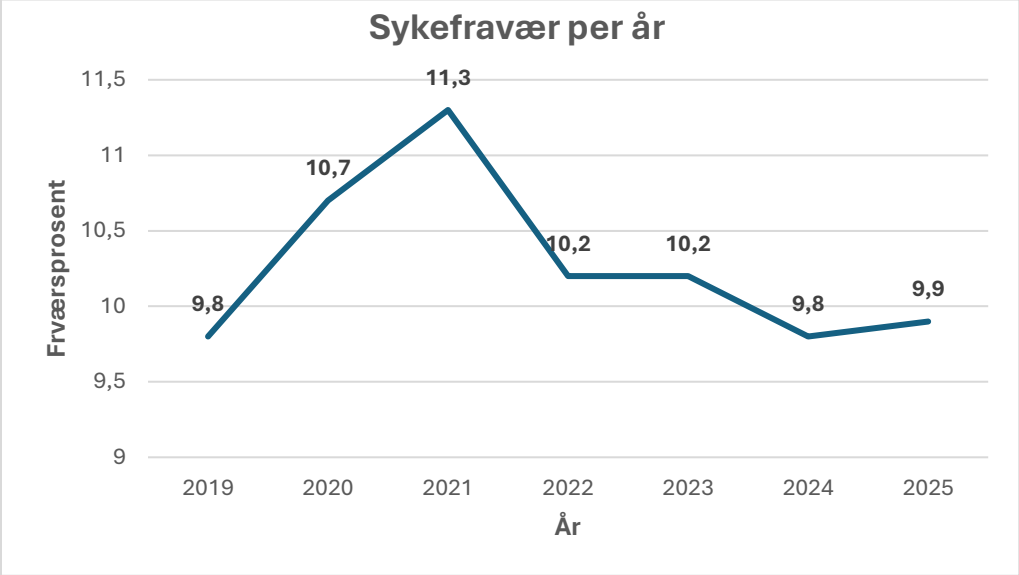
Sykefraværsutvikling Sortland kommune t.o.m. august 2026

Fraværet som omtales, omhandler både legemeldt og egenmeldt fravær.

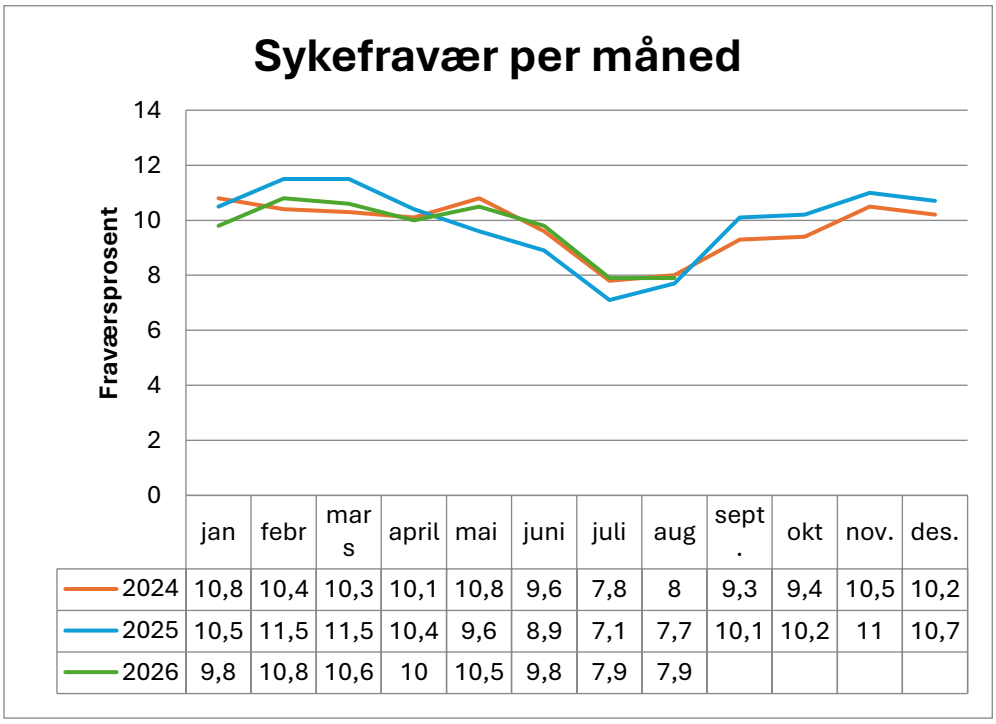
I 2021 var samlet årlig sykefravær for kommunen på 11,3%, mot et samlet sykefravær på 10,2 % i 2022 og 2023. I 2024 var sykefraværet 9,8%. For 2025 var sykefraværet 9,9%.



Samlet fravær for kommunen fra januar- august i 2025: 9,7%

Samlet fravær for hele kommunen fra januar-august **2026:** 9,6%

Tabell for månedlig prosentmessig utvikling av sykefraværet 01.01.24- 31.08.26

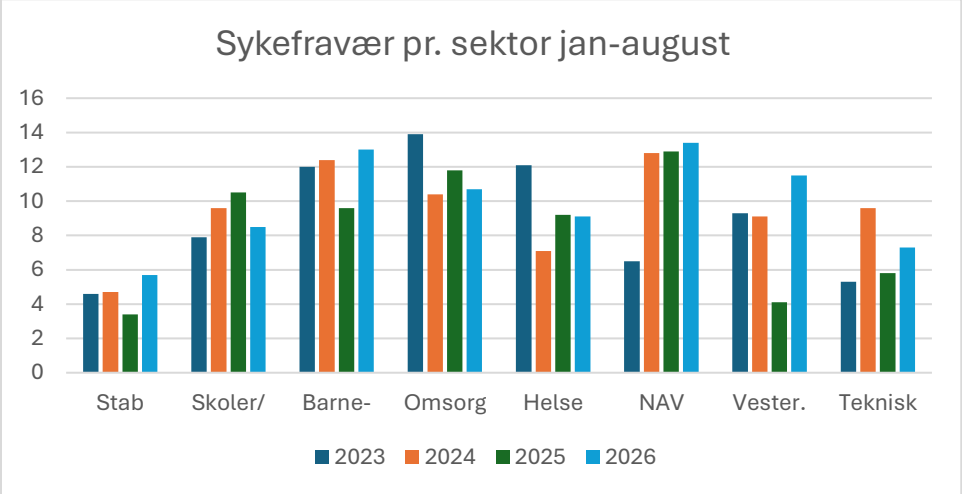


	jan	febr	mars	april	mai	juni	juli	aug	sept.	okt	nov.	des.
2024	10,8	10,4	10,3	10,1	10,8	9,6	7,8	8	9,3	9,4	10,5	10,2
2025	10,5	11,5	11,5	10,4	9,6	8,9	7,1	7,7	10,1	10,2	11	10,7
2026	9,8	10,8	10,6	10	10,5	9,8	7,9	7,9				

Årlig sykefraværsutvikling pr. sektor 2022- 2025

Sektor	2022	2023	2024	2025
Barneh.	13,3	12,6	11,4	10,6
Skole/SFO	10,8	8,5	10	10,2
Barnev.	13	8,6	9,6	4,9
Omsorg	11,7	13,4	10,9	12
Helse	8,1	11,5	8,4	8,8
Teknisk	5,8	6,1	9	7
NAV	6,7	7,7	9,4	14,1
Adm/stab/støtte	5,3	5,1	4,3	4

Sykefraværet fordelt per sektor pr år i perioden jan-august 2023-2026



År + ans./ fagområde	Stab *HR/Fellestj./IKT Økonomi*	Skoler/ SFO	Barne-hager	Omsorg	Helse	NAV	Vester. Barne-vern	Teknisk
2023	4,6	7,9	12	13,9	12,1	6,5	9,3	5,3
2024	4,7	9,6	12,4	10,4	7,1	12,8	9,1	9,6
2025	3,4	10,5	9,6	11,8	9,2	12,9	4,1	5,8
2026	5,7	8,5	13	10,7	9,1	13,4	11,5	7,3

Tiltak

Kommunedelens samfunnsplan, Sortland kommunes arbeidsgiverstrategi (kommende arbeidsgiverpolitikk) og nærværsstrategi, samt IA -avtalen definerer innsatsområder for nærværsarbeidet i kommunen. IA-Handlingsplan, reglement for forebygging og oppfølging av sykemeldte, samt HMS årshjulet, definerer hvordan organisasjonen skal arbeide for å nå målene.

Sortland kommune arbeider kontinuerlig og systematisk med forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Ledere i kommunen får jevnlig opplæring i oppfølging av sykemeldte. 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.

Det er utarbeidet malvverk for dokumentasjon av oppfølgingsarbeidet. Videre utvikling av malverk, revidering av reglement, forenklet rutine og systemstøtte med varslinger står på agendaen.

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 6. uke på enhetene. Samarbeidsmøtene er den lokale arenaen for HMS- og arbeidsmiljøarbeidet, hvor blant annet arbeidsmiljøutfordringer, risikovurderinger, avvik og handlingsplaner gjennomgås.

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. Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres høsten 2026/våren 2027.

Opplæring

Det gjennomføres 40-timers grunnkurs for nye verneombud, samt HMS opplæring for ledere.

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 en prioritet.

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 (formidling av kunnskap knyttet til arbeid og helse/forebyggende arbeidsmiljøarbeid)

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. Siste modul ble gjennomført i juni 2026.

Alle barnehagene deltar i HelseIArbeid fra oktober 2026.

Øke inkludering og redusere utenforskap

Sortland kommune har som den eneste kommunen i Nordland fått tilskuddsmidler for rekruttering til den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Målgruppen er primært unge mellom 18-30 år som er utenfor arbeid og utdanning.

Kriterier fordrer et tett samarbeid med NAV. Det er en forutsetning at deltakerne rekrutteres gjennom tiltaket Arbeid med støtte og at kommunen har tilgang til *Arbeid med støtte*-team (AMS-team).

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. Utgangspunktet er på Sortland kommunes strategiske planverk, faget og andre føringer som treffer tjenesteområdene i et lengre perspektiv (kompetansebehov, kompetansemobilisering, jobbanalyse og utvikling).
Det er utarbeidet en overordnet strategisk kompetansestrategi, samt sektorvise kompetansestrategier for samfunn, helse og omsorg og oppvekst.