



Møteinnkalling
Partssammensatt utvalg

Møtested: Rådhuset, Formannskapssalen, møterom

Tidspunkt: 14.04.2026 kl. 17:00

Eventuelle forfall meldes til møtesekretær Elin Engum Segerblad på mobil 480 48 825 eller e-post elense@fredrikstad.kommune.no.

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Dersom du ønsker å få vurdert din habilitet, send nødvendig informasjon til ordfører Arne Sekkelsten arnsek@fredrikstad.kommune.no, med kopi til møtesekretær Elin Engum Segerblad elense@fredrikstad.kommune.no

Fredrikstad, 07.04.2026

Arne Sekkelsten
ordfører

Saksliste

Saksnr.	Innhold	Hjemmel u.off.
OS 4/26	Orientering fra kommunedirektør	
PS 4/26	Anerkjennelsespraksis for ansatte	
PS 5/26	AKAN - Årsrapport 2025	
PS 6/26	HMS-plan og HMS-avvik	

OS 4/26 Orientering fra kommunedirektør



Saksnr.: 2025/15325
Dokumentnr.: 10
Løpenr.: 99389/2026
Klassering: 455

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	14.04.2026	4/26
Formannskapet	23.04.2026	
Bystyret	30.04.2026	

Anerkjennelsespraksis for ansatte

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å gi følgende innstilling til bystyret:

1. Det etableres en ordning for anerkjennelse av ansatte der de bevilgede 1 million kroner brukes som følger:
 - a. Ansatte med 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen får en erkjentlighetsgave i form av et gavekort på 8 000 kroner.
 - b. Ansatte som oppnådde 40 års sammenhengende tjenesten, men som ikke har fått erkjentlighetsgave overrekket i perioden hvor erkjentlighetsgaver ble avvirket fra 2023 og frem til 2026, får dette overlevert i 2026.
 - c. 400 000 kroner settes av til en stipendordning for ansatte eller grupper av ansatte for støtte til utdanning og utvikling.
 - d. 300 000 kroner settes av til felles læringstiltak for alle ansatte. Beløpet justeres opp eller ned i forhold til kostnaden for utbetaling av erkjentlighetsgaver til ansatte med oppnådd 40 års sammenhengende tjeneste, for å overholde den totale rammen på 1 million kroner.
 - e. Felles læringstiltak og i vurderingen av søknader om støtte til utdanning og utvikling skal drøftes med tillitsvalgte slik at deres innspill tas med i vurderingen av hvordan midlene skal disponeres.

Innledning

Partssammensatt utvalg uttaler seg til saken.

Kommunedirektøren legger frem saken for partssammensatt utvalg for å følge opp bystyrets vedtak i budsjett for 2025 om å gjeninnføre en anerkjennelsespraksis i kommunen.

Saken ble behandlet i partssammensatt utvalg i november 2025 med mål om iverksettelse i slutten av 2025. Utvalget sendte imidlertid saken tilbake til administrasjon med anmodning om at kommunedirektøren søkte å utarbeide et nytt forslag i samarbeid med tillitsvalgte, med mål om at arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden skulle tilnærme seg hverandre og oppnå et kompromiss der hensyn til både kompetansehevende tiltak og annerkjennelse var ivarett.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra både arbeidstaker og arbeidsgiversiden for å komme frem til et nytt forslag. Dessverre har det ikke vært mulig å enes om et forslag, og saken sendes derfor til partssammensatt utvalg for ny behandling hvor både arbeidstakers forslag og arbeidsgivers forslag legges frem som mulige alternativer.

Sammendrag

Bystyret vedtok i budsjett for 2025 å gjeninnføre en anerkjennelsespraksis i kommunen. Det ble bevilget 1 million kroner til formålet. Kommunedirektøren ble bedt om å legge frem forslag til anerkjennelsespraksis for behandling i partssammensatt utvalg før iverksettelse.

Gjennom 2025 jobbet en partssammensatt arbeidsgruppe med forslag til slik anerkjennelsespraksis og det ble argumentert for å gjeninnføre kommunens tidligere praksis med erkjentlighetsgaver. Dette ble samtidig vurdert å i liten grad møte det behovet for anerkjennelse som er i dagens arbeidsliv. Kommunedirektøren fremmet et forslag som i større grad skulle fokusere på å stimulere ansatte til kompetanseheving og utvikling, i bevissthet om at kommunen som mange andre organisasjoner må igjennom en kompetansevridning.

Saken ble fremmet for behandlet i partssammensatt utvalg i 18. november 2025. Utvalget fattet følgende vedtak:

Utvalget formulerte følgende fellesforslag:

1. *Saken sendes tilbake til partssammensatt utvalg for endelig behandling.*
2. *Det søkes utarbeidet et kompromiss fra kommunedirektøren, der hensyn til kompetansehevende tiltak og anerkjennelse ivaretas.*

Kommunedirektøren har på bakgrunn av vedtaket bedt den partssammensatte arbeidsgruppen forsøke å komme frem til et nytt forslag som følger opp vedtaket fra utvalget.

Arbeidsgivers representanter i arbeidsgruppen har fremmet et kompromissforslag med elementer av både erkjentlighetsgaver og faglig utvikling.

Arbeidstakernes representanter i utvalget har på sin side fremmet et eget forslag, som i hovedsak er å gjeninnføre en ordning med erkjentlighetsgaver.

Vedlegg

Referat fra drøftingsmøte 27.3.26

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Saksprotokoll PSU-sak 18/25 Anerkjennelsespraksis for ansatte

Referat fra drøftingsmøte 10.11.25

Drøftingssaker anerkjennelsespraksis

Referat fra møte 6.11.25

Notat til tillitsvalgte 4.11.25

Tilbakemelding fra Utdanningsforbundet - anerkjennelse

Referat fra møte 08.05.2025

Saksopplysninger

Den partssammensatte arbeidsgruppen har forsøkt å utarbeide et felles forslag til ny anerkjennelsespraksis. Arbeidet har tatt utgangspunkt i føringen om å søke å komme frem til et kompromiss som ivaretar både kompetansehevende tiltak og anerkjennelse av ansatte.

Gjennom prosessen har det blitt tydelig at partene legger ulik vekt på de politiske føringene og tolker intensjonene bak vedtaket på ulike måter. Dette har gjort det utfordrende å komme frem til en samlet anbefaling.

Fra arbeidsgivers side vektlegges behovet for å bruke en anerkjennelsespraksis som et virkemiddel for å utvikle en moderne og fremtidsrettet arbeidsplass, som møter kravene til kompetanse i dagens arbeidsliv. Muligheter for kompetanseheving, kontinuerlig utvikling og å

bli sett i arbeidshverdagen anses for å være sentrale virkemidler for å oppleves som en attraktiv arbeidsgiver.

Arbeidsgiver mener derfor kjernen i en anerkjennelsespraksis bør være å bidra til ansattes kompetanseheving og utvikling. Det er også lagt vekt på at tidligere praksis med jubileumsmarkeringer ble avvirket fordi ordningen ikke lenger traff bredden av ansatte, og fordi den var administrativt krevende å håndtere i en stor og mangfoldig organisasjon som Fredrikstad kommune. Den gang erkjentlighetsgaver ble avvirket ble det isteden innført en ordning hvor det i budsjettet ble satt av egne velferdsmidler pr. ansatt som avdelingene selv kunne velge hvordan skal benyttes, slik at det kom alle ansatte til gode. Dette er videreført.

Samtidig har arbeidsgiver vært villig til å imøtekomme ønsket om at svært lang og sammenhengende tjeneste fortsatt skal markeres. Arbeidsgiver har derfor foreslått å innføre en markering for ansatte med mer enn 40 års tjeneste i kommunen, i form av en erkjentlighetsgave. Dette tiltaket vil ivareta hensynet til en tradisjon med markering av særlig lang tjeneste, uten at ordningen igjen blir for omfattende og derav administrativt krevende.

Arbeidsgiver har på denne måten søkt å finne et kompromiss som både anerkjenner enkelte milepæler og samtidig prioriterer tiltak med bred relevans og sterkere kobling til kompetanseheving, arbeidsmiljø og omdømmebygging.

Arbeidstakerrepresentantene har på sin side tolket bystyrets vedtak som at den tidligere ordningen med erkjentlighetsgaver skal gjeninnføres. De viser til at denne, etter deres syn, ga en tydelig, personlig og konkret anerkjennelse som ansatte opplevde direkte. Dette var en viktig del av kommunens kultur for å verdsette innsats over tid. Videre mener de at arbeidet med kompetanseutvikling primært bør drives på andre måter, og ikke kobles sammen med en ordning for anerkjennelse. På denne bakgrunn mener de tillitsvalgte at gjeninnføring av den tidligere erkjentlighetsgave-ordningen er det som best følger opp det politiske vedtaket.

Det er dermed ulike forståelser mellom partene av hva som best følger opp det politiske vedtaket, og det er ulik tilnærming til partssammensatts utvalgs vedtak om å inngå kompromiss.

Arbeidsgiverrepresentantene har fremlagt et forslag som man mener svarer ut bestillingen fra partssammensatt utvalg om et kompromissforslag. Det er gjort forsøk på å enes om dette. Diskusjonene har vært konstruktive og preget av vilje til å utforske ulike løsninger, men har allikevel ikke lyktes. Arbeidstakerrepresentantene har fremlagt et eget forslag, der de blant annet viser til praksis i sammenlignbare kommuner. I arbeidsgruppen har de ytret ønske om at deres alternative forslag fremkommer av saken.

Relevante bestemmelser

Ingen

Konsekvenser for sosial bærekraft

Ikke relevant

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

- a) Økonomiske konsekvenser – drifts- og investeringsbudsjett
Kostnadene dekkes innenfor budsjett på 1 million kroner som er satt av til å innføre en anerkjennelsespraksis
- b) Samfunnsmessige konsekvenser
Ordningen vil bidra til å forbedre kommunens arbeidsgiverprofil og kunne bidra til at vi fremstår som en mer attraktiv arbeidsgiver

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke relevant i saken.

Ansattes medbestemmelse

Tillitsvalgt fra henholdsvis Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, Delta, Sykepleierforbundet, Utdanningsforbundet samt en representant for Akademikerne har deltatt i arbeidsgruppen.

Saken er drøftet med alle fagforeninger. Ansattes representanter deltar for øvrig under behandling av saken i partssammensatt utvalg.

Vurdert for uttalelse i rådene

Saken dreier seg om kommunens rolle som arbeidsgiver og er ikke relevant for noen av rådene.

Vurdering

Bystyret har avsatt 1 million kroner for å etablere en ordning som synliggjør og styrker anerkjennelsen av kommunens ansatte. Kommunedirektøren vurderer at når kommunen skal ta i bruk en så betydelig sum, må ordningen være tilpasset dagens arbeidsliv og de utfordringene kommunen står foran. Mangelen på tilstrekkelige midler til målrettet kompetanseheving og faglig utvikling gjør at kommunen risikerer å stå svakere i konkurransen om nødvendig arbeidskraft i årene som kommer. En ordning som også kan bidra til å løfte dette området, vil derfor ha stor strategisk verdi.

Kompetansehevende tiltak er ofte initiert av arbeidsgiver. Ved en stipendordning kan ansatte i større grad kunne søke på kompetansehevende tiltak på eget initiativ og etter eget ønske.

Kommunen anerkjenner også den samfunnsendringen vi er i, hvor det på flere områder er annen kompetanse som etterspørres for å løse oppgaver. Det er ønskelig med ordninger som gjør at ansatte kan tilegne seg den kompetansen det er behov for fremover.

Ordnningen med erkjentlighetsgaver ble avviklet i 2023, etter en vurdering der man kom frem til at den i liten grad møtte behovene i dagens arbeidsliv. Ordnningen var også blitt stadig mer krevende å administrere. Moderne arbeidsliv bærer preg av at ansatte i større grad bytter jobb. Det er ikke sjelden at ansatte jobber noen år i Fredrikstad kommune, for deretter å jobbe noen år i en annen organisasjon, for senere å komme tilbake i arbeid i Fredrikstad kommune. Dette kan være krevende for arbeidsgiver da det utfordrer kontinuitet, men det har også en verdi ved at disse ansatte tar med verdifull innsikt fra andre organisasjoner tilbake til kommunen. Fredrikstad kommune ønsker å være en moderne arbeidsgiver som heier på ansatte og deres ønske om utvikling og læring.

Fagforeningene har på sin side gitt uttrykk for at tiltakene som foreslås av arbeidsgiver i seg selv er gode, men at de ikke kan erstatte en ordning lik den tidligere praksisen med erkjentlighetsgaver. De ønsker derfor en tilbakeføring av anerkjennelse ved 25 og 40 års tjenesten. De foreslår at ansatte skal kunne velge mellom gavekort, kurs/ konferanse eller fridager.

Dersom det skal innføres ulike valgalternativer gjøres oppmerksom på at dette vil kreve enda mer administrasjon og det må avsettes ressurser i HR til å håndtere dette. Ytterligere fridager vil også medføre økt press på tjenestene ute, hvor det allerede er krevende å håndtere fravær hos ansatte i mangel på kvalifisert personell som kan gå inn i ekstravakter.

Kommunedirektøren er av den oppfatning at forslaget arbeidsgiver har fremmet i arbeidsgruppen er et kompromiss som ivaretar føringen fra partssammensatt utvalg. Forslaget ivaretar to hensyn; den vil både møte behovet for anerkjennelse i form av faglig

utvikling og kompetanseheving, og ønsket om at ansatte med særlig lang tjeneste i kommunen anerkjennes for dette gjennom en erkjentlighetsgave.

Kommunedirektøren vil også vise til at det lå en konkret vurdering bak beslutningen om å avvike ordningen med erkjentlighetsgaver i 2023. Ordningen ble den gang erstattet med en ordning med velferdsmidler. Av den grunn bør det også vurderes om det i det hele tatt er riktig å gjeninnføre en ordning med anerkjennelsespraksis.

Alternative løsninger

- 1) Følgende forslag er fremmet av arbeidstakerrepresentantene:
 - Anerkjennelse gis til ansatte med henholdsvis 25 og 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen. Ansatte skal da kunne velge mellom tre ulike alternativer.
 1. Gavekort på h.h.v. 6000 kroner for 25 års tjeneste, og 8000 kroner for 40 års tjeneste
 2. Kurs/konferanse, studietur eller videreutdanning
 3. Ekstra feriedager
 - Det avholdes ingen markering
 - Ansatte som nådde 25 og 40 års tjeneste i kommunen i årene uten anerkjennelsespraksis skal inkluderes i ordningen når den gjeninnføres
- 2) Det gjennomføres ikke er ordning med anerkjennelsespraksis.

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å gi følgende innstilling til bystyret:

1. Det etableres en ordning for anerkjennelse av ansatte der de bevilgede 1 million kroner brukes som følger:
 - a. Ansatte med 40 års sammenhengende tjeneste i kommunen får en erkjentlighetsgave i form av et gavekort på 8 000 kroner.
 - b. Ansatte som oppnådde 40 års sammenhengende tjenesten, men som ikke har fått erkjentlighetsgave overrakt i perioden hvor erkjentlighetsgaver ble avvirket fra 2023 og frem til 2026, får dette overlevert i 2026.
 - c. 400 000 kroner settes av til en stipendordning for ansatte eller grupper av ansatte for støtte til utdanning og utvikling.
 - d. 300 000 kroner settes av til felles læringstiltak for alle ansatte. Beløpet justeres opp eller ned i forhold til kostnaden for utbetaling av erkjentlighetsgaver til ansatte med oppnådd 40 års sammenhengende tjeneste, for å overholde den totale rammen på 1 million kroner.
 - e. Felles læringstiltak og i vurderingen av søknader om støtte til utdanning og utvikling skal drøftes med tillitsvalgte slik at deres innspill tas med i vurderingen av hvordan midlene skal disponeres.



Saksnr.: 2026/373
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 2483/2026
Klassering:

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	14.04.2026	5/26

AKAN - Årsrapport 2025

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Årsrapport 2025 og handlingsplan for Akan-arbeidet for 2026 tas til orientering.

Sammendrag

Arbeidslivets kompetansesenter for rus – og avhengighetsproblematikk (AKAN) er en ideell organisasjon og et trepartssamarbeid mellom LO, NHO og staten som hjelper virksomheter med å forebygge og håndtere utfordringer knyttet til rus, spill og medikamenter på arbeidsplassen. Rus – og avhengighet kan ramme mange, og det kan få store konsekvenser både privat og for arbeid.

Akan handler om kompetanse på hvordan arbeidslivet kan ha en rolle i problematikken og hvordan ansvarlig arbeidsgiverpolitikk kan bidra med å ivareta ansatte som direkte eller indirekte møter avhengighet av ulikt slag.

Fredrikstad kommune har arbeidet aktivt med implementering og bevisstgjøring av Akan arbeidet, og har en tydelig struktur for hvordan kommunen som arbeidsgiver jobber med dette. I 2025 mottok kommunen Akan prisen, og det er viktig at det gode arbeidet følges opp.

Det er derfor ønskelig å orientere Partssammensatt utvalg om arbeidet gjennom årsrapport for 2025 og plan for arbeidet i 2026.

Akan-utvalget er et underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og utvalget rapporterer årlig til AMU om aktiviteter og planer for det kommende året. AMU behandlet denne saken i sitt møte 2. februar 2026 og fattet følgende vedtak:

1. Akan årsrapport 2025 tas til orientering.
2. Handlingsplan for Akan-arbeidet i Fredrikstad kommune 2026 vedtas.

De samme dokumentene, sammen med denne saken, danner grunnlaget for orienteringen til Partssammensatt utvalg.

Vedlegg

- 1 Akan handlingsplan 2026
- 2 Årsrapport Akan 2025

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

Saksopplysninger

Kommunedirektøren fremlegger ved dette årsrapport for Akan arbeidet i kommunen for 2025, se vedlegg. Rapporten er utarbeidet av og bygger på arbeidet som er skjedd i Akan – utvalget, et utvalg som består av medlemmer både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Akan utvalget har ansvar for det overordnede Akan- arbeidet i kommunen og rapporterer til kommunens arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det er AMU som utpeker leder for Akan- utvalget.

Akan-utvalgets egen vurdering at det er jobbet systematisk i utvalget gjennom det siste året, med utgangspunkt i handlingsplanen som ble vedtatt for 2025. Utvalget opplever også at det er økt engasjement i organisasjonen rundt Akan-arbeidet, og at det gjennom de to siste årene er blitt et høyere kunnskapsnivå blant både ledere og medarbeidere enn det var tidligere.

Det er fremdeles en del henvendelser etter at Fredrikstad kommune vant den nasjonale Akan-prisen i 2025. Det legges merke til at kommunen har arbeidet systematisk over tid. Samtidig skal arbeidet finne en form og nivå, som gir mest mulig effekt og betydning for ansatte.

Kommunen kom ikke i mål med alle aktiviteter som var planlagt i 2025, blant annet en fornyet undersøkelse blant ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Denne vil bli utført i 2026.

Handlingsplan:

Mange punkter fra handlingsplanen for 2025 er videreført. I tillegg er det lagt inn noen punkter som vurderes å være viktige for å utvikle arbeidet ytterligere.

Det er fokus på hvordan Akan-arbeidet har effekt på sykefraværet og at en kunnskapsbasert tilnærming til Akan-arbeidet ytterligere vil kunne bidra til en positiv utvikling i sykefraværsarbeidet. Dette har hatt innvirkning på handlingsplanen for 2026.

Det er foreslått en ny spørreundersøkelse slik at det kan måles hvordan situasjonen har utviklet seg de siste to årene. Jevnlige undersøkelser kan gi indikasjoner på om kommunens arbeid har tilstrekkelig effekt, og gir verdifull informasjon for å eventuelt endre det som ikke fungerer. Kommunen skal hele tiden være i utvikling og jobbe etter det som både forskning og undersøkelser understøtter.

Relevante bestemmelser

Arbeidsmiljøloven

Konsekvenser for sosial bærekraft

AKAN-arbeidet bidrar til sosial bærekraft gjennom forebygging ved tidlig innsats og påfølgende støtte til ansatte. Ved det fremmes inkludering og et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Akan-arbeidet er spesielt viktig inn mot sykefraværsarbeid som vil sikre høyere kontinuitet i tjenestene og bedre kvalitet, som igjen vil ha en økonomisk effekt for samfunnet. Avhengighet har store samfunnsøkonomiske konsekvenser, noe som underbygger viktigheten av bevissthet, kunnskap og målrettet arbeid mot avhengighet.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke vurdert.

Ansattes medbestemmelse

Ansatte deltar i behandlingen i AMU og er representert i Akan-utvalget.

Vurdert for uttalelser i rådene

Ikke relevant.

Vurdering

Akan-utvalget er AMUs underutvalg og rapporterer dermed årlig om sin aktivitet og planer for det neste året. Arbeidet de siste årene har vist at det er viktig med solid lederforankring.

Det har over tid blitt utviklet et godt, systematisk arbeid hvor AMU jevnlig får orientering om status og får anledning til å gi styringssignaler til det videre arbeidet.

Ulik rus- og avhengighet hos medarbeidere kan få store konsekvenser både for de som er direkte berørt, men også de som indirekte berøres. Det er også studier som viser en sammenheng mellom avhengighet og sykefravær. Det er derfor viktig at kommunen fortsetter det gode arbeidet med riktige og effektfulle tiltak for å forhindre avhengighet. Mye handler om kunnskap og å kunne kjenne tegnene på avhengighet hos kollegaer, og på en omsorgsfull måte kunne adressere det riktig. Målet er at medarbeidere som rammes skal få god og riktig hjelp. Det er også viktig at kommunen har oversikt over antall ansatte som kommer inn i oppfølgingsløpet til Akan, for å vite om tiltakene treffer. Statistisk vil det alltid være ansatte i en stor organisasjon om Fredrikstad kommune som har utfordringer med avhengighet. Antall Akan- kontrakter kan derfor være en pekepinn på om kommunens arbeid treffer.

Alternative løsninger

Akan- arbeidet er underlagt kommunens arbeidsmiljøutvalg (AMU). Saken er ment som en orienteringssak til Partssammensatt utvalg.

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.

Handlingsplan for Akan-arbeidet i Fredrikstad kommune 2026

MÅL	TILTAK	TIDSROM	ANSVARLIG
Hovedmål: Kompetanseheving			
Delmål: styrke kompetansen til Akan-utvalget	To dagers grunnkurs i Akan-modellen for nye medlemmer i Akan-utvalget	Vår 2026	Det enkelte medlemmet
	Deltagelse på Akan-dagen for alle medlemmene i Akan-utvalget	Høst 2026. Dato ikke fastsatt.	Det enkelte medlemmet
	Deltagelse på kurs i regi av Akan kompetansesenter, innen f.eks. spillavhengighet, medikamentmisbruk, illegal rus.	Fortløpende	Det enkelte medlemmet
	Deltakelse i HR-nettverk hos Akan-Kompetansesenter	Fire digitale og to fysiske samlinger gjennom året	Representant fra VPL
Delmål: styrke kompetansen hos tillitsvalgte	Informasjon om Akan-arbeidet for hovedtillitsvalgte	På aktuelle samlinger i løpet av 2026.	Akan-utvalget
	Tillitsvalgte setter Akan på agendaen i sin opplæring	Minst en gang i løpet av 2026	Hovedtillitsvalgte
Delmål: styrke og opprettholde kompetansen hos verneombud	Innlegg om Akan på 40-timerskurset.	Fortløpende	Akan-utvalget,
	Invitere hovedverneombudene med vara til møte i Akan-utvalget	Årlig	Akan-utvalget og HVO
	Innlegg fra Akan-utvalget på samlinger for verneombud.	Minst en gang i løpet av 2025	Akan-utvalget og HVO
Delmål: Styrke kompetansen hos ledere	Innlegg om AKAN på 40-timerskurset og på lederopplæring.	Fortløpende	Akan-utvalget
	Synliggjøre forskning og relevante artikler om Akan-arbeidet med fokus på inkluderende arbeidsliv og reduksjon av sykefravær i kommunedirektørens nyhetsbrev.	2 ganger pr. år.	Akan-utvalget
	Informasjon om Akan-arbeidet på digitale ledermøter i løpet av året.	2 ganger pr. år.	Akan-utvalget
Hovedmål: Gjøre AKAN bedre kjent blant ansatte			
	Akan inkluderes i HMS opplæring for lærlingene	Høst 2026	Akan-utvalget
	Gjennomføre Akan-pakken for HMS-gruppene/delta med informasjon mm.	Fortløpende	Akan-utvalget
	Informere om Akan på Frekit	Når det er aktuelle saker	Akan-utvalget
	Markere Akan-dagen	Høsten 2026	Akan-utvalget
	Tydeliggjøre forventning om å ha AKAN-på dagsorden i p-møter/HMS-gruppemøter osv.	Fortløpende	Akan-utvalget
Hovedmål: Kontinuerlig forbedring av AKAN-arbeidet, herunder rapportering til AMU og evaluering			
	Revidere Akan-retningslinjer	Mai 2026	Akan-utvalget
	Levere årsrapport til AMU om aktiviteter i året som gikk	Februar 2026	Akan-utvalget
	Levere handlingsplan til AMU hvor årets behov og satsingsområder legges frem	Februar 2026	Akan-utvalget
	Oppdatere kunnskapsgrunnlaget og lage ny masterpresentasjon.	Juni 2025	SHVO og BHTs rep. i Akan-utvalget
	Statusrapportering hvor nytt kunnskapsgrunnlag blir presentert i AMU.	September 2026	Akan-utvalgets leder
	Gjennomføre spørreundersøkelse som i 2023 for resultatmåling.	Våren 2026	Akan-utvalget
	Rustesting – vurdere retningslinjer i Fredrikstad kommune	2026	BHT/Akan-utvalget



Årsrapport 2025

Akan-utvalget

Akan-arbeidet i Fredrikstad kommune

Akan er Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetsproblematikk som er et samarbeid mellom LO, NHO og staten. Akan hjelper virksomheter og ansatte med å forebygge og håndtere utfordringer knyttet til alkohol, rusmidler, legemidler og spill, med mål om å skape et tryggere og mer inkluderende arbeidsmiljø.

Formålet med Akan-arbeidet er

- Forebygging: Skape bevissthet og kunnskap om rus- og avhengighetsproblematikk i arbeidslivet.
- Håndtering: Bistå ved bekymringssamtaler og gi tilbud om hjelp til ansatte med problemer.
- Resultat: Redusere sykefravær, øke effektivitet og forbedre livskvalitet for den enkelte.

Den såkalte Akan-modellen bygger på en tredeling der første trinn er å ha en god policy, andre trinn er tidlig innsats/det å ta “den nødvendige samtalen” og tredje trinn er individuelle Akan-avtaler om nødvendig.

I Fredrikstad kommune er Akan-arbeidet organisert ved at AMU har opprettet Akan-utvalget som et underutvalg av AMU. Utvalget har ansvaret for Akan-arbeidet på overordnet nivå i kommunen. Mens det tidligere var egne Akan-kontakter ute i virksomhetene, ligger ansvaret for Akan-arbeidet nå i lederlinja, med vernetjenesten i en påseer-rolle.

Akan-utvalget er ikke involvert direkte i Akan-saker og eventuelle Akan-avtaler. Slike situasjoner følges opp av nærmeste leder, eventuelt med råd og bistand fra BHT eller andre ressurspersoner. BHT var i 2025 involvert i 4 Akan-avtaler. Akan er opptatt av de gode effektene av å inngå Akan-avtaler og av å ha et aktivt Akan-arbeid på arbeidsplassen. Samtidig understreker Akan at antallet individuelle avtaler verken sier noe om omfanget av rus og avhengighet på arbeidsplassen, eller om kvaliteten av Akan-arbeidet. Det er på rapporteringstidspunktet registrert 7 aktive Akan-saker i arkivet.

Rammer for arbeidet i 2025

AMU vedtok i februar 2025 en handlingsplan for Akan-utvalget. Denne var basert på årsrapporten for 2024. Akan-utvalget har også i 2025 hatt budsjettmidler avsatt til arbeidet.

Sammensetning av utvalget

I 2025 har utvalget bestått av

- Janka Ekrem Holstad, utvalgets leder (t.o.m. juni)
- Veronica Aam, utvalgets leder (f.o.m. juli)
- Hedda Andreassen
- Lasse Enersen
- Rita Standal
- Eline Udneseter (t.o.m. juli)
- Maria Barth Rugland (f.o.m. august)
- Axl Larsen
- Christine Rud
- Karin-Elin Berg, utvalgets sekretær

Rapportering på aktivitet i 2025

Møtevirksomhet

- Det har vært avholdt 5 møter i Akan-utvalget.
- Utvalget deltok også digitalt på Akan-dagen i november for faglig påfyll.

Rapport i henhold til fastsatt handlingsplan for 2025

MÅL	TILTAK	STATUS
Hovedmål: Kompetanseheving		
Delmål: styrke kompetansen til Akan-utvalget	To dagers grunnkurs i Akan-modellen for nye medlemmer i Akan-utvalget	En person har gjennomført kurset. Alle vurderer hvor hensiktsmessig det er å gjennomføre.
	Deltagelse på Akan-dagen for alle medlemmene i Akan-utvalget.	Samlet, digital deltakelse.
	Deltagelse på kurs i regi av Akan kompetansesenter, innen f.eks. spillavhengig, medikamentmisbruk, illegal rus	Ikke aktuelt i 2025.
	Deltakelse i HR-nettverk hos Akan-Kompetansesenter	Fredrikstad kommune er representert ved sekretær som har deltatt på digitale møter.
Delmål: styrke kompetansen hos tillitsvalgte	Informasjon om Akan-arbeidet for hovedtillitsvalgte	Informasjon i fellesforum for hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.
	Tillitsvalgte setter Akan på agendaen i sin opplæring	Har vært tema på medlemsmøter med tillitsvalgte.
	Informasjonsbrev til tillitsvalgte	Det er blitt prioritert å følge opp gjennom andre kanaler.
Delmål: styrke og opprettholde kompetansen hos verneombud	Innlegg om Akan på verneombudssamlinger, på 40-timerskurset og lederkurset i arbeidsmiljøopplæring	Representant fra VPL har hatt innlegg på nevnte samlinger.
	Invitere hovedverneombudene med vara til møte i Akan-utvalget	Ikke gjennomført dette året på grunn av avlyste møter. SHVO følger opp.
	Deltagelse (i form av innlegg med faglig innhold) fra Akan-utvalget på samlinger for verneombudene	Tema på samling 18. desember.
	Informasjonsbrev til verneombudene	Det er blitt prioritert å følge opp gjennom andre kanaler.
Delmål: Styrke kompetansen hos ledere.	Innlegg om AKAN på 40-timerskurset og på lederopplæring.	Innlegg på begge kurs vår og høst 2025.
	Synliggjøre forskning og relevante artikler om Akan-arbeidet med fokus på inkluderende arbeidsliv og reduksjon av sykefravær i kommunedirektørens nyhetsbrev.	I nyhetsbrevet og på Frekit i forbindelse med Akan-dagen i november.
	Informasjon om Akan-arbeidet på kommunedirektørens ledermøte.	Tema på digitalt informasjonsmøte for ledere i kommunen i november.

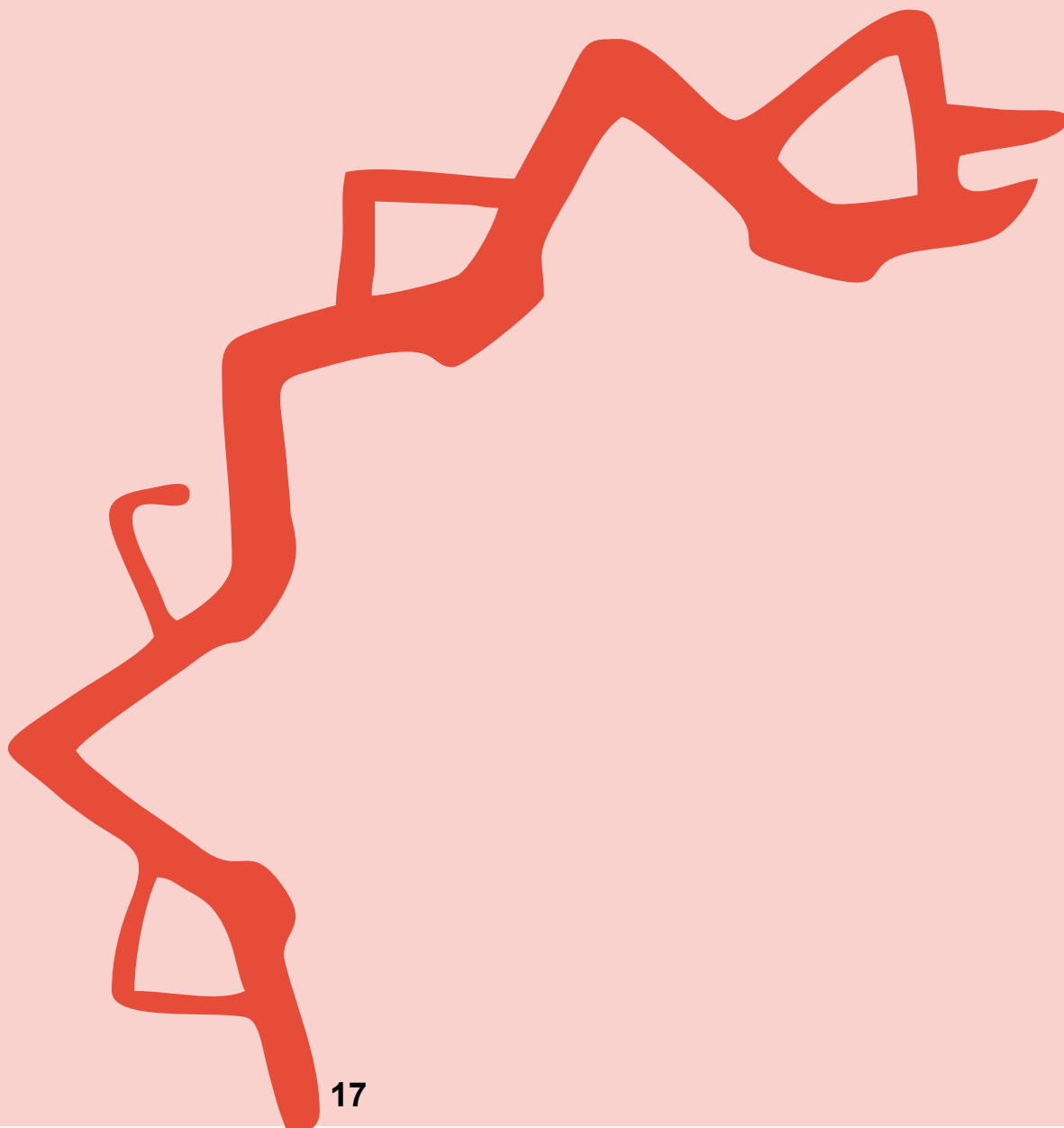
MÅL	TILTAK	STATUS
Hovedmål: Gjøre AKAN kjent blant ansatte		
	Akan inkluderes i HMS-opplæring for lærlingene	Representant fra VPL deltok med innlegg på samling for lærlinger i desember 2025.
	Gjennomføre Akan-pakken for HMS-gruppene/delta med informasjon mm.	Representanter fra Akan-utvalget har deltatt på enkelte HMS-gruppemøter i løpet av året.
	Informere om Akan på Frekit	Det har vært publisert noen saker, deriblant i forbindelse med julebord-sesongen.
	Markere Akan-dagen	Utsatt til 2026.
	Tydeliggjøre forventning om å ha Akan på dagsorden i personalmøter/HMS-gruppemøter osv.	Det synes som at det er blitt økt fokus det siste året.
	Sikre at Akan-pakken er lett tilgjengelig i det nye kvalitetssystemet.	Har fått egen mappe/plassering.

MÅL	TILTAK	STATUS
Hovedmål: Kontinuerlig forbedring av AKAN-arbeidet, herunder rapportering til AMU og evaluering		
	Revidere Akan-retningslinjer	Vedtatt av AMU mai 2025.
	Levere årsrapport til AMU om aktiviteter i året som gikk	Vedtatt av AMU februar 2025.
	Levere handlingsplan til AMU hvor årets behov og satsingsområder legges frem	Vedtatt av AMU februar 2025.
	Oppdatere kunnskapsgrunnlaget og lage ny masterpresentasjon.	Det har vært arbeidet gjennom året og vil bli ferdigstilt første kvartal 2026.
	Statusrapportering hvor nytt kunnskapsgrunnlag blir presentert i AMU.	Statusrapportering i AMU-møtet 8. september.
	Gjennomføre spørreundersøkelse som i 2023 for resultatmåling.	Utsatt til 2026.

Særskilt aktivitet i 2025

Utvalget har videreført fokuset på at Akan-arbeidet først og fremst handler om et inkluderende arbeidsmiljø, og at man bør legge til rette for sosiale aktiviteter hvor det er lett for alle å delta. Dette er blitt tydeliggjort gjennom de reviderte retningslinjene.

Etter at Akan-utvalget i Fredrikstad kommune ble tildelt den nasjonale Akan-prisen har vi opplevd økt interesse fra andre arbeidsgivere om hvordan vi organiserer vårt Akan-arbeid. Vi har delt våre erfaringer rundt spørreundersøkelsen og oppfølgingen av dette med både private og offentlige arbeidssteder i løpet av året.



Årsrapport 2025 – Akan-utvalget

—

Utgitt av Fredrikstad kommune

Foto: Fredrikstad kommune

Saksnr.: 2023/37112
Dokumentnr.: 15
Løpenr.: 99234/2026
Klassering: 033

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Partssammensatt utvalg	14.04.2026	6/26

HMS-plan og HMS-avvik

Kommunedirektørens innstilling

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å fatte følgende vedtak:

1. Saken tas til orientering

Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en sentral del av kommunens ansvar som arbeidsgiver. AMU har vedtatt en egen HMS-plan for kommunen og får jevnlig rapportering på HMS-avvik.

Et systematisk arbeid med HMS-avvik er både et lovpålagt krav og et viktig virkemiddel for å forebygge uønskede hendelser, redusere risiko og bidra til et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Meldte HMS-avvik gir verdifull informasjon om utfordringer i arbeidshverdagen og utgjør et viktig grunnlag for læring og kontinuerlig forbedring.

I Fredrikstad kommune meldes HMS-avvik løpende gjennom kvalitetssystemet, og avvikene følges opp i virksomhetenes HMS-grupper, kommuneområdenes arbeidsmiljøutvalg (KAMU) og i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

I de senere årene har det vært økt oppmerksomhet på betydningen av å bruke avviksdata mer systematisk, blant annet gjennom bedre analyser av mønstre, gjentakende forhold og risikoområder, slik at tiltak kan rettes mer målrettet og få større effekt.

Vedlegg

- 1 HMS-plan Fredrikstad kommune 2026

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

En HMS-plan er et overordnet verktøy for å skape et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, basert på identifiserte risikofaktorer. HMS-planen som beslattes av AMU er på et overordnet nivå. For 2026 fastslår HMS-planen at fokusområdene skal være kvinners arbeidshelse, psykososialt arbeidsmiljø med særlig fokus på emosjonelle belastninger og ergonomi.

Risikovurderinger, forebyggende aktiviteter, sjekklister og avvikshåndtering er en viktig del av HMS-arbeidet i Fredrikstad kommune, men ikke en del av HMS-planen som sådan. Dette er beskrevet i en rekke andre prosedyrer og retningslinjer som ligger i kvalitetssystemet.

Det ble for første gang vedtatt en overordnet HMS-plan for Fredrikstad kommune i 2025. Planen for 2026 er i all hovedsak en videreføring av den første planen, da AMU var opptatt av kontinuitet og langsiktighet.

Erfaringen fra 2025 var at planen ikke ble godt nok kjent i organisasjonen. I år er det derfor lagt opp til orienteringer fra HMS-rådgiver til alle KAMU der planen diskuteres og de utfordres til hvordan de kan bidra til å oppnå målsetningene.

HMS-avvik

Kommunens system for avvikshåndtering er fra 1. juli 2025 Compilo (erstattet Risk Manager). Sammenliknet med det gamle systemet, fungerer Compilo som et overordnet avvikssystem og samler alle avvik under ett. Det vil si at avvik med personskader ligger i samme liste, til forskjell fra tidligere, da de fremkom i en egen liste.

I systemet får man oversikt over avvikene med filterbare metadata som kan sortere avvik basert på ulike kategorier, som f.eks psykososiale forhold, fysiske forhold, vold mot ansatt osv. Statistikken kan også presenteres på en visuell måte, med mulighet for kakediagram og fordeling basert på de ulike faktorene.

Verneombud, hovedverneombud og sentralt hovedverneombud blir automatisk lagt til med lesetilgang til HMS-kategoriserte avvik.

Alle HMS-avvik skal meldes av ansatte og registreres i Compilo. Avvikene følges i utgangspunktet opp av nærmeste leder. Samtidig skal HMS-avvik legges frem for behandling i HMS-grupper, KAMU og AMU, slik at de kan brukes som grunnlag for vurdering av behov for nye eller oppdaterte risikovurderinger og/eller endringer i rutiner eller andre tiltak.

Tilbakemeldinger fra kommuneområdene

Med dette som bakgrunn er det hentet inn tilbakemeldinger fra kommuneområdene om hvordan HMS-avvik håndteres i praksis. Tilbakemeldingene fra kommuneområdene viser at arbeidet med HMS-avvik i stor grad er likt organisert og gjennomført, i tråd med kommunens felles prosedyrer og rutiner.

Alle kommuneområdene registrerer HMS-avvik i Compilo. Avvik meldes av ansatte og følges opp av nærmeste leder. Virksomhetsleder har overordnet oversikt over avvik i egen virksomhet. Avvik gjennomgås jevnlig i partssammensatte HMS-grupper. Disse gruppene følger en fastsatt møtemal der HMS-avvik er et fast punkt, for å sikre at avvikene er kjent og drøftet i et partssammensatt forum, og ikke kun håndteres av leder alene. På denne måten løftes både avvikene og oppfølgingen av disse inn i HMS-referatene, som videre oversendes til KAMU. I KAMU er HMS-avvik også et fast punkt på agendaen. Dette gir mulighet for å se mønstre og utvikling over tid, samt vurdere behov for mer overordnede eller systemiske tiltak som ikke kan løses på virksomhetsnivå alene.

For å styrke læring og erfaringsdeling inviterer flere KAMU inn HMS-grupper fra virksomhetene til sine møter for å presentere hvordan de arbeider med HMS i egen virksomhet.

Avvikene brukes ifølge rapporteringen fra kommuneområdene til å identifisere utfordringer og risikoområder, vurdere behov for nye eller oppdaterte risikovurderinger, og som grunnlag for forbedringstiltak og endringer i rutiner ved gjentatte eller alvorlige avvik. Compilo benyttes som verktøy for dokumentasjon, oppfølging og evaluering av tiltak, både på virksomhetsnivå og på overordnet nivå. Alle kommuneområdene beskriver også et kontinuerlig arbeid med å styrke meldekulturen, blant annet gjennom jevnlig omtale av HMS-avvik i personal- og avdelingsmøter.

Videre analyse

Ett av tiltakene i HMS-planen er at det skal arbeides med en dypere analyse av HMS-avvik.

Erfaringene fra kommuneområdene viser at avvikene i dag følges opp systematisk på virksomhets- og kommuneområdenivå, men at det er behov for å styrke den tverrgående analysen og læringen på tvers.

Det arbeides nå med å etablere et forum for HMS-avvik, der representanter fra hvert kommuneområde kan diskutere håndtering av avvik, analysere mønstre og utviklingstrekk, og bidra til mer systematisk læring og forbedring på tvers av kommuneområdene.

Relevante bestemmelser

Arbeidet med HMS-avvik er forankret i arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften. For helse- og omsorgstjenestene gjelder i tillegg forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Saken bidrar til et tryggere og mer inkluderende arbeidsmiljø gjennom systematisk oppfølging og læring av HMS-avvik.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

Systematisk HMS-arbeid kan på sikt bidra til redusert sykefravær og mer effektiv ressursbruk.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Saken har begrensede konsekvenser for miljømessig bærekraft.

Ansattes medbestemmelse

Ansatte deltar i vurderingen av HMS-avvik på alle nivåer, i HMS-grupper, KAMU og AMU.

Vurdert for uttalelser i rådene

Ikke relevant da det er en sak som berører kommunens rolle som arbeidsgiver.

Vurdering

Saken gir en samlet orientering om hvordan den overordnede HMS-planen for 2026 følges opp gjennom kommunens systematiske arbeid med HMS-avvik, herunder bruk av Compilo som felles avvikssystem og etablerte strukturer for oppfølging i virksomhetene, HMS-grupper, KAMU og AMU. Fremstillingen viser at arbeidet med HMS-avvik i hovedsak er likt organisert på tvers av kommuneområdene, og at praksis er i tråd med kommunens prosedyrer og gjeldende regelverk.

Videre synliggjør saken hvordan HMS-avvik brukes som grunnlag for læring, forbedring og risikovurderinger på flere nivåer i organisasjonen, og hvordan partssammensatte arenaer bidrar til involvering og medbestemmelse. Samtidig peker både tidligere kartlegging og tilbakemeldingene fra kommuneområdene på et forbedringspotensial knyttet til samhandling, tverrgående analyse og systematisk læring på tvers av kommuneområdene.

Etablering av et forum for HMS-avvik vurderes som et hensiktsmessig grep for å styrke dette arbeidet videre, i tråd med føringene i den overordnede HMS-planen. Forumet vil kunne bidra til bedre oversikt over mønstre og utviklingstrekk, og legge til rette for mer målrettede og koordinerte forbedringstiltak.

Alternative løsninger

Saken er en orienteringssak.

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler partssammensatt utvalg å ta saken til orientering.

Overordnet HMS-plan for Fredrikstad kommune

HMS-planen beskriver strukturen på det systematiske HMS-arbeidet i Fredrikstad kommune, samt angir noen hovedmål og fokusområder for det kommende året. HMS-planen revideres årlig i løpet av første kvartal.

Aktører i HMS-arbeidet

AMU -Kommunens sentrale arbeidsmiljøutvalg	Setter retning for arbeidet med arbeidsmiljø for hele kommunen. Vedtar overordnede mål og fokusområder på bakgrunn av rapportering fra kommuneområdene og analyser av ulike arbeidsmiljøindikatorer
KAMU - Kommuneområdenes arbeidsmiljøutvalg	Har delegert ansvar fra AMU på kommuneområdenivå. Følger opp HMS-gruppene og leverer rapporter og analyser til AMU gjennom referater og årlig møte med AMU. Vurderer hvordan man best følger opp målsetninger og signaler fra AMU innenfor fokusområdene på kommuneområdenivå.
HMS-grupper	Jobber med HMS i virksomhetene jfr. prosedyre for HMS-grupper.
HR	Følger opp arbeidet i AMU ved å initiere og forberede saker, og bidrar til å koordinere arbeidet mellom de ulike organene. Sørger for informasjonsflyt mellom organene.
Verneombud	Deltar i HMS-grupper, KAMU og AMU og har selvstendig ansvar for å påse at HMS-arbeidet blir fulgt opp innenfor sine verneområder.
Ledere	Overordnet ansvar for HMS-arbeidet.
BHT	Bedriftshelsetjenesten skal bistå i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og bidra til å forebygge arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skade.

Årshjul AMU

Årshjulet beskriver de faste sakene som AMU skal behandle i løpet av et år. Det er også lagt inn saker i tilknytning til fokusområdene. I tillegg kommer oppkommende saker som vil variere fra år til år. Årshjulet skisserer når det er naturlig å behandle de ulike sakene, men det vil kunne skje justeringer i løpet av året.

Hvert møte	<ul style="list-style-type: none"> • Status for arbeid med HMS-planen • Referatsaker • Orienteringssaker
Første kvartal (februar)	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport AMU • Vedta HMS-plan med årets HMS-mål og fokusområder. • Årsrapport Akan-utvalget • Handlingsplan Akan-utvalget • Årsrapport BHT • Sykefravær fjerde kvartal • Skader/avvik fjerde kvartal
Andre kvartal (mai/juni)	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport varslingssaker • Retningslinjer Akan-utvalget • HMS-prisen • Lovendring om psykososialt arbeidsmiljø • Kvinners arbeidshelse i Fredrikstad kommune – sak fra arbeidsgruppe • Sykefravær første kvartal



	<ul style="list-style-type: none">• Skader/avvik første kvartal
Tredje kvartal (september)	<ul style="list-style-type: none">• Sykefravær andre kvartal• Skader/avvik andre kvartal• Status Akan-utvalget• Seminar med ett eller flere av fokusområdene som tema
Fjerde kvartal (oktober/desember)	<ul style="list-style-type: none">• Møteplan• Valg av leder og nestleder• Analysemetode for HMS-avvik og skader• Sykefravær tredje kvartal• Skader/HMS-avvik tredje kvartal

Overordnede HMS-mål 2026

Ved utløpet av 2026 skal sykefraværet være lavere enn 8 %.

"Ambassadørgraden" som People at Work måler skal øke gjennom året.

Det skal være en økt kunnskap om kvinners arbeidshelse blant lederne i Fredrikstad kommune.¹

Fokusområder

AMU anser at det er naturlig å videreføre fokusområdene som ble satt for 2025. Det må legges mer vekt på å følge opp fokusområdene kontinuerlig. Dette arbeidet må også følges opp av alle aktører innenfor HMS-arbeidet. Det vil være opp til de ulike aktørene å vurdere hva slags tiltak som er mest egnet på sitt felt til å oppnå resultater knyttet til fokusområdene og dermed målsetningene som er satt for 2026.

Kvinnens arbeidshelse

Kvinner har spesifikke helseutfordringer som kan påvirke deres arbeidskapasitet. Disse kan medføre både fysiske og psykiske helseproblemer som kan føre til sykefravær. Fokus på kvinnehelse og forebygging kan gjøre at helseproblemer kan bli behandlet før de utvikler seg til mer alvorlige tilstander som krever langvarig fravær fra jobb. AMU imøteser det arbeidet som gjøres i arbeidsgruppen som er nedsatt for å jobbe med tematikken.

Psykososialt arbeidsmiljø – emosjonell belastning

Et godt psykososialt arbeidsmiljø, preget av god kommunikasjon, støtte fra kolleger og ledelse, og et klima av respekt og tillit, kan bidra til lavere sykefravær.

I 2026 vil det legges spesielt vekt på å arbeide med lovendringen som er kommet som presiserer arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Arbeidet med emosjonell belastning videreføres. Emosjonell belastning påvirker både den mentale og fysiske helsen og kan føre til sykefravær på grunn av fysiske symptomer eller psykiske lidelser.

Hvis ansatte blir mer robuste, så kan det gjøre dem mindre utsatt for vold og trusler. Ansatte som viser trygghet i situasjonen kan med det avverge aggresjon og fysiske utfall. Det må derfor være fokus på at medarbeidere får hjelp til å bearbeide hendelser og ansatte må bli trent i å håndtere situasjoner som kan oppstå.

¹ Det gjennomføres en undersøkelse som kartlegger ledernes kunnskapsnivå når HMS-planen er vedtatt og på nytt etter ett år.



Ergonomi

Muskel- og skjelettplager er en av de største sykefraværsgrunnene. Godt og systematisk arbeid knyttet til arbeidsstillinger, riktig bruk av utstyr og hjelpemidler vil dermed kunne bidra til reduksjon av sykefravær.

Forbedring av det systematiske HMS-arbeidet

I 2026 skal følgende prioriteres:

- Forbedre samhandlingen mellom HMS-grupper, KAMU og AMU.
- Etablere en analysemetode for å kunne jobbe mer målrettet med registrerte HMS-avvik og skademeldinger.