

Rutiner for oppfølging sykefravær i Os kommune

Notat fra kommunedirektør 19052026

Kommunestyret behandlet i sak 2/26 den 29. januar rapporten «Sykefravær». Kommunestyret fattet dette vedtaket:

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren gjennomføre følgende:
 - a. **Sikrer at fraværstatistikken er kjent og brukes aktivt i oppfølgingsarbeidet i alle sektorer.**

Os kommune har årshjul med fast etablert møtestruktur som er slik:

- Strategisk ledermøte hver 14. dag
- Lederteam med avdelingslederne en gang pr mnd
- Møter med hovedtillitsvalgt 4 ganger i året
- Møter i AMU 2 ganger i året

Fraværstatistikken er fast tema på disse møtene.

Organisasjonskartet:

Økonomisjef		Kommunedirektør Stabsfunksjoner: IKT, servicekontor, internkontroll, avdelingsledere lønn- og landbrukskontor (vertscommunesamarbeid), bosetting flyktninger		Personalsjef	
Virksomhet oppvekst og samfunn		Virksomhet kommunalteknikk		Virksomhet helse og omsorg	
Virksomhet kultur		Virksomhet helse og omsorg		Virksomhet kultur	
Avdelinger i Os kommune:					
Os skole		Drift renhold		Verjåtunet sykehjem	
Os barnehage		Byggforvaltning og drift vann og avløp		Os kultur og bibliotek	
Os kulturskole		Oppmåling, plan,byggesak og beredskap		Helse, rus, psykiatri, nattvakter og kjøkken	
				Tjenesten for psykisk utviklingshemmede	
				Hjemmetjenesten	

Forhåndsvis

- Avdelingene har også faste møter
 - Personalmøter
 - Møter med plasstillitsvalgte
 - Arbeidsmiljøgrupper
- Formannskapet har også i 2026 bedt om gjennomgang av sykefravær en gang pr mnd

- b. **Etablerer rutiner for systematisk evaluering av tiltak, og dokumenterer vurdering og resultater.**

Svar:

Det er innlevert rapport fra avdelingene på det de har utført ad oppfølging sykefravær og erfaringer. Her kan vi bli enda bedre.

Eksempler fra to avdelinger:

Rapport – Oppfølging av sykefravær 2025 - Os barnehage

Formål: Oppsummering av tiltak gjennomført i 2025, som grunnlag for rapportering til kontrollutvalget etter kommunens forvaltningsrevisjon. |

1. Tiltak vi er fornøyde med |

Barnehagene har hatt mindre korttidssykefravær den siste tiden. Vi har jobbet godt med arbeidsmiljø, og er inne i en prosess som vi skal fortsette med i 2026. En del naturlig fravær når det er mye sykdom blant barn. |

2. Status for arbeidsmiljøgruppene |

Arbeidsmiljøgruppa har møte ca 1 gang i mnd. Vi oppfordrer ansatte til å melde inn saker, men føler ikke vi har fått det til helt enda. Men saker diskuteres godt i gruppa. Gruppa består av tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet, verneombud og barnehagens ledelse. |

3. Erfaringer med Leder-før-Lege-ordningen |

Positivt. Vi har flere tilfeller i barnehagen hvor ansatte har ytret en utfordring til ledelsen som har blitt tatt tak i. I form av omplassering og hjelpemidler. Det har gjort at ansatte har kunne stått i jobb de ellers ikke hadde kunnet pga helse. |

4. Dialogmøter og oppfølgingsplaner i samarbeid med NAV |

Fungerer greit, men kan nok bli bedre og mer strukturert. |

5. Forbedringsområder for 2026 |

Jobbe enda mer med nærvær og arbeidsmiljø. Skape større eierskap til egen arbeidsplass. Strukturert og tydelig ledelse som er med å skape eierskap og godt arbeidsmiljø. Mye trykk på avd ved fravær er krevende. Økt bemanning vil på sikt få ned sykefravær og redusere vikarbruk betraktelig. |

Rapport – Oppfølging av sykefravær 2025 - TFF v/avd.leder

Os kommune – Tjenesten for funksjonshemmede, TFF |

Formål: Oppsummering av tiltak gjennomført i 2025, som grunnlag for rapportering til kontrollutvalget etter kommunens forvaltningsrevisjon. |

1. Tiltak vi er fornøyde med |

- TFF hadde i 2025 tre teamledere som arbeidet i 20% stilling. Målet med teamledere var å jobbe med arbeidsmiljøet og ha noen som jobbet tettere med ansattgruppen enn det jeg klarte som avdelingsleder, med tanke på at ansattgruppen var såpass stor. Sykefraværet begynte å gå ned når teamlederne

ble satt inn høsten 2024, og dette klarte vi å holde på gjennom 2025 til tross for stor belastning med nedbemanning høsten 2025. Så dette har vært et positivt tiltak. Teamlederne ble avvirket fra 2026, da behovet ikke blir ansett som like stort når ansattgruppen nå blir mindre, samt at det ikke var rom for det i budsjett.

- Tett oppfølging av sykemeldte, i form av jevnlig kontakt, tilpassing av vakter/turnus og arbeidsoppgaver.
- Hyppigere personalmøter og kommunikasjon av informasjon ut til de ansatte

2. Status for arbeidsmiljøgruppene

- Det har vært få møter i arbeidsmiljøgruppen (som i 2025 besto av avdelingsleder, fagledere, teamledere, verneombud og tillitsvalgt), men jeg hadde jevnlig møter stort sett hver måned med teamlederne, samt kontakt med dem utover det.
- Avdelingen har nylig valgt nytt verneombud, og det vil fra nå bli møter i arbeidsmiljøgruppen ca hver 6.uke. Vi har en teamskanal som brukes til å legge inn saker og referater. Denne kanalen er nå oppdatert med nye gjeldende medlemmer.

3. Erfaringer med Leder-før-lege-ordningen

- Det har vært lite brukt i 2025.
- Ansatte har tatt kontakt med meg før de aller fleste sykemeldinger, og vi har likevel prøvd tilrettelegging i forkant og underveis i sykemeldinger.
- Fokus på dette nå i 2026 – det er sendt ut på nytt til alle ansatte i ukeslutt og gitt informasjon om at det vil bli mer fokus på bruk av det fremover.
- Tilrettelegging har tatt noe av – mange ønsker og «setter krav». Dette går utover tjenesten og kollegaer.

4. Dialogmøter og oppfølgingsplaner i samarbeid med NAV

- Dette fungerer bra. Det er laget oppfølgingsplaner på de aller fleste
- Oppfølgingsmøter har det vært jevnlig med de ansatte hvor det har vært behov for det.
- Generelt helt ok samarbeid med NAV.

5. Forbedringsområder for 2026

- Få på plass vernerunder og bruke verneombud mer aktivt enn tidligere.
- Jobbe mer systematisk med tilrettelegginger. Det må legges en plan og ha fokus på at tilrettelegging skal være innenfor avtalte tidsperioder og følge opp mer underveis.
- Jobbe mer aktivt med arbeidsmiljøgruppene og ha mye fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Medarbeidersamtaler – nytt skjema, og alle skal være gjennomført i løpet av våren.

Oppsummering

Alt i alt så er jeg fornøyd med at sykefraværet ikke er høyere enn det er med tanke på den store påkjenningen tjenesten har vært igjennom med tanke på nedbemanningen. Fokus for 2026 vil være å sette ansattgruppen på nytt og lage oss felles verdiplattform og mål for tjenesten. |

c. Gjennomfører årlig samlet evaluering av HMS-arbeidet med vurdering av måloppnåelse og effekt.

Svar:

Dette skjer i forbindelse med årsberetningen der vi vurderer avvikene innen de ulike virksomhetene.

d. Følger opp at fristene for oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes, og at dokumentasjonen er tilgjengelig.

Svar:

Dette går automatisk og foregår digitalt. Det kommer fortløpende purringer til leder om oppfølgingsplan ikke blir utarbeida.

2. Kommunestyret ber kommunedirektøren om en skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget og kommunestyret om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 01.05.2026.

Oppfølging av sykefravær og HMS er dokumentert i årsmeldingen slik:

Sykefravær i 2025

I 2025 har virksomhetene videreført et målrettet og systematisk arbeid med å forebygge og følge opp sykefravær. Ansatte som er sykemeldt følges opp individuelt, med tett dialog mellom leder og ansatt. Bedriftshelsetjenesten (BHT) og NAV Arbeidslivssenter er fortsatt sentrale samarbeidspartnere i dette arbeidet. Innsatsen inngår i kommunens helhetlige strategi for å styrke arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet.

Utviklingen i totalt sykefravær i perioden 2020 - 2025

(Viser prosentandel sykefravær hvert år):

Totalt sykefravær i perioden 2020 - 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt sykefravær i %	6,5	8,90 %	7,60 %	8,40 %	9,20 %	8,20 %

Etter en økning i sykefraværet frem til 2024, ser vi i 2025 en positiv utvikling med en reduksjon til 8,2 %. Dette er særlig positivt sett i lys av en krevende høst med nedbemanning innen Helse og omsorg.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har hatt en målsetting om et samlet sykefravær på 6 %. Dette målet er fortsatt ikke nådd, og nivået er fremdeles høyt. Samtidig viser utviklingen i 2025 en ønsket dreining i riktig retning. Erfaringene fra tidligere år viser at utfordringene i stor grad er knyttet til legemeldt langtidsfravær.

I 2025 ble det gjennomført en forvaltningsrevisjon av sykefraværarbeidet. Revisjonen viste at kommunen har mange gode rutiner og en systematisk tilnærming til oppfølging av sykefravær. Samtidig ble det pekt på et forbedringsområde knyttet til evaluering av tiltak som iverksettes. Dette gir et viktig grunnlag for videre utvikling av arbeidet, med økt vekt på å vurdere effekt og måloppnåelse av tiltakene.

Virksomhetene jobber kontinuerlig for å forbedre arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet blant de ansatte. Dette arbeidet skjer i tråd med avtalen om inkluderende arbeidsliv, og fokuserer på å skape et godt forebyggende arbeidsmiljø som kan redusere sykefravær og tidlig frafall fra arbeidslivet.

Vi ønsker å skape en kultur der leder og ansatt regelmessig snakker sammen om hvordan man kan unngå fravær. Hvis sykefravær ikke kan unngås, skal det være tidlig og tett dialog mellom leder og ansatt for å vurdere funksjonsevnen og tilretteleggingstiltak som kan bidra til at fraværet blir så kortvarig som mulig. I tillegg til å ivareta ansatte med redusert funksjon, har vi også fokus på denne gruppen i rekrutteringsprosessen.

Tiltak som ble iverksatt i 2024 er videreført i 2025 og omfatter blant annet:

- «Leder før lege» som verktøy for tidlig dialog før sykemelding
- Tilbud om ansattsvømming
- Organisatoriske grep, blant annet er avdeling for kjøkken/natt slått sammen med helse. Her er det nå en avdelingsleder
- Forsøk med langvakter i deler av Helse og omsorg
- Sommeravtaler i turnus for å sikre kompetanse og redusere bruk av innleie
- Etablering av arbeidsmiljøgrupper (AMG) i virksomhetene
- Videreføring av utvidet egenmeldingsordning.

Det innebærer at våre ansatte kan benytte inntil 16 sammenhengende egenmeldingsdager, som tilsvarer arbeidsgiverperioden. Totalt kan det tas maksimalt 24 egenmeldingsdager i løpet av en 12-måneders periode.

Samlet sett utgjør disse tiltakene en viktig del av kommunens langsiktige arbeid for å redusere sykefraværet. Erfaringene fra 2025 viser at innsatsen gir resultater, men også at det er behov for fortsatt systematisk arbeid, særlig knyttet til evaluering og videreutvikling av tiltakene. Tabell – sykefravær i 2025:

Tjenesteområde	Korttid i %	Langtid i %	Samlet fravær i %
Administrasjon	1,61 %	1,98 %	3,58 %
Oppvekst	2,25 %	4,43 %	6,67 %
Helse og omsorg	3,08 %	5,88 %	8,96 %
Kultur	3,51 %	6,08 %	9,59 %
Kommunalteknikk	2,59 %	8,81 %	11,39 %

Sum tjenesteområder	2,67 %	5,52 %	8,19 %
---------------------	--------	--------	--------

HMS

Os kommune har i 2025 videreført et systematisk og målrettet arbeid innen helse, miljø og sikkerhet (HMS). Arbeidet er en integrert del av den daglige driften og skal bidra til trygge arbeidsplasser, god trivsel og et helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte.

Det har vært fokus på å styrke det forebyggende HMS-arbeidet ute i virksomhetene. Ledere, verneombud og tillitsvalgte har en aktiv rolle i dette arbeidet, blant annet gjennom regelmessige møter og risikovurderinger. Arbeidsmiljøgruppene (AMG), som ble innført i 2024, er videreført og har bidratt til økt involvering og systematikk i arbeidsmiljøarbeidet.

I løpet av året har kommunen hatt oppmerksomhet på sammenhengen mellom HMS-arbeid og sykefravær. Erfaringene viser at et godt og systematisk HMS-arbeid er en viktig forutsetning for å redusere sykefravær og forebygge frafall fra arbeidslivet.

Avvikssystemet benyttes aktivt, og det er økt fokus på å bruke innmeldte avvik og hendelser som grunnlag for læring og forbedring. Samtidig er det fortsatt behov for å styrke arbeidet med evaluering og oppfølging av iverksatte tiltak, slik også forvaltningsrevisjonen i 2025 peker på.

Samlet sett har kommunen et godt grunnlag for HMS-arbeidet, men det vil også fremover være behov for kontinuerlig utvikling, tydelig ledelsesforankring og aktiv involvering av ansatte for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøet, både fysisk og psykososialt, blir systematisk kartlagt gjennom medarbeidersamtaler, vernerunder, sykefraværstatistikk og håndtering av uønskede hendelser (avvik).