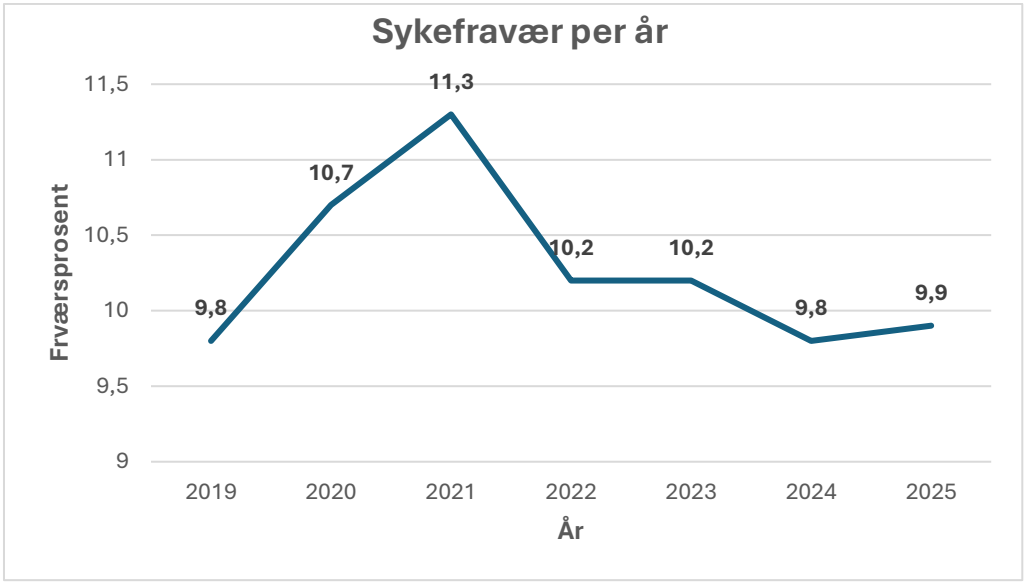
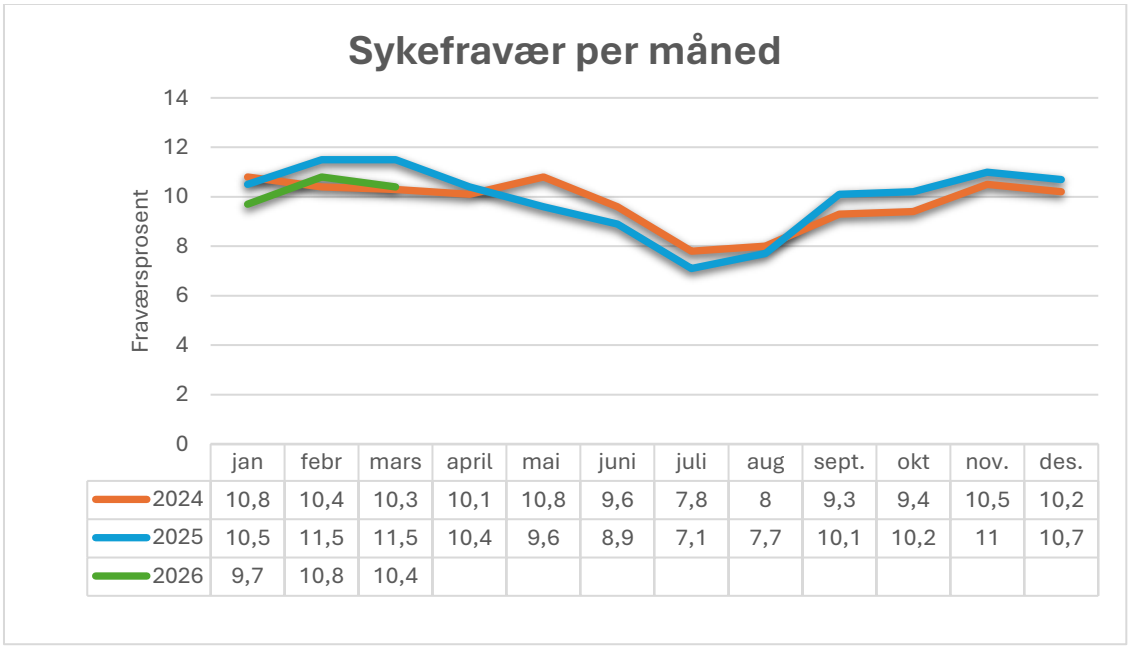
Fraværet som omtales omfatter både legemeldt og egenmeldt fravær.

Det samlede sykefraværet i Sortland kommune var 10,2 % i både 2022 og 2023. I 2024 ble det registrert en nedgang i sykefraværet, og året endte på 9,8 %. I 2025 var sykefraværet på 9,9 %, noe som indikerer et relativt stabilt nivå sammenlignet med foregående år.



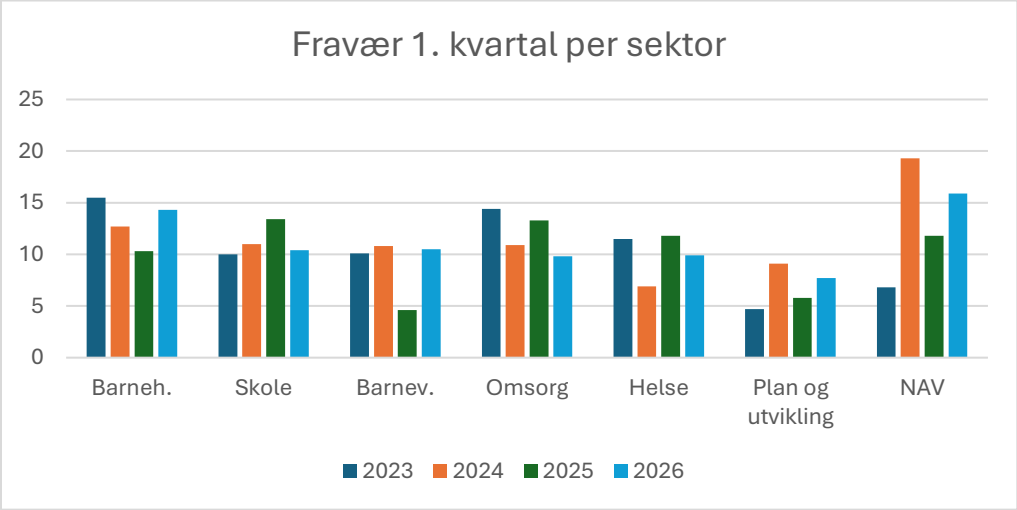
Tabell for månedlig prosentmessig utvikling av sykefraværet 01.01.24- 31.03.26



	jan	febr	mars	april	mai	juni	juli	aug	sept.	okt	nov.	des.
2024	10,8	10,4	10,3	10,1	10,8	9,6	7,8	8	9,3	9,4	10,5	10,2
2025	10,5	11,5	11,5	10,4	9,6	8,9	7,1	7,7	10,1	10,2	11	10,7
2026	9,7	10,8	10,4									

I første kvartal 2025 var samlet sykefravær i kommunen 11,2%, mot 10,3% for 1.kvartal i år. Det er en nedgang på 500 dagsverk sammenlignet med samme periode i fjor.

Sykefravær 1. kvartal pr. sektor 2023-2026



Sektor	2023	2024	2025	2026
Barneh.	15,5	12,7	10,3	14,3
Skole	10	11	13,4	10,4
Barnev.	10,1	10,8	4,6	10,5
Omsorg	14,4	10,9	13,3	9,8
Helse	11,5	6,9	11,8	9,9
Plan og utvikling	4,7	9,1	5,8	7,7
NAV	6,8	19,3	11,8	15,9
Stab/støtte	4,1	7,1	3,9	7

Omsorgsområdet har det laveste sykefraværet i første kvartal 2026, med 9,8 %. Dette er det laveste registrerte sykefraværet for området i fireårsperioden 2023–2026.

Skole og helse viser en betydelig reduksjon i sykefraværet sammenlignet med samme periode i fjor. Skole har et sykefravær på 10,4 %, og helse på 9,9 %. Dette er det nest laveste sykefraværet for begge områdene i fireårsperioden.

Barnehage, barnevern og NAV har derimot hatt en markant økning i sykefraværet sammenlignet med fjoråret. Disse områdene ligger nest høyest i fireårsperioden, med sykefravær på henholdsvis 14,3 % for barnehage, 10,5 % for barnevern og 15,9 % for NAV.

Samfunn og stab har også hatt en økning i sykefraværet sammenlignet med fjoråret. For første kvartal 2026 ligger sykefraværet på henholdsvis 7,7 % for samfunn og 7,0 % for stab, noe som er nest høyest nivå i fireårsperioden for begge områdene.

Tiltak

Sortland kommune arbeider kontinuerlig og systematisk med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere. Dette skjer gjennom målrettede kompetansetiltak, forankret HMS-arbeid og tett samarbeid mellom ledelse, HR, vernetjeneste og eksterne samarbeidspartnere.

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Ledere i kommunen får jevnlig opplæring i god oppfølging av sykefravær. HR bistår i enkeltsaker der ansatte har langvarig eller gjentakende sykefravær. Dette kan inkludere utprøving av tilretteleggingstiltak, omplassering, samarbeid med eksterne aktører og avklaring av arbeidsmengde og stillingsforhold.

Sortland kommune har også innført tilbud om trepartsamtaler mellom gravid arbeidstaker, leder og jordmor. Formålet er å ivareta arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og bidra til at den gravide kan stå i arbeid så langt det er mulig, til tross for plager som kan oppstå i svangerskapet.

HMS-arbeid og samarbeidsarenaer

HMS-arbeidet er godt forankret i organisasjonen. Det er innført et HMS-årshjul som sikrer gjennomføring av lovpålagte HMS-aktiviteter. HR bistår ledergruppene i prosessarbeid knyttet til de ulike aktivitetene.

HMS og arbeidsmiljø sees i sammenheng med hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Kommunen erkjenner at arbeidsplasser er ulike og har forskjellige arbeidsmiljøutfordringer. Derfor skal det gjennomføres samarbeidsmøter hver sjette uke på enhetene. Samarbeidsmøtene er den lokale arenaen for HMS- og arbeidsmiljøarbeidet, hvor blant annet arbeidsmiljøutfordringer, risikovurderinger, avvik og handlingsplaner gjennomgås.

Risikovurdering

For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal alle arbeidsplasser og enheter jevnlig gjennomføre risikovurderinger. Dette er et sentralt verktøy i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidet med risikovurderinger planlegges i samarbeidsmøtene og tidfestes i det lokale HMS-årshjulet.

Opplæring og bistand innen risikovurdering har vært prioritert for å styrke kvaliteten og sikre god prosess på enhetene.

Kvalitets- og avvikssystem

Compilo er kommunens system for kvalitet og avvik. Det er gjennomført opplæring i saksbehandling av avvik, og det planlegges ytterligere opplæringsrunder for å sikre god og ensartet bruk av systemet.

Nærværsutvalget og IA-arbeid

Nærværsutvalget har fått en ny sammensetning for å sikre en mer helhetlig oversikt både internt og eksternt, samt tettere samarbeid med legemiljøet. Utvalgets hovedoppgave er å utarbeide og følge opp en helhetlig plan for IA-arbeidet i Sortland kommune.

HelseIArbeid

Fra september 2025 har 11 avdelinger innen omsorgssektoren forpliktet seg til deltakelse i HelseIArbeid. Dette er et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og spesialisthelsetjenesten.

HelseIArbeid er et helsefremmende og forebyggende tiltak som består av formidling av helsekunnskap samt en organisasjonsrettet prosess for å innlemme kunnskapen i det øvrige IA-arbeidet.

Tiltaket innebærer et bedriftstiltak bestående av tre moduler, levert av spesialisthelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter, med prosessarbeid mellom samlingene. Alle berørte avdelinger skal ha gjennomført tiltaket innen mai 2026, og tiltaket vil deretter bli evaluert.

Det er planlagt oppstart av HelseIArbeid for barnehagene høsten 2026.

Opplæring

Det gjennomføres 40-timers grunnkurs for nye verneombud. I tillegg planlegges det egne HMS-kurs for ledere i løpet av høsten 2026.