SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	26/387
Dok.nr:	26/12263
Arkiv:	FA
Saksbehandler:	Silje Beate Viken
Dato:	12.05.2026

Orienteringssak - sykefravær første kvartal 2026, samt igangsatte og planlagte tiltak

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
O - 007/26	Arbeidsmiljøutvalget	01.06.2026
O - 006/26	Administrasjonsutvalget	09.06.2026

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Saken tas til orientering

Nye opplysninger

Administrasjonsutvalget behandling - 09.06.2026 - O-006/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Leder Silje Viken orienterte i møtet.

(Vedlegg)

Saken enstemmig tatt til orientering.

Administrasjonsutvalget O - 006/26 VEDTAK:
Saken tas til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 01.06.2026 - O-007/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-rådgiver Line Fuskenes Røkenes orienterte om saken

Arbeidsmiljøutvalget O - 007/26 VEDTAK:
Saken tas til orientering

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
HR-leder orienterer om sykefravær pr. 1. kvartal 2026, samt igangsatte og planlagte tiltak.

FAKTA I SAKEN
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. For 2025 ender sykefraværet på 9,9 %.

Sykefraværet for 1.kvartal 2026 er på 10,3% mot 11,2% i samme periode i fjor. Dette tilsvarer 500 færre tapte dagsverk grunnet sykefravær.

Omsorg har det laveste sykefraværet for 1 kvartal i 2026 på 9,8% i 4 års perioden 2023-2026. Skole og helse har betydelig nedgang i sykefravær sammenlignet med fjoråret, og ligger på henholdsvis 10,4% og 9,9% det neste laveste sykefraværet i 4 års perioden for begge områder.

Barnehage, barnevernet og NAV har en betydelig oppgang i sykefraværet sammenlignet med fjoråret, og ligger nest høyest i 4 års perioden med henholdsvis 14,3%, 10,5% og 15,9%.

Samfunn og stab har et økende fravær sammenlignet med fjoråret, og ligger nest høyest i 4 års perioden med henholdsvis 7,7 % og 7%.

Fra september 2025 har 11 avdelinger innen omsorg forpliktet seg til å delta i HelseIArbeid, et samarbeid med NAV arbeidslivssenter og spesialisthelsetjenesten. 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. HelseIarbeid inneholder en leveranse på 3 moduler som leveres av spesialisthelsetjenesten/NAV arbeidslivssenter for alle ansatte på 11 avdelinger med prosessarbeid mellom samlingene(modulene). I løpet av mai 2026 har alle avdelinger gjennomført og tiltaket vil evalueres.

Det er planlagt oppstart for HelseIArbeid for barnehagene med oppstart høsten 2026.

VURDERING
Høyt sykefravær og utfordringer med rekruttering av tilstrekkelig personell kan påvirke drift, økonomi og kvalitet i tjenesten.

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.

Det er utarbeidet en overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune for 2026, vedtatt i ADMU 18.11.25.

Videre tiltak og samarbeid med NAV ang arbeid med arbeidsmiljø og tettere oppfølging av sykefravær er under planlegging.

Vedlegg:
Presentasjon - Sykefravær første kvartal 2026, samt igangsatte og planlagte tiltak
Sykefravær og tiltak 1. kvartal 2026