Sortland kommune

Handlingsplan 2026 – Nærværs og sykefraværsarbeid.

Sortland kommune- en helsefremmende arbeidsplass



Innledning

Sortland kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tar vare på alle våre arbeidstakere gjennom et systematisk arbeid for et helsefremmende arbeidsmiljø, og er en mangfoldig og inkluderende arbeidspreget av åpenhet, tillit og respekt.

Forebygging av sykefravær, oppfølging av sykefravær, og styrking av nærvær gjennom aktivt å jobbe med arbeidsmiljøet er tiltak for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø.

Alle ledere skal i samarbeid med sine ansatte og i partsamarbeidet, arbeide aktivt for å forebygge sykefravær, jobbe aktivt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HMS i henhold til årshjulet. Ledere og ansatte skal følge kommunens reglement for forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstaker

Tiltak og aktiviteter for 2026

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Når
Nærværsutvalg	Møteaktivitet og tiltak for å styrke nærværsarbeidet	Nærværsutvalg/ HR	1–2 møter per halvår
Akan-utvalg	Revitalisering av utvalget, samt gjennomgang av retningslinjer.	HR/ Akan-utvalget	2026
HMS aktiviteter jf. HMS-årshjul	Gjennomføring av aktiviteter. Opplæring/prosessfasilitator	Ledere HR	Hele året
Samarbeidsmøte enhetsnivå	Fokus på psykososialt arbeidsmiljø, sykefravær, avvik og statistikk	Ledere / VO / HTV	Hver 6.–8. uke
HMS-opplæring	40-timers kurs, opplæring i roller,Compilo Oppfølging sykefravær Lederopplæring HMS (tema varierer; roller,risikovurdering/lovverk/ Compilo, handlingsplaner)	Nye verneombud/ HR HR/ledere/ Nye ledere/Ledere /HR	Årlig Årlig Årlig
Oppfølging av lange og /eller	Gjennomgang av alle slike fravær.	Ledere.	Fortløpende

gjentakende sykefravær		Ledere kobler på HR ved behov for bistand.	
Oppfølging av enheter med høyt fravær	Nærværsutvalget vurderer aktuelle avdelinger basert på tapte dagsverk. Ledere kan også be om bistand til avdelingsvis oppfølging.	Nærværsutvalg / HR / Ledere	Etter kapasitet
Sykefravær-statistikk	Utsendelse og rapportering til ledere og tillitsvalgte	HR / Økonomi	Hvert halvår
Samarbeidsmøte med fastleger	Dialog om sykefravær, samarbeid og tiltak	HR / Kommunalsjef omsorg	Årlig
Kvinnehelse	Utforske muligheter for prosjekt og samarbeid	HR / Lege / Eksterne	2026
Heltidskultur	Vurdering av funksjoner, langvakter, turnus, internutlysning	HR / Sektor / TV	Fortløpende
Trekantsamtaler	Tilrettelegging for gravide arbeidstakere	Ledere / Jordmor / Ansatte	Fortløpende
Aktivitetsfremmende tiltak	F.eks. Yoga, svømming, gruppetrening	HR / Instruktør / Ansatte	2026 Forbehold økonomi / kapasitet
Kurs: Den vanskelige samtalen	Kompetanseheving for ledere med personalansvar	HR / Ledere	2026