygge i helsetjenesten.

*Av undersøkelsen heter det at “Denne undersøkelsen er en samordning av medarbeiderundersøkelsen, helse- miljø- og sikkerhetskartlegging (HMS) samt pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid av pasientsikkerhetskultur, arbeidsmiljø og HMS. Undersøkelsen gir ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og gir innspill til risikovurdering av pasientsikkerheten, arbeidsmiljøet og HMS i enheten. Denne rapporten er en av flere datakilder til det systematiske arbeidet med å redusere risiko for uønskede hendelser i pasientbehandling og arbeidsmiljøet.”*

Hovedområdene og spørsmålene i undersøkelsen i år er uendret fra 2025 og har i hovedsak vært de samme over flere år. Områdene i undersøkelsen som følger:

- Engasjement
- Teamarbeidsklima
- Arbeidsforhold
- Sikkerhetsklima
- Psykososialt arbeidsmiljø

- Opplevd lederatferd
- Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet
- Fysisk miljø
- Oppfølging
- Vold og trusler\*\*
- Hjemmekontor\*

\* Nytt fra og med 2024


\*\* Nytt fra og med 2025

Alle ansatte som har 1% stilling eller mer (fast eller midlertidig), også de som har permisjon med lønn, har mottatt invitasjon til å delta i undersøkelsen. Ansatte i ulønnet permisjon, som har vært sykemeldte i over 1 år eller som har vært ansatt i mindre enn 1 måned deltar ikke.

## HOVEDPUNKTER OG HELHETLIG DRØFTING

Ved gjennomføring av årets undersøkelse var det 449 ansatte som fikk invitasjon til å delta. Av 456 var det 396 ansatte som valgte å svare på undersøkelsen og svarprosenten er dermed på 88%.

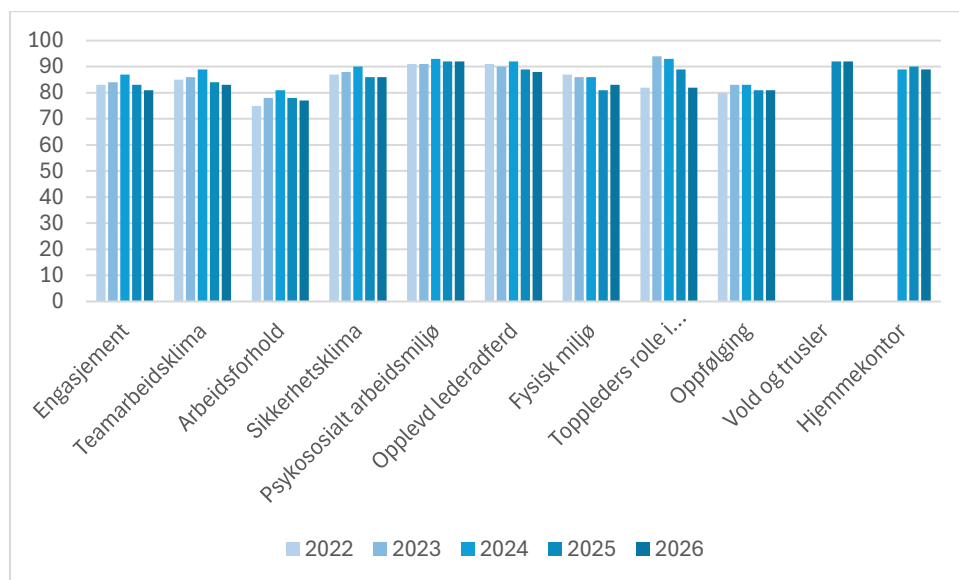
Tabell 1 Resultater på hovedområdene i årets undersøkelse

HEMIT		Hemit									
	<b>ForBedring 2026</b>	%	<b>Svarprosent: 88%</b>					Endring	Skår i år	Skår i fjor	Helse Midt-Norge i fjor
	Invitasjoner: 449		Det er viktig for troverdigheten til resultatene at flest mulig deltar med sine synspunkter. Svarprosent er i seg selv et resultat, og kan være et tiltaksområde. Hvis svarprosenten er lavere enn 70, er det viktig å undersøke hva som kan gjøres i fremtiden for å få til en bedre deltakelse. Kriteriene for deltakelse i ForBedring inkluderer alle ansatte som har en stillingsprosent.								
Fullførte besvarelser: 396			Skår i år (  = HF)	Distribusjon i år							
Engasjement	81	33%	49%	-2	81	83	79				
Teamarbeidsklima	83	22%	40%	27%	-1	83	84	83			
Arbeidsforhold	77	30%	47%	-1	77	78	70				
Sikkerhetsklima	86	15%	43%	31%	0	86	86	81			
Psykososialt arbeidsmiljø	92	75%	0	92	92	83					
Opplevd lederatferd	88	21%	68%	-1	88	89	82				
Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeid	83	31%	50%	-6 ↓	83	89	59				
Fysisk miljø	82	16%	33%	39%	+1	82	81	69			
Oppfølging	81	18%	46%	18%	0	81	81	67			
Vold og trusler	92	69%	15%	0	92	92	79				

■ Helt uenig    ■ Litt uenig  
■ Verken enig eller uenig    ■ Litt enig  
■ Helt enig    ■ Vet ikke / ikke relevant

- Svarskår i undersøkelsen går på en skala fra 0-100. 0 regnes som minst ønskelig/mest belastende og 100 regnes som mest ønskelig/minst belastende.
- De liggende søylene viser hvor mange prosent av de ansatte som har svart i de ulike kategoriene.
- Pil bak årets skår indikerer om det er en signifikant oppgang eller nedgang fra 2025.

Tabell 2 Sammenligning av resultater 2022-2026



I Tabell 2 ser vi utvikling av hovedområdene de 4 siste årene. Vi kan se at Hemit holder et stabilt høyt nivå på alle områder over flere år, og på et overordnet nivå er det veldig bra også i 2026. Det området vi skårer best på er i år er «psykososialt arbeidsmiljø». I 2025 og 2026 ser vi at det er en liten tilbakegang (4-11 poeng) på 6 av 11 områder siden 2024, som var et «toppår» med svært høye skår. Fortsatt er det svært høye skår over 80 på 10 av 11 områder.

Spørsmål med mest nedgang fra 2025 (spørsmål som ikke er relevante for Hemits virksomhet er filtrert bort):

- Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb. (-5)
- Arbeidsbelastningen min er passe stor (-3)
- Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet (-6)

Spørsmål med positiv utvikling og høye skår (spørsmål som ikke er relevante for Hemits virksomhet er filtrert bort):

- Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det (+1)
- Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår (+1)
- Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering (+2)
- Opplevd lederadferd er fortsatt høy, og høyest skår er 90 på spørsmålet «Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har en annen mening»

De siste årene har vært preget av usikkerhet rundt samlingsprosessen med HP AS, og strammere økonomiske rammer, noe som kan påvirke hvordan arbeidshverdagen oppleves. Vi må derfor følge opp resultatene og jobbe målrettet med forbedringer i alle deler av Hemit. Det er derfor viktig at det jobbes lokalt med forbedringsarbeidet.

Vi vil også påpeke at ca ¼ av spørsmålene er direkte rettet mot pasientsikkerhet, pasientbehandling, stråling, kjemiske og biologiske farer etc. som oppstår i sykehusmiljø. Vi ser at svarprosenten naturlig nok er lav på disse enkeltspørsmålene, og at det er større variasjon på disse skårene fra år til år. Omfanget av spørsmål er allikevel tilstrekkelig til å kunne ha signifikant utslag på Hemits total score.

Alle ledere har fått verktøy for å jobbe systematisk med dette sammen med medarbeidere slik at ansatte involveres i oppfølgingsarbeidet i sin enhet. Dette skal gjennomføres innen 31.08.26. Handlingsplaner publiseres på intranett og følges opp fortløpende i avdelinger og seksjoner.

### **ADMINISTRERENDE DIREKTØRS ANBEFALING**

Administrerende direktør anbefaler at styret i Hemit HF tar saken til orientering og ber administrerende direktør om å følge opp medarbeiderundersøkelsen i tråd med etablerte rutiner.