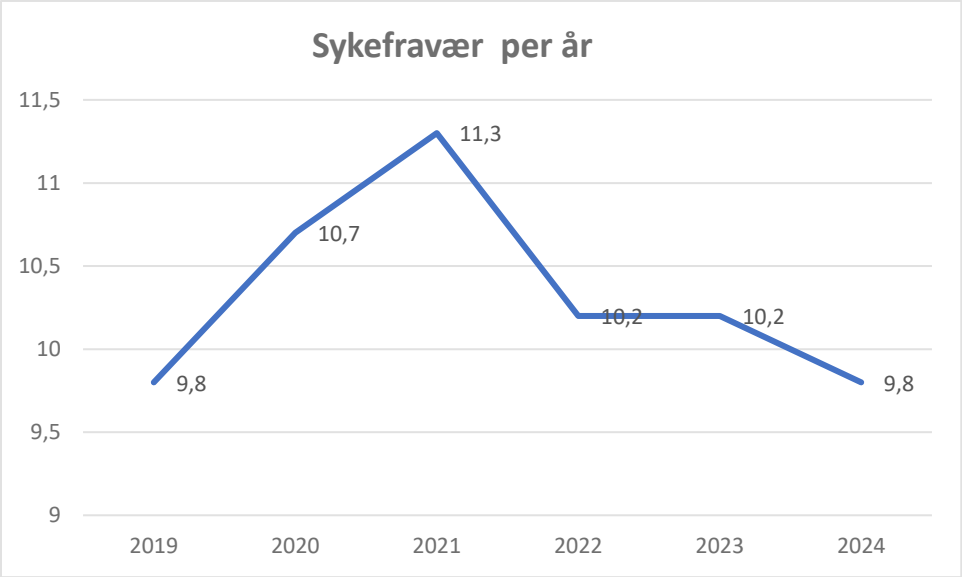
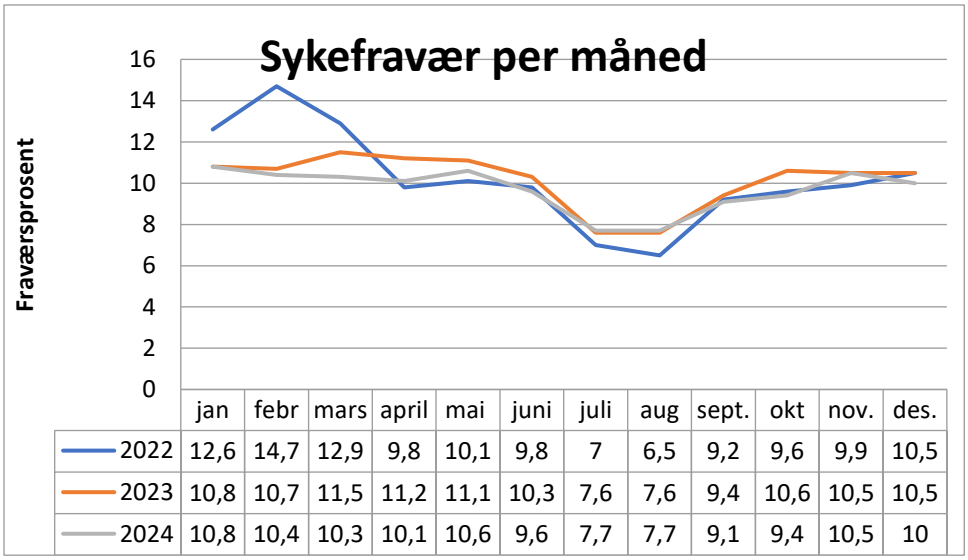
Sykefravær

Fraværet som omtales, omhandler både legemeldt og egenmeldt fravær.

I 2022 og 2023 var samlet sykefravær for kommunen på 10,2%, mot et samlet sykefravær på 9,8 % i 2024. Det er totalt 407 færre tapte dagsverk grunnet sykdom i 2024, sammenlignet med 2023.

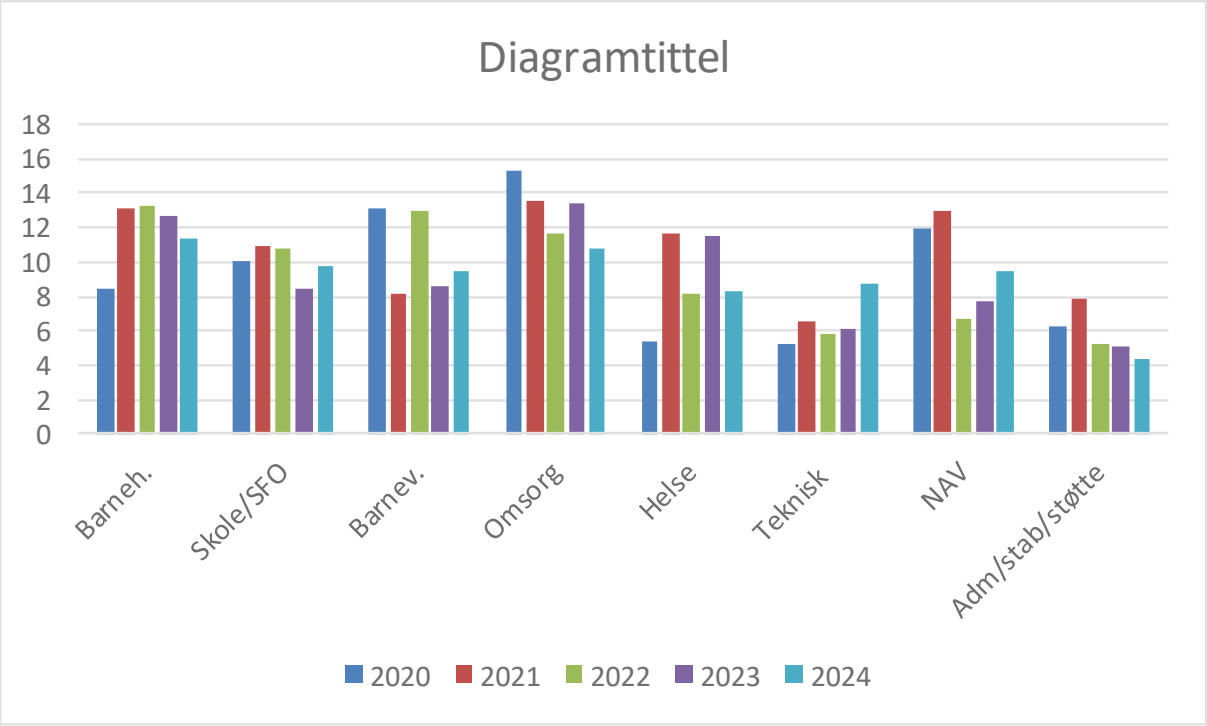


Månedlig utvikling 2022-2024:



	jan	febr	mars	april	mai	juni	juli	aug	sept.	okt	nov.	des.
2022	12,6	14,7	12,9	9,8	10,1	9,8	7	6,5	9,2	9,6	9,9	10,5
2023	10,8	10,7	11,5	11,2	11,1	10,3	7,6	7,6	9,4	10,6	10,5	10,5
2024	10,8	10,4	10,3	10,1	10,6	9,6	7,7	7,7	9,1	9,4	10,5	10

Sykefraværet fordelt per fagområde i perioden januar- tom desember i 2022-2024:



Sektor	2020	2021	2022	2023	2024
Barneh.	8,5	13,1	13,3	12,6	11,4
Skole/SFO	10	10,9	10,8	8,5	9,8
Barnev.	13,1	8,1	13	8,6	9,4
Omsorg	15,3	13,5	11,7	13,4	10,8
Helse	5,4	11,7	8,1	11,5	8,3
Teknisk	5,3	6,6	5,8	6,1	8,8
NAV	12	12,9	6,7	7,7	9,5
Adm/stab/støtte	6,2	7,9	5,3	5,1	4,3

Omsorg og administrasjonen har det laveste års fraværet i 2024 sett i en femårsperiode. Barnehagene har høyt fravær, men nest lavest i femårsperioden. Helse har hatt en betydelig nedgang sammenlignet med fjoråret. NAV og skolene har en økning i sykefraværet sammenlignet med fjoråret. Teknisk har det høyeste fraværet i femårsperioden.

Tiltak

Sortland kommune har høyt fokus på helsefremmende arbeidsplasser og økt jobbnærvær. Sortland kommune har utarbeidet en egen nærværsstrategi, vedtatt 30.11.21. Denne skal revideres i 2025.

Med bakgrunn i Nærværsstrategien og kartlegging av utfordringsbilde og prioritering av tiltak i Nærværsutvalget, utarbeides det årlige overordnede mål og handlingsplaner.

35% av alt sykefravær på landsbasis er arbeidsrelatert. Aktivt arbeid med HMS/arbeidsmiljø vil identifisere arbeidsmiljøutfordringer/løsninger på den enkelte arbeidsplass.

Fokus for 2022 – 2024 er partssamarbeid og arbeidsmiljø. Dette er tema for KLP prosjekt i samme periode. Det arbeides aktivt med implementering av HMS aktiviteter jf. årshjulet, og HR kjører prosess med hver enkelt HMS aktivitet.
Jf. funn i prosjektet, er opplæring innen partssamarbeidet et av hovedfokusene for 2025. Dette for å øke trygghet i roller, involvering av ansattgruppen og for å sikre en god og åpen flyt i HMS/arbeidsmiljøarbeidet på egen arbeidsplass.
Første opplæringssamling i partssamarbeidet er i mars 2025. Her inviteres hele LTV gruppen på arbeidsplassene til fellesopplæring.

Kommunen gjennomfører medarbeiderundersøkelse annet hvert år. Resultatet gir lederne i samarbeid med de ansatte et godt utgangspunkt i å jobbe konkret med utvalgte arbeidsmiljøfaktorer på egen arbeidsplass. Resultat og utvalgte arbeidsmiljøfaktorer fra undersøkelsen gjennomført i 2024 arbeides videre med i 2025.

Det arrangeres 40 timers kurs for nye verneombud og HMS kurs for lederne årlig. Compilo er vårt kvalitet-og-avvikssystem. Det er satt opp kurs i behandling av avvik. Det vil også settes opp kurs i risikovurderinger. Risikovurdering er systematisk kartlegging og vurdering av alle forhold i arbeidet som kan føre til personskader, helseplager eller sykdom. Avvik/avviksbehandling og risikovurderinger er nødvendig for å sikre trygge og helsefremmende arbeidsplasser.

Sortland kommune har arrangert IA uke med oppstart i 2023. I IA uken tilbys kurs til ledere og ansatte samt at avdelingene oppfordres til ekstra fokus på arbeidsmiljøet i denne uken. Fokus for 2024 var arbeidsmiljø/HMS og kvinnehelse. Begge temaer settes videre på dagsorden. I mai har foredragsholder Merethe Kumle (lege og forsker) møte med fastlegene våre med fokus overgangsalder/ indikasjon for behandling.

Det jobbes kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykemeldte i Sortland kommune ute på enhetene. HR bistår i oppfølging av enkeltpersoner og på avdelinger etter behov. Det er satt opp kurs i regelverk for sykepenger/oppfølging av sykemeldte.

Det er tett samarbeid mellom Sortland kommune, NAV lokal og NAV arbeidslivssenter. NAV lokal og NAV arbeidslivssenter har et eget innsatsteam med faste møtepunkter på Lamarktunet. Det vurderes et tettere samarbeid i regi av HelseIarbeid - bedriftstiltaket for avdelinger på Lamarktunet. Dette er samarbeid med helsetjenesten og NAV med fokus på arbeid og lettere psykiske plager og skjelettlidelser. Målet er å øke inkludering, mestring og arbeidsdeltakelse.

Sortland kommune har avtale med bedriftshelsetjenesten Sør-Troms HMS. Fra 01.11.24 overtar HEMIS som leverandør av bedriftshelsetjeneste etter anbudsrunde (3 + 1 år).

Muskel og skjelettlidelser er den største årsak til sykefravær. Sortland kommune har tilbudt yoga som et aktivitetsfremmende og forebyggende tiltak 2023/2024. Aktivitet kan variere fra år til år.

Sortland kommune har vedtatt en strategi om heltidskultur. Våre ansatte har behov for et fullverdig ansettelsesforhold, med lønn og pensjon til å leve av, samt forutsigbar arbeidstid og fritid. Her arbeides det videre med kartlegging av uønsket deltid og systematikk for å sikre ansatte større stillinger.

Det blir flere eldre, og færre unge i årene som kommer. Vi må derfor omstille måten vi arbeider på, samt sikre at vi har kompetansen vi trenger på kort og lengre sikt. Det utarbeides årlige kompetanseplaner for Sortland kommune. Parallelt arbeides det nå med revidering av kommunens kompetansestrategi. Utgangspunktet er på Sortland kommunes strategiske planverk, faget og andre

føringer som treffer tjenesteområdene i et lengre perspektiv (kompetansebehov, kompetansemobilisering, jobbanalyse og utvikling). Høsten 2024 har Kommunalsjefer / HR deltatt på kurs i kommunal kompetansestrategi i regi av RKK sammen med de øvrige Vesterålskommune. Arbeidet gjennomføres prosjektbasert med verktøy fra KS og kommunaldirektørens ledergruppe er styringsgruppe. Målet er en ny og fremtidsrettet strategisk kompetansestrategi. Strategien skal behandles i AMU/ADMU i 2025.

Kompetanseplan skal sikre at Sortland kommune har tilstrekkelig og riktig kompetanse. Dette innebærer også rekruttering både på faste og midlertidige stillinger.
Sortland kommune har opprettet en prosjektgruppe som arbeider med vikarmangel.
Prosjektet har hatt flere deloppgaver som informasjonsmøter for arbeidssøkende/de med redusert arbeidsevne, omdømme, jobbmesser, forenklet søknad for vikarer og bemanningsenhet. Arbeidet fortsetter i 2025.