



Kristiansund
kommune

Kvartalsrapport sykefravær, arbeidsmiljø og HMS

2. kvartal 2025



Innholdsfortegnelse

KRISTIANSUND KOMMUNE.....	3
Sykefravær	3
Status.....	3
Tiltak for å redusere sykefraværet/øke arbeidsnærværet.....	3
Arbeidsmiljø og HMS	4
Status.....	4
Tiltak for å sikre utøvelse av systematisk HMS-arbeid	5
POLITIKK OG ADMINISTRASJON.....	6
Sykefravær	6
Arbeidsmiljø og HMS	6
OPPVEKST	7
Sykefravær	7
Arbeidsmiljø og HMS	7
HELSE OG OMSORG.....	8
Sykefravær	8
Arbeidsmiljø og HMS	8
TEKNISK OG KULTUR	10
Sykefravær	10
Arbeidsmiljø og HMS	10

KRISTIANSUND KOMMUNE

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

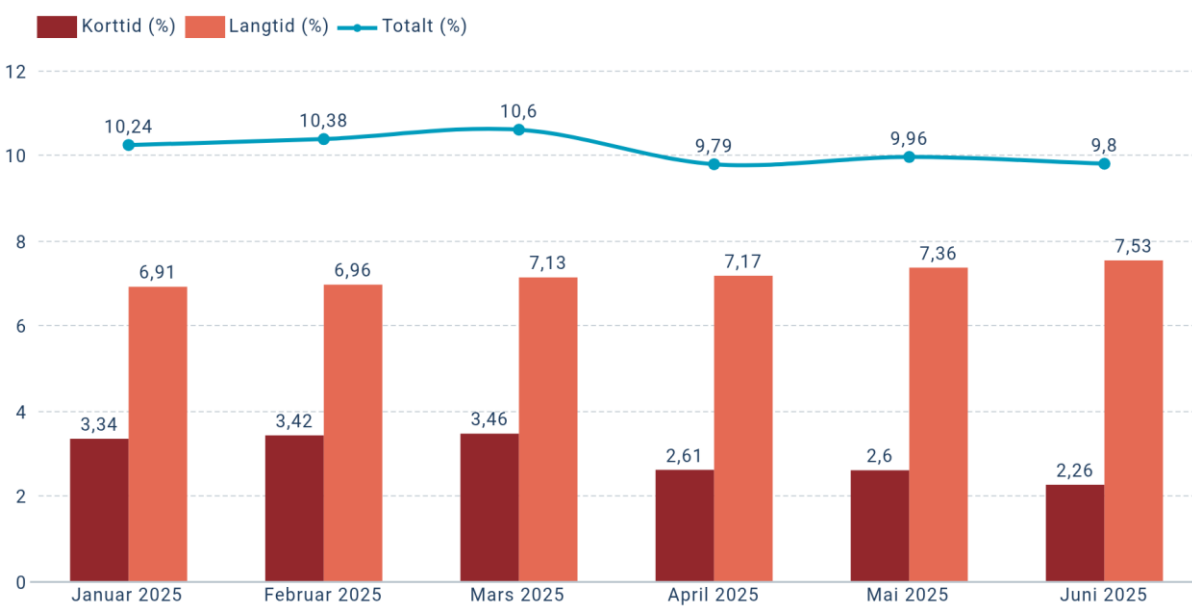
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Juni 2025	2,26 %	7,53 %	9,8 %	2,97 %	7,17 %	10,14 %	■
Juni 2024	2,44 %	7,67 %	10,11 %	2,68 %	7,72 %	10,4 %	■

Forklaring til tabell:

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.



Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen.

Status

Sykefraværsprosenten er lavere i år enn i tilsvarende periode i fjor. Vi har mål om lavere enn 8 % sykefravær. Det ser ut til å være krevende for oss å nå.

Sykefraværet koster kommunen gjennomsnittlig 4,5 millioner kroner hver måned. Vi har i dette tallet lagt til pensjon, feriepenger og arbeidsgiveravgift i fraværet og trukket fra refusjoner fra NAV, redusert arbeidsgiveravgift og reduserte feriepenger. Det at den faste ansatte er borte fra jobb virker negativt inn på kvaliteten på våre tjenester. Vi klarer ikke å erstatte alle fraværsdagene med nødvendig kompetanse. I tillegg er den fast ansatte godt kjent med tjenestemottaker, arbeidsoppgavene som ligger til stillingen og kjenner til samarbeidsrutinene på arbeidsplassene. Det er umulig for en vikar å fylle rollen til den fast ansatte fullt ut. Slik vil fravær koste også arbeidsplassen, kollegaer og tjenestemottaker dyrt.

Tiltak for å redusere sykefraværet/øke arbeidsnærværet

Sykefravær - En kompleks utfordring.

Sykefraværet i Norge har lenge vært en utfordring som både arbeidsgivere, arbeidstakere og politikere diskuterer løsninger på. Mange peker på Sveriges erfaringer med karensdager som et mulig tiltak. Er det riktig medisin? Samtidig fremheves Sveriges systematiske arbeid med arbeidsmiljøet, lederopplæring og oppfølging av HMS som en nøkkel til deres lavere sykefravær. Kanskje er det nettopp her vi bør starte diskusjonen: Hvordan kan vi gå fra ord til handling?

- Vi i Kristiansund kommune kjenner oss igjen, gjør vi ikke?

En betydelig del av sykefraværet i Norge er arbeidsrelatert – faktisk hele 35 % (kilde: STAMI). Dette betyr at over en tredjedel av fraværet kan knyttes til forhold på arbeidsplassen. Dette er fravær arbeidsgivere og ledere har en mulighet til å påvirke. Selv om vi har gode verktøy og forskningsbasert kunnskap, ser vi at dette ofte ikke blir omsatt i handling. Kan det handle om mangelfull lederkompetanse, annet fokus og oppgavetrengsel?

Forvaltningsrapporten - Sykefravær, Kristiansund kommune 14.01.2025 peker på at kommunen har gode strukturer (AMU, nærværsgruppe, arbeidsmiljø og HMS-grupper) prosedyrer og rutiner. Utfordringen ligger i implementering og iverksetting av prosedyrer og rutiner i sektorer, enheter og avdelinger. Revisjonen vurderer at dette arbeidet påvirkes av lederstil, arbeidskultur og arbeidsoppgaver. Ved gjennomgang av enhetenes rapportering i denne kvartalsrapporten ser vi stor endring fra forvaltningsrapporten. Mange enhetsledere viser god kunnskap om kommunens retningslinjer, og synliggjør dette i praksis. Vi kan likevel se ulik kompetanse og dertil praksis mellom enheter, uavhengig av sektor. Dette vurderes i dag som vår største utfordring - altså strekk i laget.

94 % av virksomhetene i Norge har færre enn 50 ansatte, og over 50 % av disse har 1–4 ansatte. Offentlige virksomheter har mange ansatte (flere hundre/flere tusen), og leverer et mangfold av tjenester. Når arbeidsgiverfunksjoner må delegeres til flere, på grunn av virksomhetens størrelse og arbeidets art, medfører dette en ekstra dimensjon i hvordan det systematiske HMS-arbeidet skal planlegges, organiseres, ledes og følges opp. Virksomhetens størrelse og tjenesteomfanget har vært lite fremtredende i denne debatten. Hvorfor?

På individnivå handler sykefravær ofte om helseutfordringer, enten de er fysiske eller psykiske. Muskel- og skjelettplager, psykiske lidelser, stress og manglende mestringsfølelse på jobb er vanlige årsaker. Arbeidsgivere har et ansvar for ansatte gjennom opplæring, tilrettelegging og oppfølging. Samtidig må vi erkjenne at ansatte også har et ansvar for å være åpne om hva de trenger for å mestre arbeidssituasjonen.

Langtidssykefraværet er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Jeg savner en debatt om at arbeidsgiver i offentlig sektor forskutterer lønn utover arbeidsgiverperioden (de første 16 fraværslagene). Plikten er nedfelt i hovedtariffavtalen (KS). I privat sektor må arbeidstakeren selv søke NAV om sykepengen, og følge med på at pengene kommer inn på egen konto.

Jeg savner også en debatt om hvordan sykemeldingspraksisen til legene, og særlig det som blir kommunisert i sykefraværsmeldingen, påvirker sykefraværsoppfølgingen til arbeidsgiver og samspillet mellom arbeidsgiver og den sykemeldte ansatte. Vår egen NAV-lege, Niclas D'Angelo, er i ferd med å ta en doktorgrad innenfor dette temaet. Den 20.08.2025 delte Niclas kunnskap fra en forskningsartikkel han med flere har skrevet om hvordan arbeidsgiver kan forstå, bruke og følge opp sykemeldinger. Kunnskapen ble delt i kommunedirektørens møte med alle arbeidsgiverrepresentantene.

En annen dimensjon som ofte overses, er grenseflaten mellom arbeid og privatliv. I dagens samfunn opplever mange å være "alltid på," med høye krav både hjemme og på jobb. Tiltak som fleksible arbeidstider, støtte i krevende livsfaser og en kulturendring rundt tilgjengelighet utenfor arbeidstid kan bidra til å redusere belastningen på arbeidstakerne.

Arbeidsmiljø og HMS

Status

Fredag 4. april 2025 vedtok regjeringen at endringer i arbeidsmiljøloven skal tydeliggjøre ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Endringene er et viktig grep for å forebygge manges opplevelser av et psykososialt belastende arbeidsmiljø, preget av tidspress, stor arbeidsmengde, uklare krav og høye emosjonelle belastninger, som fører til sykdom og fravær fra arbeidslivet. Sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse er godt dokumentert. Faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet kan være fremmere og hemmere for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) anslår at 15 % av langtidssykefraværet skyldes psykososiale risikofaktorer. Det fine er, at dette kan vi gjøre noe med. De kommende lovendringene vil understreke at arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene er fullt forsvarlige.

Kunnskap er ikke nok – den må også brukes

Vi vet at arbeidsmiljø henger tett sammen med sykefravær. Derfor har vi, gjennom AMU, vedtatt nye prosedyrer for hvordan vi skal jobbe systematisk med arbeidsmiljø og HMS. Dette er ikke gjort for å fylle permer eller få godkjent tilsyn fra Arbeidstilsynet – men for å hjelpe arbeidsgiverrepresentanter, tillitsvalgte og verneombud med å utføre arbeidet, på en god måte, ute på den enkelte arbeidsplass.

Vi har de siste to årene kommunisert erfaringen vår om for stor avstand mellom det vi vedtar i AMU og det som skjer ute i enhetene våre i praksis.

Derfor har AMU etablert *arbeidsmiljø- og HMS-gruppene* som underutvalg, i hver enhet.

Disse gruppene skal være *motoren* i å omsette vedtak og prosedyrer til faktisk arbeid med arbeidsmiljøet og helse, miljø og sikkerhet lokalt.

I denne rapporten ser vi en positiv endring - Vi opplever at flere enheter dokumenterer god kunnskap om det systematiske arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet, og kan dokumentere dette i praksis. Reduksjonen i kommunens sykefravær, over tid, kan styrke håpet om at vi er på god vei. Vi må holde fast i det gode arbeidet, og få flere med!

Sykefraværarbeid er arbeidsmiljø- og HMS-arbeid

Det er viktig at vi ser sykefraværarbeidet som en del av vårt systematiske arbeidsmiljø- og HMS-arbeid. Å følge opp ansatte som er borte er viktig. Men minst like viktig er det å bruke kunnskap om arbeidsmiljø og HMS for å forebygge at folk blir syke eller faller fra.

Våre prosedyrer for arbeidsmiljø og HMS, samt sykefraværsoppfølging er laget for å hjelpe arbeidsplassene med akkurat dette. Vi ser i denne rapporten at mange enheter viser kunnskap om kommunens prosedyrer, og gir gode eksempler på at de er i bruk i praksis. Vi ser også at det er fortsatt noen enheter som må rette større fokus på arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet. Det starter med å sette seg godt inn i kommunens prosedyrer og rutiner, og ta det i bruk.

Tiltak for å sikre utøvelse av systematisk HMS-arbeid

Vi har iverksatt flere tiltak:

- Partene i AMU ved assisterende kommunedirektør, HVO og HTV besøker alle arbeidsmiljø- og HMS-gruppene i kommunen (34 stykker). Dette for å bidra med god implementering og sørge for at enhetsleder og arbeidsmiljø- og HMS-gruppen setter rutiner og prosedyrer ut i konkrete handlinger.
- IA-basisprogram gjennomføres for AMU og alle arbeidsmiljø- og HMS-gruppene i kommunen.
- Felles HMS-dag for AMU, nærværsgruppen og alle arbeidsmiljø- og HMS-gruppene, på *Verdensdagen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen* den 28.04.2025, der representanter fra STAMI - Statens arbeidsmiljøinstitutt - presenterte *Faktaboka om arbeidsmiljø og helse 2024*, på Campus Kristiansund.
- På agenda under møter kommunedirektøren månedlig har med alle arbeidsgiverrepresentantene i kommunen (37 ansatte: assisterende kommunedirektør, økonomisjef, IT-sjef, kommunalsjefer og enhetsledere).
- Enhetslederne og arbeidsmiljø- og HMS-gruppene rapporterer kvartalsvis om implementerings- og iverksettingsarbeidet.
- Enhetslederne og arbeidsmiljø- og HMS-gruppene følges opp av partene i AMU, partene i nærværsgruppen og i styringslinjen (fokus av nærmeste leder).

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

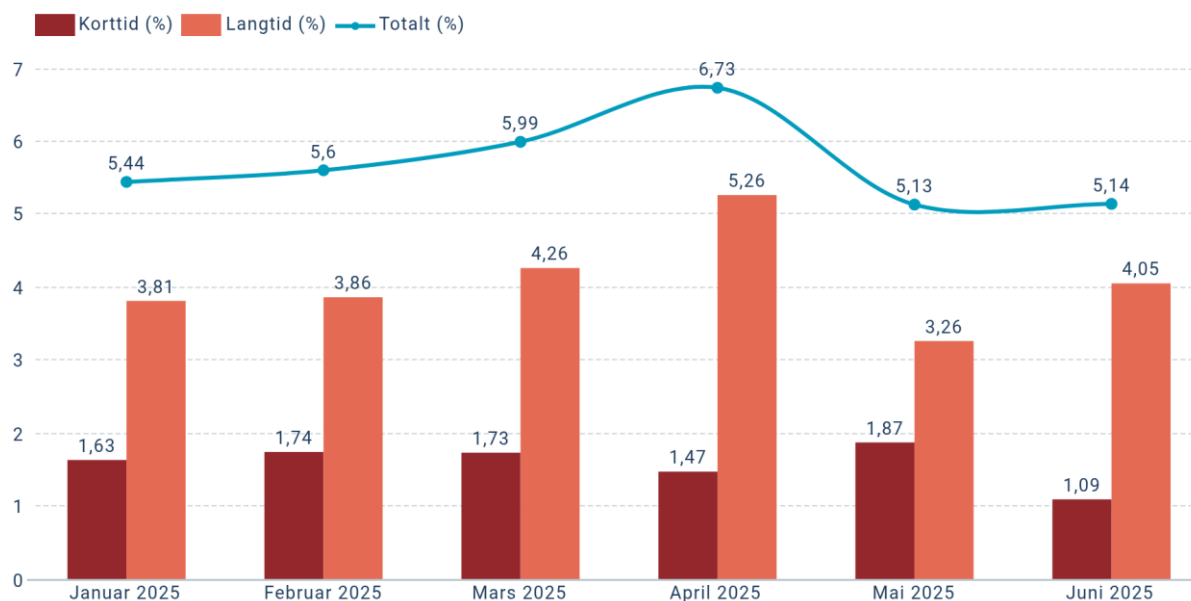
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år
Juni 2025	1,09 %	4,05 %	5,14 %	1,59 %	4,06 %	5,65 %
Juni 2024	0,85 %	3,46 %	4,32 %	1,35 %	2,97 %	4,32 %

Forklaring til tabell:

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.



Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for sektoren.

Sykefraværet er lavt, men noe høyere enn tilsvarende periode i fjor.

Det jobbes nå strukturert og godt med sykefraværarbeidet. Blant annet har vi hatt en større gjennomgang av arbeid med sykefravær for alle enhetslederne med NAV sin rådgivende lege, Niclas D`Angelo.

Arbeidsmiljø og HMS

Det er ikke etablert arbeidsmiljø og HMS-gruppe for administrasjonsnivået, kommunedirektørens kontor, men personalseksjonen, økonomiseksjonen og IKT-enheten har egne grupper som rapporterer.

Oppsummert kan sies:

- Personalseksjonen har gjennomført flere møter med arbeidsmiljø- og HMS-gruppen, som har vurdert arbeidsmiljøet som godt.
- IKT-enheten har identifisert styrker i sitt HMS-system, blant annet god etterlevelse av lover og en åpen kultur rundt risikoforhold.
- Økonomiseksjonen planlegger en ny arbeidsmiljøvurdering i andre halvdel av 2025. ROS-analyse knyttet til vold og trusler er gjennomført.

OPPVEKST

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

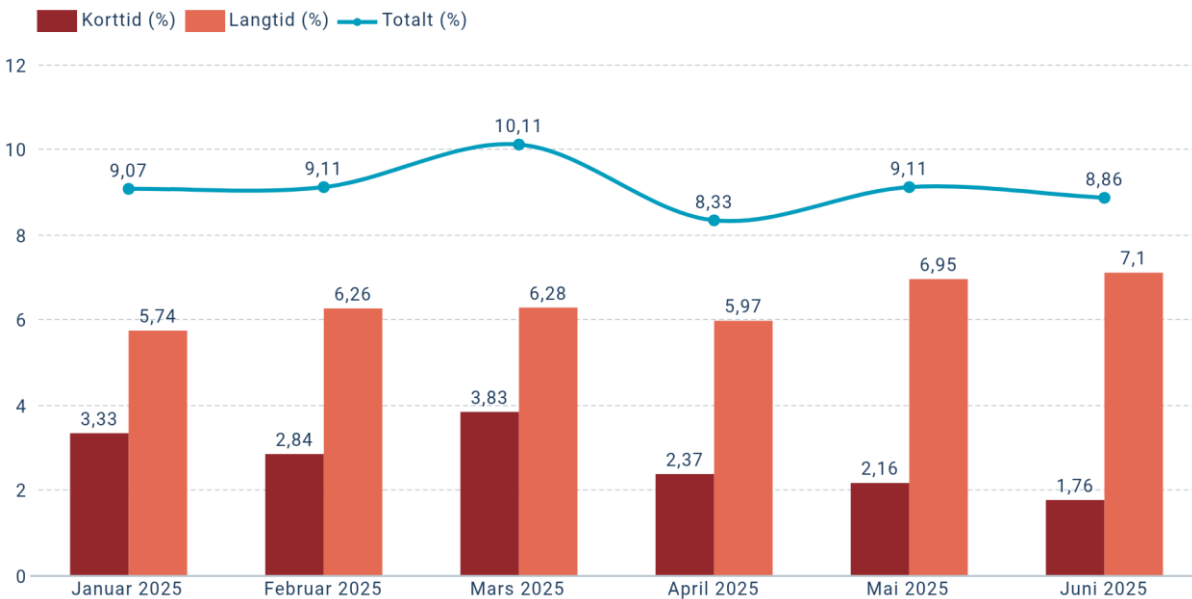
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Juni 2025	1,76 %	7,1 %	8,86 %	2,74 %	6,37 %	9,12 %	🏠
Juni 2024	1,87 %	6,77 %	8,65 %	2,26 %	6,98 %	9,23 %	🏠

Forklaring til tabell:

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.



Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for sektoren.

Sykefraværet i oppvekstsektoren er på 8,86 % per juni. Fraværet er lavere enn forrige måned, og omtrent på samme nivå som samme måned forrige år.

Sykefraværet er lavest i skolene og forbyggende helsetjenester. Disse er stort sett under kommunens måltall.

Sykefraværet er høyest i barnehagene og barnevernet. Ekstra statlige midler til økt bemanning er tildelt både kommunale og private barnehager våren 2025. Dette har også økt muligheten for vikarinnleie.

Arbeidsmiljø og HMS

Alle enheter i oppvekstsektoren jobber systematisk med arbeidsmiljø og HMS, og viser dette konkret i sine rapporter i denne saken.

HELSE OG OMSORG

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

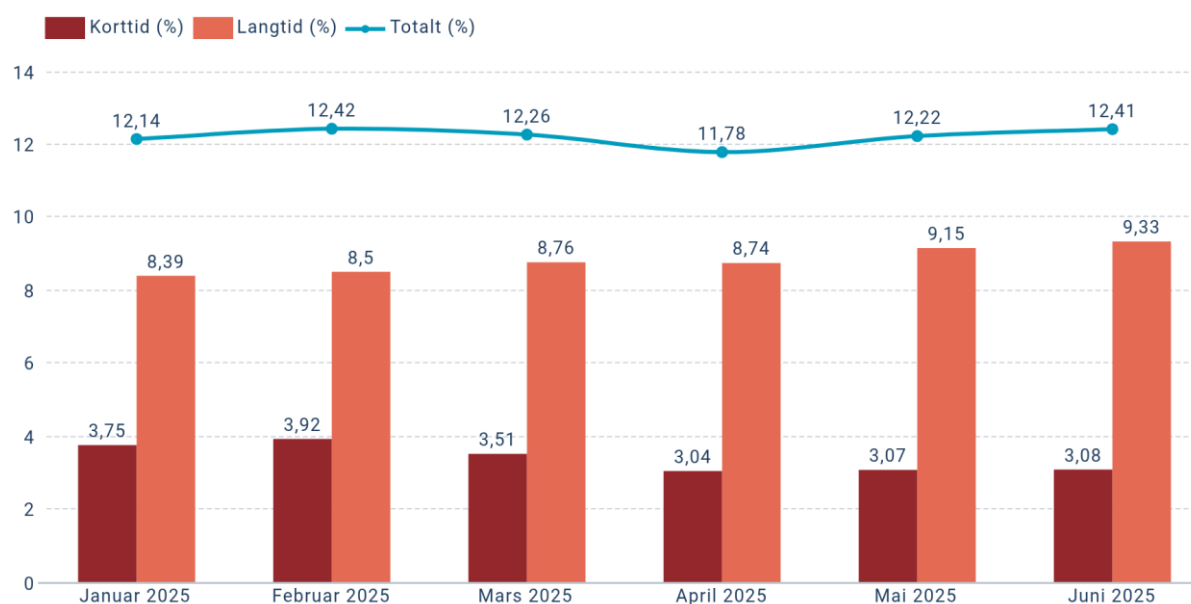
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Juni 2025	3,08 %	9,33 %	12,41 %	3,4 %	8,8 %	12,2 %	■
Juni 2024	3,21 %	10,21 %	13,42 %	3,22 %	9,91 %	13,12 %	■

Forklaring til tabell:

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.



Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for sektoren.

- Stabilt høyt sykefravær, men noe nedgang sammenlignet med 2024.
- Både kort- og langtidssykefravær, med økning i langtidsfravær.
- Variasjon mellom avdelinger – noen har lavt fravær, andre svært høyt.
- Smitteutbrudd (influensa, covid, norovirus med mer) har gitt økt korttidsfravær.
- Arbeidsrelaterte sykemeldinger knyttes særlig til omstilling, stillingsnedtrekk og høyt arbeidspress.
- Mye fravær skyldes somatiske plager kombinert med belastning, ikke direkte arbeidsrelatert.
- Tiltak igangsatt: organisasjonsendringer, omfordeling av oppgaver, helsefremmende turnus, samarbeid med NAV, bedre dokumentasjon og oppfølging.
- Tidlig og tett oppfølging av sykmeldte prioriteres, med støtte fra fagleder og HMS-grupper.
- Målrettet nærværarbeid og tydelige prioriteringsrutiner ved redusert bemanning skal redusere belastning og skape mer forutsigbarhet.

Arbeidsmiljø og HMS

Hvordan jobber sektoren systematisk med HMS-arbeidet

- Sektoren jobber med å sette seg godt inn i kommunens nye prosedyrer og utøve dem.
- Arbeidsmiljøet blir kartlagt hvert år i arbeidsmiljø- og HMS-grupper og i medarbeidersamtaler. Ikke alle enheter har gjennomført dette i 1. kvartal, men har planer for gjennomføring før sommeren.
- Alle enheter har faste møter i arbeidsmiljø- og HMS-gruppene.
- Arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet blir kartlagt minst én gang i året, slik prosedyrene til kommunen krever.
- Enhetene gjennomfører risikovurderinger og kartlegginger ved behov med hjelp fra BHT (bedriftshelsetjenesten).

- Ansatte er opplært i å melde avvik i Compilo og alvorlige avvik sendes AMU.
- Flere enheter har gjennomført ROS-analyser for vold og trusler.
- Dokumentasjon arkiveres i Public 360.

Hvordan jobber sektoren for at kommunens prosedyrer skal bli kjent og tatt i bruk av alle

- Det jobbes med å implementere kommunens prosedyrer og dette er jevnlig tema i ledermøter, personalmøter og arbeidsmiljø- og HMS-grupper.
 - De har godt partsamarbeid hvor tillitsvalgte og verneombud er involvert i arbeidet.
 - Referater gjøres tilgjengelig for ansatte i teams.
- 

TEKNISK OG KULTUR

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

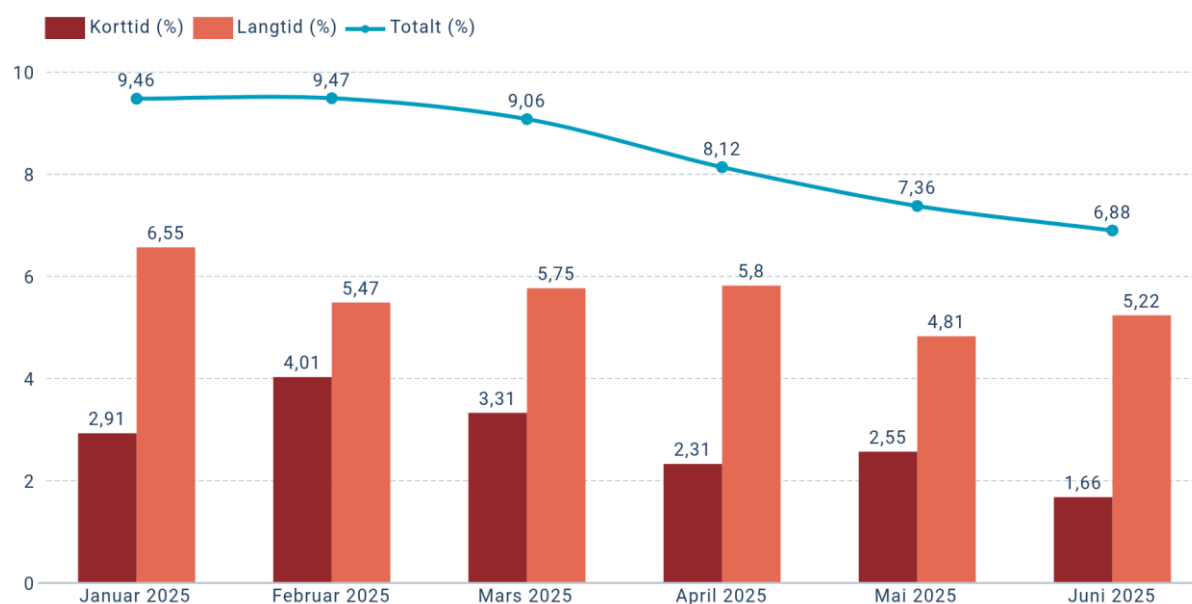
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Juni 2025	1,66 %	5,22 %	6,88 %	2,8 %	5,61 %	8,42 %	🏠
Juni 2024	2,26 %	4,88 %	7,14 %	2,61 %	5,27 %	7,88 %	🏠

Forklaring til tabell:

Rad 1 viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

Rad 2 viser tilsvarende tall for fjoråret.

Trafikklys viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.



Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for sektoren.

Sykefraværsprosenten er marginalt høyere i år enn i tilsvarende periode i fjor. Vi har mål om lavere enn 8 % sykefravær, noe sektoren har gode utsikter for å oppnå.

Arbeidsmiljø og HMS

Alle enheter rapporterer at de jobber systematisk med arbeidsmiljø og HMS. Det er forskjell på enhetene både med tanke på størrelse og hvordan man jobber, men felles er at det generelle arbeidsmiljøet er godt og det er forståelse og motivasjon for å jobbe jevnt med våre vedtatte prosedyrer og retningslinjer.

Enkelte enheter melder høyt arbeidspress som medfører sykefravær, noe som diskuteres med enhetslederne. Tiltak er støtte fra personalseksjonen, samt å ha samtaler med avdelingene som trenger spesielt tydelige prioriteringer grunnet kapasitetsutfordringer.

HMS-avvik er øverst på sektormøtene, og aktuelle avvik tas opp der (i tillegg til avviksbehandling i henhold til prosedyre).