

OPPFØLGINGSRAPPORT

VÅLER KOMMUNE

2020

Tiltak og rutiner for reduksjon og forebygging av sykefravær

Innhold

1	Innledning	3
2	Gjennomføring av undersøkelsen	3
	2.1 Oppfølgingskriterier	3
	2.2 Metode og datagrunnlag	4
3	Revidere kommunens elektroniske HMS-system	5
4	Anskaffelse av et mer helhetlig varslingsystem	6
5	Gjøre interne varslingsrutiner tilgjengelig i HMS-håndboken	7
6	Sikre at arbeidsmiljøutvalget ivaretar de lovpålagte oppgavene	8
7	Revidere kommunens resultat- og aktivitetsmål for sykefraværarbeidet.	9
8	Kartlegge sammensetningen av sykefraværet	10
9	Sette fokus på at fristene i rutine for sykefraværsoppfølging følges opp	12
10	Konklusjon	14
11	Dokumentliste	15

1 Innledning

Revisjonen gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjektet «Tiltak og rutiner for reduksjon og forebygging av sykefravær» i Våler kommune i 2018. Rapporten fra revisjonen ble behandlet i kontrollutvalget i sak 18/23 den 28.11.2018, og i kommunestyret i sak 14/19 den 13.06.2019.

Forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 5 fastslår at kontrollutvalget skal påse at kommunestyrets vedtak om forvaltningsrevisjoner blir fulgt opp, og skal rapportere til kommunestyret om vedtaket er fulgt opp.

Kommunestyret vedtok i sak 14/19 at kommunestyrets vedtak skulle følges opp med en oppfølgingsrapport levert av revisjonen. Rapporten skal behandles av kontrollutvalget og kommunestyret.

Revisjonen vil takke kommuneadministrasjonen for samarbeidet i forbindelse med gjennomføring av oppfølgingsundersøkelsen.

2 Gjennomføring av undersøkelsen

2.1 Oppfølgingskriterier

Formålet med oppfølgingsundersøkelsen er å kontrollere om kommunestyrets vedtak i forbindelse med forvaltningsrevisjonsrapporten er fulgt opp. Kommunestyret fattet følgende vedtak i sak 14/19:

- A. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapport «Tiltak og rutiner for reduksjon og forebygging av sykefravær» til orientering, og ber administrasjonen følge opp rapportens 7 anbefalinger og iverksette anbefalte tiltak.
- B. Kontrollutvalget følger opp kommunestyrets vedtak ved å få forelagt oppfølgingsrapport fra Indre Østfold kommunerevisjon IKS et år etter at revisjonsprosjektet er behandlet i kommunestyret.

Kommunestyret ba administrasjonen om å følge opp revisjonsrapportens anbefalinger. I denne oppfølgingsrapporten beskrives det hvordan anbefalingene er arbeidet med, og revisjonen gjør en vurdering av i hvilken grad administrasjonen har fulgt opp anbefalingene.

Anbefalingene i rapporten lyder som følger:

1. Revisjonen anbefaler kommunen å revidere sitt elektroniske HMS-system, alternativt vurdere anskaffelse av et nytt system. Dette med mål om å skape et helhetlig oppslagsverk for kommunens ansatte. HMS-systemet bør være tilpasset kommunens virksomhet og interne rollefordeling, og inneholde kommunens gjeldende målsetninger, risikovurderinger og handlingsplaner.
2. Revisjonen anbefaler kommunen i forbindelse med vurderingen av HMS-systemet, vurdere anskaffelse av et mer helhetlig varslingsystem som ivaretar ansattes behov for avviksvarsling.
3. Revisjonen anbefaler kommunen å gjøre interne varslingsrutiner tilgjengelig i HMS-håndboken.
4. Revisjonen anbefaler kommunen å sikre at arbeidsmiljøutvalget i kommunen ivaretar de lovpålagte oppgavene i arbeidsmiljølovens § 7-2.
5. Revisjonen anbefaler kommunen å revidere sitt resultatmål og sine aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet, med mål om å over tid oppnå en varig reduksjon i sykefraværet.

6. Revisjonen anbefaler kommunen å kartlegge sammensetningen av sykefraværet, med et spesielt fokus på å avdekke og motvirke arbeidsrelatert fravær.
7. Revisjonen anbefaler kommunen å sette fokus på at fristene i rutine for sykefraværsoppfølging følges opp, slik at fraværet følges opp med dialog og tiltak på et tidlig tidspunkt.

2.2 Metode og datagrunnlag

Revisjonen ba i e-post til kommunedirektøren datert 05.06.2020 om en redegjørelse for hvilke tiltak som er iverksatt som følge av anbefalingene. Revisjonen ba også om at eventuelle iverksatte tiltak dokumenteres, for eksempel ved at utarbeidede rutiner, kartlegginger, referater eller lignende dokumentasjon ble lagt ved redegjørelsen.

Kommuneadministrasjonen v/ stabssjef HR og administrasjon har i brev til revisjonen datert 15.09.2020 redegjort for fremdrift på kommunens oppfølging av de vedtatte anbefalingene. Revisjonen fulgte opp med enkelte oppfølgingsspørsmål i e-post av 09.10.2020, svar fra administrasjonen ble mottatt i brev datert 23.10.2020.

Revisjonen har også mottatt følgende dokumentasjon i forbindelse med dialogen med administrasjonen:

- IA: handlingsplan 2020.
- Overordnet handlingsplan IA.
- Mandat Varslingsrutiner.
- Rutine varsling.
- Varslingsrutiner – skjema.
- Sykefraværsoppfølging – Våler kommune.
- 4 AMU protokoller fra 2019/2020.
- Sykefraværsstatistikk fra 2018, 2019 og 2020.

Revisjonen har gjennomført vurderinger på bakgrunn av administrasjonens redegjørelse og relevant oversendt dokumentasjon.

Kommunedirektøren har fått anledning til å uttale seg om denne oppfølgingsrapporten før behandlingen i kontrollutvalget, det har ikke innkommet noen uttalelse innen tidsfrist.

3 Revidere kommunens elektroniske HMS-system

Anbefaling 1: Kommunen bør revidere sitt elektroniske HMS-system, alternativt vurdere anskaffelse av et nytt system. Dette med mål om å skape et helhetlig oppslagsverk for kommunens ansatte. HMS-systemet bør være tilpasset kommunens virksomhet og interne rollefordeling, og inneholde kommunens gjeldende målsetninger, risikovurderinger og handlingsplaner.

3.1 Bakgrunn

I revisjonsrapporten ble det konkludert med at kommunen hadde et forbedringspotensial i tilknytning til det forebyggende arbeidet med sykefravær, spesielt i forbindelse med å etablere et hensiktsmessig internkontrollsystem for HMS.

Bakgrunnen for dette var at kommunen hadde gått til anskaffelse av et elektronisk HMS-system som revisjonen vurderte hadde mangler som førte til at det ikke fungerte tilfredsstillende opp mot forventningene. HMS-håndboken var i for liten grad kjent blant ansatte i kommunen, og av de som kjente til den, oppga halvparten at de opplevde den som lite dekkende for HMS-arbeidet. Revisjonen vurderte at dette utgjorde en risiko for at ansatte ikke var godt nok kjent med sine plikter og rettigheter fastsatt i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. At ansatte opplevde at håndboken ikke var dekkende, kunne medføre at de ikke benyttet den, og dermed at nytteverdien av et slikt verktøy ble redusert.

Håndboken var etter revisjonens vurdering for lite tilpasset strukturen til en kommune, og den beskrev ikke hvilke strategier Våler som kommune ønsket å legge vekt på i sitt HMS-arbeid. Et systematisk HMS-arbeid fordrer jevnlig oppdateringer av systemet. Dette gjelder ikke bare i tilknytning til nytt lovverk, men også at sentrale handlingsplaner, risikovurderinger og evalueringer gjøres tilgjengelig for kommunens ansatte, og at kommunens måloppnåelse evalueres og at målsetninger revideres. Revisjonen bemerket at dersom systemet ikke oppdateres i tråd med løpende endringer, kan dette gi ansatte grunn til å tvile på om informasjonen som er oppgitt er riktig. Dokumentasjon og revidering er av avgjørende viktighet i et HMS-system, og følger av krav i internkontrollforskriftens § 5.

3.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at gode avviksrutiner handler om å sjekke ut hva som har skjedd, identifisere hvorfor det skjedde, rette opp forholdet å sørge for at det ikke gjentar seg. Gjennom avvikssystemet Simployer som de bruker i dag, er det enkelt å følge opp forbedringspunkter. Systemet er brukervennlig og avvik kan registreres via smarttelefon. Ved hjelp av denne kan det legges ved dokumentasjon i form av bilder.

Kommunens HMS-system Simployer er ifølge administrasjonen et fullgodt HMS system som brukes i flere av landets kommuner. Alle ansatte i Våler kommune skal ha tilgang til systemet. Systemet oppdateres sentralt med gjeldende lovverk og kompletteres med egne rutiner.

Administrasjonen oppgir at de tror at revisjonens funn baserer seg på manglende opplæring og implementering ute i virksomhetene. Alle lederne har gjennomført opplæring, i tillegg har leverandøren av systemet hatt fellesopplæring med ledere, tillitsvalgte, verneombud og personer i sentrale stillinger i Våler kommune. Allikevel ser administrasjonen at systemet ikke er godt nok implementert i hele organisasjonen. Deres vurdering er at dette er utfordringen, mer enn selve systemet.

Administrasjonen har likevel besluttet å vurdere et nytt system og oppgir at dette er basert på at de ønsker seg bedre rutiner på internkontroll generelt. I forbindelse med dette ser administrasjonen på mulighetene for å anskaffe et bedre helhetlig system. Dette arbeidet er startet opp og det er satt en dedikert person til å jobbe med dette.

3.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen vurderer det som positivt at administrasjonen oppgir at systemet oppdateres sentralt med gjeldende lovverk og kompletteres med egne rutiner, men kan ikke se at kommunen oppgir at de har tilpasset systemet til kommunens virksomhet og interne rollefordeling. Revisjonen vurderer det som viktig at systemet oppdateres i tråd med løpende endringer, og at ansatte er kjent med håndboken. Administrasjonen oppgir at systemet ikke er godt nok implementert i virksomhetene, og mener dette er utfordringen mer enn selve systemet. Funnene i forvaltningsrevisjonsrapporten pekte også i retning av at systemets innhold ikke var tilstrekkelig tilpasset kommunen, etter revisjonens oppfatning er det en sammenheng mellom hva man legger inn av innhold i et slikt system og i hvilken grad man lykkes med implementeringen av systemet. Innholdet må oppleves som nyttig og relevant opp mot det arbeidet som gjøres av kommunens ansatte på daglig basis.

Revisjonen har anbefalt kommunen om å vurdere å anskaffe et nytt system som et alternativ til å revidere sitt nåværende elektroniske HMS-system. Kommunen har redegjort for at det er igangsatt en vurdering av et nytt system da kommunen ønsker seg bedre rutiner på internkontroll, og at de ser på muligheten til et mer helhetlig internkontrollsystem. Med bakgrunn i at kommunen er i gang med å vurdere et nytt system konkluderer revisjonen med at arbeidet med anbefaling 1 er påbegynt, men ikke ferdigstilt.

4 Anskaffelse av et mer helhetlig varslings-system

Anbefaling 2: Kommunen bør i forbindelse med vurdering av HMS-systemet, vurdere anskaffelse av et mer helhetlig varslingsystem som ivaretar ansattes behov for avviksvarsling.

4.1 Bakgrunn

Revisjonen ble igjennom intervju og gjennom enkelte innspill fra ansatte i spørreundersøkelsen gjort oppmerksom på at det eksisterer et ønske om et mer helhetlig avvikssystem for både HMS-avvik og avvik på rutineoppfølging (fag/yrkesspesifikke avvik).

4.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at de vurderer et helhetlig avviks- og varslingssystem i forbindelse med vurderingen av et mer helhetlig internkontrollsystem (jamfør anbefaling 1).

4.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen vurderer det som positivt at kommunen har startet arbeidet med å vurdere et nytt avvik- og varslingssystem i forbindelse med at kommunen ønsker seg et mer helhetlig system for internkontroll. Med bakgrunn i dette konkluderer revisjonen med at anbefaling 2 er påbegynt, men ikke ferdigstilt.

5 Gjøre interne varslingsrutiner tilgjengelig i HMS-håndboken

Anbefaling 3: Kommunen bør gjøre interne varslingsrutiner tilgjengelig i HMS-håndboken.

5.1 Bakgrunn

I forvaltningsrevisjonsrapporten fremmet revisjonen en anbefaling om at kommunen burde gjøre interne varslingsrutiner tilgjengelig i HMS-håndboken. Bakgrunnen for dette var at revisjonen i årsberetning for 2017 fant at det var opprettet varslingsrutiner i kommunen, men at disse ikke fremgikk av HMS-håndboken. Revisjonen vurderte at varslingsrutiner var en naturlig del av HMS-internkontrollen, og at rutinene derfor burde gjøres tilgjengelig som en del av HMS-håndboken.

5.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at Våler kommune har utarbeidet nye og reviderte varslingsrutiner. Dette ligger tilgjengelig for alle ansatte i deres HMS-system og på intranett. Her er det beskrevet detaljert hvordan man varsler og hvordan dette blir ivaretatt. Varslingsrutinene er drøftet med tillitsvalgte og godkjent i partsammensattutvalg 10. september 2020.

Administrasjonen har oversendt revisjonen dokumentene *Mandat og saksbehandling for internt varslingsutvalg*, *Retningslinjer for intern varsling Våler kommune* og skjema for *Intern varsling*. Anbefalingen er knyttet opp mot å gjøre varslingsrutinen tilgjengelig i HMS-håndboken, revisjonen har derfor ikke gjort nærmere kontroller av disse dokumentenes innhold.

5.3 Revisjonens vurderinger

Med bakgrunn i at administrasjonen oppgir at Våler kommune har utarbeidet nye og reviderte varslingsrutiner som er tilgjengelig for alle ansatte i HMS-systemet og på intranett, konkluderer revisjonen med at anbefaling 3 er fulgt opp.

6 Sikre at arbeidsmiljøutvalget ivaretar de lovpålagte oppgavene

Anbefaling 4: Kommunen bør sikre at arbeidsmiljøutvalget i kommunen ivaretar de lovpålagte oppgavene i arbeidsmiljølovens § 7-2.

6.1 Bakgrunn

I forvaltningsrevisjonsrapporten fremmet revisjonen en anbefaling om at kommunen bør sikre at arbeidsmiljøutvalget (AMU) i kommunen ivaretar de lovpålagte oppgavene jf. arbeidsmiljøloven § 7-2. Revisjonen vurderte det som viktig at arbeidsmiljøutvalget fikk tilstrekkelig med ressurser til å gjennomføre møter og andre aktiviteter som et bidrag til å styrke HMS-internkontrollen. Revisjonen vurderte at arbeidsmiljøutvalget burde øke sitt aktivitetsnivå.

AMU skal ivareta en rekke oppgaver i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet, og er et av de fremste forumene der ledelse, hovedverneombud og andre ansatte kan møtes og diskutere arbeidsmiljømessige utfordringer. AMU skal utføre et sett med konkrete lovpålagte oppgaver som angår HMS-internkontroll i kommunen, og det er arbeidstilsynets oppfatning at det bør avholdes minimum 4 møter i året for å ivareta disse oppgavene. Revisjonen vurderte det som usannsynlig at disse oppgavene i sin helhet ble ivaretatt ut fra et aktivitetsnivå på 1-2 møter i året, som var praksis i Våler kommune ved tidspunktet for revisjonen.

6.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen skriver i sin redegjørelse at Våler kommune tilstreber å sikre at arbeidsmiljøutvalget (AMU) ivaretar de lovpålagte oppgavene i arbeidsmiljøloven § 7-2. De har jevnlige og planlagte møter i AMU der de tar opp saker som har betydning for arbeidsmiljøet, HMS spørsmål, arbeidstidsordninger, rapporter fra avviksmeldinger osv. Bedriftshelsetjenesten deltar på AMU-møtene.

Revisjonen ba i e-post datert 09.10.20 om å få oversendt protokoller/ referater fra AMU-møtene for 2019 og frem til dags dato. Revisjonen mottok svar fra kommunen 23.10.20, der det var vedlagt fire AMU-protokoller. En av disse protokollene var fra 2019, og tre protokoller var fra 2020. Administrasjonen opplyste også om at neste planlagte møte i AMU var berammet 5. november 2020. Revisjonen ser av de oversendte protokollene at AMU blant annet har behandlet sykefraværmiljø, varslingsrutiner, avviksstatistikk med mer.

6.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen vurderer at kommunen per oktober 2020 har økt sitt aktivitetsnivå i arbeidsmiljøutvalget sammenlignet med slik det var under arbeidet med forvaltningsrevisjonsprosjektet. Arbeidstilsynets syn er fortsatt i dag at det normalt skal avholdes minst 4 møter hvert år¹. Bakgrunnen for dette er blant annet at det er relativt mange lovpålagte oppgaver som utvalget skal ivareta.

Slik revisjonen vurderer det, ser det ut til at kommunen ligger godt an til å nå en normal minimumshyppighet for møter i AMU inneværende år, noe som er en indikasjon på at de lovpålagte oppgavene i større grad blir ivaretatt. Dette er imidlertid et tema som krever et kontinuerlig fokus fra kommunen over lengre

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/> (25.11.20)

tid, det er viktig å ha fokus på de lovpålagte oppgavene som AMU skal ivareta og planlegge antallet møter og innholdet i møtene i tråd med dette.

Basert på overnevnte vurdering er det revisjonens konklusjon at anbefaling 4 er fulgt opp.

7 Revidere kommunens resultat- og aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet.

Anbefaling 5: Kommunen bør revidere sitt resultatmål og sine aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet, med mål om å over tid oppnå en varig reduksjon i sykefraværet.

7.1 Bakgrunn

Revisjonen vurderte at kommunen hadde fulgt opp målet om sykefravær i daværende IA-avtale, ved å sette et resultatmål om et maksimalt sykefravær i kommunen (8,0 %) og aktivitetsmål for å nå dette målet. Sykefraværsstatistikken i rapporten fra 2. tertial 2018 viste en nedgang i sykefraværet til totalt 7,7 %. Revisjonen påpekte imidlertid at sykefraværet hadde vært en del høyere over tid i den perioden kommunen var bundet av forrige IA-avtale (2014-2018), og at det derfor var knyttet usikkerhet til om den siste reduksjonen i fravær var en gevinst av kommunens arbeid eller et utslag av tilfeldigheter.

Etter revisjonens vurdering gjenstod det derfor å se om kommunen hadde oppnådd noe varig reduksjon i sykefraværet over tid. Revisjonen vurderte at dette burde føre til at kommunens ledelse, arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste reflekterte over de tiltakene som kommunen hadde valgt for IA-arbeidet, slik at arbeidet kunne forbedres.

Kommunen hadde gjennom handlingsplanen for IA-arbeidet fastsatt aktivitetsmål for å redusere fraværet. Mange ansatte oppga i spørreundersøkelsen at kommunen la til rette for ansattes behov i ulike livsfaser. Revisjonen vurderte at kommunen hadde gode tiltak for å tilrettelegge for både seniorer og gravide. Kommunen hadde derimot få konkrete tiltak for å hindre frafall og øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne. Kommunen oppga imidlertid at de la til rette ved behov. Revisjonen vurderte at aktivitetsmålene hos ansatte ikke var tilstrekkelige, siden de var mer rettet inn på å gi generell tilrettelegging hos ansatte som har/ får nedsatt funksjonsevne, og ikke rettet mot å tilrettelegge for at kommunen skulle kunne ta imot flere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

7.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at Våler kommune har satt et resultatmål for sykefravær på 7,0 % i 2020. De oppgir at dette muligens kan være litt ambisiøst med tanke på tilstanden og Korona-utfordringene kommunen har hatt i 2020. Resultatmålet ligger i HMS håndboken. Administrasjonen oppgir også at de sammen med NAV har opprettet et virksomhetsteam. Virksomhetsteamet har hatt 2 møter så langt, og her deltok ledere, verneombud og tillitsvalgte. Målet med dette er ifølge administrasjonen at de sammen med NAV skal arbeide aktivt inn mot virksomheter der det er høyt sykefravær. I tillegg er bedriftshelsetjenesten inne som ressurs både på enkeltsaker og i virksomheter hvor administrasjonen ser at det er et behov. Kommunen utarbeider hvert år en handlingsplan sammen med bedriftshelsetjenesten slik at de sammen kan jobbe mest mulig hensiktsmessig for å redusere sykefraværet.

Administrasjonen oversendte i forbindelse med sin redegjørelse «IA handlingsplan – Våler Kommune» for 2020, revisjonen ser at planen inneholder revidert måltall for sykefravær samt tiltak for å nå målet.

Revisjonen ba i e-post datert 09.10.20 om å få oversendt sykefraværstatistikk fra 2019 og så langt i 2020, dette mottok vi av kommunen 23.10.20. Av statistikken ser revisjonen at man i 2019 landet på 8,3 % sykefravær totalt, dette er noe høyere enn målet kommunen opererte med når forvaltningsrevisjonen ble gjennomført. Det er også noe høyere enn det totale fraværet i 2018 (7,7 %). Det oppgis i tilknytning til statistikken at hovedårsakene til sykefraværet i hovedsak skyldtes muskel/skjelett plager (35,0 – 38,7 %) og lettere psykiske lidelser (13,2 – 20,2%). Det oppgis også at årsakene til sykefraværet hovedsakelig var forhold utenfor arbeidsplassen, og at fraværet i liten grad var arbeidsrelatert. Statistikken fra 2. tertial 2020 viser at Våler kommune totalt hadde en fraværspersent på 7,2 %.

7.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen ser det som positivt at kommunen har opprettet et virksomhetsteam sammen med NAV der målet er å arbeide aktivt inn mot virksomheter der det er høyt sykefravær. Våler har revidert sitt måltall for sykefravær i den retning at det nå er skjerpet sammenlignet med tidligere og har fastsatt målet og tiltak i egen handlingsplan. Sykefraværstatistikken viser at Våler kommune siden 2018 og frem til 2. tertial 2020 har hatt en relativt stabil fraværspersent på mellom 7,2 og 8,3 prosent. Fraværet per 2. tertial 2020 har nærmet seg kommunens måltall. Det gjennomsnittlige tallet for legemeldt sykefravær for kommuner i Norge var 7,0 % i 2. kvartal 2020² (inkl. egenmeldt fravær kan tallet være høyere). Slikt sett har Våler kommune nærmet seg gjennomsnittet for norske kommuner, noe revisjonen anser som en positiv utvikling.

Revisjonen konkluderer basert på ovennevnte vurdering at anbefaling 5 er fulgt opp.

8 Kartlegge sammensetningen av sykefraværet

Anbefaling 6: Kommunen bør kartlegge sammensetningen av sykefraværet med et spesielt fokus på å avdekke og motvirke arbeidsrelatert fravær.

8.1 Bakgrunn

I forvaltningsrevisjonsrapporten la revisjonen frem forskningsfunn fra Sintef (2016) som hadde undersøkt hvor mye av langtidssykefraværet i Norge som var arbeidsrelatert. Der hadde de kommet frem til at rundt 20 prosent av det totale sykefraværet kunne antas å være arbeidsrelatert. Forhold som revisjonen avdekket i Våler kommune, særlig gjennom spørreundersøkelsen der sykmeldtes erfaringer ble kartlagt, kunne tyde på at kommunen hadde et arbeidsrelatert fravær som lå over denne andelen. Et flertall av respondentene i spørreundersøkelsen som oppga at de hadde opplevd arbeidsrelatert fravær, oppga stort arbeidspress som årsak. Revisjonen vurderte det som uheldig at mange opplevde sykdom som var arbeidsrelatert. Revisjonen anbefalte derfor kommunen å kartlegge sykefraværet i større grad, for å avdekke

² <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/hovedtrekk-i-sykefravaret--status-2020/> (25.11.20)

arbeidsrelatert sykefravær. Revisjonen vurderte at dette ville gi kommunen et bedre kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvor tiltak skal iverksettes og på hvilken måte.

8.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at de gjennom sitt samarbeid med NAV kan gå tidlig inn på hvert enkelt sykefraværstilfelle og identifisere om det er arbeidsrelatert og hvordan de arbeider for eventuelt å motvirke dette. Administrasjonen oppgir at de hele tiden har tett dialog med NAV og mener at de har gode rutiner for oppfølging av sykefravær.

Revisjonen ba i e-post datert 09.10.20 om å få oversendt en nærmere redegjørelse for hvordan administrasjonen mente at samarbeidet med NAV førte til en bedre samlet oversikt over arbeidsrelatert fravær enn tidligere, og hvordan denne kunnskapen brukes til å motvirke/forebygge slikt fravær. Revisjonen spurte også om administrasjonen kunne si noe om hvor stor andel av fraværet som per i dag er arbeidsrelatert, og hvordan dette har utviklet seg siden forvaltningsrevisjonsrapporten ble behandlet.

Administrasjonen oppgir i sitt svar 23.10.20 at de hadde satt et nytt resultatmål i sykefraværarbeidet, og oversendte en oversikt som viste hvordan administrasjonen skulle jobbe med sykefraværarbeidet i samarbeid med NAV fremover (*Overordnet handlingsplan IA*). Videre oppga administrasjonen at dersom sykefraværet var arbeidsrelatert må arbeidstaker krysse av for dette på sykemeldingen, og at dette gjøres i svært liten eller ingen grad. Administrasjonen la vekt på at for å fange opp arbeidsrelatert fravær utenom dette, måtte kommunen som arbeidsgiver ha tett dialog med arbeidstaker i oppfølgingsprosessen. Administrasjonen oppgir at de jobber aktivt med lederne og presiserte viktigheten av å følge opp og sjekke ut om fravær er arbeidsrelatert. Administrasjonen oppgir at de per i dag ikke har fått noen tilbakemeldinger som tyder på at det eksisterer arbeidsrelatert fravær i kommunen. Det har heller ikke NAV fått noen tilbakemeldinger om.

Ifølge administrasjonen jobber de tett ute på virksomhetene sammen med NAV Arbeidslivssenter Øst-Viken. Selv om NAV er bundet av taushetsplikten når det gjelder diagnoser som ligger til grunn for fravær, kan administrasjonen likevel få indikasjoner på om det er noe de bør foreta seg i arbeidsmiljøet. NAV ALS Øst-Viken jobber også i samarbeid med STAMI med et kartleggingsverktøy som kartlegger risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Dette verktøyet kan ifølge administrasjonen gi kommunen en indikasjon dersom det er høy score på belastende/ikke belastende oppgaver/arbeidsmiljø, og om det gir indikasjoner på om belastningen er arbeidsrelatert. NAV har startet opp et pilotprosjekt på dette nå, og vil kjøre dette for hele barnehagesektoren i Våler kommune.

8.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen vurderer at administrasjonen har jobbet aktivt med å identifisere arbeidsrelatert fravær blant annet gjennom samarbeid med NAV der det har vært fokus på å identifisere arbeidsrelatert fravær tidlig i det enkelte tilfelle. Det er lagt planer for samarbeidet med NAV, og det er også et kartleggingsverktøy på trappene som kan gi kommunen en dypere innsikt i arbeidsmiljøet og mulig arbeidsrelatert fravær. Revisjonen anser dette som en positiv utvikling. Revisjonen vurderer også at det kan eksistere en risiko for at det underrapporteres på arbeidsrelatert fravær i kommunen. Dette på bakgrunn av at kommunen får ingen eller svært få tilbakemeldinger om fravær som er arbeidsrelatert i dag, samtidig som revisjonens funn i forvaltningsrevisjonsrapporten indikerte et relativt høyt arbeidsrelatert fravær i Våler for noen år tilbake. Kommunen bør med grunnlag i dette fortsette og videreutvikle sitt arbeid med å kartlegge fraværet fra

forskjellige innfallsvinkler, for å få en mest mulig komplett oversikt over de forholdene som ligger til grunn for sykefraværet.

Revisjonen konkluderer med bakgrunn i ovennevnte vurdering at arbeidet med å følge opp anbefaling 6 er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Revisjonen legger vekt på at kartlegging for å avdekke og motvirke arbeidsrelatert fravær er noe som krever et kontinuerlig fokus.

9 Sette fokus på at fristene i rutine for sykefraværsoppfølging følges opp.

Anbefaling 7: Kommunen bør sette fokus på at fristene i rutine for sykefraværsoppfølging følges opp, slik at fraværet følges opp med dialog og tiltak på et tidlig tidspunkt.

9.1 Bakgrunn

I forvaltningsrevisjonsrapporten vurderte revisjonen at sykmeldte i all hovedsak opplevde å bli godt ivare tatt av nærmeste leder i oppfølgingsprosessen, men at dette avtok noe etter hvert som sykefraværsperioden strakk seg ut i tid. Funnene indikerte at en del sykmeldte ikke mottok oppfølgingsplan og ikke deltok på dialogmøte innen fristen. Revisjonen vurderte på bakgrunn av dette at kommunen burde sette fokus på at fristene i tidsplanen ble fulgt fremover. Et økt fokus ville etter revisjonens oppfatning bidra til at sykefraværet ble fulgt opp tidlig, noe som kunne bidra til å redusere langtidsfraværet i kommunen.

9.2 Administrasjonens redegjørelse

Administrasjonen oppgir i sin redegjørelse at de har utarbeidet gode rutiner og at de opplever det som viktig å ha jevnlig fokus på sykefraværsarbeidet. De har nedfelt i deres rutiner at fravær skal være en fast post på alle ledermøter og møter med tillitsvalgte. De har også sykefravær på agendaen i arbeidsmiljøutvalget. I utarbeidelsen av virksomhetsplan med NAV er både ledere og tillitsvalgte med i prosessen hvor de sammen utarbeider ny handlingsplan for oppfølging. Administrasjonen oppgir at de mener Våler kommune er på god vei med sykefraværsarbeidet og oppfølging av sykemeldte. Gjennomført revisjon og samarbeidet kommunen har med NAV har gitt de et ytterligere fokus.

Revisjonen ba i e-post datert 09.10.20 om å få en nærmere redegjørelse om funnet i rapporten om at sykemeldte opplevde at oppfølgingen avtok noe etter hvert som sykefraværsperioden strakk seg ut i tid, var noe som administrasjonen drøftet eksempelvis i forbindelse med ny virksomhetsplan og/eller handlingsplan for oppfølging.

I svar mottatt 23.10.20 oppga administrasjonen at de hadde klare frister for hvordan lederne skal følge opp sykefraværet, og at dette var nedfelt i oppfølgingsrutinene for sykefravær. Videre oppga administrasjonen at de nå var inne i en ny fase hvor de jobber tett ute på virksomhetene.

9.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonen ser at kommunen er i gang med handlingsplan for oppfølging sammen med tillitsvalgte, ledere og NAV. Videre oppgir kommunen at de har utarbeidet gode rutiner der det er nedfelt klare frister for ledere som har ansvar for oppfølging av sykefraværet. Revisjonen vurderer dette som positivt.

Revisjonen vil presisere at det ikke er presentert dokumentasjon fra administrasjonens side eller gjort kontrollhandlinger fra revisjonens side som kan vise om ansatte faktisk opplever at fristene i større grad blir overholdt nå enn tidligere. Det anbefalingen imidlertid ber kommunen om å gjøre, er å holde fokus på oppfølgingsarbeidet og fristene. Revisjonens vurdering er at kommunen gjennom sitt arbeid har rettet fokus mot dette.

Revisjonen konkluderer med bakgrunn i ovennevnte vurdering at anbefaling 7 er fulgt opp.

10 Konklusjon

Revisjonen har i denne rapporten vurdert om og i hvilken grad kommunestyrets vedtak i sak 14/19 er fulgt opp. Revisjonen har kommet frem til at 4 av 7 av anbefalingene er fulgt opp. De resterende 3 anbefalingene konkluderer revisjonen med at er påbegynt, men ikke ferdigstilt.

På bakgrunn av funn og vurderinger i denne rapporten vurderer revisjonen at kommunen bør jobbe videre med å:

- Se på muligheten for å anskaffe et mer helhetlig internkontrollsystem som inkluderer et system for rapportering av avvik og varsling.
- Kartlegge sykefraværet/arbeidsmiljøet med mål om å avdekke og motvirke arbeidsrelatert fravær.

Østre Viken Kommunerevisjon IKS
Rolvøy, 02.12.2020

Bjørnar Bakker Eriksen (sign.)
oppdragsansvarlig revisor

Monica Thunem (sign.)
forvaltningsrevisor

Casper Støten (sign.)
forvaltningsrevisor

11 Dokumentliste

1. Redegjørelse- oppfølging av forvaltningsrevisjon «Tiltak og rutiner for reduksjon og forebygging av sykefravær», datert.15.09.2020, med følgende dokumentasjon:
 - a) IA Handlingsplan 2020.
 - b) Mandat varslingsrutiner.
 - c) Rutine varsling.
 - d) Sykefraværsoppfølging- Våler kommune.
 - e) Varslingsrutiner – Skjema.

2. Svar på oppfølgingsspørsmål – oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 14/9 – forvaltningsrevisjonsprosjekt, datert 23.10.2020, med følgende dokumentasjon:
 - a) Overordnet handlingsplan IA.
 - b) 4 AMU protokoller fra 2019/2020: 11.12.2019, 25.02.2020, 26.05.2020 og 11.12.2020.
 - c) Sykefraværsstatistikk fra 2018, 2019 og 2020.