



Kristiansund
kommune

Kvartalsrapport sykefravær, arbeidsmiljø og HMS

3. 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	4
POLITIKK OG ADMINISTRASJON.....	5
Sykefravær	5
Arbeidsmiljø og HMS	6
OPPVEKST	7
Sykefravær	7
Arbeidsmiljø og HMS	8
HELSE OG OMSORG.....	9
Sykefravær	9
Arbeidsmiljø og HMS	10
MESTRING OG VELFERD.....	11
Sykefravær	11
Arbeidsmiljø og HMS	12
TEKNISK	13
Sykefravær	13
Arbeidsmiljø og HMS	13

KRISTIANSUND KOMMUNE

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser kommunens samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

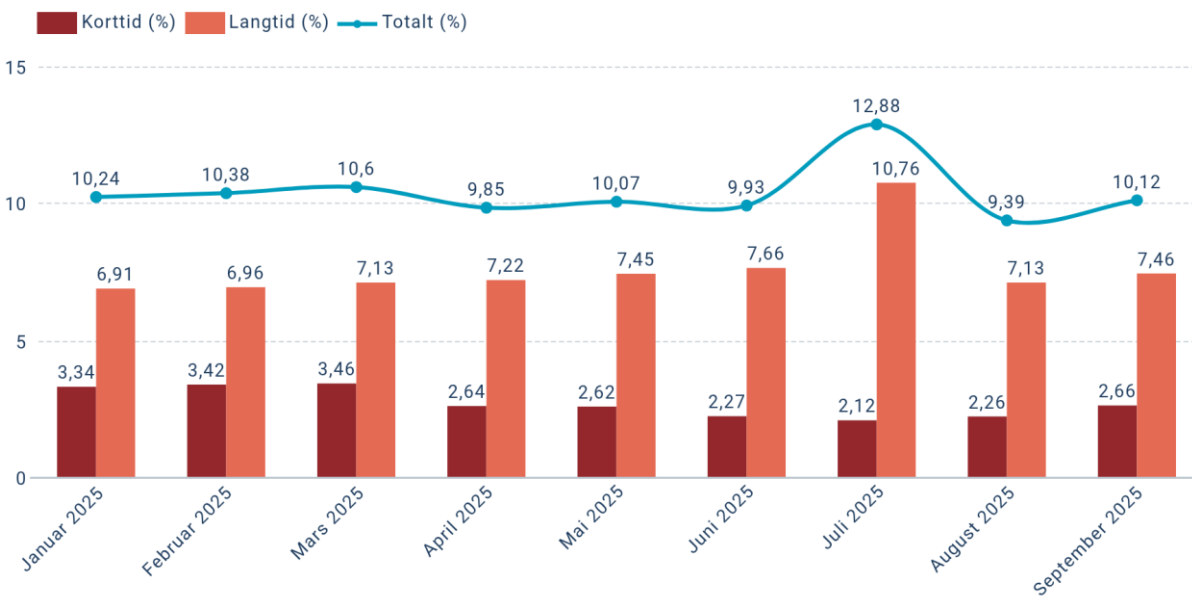
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
September 2025	2,66 %	7,46 %	10,12 %	2,81 %	7,47 %	10,28 %	■
September 2024	3,65 %	6,46 %	10,11 %	2,8 %	7,6 %	10,41 %	■

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
36 938,5	33 146,6	35 113	31 997,7	33 766	31 454,5	19 492,9	29 912,1	36 371,1			

Status

Sykefraværet er lavere i år enn i samme periode i fjor. Målet vårt er et samlet sykefravær under 8 prosent.

Sykefraværet koster kommunen om lag 4,5 millioner kroner i måneden. Når faste ansatte er borte, påvirker det kvaliteten på tjenestene våre. Vi klarer ikke alltid å erstatte fraværet med vikarer som har riktig kompetanse. De faste ansatte kjenner tjenestemottakerne, oppgavene og samarbeidsrutinene på arbeidsplassen. En vikar kan derfor ikke fullt ut fylle samme rolle. Dermed koster sykefravær både for arbeidsplassen, kollegaene og tjenestemottakerne.

Tiltak for å redusere sykefraværet/øke arbeidsnærværet

Ifølge STAMI har flere enn hver tredje sysselsatt (38 %) med sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager oppgitt at fraværet skyldtes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben. Dette viser at arbeidsmiljøet har stor betydning for nærvær og trivsel.

I Kristiansund kommune viser forvaltningsrapporten om sykefravær (14.01.2025) at kommunen har gode strukturer og rutiner for systematisk HMS-arbeid. Utfordringen ligger i å sikre gjennomføring i alle sektorer og enheter. Revisjonen peker på at lederstil, arbeidskultur og oppgavesituasjon påvirker resultatene.

Gjennom kvartalsrapporteringen ser vi bedring og økt oppmerksomhet rundt nærværarbeidet, men også forskjeller mellom enheter. For å redusere sykefraværet må kommunen fortsette å styrke lederkompetanse, felles forståelse av arbeidsgiverrollen og systematisk oppfølging av arbeidsmiljøet.

Tiltak som god dialog mellom leder og medarbeider, tydelig rolle- og ansvarsfordeling, tidlig oppfølging ved fravær og praktisk bruk av kommunens HMS-verktøy er avgjørende for å lykkes. Kommunens størrelse og kompleksitet stiller samtidig krav til struktur, samordning og støtte til ledere med personalansvar.

Arbeidsgiver har ansvar for forebygging, tilrettelegging og oppfølging, mens arbeidstaker har et medansvar for å bidra i dialog og finne løsninger som gjør det mulig å være i arbeid. Kommunens NAV-lege, Niclas D'Angelo, har delt forskning som viser hvordan måten legen uttrykker seg i sykemeldingen legger føringer for samspillet mellom ansatt og arbeidsgiver knyttet til sykefraværsoppfølgingen.

Balansen mellom arbeid og privatliv påvirker også nærværet. Tiltak som fleksible arbeidstidsordninger, støtte i krevende livsfaser og en kultur som fremmer god balanse kan bidra til lavere sykefravær og høyere arbeidsnærvær.

Arbeidsmiljø og HMS

Status

Positiv utvikling

I denne rapporten ser vi tegn til forbedring. Flere enheter dokumenterer god kunnskap om det systematiske arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet, og kan vise til at prosedyrer brukes i praksis.

Litt reduksjon i sykefraværet fra måned til måned kan tyde på at innsatsen begynner å få effekt. Arbeidet må videreføres og forsterkes.

Sykefraværarbeid er HMS-arbeid

Sykefraværsoppfølging må ses som en integrert del av kommunens arbeidsmiljø- og HMS-arbeid. God oppfølging av ansatte som er helt eller delvis borte fra jobb er viktig. Like viktig er det å arbeide forebyggende for å hindre at sykdom og fravær oppstår.

Kommunens prosedyrer for arbeidsmiljø, HMS og sykefraværsoppfølging skal bidra til dette. Rapporteringen viser at mange enheter nå bruker disse verktøyene, mens noen fortsatt har behov for å styrke oppfølgingen. Det viktigste forbedringstiltaket fremover er å sikre at alle ledere og arbeidsmiljø og HMS-grupper kjenner kommunens prosedyrer og bruker dem systematisk i arbeidet.

Tiltak for å sikre utøvelse av systematisk HMS-arbeid

For å styrke gjennomføringen av kommunens systematiske HMS-arbeid, må arbeidet følges opp langs to parallelle spor:

Arbeidsgiverrepresentanter og avdelingsledere må sette seg grundig inn i kommunens prosedyrer for arbeidsmiljø og HMS, og aktivt bruke disse som styringsverktøy i det daglige arbeidet. Dette innebærer å planlegge, gjennomføre og følge opp arbeidsmiljø og HMS-tiltak i tråd med gjeldende rutiner, og å sikre at ansvar og oppgaver er tydelig fordelt og forstått i egen sektor/enhet/avdeling.

Vernetjenesten og de ansattes tillitsvalgte må på tilsvarende måte gjøre seg godt kjent med prosedyrene, og bidra til at de blir omsatt fra ord til handling. Deres rolle er å støtte lederne i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, bidra til dialog og medvirkning, og sikre at tiltak planlegges og gjennomføres i tråd med lov- og avtaleverk.

Et godt samarbeid mellom arbeidsgiverrepresentanter, vernetjeneste og tillitsvalgte er avgjørende for å sikre at arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet gjennomføres systematisk, enhetlig og i tråd med kommunens prosedyrer.

POLITIKK OG ADMINISTRASJON

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser tjenesteområdets samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

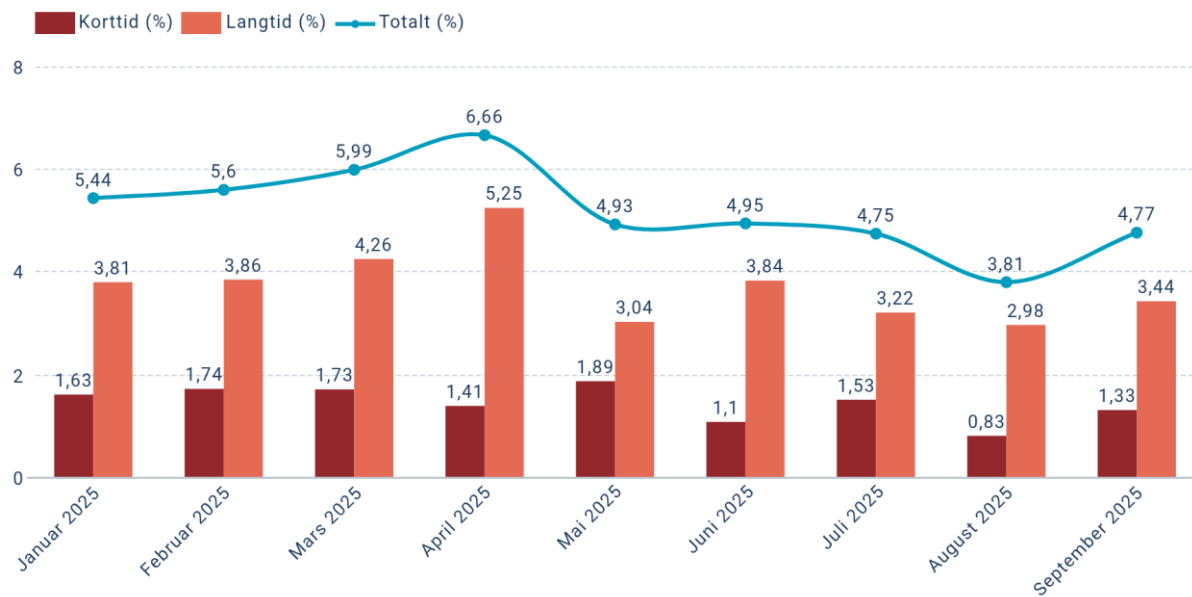
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
September 2025	1,33 %	3,44 %	4,77 %	1,47 %	3,75 %	5,23 %	
September 2024	1,79 %	2,41 %	4,2 %	1,44 %	3,11 %	4,55 %	

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
2 468,2	2 198,7	2 350,3	1 975,5	2 253,6	2 221,7	1 597	1 987,5	2 448,9			

Sykefraværet er lavt, men noe høyere enn i tilsvarende periode i fjor. Det er ikke indikasjoner på vesentlig endring i andelen arbeidsrelatert fravær.

Kommunens prosedyrer for systematisk arbeidsmiljø- og HMS-arbeid brukes aktivt, og utgjør et sentralt grunnlag for både det forebyggende (proaktive) og det oppfølgende (reaktive) arbeidet. Prosedyrene for sykefraværsoppfølging tas i bruk når ansatte helt eller delvis er borte fra arbeid grunnet uhelse, og bidrar til å sikre enhetlig praksis i oppfølgingen.

Arbeidsmiljø og HMS

Kommunedirektøren, assisterende kommunedirektør og kommunalsjefene er arbeidsgivers faste medlemmer i AMU. Økonomisjef og IT-sjef er vara 1 og 2. AMU har et overordnet ansvar for å behandle, vedta og følge opp saker som gjelder arbeidsmiljø og HMS i kommunen, og fungerer som et strategisk organ for å sikre at det systematiske HMS-arbeidet er helhetlig og forankret i hele virksomheten.

Det vurderes å være et godt samarbeid mellom arbeidsgiverrepresentantene, arbeidstakerrepresentantene og bedriftshelsetjenesten (BHT) i AMU. Dette samarbeidet bidrar til felles forståelse av mål og prioriteringer i HMS-arbeidet, og til at tiltak besluttet på grunnlag av både erfaringer, fakta og faglige vurderinger.

I løpet av det siste året har det vært et særlig fokus på å skape en tydelig rød tråd mellom det AMU beslutter og det som utøves i enhetene. For å oppnå dette har kommunen etablert arbeidsmiljø- og HMS-grupper i alle enheter, som underutvalg til AMU. Disse gruppene skal omsette AMUs vedtak, prosedyrer og føringer til praktisk arbeid lokalt – gjennom systematiske kartlegginger og oppfølging av avvik/forbedringsområder med tiltak.

Dette arbeidet bygger på prinsippet fra prosjektet "Fra ord til handling" (Tangen, 2024): At kvaliteten på gjennomføringen i en stor virksomhet ikke først og fremst avhenger av enkeltpersoner, men av struktur, tydelig rolleforståelse og samhandling på tvers av nivåer. Gjennom å styrke forbindelseslinjen mellom AMU og enhetene/arbeidsmiljø og HMS-gruppene, er det lagt et bedre grunnlag for helhetlig, forutsigbar og kunnskapsbasert utøvelse av HMS-arbeidet i Kristiansund kommune.

OPPVEKST

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser tjenesteområdets samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

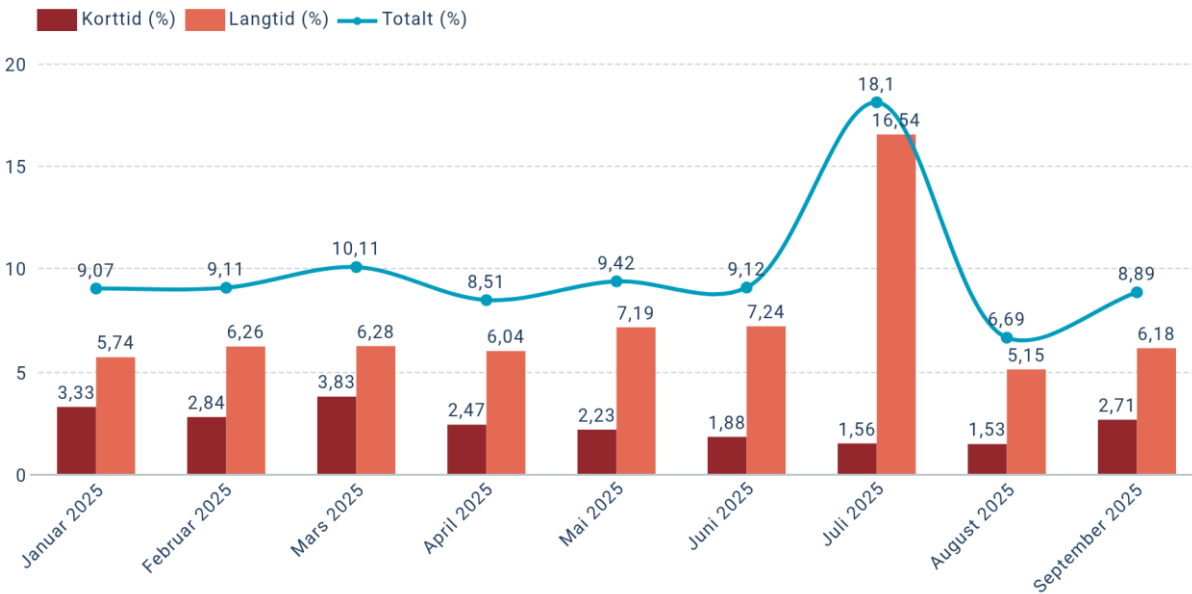
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
September 2025	2,71 %	6,18 %	8,89 %	2,59 %	6,62 %	9,21 %	🏠
September 2024	3,54 %	5,69 %	9,22 %	2,36 %	6,9 %	9,26 %	🏠

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
12 400,3	11 289	11 967	10 474,6	11 226,8	10 644,9	3 423	11 151,6	12 659,9			

Sykefraværet i per september på 8,9 % i oppvekstsektoren og en vesentlig økning siden forrige måned, men i nærheten av kommunens måltall og på nivå med forrige år.

Vi ser en vesentlig økning i mange av barneskolene sitt sykefravær. Barnehagene og barnevernet har et vedvarende høyt sykefravær. PPT, ungdomsskolene og forebyggende helsetjenester viser et lavt og til dels svært lavt sykefravær.

Alle enheter viser god oppfølging og systematisk arbeid for å forebygge og følge opp sykefravær og fremme nærvær i tråd med kommunens prosedyrer. Det vises også til godt samarbeid mellom enhetene og personalseksjonen/nærværsteam og opplæring.

Flere enheter melder om at sykefraværet ikke er jobbrelatert.

Arbeidsmiljø og HMS

Alle enheter jobber systematisk med kommunens plan for arbeidsmiljø og HMS. Arbeidsmiljø og HMS-grupper er operative på enhetene og for de fleste enheter viser de møtefrekvens, tema på dagsorden og oppfølgende tiltak.

Enhetene melder om godt arbeidsmiljø på sine enheter, og system for medvirkning og partsamarbeid. Kommunalsjef har stabsmøter en gang per uke, rektormøter og enhetsledermøter en gang per måned, møter med HTV og HVO en gang per måned.

Trusler om vold og vold mot ansatte er alvorlig på enkelte enheter. Oppfølging av dette blir beskrevet og mer opplæring og bemanning blir etterlyst.

HELSE OG OMSORG

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser tjenesteområdets samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

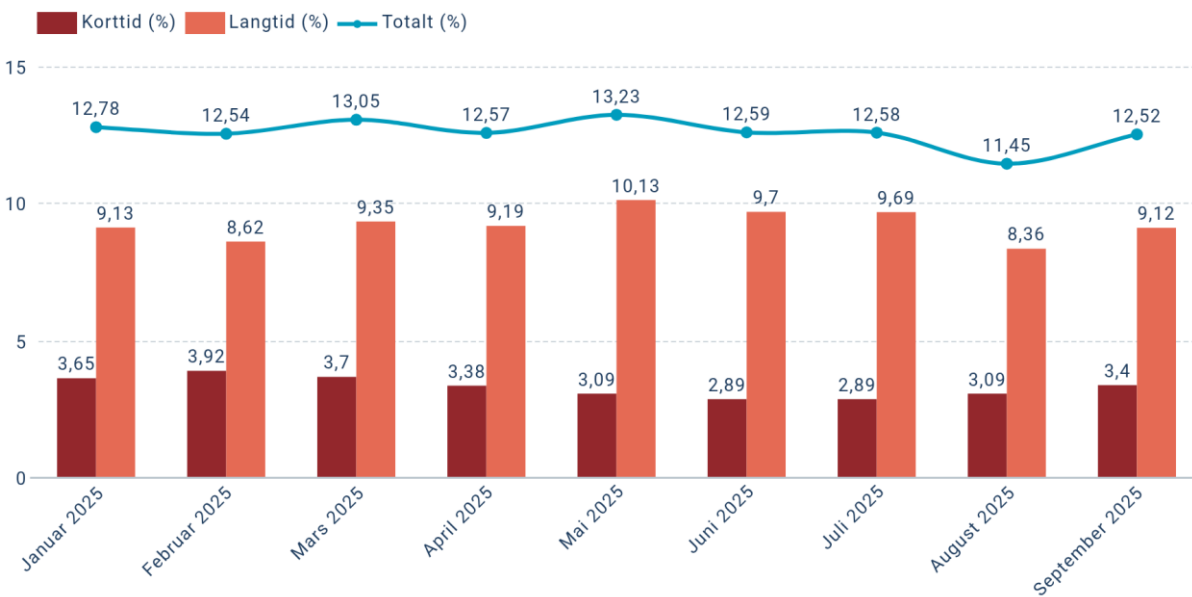
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
September 2025	3,4 %	9,12 %	12,52 %	3,36 %	9,26 %	12,62 %	
September 2024	4,15 %	8,62 %	12,77 %	3,39 %	9,76 %	13,15 %	

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
10 424	9 334,5	9 679	9 570,8	9 673,7	8 621,4	6 826,4	7 804,5	9 786,5			

- 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 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 Arbeidsmiljø og HMS-grupper.
- Målrettet nærværarbeid, gjennom utøvelse av kommunens systematiske arbeidsmiljø og HMS-arbeid, 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 godt med kommunens prosedyrer.
- Arbeidsmiljøet blir kartlagt hvert år i arbeidsmiljø- og HMS-grupper og i medarbeidersamtaler.
- 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.

MESTRING OG VELFERD

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser tjenesteområdets samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

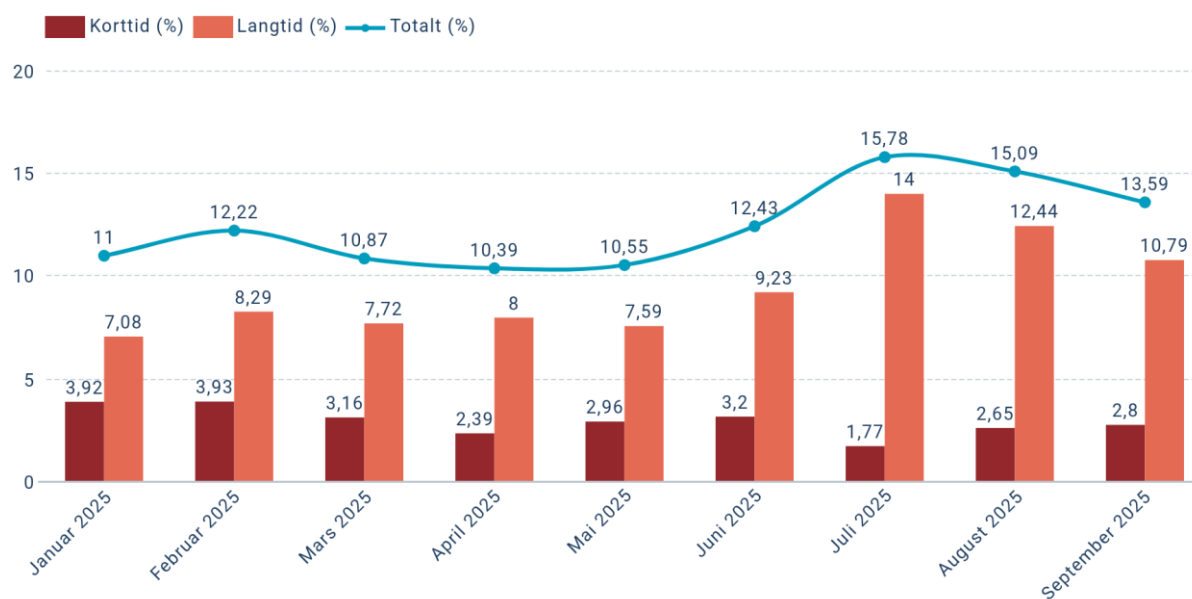
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år	
September 2025	2,8 %	10,79 %	13,59 %	3,03 %	9,25 %	12,28 %	■
September 2024	4,71 %	7,94 %	12,66 %	3,35 %	9,63 %	12,97 %	■

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
5 887,2	5 171,7	5 485,3	5 106	5 349,2	4 852	4 004,7	4 397,9	5 592,1			

Sektoren er ny fra september 2025 og det er vanskelig å ta ut samlet historisk statistikk, men sektoren ligger høyere enn kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8 % eller lavere.

Grafen vedlagt inneholder ikke Servicetorg og Kristiansund voksenopplæring da ny organisasjonsstruktur vil gjelde fra 01.04.26. Det vil derfor ikke vise korrekt samlet sykefraværsprosent for sektoren.

Det er ikke oppgitt at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold, men enkelte enheter melder om høyt arbeidspress over tid og individuelle helseutfordringer.

Det er variasjon mellom enheter og avdelinger - noen har lavt fravær og andre har høyt fravær. Kommunsjef er spesielt oppmerksom på Hjemmetjenester og bofellesskapene i Psykisk helse og rus.

Alle enheter jobber godt med sykefraværet etter kommunenes gjeldende retningslinjer. Det er godt trepartssamarbeid og god aktivitet i arbeidsmiljø og HMS-gruppene.

Arbeidsmiljø og HMS

Hvordan jobber sektoren systematisk med HMS arbeidet ?

Sektoren har i høst gjennomført en tverrsektoriell ROS-analyse knyttet til utfordringer med uro, vold og trusler i Tollåsenga-området. Kommunen har flere arbeidstakere som har tjenester i aktuelt boligområde og det er en reell bekymring for problemstillingen. Spesielt hjemmetjenesten er utsatt da de utfører helsehjelp også på kveld, natt og helg. ROS-analysen tas på største alvor og vil bli gjennomgått med assisterende kommunedirektør som har delegert ansvar fra kommunedirektør i forhold som omhandler arbeidsmiljø og HMS.

Enhetene i sektoren jobber godt med kommunens prosedyrer:

- Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeidet blir kartlagt hvert år i arbeidsmiljø og HMS gruppene.
- Det gjennomføres medarbeidersamtaler (minimum annethvert år).
- Det er etablert faste møter i arbeidsmiljø og HMS-gruppene.
- Ansatte er opplært i å melde avvik i Compilo og alvorlige avvik sendes til AMU.

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

Sektorens enheter har godt partssamarbeid hvor tillitsvalgte og verneombud er involvert i arbeidet.

HMS og arbeidsmiljø er tema på ledermøter, personalmøter og i arbeidsmiljø og HMS-grupper.

TEKNISK

Sykefravær

Tabellen "Måned og hittil i år" viser tjenesteområdets samlede sykefravær. Grafen viser sykefraværsutviklingen per måned i prosent fordelt på korttid, langtid og totalt for kommunen. Tabellen "Mulige dagsverk" viser tallmaterialet som ligger til grunn for beregningen av sykefraværet.

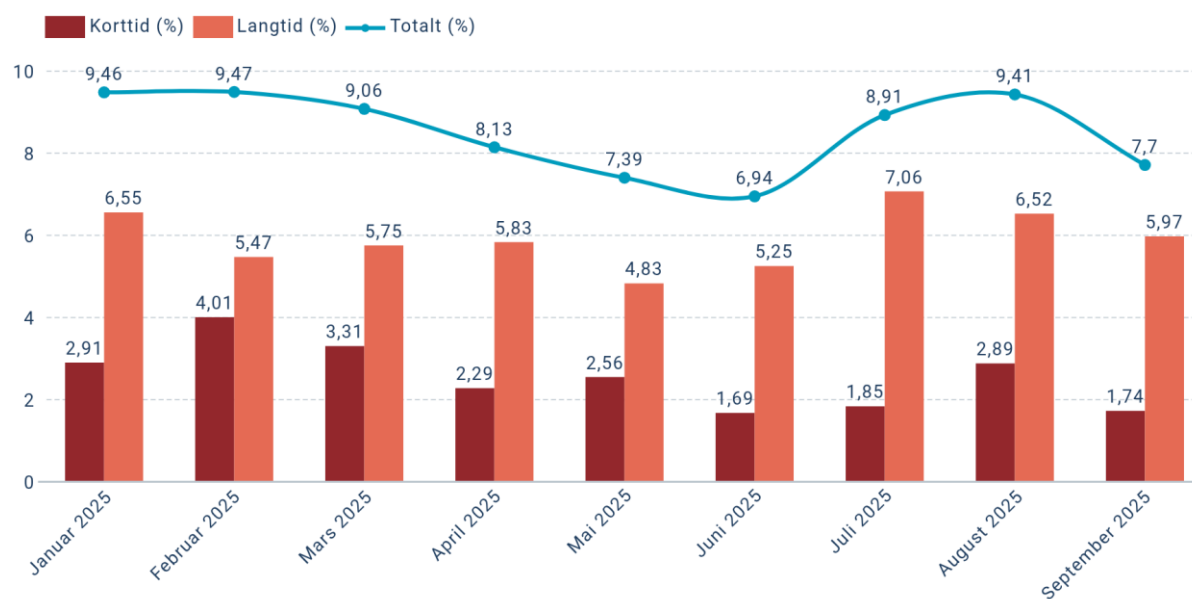
Måned og hittil i år

Periode	Korttid måned	Langtid måned	Total måned	Korttid hittil i år	Langtid hittil i år	Totalt hittil i år
September 2025	1,74 %	5,97 %	7,7 %	2,6 %	5,87 %	8,48 %
September 2024	2,94 %	4,84 %	7,78 %	2,68 %	5,22 %	7,9 %

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.



Mulige dagsverk

Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
5 758,8	5 152,7	5 631,4	4 870,8	5 262,7	5 114,5	3 641,8	4 570,6	5 883,7			

Sykefraværsprosenten er marginalt høyere i år enn 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 personaleseksjonen, 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).