Verneombudsamling UNIO

Cecilie Aronsen Opdan

12.11.2026

Bransjeprogram IA i sykehus

Tiltakene forsterker hverandre i et helhetlig arbeidsmiljøarbeid

Tre systemtiltak - sammen om et bedre arbeidsmiljø

1 Der skoen trykker

Kartlegging og prioritering

- ✓ Finner hvor utfordringene faktisk ligger
- ✓ Skaper felles forståelse
- ✓ Gir grunnlag for prioritering

2 Tidlig og tett på

Forebygging og oppfølging

- ✓ Tidlig oppmerksomhet
- ✓ Systematisk og tett oppfølging
- ✓ Reduserer langvarig / gjentakende hyppig fravær

3 Sammen om ForBedring

Fra innsikt til handling

- ✓ Dialog om resultater
- ✓ Medarbeiderinvolvering
- ✓ Finner og gjennomfører lokale forbedringer

SAMMEN OM PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Utforsker hvordan vi har det sammen på jobb, hvordan arbeidet er organisert og hvilke krav og rammer vi jobber innenfor.

✓ Felles språk
✓ Trygg dialog
✓ Medarbeiderinvolvering
✓ Gode rammer for samarbeid

Felles effekt

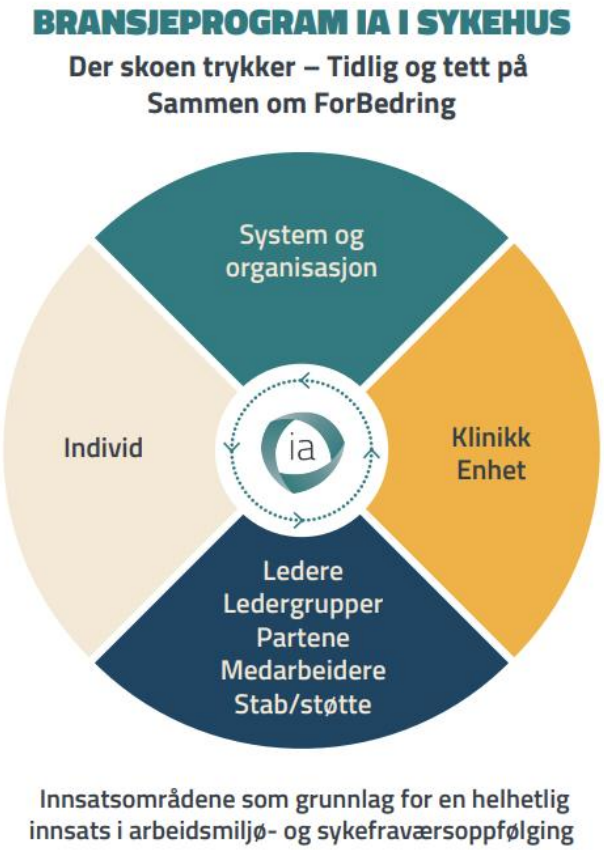
- **Bedre arbeidsmiljø**
- **Lavere fravær**
- **Økt trivsel og mestring**
- **Mer systematisk forebygging**

FELLES FORUTSETNINGER: Partssamarbeid | Medarbeiderinvolvering | Trygg og tydelig ledelse | Gode støttefunksjoner

IA i sykehus skal bidra til reduksjon i sykefravær, bedret arbeidsmiljø og god pasientsikkerhet

Bransjeprogrammets tre systemtiltak har et helhetlig organisasjonsperspektiv for å nå både strategiske og organisatoriske mål

- Styrket partssamarbeid
- God medarbeiderinvolvering
- Trygg og tydelig ledelse
- Viktigheten av gode stab/støttefunksjoner
- Fokus på system og struktur, rutiner og prosedyrer
- Arbeidsmiljø og pasientsikkerhet sees i sammenheng



Innsatsområdene som grunnlag for en helhetlig innsats i arbeidsmiljø- og sykefraværsoppfølging

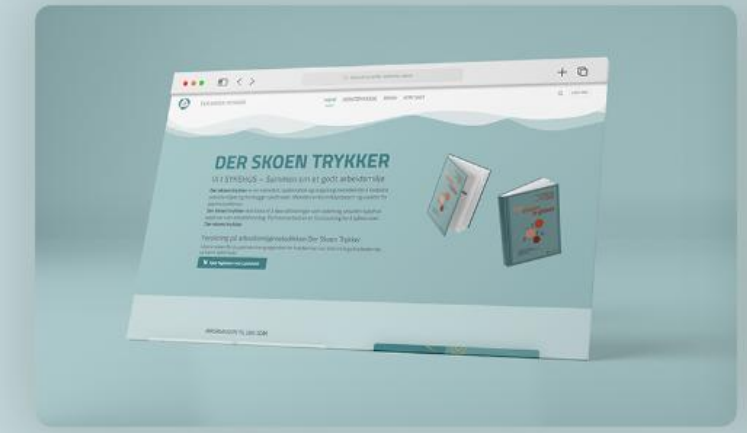
Alt er tilgjengeliggjort på nettsidene

BRANSJEPROGRAM IA I SYKEHUS

skal bidra til å redusere sykefravær, styrke arbeidsmiljøarbeidet og å hindre frafall

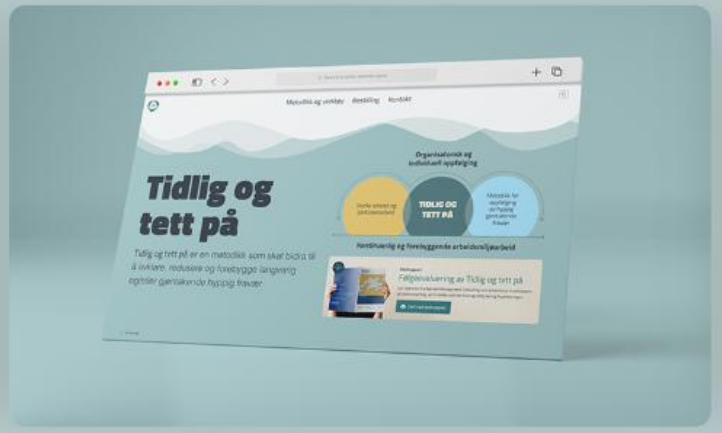
SYSTEMTILTAK, METODIKK OG VERKTØY

«Sammen om en god vei tilbake»
Podkast om ledelse og sykefraværsoppfølging



«DER SKOEN TRYKKER»

Metodikk for kartlegging og forbedring av arbeidsmiljøet



«TIDLIG OG TETT PÅ»

Forebygge og redusere langvarig/gjentakende hyppig fravær



«SAMMEN OM FORBEDRING»

Prosesstøtte til oppfølging av ForBedringsundersøkelsen

SAMMEN OM PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Dialogverktøy for å støtte arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø for alle i sykehus

Innsatsområde 1

Der skoen trykker

Innsatsområde 1
Der skoen trykker

DER SKOEN TRYKKER
ARBEIDSMILJØ

- Kartlegging av eget arbeidsmiljø gjennom dialog
- Partssamarbeidet som ramme
- Medarbeiderinvolvering i fokus
- Utvikling av tiltak som kan gjennomføres i egen arbeidshverdag





Gode resultater ved langsiktig og målbevisst innsats
Der skoen trykker



12:06

Sykefravær:

Systematisk arbeid fikk ned sykefravær og forbedret arbeidsmiljøet

Arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng (Ap), Kari Lostad, fungerende leder av bransjeprogram IA i sykehus og Olav Kvam, arbeidslivsdirektør i Spekter besøker Nevrointensiv avdeling på OUS for å lære hvordan de fikk ned sykefraværet.

På Nevrointensiv avdeling på Ullevål Sykehus ved OUS har de jobbet systematisk i mange år med å få ned sykefraværet. Hardt arbeid har gitt resultater – og forbedret arbeidsmiljøet. Arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng, Spekter og bransjeprogram IA i sykehus besøkte avdelingen for å få råd om hvordan dette kan overføres til andre virksomheter.

Publisert: 18.06.2026 (Sist oppdatert: 19.06.2026)



Mange sluttet, sykefraværet var høyt og stemningen spent. Slik snudde avdelingen situasjonen

Arbeidshverdagen er tøff for intensivsykepleiere på Ullevål sykehus. Flere grep har gjort det enklere for de ansatte å takle den.

På nevrointensiven på Ullevål har sykefraværet gått ned og arbeidsmiljøet blitt bedre. Foto: Ninni Bjørlo Lærum

IA i sykehus

Kjerneelementene i Der skoen trykker er ledelse, strukturert partssamarbeid og medarbeiderinvolvering og er en forutsetning for å få til gode resultater.

Der skoen trykker har ikke en sluttdato, men er et kontinuerlig forbedringsarbeid.

Det er utarbeidet maler og sjekklister for hver fase og disse finner du under fanene til hver fase. Du finner også en ressursbank der vi legger ut nyttige presentasjoner og verktøy du kan ta i bruk i oppfølgingen av Der skoen trykker.

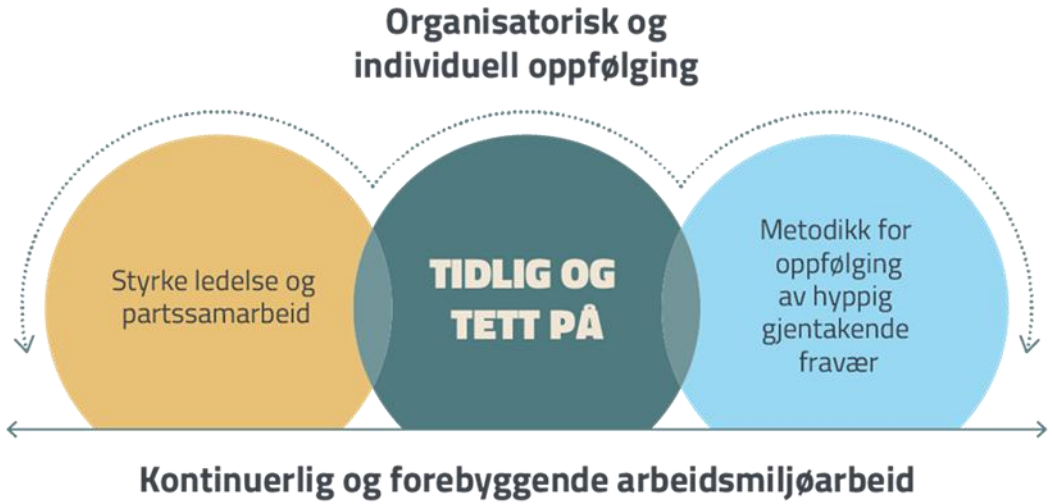
- **FASE 0 : FORANKRING I FORETAKET**
- **FASE 1 : FORANKRE OG PLANLEGGE**
- **FASE 2 : KARTLEGGE OG ANALYSERE ARBEIDSMILJØET**
- **FASE 3 : UTVIKLE OG IVERKSETTE TILTAK**
- **FASE 4 : FØLGE OPP, EVALUERE OG JUSTERE**
- **RESSURSBANK**

Innsatsområde 2

Tidlig og tett på

Innsatsområde 2
Tidlig og tett på

TIDLIG OG TETT PÅ
SYKEFRAVÆR



- Oppstart og gjennomføring
- Fase 1 - Identifisere og analysere sykefravær
- Fase 2 - Oppfølging og målsetting
- Fase 3 - Evaluering og avklaring

- ***Hyppig gjentakende fravær går ofte «under radaren» og er en av årsakene til vedvarende høyt fravær i sykehus***
- Riktig oppfølging til riktig tid
- Gi ledere en struktur å lene seg på
- Involvere medarbeidere i løsningene
- Reduksjon av sykefravær
- Bedre samhandling internt og eksternt
- Styrke tillitsvalgte og vernetjenestens deltakelse i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet

Fordeler ved metodikken i Tidlig og tett på

Forutsigbarhet

- Felles rutiner, dialog og plan for oppfølging av hyppig og gjentagende fravær vil skape forutsigbarhet for alle parter

Samsvar mellom arbeidshverdag og arbeidshelse

- Legge til rette for at medarbeidere som gjennom lang tid har hatt et hyppig, gjentakende fravær får en bedre arbeidshverdag, som samsvarer med den ansattes arbeidshelse

Bidra til at ansatte kan være på jobb

- Langvarig og/eller hyppig gjentakende fravær kan være et tegn på at yrke, arbeidsoppgaver eller stillingsprosent ikke samsvarer med den enkeltes helse, og at det kan være hensiktsmessig å se på hvordan dette kan harmoniseres bedre

Styrke ledere

- En strukturert oppfølging av ansatte vil trygge lederne til å ta initiativ til tidlig og tett oppfølging også i et forebyggende perspektiv

Klinikksjef Hedda ved PHR-klinikken Nordlandssykehuset



Sykefraværet har gått ned!

Desember 2023: 10,1
April 2024: 7,3 %

«*Dette er resultatet av en laginnsats i klinikken*»

- ❑ Bedre ivaretakelse av alle medarbeidere, ikke bare de som er fraværende
- ❑ Struktur og system som gir økt fokus og bedre prioritering
- ❑ Partssamarbeidet er styrket og gir gevinster langt utover TTP
- ❑ Kompetanseheving og økt trygghet for ledere

inkluderende arbeidsliv

Innsatsområde 3

Sammen om ForBedring

Mål med Sammen om ForBedring



Oppfølging av undersøkelsen

- Sikre at ForBedring får sterkere strategisk lederfokus og oppfølging
- Særlig fokus på ledere og ledergrupper
- Styrke partenes rolle og ansvar
- Formidle treffsikre og kunnskapsbaserte tiltak tilpasset sykehus
- Styrke forståelsen og systematikken med mål om kontinuerlig forbedrings- og arbeidsmiljøarbeid

«Sammen om ForBedring» har som mål å bidra til en mer systematisk og involverende oppfølging



Informasjonsfilm 1

"Hva er Sammen om ForBedring?"



Informasjonsfilm 2

"Hvorfor er ForBedringsundersøkelsen viktig?"

Alt ligger tilgjengelig på bransjeprogrammets nettsider

For ledere

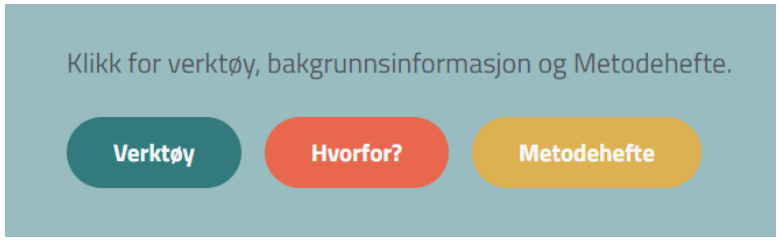
For alle

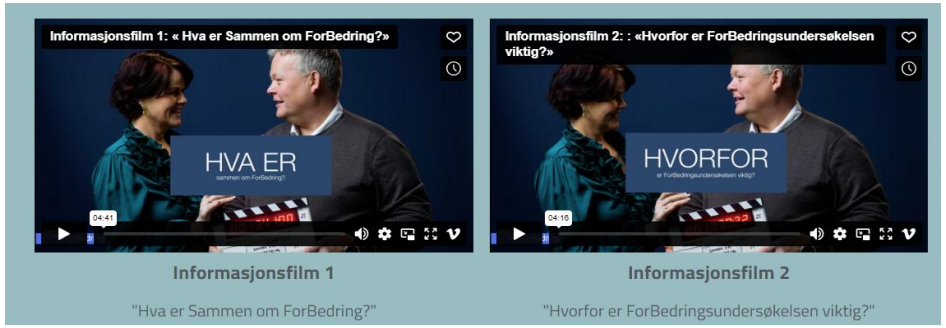
HMS-partsgrupper



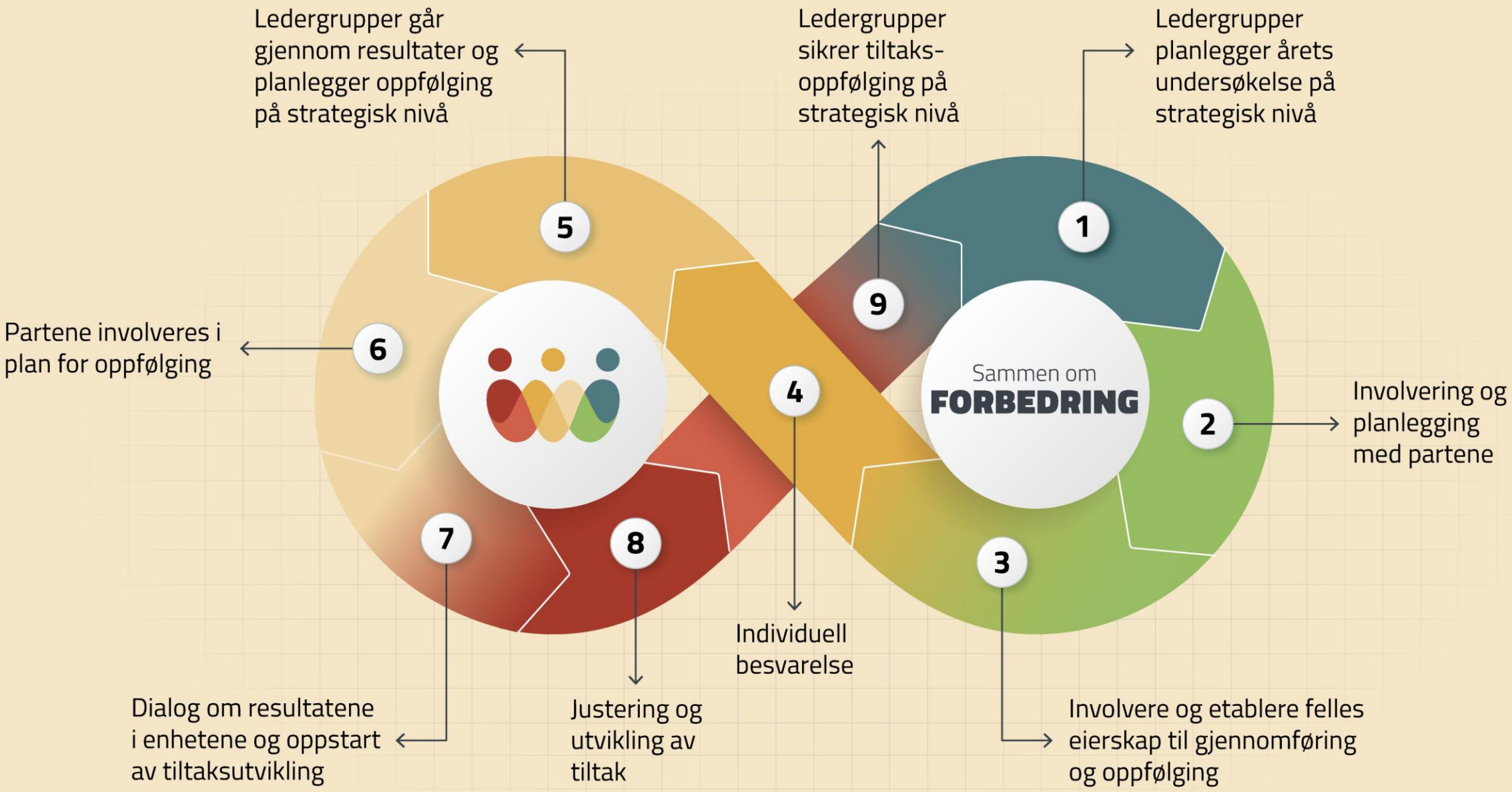












Leder- og medarbeiderskap + Partssamarbeid + Strategisk forankring

inkluderende arbeidsliv

Dialogduker

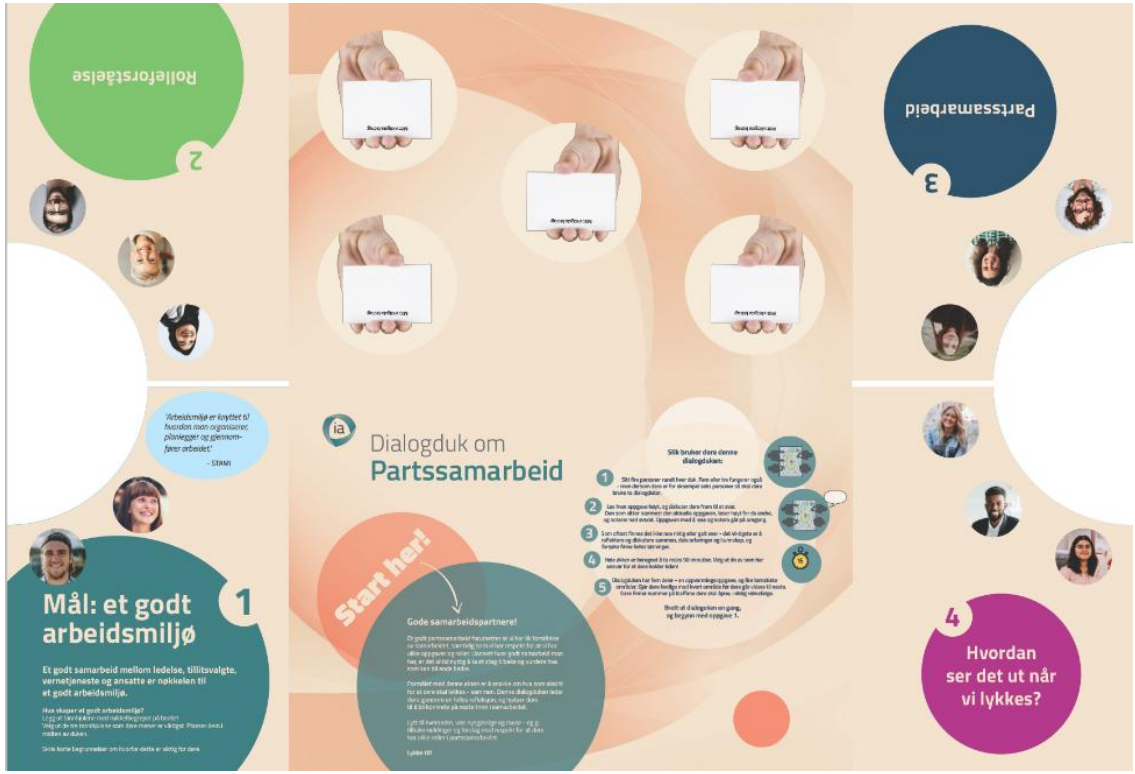
Dialogduk om partssamarbeid

Formålet med dialogduken er å legge til rette for dialog og refleksjon om partssamarbeidet - hvordan lykkes sammen?

Tematiske områder:

- Rolleforståelse
- Partssamarbeidet
- Hvordan ser det ut når vi lykkes?
- Veien videre

- Deltakere: leder med personalansvar, tillitsvalgt og verneombud – eventuelt representant for ansatte
- Ledes av fasilitator



Dialogduk – en magisk medvirkningsarena

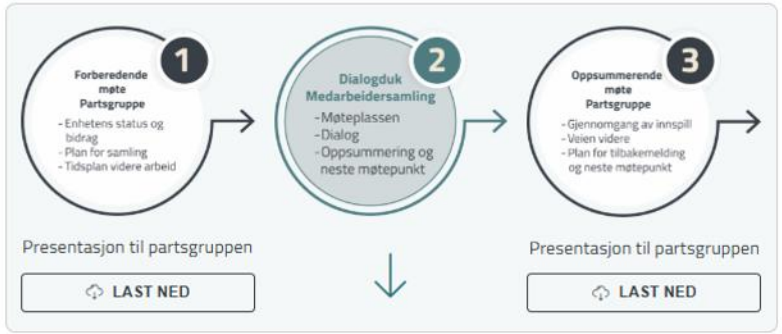
NB! Oppfølging er veldig viktig for å unngå negative effekter

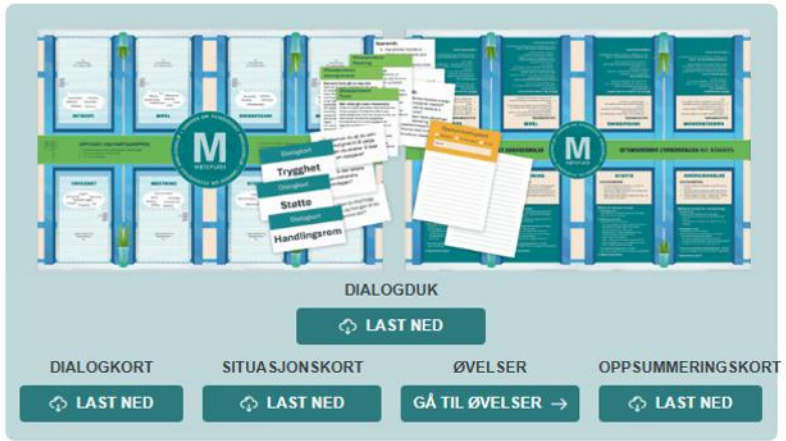


Illustrasjon: Specifique

SOPA- Et praktisk og kunnskapsbasert dialogverktøy



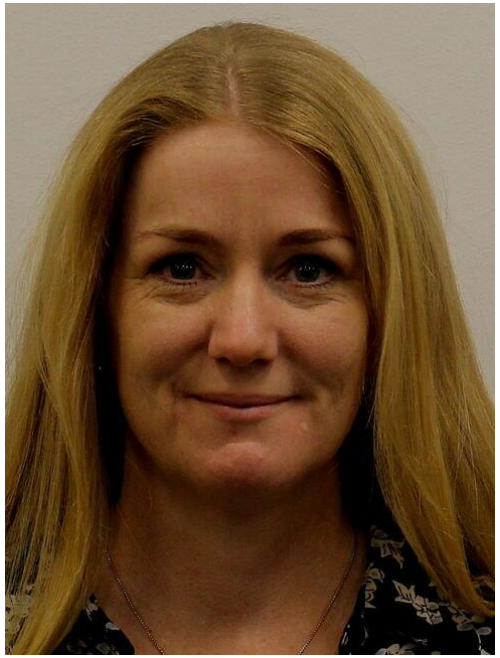




Fordypningstema

Her kommer ulike fordypningstemaer





Anne-Marthe Rustad Indregard
Sykepleier, forsker og avdelingsleder Oslo Met