Sortland kommune

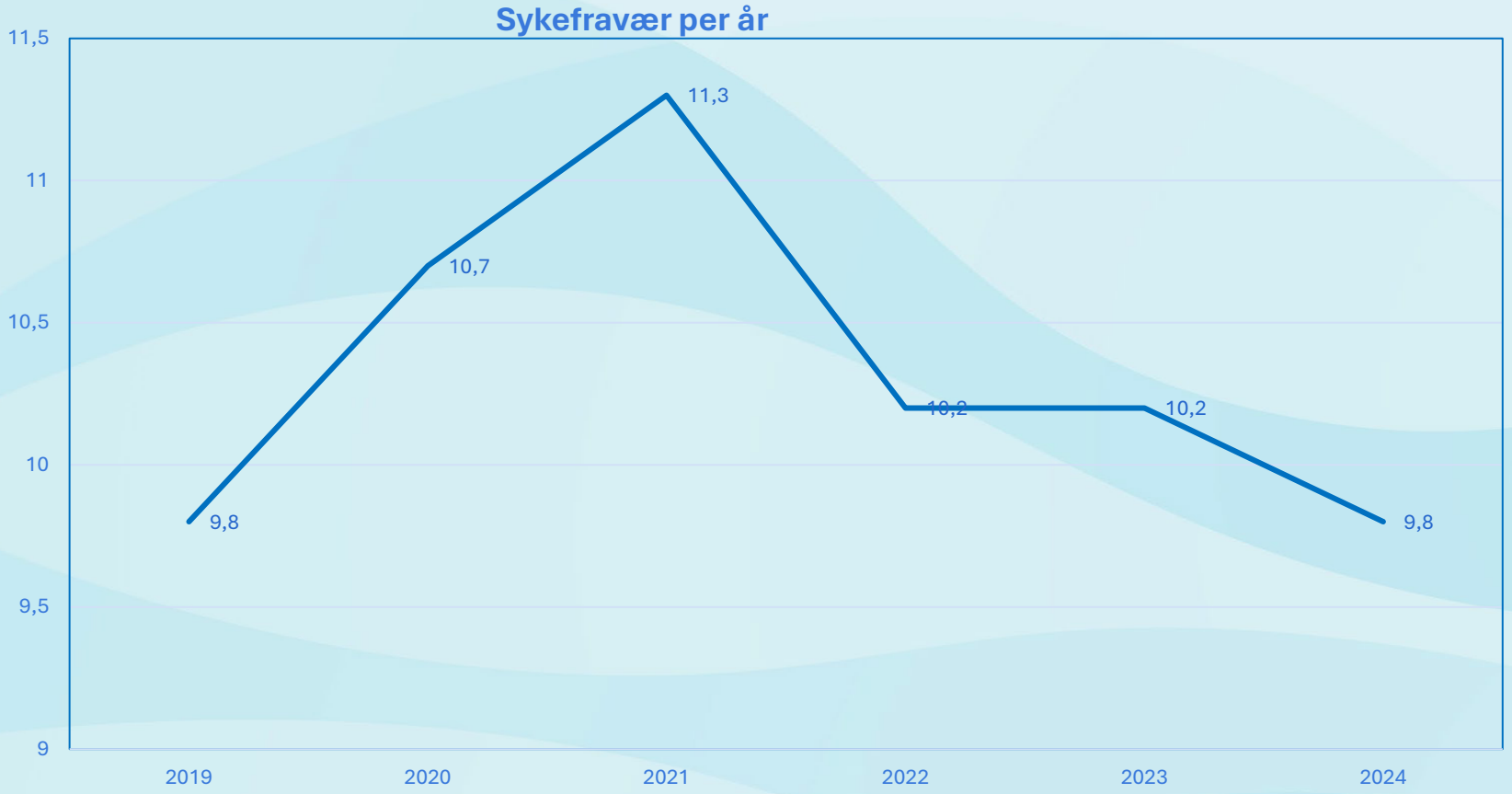
Sykefravær

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.

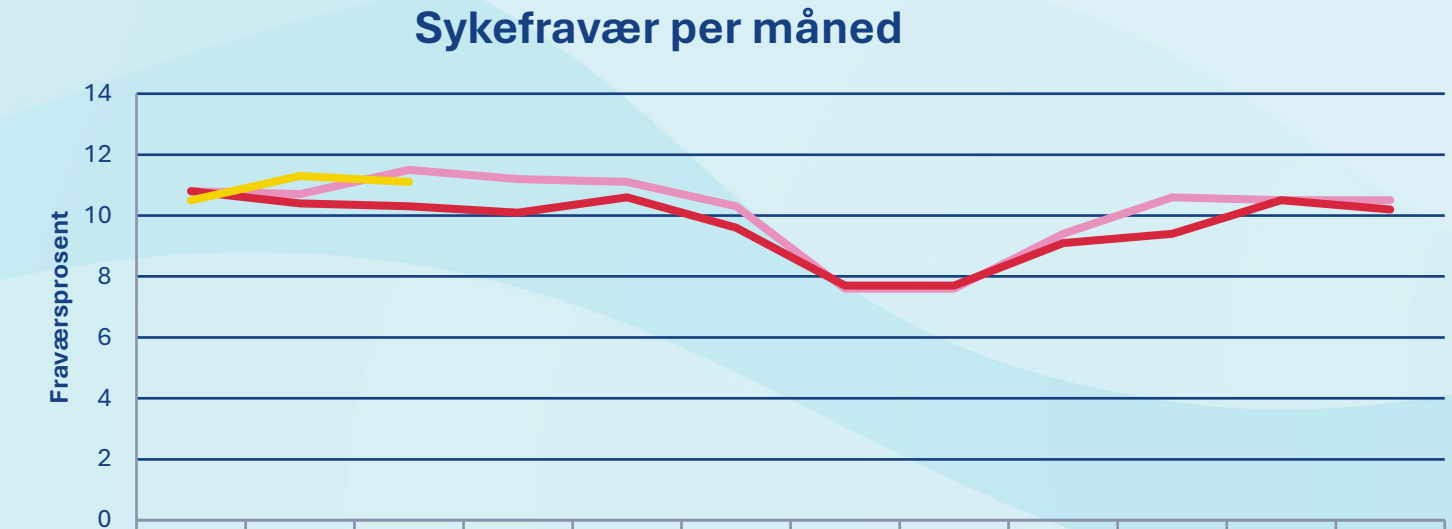
Sykefraværet i 1 kvartal 2025 er på 11 %, mot 10,7% for samme periode i fjor.

Utvikling per år 2019-2024



Sortland kommune

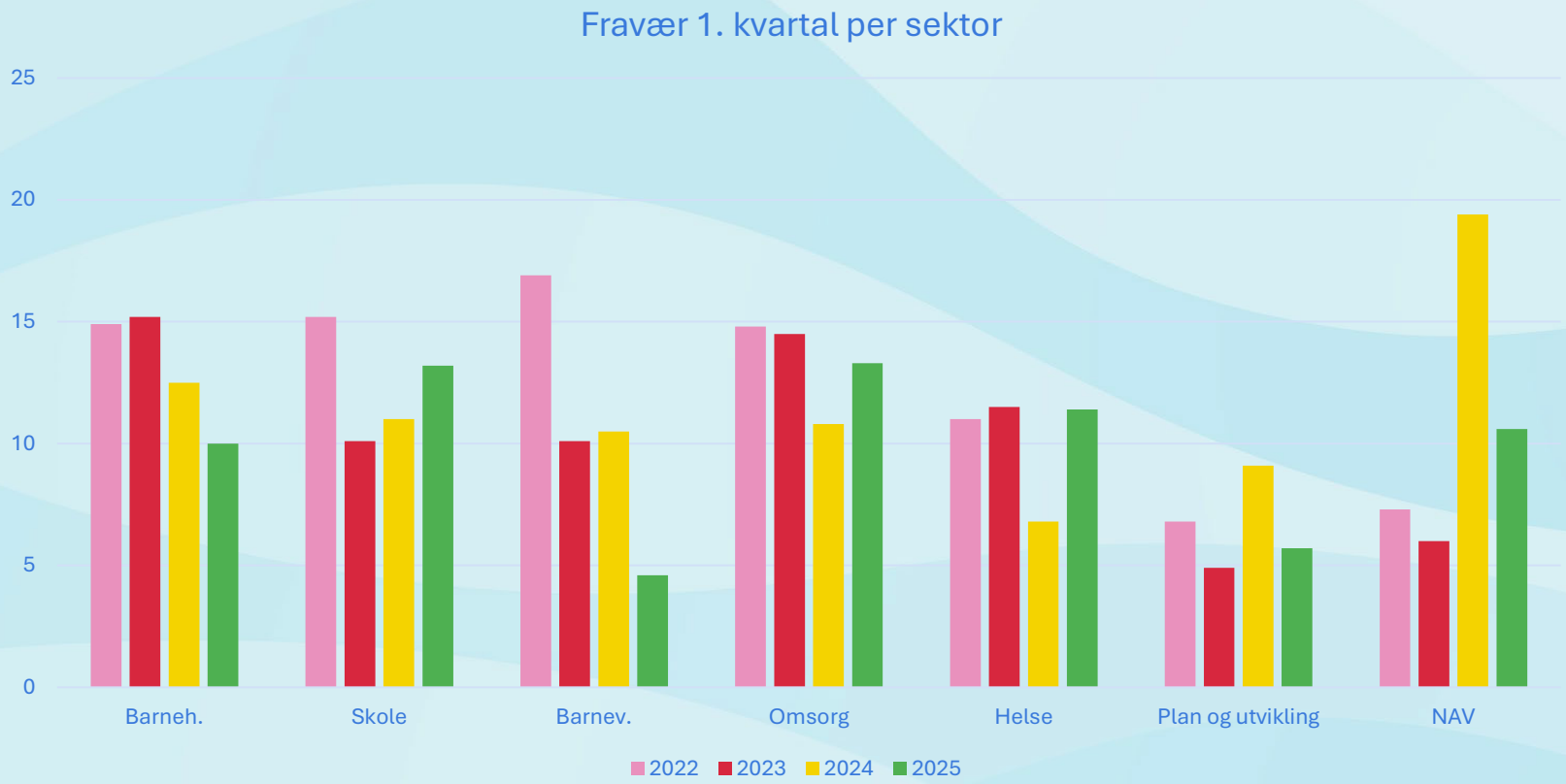
Sykefraværsutvikling per måned 2023- mars 2025



	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									

Sortland kommune

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



Sortland kommune

Sortland kommune

Utvikling per fagområde 1.kvartal 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

Sortland kommune

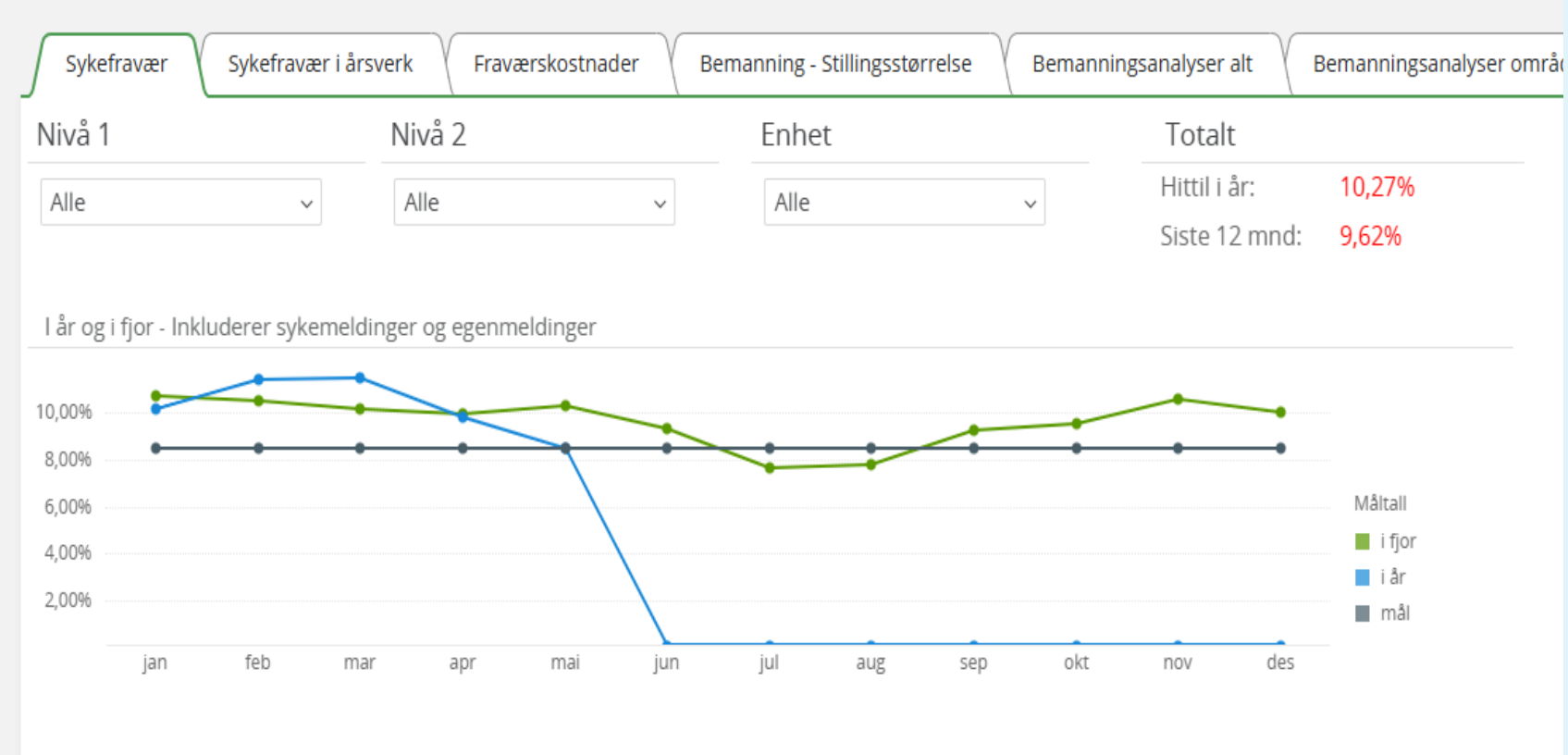
Fagområdene

- 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.



Sortland kommune

Tendens



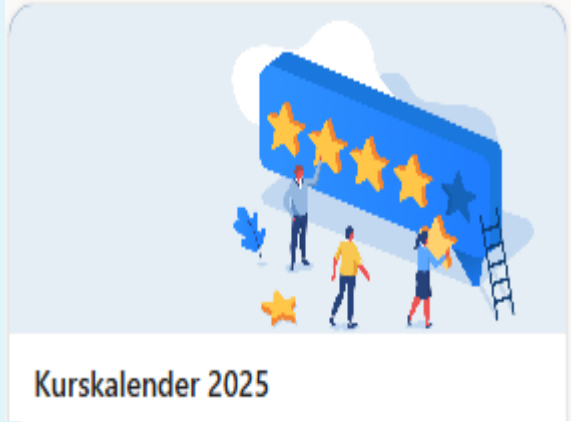


Sortland kommune

Tiltak

- Nærværstrategi- årlige handlingsplaner
- Nytt nærværsutvalg
- Opplæring rettigheter/plikter
- Oppfølging HMS aktiviteter- årshjul
- HMS opplæring verneombud og ledere
- Felles opplæring arbeidsmiljøarbeid for LTV gruppene
- Innsatsteam i samarbeid med NAV
- Oppfølging av enheter med høyt sykefravær
- Lederstøtte/lederopplæring
- Tilbud om Helsearbeid for avdelingene på LMT-bedriftstiltaket.
- IA uke







OVERORDNA MÅL- OG HANDLINGSPLAN FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I SORTLAND KOMMUNE 2024

Mål for nærværsstrategien 2022-2025

Sortland kommune skal være en attraktiv, helsefremmende og inkluderende arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte.

Innen 2026 skal Sortland kommune ha en sykefraværsprosent på **8,5%,** eller lavere.

Sortland kommune har aktivt valgt å være en IA-bedrift etter ny intensjonsavtale for perioden 2019-2024.

Som IA-bedrift har kommunen valgt å videreføre 24 egenmeldingsdager og følger intensjonsavtalens to hovedmål;

- Reduksjon av sykefraværsprosenten
- Reduksjon av frafallsprosenten

For å nå hovedmålene har IA-avtalen definert to innsatsområder,som også Sortland kommunes nærværsstrategi bygger på;

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentagende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

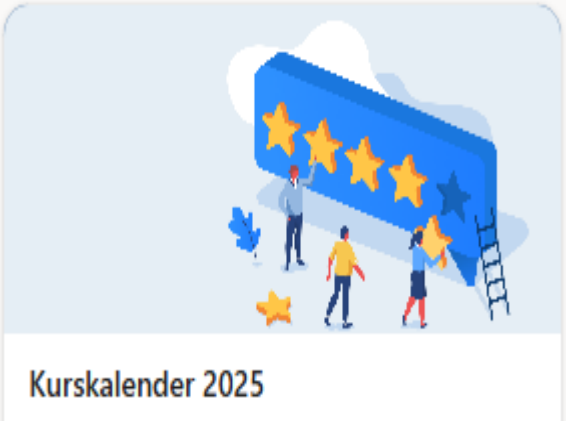
Alle ledere skal i samarbeid med sine ansatte og i partsamarbeidet, arbeide aktivt for å forebygge sykefravær, jobbe aktivt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HMS i henhold til årshjulet. Ledere og ansatte skal følge kommunens reglement for forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

Sortland kommune

Tiltak

- Heltidsstrategi
- Kompetanseplan og rekruttering
- Fra utenforskap til fellesskap
- Verktøykasse
- Komme i dialog med legene





OVERORDNA MÅL- OG HANDLINGSPLAN FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I SORTLAND KOMMUNE 2024

Mål for nærværsstrategien 2022-2025

Sortland kommune skal være en attraktiv, helsefremmende og inkluderende arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte.

Innen 2026 skal Sortland kommune ha en sykefraværsprosent på **8,5%,** eller lavere.

Sortland kommune har aktivt valgt å være en IA-bedrift etter ny intensjonsavtale for perioden 2019-2024.

Som IA-bedrift har kommunen valgt å videreføre 24 egenmeldingsdager og følger intensjonsavtalens to hovedmål;

- Reduksjon av sykefraværsprosenten
- Reduksjon av frafallsprosenten

For å nå hovedmålene har IA-avtalen definert to innsatsområder,som også Sortland kommunes nærværsstrategi bygger på;

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentagende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

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 arbeidstakere.