



Kristiansund
kommune

Kvartalsrapport sykefravær, arbeidsmiljø og HMS

1. 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	9
TEKNISK OG KULTUR	10
Sykefravær	10
Arbeidsmiljø og HMS	10

KRISTIANSUND KOMMUNE

Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

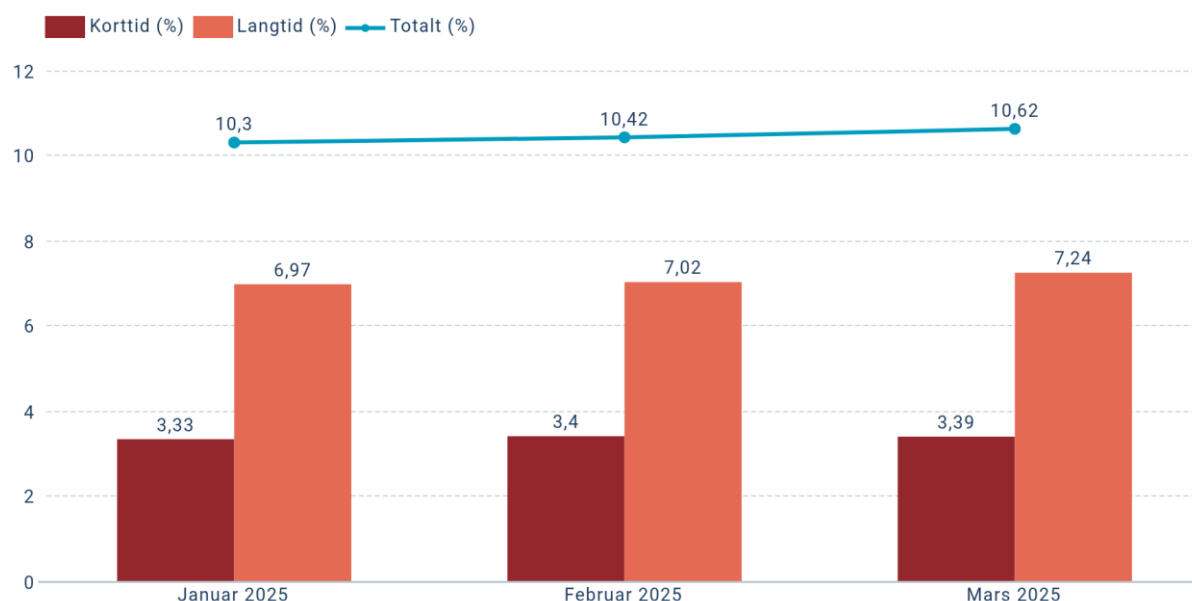
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mars 2025	3,39 %	7,24 %	10,62 %	3,37 %	7,08 %	10,44 %	■
Mars 2024	2,23 %	8,6 %	10,83 %	2,99 %	7,94 %	10,94 %	■

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 faste 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 faste ansatte fullt ut. Slik vil fravær koste også arbeidsplassen, kollegaer og tjenestemottaker dyrt.

Tiltak for å redusere sykefraværet/øke arbeidsnærværet

En del av vårt systematiske HMS-arbeid

Sykefraværsarbeidet/nærværarbeidet er en del av vårt systematiske HMS-arbeid, og er en viktig del av god virksomhetsledelse. Etter flere tilsyn fra Arbeidstilsynet vurderes vårt systematiske HMS-system som akseptabelt. Vi erfarer at det er tidkrevende å få alle enheter til å utøve det.

Sykefraværsarbeidet

Nye prosedyrer ble utarbeidet i 2024. [Saken ble behandlet av AMU \(Arbeidsmiljøutvalget\) 12.02.2025.](#)

IA basisprogram

Nærværsgruppen er i gang med å gjennomføre IA-basisprogram i alle arbeidsmiljø- og HMS-grupper i kommunen. [Det vises til vedtak i AMU 21.05.2024.](#)

Føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom

Administrasjonen har utarbeidet ny prosedyre, i tråd med plikten gitt i folketrygdloven § 25-2 Føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Vi er nå i ferd med å implementere denne i Stratsys.

Markeringen av "Verdensdagen for sikkerhet og helse på arbeidsplassen"

Den 28. april er en dag som hvert år minner oss om hvorfor vi jobber systematisk med arbeidsmiljø og HMS – nemlig for å ta vare på helsa til alle våre ansatte og for å forebygge ulykker, skader og sykdom.

AMU satte i år av en halv arbeidsdag til å samle arbeidsgiverrepresentanter og arbeidsmiljø- og HMS-grupper – det viktige partssamarbeidet – for å rette et særlig fokus mot *kunnskap*. Skal vi lykkes med å skape gode arbeidsmiljøer, må vi vite hva som virker.

Kommunen fikk besøk av Beate Mjaaland og Ragnhild Strand Østrem fra STAMI – Statens arbeidsmiljøinstitutt – som presenterte "Faktaboka om arbeidsmiljø og helse 2024". Faktaboka gir oss en oppdatert innsikt i risikofaktorer for helseplager og sykefravær i norsk arbeidsliv. Kunnskapen her er ikke bare nyttig – den er nødvendig, for den gir oss et faktagrunnlag vi kan bruke i vårt systematiske arbeidsmiljø og HMS-arbeid. Og i en tid der vi trenger *flere hender i arbeid*, er dette kanskje viktigere enn noen gang.

Arbeidsmiljø og HMS

Status

I Kristiansund kommune er over 72 prosent av våre ansatte kvinner. Da må vi også spørre: Har vi nok fokus på *kvinnens arbeidshelse*?

Tidlig i år leverte *Kvinnearbeidshelseutvalget* sin utredning – et helhetlig kunnskapsgrunnlag med 47 foreslåtte tiltak for å bedre kvinners arbeidshelse og redusere fravær og frafall.

Utvalget peker særlig på ett område med stort forbedringspotensial: Å styrke *det systematiske arbeidsmiljø og HMS-arbeidet* – særlig når det gjelder de *psykososiale arbeidsmiljøfaktorene*, som ofte står sentralt i kvinnedominerte yrker.

Vi bør derfor følge med på, og sette oss inn i, endringer som regjeringen nå vil gjøre, med å styrke kravet til psykososialt arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven.

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 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 arbeidsmiljøfaktorene – også de psykososiale - er fullt forsvarlige.

Det forebyggende arbeidsmiljø og HMS-arbeidet er godt utviklet i mannsdominerte yrker. Nå må vi få til det samme i kvinnedominerte yrker.

Vi må bruke den kunnskapen vi allerede har, til å gjøre hverdagen bedre for våre ansatte.

Kunnskap er ikke nok – den må også brukes

Som kommune har vi en særlig utfordring som må løftes frem:

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 en vei å gå for å få prosedyrene *ut i praksis*. Det er for stor avstand mellom det vi vedtar i AMU og det som skjer ute i enhetene våre.

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

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

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 sykefraværsoppfølging er laget for å hjelpe arbeidsplassene med akkurat dette. Men de hjelper oss bare hvis de *brukes*.

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 stk.).
- IA-basisprogram gjennomføres for AMU og alle Arbeidsmiljø og HMS-gruppene i kommunen
- Felles HMS-dag for AMU, Nærværgruppen 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).

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

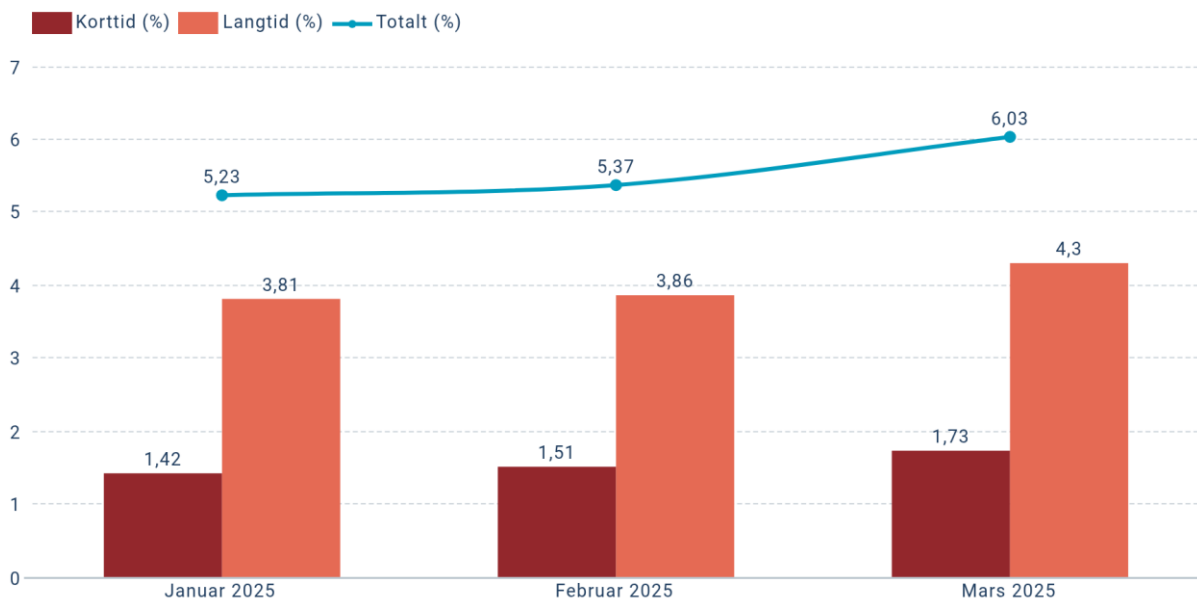
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mars 2025	1,73 % 0,9 %	4,3 % 3,43 %	6,03 % 4,32 %	1,56 % 1,27 %	3,99 % 3,29 %	5,54 % 4,56 %	● ●

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 med å sette seg inn i de nye prosedyrene til kommunen, og bruke dem i sykefraværsarbeidet - både proaktivt og reaktivt.

Arbeidsmiljø og HMS

Det er ikke etablert arbeidsmiljø og HMS-gruppe for denne gruppen.

OPPVEKST

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

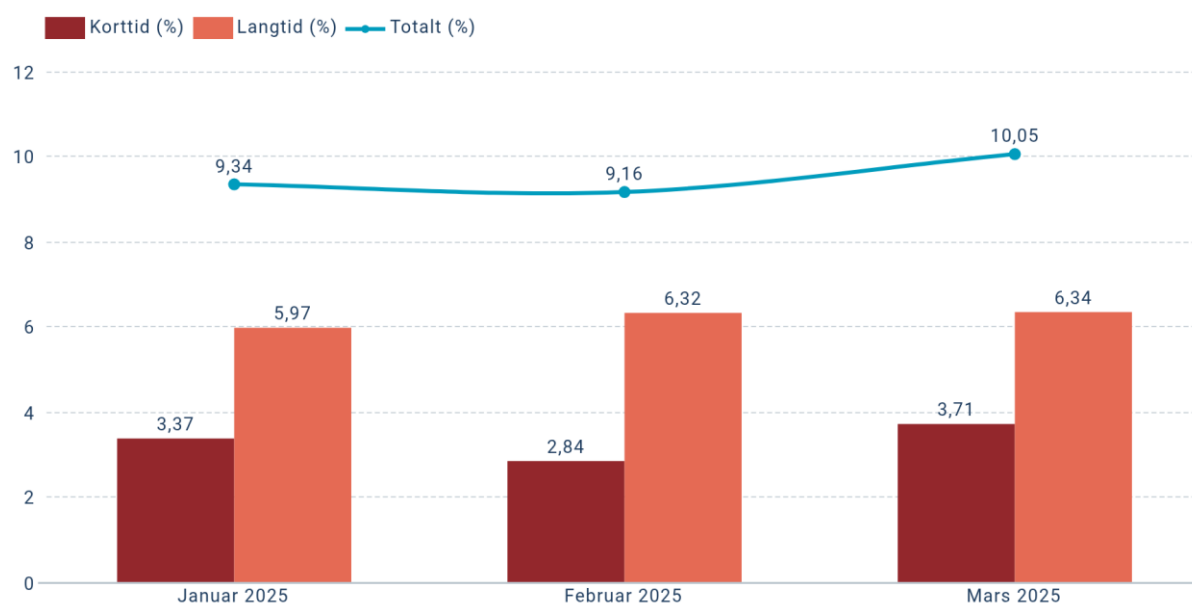
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mars 2025	3,71 %	6,34 %	10,05 %	3,32 %	6,21 %	9,52 %	🏠
Mars 2024	1,97 %	7,76 %	9,73 %	2,73 %	7,09 %	9,82 %	🏠

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 totalt sett per mars på 9,52 %, som er noe over kommunens måltall.

Det er stor variasjon mellom enhetene.

Lavest sykefravær har ungdomsskolene, og barneskolene. En positiv utvikling for de fleste skoler, og under kommunens måltall.

PPT og Forebyggende helsetjenester har en stabil og god situasjon, under kommunens måltall.

Høyest sykefravær har barnehagene og barnevernet. Vi bør vurdere tiltak for å bedre nærværet i barnehagene. Ekstra statlige midler (cirka 3,5 millioner kroner) er i april fordelt til kommunale- og private barnehager for å styrke bemanningen.

Alle enheter jobber for å forebygge sykefravær, og i tråd med rutinene for fraværsoppfølging.

Arbeidsmiljø og HMS

De aller fleste enheter jobber med oppfølging av handlingsplan for arbeidsmiljø og HMS. De viser konkret hvordan dette gjøres.

Arbeidstilsynets tilsyn med vold og trusler i 6 skoler er fulgt opp og avvik/pålegg er lukket av Arbeidstilsynet. Dette temaet har preget arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet.

Alle enheter har arbeid i gang i Arbeidsmiljø- og HMS-grupper. Arbeid med ROS-analyser er økende.

Kommunalsjef oppvekst har faste månedlige møter med Hovedtillitsvalgte og Hovedverneombudet.

Det er faste månedlige rektormøter og enhetsledermøter i oppvekstsektoren, og ukentlige stabsmøter med rådgivere.

HELSE OG OMSORG

Sykefravær

Sektorens samlede sykefravær fremgår av tabellen og grafen under.

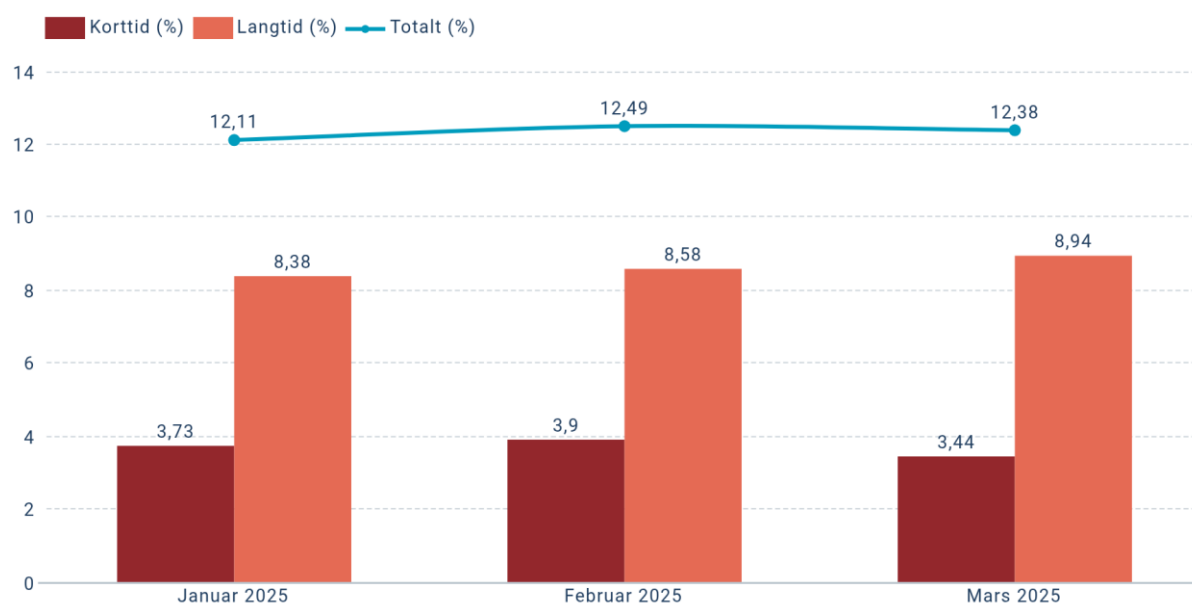
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mars 2025	3,44 %	8,94 %	12,38 %	3,69 %	8,63 %	12,32 %	■
Mars 2024	2,62 %	11,25 %	13,87 %	3,51 %	10,24 %	13,74 %	■

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.

Utvikling av sykefraværet

Det er variasjoner mellom enhetene, men de fleste rapporterer om synkende sykefravær, noe også totalen for sektoren viser. Fraværet er fremdeles for høyt i forhold til kommunens målsetning på 8 %.

1 avdeling har så langt i år to sykemeldinger som er merket som arbeidsrelatert fravær. Ellers vurderes ikke fraværet å være arbeidsrelatert, men i hovedsak knyttet til individuelle helseforhold uten dokumentert sammenheng med arbeidsmiljøet.

Når det er sagt så vet vi at det i enhet sykehjem og fellestjenester har vært en ekstra krevende vintersesong med flere smitteutbrudd med virusinfeksjoner som Noro, influensa, covid og mykoplasma. Pleiere som jobber tett med pasienter og kolleger i stellesituasjoner er selvsagt mer utsatt enn andre for å bli smittet.

Hvordan det jobbes med sykefraværet i sektoren

Sektoren følger kommunens vedtatte prosedyreverk for systematisk oppfølging og forebygging av sykefravær, i tråd med arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Det jobbes med bemanningsledelse og utvikling av helsefremmende turnuser.

Enhet sykehjem og fellestjenester har igangsatt sammen med NAV arbeidslivssenter metoden "Oss og vårt" ved Kringsjø sykehjem og Rokilde omsorgsbolig.

Kommunen sitt pågående arbeid med Strategisk kompetanse og rekrutteringsplan vil bli viktig i forhold til å se på hva slags tjenestenivå en skal ha vurdert opp mot tilgjengelige ressurser. Det er i dag svært høyt trykk på sektoren og stor etterspørsel etter tjenester. Så selv om fravær ikke merkes som arbeidsrelatert så er det nærliggende å tro at stor arbeidsbelastning i relasjonssyrker som dette har en større risiko for sykefravær enn andre yrkesgrupper.

Hjemmetjenesten opplever en positiv rekruttering til enheten og det kan tenkes at det har hatt en positiv effekt på arbeidsnærværet.

Sektoren skal 28.04.25 delta på en felles HMS-dag for AMU og arbeidsmiljø- og HMS-gruppene i kommunen.

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.

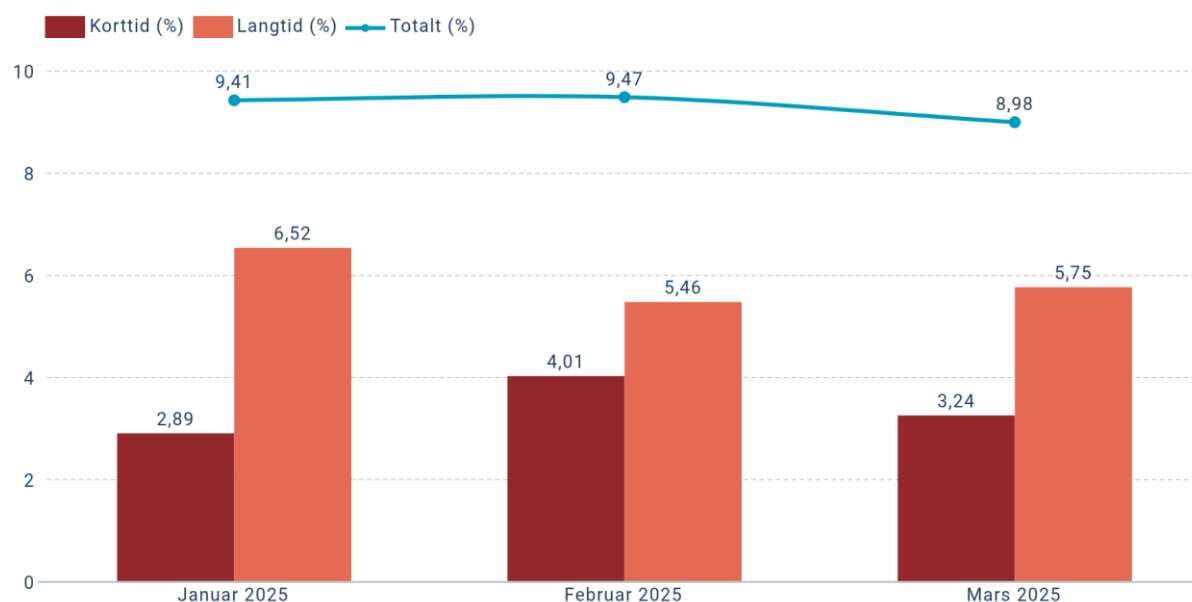
Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
Mars 2025	3,24 %	5,75 %	8,98 %	3,36 %	5,93 %	9,28 %	🏠
Mars 2024	2,2 %	5,08 %	7,28 %	2,86 %	5,39 %	8,25 %	🏠

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.

Enhetene i sektoren arbeider systematisk med oppfølging av sykefravær, der individuell dialog, hyppig kontakt og tilrettelegging av arbeidsoppgaver er sentrale virkemidler. Kommunens prosedyrer for sykefraværsoppfølging tas i bruk, og det benyttes tiltak fra IA-programmene der dette er hensiktsmessig. Forebygging av langtidssykefravær prioriteres høyt gjennom fleksible løsninger og tett samarbeid mellom leder, ansatt og eventuelle støttetjenester. Sykefraværstatistikk og utvikling blir gjennomgått jevnlig i enhetenes Arbeidsmiljø og HMS-grupper, og tiltak iverksettes basert på analyser av trender og fraværsmønstre. Spesiell oppmerksomhet rettes mot sesongvariasjoner, individuelle helseutfordringer og særlige forhold i små enheter hvor sykefravær gir store utslag.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidet med arbeidsmiljø og HMS er forankret i systematiske kartlegginger som danner grunnlag for konkrete aktiviteter i hver enhet. Fokusområdene omfatter styrking av avvikshåndtering, gjennomføring av ROS-analyser samt kontinuerlig oppdatering og bruk av kommunens prosedyrer. Arbeidsmiljø og HMS-gruppene møtes jevnlig for å kartlegge arbeidsmiljøtilstanden og sikre forankring av tiltak på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Kompetansehevingstiltak, særlig innen risikovurdering, internkontroll og forebygging av fysisk og psykisk belastning, er igangsatt i flere enheter. Enhetene jobber også med å styrke trivsel og sikkerhet ved å adressere spesifikke utfordringer som språkkompetanse, digitalisering og ergonomiske forhold i arbeidsmiljøet.