

Saksutredning

Arkivsak: 2025/1636-4

Saksbehandler: Gunnhild Landrø

Sakens gang

Saksnr.	Møtedato	Utvalg
	04.11.2025	Kommunestyret

Innsats for å redusere sykefraværet i Helse og mestring, og Oppvekst - oppfølging av vedtak i KST 17.06.2025

Kommunedirektørens innstilling

Kommunestyret tar saken til orientering.

Bakgrunn for saken

I kommunestyremøtet 17. juni 2025 la kommunedirektøren fram svar på et verbalforslag fra desember 2024. Kommunestyret tok saken til orientering, og fremmet en ny bestilling som lød som følger:

Kommunestyret ber kommunedirektøren styrke innsatsen for å redusere sykefraværet i tjenesteområdene Helse og mestring, samt Oppvekst, og innen 2. tertialrapport legge fram:

1. En vurdering av effekten av tiltak som er satt i verk (f.eks. dialogmøte null, «leder før lege», innsatsgrupper m.m.)

2. Forslag til målbar forbedring (f.eks. redusert langtidssykefravær ned til nasjonalt nivå ved utgangen av 2026)
3. Vurdering av muligheten for et pilotprosjekt med avdelingsverter eller besøksvenner ved Rossvollheimen i samarbeid med NAV, ungdomsskolen.
4. En beskrivelse av hvordan arbeidsmiljøutvalget (AMU) involveres i det systematiske arbeidet med sykefraværforebygging og oppfølging, herunder hvordan AMU holdes orientert om status og tiltak.

Kommunedirektørens svar på de fire punktene:

Kommunedirektøren viser til at sykefravær følges opp og rapporteres systematisk gjennom tertialrapportene, som legges fram for kommunestyret to ganger i året. I **2. tertialrapport 2025** er det redegjort for status og utvikling i sykefraværet, både på overordnet nivå og innen de aktuelle tjenesteområdene.

1. Vurdering av effekt av tiltak

Skaun kommune har iverksatt flere tiltak for å redusere sykefraværet, blant annet:

- **Dialogmøte null** og «**leder før lege**», som skal sikre tidlig dialog og vurdering av tilrettelegging før sykemelding
- **Innsatsgrupper** med tverrfaglig sammensetning for å støtte ledere i oppfølging av langtidssykmeldte
- **Samarbeid med NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten (Avonova)**

Tiltakene bygger på prinsippene i kommunens vedtatte reglement *Veiledning og rutiner for sykefraværsoppfølging*, hvor det blant annet framheves at nærmeste leder er den viktigste aktøren i forebygging og oppfølging, og at god dialog og fokus på arbeidsmiljø er avgjørende.

Erfaringene så langt viser at tiltakene har bidratt til økt struktur og bevissthet, men det er fortsatt behov for å styrke innsatsen, særlig innen Helse og mestring.

2. Forslag til målbar forbedring

Det foreslås å sette som mål at **langtidssykefraværet reduseres til nasjonalt nivå innen utgangen av 2026**, med særlig trykk på:

- Tidlig intervensjon og tett oppfølging
- Systematisk bruk av oppfølgingsplaner og dialogmøter

- Lederstøtte og kompetanseheving
- Økt samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten

I tillegg viser kommunens planstrategi at det våren 2026 skal startes et arbeid med en **Organisasjonsstrategi**. Denne strategien skal blant annet omhandle temaer som **nærvær, kompetanse og beskrivelse av mål for hele organisasjonen**.

Som en del av dette arbeidet kan det jobbes mot at **hver enkelt enhet setter seg egne mål for nærvær**, og at disse skal **forankres i HMS-gruppene**. Dette vil bidra til lokalt eierskap og konkretisering av nærværsarbeidet, og styrke den systematiske innsatsen for å redusere fravær.

Et annet viktig verktøy som kommunedirektøren vil framheve i dette arbeidet er **10-faktor medarbeiderundersøkelsen**, som gjennomføres annet hvert år – neste gang i november 2025. Undersøkelsen gir innsikt i ti sentrale faktorer som påvirker engasjement, mestring og trivsel, og brukes aktivt som grunnlag for utvikling av arbeidsmiljøet i enhetene.

3. Vurdering av pilotprosjekt ved Rossvollheimen

Det vurderes som aktuelt å utrede et **pilotprosjekt med avdelingsverter eller besøksvenner ved Rossvollheimen**, i samarbeid med NAV og ungdomsskolen. Et slikt tiltak kan bidra til økt trivsel og sosial støtte for både ansatte og beboere, og samtidig gi unge verdifull erfaring. Det anbefales at dette ses i sammenheng med kommunens pågående arbeid med nærvær og inkluderende arbeidsmiljø. Kommunedirektøren viser samtidig til at kommunen har **flere pågående utviklingsprosjekter på tvers av tjenesteområder**, som vi nå konsentrerer oss om å følge opp. Dette inkluderer tiltak knyttet til nærvær, arbeidsmiljø, lederstøtte og organisasjonsutvikling.

Kommunestyrets engasjement og gode forslag er prisverdig, og det oppleves som positivt at konkrete tiltak løftes fram. Samtidig ber vi om forståelse for at **tilgjengelige ressurser er begrenset**, og at det derfor er nødvendig å prioritere og konsentrere innsatsen om de tiltakene som allerede er igangsatt.

4. **AMUs involvering i det systematiske arbeidet**

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har vært løpende involvert i arbeidet med sykefraværsoppfølging. I 2025 har utvalget behandlet flere saker knyttet til sykefravær, inkludert:

- Erfaringer med bruk av skjemaet *Leder før lege*
- Ny rapporteringsrutine i Framsikt
- Hvordan benytte interne ressurser i oppfølgingen
- ROSA-dag med fokus på kvinnehelse

AMU har uttrykt tilfredshet med informasjonen som gis, og opplever at rapporteringen er tydelig og relevant. Både hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten bidrar med verdifulle innspill i møtene, og utvalget har god innsikt i hvordan kommunen jobber systematisk og målretta for å fremme helse, trivsel og tilstedeværelse blant ansatte.

5. **Arbeidsmiljø som nøkkel til nærvær**

Kommunens arbeid med sykefraværsoppfølging er tett knyttet til utvikling av et godt arbeidsmiljø. Det nye **årshjulet** for HMS-gruppene er et viktig verktøy i dette arbeidet, og bidrar til struktur og kontinuitet i HMS-arbeidet på enhetsnivå. Årshjulet sikrer at temaer som medarbeidersamtaler, vernerunder, avvikshåndtering, psykisk helse, brannvern og førstehjelp blir fulgt opp gjennom hele året. HMS-gruppene (leder, verneombud og tillitsvalgt) har faste møtepunkt og skal også sette av tid til HMS på personalmøter og planleggingsdager. Dette systematiske arbeidet med arbeidsmiljø er avgjørende for å forebygge sykefravær og fremme trivsel og tilstedeværelse.

Folkehelsevurdering

Ikke relevant.

Miljømessig vurdering

Ikke relevant.

Økonomisk vurdering

Ikke relevant.