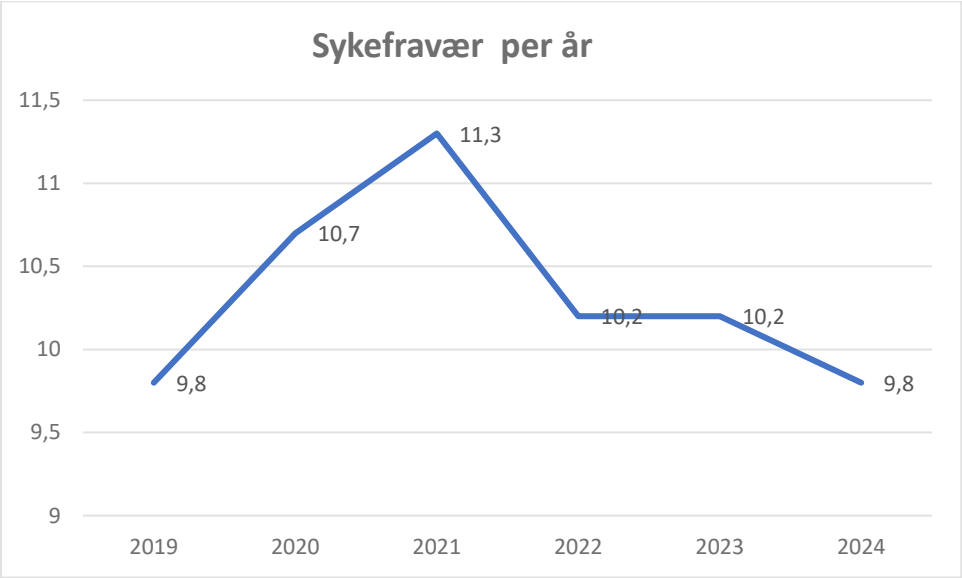
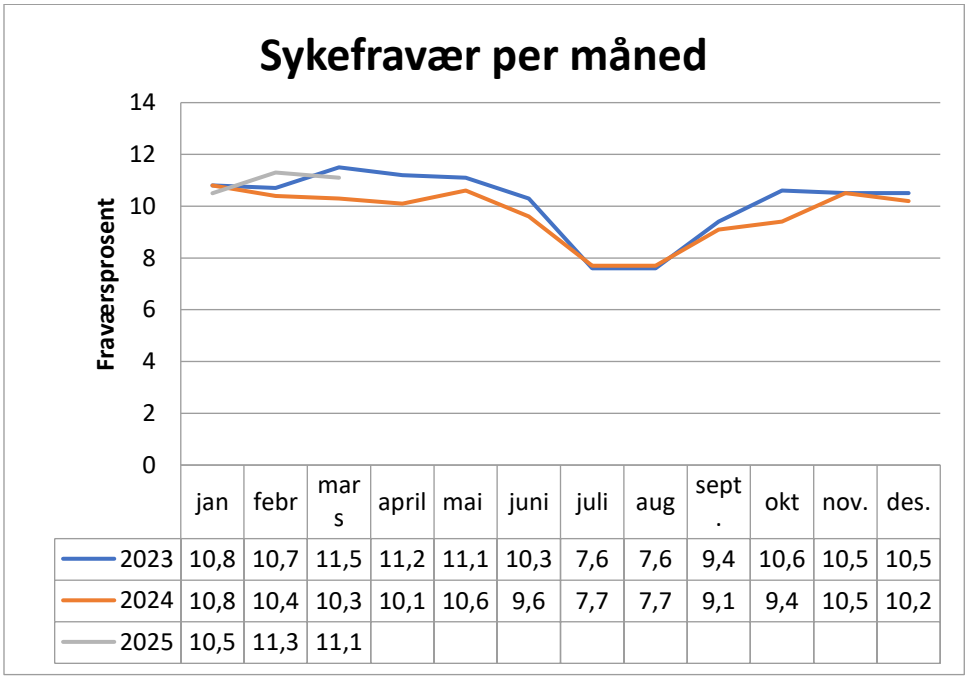
Sykefravær

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.



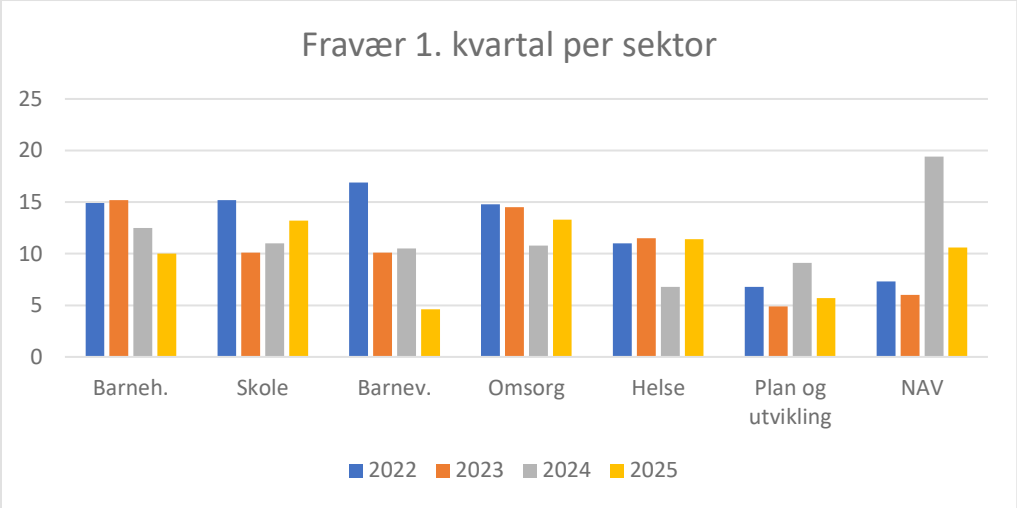
Månedlig utvikling 2023- mars 2025:



	jan	febr	mars	april	mai	juni	juli	aug	sept.	okt	nov.	des.
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	10,2
2025	10,5	11,3	11,1									

Sykefraværet i 1 kvartal 2025 er på 10,9%, mot 10,7% for samme periode i fjor.

Sykefraværet fordelt per fagområde i perioden januar- tom mars 2022-2025



Sektor	2022	2023	2024	2025
Barnehage	14,9	15,2	12,5	10
Skole	15,2	10,1	11	13,2
Barnevern	16,9	10,1	10,5	4,6
Omsorg	14,8	14,5	10,8	13,3
Helse	11	11,5	6,8	11,4
Plan og utvikling	6,8	4,9	9,1	5,7
NAV	7,3	6	19,4	10,6
Stab/støtte	10,1	4,2	7,1	3,7

Barnehagene, stab/støtte og barnevernet har det laveste sykefraværet for 1. kvartal i 4 års perioden.
Plan og utvikling og NAV har nedadgående fravær sammenlignet med fjoråret.
Skole, helse og omsorg har økende fravær sammenlignet med fjoråret.

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.

Arbeidsmiljø og partssamarbeid:
Alle arbeidsplasser er forskjellige og har ulike arbeidsmiljøutfordringer. Det skal avholdes samarbeidsmøte hver 6 uke ute på enhetene. Samarbeidsmøte er den lokale arenaen for å jobbe med HMS/arbeidsmiljøet. Her gjennomgås arbeidsplassutfordringer, risikovurderinger, avvik, handlingsplaner med mere. Som del av KLP prosjektet i 2022-2024 var revitalisering av partssamarbeidet del 2 av prosjektet.
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 var i mars 2025. Her var hele LTV gruppen på arbeidsplassene invitert til fellesopplæring.
Det er også utarbeidet et flykart for samarbeidsmøtene for å kvalitetssikre involvering og informasjonsflyt på aktuelle saker.

Systematisk HMS arbeid:
HMS arbeidet er godt forankret i kommunen. Det er innført HMS - årshjul med lovpålagte HMS aktiviteter. HR bistår ledergruppen i prosessarbeid på de ulike HMS aktivitetene. Det arbeides parallelt med forenkling av arbeidet.

Opplæring HMS/arbeidsmiljø:
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.

Nærværsutvalg:
Nytt Nærværsutvalg har hatt første møte. Nærværsutvalget har fått en ny sammensetning som skal gi en mer helhetlig oversikt internt og eksternt, samt en tettere tilknytting til legemiljøet. Nærværsutvalgets oppgave er å utarbeide en årlig overordnet plan for IA-arbeidet i Sortland kommune. Forslag til IA- handlingsplan sendes ut på høring til organisasjonen.

Medarbeiderundersøkelse:
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.

Opplæring HMS/arbeidsmiljø:
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.

IA uke/IA dag:
Sortland kommune har arrangert IA uke med oppstart i 2023. i 2024 var temaet arbeidsmiljøarbeid/HMS og kvinnehelse. Temaet og tidspunkt for året IA-uke/dag er ikke fastsatt. I etterkant av fjorårets IA uke ble det avtalt at foredragsholder Merethe Kumle (lege og forsker) har møte med fastlegene våre i mai med fokus overgangsalder/ indikasjon for behandling.

Oppfølging og samarbeid med NAV:
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.

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

Heltidsstrategi:
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.

Strategisk kompetanseplanlegging:
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 og rekruttering:
Kompetanseplan skal sikre at Sortland kommune har tilstrekkelig og riktig kompetanse.
Sortland kommune har årlig mellom 160-200 utlysninger, hvorav flere er fellesutlysninger for flere stillinger. Dette innebærer rekruttering både på faste og midlertidige stillinger utover 6 mnd.
Bedre systematikk rundt onboarding og offboarding er satt på agendaen for 2025/2026.
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.

Fra utenforskap til felleskap:
Sortland kommune skal ha som målsetting å inkludere flere. Dette innebærer en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/ eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring.
Sortland kommune skal i samarbeid med NAV og vekstbedriftene øke sin andel av tiltaksdeltakere på midlertidig lønnstilskudd og arbeidsmarkedstiltak.
23.04.2025 hadde Sortland kommune invitert NAV, Axcello og Sortland arbeidssenter til første arbeidsmøte for å finne mulighetsrommet og løsninger for å sikre en bedre systematikk for å bidra til økt inkludering.