Sykefravær i Levanger kommune

Orientering før kommunestyremøte
21.10.26



Levanger kommune
Levangken tjïelte

Status sykefravær i Levanger kommune

Levanger kommune
Levangken tjïelte

- Totalt sykefravær per 31.09: 9,04 %.
- Korttidsfravær: 2,81 %
- Langtidsfravær: 6,23 %
- Dette er noe lavere enn på samme tid i fjor da fraværet var 9,84 % (korttidsfravær 3,32 % og langtidsfravær 6,52 %).
- Sykefraværet i 2025 endte på 9,6 %. Det totale årlige sykefraværet har vært relativt stabilt de siste årene.
- I perioden mellom 2019-2023 lå korttidsfraværet mellom 1,6 - 2,7 %, mens i 2025 var korttidsfraværet 4,5 % i enkelte enheter og avdelinger.

Sykefravær per enhet

Sykefravær per enhet

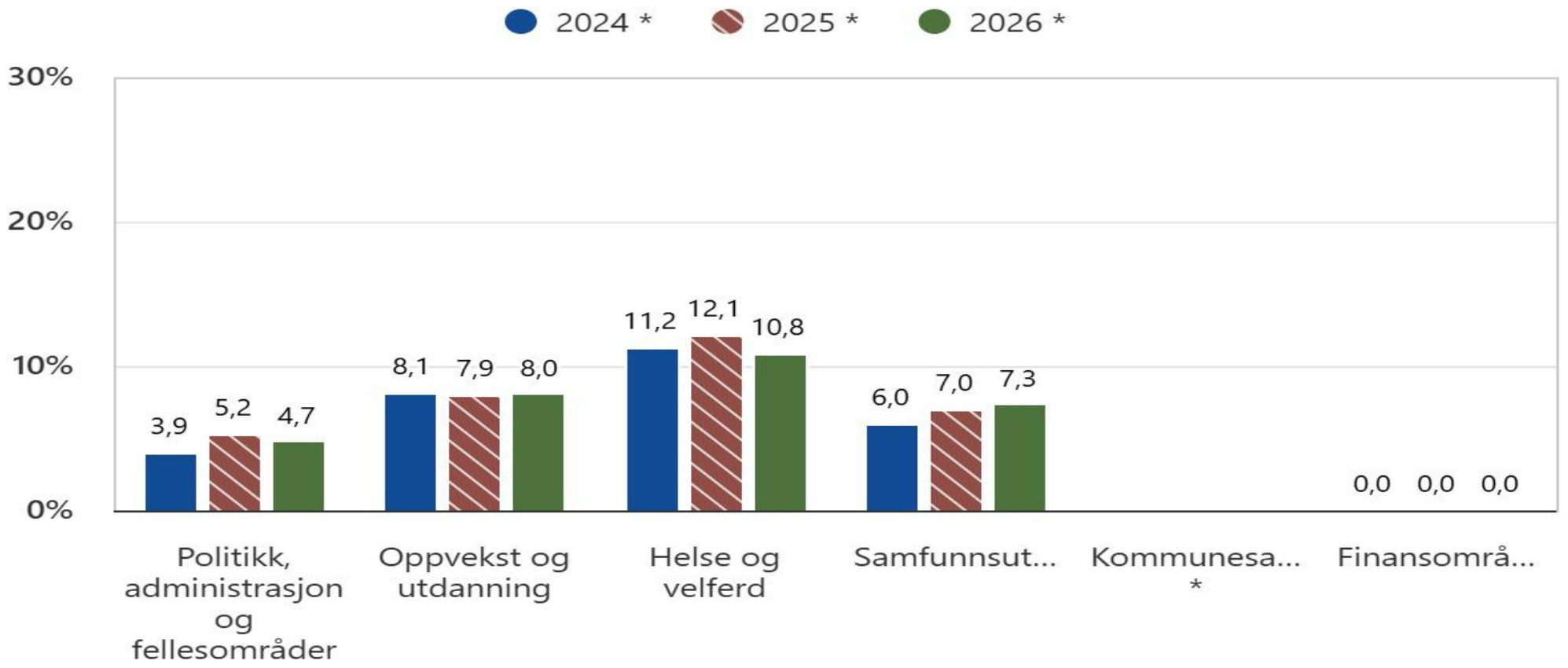
Kolonneoppsett

Enhet/ansvar	Sykefraværsprosent korttid	Sykefraværsprosent langtid	Sykefraværsprosent samlet
10 Politikk, administrasjon og fellesområder	1,18%	3,56%	4,74%
20 Oppvekst og utdanning	2,36%	5,66%	8,02%
30 Helse og velferd	3,46%	7,36%	10,82%
40 Samfunnsutvikling	2,41%	4,90%	7,32%
45 Kommunesamarbeid	0,80%	2,09%	2,89%
Sum LK Levanger	**2,81%**	**6,23%**	**9,04%**

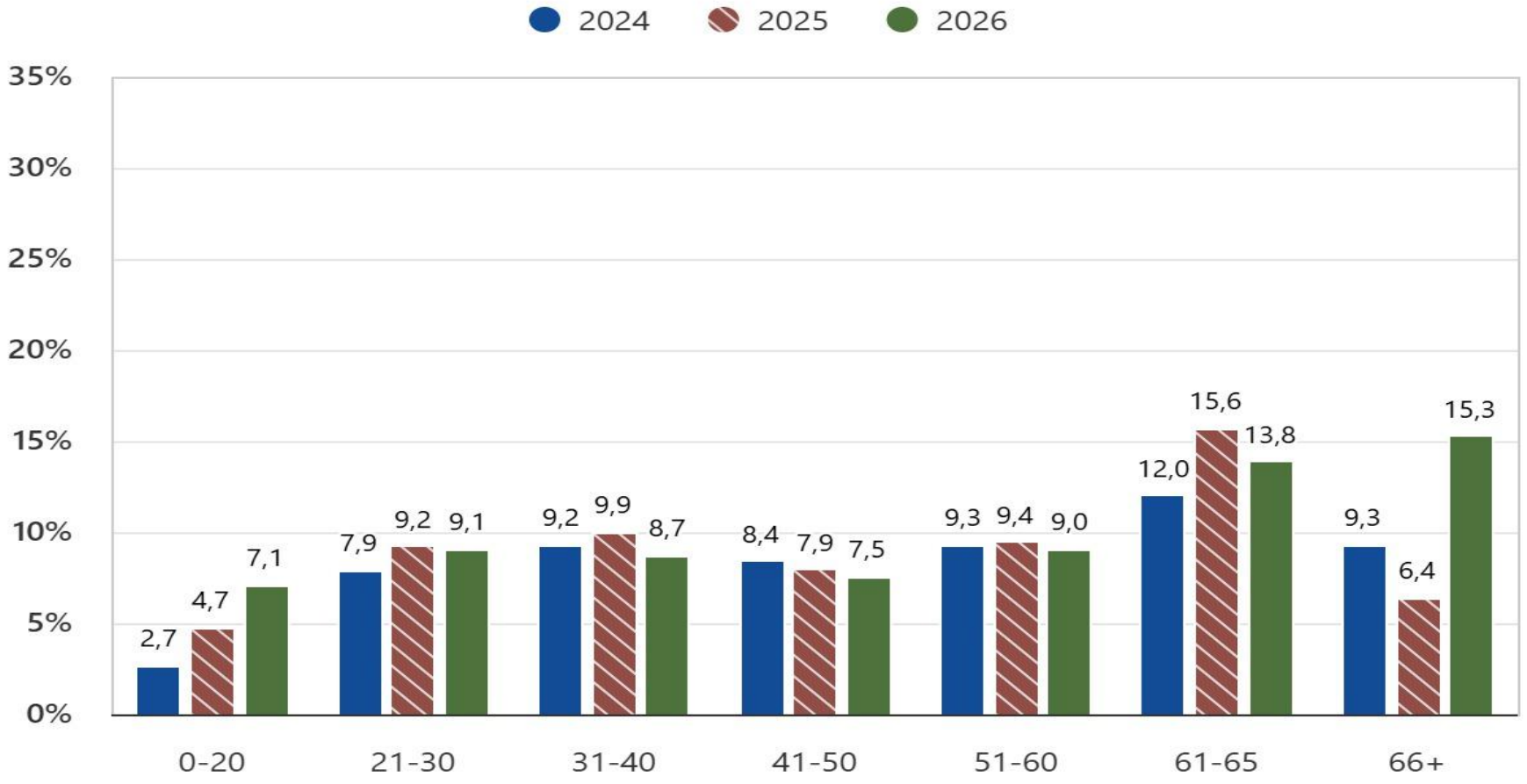
Levanger kommune
Levangken tjïelte

Sykefraværsutvikling per enhet/ansvar

** Grafen er anonymisert og viser ikke data for grupper med færre enn fem ansatte.*



Aldersfordeling sykefravær



Hva gjør vi for å følge opp sykefravær og nærvær i Levanger kommune?

Overordna HMS-mål for Levanger kommune 2026

Ansatte i Levanger kommune har en helsefremmende og sikker arbeidshverdag.

Delmål 2026

Det totale årlige sykefraværet i kommunen skal ikke overstige 8 %.

Alle enheter/avdelinger:

- Ansatte har kunnskap og ferdigheter innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid,
- Ansatte er kjent med rutiner innenfor informasjonssikkerhet og personvern
- Gjennomføre møter i medbestemmelsesgruppen jevnlige etter fastsatt møteplan

HMS-fokusområder i 2026

- Gjennomføre og følge opp medarbeiderundersøkelse 10-faktor
- Gjennomføre risikovurderinger - se veileder for risikovurdering i compilo*
- Emosjonelle og relasjonelle risikofaktorer i HMS-arbeid*
- Følge kommunens tilsynsrutine ved tilsyn fra Arbeidstilsynet
- Resertifisering Miljøfyrtårn

* Fra 1. januar 2026 er kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet presisert tydeligere i arbeidsmiljøloven.

Ressursgruppe Ny giv

- Består av NAV lokalt, hovedverneombud, bedriftshelsetjenesten, hovedtillitsvalgte, HR, NAV arbeidslivssenter og enhetsledere/avdelingsledere
- Planlegger satsingsområder og gjennomfører prosesser/tiltak for å redusere sykefraværet og øke nærværet i kommunen.
- Er opptatt av å ha et godt kunnskapsgrunnlag for å arbeide mest mulig målrettet:

- Følger med sykefraværet i hele organisasjonen
- Årlige arbeidsplassbesøk i alle avdelinger
- Oppfølging av henvendelser fra ledere og medbestemmelsesgrupper
- Vurdering av det systematiske HMS-arbeidet (vernerundeskjema og handlingsplaner)

- Strategimøter mellom HR og bedriftshelsetjenesten for å prioritere/omprioritere og koordinere/samordne ressursene på en best mulig måte.

Bedriftshelsetjenesten og arbeidsplassbesøk

- Vi har gjennomført årlige arbeidsplassbesøk siden vi inngikk avtale med Friskgården første gang i 2021.
- Gjennomføres for å kartlegge avdelingene og planlegge aktiviteter gjennom året som en del av det systematiske HMS-arbeidet.
- Gjennomføres på høsten fordi vi ønsker å bruke arbeidsplassbesøkene for å prioritere neste års innsatsområder gjennom Ny Giv
- Hovedfokus er HMS-plan og risikovurderinger.
- Enhetsledere og HR mottar rapport i etterkant

Satsingsområder Ny Giv i 2026

- Mentale ladestasjoner: Staup barnehage, Hjemmetjenesten sentrum/LBAS, Nesheim og Halsan barneskoler.
- Pilot innsatsteam: Kombinerer systematisk sykefraværsoppfølging med styrking av faglig kvalitet og struktur i tjenestene.
- Piloter egenmeldt fravær: Frol barnehage og Okkenhaug omsorgsbase.
- Piloter funksjonsvurderingsskjema: Ekne barnehage, hjemmetjenesten sør og barnevern

Levanger kommune
Levangken tjïelte

Status mentale ladestasjoner i Levanger kommune

- Levanger kommune var tidlig ut med anerkjennelse av emosjonelle arbeidskrav og belastninger

- **Lovendring: Stortinget vedtok 20. juni 2025 en endringslov til arbeidsmiljøloven som presiserer kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet (01.01.26).**

Lovendringen omtaler:

- Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet
- Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
- Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
- Støtte og hjelp i arbeidet

Levanger kommune
Levangken tjïelte

Funnene så langt indikerer at

- Mentale ladestasjoner har effekt på relasjonskvalitet og emosjonell regulering
- Relasjonskvalitet og helsefremmende klima demper utbrenthet
- Kollegaene har en stor effekt på å fremme et helsefremmende klima
- Det å gi støtte har en vel så stor effekt som å få støtte, og begge deler virker positivt på relasjonskvalitet
- «Smitteeffekt» i organisasjonen – Oppleves som viktig!

Pilot innsatsteam

Sykefraværet i avdelingen er høyere enn ønskelig og kan påvirke:

- Kontinuitet og kvalitet i tjenestene
- Arbeidsmiljø og belastning på ansatte
- Økonomi (vikarbruk og overtid)
- Faglig utvikling og stabilitet

Erfaring viser at sykefravær i denne typen tjenester kan henge sammen med:

- Høyt emosjonelt arbeidspress
- Utydelige faglige mål og planer
- Mangelfull oppfølging av sykmeldte
- Opplevelse av lav mestring og lite faglig utvikling

Prosjektet skal derfor kombinere systematisk sykefraværsoppfølging med styrking av faglig kvalitet og struktur i tjenestene.

Mål: Redusere sykefraværet i avdelingen samt styrke kvalitet og faglig tjenestene.

Levanger kommune
Levangken tjïelte

Organisasjon og HR

- Lederstøtte:

- Tidlig oppfølging av sykmeldte (individnivå)
- Arbeidsutprøving og avklaring (27 avklarte i 2026 og 28 pågående saker).
- Partssamarbeid i medbestemmelsesgrupper

- Opplæring i kommunens rutiner og retningslinjer (månedens HR, fagdager, ledersamlinger, 40-timerskurs)

Andre tiltak:

- Styrket grunnbemanning
- Oppgavegjennomganger for å prioritere arbeidsoppgaver

Levanger kommune
Levangken tjïelte

Arbeidsgiverpolitikk

Alle er ansatt i Levanger kommune

- Standardisering av avtaler (eks. arbeidstøy, gaver)
- Oppfølging av ledere og medarbeidere:

- Praksis permisjonsreglement
- Praksis arbeidsreglement
- Medarbeiderundersøkelse

- Lønnspolitisk plan
- Kompetansepolitikk (etter- og videreutdanning)
- Livsfasepolitikk

Levanger kommune
Levangken tjïelte

Satsingsområder Ny Giv i 2027

- Mentale ladestasjoner: Forsette implementering med tre nye avdelinger.
- Innsatsteam: Kombinerer systematisk sykefraværsoppfølging med styrking av faglig kvalitet og struktur i tjenestene
- Pilot gruppetilbud langtidssykmeldte i samarbeid med Friskgården bedriftshelsetjeneste
- Utforske bransjespesifikke livsfasetiltak