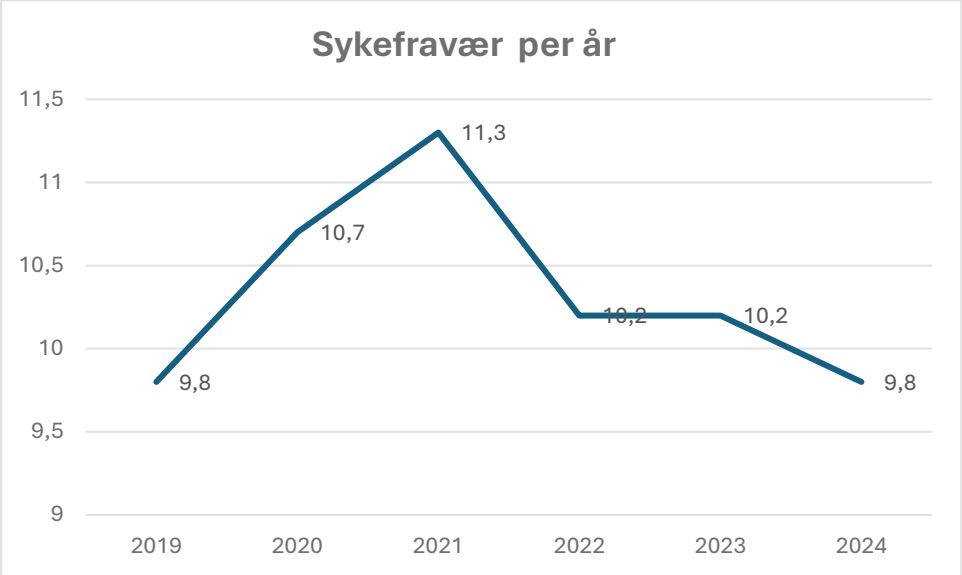
Sykefraværet for perioden 01.01.25- 31.08.25

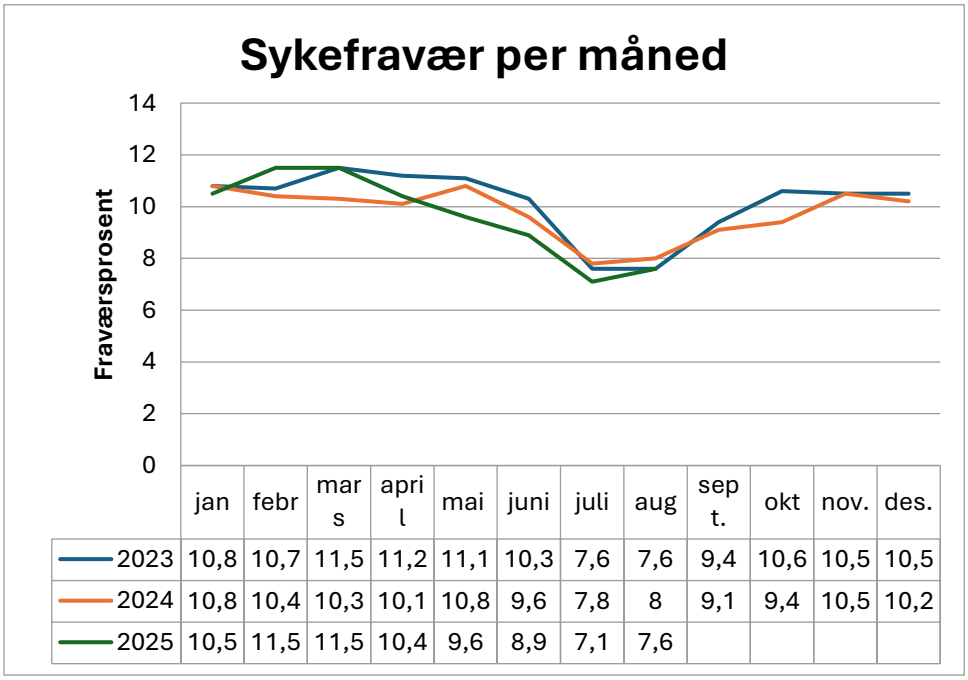
Fraværet som omtales, omhandler både legemeldt og egenmeldt fravær.

I 2021 var samlet sykefravær for kommunen på 11,3%, mot et samlet sykefravær på 10,2 % i 2022 og 2023. I 2024 var sykefraværet 9,8%. Dette er samme nivå som ved innføring av digital sykemelding (2019).



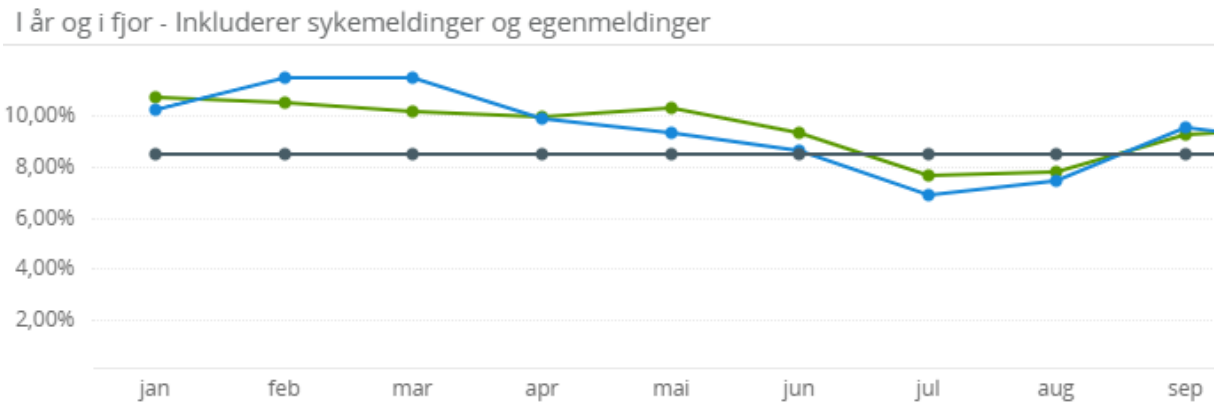
Sykefraværet totalt i Sortland kommune i perioden 01.01.24- 31.08.24 var på 9,8% mot 9,6% for samme periode i 2025.

Tabell for månedlig prosentmessig utvikling av sykefraværet 01.01.23-31.08.25



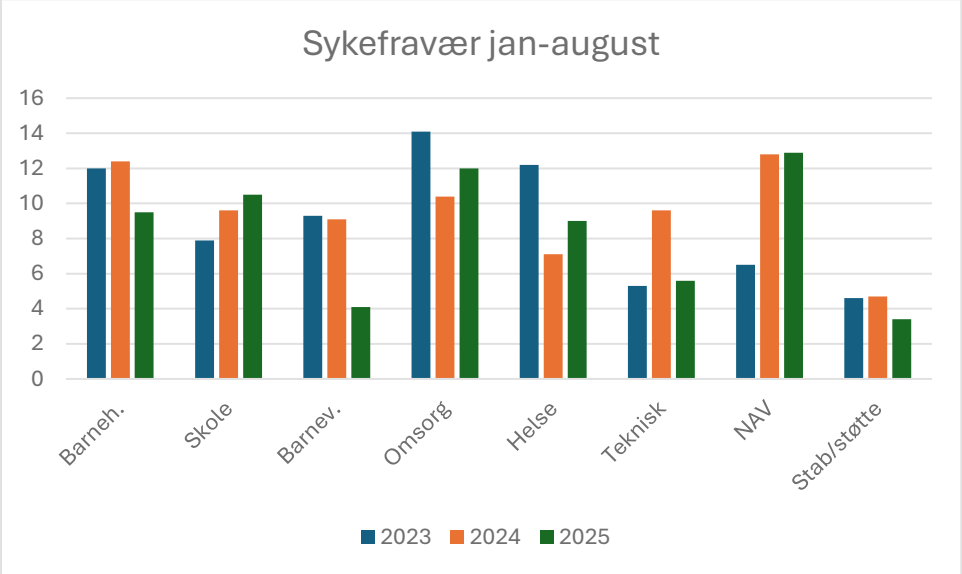
	jan	febr	mars	april	mai	juni	juli	aug	sept.	okt	nov.	des.
2023	10,8	10,7	11,5	11,2	11,1	10,3	7,6	7,6	9,4	10,6	10,5	10,5
2024	10,8	10,4	10,3	10,1	10,8	9,6	7,8	8	9,1	9,4	10,5	10,2
2025	10,5	11,5	11,5	10,4	9,6	8,9	7,1	7,6				

Utdrag fra Dashboard BI- oversikt over sykefraværet i Sortland kommune. Blå linje er 2025, grønn linje er 2024.



Januar, februar og mars har vært preget av høyt fravær. Fra mars er fraværet nedadgående fram til juli måned.

Sykefraværet fordelt per fagområde i perioden januar- tom august i perioden 2023-2025



Sektor	2023	2024	2025
Barneh.	12	12,4	9,5
Skole	7,9	9,6	10,5
Barnev.	9,3	9,1	4,1
Omsorg	14,1	10,4	12
Helse	12,2	7,1	9
Teknisk	5,3	9,6	5,6
NAV	6,5	12,8	12,9
Stab/støtte	4,6	4,7	3,4

Barnevernet, stab/støtte og teknisk ligger innenfor kommunens måltall på 8.5 %. Barnevernet har halvert fraværet sammenlignet med de to forutgående år.

Barnehage har betydelig nedgang i fraværet sammenlignet med fjoråret.
Skole, helse, omsorg har økende fravær sammenlignet med fjoråret. Nav ligger stabilt høyt.

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. Nærværsstrategien og arbeidsmiljøarbeidet med definerte satsningsområder blir en del av Sortland kommunes arbeidsgiverstrategi. Det utarbeides årlige handlingsplaner ut fra denne. Handlingsplan og HMS årshjulet definerer hvordan organisasjonen skal arbeide gjennom året.

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.
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.

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:
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.

Oppfølging sykefravær
Det jobbes kontinuerlig med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte i Sortland kommune.
Sortland kommune har tatt i bruk Dashboard BI. Dette er et godt verktøy for lederne for å få oversikt over egen enhet på sykefravær og bemanning/kompetanse. Det arrangeres opplæring innen sykefraværsoppfølging og det utarbeides malverk som støtte i sykefraværsoppfølgingen.
HR bistår inn i enkeltsaker hvor ansatte har lange og gjentakende sykefravær. Herunder utprøving, omplassering, samarbeid med eksterne samarbeidspartnere og avklaring av arbeidsmengde/stillingsforhold.

Samarbeid med NAV/NAV arbeidslivssenter
Det er tett samarbeid mellom Sortland kommune, NAV lokal og NAV arbeidslivssenter. NAV lokal og NAV arbeidslivssenter har hatt et eget innsatsteam med faste møtepunkter på Lamarktunet. I etterkant av dette har det blitt inngått et mer forpliktende samarbeid med NAV om å delta i HelseIArbeid. Oppstart september 2025- mai 2026.

HelseIArbeid konseptet inneholder først og fremst en helsefremmende og forebyggende intervensjon, bestående av formidling av helsekunnskap, og en prosess om hvordan arbeidsplassen kan integrere kunnskapen i tråd med øvrig IA arbeid. Denne intervensjonen betegnes som ”bedriftstiltak” og formidles i virksomhetene i et samarbeid mellom personell fra både helsetjenesten og NAV. Helsetjenesten formidler helsekunnskap innen både psykiskhelse og muskel-skjelett, mens NAV leder en prosess hvor informasjonen bearbeides med fokus på å utvikle et mer helsefremmende arbeidsmiljø i tråd med IA prinsippene.

Her deltar 14 avdelinger i helse og omsorg med over 200 medarbeidere. Iflg. Nav arbeidslivssenter er dette den største enkeltleveransen som er levert i Nordland. Så langt er 4 psykologer blitt flydd inn fra Bodø for gjennomføring av modul 1.

Kvinnehelse:
Kvinnehelse er satt mer tydelig på agendaen med foredrag for de ansatte, samt at legene har hatt opplæring med menopauselegen.
Sortland kommune har tilbud om trekant samtaler mellom gravide arbeidstakere-ledere og jordmor. Dette for å ivareta arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, samt finne arbeidsmuligheter til tross for plager som kan oppstå i et svangerskap

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.