

FORVALTNINGSREVISJON  
**SYKEFRAVÆR**

HATTFJELLDAL KOMMUNE  
Mars 2017



# FORORD

KomRev Trøndelag IKS har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra kontrollutvalget i Hattfjelldal kommune. Prosjektet er gjennomført i perioden oktober 2016 til mars 2017.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 77 nr 4. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger<sup>1</sup>.

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Hattfjelldal kommune, jf kommuneloven § 79 og § 6. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Revisjonsteamet har bestått av prosjektleder Anna K. Dalslåen, prosjektmedarbeider Rikke Haave og kvalitetssikrer Unni Romstad.

Vi takker alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter fra KomRev Trøndelag IKS finner du på vår hjemmeside [www.krt.no](http://www.krt.no).

Steinkjer, 22.03.17



Unni Romstad  
*Oppdragsansvarlig revisor*



Anna K. Dalslåen  
*Prosjektleder*

---

<sup>1</sup> Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv (revisjonsforskriften) § 7

# INNHALDSFORTEGNELSE

## Innhold

0. Sammendrag.....	4
1. Innledning.....	6
1.1. Bestilling .....	6
1.2. Bakgrunn .....	6
1.3. Problemstillinger.....	6
1.4. Revisjonskriterier .....	6
1.5. Avgrensninger .....	7
1.6. Metodisk tilnærming og gjennomføring .....	7
2. Sykefraværsutvikling .....	9
3. Forebygging av sykefravær .....	11
3.1. Revisjonskriterier .....	11
3.2. Data.....	11
3.2.1 Systematisk HMS-arbeid .....	11
3.2.1.1. Medarbeiderundersøkelse .....	12
3.2.2 IA-avtalen .....	13
3.2.3 Arbeidsmiljøutvalg (AMU) .....	14
3.2.5 Bedriftshelsetjeneste .....	15
3.2.6 Det daglige arbeidet med forebygging i kommunen.....	15
3.3. Vurdering.....	16
3.4. Konklusjon.....	17
4. Oppfølging av sykefravær .....	19
4.1. Revisjonskriterier .....	19
4.2. Data.....	19
4.2.1 Generelt om oppfølging.....	19
4.2.2 Dialogmøter og oppfølgingsplan .....	20
4.2.3 Tilrettelegging og tiltak. ....	21
4.3 Vurdering.....	22
4.4. Konklusjon .....	23

5. Anbefalinger .....	24
6. Rådmannens kommentarer .....	25

### **Figurer og tabeller**

Figur 1: Organisasjonskart .....	9
Tabell 1: Sykefravær siste 3 år .....	10

### **Vedlegg**

Vedlegg 1: Utledning av revisjonskriterier .....	27
Vedlegg 2: Rådmannens høringssvar .....	31

## 0. SAMMENDRAG

### **Bakgrunn**

Hattfjelldal kommune har over lengre tid arbeidet med å senke sykefraværet. Kommunens avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har en målsetning om å ha et sykefravær på maksimum 6,8 prosent innen utgangen av 2018. Av rådmannens årsberetning for 2015 kommer det frem at sykefraværet i gjennomsnitt var 6,97 prosent i 2015, men at prosentandelen i høy grad varierte mellom de ulike avdelingene. I 2016 var det gjennomsnittlige sykefraværet i kommunen 7,11 prosent.

### **Problemstillinger**

Denne rapporten skal besvare følgende problemstillinger:

1. Hvordan har omfang og utvikling av sykefraværet i kommunen vært de tre siste årene?
2. I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær?
3. I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk oppfølging av sykefravær?

### **Metode**

Rapporten bygger på informasjon innhentet gjennom metodene dokumentanalyse, intervju, epostintervju og et kort telefonintervju.

### **Oppsummering av resultatene**

Kommunen har samlet hatt en jevn nedgang i sykefraværet de siste tre årene. I 2016 gikk imidlertid sykefraværet litt opp. Ser vi på sykefraværet avdelingsvis kommer det frem at det er store variasjoner i sykefraværet. Det er verdt å merke seg at kommunen er liten, med små avdelinger hvor én arbeidstakers sykefravær kan ha stor innvirkning på statistikken. I 2016 var det sammenlagt sykefraværet i kommunen 7,11 prosent.

Hattfjelldal kommune har inngått avtale om Inkluderende arbeidsliv og har en overordnet HMS-plan.

Hattfjelldal kommunens arbeidsmiljøutvalg (AMU) har regelmessige møter hvor sykefravær er tema.

Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjenesten og denne har vært aktivt i bruk til blant annet arbeidsmiljøkartlegging og oppfølging av en enhet med høyt fravær.

Kommunen har 8 verneombud og hovedverneombud. Det er gjennomført 3 vernerunder i 2016, hvor kun en av disse var gjennomført innen kommunens frist for vernerunder 15.juni.

Hattfjelldal kommune gjennomfører dialog- og oppfølgingsmøter etter regelverket. Disse dokumenteres etter regelverket. Det lages oppfølgingsplaner i samarbeid med arbeidstaker. Kommunen bruker to ulike metoder for disse oppfølgingsplanene.

Det tilrettelegges for arbeidstakere som trenger dette. Særlig gjelder det fysisk tilrettelegging i form av hjelpemidler. Det er også utbredt i kommunen at man fordeler arbeidsmengde, bytter vakter osv. for å lette hverdagen til de sykdomsutsatte.

I IA-avtalen er det skissert en «tilretteleggingsbank». Denne ble ikke gjennomført, fordi man gjorde vurderinger som tilsa at man kunne bruke ressursene mer effektivt uten å lage en tilretteleggingsbank.

### **Konklusjoner**

Utviklingen av sykefraværet har gått i riktig retning de siste årene før den gikk så vidt opp i 2016. Det er imidlertid viktig å huske at kommunen er liten, med små enheter, og at en enkeltmedarbeiders helse derfor kan få store utslag på statistikken.

Gjennomgangen viser at kommunen har de fleste formalia på plass, men at 5 av 8 vernerunder ikke er gjennomført i 2016. Det gjennomføres medarbeidersamtaler på avdelingene, med unntak av en avdeling hvor det manglet lederressurser i 2016. Det virker som kommunen benytter seg aktivt av bedriftshelsetjenesten, noe som er positivt.

Hattfjelldal kommune arbeider godt med oppfølgingen av arbeidstakere som har helsemessige utfordringer. Regler for møter og oppfølgingsplaner følges. Det er tilrettelegges for fysiske utfordringer, men også ved å blant annet bytte vakter.

Revisor konkluderer med at Hattfjelldal kommune i vesentlig grad oppfylder sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær, og i stor grad oppfylder sin plikt til oppfølging av sykefravær.

### **Anbefalinger**

Hattfjelldal kommune bør:

- Sørge for at alle vernerundene i kommunen blir gjennomført årlig.
- Påse at det forebyggende arbeidet vektlegges likt i hele kommunen

# 1. INNLEDNING

## 1.1. Bestilling

Prosjektet er bestilt av kontrollutvalget i Hattfjelldal kommune 09.05.2016, sak 017/16 gjennom Plan for Forvaltningsrevisjon 2016-2020. Kommunestyret behandlet planen 16.06.2016, sak 063/16.

Kontrollutvalget behandlet forslag til prosjektplan i sitt møte 7.11.2016, sak 034/16.

## 1.2. Bakgrunn

Hattfjelldal kommune har over lengre tid arbeidet med å redusere sykefraværet. Kommunens avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har en målsetning om å ha et sykefravær på 6,8 prosent. Av rådmannens årsberetning for 2015 kommer det frem at sykefraværet i gjennomsnitt var 6,97 prosent i 2015, men at prosentandelen i høy grad varierte mellom de ulike avdelingene. I 2016 var det gjennomsnittlige sykefraværet i kommunen 7,11 prosent.

Med bakgrunn i kontrollutvalgets bestilling og arbeidet kommunen har gjennomført, vil vi undersøke hvordan Hattfjelldal kommune forebygger og følger opp sykefravær.

## 1.3. Problemstillinger

1. Hvordan har omfang og utvikling av sykefraværet i kommunen vært de tre siste årene?
2. I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær?
3. I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk oppfølging av sykefravær?

I problemstilling 2 og 3 (henholdsvis kapittel 3 og 4) benyttes revisjonskriterier for å vurdere kommunens praksis.

## 1.4. Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som kommunens praksis vurderes opp mot. I dette prosjektet er revisjonskriteriene utledet fra følgende kilder:

- LOV 2005-06-17 nr. 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- LOV 1997-02-28 nr. 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven)
- FOR 1996-12-06 nr. 1127: Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften).

- FOR 1977-04-29 nr. 07: Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Interne kriterier:

- Hattfjelldal kommunes mål og handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv 2014-2018.

Revisjonskriteriene er utledet i vedlegg 1, samt følger punktvis under de enkelte problemstillingene.

## 1.5. Avgrensninger

Prosjekt «Sykefravær i Hattfjelldal kommune» omhandler hvordan kommunen arbeider med forebygging og oppfølging av sykefraværet. Andre deler av kommunens arbeid er derfor ikke inkludert, dette gjelder også deler av IA-avtalen som ikke direkte handler om sykefraværsforebygging og -oppfølging.

## 1.6. Metodisk tilnærming og gjennomføring

Prosjektet er gjennomført i perioden oktober 2016 til mars 2017. Rapporten bygger på informasjon innhentet gjennom intervju, epostintervju og dokumentanalyse.

### **Intervju**

Følgende er intervjuet i forbindelse med prosjektet:

- Rådmann
- Personalrådgiver

Rådmann og personalrådgiver ble intervjuet i et felles oppstartsmøte hvor de presenterte hvordan kommunen arbeider med forebygging og oppfølging av sykefravær. Intervjuet fulgte en intervjuguide som revisjonen hadde utarbeidet på forhånd, med spørsmål det var viktig å få klarlagt i en tidlig fase av prosjektet. Rådmann og personalrådgiver kjente til temaet for samtalen, men ikke hvilke spørsmål revisjonen ville stille. Det ble skrevet et referat fra oppstartsmøtet. Referatet fra intervjuet ble verifisert av informantene i etterkant for å rette opp eventuelle feil og misforståelser.

Revisjonen har gjennomført en kort telefonsamtale med kommunens bedriftshelsetjeneste. Dette var avklart med personalrådgiver, slik at bedriftshelsetjenesten fikk tillatelse til å gi revisor informasjon. Bedriftshelsetjenesten består av fagfolk på psykisk og fysisk helse, og disse bidro med et utenfra-blikk fra fagfolk.

### **Epostintervju**

Alle ledere med personalansvar i kommunen fikk tilsendt et enkelt epostintervju med spørsmål om hvordan de jobber forebyggende og oppfølgende i forbindelse med sykefravær. De ble også spurt om hva de tenker om sentraladministrasjonens sykefraværarbeid. 11 av 16 lederne svarte på epostintervjuet. Tillitsvalgte og verneombud har også fått tilsendt enkle epostintervju med spørsmål om hva de mener



om kommunens forebyggende og oppfølgende arbeid. 10 av 25 tillitsvalgte og verneombud svarte på epostintervjuet.

Noen av lederne i kommunen var nye både i stillingen og i kommunen, og det er trolig derfor disse ikke har svart på epostundersøkelsen. Det er likevel ikke slik at alle som har valgt ikke å svare er nyansatte. At under halvparten av tillitsvalgte og verneombud ikke har svart kan komme av flere årsaker: de kan føle at de ikke har noe å si som hjelper revisor, de har ikke sjekket epost eller de ønsker ikke å delta. All den tid det er snakk om frivillige verv kan heller ikke arbeidsgiver pålegge dem å svare. Det er imidlertid synd at revisor ikke har fått flere svar, da dette ville gjort de ansattes stemme tydeligere. Revisor har valgt å forholde seg til den informasjonen som er forelagt.

Videre ble Hattfjelldal kommunes kontaktperson ved NAV arbeidslivssenter tilsendt fire spørsmål per epost som omhandlet hennes oppfatning av hvordan kommunen arbeider med sykefravær.

Epostintervju er en god metode å bruke når man vil nå mange. Å intervju alle enhetsledere, tillitsvalgte og verneombud i kommunen personlig ville vært urealistisk. Intervjuobjektene kan oppleve at å skrive ned svarene gjør at de får strukturert svarene sine, og man kan som intervjuobjekt se over at man har fått sagt alt det man ønsket. Det kan være negativt at samsillet mellom intervjuer og intervjuobjekt blir minimalt, muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål er for eksempel liten (selv om det også er mulig per epost).

### **Dokumentgjennomgang**

Referanselista viser hvilke skriftlige dokumenter vi har brukt som kilder. Den består av lover og forskrifter på temaet, samt relevante dokument fra Hattfjelldal kommune.

### **Samlet vurdering av datagrunnlag og metode**

Vi mener det har vært tilstrekkelig å intervju rådmann og personlrådgiver i kombinasjon med epostintervju og dokumentgjennomgang.

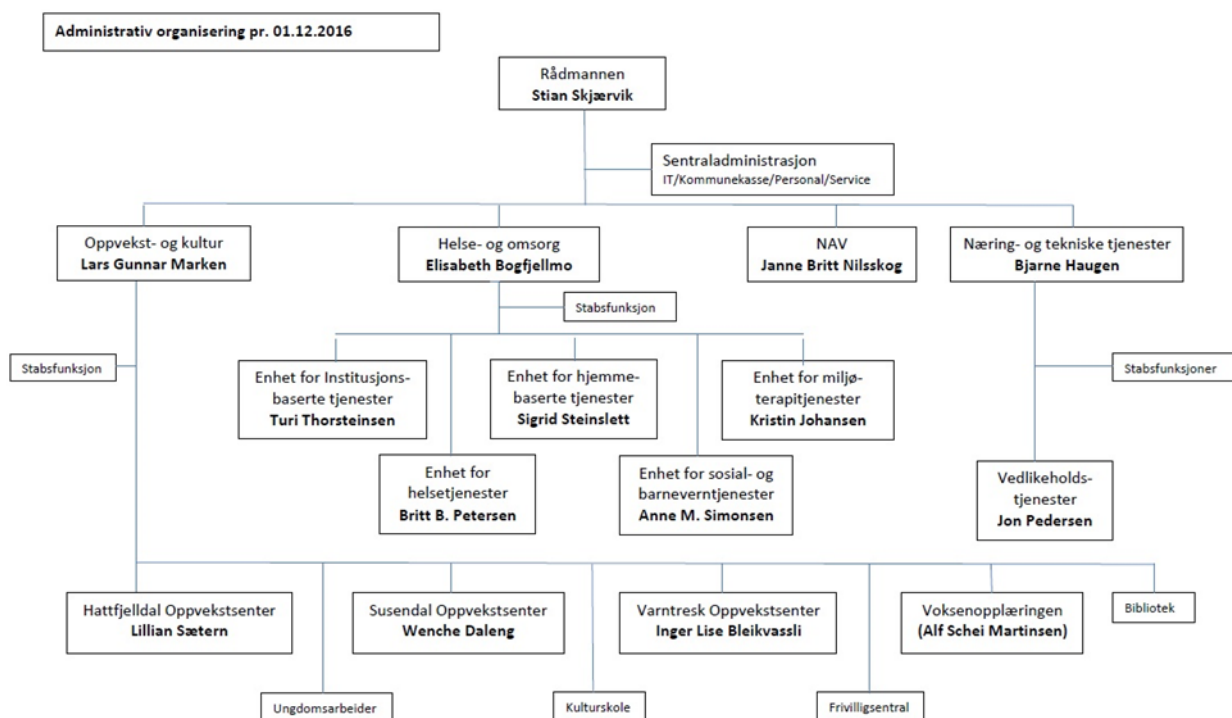
Vår samlede vurdering er at metodebruk og kildetilfang i dette prosjektet gir et tilstrekkelig grunnlag til å svare på problemstillingene.

## 2. SYKEFRAVÆRSUTVIKLING

I dette kapittelet presenterer vi utvikling og omfang av sykefraværet i Hattfjelldal kommune de siste tre årene.

Hattfjelldal kommune har omtrent 200 ansatte fordelt på 177 årsverk. Antallet ansatte vil imidlertid gå ned den nærmeste tiden fordi flyktningmottaket vil bli lagt ned. Kommunen er organisert etter en tre-nivås modell, hvor avdelingsledere har enhetsledere under seg.

Figur 1. Organisasjonskart



Kilde: Hattfjelldal kommune

Kommunen har hatt en jevn nedgang i sykefraværet de siste tre årene. I 2016 gikk imidlertid sykefraværet litt opp. Ser vi på sykefraværet avdelingsvis kommer det frem at det er store variasjoner i sykefraværet. Det er verdt å merke seg at kommunen er liten, med små avdelinger hvor én arbeidstakers sykefravær kan ha stor innvirkning på statistikken.

I 2013 nådde kommunen målet for den forrige IA-avtalen som var et sykefravær på maksimum 8,32 prosent. I IA-avtalen for 2015-2018 er kommunens mål å ha maksimum 6,8 prosent sykefravær. Personalrådgiver gir uttrykk for at det ikke holder for kommunen å nå målet ved avtalens slutt, men at man bør holde sykefraværet jevnt

lavt. Tabell 1 viser oversikt over kommunens sykefravær de siste årene. Til sammenligning hadde nabokommunene Vefsn og Hemnes gjennomsnittlig sykefravær på henholdsvis 7,9 og 10,1 prosent i 2016.

**Tabell 1 Avdelingsvis sykefravær i prosent de siste 3 år**

<b>Avdeling:</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Sentraladministrasjon	2,97	3,00	4,38
Hattfjelldal mottak	7,67	16,64	10,31
Oppvekst og kultur	5,64	5,20	5,56
Helseavdelingen	3,31	2,25	1,95
Pleie-, rehabilitering og omsorg	11,55	10,06	9,43
NAV	5,39	10,19	0,47
Barnevern	19,23	1,52	7,02
Næring- og tekniske tjenester	7,92	5,04	6,04
Samlet	7,67	6,97	7,11

Kilde: Hattfjelldal kommune

Av tabell 1 kommer det frem at det samlede fraværet gikk ned fra 2014 til 2015 før det gikk opp 0,14 % til 7,11 % i 2016. Pleie-, rehabilitering og omsorg (PRO-sektoren) er en avdeling som tradisjonelt og generelt sett har hatt et høyere fravær enn andre avdelinger i kommunene. Av tabell 1 ser vi at sykefraværet i PRO-sektoren også i Hattfjelldal kommune er relativt høyt, men at det gradvis synker. Tabellen viser også at avdeling for oppvekst og kultur har hatt et jevnt og lavt sykefravær de siste tre årene. Det er videre tydelig av tabellen at avdelingene med få ansatte er sårbare fordi hvert enkelttilfelle av sykefravær har stort utslag på statistikken (se for eksempel NAV og Barnevern som begge har under 5 ansatte).

Revisor har blitt forelagt en mer detaljert oversikt over fordelingen av sykefraværet for 2016. Tabellen viser fordelingen av korttidsfravær og langtidsfravær, og av dette fremkommer det at korttidsfraværet generelt var lavt i 2016. I første kvartal var det ved noen avdelinger ett høyere korttidsfravær enn resten av året. Dette kan forklares av årstiden og forkjølelsessesong. Samlet har Hattfjelldal kommune hatt et korttidsfravær på 1,96 prosent i 2016. Den detaljerte oversikten viser at det er noen enheter med særlig høyt sykefravær. Revisor har fått opplyst av både kommunen og bedriftshelsetjenesten at det her arbeides spesielt med forebygging og arbeidsmiljø.

### 3. FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR

I dette kapittelet vil vi svare på følgende problemstilling:

**I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær?**

#### 3.1. Revisjonskriterier

Følgende revisjonskriter er utledet (se Vedlegg 1)

<p>I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunen skal ha en overordnet plan for HMS-arbeidet.</li><li>• Det skal være beskrevet rutiner og tiltak for forebygging av sykefravær, herunder målsettinger (IA)</li><li>• Kommunen skal ha verneombud</li><li>• Kommunen skal foreta årlige vernerunder før 15.juni</li><li>• Kommunen skal ha arbeidsmiljøutvalg Arbeidsmiljøutvalget skal<ul style="list-style-type: none"><li>- behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste</li><li>- behandle saker om etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeid</li><li>- hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.</li></ul></li><li>• Kommunen skal ha bedriftshelsetjeneste og kommunen skal kontakte denne når risikoforholdene tilsier det</li></ul>
---	---

#### 3.2. Data

##### 3.2.1 Systematisk HMS-arbeid

Kommunen har overordnet HMS-plan utarbeidet av Frisk 3 bedriftshelsetjeneste i samarbeid med personalrådgiver. Planen beskriver aktiviteter, tidsrom og hvem som er ansvarlig for å gjennomføre de ulike tiltakene.

Rådmann og personalrådgiver trakk i oppstartsmøtet frem verneombud og vernerunder som en viktig faktor i sykefraværsforebygging.

Kommunen har 8 verneombud og ett hovedverneombud. Av kommunens interne kontrollrutine for kartlegging av arbeidsmiljø fremkommer det at det skal gjennomføres minst 1 kartlegging i året, og den skal være gjennomført innen 15. juni. De enkelte avdelingene kan sette sin egen frist for gjennomføringen. Det er ifølge

rutinen avdelingsleder som skal ta initiativ til, delta i og lede kartleggingen. Verneombudet for området skal delta.

I 2016 ble det gjennomført 3 vernerunder i kommunen, i henholdsvis Hattfjelldal skole, Helsehuset og Varntresk oppvekstsenter. 5 verneområder i kommunen gjennomførte ikke sine vernerunder i 2016. Rådhusets runde for 2016 var planlagt gjennomført i desember, men ble utsatt til januar grunnet sykdom. En av de gjennomførte vernerundene ble gjennomført innenfor kommunens generelle frist for gjennomførelse – 15.juni, men denne brøt enhetens egne frist som er satt til 1. mars. De resterende vernerundene ble gjennomført etter 15. juni.

Verneombudene svarer i all hovedsak at de er fornøyde med hvordan kommunen sentralt arbeider med sykefravær. Enkelte blir inkludert i møter med tillitsvalgte og leder for å fange opp eventuelle utfordringer blant de ansatte. Verneombudene er inkludert i lokale møter, men rapporterer ikke om møter på overordnet nivå. Hovedverneombudet mener kommunen er god til å tilrettelegge fysisk, men at utfordringer som stress og psykisk helse ikke er like godt ivaretatt.

De tillitsvalgte rapporterer om at det arbeides ulikt med sykefraværsarbeidet i de ulike avdelingene og enhetene. En av de tillitsvalgte foreslår at det kan settes felles mål for hver enhet slik at hver enhet i det minste får et samlet «oppdrag» i arbeidet med sykefravær.

Kommunens kontaktperson i NAV roser den jobben personalrådgiver har gjort med å utarbeide oversiktlige månedlige rapporter til de ulike avdelingene og kvartalsvis rapporter som sendes til arbeidsmiljøutvalget. Hun påpeker videre at det er svært varierende i hvor stor grad de ulike avdelingene benytter seg av disse rapportene.

### 3.2.1.1. Medarbeiderundersøkelse

Kommunen har gjennomført 3 medarbeiderundersøkelser siden 2011. Siste undersøkelse ble gjennomført i 2016. Kommunen har benyttet seg av en medarbeiderundersøkelse utarbeidet av bedrekommune.no, og har i tillegg lagt til noen egne spørsmål. Undersøkelsen består av flere såkalte dimensjoner, som dekker et gitt tema – for eksempel «fysisk arbeidsmiljø», «organisering av arbeidet» eller «sentraladministrasjonen». Hver hoveddimensjon består av flere spørsmål om temaet, hvor man krysser av på en skala fra 1 til 6 hvor fornøyd man er. 1 er svært lite fornøyd og 6 er svært fornøyd.

Rådmannen mener det er vanskelig å si noe entydig om endringene på resultatene fra medarbeiderundersøkelsen, fordi de ved siste undersøkelse flyttet tidspunktet for undersøkelsen, noe som resulterte i større deltakelse.

De to siste medarbeiderundersøkelsene hadde henholdsvis 57 prosent og 81prosent svaroppløsning. På avdelings/enhetsnivå varierer svarprosenten i 2016 fra 50 prosent

som det laveste til 100 prosent på det høyeste. Hattfjelldal kommune ligger helt jevnt med landsgjennomsnittet på totalsnitt med 4,6. Under hoveddimensjonen «Organisering av arbeidet» scorer Hattfjelldal kommune 3,9 i gjennomsnitt på «har du tid nok til å gjøre jobben din» og 4,1 i «har du utstyr til å få gjort jobben din?». Fysiske arbeidsforholds dimensjon «alt i alt hvor fornøyd er du med de fysiske arbeidsforholdene i jobben din?» fikk i 2014 4,5, men dette sank til 4,1 i 2016. Det blir i rapporten fra undersøkelsen trukket frem at det er inneklima og standarden på arbeidslokalene som trekker ned.

Avdelingene/enhetene har fått oppgitt sine egne resultater. Resultatene blir brukt som et grunnlag for å få i gang aktivitet på enhetene. De ansatte diskuterer egne resultater og setter opp egne tiltaksplaner og aktivitetsplaner i samarbeid med leder. Utviklingsplanene er laget avdelingsvis, etter avdelingenes egne resultater. For hver hoveddimensjon setter avdelingene/enhetene opp poeng, målsetting for neste periode og tiltak (samt frister og ansvarlige). De fleste avdelingene har også satt opp evaluering av tiltakene som ble iverksatt etter forrige medarbeiderundersøkelse. Planene har varierende grad av detaljer – fra svært detaljerte mål og tiltak med tidsfrister til avdelinger som lar alle felt stå tomme. En av enhetsleder forteller at hun savner bedre oppfølging i etterkant av medarbeiderundersøkelsen.

### 3.2.2 IA-avtalen

Hattfjelldal kommune har knyttet seg til intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i 2001. Et enstemmig arbeidsmiljøutvalg vedtok den gjeldende IA-avtalen 4. mars 2014, denne gjelder til og med 2018. IA-avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Som en del av IA-avtalen har Hattfjelldal fastsatt egne mål tilpasset virksomhetens utfordringer:

- 1) Hattfjelldal kommune sitt samlede sykefravær skal innen utgangen av 2018 være på maksimalt 6,8 %.
- 2) Hattfjelldal kommune skal forebygge at medarbeiderne med redusert arbeidsevne går over på arbeidsavklaringspenger eller uføreytelser.
- 3) Stimulere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid.

For hvert av de lokale mål har kommunen utarbeidet tiltak. Tiltakene kommunen har satt for å nå mål 1(sykefravær) er følgende:

- Sikre at virksomhetens rutiner for oppfølging av sykemeldte medarbeidere følges.
- Opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud
- Sikre at virksomheten har gode rutiner knyttet til HMS generelt og at vernerunder gjennomføres og resultater derifra følges opp spesielt.
- Opprette en «tilretteleggingsbank», dvs. en oversikt over ulike oppgaver som utføres av personer med redusert arbeidsevne for en periode.

- Den enkelte avdeling/enhets sykefravær og virksomhetens totale fravær tas opp på personalmøter.
- Sykefraværstatistikken henges opp på de ulike avdelingene/enhetene.

Kommunens rådgiver i NAV forteller om et godt samarbeid med kommunen, og at hun oppfatter Hattfjelldal kommune som en kommune som ønsker å nå sine IA-mål. Personalrådgiveren og rådgiver i NAV har jevnlig møter hvor det drøftes opplæring, mulige virkemidler, tiltak og sykefravær generelt.

IA-avtalens mål 2 og 3 er ikke omfattet av denne rapporten, se kapittel 1.5 for nærmere forklaring.

Revisors inntrykk er at den enkelte avdeling/enhets sykefravær tas opp på personalmøter. Revisor har videre fått opplyst at sykefraværstatistikken sannsynligvis ikke blir hengt opp på alle avdelingene, men at denne ligger tilgjengelig på kommunens hjemmesider slik at den er tilgjengelig for alle.

### 3.2.3 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Alle virksomheter med minimum 50 ansatte plikter å opprette et arbeidsmiljøutvalg. Hattfjelldal kommune har opprettet et arbeidsmiljøutvalg. I arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg er det listet opp oppgaver som AMU skal behandle, blant annet forhold omkring bedriftshelsetjeneste, intern vernetjeneste, og systematisk HMS arbeid. Revisor har fått forelagt dokumentasjon på at AMU i Hattfjelldal har behandlet disse sakene.

AMU i Hattfjelldal har 6 representanter: arbeidsgiver og arbeidstaker har 3 representanter hver. Arbeidstaker og arbeidsgiver har ledervervet annet hvert år. Dette er i henhold til lovgivningen. Av arbeidsmiljølovens forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §3-16 første ledd fremgår det at arbeidsmiljøutvalget normalt skal avholde fire møter i året. Det kan avholdes flere møter hvis utvalget finner det formålstjenlig eller dersom minst to av utvalgets medlemmer krever det. I 2016 hadde AMU Hattfjelldal 4 møter. Det er også planlagt 4 møter i 2017.

Administrasjonen sender kvartalsvis rapporter om sykefraværet til AMU, som har det fast på agendaen. Revisor har også fått forelagt AMUs årsmeldinger for 2014 og 2015 som viser at AMU regelmessig har sykefravær på saklisten. Dette trekkes også frem av kommunens kontaktperson i NAV arbeidslivssenter, som mener at AMU i Hattfjelldal fungerer godt. AMU har også blitt inkludert i arbeidet med organisering av ny avdeling for helse- og omsorgstjenester i kommunen som et ledd i forankringen av planen. Kommunens rådgiver i bedriftshelsetjenesten har vært tilstede i flere møter i AMU i 2016.

AMU i kommunen leverer rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

### 3.2.5 Bedriftshelsetjeneste

Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjenesten v/Frisk 3 bedriftshelsetjeneste. Kommunen har brukt Frisk 3 Bedriftshelsetjeneste aktivt de siste årene. Av Frisk 3 bedriftshelsetjenestes årsrapport for 2015 fremkommer det at bedriftshelsetjenesten blant annet har deltatt i jevnlig samarbeidsmøter, har gjennomført helseundersøkelser for renholdspersonell og ansatte på teknisk etat som jobber med vann og avløp, gjennomført arbeidsmiljøkartlegging

Bedriftshelsetjenesten står oppført som eneste ansvarlig for gjennomføringen av aktivitetene i HMS-planen i fire av seks tiltak. Bedriftshelsetjenesten er blant annet ansvarlige for å gjennomføre arbeidsplasskartlegginger ved behov, men det er ikke beskrevet hvordan behovet skal oppdages. Bedriftshelsetjenesten opplyser i telefonsamtale med revisor at det er personalrådgiver som kontakter dem ved behov.

Kommunens rådgiver i bedriftshelsetjenesten sier til revisor at de opplever å bli brukt aktivt og at kommunen er rask med å sette inn tiltak. Da revisor kontaktet kommunen med spørsmål om hva de la i at bedriftshelsetjenesten skal kontaktes når «risikoforholdene tilsier det» fikk vi ikke et klart svar på hva som legges i begrepet, men en beskrivelse av noen tilfeller hvor bedriftshelsetjenesten kontaktes.

Revisor får opplyst at bedriftshelsetjenesten blant annet bistår kommunen i oppfølgingen av sykemeldte (f.eks. ved deltakelse i dialogmøte 1), hvor det er den enkelte leder som bestiller assistanse. Bedriftshelsetjenesten er også aktivt inne i en avdeling og arbeider forebyggende og med arbeidsmiljø. Bedriftshelsetjenesten har deltatt på AMU-møter i 2016

Ifølge lederne i PRO-sektoren har avtalen med bedriftshelsetjenesten blitt endret slik at den enkelte avdeling må ta kostnadene ved bruk av bedriftshelsetjenesten fra egen drift. De lederne som rapporterte dette, rapporterer også om at endringen har ført til at de prioriterer bort bruk av bedriftshelsetjenesten.

### 3.2.6 Det daglige arbeidet med forebygging i kommunen

Personalrådgiver og rådmann mener at sykefraværarbeidet skal være kjent for hele organisasjonen, men de tar samtidig forbehold om at enkelte ikke følger rutinene. Det er en målsetting at ansatte skal kontakte leder før kontakt med lege, slik at legen kan vurdere om alternativt opplegg/arbeid kan være medisinsk forsvarlig for den ansatte i den situasjonen vedkommende er i. Se for øvrig kapittel 4.2.1 for hvordan kommunen arbeider med oppfølging av sykemeldte.

Det skal, så langt rådmann og personalrådgiver vet, være gode rutiner på at medarbeidere gjøres kjent med risiko for ulykker og helsefarer ved sin arbeidsplass. Dette kan gjøres gjennom datablad, opplæring og vernerunder, og man er bevisste på dette når nyansatte tas imot.



Alle ansatte skal inviteres til medarbeidersamtaler. Invitasjonen skal være skriftlig og gjennomføres i hovedsak etter en fastlagt mal. Rådmannen kjenner til at enkelte enheter i PRO-avdelingen ikke gjennomførte slike samtaler i 2016 pga. manglende lederressurser. Dette skal komme på plass i 2017.

Rådmann og personalrådgiver sier at det arbeides kontinuerlig med å bedre arbeidsmiljøet. Det er satt i gang et lederutviklingsprogram hvor personalforvaltning er en del av programmet. En av lederne som har svart på epostundersøkelsen vår forteller at hun har tatt videreutdanning i personalforvaltning den siste tiden.

I lederutviklingsprogrammet tas konflikthåndtering opp som ett av flere tema. Lederne skal også bli bedre på å ta opp vanskelige tema. Det tas sikte på å utvikle et verktøy til bruk for den enkelte leder i slike situasjoner. Å snakke om krevende situasjoner krever ærlighet, og at det legges til rette for utdyping der det er nødvendig. Personalrådgiver er med i slike samtaler dersom enhetslederne ønsker det, og hun sier at arbeidstakere kan ta med tillitsvalgt eller verneombud i slike samtaler. Det er også mulig å ta med andre personer hvis det er mer naturlig.

Alle verneombudene har fått det obligatoriske HMS-kurset verneombud skal ha, men ikke alle tillitsvalgte rapporterer om at de har fått opplæring. Dette er det fagforeningene som er ansvarlige for.

Det er ikke egne tiltak for å fremme fysisk aktivitet i arbeidstiden, men ansatte får refundert en del av årskortet på treningssenter/flerbrukshall. Kommunen deltar i trim til jobben-aksjonen, og noen arbeidstakere kan trene på grønn resept etter avtale med lege. En grønn resept er en "kontrakt" som angir type, frekvens og dosering av for eksempel fysisk aktivitet, som legen og pasienten har blitt enige om i fellesskap.

De tillitsvalgte forteller at de får informasjon om sykefraværstatistikken på møter, men flere av de tillitsvalgte og verneombudene savner å være mer aktivt med i planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av sykefraværsforebyggingen. Noen synes også at det er u hensiktsmessig at man de gangene de blir involvert i arbeidet (for eksempel etter arbeidsmiljøundersøkelsen) ikke gjennomfører de tiltak som blir foreslått.

### 3.3. Vurdering

Hattfjelldal kommune har en overordnet HMS-plan utarbeidet av Frisk 3 bedriftshelsetjeneste. Planen beskriver aktiviteter, tidsrom og hvem som er ansvarlig for å gjennomføre de ulike tiltakene. Vi mener derfor at kommunen oppfyller kravet om overordnet HMS-plan.

Hattfjelldal kommune har knyttet seg til intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv (IA). Avtalen har både nasjonale og lokale målsetninger. Kommunen har

blant annet satt seg et mål om å ha maksimalt 6,8 prosent samlet sykefravær innen utgangen av 2018. For hvert av målene i IA-avtalen er det utarbeidet tiltak tilpasset virksomhetens utfordringer.

En vesentlig del av tiltakene er verneombud og oppfølging av resultatene fra vernerundene. Kommunen har 8 verneombud, hovedverneombud. Kommunen oppfylder kravet til verneombud.

Revisor har imidlertid fått opplyst at kun 3 av 8 vernerunder ble gjennomført i 2016. Kun en av disse rundene ble gjennomført innen kommunens frist for gjennomføring, 15.juni, og heller ikke denne ble gjennomført innen enhetens egen frist i mars. Dette er brudd på kommunens egen tiltaksliste i IA-avtalen og revisjonskriteriene.

Hattfjelldal kommune har arbeidsmiljøutvalg, hvor arbeidstaker og arbeidsgiver har like stor andel deltakere. Referat og årsmelding viser at sykefravær er på sakslista jevnlig. Kommunens AMU hadde 4 møter i 2016, og har planlagt 4 møter for 2017. Dette oppfylder lovens krav. Både bedriftshelsetjenesten og kommunens rådgiver hos NAV roser AMU i Hattfjelldal for deres engasjement. Revisor mener at kommunen oppfylder kravet om å ha et arbeidsmiljøutvalg, og at dette virker å fungere etter sin hensikt.

Kommunen er knyttet til Frisk 3 Bedriftshelsetjeneste, som blant annet utarbeider kommunens overordnede HMS-plan, deltar i AMU-møter, gjennomfører arbeidsmiljøkartlegginger og veileder personlrådgiver og enhetsledere ved behov. Dette oppfylder kravet om bedriftshelsetjeneste.

Kommunen har ikke gitt revisor et klart svar på hva de legger i at bedriftshelsetjenesten skal kontaktes når «risikoforholdene tilsier det», men virker likevel å ha en god dialog med bedriftshelsetjenesten om når det er behov for kontakt. Revisor mener derfor at kravet om å kontakte bedriftshelsetjenesten når risikoforholdene tilsier det er oppfylt.

### 3.4. Konklusjon

At kommunen har valgt å være IA-kommune er etter vår mening et viktig bidrag i det systematiske arbeidet med forebygging av sykefravær i kommunen. At kommunen har en ansatt som er ansvarlig for det overordnede arbeidet på dette feltet er også et tegn på systematisk forebygging. I etterkant av medarbeiderundersøkelsene har alle enhetene laget utviklingsplaner for å bedre resultatene. Revisor oppfatter dette som en del av det helhetlige arbeide med sykefraværsforebygging.

Tillitsvalgte og verneombud rapporterer til revisor at måten man arbeider med sykefravær ute på enhetene varierer. Rådgiver i NAV forteller revisor at det samarbeides der man kan, men at geografien er utfordrende. Avdelingsledernes oppfatning av hvorvidt rådmann stiller krav til dem i sykefraværarbeidet varierer.

Dette kan tolkes som manglende systematikk i sykefraværsarbeidet. At det er satt i gang et lederutviklingskurs, hvor personalbehandling og håndtering av vanskelige situasjoner er blant temaene kan tolkes som et skritt i retning av mer systematisk arbeid.

På bakgrunn av ovenstående og våre vurderinger, konkluderer revisor med at Hattfjelldal kommune i vesentlig grad oppfylder sin plikt til systematisk forebygging av sykefravær.

## 4. OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

I dette kapitlet svarer vi på problemstillingen:

**I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk oppfølging av sykefravær?**

### 4.1. Revisjonskriterier

<p>I hvilken grad oppfyller Hattfjelldal kommune sin plikt til systematisk <b>oppfølging</b> av sykefravær?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppfølgingsplan skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker</li> <li>• Oppfølgingsplanene må følge kravene i loven             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skal inneholde:</li> <li>- vurdering av arbeidsoppgaver og arbeidsevne</li> <li>- tiltak i arbeidsgivers regi</li> <li>- tiltak med bistand fra myndighetene</li> <li>- plan for videre oppfølging</li> </ul> </li> <li>• Kommunen skal dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter.</li> <li>• Kommunen skal tilrettelegge og gjennomføre tiltak for arbeidstakere med redusert arbeidsevne</li> <li>• Det skal opprettes en «Tilretteleggingsbank» med oversikt over oppgaver som kan utføres av personer med redusert arbeidsevne en periode.</li> </ul>
---	--

### 4.2. Data

#### 4.2.1 Generelt om oppfølging

Oppfølging skjer mellom nærmeste leder og den ansatte. Kommunens rutiner for registrering av sykefravær fastslår at arbeidstaker plikter å melde om sykefravær til nærmeste leder første sykefraværsdag. Personlrådgiver sa at det skal ringes til leder slik at første oppfølgingsamtale kan tas på dag 1. I følge de interne rutinene skal meldingen gis på den mest praktiske måten for den syke arbeidstakeren. «*F.eks pr. telefon og bekreftes skriftlig snarest mulig*» (Internkontroll – rutiner for registrering av sykefravær, ingen dato).

Når arbeidstaker melder om sykdom håndteres ulike typer fravær ulikt:

- Melding om f.eks. influensa og annen kortvarig sykdom med avklart forløp: Ingen videre oppfølging
- Melding om fravær som f.eks. fall o.l.: Ber den ansatte komme til samtale så snart det er mulig, avklarer hva den ansatte kan gjøre

Personlrådgiver mener at dette gjøres likt på enhetene, og får ikke tilbakemeldinger på at det ikke fungerer. Hun sier at hun ikke kan gjøre annet enn å stole på at ledere gjør det de sier at de gjør, men kan ikke garantere at ikke et og annet tilfelle glipper igjennom. Responsen revisor har fått fra tillitsvalgte og verneombud tyder på at det er ulik praksis rundt om på avdelingene.

Erfaringen i kommunen viser at det er viktig å bevisstgjøre både enhetsledere og leger om hvordan kommunen ønsker å arbeide med sykefravær. Det har vært viktig å fokusere på restarbeidsevne, og det har vært viktig å bevisstgjøre de som skal vurdere denne. Rådmann og personlrådgiver opplyser at legene i kommunen er flinke med graderte sykemeldinger.

Personlrådgiver og rådmann påpeker at den enkelte ansatte må skjønne at de på tross av skade eller sykdom kan gjøre en jobb for kommunen. Dette handler om holdninger som må innarbeides blant arbeidstakere, og handler blant annet om at sykdom ikke bare er en privatsak.

Kommunens rådgiver i NAV trekker særlig frem sykehjemmet og hjemmetjeneste når det gjelder gode oppfølgingsrutiner. De benytter seg av muligheter for samarbeid og tilrettelegging på tvers av avdelingen, og har derfor maks utnyttelse av restarbeidsevne. De geografiske forholdene kan vanskeliggjøre slikt samarbeid i andre områder som i Susendal og Varntresk spesielt.

#### 4.2.2 Dialogmøter og oppfølgingsplan

Formelle oppfølgingsamtaler gjennomføres etter 4 uker. I møtet deltar arbeidstaker, arbeidsgiver, NAV, eventuelt tillitsvalgt, lege er med hvis det er naturlig. Det kan være vanskelig å få med leger som ikke har tilhold i Hattfjelldal. Noen ganger kan det også være vanskelig å få ned arbeidstaker, men dette løser seg som oftest om kommunen ber NAV om å kalle inn til møtene.

På dialogmøte 1 etter 7 uker deltar arbeidstaker, arbeidsgiver og bedriftshelsetjenesten (med mindre det er åpenbart unødvendig). Oppfølgingsplan sendes NAV før NAV kaller inn til dialogmøte 2 innen 26 ukers sykefravær. Ved dialogmøter i NAV-regi skriver NAV referat og sender ut. Dette er i henhold til regelverket. Revisor har ikke dobbeltsjekket disse opplysningene da det er NAVs ansvar og dette prosjektet har et annet fokus.

På møtene gjennomgås Oppfølgingsplanen, og det blir enighet om det videre arbeidet samt neste møte. Oppfølgingsplaner legges i personalmapper når vedkommende er tilbake på jobb. Regelverket åpner for at den aktuelle sykdomssituasjonen kan vurderes i forhold til om det har noen hensikt å utarbeide oppfølgingsplaner. Det samme gjelder gjennomføring av dialogmøter. Det ble også nevnt eksempel på et tilfelle der det først etter 6 måneder var blitt ansett som hensiktsmessig å utarbeide plan.

Revisor har fått se eksempler på oppfølgingsplaner utarbeidet av kommunen. Personlrådgiver opplyser at kommunen vanligvis benytter seg av en mal utarbeidet av NAV, men at det i noen sammenhenger er mer hensiktsmessig å skrive et rent referat når det er mange aktører til stede. Revisor har sett eksempler på de ulike metodene kommunen bruker.

Oppfølgingsplaner skal etter loven inneholde vurdering av arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne, aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, bistand (for eksempel fra bedriftshelsetjenesten og NAV) og plan for videre oppfølging. Avtalene av begge typene inneholder referat fra hva den sykemeldte arbeidstakeren tenker om egen helse og fremtidig arbeid / muligheter for tilrettelegging. De inneholder også vurdering av arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne, aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, bistand og plan for videre oppfølging.

Alle enhetslederne som svarte på revisors epostundersøkelse sier at de følger kommunens rutiner for oppfølging av sykemeldte med dialogmøter og oppfølgingsplan. Oppfølgingssamtaler og dialog med den sykemeldte trekkes frem av tillitsvalgte og verneombud som eksempler på hva som fungerer godt i sykefraværarbeidet.

#### 4.2.3 Tilrettelegging og tiltak.

I mål- og handlingsplan for IA-avtalen er det omtalt en «tilretteleggingsbank» som revisor får opplyst var tenkt å fungere som en samling av arbeidsoppgaver som kunne utføres av sykemeldte. Her skulle man ha en oversikt over diverse arbeidsoppgaver som var tiltenkt de sykemeldte. På denne måten kunne de sykemeldte gjort nyttige arbeidsoppgaver som var mer tilpasset deres sykdom. Tilretteleggingsbanken ble det imidlertid ikke noe av. Revisor får opplyst at organisasjonen er såpass liten at man stort sett har oversikt over om det er behov for at en ansatt skal kunne få prøve seg på en annen avdeling. Dersom det er snakk om en prøve for varig tilrettelegging av annet arbeid, håndteres det annerledes enn om det er snakk om en midlertidig, tidsavgrenset ordning. Kommunen har derfor vurdert det dit hen at det ikke er hensiktsmessig å lage en tilretteleggingsbank enda.

Som en del av epostundersøkelsen har en del av lederne og tillitsvalgte/verneombud valgt å nevne tilretteleggingstiltak som brukes. Under de nevnte tiltakene:

- Tekniske hjelpemidler / avlastende utstyr
- Fordeling av arbeidsmengde
- Benytte bedriftshelsetjenesten
- Bytte av vakter
- Tilrettelegging iht. ergonomi
- Motivasjon til å bruke restarbeidsevne
- Tilrettelegging i form av rutiner

Flere av enhetslederne nevnte spesielt at de fulgte opp sykefravær i henhold til IA-avtalen, og at tilrettelegging og bruk av restarbeidsevne var i fokus hos dem.

Lederne av helseenhetene trekker alle frem at omsorgsyrket er fysisk tungt og at det derfor kan være utfordrende å tilrettelegge for lettere arbeidsoppgaver. Eksempler på å tilrettelegge i denne sektoren er blant annet bytte av vakter og ergonomiske hjelpemidler. En enhetsleder svarer: «Prøver å legge til rette uten eller med egenmelding/sykemelding, ved behov skaffes hjelpemidler/ tilrettelegging iht. ergonomi samt legge til rette i oppgaver. Ellers motivasjon for å bruke restarbeidsevnen deres på en god måte». Kommunens kontaktperson i NAV trekker særlig frem PRO-tjenestene som gode på oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte. Blant de tillitsvalgte i samme sektor blir også tilrettelegging i form av tekniske hjelpemidler og fordeling av arbeidsmengde for å unngå ujevn belastning nevnt som viktige faktorer i sykefraværsarbeidet.

### 4.3 Vurdering

Revisor har fått opplyst at kommunen gjennomfører dialogmøter med arbeidstaker etter 7 og 26 ukers sykefravær (og eventuelt flere om det trengs). Det påpekes til revisor at man er fleksibel, og at man ved et tilfelle har ventet i 6 måneder med å innkalle til oppfølgingsmøte fordi det ikke var hensiktsmessig før. På disse møtene gjennomgås tidligere planer, det diskuteres arbeidstakers helsesituasjon og eventuelle tiltak. Det lages også nye oppfølgingsplaner i disse møtene. Dette er i henhold til regelverket.

Revisor har sett eksempler på oppfølgingsplaner utarbeidet av kommunen. Det benyttes to ulike maler for oppfølgingsplanene; NAVs mal og en referattype hvor det skrives et referat fra møtet. I begge typene oppfølgingsplaner er det skissert hva den sykemeldte tenker om egen helse og eventuell tilrettelegging. Revisor oppfatter dette som at krav til at oppfølgingsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker er oppfylt.

Revisor har sett eksempler på de ulike metodene kommunen bruker for oppfølgingsplaner. Begge utgavene inneholder en vurdering av arbeiderstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, aktuelle tilretteleggingstiltak og plan for videre oppfølging. Oppfølgingsplanene oppfyller kravene i loven.

Revisor har blitt forelagt bevis på at dialogmøter og oppfølgingsplaner blir dokumentert. Dette oppfyller revisjonskriteriet om dokumentasjon.

Både enhetsledere, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjenesten og NAV trekker frem oppfølgingsamtaler og -møter som det kommunen er spesielt gode på. Revisor forstår det slik at oppfølgingen av sykemeldte har vært noe som kommunen har vært opptatte av.

I kommunens IA-avtale er det skissert en «tilretteleggingsbank» som skulle fungere som en oversikt over ulike oppgaver som kan utføres av personer med redusert arbeidsevne for en periode. Revisor har fått opplyst at denne ikke ble noe av. Dette er et brudd på et av revisjonskriteriene. Det kan imidlertid være hensiktsmessig å bruke ressursene som skulle blitt brukt til å administrere tilretteleggingsbanken til andre tiltak, og slik revisor oppfatter det har kommunen tatt et bevisst valg her. Dette oppfatter revisor som positivt, gitt at et alternativt opplegg er velfungerende.

Bruk av tekniske hjelpemidler i arbeidet, fordeling av arbeidsmengde og bytte av vakter er etter revisors vurdering eksempler både på at kommune legger til rette og iverksetter tiltak overfor ansatte med redusert arbeidsevne. I de oppfølgingsplanene revisor har fått forelagt er det også nevnt hvorvidt tilrettelegging er hensiktsmessig eller ikke, noe revisor tolker som at kommunen hensyntar enkeltmedarbeiderens behov. Det virker negativt på vurderingen at hovedverneombud ikke mener at kommunen er flinke nok til å tilrettelegge for stress og psykisk sykdom.

#### 4.4. Konklusjon

Informasjon revisor har fått fremlagt tyder på at Hattfjelldal kommune i stor grad oppfylder sin plikt til oppfølging av sykefravær. At kommunen etter en samlet vurdering ikke har gjennomført tiltak om tilretteleggingsbank, påvirker etter revisors mening ikke det samlede inntrykket av at kommunen arbeider godt med oppfølging av sykemeldte.



## 5. ANBEFALINGER

Hattfjelldal kommune bør:

- Sørge for at alle vernerundene i kommunen blir gjennomført årlig.
- Påse at det forebyggende arbeidet vektlegges likt i hele kommunen

## 6. RÅDMANNENS KOMMENTARER

En foreløpig rapport ble sendt på høring til rådmannen i Hattfjelldal kommune 07.03.17. KomRev Trøndelag IKS mottok svar fra rådmannen 22.03.17. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 2) .

Revisor har korrigert faktafeil i tråd med tilbakemeldingene fra rådmannen. Som en følge av dette har revisor fjernet anbefalingen «kommunen bør sørge for at arbeidsmiljøutvalget oppfyller minimumskravet i loven når det gjelder antall møter». Revisor har videre endret formuleringen i kapitel 4.2.3 «Kommunen har derfor bestemt at de ikke skal gjennomføre tilretteleggingsbanken slik den er skissert i handlingsplanen» til «Kommunen har derfor vurdert det dit hen at det ikke er hensiktsmessig å lage en tilretteleggingsbank enda». Høringssvaret har ut over dette ikke medført endringer i rapporten.

## KILDER

LOV 2005-06-17 nr. 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

LOV 1997-02-28 nr. 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven)

FOR 1996-12-06 nr. 1127: Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften).

FOR 1977-04-29 nr. 07: Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Interne kriterier:

Hattfjelldal kommune: Intervju med rådmann og personalrådgiver

Hattfjelldal kommune: Epostintervju sendt ut til alle ledere med personalansvar

Hattfjelldal kommune: Epostintervju sendt ut til alle tillitsvalgte og verneombud

Hattfjelldal kommune: Medarbeiderundersøkelse 2016

Hattfjelldal kommune: Medarbeiderundersøkelse 2014

Hattfjelldal kommune: Medarbeiderundersøkelse 2012

Hattfjelldal kommune: Utviklingsplaner medarbeiderundersøkelse 2016

Hattfjelldal kommune: Utviklingsplaner medarbeiderundersøkelse 2014

Hattfjelldal kommune: Avtale om et inkluderende arbeidsliv, mål og tiltak 2015-2018

Hattfjelldal kommune: Avtale om et inkluderende arbeidsliv, mål og tiltak 2013- 2015

Hattfjelldal kommune: Internkontroll – rutiner for registrering av sykefravær

Epostintervju sendt til kommunens kontaktperson i NAV arbeidslivsenter

# VEDLEGG 1

## UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

### **Revisjonskriterier forebygging av sykefravær**

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven § 3-1 et ansvar for å sikre at det er tatt hensyn til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet, og for å sørge for at det blir utført systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) på alle plan i virksomheten. Dette skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og tillitsvalgte.

Arbeidsmiljøloven har i § 6-1 blant annet følgende bestemmelser om verneombud:

- Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud.
- Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig.)
- Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet.

Arbeidsmiljøloven har i § 3-3 blant annet følgende bestemmelser

- Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Pleie- og omsorgstjenester i institusjon og rengjøringsvirksomhet skal være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.
- Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver; arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsmiljølovens §§7-1 og 7-2 har bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg, her heter det blant annet at i virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.

Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9
- Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggarbeider, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeid
- Helse og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Etter internkontrollforskriften har arbeidsgiver et ansvar for å sikre at virksomhetens aktiviteter blir planlagt, organisert, utført og holdt ved like i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.<sup>2</sup> Det blir spesielt stilt krav til systematisk arbeid med oppfølging av sykefravær. Etter regelverket skal helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet bl.a. omfatte følgende:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

Et slikt HMS-system skal ifølge Arbeidstilsynet beskrive rutiner og tiltak som kan forebygge utstøting og arbeidsrelatert sykdom, og arbeidsgiver har et ansvar for å legge til rette for at arbeidstakere med ulike helseforutsetninger skal kunne være i arbeid.

Samtidig peker både arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften på at HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Den inngåtte samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har som målsetting at sykefraværet skal reduseres, frafall fra arbeidslivet skal hindres og arbeidstakere skal stå lenger i jobb etter fylte 50 år. Kommunen skal i henhold til avtalen utarbeide aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen.

### **Revisjonskriterier oppfølging av sykefravær**

Arbeidsmiljøloven § 4-6 har blant annet følgende bestemmelser:

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med

---

<sup>2</sup> Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter

mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.

I tillegg har folketrygdloven i § 25 følgende bestemmelse: Arbeidsgiver plikter å utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte etter arbeidsmiljøloven og delta i dialogmøte etter folketrygdloven.

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig.

Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven.

Hattfjelldal kommune har selv utarbeidet ulike tiltak i henhold til Avtale om et inkluderende arbeidsliv, mål og tiltak 2015-2018, hvor et tiltak er : «opprette en «Tilretteleggingsbank», dvs. en oversikt over ulike oppgaver som utføres av personer med redusert arbeidsevne for en periode».

#### **Oppsummert til revisjonskriterier:**

- Kommunen skal ha en overordnet plan for HMS-arbeidet.
  - Det skal være beskrevet rutiner og tiltak for forebygging av sykefravær, herunder målsettinger (IA)
  - Kommunen skal ha verneombud
  - Kommunen skal foreta årlige vernerunder før 15.juni
  - Kommunen skal ha arbeidsmiljøutvalg
- Arbeidsmiljøutvalget skal
- behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
  - behandle saker om etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeid

- hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.
- Kommunen skal ha bedriftshelsetjeneste og kommunen skal kontakte denne når risikoforholdene tilsier det
- Oppfølgingsplan skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker
- Oppfølgingsplanene må følge kravene i loven
  - Skal inneholde:
    - Vurdering av arbeidsoppgaver og arbeidsevne
    - Tiltak i arbeidsgivers regi
    - Tiltak med bistand fra myndighetene
    - Plan for videre oppfølging
- Kommunen skal dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter.
- Kommunen skal tilrettelegge og gjennomføre tiltak for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- Det skal opprettes en «Tilretteleggingsbank» med oversikt over oppgaver som kan utføres av personer med redusert arbeidsevne en periode.

# VEDLEGG 2

## RÅDMANNENS HØRINGSSVAR



**Hattfjelldal kommune**  
**Sentraladministrasjonen**

KomRev IKS

Unntatt offentlighet § 5 Utsett innrykk

Deres ref.:	Vår ref.:	Saksbehandler:	Arkivkode:	Dato:
	17/2211	Anne Haugberg	FE - 216	22.03.2017

### Svar på høringsutkast forvaltningsrevisjon om sykefravær

Det vises til deres brev av 06.03.2017 vedr. utkast til forvaltningsrevisjon om sykefravær.

Rapporten inneholder noen faktafeil som bør rettes opp, disse er:

- 1) Arbeidsmiljøutvalget hadde i 2016 4 møter slik loven krever. Møtene ble avholdt som følger: 04.04.2016, 31.05.2016, 08.09.2016 og 01.12.2016. Vedlagt følger kopi av protokoll fra samtlige møter.
- 2) Under punkt 4.2.3 – Tilrettelegging og tiltak første ledd siste punktum heter det: «Kommunen har derfor bestemt at de ikke skal gjennomføre tilretteleggingsbanken slik den er skissert i handlingsplanen.» Administrasjonen har så langt ikke funnet det hensiktsmessig å lage en tilretteleggingsbank, siden vi har god oversikt over virksomhetens muligheter for tilrettelegging.

Rådmannen anser for øvrig rapporten som et godt hjelpemiddel i virksomhetens videre arbeid med å få redusert sykefravær, og vil sørge for at anbefalingene i rapporten bli iverksatt.

Med hilsen

  
Stian Skjærvik  
rådmann

  
Anne Haugberg  
personalerådgiver







Postadresse: Postboks 2565, 7735 Steinkjer  
Hovedkontor: Fylkets Hus, Steinkjer  
Tlf. 994 01 480  
[www.krt.no](http://www.krt.no)