SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	23/3336
Dok.nr:	25/37377
Arkiv:	FE-461, Historisk-20/1043
Saksbehandler:	Silje Beate Viken
Dato:	20.10.2025

Orienteringssak - Sykefravær i perioden 01.01.2025 - 31.08.2025

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
O - 009/25	Arbeidsmiljøutvalget	17.11.2025
O - 011/25	Administrasjonsutvalget	18.11.2025

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Saken tas til orientering.

Administrasjonsutvalget behandling - 18.11.2025 - O-011/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Leder Silje Viken orienterte i saken.

(Vedlegg)

Votering:
Saken enstemmig tatt til orientering.

Administrasjonsutvalget O - 011/25 VEDTAK:
Saken tas til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 17.11.2025 - O-009/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Leder Silje Viken orienterte i saken.

(Vedlegg)

Saken enstemmig tatt til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget O - 009/25 VEDTAK:
Saken tas til orientering.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
HR-leder orienterer om sykefraværsutviklingen i perioden 01.01.25 - 31.08.25. Det orienteres om igangsatte og planlagte tiltak.

FAKTA I SAKEN
Sortland kommune har hatt høyt fravær over år. I 2021 hadde Sortland kommune en sykefraværs-topp og et samlet fravær på 11.3 %. Det har vært nedgang i sykefraværet, og Sortland kommune hadde et samlet fravær på 10.2% både i 2022 og 2023. Sykefraværet har etter dette hatt en forsiktig positiv utvikling og vi ender for første gang siden 2019 under 10% sykefravær i kommunen, med en sykefraværsprosent på 9.8% i 2024. Dette er på samme nivå som ved overgang til digital sykemelding i 2019. Årets første 4 måneder har hatt høyere fravær enn fjoråret. Fra mai- august har sykefraværet vært nedadgående sammenlignet med fjoråret. Totalt sett har vi lavere sykefravær i 2025.. For 1 og 2 tertial i 2024 var sykefraværet på 9.8% mot 9.6% for samme periode i 2025

VURDERING
Høyt sykefravær og utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig personell kan ha påvirkning på drift, kvalitet på tjenesten og økonomi.

Personalmessige forhold
Høyt sykefravær gir økt slitasje på ansatte som er på jobb. Høyt sykefravær krever også mye lederressurser både med hensyn til oppfølging, sikre bemanning og sikre forsvarlig drift/tjenester.

Økonomiske forhold
Høyt sykefravær er kostbart for kommunen. Folketrygden dekker lønnskostnader inntil 6 G. Folketrygden dekker ikke arbeidsgiverperioden, utgifter til pensjon, forsikring, feriepenger utover 48 dager og vikarer/overtid.

Folkehelse
Høyt sykefravær kan bidra til reduserte tjenester og dårligere kvalitet i tjenestene.

KONKLUSJON
Det må jobbes kontinuerlig med forebygging av sykefravær, oppfølging av sykemeldte og det må arbeides aktivt med arbeidsmiljøet. Forskning viser at 35% av alt sykefravær er arbeidsrelatert. Arbeidsmiljø defineres som hvordan en organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Dette krever systematisk arbeid med arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass.

Vedlegg:
AMU ADMU Sykefraværsutviklingen i Sortland kommune i perioden 01.01.25- 31.08.25