

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Strand kommune, 2024



INNHOOLD

Oppdraget	4
Sammendrag.....	5
Kommunedirektørens kommentar	7
1 Kunnskapsstatus.....	11
1.1 Sykefravær og arbeidsmiljø	13
1.2 Revisjonskriterier	14
1.3 Avgrensning og metode	14
1.4 De utvalgte enhetene: Bakgrunnsinformasjon	16
2 Nøkkeltall.....	17
2.1 Sykefravær	17
2.2 Kostnader	19
3 Forebygging av sykefravær.....	20
3.1 Revisjonskriterier	22
3.2 Kommunens kvalitetssystem	22
3.3 Systematisk HMS-arbeid	23
3.3.1 Risikovurderinger	23
3.3.2 Rapportering og håndtering av avvik	25
3.3.3 Vernerunde og medarbeidersamtaler	30
3.3.4 Samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte og deres representanter	30
3.3.5 Kjennskap til rutiner	33
3.4 Nærværsarbeid	34
3.4.1 Ledelse.....	35
3.4.2 Nærværskultur	37

3.4.3	Samarbeidspartnere.....	39
3.4.4	Forankring av fraværs- og nærværsarbeidet	41
3.4.5	Arbeidsmiljø	41
3.5	Arbeidsrelatert sykefravær.....	44
3.6	Vurdering	47
3.7	Anbefalinger	50
4	Oppfølging av sykefravær.....	50
4.1	Revisjonskriterier	51
4.2	Sykefraværsoppfølging i praksis.....	52
4.2.1	Første kontakt	52
4.2.2	Videre oppfølging.....	53
4.2.3	Tilrettelegging.....	55
4.2.4	Oppfølgingsplan og dialogmøte	56
4.2.5	Samarbeidspartnere.....	57
4.2.6	Oversikt over fraværet	58
4.3	Vurdering	58
4.3.1	Anbefalinger	59
5	Konklusjon.....	59
6	Vedlegg.....	61

OPPDRAGET

Bestilling

Kontrollutvalget i Strand kommune bestilte 09.02.2023 en forvaltningsrevisjon om forebygging og oppfølging av sykefravær.

Formål

Oppfølging av sykefravær er viktig for å få den sykemeldte så tidlig som mulig tilbake i arbeid. Dersom man imidlertid lykkes med å forebygge sykefravær, kan dette bidra til å unngå (deler av) sykefraværet i utgangspunktet. Formålet med prosjektet er derfor å undersøke kommunens systematiske arbeid med både forebygging og oppfølging av sykefravær.

Problemstillinger

- Hvordan jobber kommunen med å forebygge og redusere sykefravær?
 - I hvilken grad er det etablert systemer og tiltak for å styrke arbeidsmiljøet og fremme en nærværskultur?
 - I hvilken grad er arbeidet forankret i ledelsen?
- I hvilken grad blir sykemeldte ansatte fulgt opp i samsvar med lovverket og kommunens egne rutiner?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom kommunen og andre involverte, som eksempelvis NAV, bedriftshelsetjenesten, fastleger og verneombud?

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Miriam Rashidi. Arbeidet og rapporten er kvalitetssikret av leder for forvaltningsrevisjon Silje Nygård.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjekter har vært å undersøke kommunenes systematiske arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse for ansatte i kommunalområdene Omsorg og Opplæring, og har valgt ut fire virksomheter for nærmere undersøkelse: Bekkevegen barnehage, Tau ungdomsskole, Institusjon, og Omsorgstjenester demente. I tillegg til spørreundersøkelsen har de viktigste datakildene i prosjektet vært intervjuer med ledere, ansattrepresentanter, administrasjonen og samarbeidspartnere. I tillegg har vi gjennomgått saksmappene til totalt fem sykemeldte, fordelt på to virksomheter.

Hovedinntrykk

- Det er store variasjoner på tvers av virksomhetene knyttet til det systematiske HMS-arbeidet
- Arbeid med å forebygge og følge opp sykefravær, er i stor grad avhengig av den enkelte leders prioritering og kapasitet
- Mappgjennomgang viser at de lovpålagte kravene i sykefraværsoppfølgingen ikke blir fulgt

Det systematiske forebyggingsarbeidet

Arbeidsgiver plikter å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt. Dette inkluderer blant annet å utarbeide risikovurderinger, med tilhørende planer og tiltak, sikre at avvik blir meldt og fulgt opp, og at verneunder og medarbeidersamtaler blir gjennomført. Gjennomgangen viser store variasjoner knyttet til utarbeidelse av risikovurderinger, gjennomføring av verneunder og medarbeidersamtaler, og bruk av avvikssystemet. Manglende rapportering av HMS-avvik tilskrives blant annet manglende opplæring, usikkerhet knyttet til hva som er HMS-avvik og en opplevelse av at avvik ikke blir behandlet. Kommunen har et årshjul med internkontrollaktiviteter som lederne skal følge. Det ser ikke ut til at virksomhetenes oppfølging av årshjulet blir etterspurt av kommunens støtteapparat. Vi mener at kommunen har et forbedringspotensial i gjennomføringen av det systematiske HMS-arbeidet.

Oppfølging av sykefravær

Kommunen har ikke overordnede sykefravær rutiner som sikrer lik forståelse av ansattes rettigheter og plikter, og arbeidsgivers plikter. Slik det jobbes i dag er det i stor grad opp til den enkelte leders prioritering og kapasitet hvordan de jobber med å forebygge og følge opp sykefravær. Gjennomgang av dokumentasjonen i fem sykefraværssaker viser at de lovpålagte fristene for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og innkalling til dialogmøte ikke har blitt overholdt. Informasjonen i oppfølgingsplanene er også mangelfull.

Etter vår vurdering forsøker lederne å tilrettelegge så langt det er mulig, hensyntatt kollegaenes belastning¹, budsjett og forsvarlig drift. Enkelte ledere opplever at ansatte ikke alltid er villige til å vurdere tilrettelegging når de har blitt sykemeldte.

Kommunen tar ut sykefraværstatistikk, fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær, ikke fordelt på korttids- og langtidsfravær slik forskriften krever. Virksomhetslederne skal kvartalsvis rapportere til personal- og organisasjonsavdelingen på utviklingen i sykefraværet og hvilke tiltak de har igangsatt. Sykefravær er fast sak i arbeidsmiljøutvalget, men er ikke tema i kommunedirektørens ledermøte eller i kommunalsjefens ledermøter.

Samarbeidspartnere

I 2021 tok kommunen initiativ til et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, med mål om å bidra til økt nærvær og å bedre kunnskapen hos ansatte og ledere om rettigheter, plikter, roller og ansvar gjennom Innsatsteamet. Mange virksomheter har fått bistand fra Innsatsteamet, men NAV Arbeidslivssenter opplever at arbeidet ikke er godt nok forankret i kommuneledelsen, ved at virksomhetene ikke i tilstrekkelig grad følger opp arbeidet. Det kan se ut til at kommuneledelsen ikke har erkjent hvor viktig deres oppfølging av samarbeidet er for å få en varig endring.

Det interne samarbeidet med verneombudene fungerer godt, men det varierer i hvor stor grad samarbeidet er systematisert. Arbeidsmiljøutvalget har faste møter med en fast møteagenda, mens det i enkelte virksomheter kun avtales møter ved behov.

Anbefalinger

Vi anbefaler kommunen å:

- sikre at risikovurderinger blir gjennomført og at disse inkluderer vurderinger knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- sikre at ansatte får opplæring i avvikssystemet og en forståelse av hva som er HMS-avvik
- sikre at det gjennomføres årlige vernerunder og medarbeidersamtaler
- i større grad forankre nærværs- og sykefraværarbeidet på alle nivå i organisasjonen
- sikre at minstekrav i oppfølging av sykemeldte arbeidstakere blir overholdt og dokumentert
- føre statistikk over sykefravær etter sykefraværets lengde

¹ Arbeidsgiver skal i henhold til arbeidsmiljøloven tilrettelegge «så langt det er mulig». Det betyr at arbeidsgiver må gjøre en konkret vurdering hvor flere forhold veies opp mot hverandre. Tilretteleggingsplikten går ikke så langt at tilrettelegging for én arbeidstaker går på bekostning av andre arbeidstakers arbeidsforhold eller oppgaver.

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

Mottatt per e-post 14.02.2024

Rogaland Revisjon sin rapport avdekker viktige funn som gir god veiledning for videre arbeid. Rapporten beskriver et systematisk arbeid som utføres, men som ikke viser igjen i dokumentert skriftlighet. Det hadde for øvrig vært nyttig om rapporten også i oppsummeringen sa noe om arbeidet som gjøres, ettersom det er tale om en forvaltningsrevisjon som skal se på helheten og ikke en avviksrapport.

I tillegg til de forbedringspunktene som er beskrevet nedenfor vil kommunedirektøren vise til at det i dag er flere ulike nærværprosjekter som pågår. Et prosjekt som kan nevnes “En bra dag på jobb” er gjennomført eller er under gjennomføring i flere virksomheter innen omsorg og i alle de kommunale barnehagene. Kommuneoverlegen har også igangsatt dialog med alle legene ift å jobbe med mer nærvær for de gravide ansatte. Dette er en gruppe ansatte som har høyt sykefravær i Strand, og kommunedirektøren ønsker å se nærmere på tiltak og tilrettelegging slik at disse kan stå lenger i jobb i svangerskapet.

Sykefraværet i Strand er betydelig høyere enn måltallet på 5% som er vedtatt for kommunen, men også lavt sammenlignet med andre kommuner i Rogaland.

Under følger kommunedirektørens kommentarer til Rogaland Revisjon sine forslag til forbedringspunkter.

Sikre at risikovurderinger blir gjennomført og at disse inkluderer vurderinger knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

HMS og kvalitetsansvarlig sender påminnelser via e-post til lederne for å fylle ut skjema for internkontrollrapportering. Denne praksisen viser at det eksisterer en struktur for å samle inn informasjon om internkontroll, men rapporten avdekker mangelfull oppfølging for å sikre at rapportene blir levert i tide.

Ytterligere tiltak:

- Gjennomføre opplæring for ledere knyttet til krav og utarbeidelse av risikovurderinger, herunder også vurderinger av fysisk og psykisk arbeidsmiljø
- Påse at rutiner for risikovurderinger inkluderer involvering av ansatte
- Gjennomgå status for årshjulsoppgaver i HMS i kommunedirektørens ledermøte

- Oppfordre ansatte og ledere til å benytte webinarne som finnes i vårt internkontrollsystem Compilo

Sikre at ansatte får opplæring i avvikssystemet og en forståelse av hva som er HMS-avvik.

Det kommer frem at avviksrapporteringen varierer, til tross for at kommunen har et etablert system. Årsakene til manglende avviksrapportering identifiseres som manglende opplæring, usikkerhet rundt HMS-avvik, og en opplevelse av at avvik ikke blir tilstrekkelig behandlet. Dette understreker behovet for opplæring og enda tydeligere retningslinjer for avviksrapportering.

Ytterligere tiltak:

- Kommunen vil fortsette arbeidet med opplæring for alle ansatte i bruk av avvikssystemet, tydeliggjør hva som klassifiseres som HMS-avvik, og sørge for at alle blir kjent med Compilo og forstår viktigheten av å rapportere avvik. Dette vil bidra til økt rapportering.
- Gjennomføre informasjonskampanjer og gjennomganger av HMS-rutinene på personalmøter for å sikre at alle ansatte er kjent med rutinene og forstår deres betydning.
- Styrke opplæring i bruk av Compilo til ansatte, verneombud og ledere om riktig bruk av Compilo for rapportering og oppfølging av avvik

Sikre at det gjennomføres årlige vernerunder og medarbeidersamtaler.

Det er implementert rutiner og årshjul der alle virksomheter gjennomfører årlige vernerunder og medarbeidersamtaler. Forvaltningsrevisjonen har avdekket at prosessene likevel ikke alltid etterfølges i tråd med rutiner og krav. Arbeidet kan styrkes gjennom tydeligere kommunikasjon om viktigheten av disse prosessene.

Forbedringsforslag/ ytterligere tiltak

- Sikre at virksomhetslederne tar i bruk i enda større grad digitalt skjemaet som er tilgjengelig i Compilo for å effektivisere og standardisere dokumentasjonen av vernerunder. Dette vil sikre enkel tilgang, oppdatering og sporbarhet av gjennomførte vernerunder.
- Opplæring i bruk av Compilo til ansatte, verneombud og ledere om riktig bruk av Compilo for rapportering og oppfølging av avvik etter vernerunder. Dette vil sikre at alle involverte har nødvendig kompetanse for å utnytte systemet til fulle. Compilo tilbyr gratis webinarer med ulike tema, virksomhetslederne bør oppfordre sine ansatte til å delta på disse webinarne.
- Gjennomgå status for årshjulsoppgaver i HMS i kommunedirektørens ledermøte.

I større grad forankre nærværs- og sykefraværsarbeidet på alle nivå i organisasjonen.

Innsatsteamet i Strand møtes jevnlig og har som formål å øke nærværet. Kommunedirektør, personalsjef, tillitsvalgt, verneombud, kommuneoverlege, NAV arbeidslivsenter og NAV Strand deltar i møtene, hvor utvikling i sykefravær, status for nærværsprosjekter og nye tiltak diskuteres.

Det er for 2024 planlagt et felles løft innen ledelse og kultur i nærværsarbeid. Det skal gjennom året avholdes fire samlinger hvor NAV Arbeidslivssenter vil bistå.

- Mål: Heve kunnskapsnivået med sikte på økt nærvær. Økt nærvær gir bedre kvalitet på tjenesten vi leverer, i tillegg til økonomisk gevinst.
- Målgruppe: Kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere, hovedtillitsvalgte, plasstillitsvalgte, hovedverneombud og verneombud.
- Samlinger:
 - o Kick-off, 20.3.24
 - o «Samtalen som verktøy for god dialog (den vanskelige samtalen)», 24.4.24
 - o «Tilrettelegging og medvirkning», 4.9.24
 - o «Oppfølgingsplan som dynamisk verktøy i sykefraværsoppfølgingen», 12.11.24

Utvikling i sykefraværet legges inn som sak hver måned i kommunedirektørens og kommunalsjefenes ledermøter i 2024. Målet er å redusere sykefraværet til 5 %.

Sikre at minstekrav i oppfølging av sykemeldte arbeidstakere blir overholdt og dokumentert.

Kommunedirektøren har utarbeidet sykefraværsrutiner. Disse skal gjennomgås i møte med alle lederne i løpet av kort tid. Lederne skal deretter ha en gjennomgang med sine ansatte for å klargjøre reglene.

Kommunedirektøren har utarbeidet en rutinebeskrivelse som viser hvordan dokumentasjon ifm sykefravær skal utarbeides og dokumenteres. All dokumentasjon skal ligge i den ansattes personalmappe i arkivsystemet.

Føre statistikk over sykefravær etter sykefraværets lengde.

Alle lederne fikk den 4.1.24 opplæring i uttak av sykefraværsrapporter fra vårt digitale system. Det er tilrettelagt for en rapport som viser sykefraværet slik:

Visma HRM sykefraværsrapport	Dager
Egenmeldt	1-8 dager
Sykemeldt	1-16 dager
Sykemeldt	mer enn 16 dager
Sykemeldt	mer enn 40 dager
Sykemeldt	mer enn 60 dager
Totalt fravær	egenmeldt og sykemeldt

Lederne har anledning til å ta ut rapport som viser fravær på et hvert tidspunkt. Det vil med dette bli lettere for ledere å følge med på utvikling i sykefraværet, og gjøre nødvendige tiltak ved behov.

Nevnte rapporter vil også bli lagt frem for AMU.

1 KUNNSKAPSSTATUS

Sykefravær, arbeidsmiljø og et inkluderende arbeidsliv har over flere år stått høyt på den politiske agendaen. Den første IA-avtalen² mellom regjeringen og partene i arbeidslivet ble inngått i 2001 og er fornyet flere ganger siden. IA-avtalen har som mål å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. En reduksjon i sykefraværet har mange fordeler, både for den enkelte virksomhet som skal levere kvalitativt gode og stabile tjenester, og for den enkelte syke arbeidstakeren som raskere kan komme tilbake i jobb dersom gode tiltak settes i verk. Det vil også være fordeler for kollegene og deres arbeidsmiljø at de får sykmeldte kolleger tilbake på jobb. Et lavt sykefravær har dessuten økonomiske fordeler for den enkelte virksomhet og samfunnet ellers.

Kommunene har et høyere sykefraværet enn privat og statlig sektor. PROBA-samfunnsanalyse fikk i 2016 i oppdrag fra KS å undersøke forskjeller i sykefraværet mellom sektorer. Funnene kan tyde på at forskjellen mellom sektorene skyldes ulik sammensetning av ansatte og oppgaver. Kjønn, alder, yrke og næring er faktorer som påvirker sykefraværet. Kommunal sektor er kvinnedominert, og vi vet at kvinner har et høyere sykefravær enn menn.³ Sykefraværet i kommunen varierer mellom ulike tjenestesektorer. Sykefraværet er høyere innen helse og omsorg og barnehager enn f.eks. i administrasjonen. KS påpeker også i sin kommentar til sykefraværet i kommunene i 2022 at endringer i andelen årsverk i de ulike sektorene har betydning for utviklingen i det samlede sykefraværet⁴. Demografisk utvikling og politisk prioritering har de siste årene gitt en sterk årsverksvekst i sektorene med høyt sykefravær sammenlignet med sektorene med lavt sykefravær. Denne økningen i årsverk medfører en økning i sykefraværet, selv om sykefraværet i sektorene ikke har økt.

Sykefravær er et komplekst felt som påvirkes av faktorer på ulike nivåer. Tabellen under viser eksempler på hvilke faktorer det kan være:

² Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått første gang i 2011 mellom partene i arbeidslivet, staten som arbeidsgiver og regjeringen. Avtalen ble senest fornyet 01.01.2019. Kilde:

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/

³ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravaret-i-kommunal-og-privat-sektor/>

⁴ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravaret-i-kommunesektoren-var-koronapreget-ogsa-i-2022/>

Tabell 1: Faktorer som kan påvirke sykefravær

Individnivå	Virksomhetsnivå	Samfunnsnivå
<ul style="list-style-type: none"> • Fysisk og psykisk helse • Vurdering av helseplager • Vurdering av arbeidsevne • Holdning til fravær • Jobbengasjement, motivasjon og mestringsfølelse • Personlig økonomi 	<ul style="list-style-type: none"> • Fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø <ul style="list-style-type: none"> ○ Fysisk tungt arbeid ○ Sosial støtte ○ Lederstøtte ○ Emosjonelle krav ○ Avklarte roller • Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Demografi (kjønn, utdanning, alder, geografi) • Helsevesenet • Forventinger

Kilde: Lien, L. 2013. «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus. Fafo-notat 2013:02.

Tabellen illustrerer kompleksiteten i sykefravær og at løsninger ligger på ulike nivåer. Samtidig viser forskningen at mange av risikofaktorene er knyttet til trekk ved arbeidet og forhold på den enkelte arbeidsplass.

«Saman om» sykefravær

I forbindelse med utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune»⁵ ble det utarbeidet en kunnskapsstatus⁶, en gjennomgang av norske, svenske og danske studier som kunne bidra til å belyse sykefravær og nærvær. Forskningen viser at godt sykefraværs- og nærværsarbeid er krevende. Det finnes ingen beste praksis eller oppskrift for hvordan man skal gå frem for å redusere fraværet eller øke nærværet. Gjennomgangen viste at følgende faktorer er viktige når man skal jobbe med sykefravær- og nærværsarbeid:

- Sykefraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som må være godt forankret på alle nivåer i organisasjonen – politisk ledelse, administrativ ledelse og virksomhetsledelse
- Sykefraværs- og nærværsarbeid må være en del av virksomhetens overordnede strategier, målbeskrivelser og struktur
- Medvirkning og involvering av ansatte og tillitsvalgte/verneombud er viktig for å lykkes
- Sykefraværs- og nærværsarbeid må baseres på grundig kartlegging og analyse av problemene i virksomheten før man setter i gang tiltak
- Tiltakene må tilpasses egen virksomhets utfordringer
- Man bør evaluere effekten av tiltakene man prøver ut
- Gode oppfølgingsrutiner er viktig, det samme er tilrettelegging og fleksibilitet

⁵ Utviklingsprogrammet var et samarbeid mellom Kommunal- og regionaldepartementet, KS, LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne. Kunnskapsstatusen er basert på norske, svenske og danske studier.

⁶ Lien, L. 2013. «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus. Fafo-notat 2013:02.

- Sykefraværarbeidet må komme til uttrykk gjennom tiltak som dialog mellom arbeidsgiver og syke og friske arbeidstakere
- Samarbeid med andre aktører er viktig for å bidra til å skape gode rutiner for både forebygging og oppfølging av sykefravær. Samarbeid med bedriftshelsetjenesten ser særlig ut til å ha positiv effekt

1.1 SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSMILJØ

Som vi allerede har vært inne på er sykefravær et komplekst fenomen som påvirkes av mange ulike forhold: sosiale, økonomiske, individuelle og arbeidsmiljømessige. Arbeid vil i mange tilfeller være helsebringende, også for personer med helseplager. Et godt arbeidsmiljø kan også beskytte mot og forebygge uhelse. Samtidig er sammenhengen mellom arbeidsmiljøforhold og plager og sykdommer godt dokumentert. Den vanligste forståelsen av at et helseproblem er arbeidsrelatert, er at det omfatter plager som er forårsaket eller forverret av arbeidet.⁷

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de mest utbredte helseplagene i befolkningen og utgjør den største delen av langtidsfraværet. Studier av den norske yrkesbefolkningen viser at ca. 23 prosent av alle sykefraværstilfeller kan knyttes til mekaniske eller ergonomiske arbeidsmiljøeksponeringer på arbeidsplassen. I tillegg kan nærmere 16 prosent av sykefraværet knyttes til psykososiale forhold på arbeidsplassen.⁸ Forskning viser at det er et betydelig potensial for å redusere sykefraværet, blant annet i arbeidet på den enkelte arbeidsplass med å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet. Det finnes mye forskningslitteratur som knytter psykiske plager til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Muskel- og skjelettlidelser kan på sin side ha sammenheng med både psykososiale faktorer og mekaniske belastninger.⁹

Hjemmetjenesten, sykehjem/pleie- og omsorgsinstitusjon, barnehage og SFO er blant topp fem næringer med høyest forekomst av arbeidsrelatert fravær, både selvrapportert og legemeldt. Tall fra STAMI¹⁰ viser til at disse næringene har både et høyere sykefraværnivå og mer uttalte utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet enn yrkesbefolkningen sett under ett. Tall fra 2019 viser blant annet at sykehjemsansatte rapporterer høyere forekomst av å være psykisk utmattet etter jobb og arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, sammenlignet med andre sysselsatte. Også barnehageansatte rapporterer om høyere forekomst av muskel- og skjelettplager. Leger/psykologer, grunnskolelærere, vernepleiere/sosialarbeidere, barnehagelærere og sykepleier

⁷ Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁸ <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/legemeldt-sykefravaer/>

⁹ Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

¹⁰ Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

er de fem yrkesgruppene som i størst grad oppgir at de opplever psykisk utmattelse etter arbeid.¹¹

1.2 REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er elementer som inneholder krav eller forventninger, og vil bli brukt til å vurdere funn i de undersøkelsene som gjennomføres. Kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av autoritative kilder innenfor det reviderte området.

I dette prosjektet har vi lagt følgende kilder til grunn for utvikling av revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
 - Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter
 - Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet
 - Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
 - §5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon
- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Kommunens retningslinjer, mål, føringer og liknende.

Ut fra disse kildene er det utledet revisjonskriterier. Revisjonskriteriene vil bli presentert i kapitelet hvor de ulike problemstillingene vil bli behandlet.

1.3 AVGRENSNING OG METODE

Prosjektet er avgrenset til å omhandle kommunens og utvalgte virksomheters arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Valg av virksomheter er basert på sykefraværstatistikk og innspill fra administrasjonen. Noen av virksomhetene har hatt relativt lagt sykefravær, mens andre har hatt vedvarende høyt sykefravær, sammenlignet med virksomhetene i sitt kommunalområde.

De utvalgte virksomhetene er Bekkevegen barnehage og Tau ungdomsskole som tilhører kommunalområdet Opplæring, og Institusjon og Omsorgstjenester demente, som tilhører kommunalområdet Omsorg. Når vi i rapporten omtaler kommunalområdene Omsorg og Opplæring omtaler vi resultatene fra spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen er nærmere omtalt under. Ellers omtaler vi funn hos de utvalgte virksomhetene konkret.

¹¹ Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

I prosjektet har vi gjennomgått relevante plandokumenter, rutiner og statistikk både på kommunenivå og virksomhetsnivå. Innledningsvis gikk vi igjennom sykefraværstatistikk og overordnede rutiner og planer som er knyttet til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, nærvær- og sykefraværarbeid. Lederne ved de utvalgte enhetene ble i tillegg bedt om å sende deres risikovurderinger og resultatet fra forrige vernerunde. For å undersøke hvordan sykemeldte har blitt fulgt opp, ba vi om å få tilsendt skriftlig dokumentasjonen i to sykefraværssaker fra hver av de utvalgte virksomhetene. Vi fikk tilsendt dokumentasjon i fem sykefraværssaker fra to av de utvalgte virksomhetene. De to siste virksomhetene oppga at de ikke hadde slik dokumentasjon tilgjengelig.

Det er gjennomført intervju med både ledelse og ansattrepresentanter (tillitsvalgte og verneombud) i de utvalgte virksomhetene, i tillegg til kommunalsjefer, hovedverneombud og representanter fra NAV og bedriftshelsetjenesten. Totalt er 19 personer intervjuet i løpet av oktober 2023. Intervjuene er verifisert. En nærmere omtale av kilder følger i rapportens vedlegg.

I perioden 13.09-27.09.2023 ble det gjennomført to nettbaserte spørreundersøkelser, utarbeidet av Rogaland Revisjon. En undersøkelse rettet mot alle ansatte i virksomhetene i kommunalområdet Omsorg og en rettet mot alle ansatte i virksomhetene i kommunalområdet Opplæring. Administrasjonen fikk tilsendt utkast til spørreundersøkelsen og slik anledning til å komme med innspill før den ble sendt ut. Vi fikk tilsendt e-postlister¹² fra administrasjonen og alle ansatte fikk en egen e-post med lenke til spørreundersøkelsen. Det ble sendt ut en påminnelse 7 dager før innsendingsfrist.

I Opplæring fikk 605 ansatte tilsendt undersøkelsen. Av disse har 185 svart, noe som tilsvarer en svarprosent på 31 prosent. Tilsvarende ble spørreundersøkelsen sendt til 672 ansatte i Omsorg, hvor 111 svarte. Dette gir en svarprosent på 17 prosent. Lavere svarprosent i Omsorg kan forklares med at det er flere ansatte i små stillingsstørrelser. Alle virksomhetene har respondenter som har besvart undersøkelsen. Det er spredning i stillingsstørrelse, utdanningsnivå og ansettelsestid blant respondentene.

En mottaker av spørreundersøkelsen meldte tilbake å ikke være ansatt i kommunen. Det utelukkes ikke at dette kan gjelde flere.

De fleste spørsmålene er formulert som påstander hvor respondenten må ta stilling til hvor enig eller uenig vedkommende er på en skala fra 1 til 5:

- 1 er «i svært liten grad»
- 2 er «i liten grad»
- 3 er «i noen grad»
- 4 er «i stor grad»

¹² E-postadressene er hentet fra kommunens lønns- og personalsystem, hvor ansatte selv har valgt hvilken e-postadresse de ønsker å få tilsendt lønsslippen. Det betyr at flere har fått tilsendt undersøkelsen på sin private e-postadresse. Det var også noen ansatte som ikke stod oppført med e-postadresse.

- 5 er «i svært stor grad»

Vår vurdering er at metodebruk og kildetilfang har gitt et tilstrekkelig grunnlag for å besvare prosjektets formål og de problemstillinger kontrollutvalget vedtok.

1.4 DE UTVALGTE ENHETENE: BAKGRUNNSINFORMASJON

Institusjon

Dette er kommunens sykehjem som har 16 langtidsplasser (sykeavdelingen), og 10 korttidsplasser (rehabiliteringsavdelingen). Rehabiliteringsavdelingen betjener også legevakttelefonen. Virksomheten er lokalisert på Jonsokberget bo- og aktivitetssenter, har en virksomhetsleder og to avdelingsledere med delegert personalansvar, og har 61 ansatte som utgjør 29,5 årsverk per desember 2023.

Omsorgstjenester demente

Omsorgstjenester demente er også lokalisert på Jonsokberget bo- og aktivitetssenter og består av fem avdelinger, med 8 beboere i hver avdeling. Den ene avdelingen er en forsterket avdeling, som oppgis å ha det største utfordringsbildet. De har også et dagsenter som er tilrettelagt for personer med demens. I tillegg til virksomhetsleder er det to avdelingsledere som har personalansvar for sine ansatte. Virksomheten har 41,4 årsverk og 79 ansatte per desember 2023.

Tau ungdomsskole

Tau ungdomsskole har 200 elever og 29 ansatte fordelt på 27 årsverk. Skolebygget er fra 1978. Ledelsen består av rektor og avdelingsleder. Avdelingsleder har ikke personalansvar, men har ansvar for vikarer, studenter, innkjøp, daglig drift og brannvern.

Bekkevegen barnehage

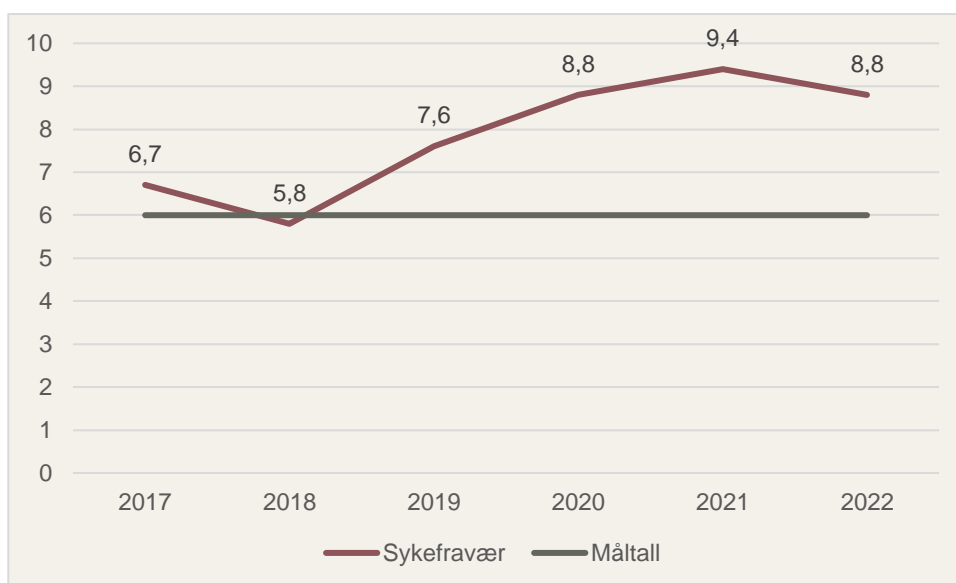
Bekkevegen barnehage består av 5 avdelinger på Jørpeland med 93 barn. Det ble i februar 2022 vedtatt av kommunen at alle som har behov for barnehageplass skal gis et tilbud innen to måneder. Av den grunn har barnehagen siden høsten 2022 også hatt en avdeling på Tau som blir benyttet til fleksibelt opptak. Her er det 20 barn. Barnehagen har en styrer, og 26 ansatte fordelt på 25,8 årsverk.

2 NØKKELTALL

2.1 SYKEFRAVÆR

Strand kommune har vært en IA-bedrift siden 2003 og har siden den gang hatt et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 6 prosent. Figuren under viser utviklingen i det totale sykefraværet i kommunen i perioden 2018 til 2022.

Figur 1: Utvikling i sykefravær 2017-2022. Oppgitt i prosent.

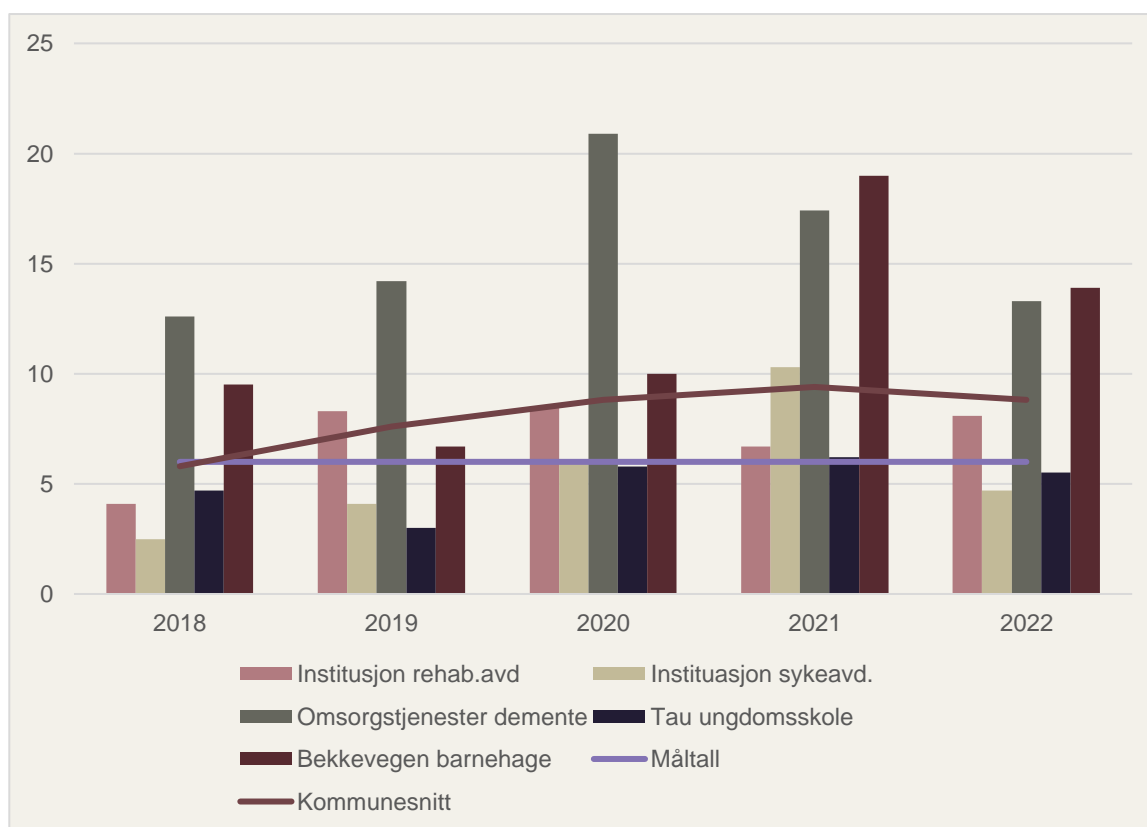


Kilde: Strand kommune

Det samlede sykefraværet i kommunen har variert mellom 5,8 og 9,4 prosent de siste fem årene. Samtidig har årene fra 2020 vært unntaksår grunnet koronapandemien. Karantene stod for mye av sykefraværet i 2020 og 2021. I årsmeldingene for 2021 og 2022 er det kommentert at «*det har vært krevende for ledere å følge opp ordinært fravær i en tid hvor det må jobbes hardt for å dekke opp ledige vakter i omsorg og ledige timer i skoler.*» I årsmelding for 2022 er det i tillegg kommentert at: «*Tilgang til vikarer har vært dårlig; noe som har gitt stor slitasje på organisasjonen.*»

Tabellen under viser utviklingen i sykefraværet for de utvalgte virksomhetene sett opp mot gjennomsnittet i kommunen totalt sett.

Figur 2: Utvikling i sykefravær 2018-2022. Oppgitt i prosent.



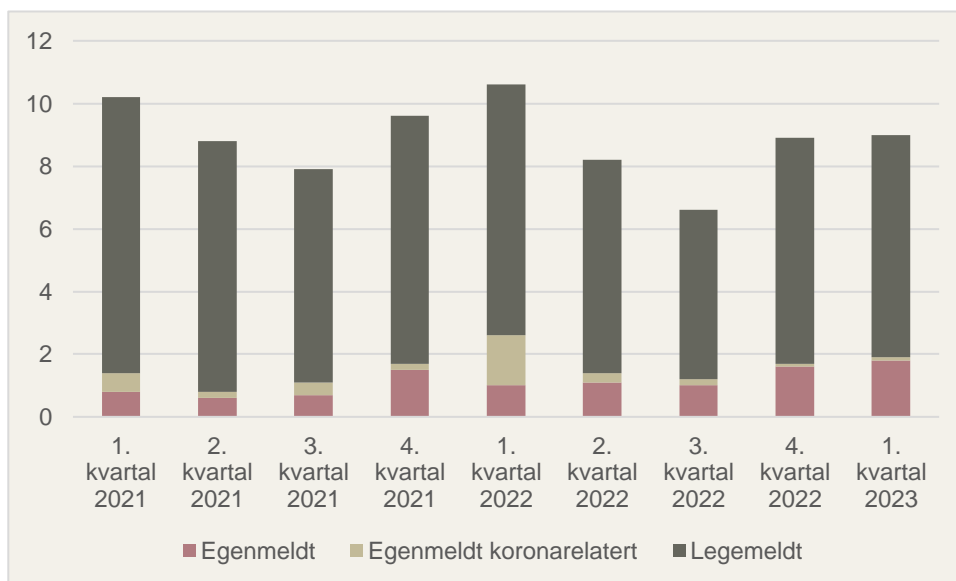
Kilde: Strand kommune

Kommunen har ingen oversikt over sykefravær fordelt på korttids- og langtidsfravær¹³, men ser på egenmeldt og legemeldt fravær per kvartal¹⁴. Figuren under viser egenmeldt og legemeldt sykefravær fra 1. kvartal 2021 til 1. kvartal 2023.

¹³ Korttidsfravær defineres som fravær på mindre enn 16 dager, og kan både være egenmeldt og legemeldt.

¹⁴ Vi ba kommunen om sykefraværstatistikk fordelt på korttids- og langtidsfravær. Statistikken vi fikk tilsendt samsvarte ikke med statistikken vi tidligere hadde fått tilsendt, som var fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær. Kommunen kunne ikke på en tilstrekkelig måte forklare korttids- og langtidsfraværet. Vi har derfor valgt å ikke bruke disse tallene i rapporten.

Figur 3: Oversikt over sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær fra 1. kvartal 2021 til 1. kvartal 2023. Oppgitt i prosent.



Kilde: Strand kommune

Figuren viser at det egenmeldte fraværet varierer mellom 0,8 prosent (2. kvartal 2021) til 2,6 prosent (1. kvartal 2022), mens det legemeldte fraværet varierer 5,4 prosent (3. kvartal 2022) til 8,8 prosent (1. kvartal 2021).

2.2 KOSTNADER

Sykefravær har flere kostnader, både økonomisk, administrativt og arbeidsmiljømessig. Tall fra NAV Arbeidslivssenter viser en oversikt over økonomiske kostnader relatert til sykefravær siste 12 måneder (3. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023). Det er ulike beregningsmetoder for kostnader knyttet til sykefravær. Her tar vi utgangspunkt i NAVs fraværskalkulator, som opererer med en kostnad på 2 600 kr per dagsverk.

I tabellen under ser vi kostnadene for hele Strand kommune, og tjenesteområdene Omsorg, og Opplæring og levekår¹⁵.

¹⁵ Opplæring og levekår er rapportert sammen da Strand kommune i Brønnøysundregisteret er delt opp i fem tjenesteområder: PPT for Midt-Ryfylke, Fellestjenester, Omsorg, Opplæring og levekår, Samfunn.

Tabell 1: Økonomisk kostnad av sykefravær sist 12 mnd.

Enhet	Antall tapte dagsverk	Kostnad per år
Strand kommune	15 568	Kr 40 476 800
Omsorg	5 424	Kr 14 102 400
Opplæring og levekår	7 303	Kr 18 987 800

Tall for antall tapte dagsverk i 2019 var 13 580. Sammenlignet med 15 568 tapte dagsverk siste 12 mnd. tilsvarer dette en økning i nesten 2000 tapte dagsverk. I årsverk utgjør dette ca. 62 tapte årsverk i 2019 og ca. 71 tapte årsverk siste 12 mnd., noe som tilsvarer en økning på ca. 9 tapte årsverk.

Selv om staten, via NAV, betaler størsteparten av langtidsfraværet¹⁶, må kommunen som arbeidsgiver fortsatt betale sosiale utgifter som forsikringer, arbeidsgiveravgift, pensjonspremie og feriepenger for sykemeldte arbeidstakere.

3 FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR

Problemstillinger

- **Hvordan jobber kommunen med å forebygge og redusere sykefravær?**
 - **I hvilken grad er det etablert systemer og tiltak for å styrke arbeidsmiljøet og fremme en nærværskultur?**
 - **I hvilken grad er arbeidet forankret i ledelsen?**

Lovverk

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiver skal legge til rette for individuelle tilpasninger knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon, samt bidra til et inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven § 3-1 et ansvar for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. For dette formålet plikter arbeidsgiver å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 fremgår det at arbeidsgiver blant annet skal:

- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet

¹⁶ NAV refunderer lønnskostnader opp til 6 G for sykefravær over 16 dager t.o.m. 52 uker.

- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, og sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- Foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet

Av arbeidsmiljøloven § 4-1 fremgår det at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Samtidig skal organisering og tilrettelegging av arbeidet utformes slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Organisering og tilrettelegging av arbeidet er en vesentlig faktor i forebygging av sykdom og skader. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger (arbeidsmiljøloven § 4-2 (b)).

Internkontrollforskriftens krav om systematisk gjennomføring av tiltak skal fremme et forbedringsarbeid innen helse, miljø og sikkerhet slik at virksomheten jobber systematisk med å forebygge uønskede hendelser, oppnår et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

Kommunens rutiner

Kommunen har følgende tiltak i sin overordnede HMS-handlingsplan:

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelser hvert 2. år
- Gjennomføre medarbeidersamtaler årlig
- Gjennomføre vernerunder årlig
- Gjennomføre risikovurderinger kontinuerlig
- Følge opp sykefravær kontinuerlig
- Følge opp skader kontinuerlig
- Følge opp uønskede hendelser og forbedringsforslag kontinuerlig

Kommunen har et årshjul hvor de ulike temaene for HMS-arbeidet er fordelt gjennom året. Eksempelvis er avvik og avviksbehandling tema for februar. I mars er tema medarbeidersamtaler og i mai er tema risikovurderinger.

I retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom leder og verneombud står det at virksomhetsleder skal legge til rette for regelmessige møter med verneombudet, minimum kvartalsvis. Det skal føres referat fra møtene og leder og verneombud skal planlegge, gjennomføre og følge opp HMS-runde, HMS-møter og gjennomføre HMS-årsrapportering.

Kommunen har ikke en egen rutine for oppfølging av sykefravær, men gikk for flere år siden over til å bruke informasjonen på nav.no¹⁷. Omsorgstjenester demente har utarbeidet en egen rutine for tilrettelegging.

3.1 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over, og forskningen i kapittel 1, utleder vi følgende revisjonskriterier:

- Kommunen skal forebygge sykefravær ved å sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette inkluderer blant annet at:
 - enhetene har gjennomført risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner og tiltak
 - kommunen har system for avviksregistrering og avvik rapporteres og følges opp
 - det gjennomføres årlige vernerunder
 - det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler
 - HMS-rutinene er kjent for arbeidstakerne
 - verneombud, tillitsvalgte og øvrige ansatte blir involvert i HMS-arbeidet
- Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig, som inkluderer at arbeidet er organisert slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger
- Kommunens overordnede rutiner og føringer bør være forankret på alle nivåer i organisasjonen

3.2 KOMMUNENS KVALITETSSYSTEM

Kommunen bruker kvalitetssystemet Compilo hvor aktuelle styringsdokumenter, rutiner og verktøy ligger. I tillegg er det linket til eksterne nettsider som nav.no og arbeidstilsynet.no. Compilo består av ulike moduler:

- Dokumentmodulen inneholder all kvalitetsdokumentasjon for å sikre at lovpålagte prosedyrer og dokumentasjon er tilgjengelig for alle ansatte. Ledere kan legge aktuelle dokumenter i leselisten til ansatte, slik at de må kvittere når de har lest aktuelt dokument
- Avviksmodulen brukes til å rapportere og behandle avvik. Det er også mulig å melde inn forbedringsforslag

¹⁷ Når man trykker på knappen «Oppfølging av sykemeldte» i Compilo blir man sendt til denne siden: <https://www.nav.no/arbeidsgiver/oppfolging-sykmeldte>

- Modul for risikoanalyse er et verktøy for å gjennom risikoanalyser og gjør det også mulig for ledere å opprette tiltak som kan delegeres til ansatte i organisasjonen

Kommunen har en sentralisert personal og organisasjonsavdeling. Avdelingen har blant annet ansvar for Compilo, og rutiner knyttet til personalforvaltning og HMS- og kvalitetsarbeid. I tillegg skal avdelingen veilede ledere i disse temaene.

3.3 SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Dette delkapitlet omhandler den generelle delen av forebyggingsarbeidet som har til hensikt å avdekke og redusere risikoer ved arbeidet. Viktig verktøy for dette er blant annet risikovurdering, avviksrapportering, vernerunder og medarbeidersamtaler.

3.3.1 RISIKOVURDERINGER

En sentral del av arbeidsgivers systematiske HMS-arbeidet er å kartlegge og vurdere farer og risikoer knyttet til arbeidet. Kort beskrevet handler risikovurdering om å vurdere hva som kan gå galt i virksomheten, hva man kan gjøre for å forhindre dette og hva som kan gjøres for å redusere konsekvensene hvis det inntreffer.¹⁸ Utførelse av risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner er en del av kommunenes lovpålagte internkontroll. Risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte. I kommunens overordnede HMS-plan står det at risikovurderinger skal gjennomføres kontinuerlig.

Kommunen har en HMS- og kvalitetsansvarlig som kan bistå virksomhetene ved utarbeidelsen av ROS-analyser. Det er laget en mal for risikovurdering HMS som ligger i Compilo. Her er det listet opp ulike risikofaktorer knyttet til muskel- og skjelettplager, smittefare, stress og psykososialt arbeidsmiljø, vold og trusler på jobb, med forslag til aktuelle risikoreducerende tiltak. HMS- og kvalitetsansvarlig veileder virksomhetene fortløpende, men har ikke ansvar for å etterspørre og følge opp at risikovurderinger er utarbeidet.

Bekkevegen barnehage har en felles risikovurdering for de kommunale barnehagene i Strand kommune. ROS-analysen ble utarbeidet av styrenettverket i kommunen i juni 2022 og revidert i juli 2023. I analysen er det listet opp 19 ulike risikoområder/uønskede hendelser, mulige årsaker og forebyggende tiltak. Disse risikoområdene er knyttet til hendelser som kan skje med barna i barnehagen (eks. barn som forsvinner, trafikkulykke, allergiske reaksjoner hos barn), smittsomme sykdommer og akutte hendelser (eks. foreldre som er ruset, oversvømmelse, ras, trafikkulykke eller gisselsituasjon). Det er laget en beredskapsplan for hvert risikoområde. I tillegg er det utarbeidet 7 tiltakskort som også omhandler situasjoner som ikke er omtalt i ROS-analysen. Den felles ROS-analysen ble gjennomgått med alle ansatte i barnehagen høsten 2022, og tilpasset med

¹⁸ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/>

bakgrunn i drøftinger i personalgruppen. Det er ikke gjort risikovurderinger knyttet til ansattes fysiske eller psykososiale arbeidsmiljø.

Omsorgstjenester demente har gjennomført en ROS-analyse hvor det er vurdert risiko knyttet til muskel- og skjelettplager, smittefare, stress og psykososialt arbeidsmiljø, og vold og trusler. Det er laget tiltak for alle risikoområdene, og det er i tillegg utarbeidet en egen ROS-analyse knyttet til vold og trusler. Her har bedriftshelsetjenesten bistått i utarbeidelsen. Ansattrepresentantene oppgir at de er godt kjent med ROS-analysene.

Fra Tau ungdomsskole vises det til en generell ROS-analyse for grunnskolen. Denne ROS-analysen ligger i Compilo og er hentet fra Compilo community¹⁹, som er ment som en mal, med forslag til innhold og tiltak og skal brukes som en veiledning for kommunene i arbeidet med å utarbeide en egen ROS-analyse. Analysen skal tilpasses kommunens og skolens egne behov, også for å sikre at ansatte som jobber med dette til daglig får et større eierforhold til analysen. Dette er ikke gjort. Risikovurdering knyttet til muskel- og skjelettplager, smittefare, stress og psykososialt arbeidsmiljø, vold og trusler ble utarbeidet etter at vi etterspurte dokumentasjon på slikt arbeid. Vi har ikke fått tilsendt risikovurdering fra Institusjon.

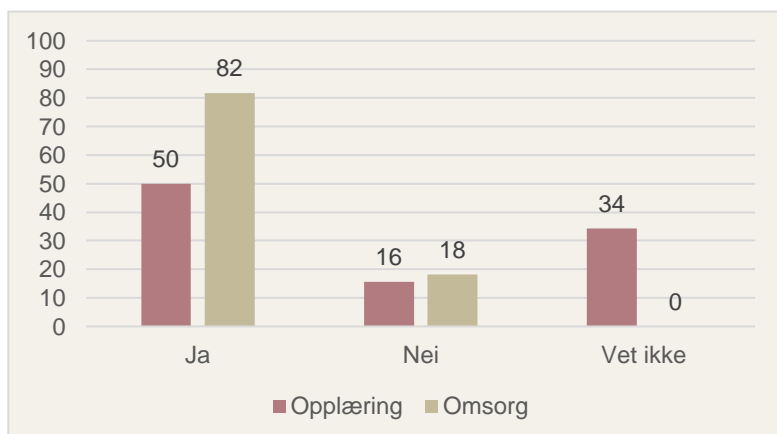
Når vi sendte rapporten til kommunen på høring fikk vi tilbakemelding fra HMS- og kvalitetsansvarlig om at det var opprettet ROS-analyser knyttet til ansattes arbeidsmiljø ved Tau ungdomsskole og Institusjon i 2019. Vi er informert om at risikovurderinger tidligere ble gjennomført i et program som het Bedrestyring og at disse ikke var overført til Compilo. Aktuelle virksomhetsledere var ikke kjent med disse ROS-analyse vi ba om å få tilsendt dokumentasjon på gjennomførte ROS-analyser. Videre er vi gjort kjent med at Bekkevegen barnehage og Institusjon har gjennomført ROS-analyser knyttet til ansattes helse, miljø og sikkerhet henholdsvis i desember 2023 og februar 2024.

Kontaktperson i bedriftshelsetjenesten mener at kommunen gjør gode risikovurderinger knyttet til tjenestemottakere, men at det er forbedringspotensialer når det gjelder risikovurderinger knyttet til selve arbeidet og hva ansatte kan bli utsatt for.

I spørreundersøkelsen spurte vi ledere og ansattrepresentanter om når det sist ble gjennomført en risikovurdering av farer ved arbeidet. Svarene i Opplæring varierer fra at det er gjennomført de siste årene (2019, 2021, 2022 og 2023 er oppgitt som årstall), til at de ikke vet om det har blitt gjennomført. I Omsorg har vi også fått varierende svar. Noen skriver at det har blitt utarbeidet i 2023 eller er under utarbeidelse. Andre svarer at de ikke vet, at de tror det er gjennomført for 4-5 år siden, og at det er gjennomført en risikovurdering i 2011. I tillegg ble det spurt om det også er utarbeidet en egen risikovurdering av farer for å bli utsatt for vold eller trussel om vold. Figuren under viser svarene vi fikk.

¹⁹ Vi får opplyst av kommunen at Compilo community er et nettverk bestående av ca 200 kommuner som bruker Compilo og er en arena for å dele rutiner og maler på tvers.

Figur 4: Er det også utarbeidet en egen risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold eller trussel om vold? Oppgitt i prosent. N opplæring: 32, N omsorg: 11



3.3.2 RAPPORTERING OG HÅNDTERING AV AVVIK

I likhet med risikovurdering er avvikshåndtering et lovpålagt krav iht. internkontrollforskriften. Forskjellen er at der risikovurderingen fører til tiltak basert på hendelser som kan skje, så omfatter avvikshåndtering tiltak og læring basert på hendelser som har skjedd. I Strand kommune skal avvik registreres i kommunens kvalitetssystem, Compilo. Innmeldte avvik og forbedringsforslag skal følges opp kontinuerlig.²⁰ Avviksstatistikken behandles i alle AMU-møter.

Tabellen nedenfor viser antall meldte HMS-avvik i avvikssystemet fra 2019 t.o.m. 16.10.2023:

²⁰ Overordnet HMS-plan for Strand kommune

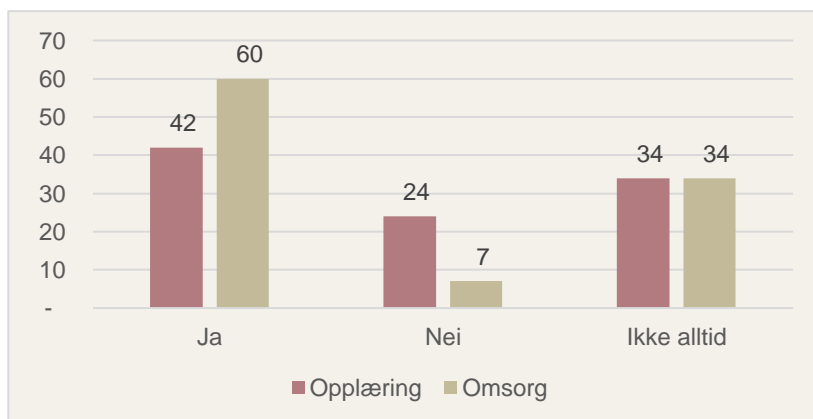
Tabell 2: Antall HMS-avvik fra september 2021 t.o.m. 16.10.2023

Virksomhet	2021	2022	2023
Bekkevegen barnehage	8	4	13
Institusjon	2	10	12
Omsorgstjenester demente	20	40	68
Tau ungdomsskole	0	3	31
Totalt	30	57	124

Tallene for 2021 er fra september, noe som reelt sett betyr en nedgang i antall meldte HMS-avvik i 2022. Hittil i 2023 vises derimot en markant økning i innmeldte HMS-avvik.

I spørreundersøkelsen spurte vi om de ansatte registrerer HMS-avvik i avvikssystemet. Resultatet kommer frem av figuren under.

Figur 5: Om det oppstår et HMS-avvik, registrerer du dette i kommunenes avvikssystem? N opplæring: 171. N omsorg: 106. Oppgitt i prosent.



Av figuren ser vi at det i Opplæring er under halvparten som svarer at de registrerer HMS-avvik, mens det i Omsorg er over halvparten som svarer bekreftende på dette. I intervjuene kommer det fram at det ikke har vært tradisjon for å melde avvik i Opplæring, men at det har skjedd en endring det siste året. Kommunalsjef opplæring har avvik som tema på sine ledermøter, og de har valgt at lederne i Opplæring har tilgang til hverandres avvik i Compilo.

I intervju kommer det frem at Tau ungdomsskole ikke har hatt avvik før, men at de grunnet elever med utfordrende atferd har avvik knyttet til vold og trusler, og at dette er viktig å dokumentere. Det oppgis at det hovedsakelig er miljøteamet som melder avvik, lærerne bruker i mindre grad avvikssystemet.

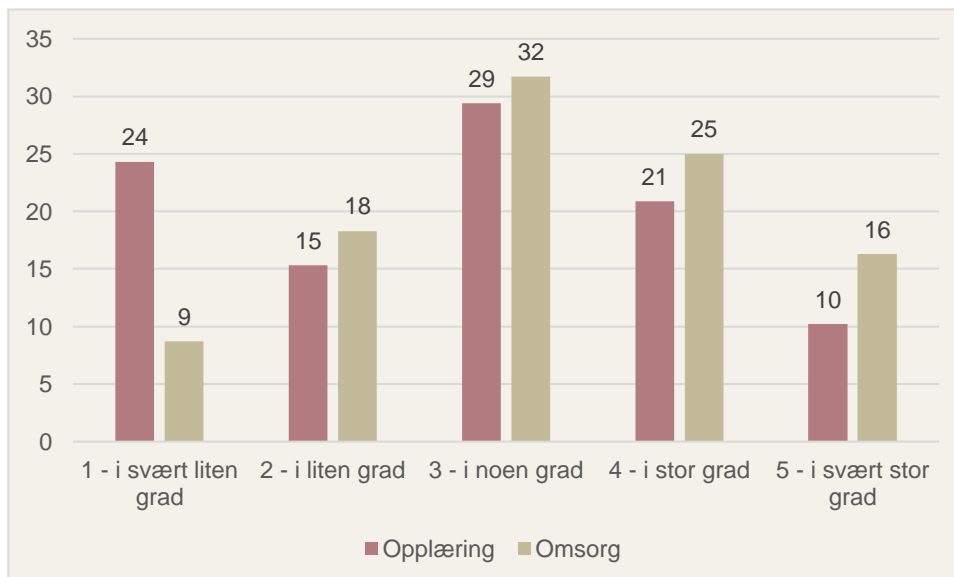
Virksomhetsleder for Bekkevegen barnehage sier at det alltid har blitt meldt avvik, men at de har blitt flinkere å melde avvik. Barnehagen har hatt en del utfordringer på uteområdet som de

melder avvik på, i tillegg til at de i større grad har begynt å melde avvik om det er for lite personal og de ikke får tak i vikarer.

De som svarte at de ikke (alltid) melder HMS-avvik, fikk muligheten til å utdype årsaken til at de ikke melder HMS-avvik. I Opplæring er det kommet 87 kommentarer. Mange av kommentarene går på at de ikke har tid til å melde avvik eller ikke har fått opplæring i systemet. Det er også kommentarer på at de er usikre på hva som er et avvik og at man har opplevd at avvik ikke blir fulgt opp. Fra Omsorg er det kommet 29 kommentarer. Fellesnevneren her er at det ikke er tid, men det er også enkelte kommentarer om at det ikke skjer noe med avvik som blir meldt.

I spørreundersøkelsen ble det også spurt om ansatte opplevde at de hadde fått tilstrekkelig opplæring i avvikssystemet. Respondentenes svar vises i figuren under.

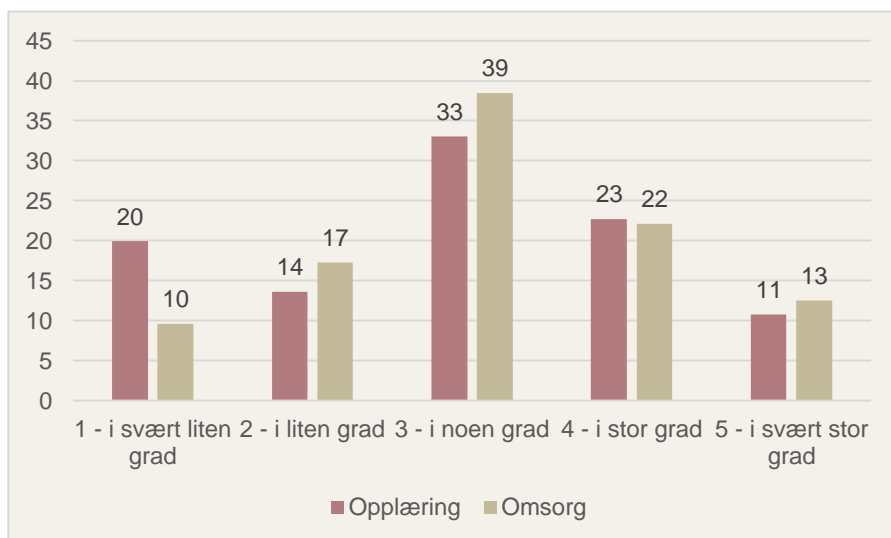
Figur 6: Har du fått tilstrekkelig opplæring i avvikssystemet? Oppgitt i prosent. N opplæring: 177, N omsorg: 104



I Omsorg mener 27 prosent av respondentene at de i svært liten eller liten grad har fått tilstrekkelig opplæring i avvikssystemet. I Opplæring mener 39 prosent av respondentene i det samme. Dette kommer også frem i intervjuer i Opplæring, at avvik ikke alltid blir meldt i avvikssystemet, men at det meldes til andre kollegaer, verneombud eller leder.

Respondentene ble også spurt hvordan de opplever at avvik blir fulgt opp.

Figur 7: Er du trygg på at avvik følges opp på en god måte? Oppgitt i prosent. N opplæring: 176, N omsorg: 104

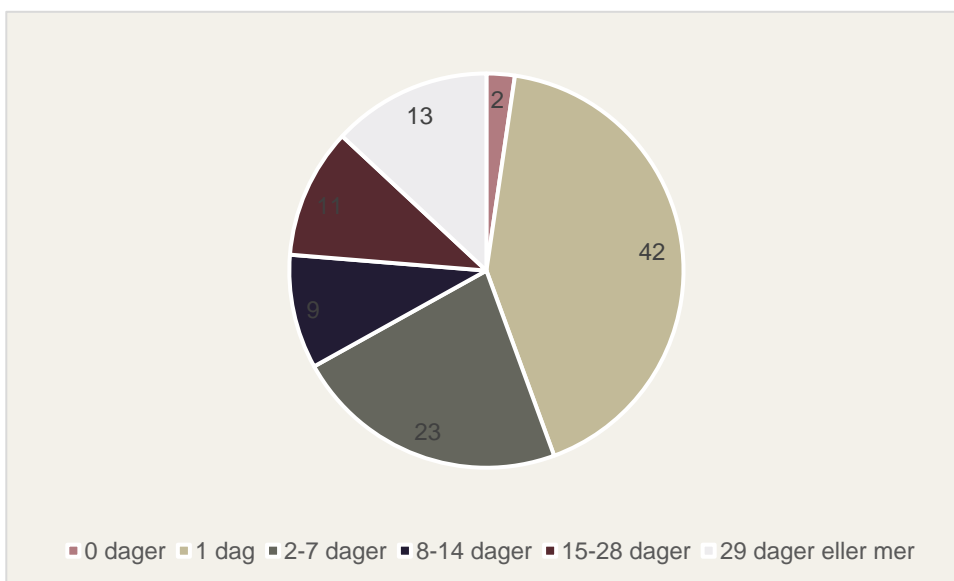


Svarene tilsier at hoveddelen av respondentene, både i Opplæring og Omsorg, opplever at avvik i noen grad følges opp på en god måte. I intervjuene med Omsorgstjenester demente kommer det frem at avvik blir behandlet, men at ansatte ikke alltid opplever at det blir satt i gang tiltak. Ansattrepresentantene mener at det blir satt i gang tiltak når det er alvorlig nok. Videre sier ansattrepresentantene at leder tar direkte kontakt med den det gjelder ved skade, og at ledelsen ved gjentakende avvik kartlegger avvikene og vurderer tiltak.

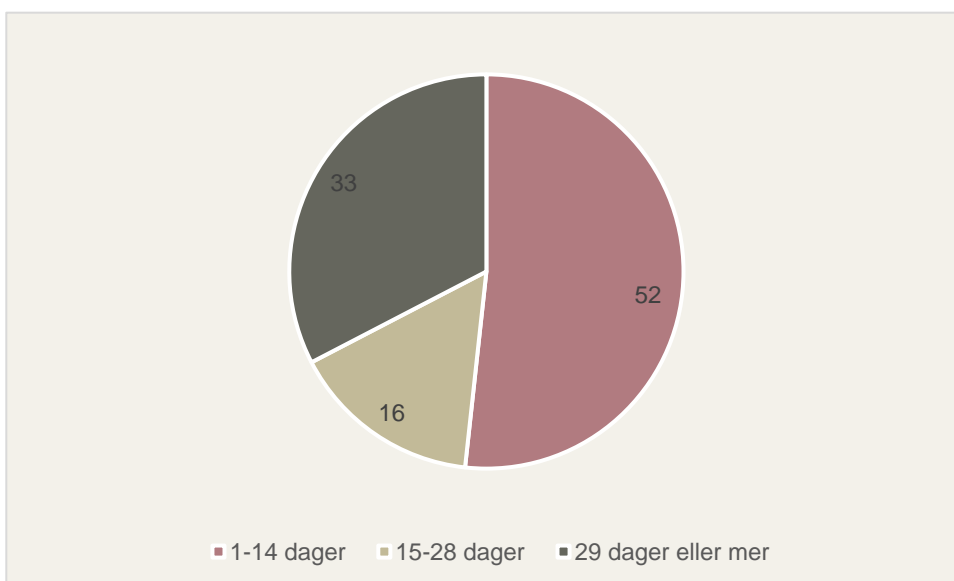
De intervjuede lederne sier at de leser og behandler avvik fortløpende. Virksomhetsleder for Omsorgstjenester demente sier at noen avvik tar tid å svare opp, og at det hender at hun må konferere med aktuell avdelingsleder før hun kan svare. Krevende avvik som andre kan lære av tas opp i ledermøtene til kommunalsjef Omsorg. Innmeldte avvik tas opp i de månedlige møtene i kvalitetsutvalget i Institusjon.

I kommunens rutine for registrering og håndtering av avvik står det avvik skal behandles innen 14 dager. Hvis tiltak kreves, forlenges behandlingsfristen til 28 dager. Vi har fått tilsendt statistikk fra Compilo over hvor mange dager det går før avvik blir lest og hvor mange dager det går før avvik blir lukket. Se figurer under.

Figur 8: Antall dager før avvik blir lest i perioden september 2021-august 2023. Oppgitt i prosent. Totalt 1164 leste avvik i perioden.



Figur 9: Antall dager før avvik blir lukket i perioden september 2021 - august 2023. Oppgitt i prosent. Totalt 984 lukkede avvik i perioden.

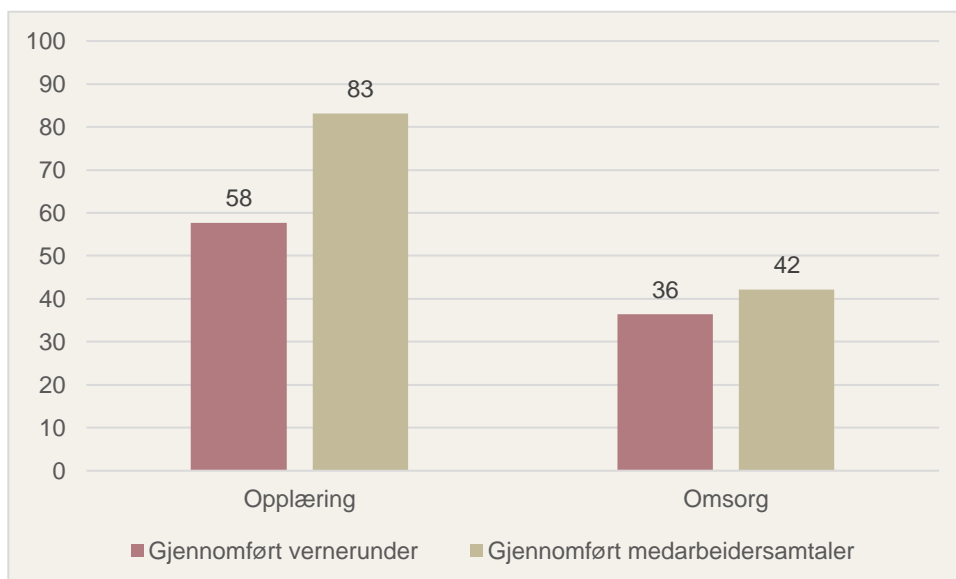


Statistikken viser at hoveddelen av avvikene blir lest en dag etter at de er registrert. Avviket som det har tatt lengst tid før det har blitt lest var 293 dager. Videre ser vi at over 50 prosent av avvikene blir lukket innen 14 dager. Avviket som det har tatt lengst tid å lukke har tatt 495 dager.

3.3.3 VERNERUNDE OG MEDARBEIDERSAMTALER

I spørreundersøkelsen spurte vi de ansatte om det ble gjennomført medarbeidersamtaler og vernerunder på deres arbeidsplass i løpet av fjoråret (2022). Figuren under viser hvor stor andel av respondentene som svarte bekreftende på dette spørsmålet:

Figur 10: Har det blitt gjennomført vernerunder og medarbeidersamtaler. Oppgitt i prosent. N opplæring: 182, N omsorg: 108.



Tau ungdomsskole og Institusjon har ikke dokumentert gjennomførte vernerunder. Omsorgstjenester demente har dokumentert vernerunde gjennomført i september 2022, mens det i Bekkevegen barnehage er dokumentert at vernerunder er gjennomført i desember 2022 og i oktober 2023.

Når de gjelder medarbeidersamtaler, viser figuren at dette i større grad gjennomføres i Opplæring. Tau ungdomsskole og Bekkevegen barnehage gjennomfører medarbeidersamtaler årlig. Fra Omsorgstjenester demente opplyses det fra leder at medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig med fast ansatte og at dette har blitt gjennomført årlig siden 2021. Ansattes representanter opplyser derimot at medarbeidersamtaler startet opp i 2023.. I Institusjon opplyses det at medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig, men at det ikke har vært kultur for å ha det tidligere. En av de intervjuede opplyser i intervju at hun kun har hatt en medarbeidersamtale siden hun startet i virksomheten i 2016.

3.3.4 SAMARBEID MELLOM ARBEIDSGIVER OG ANSATTE OG DERES REPRESENTANTER

Kommunen har et arbeidsmiljøutvalg (AMU), som er det overordnede samarbeidsutvalget for HMS i kommunen. AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, hvor arbeidsgiver og

arbeidstaker skal være representert med like mange medlemmer.²¹ Hovedverneombud er fast representant fra arbeidstaker. AMU har møter en gang i kvartalet og skal ha en fast møteagenda bl.a. for å sikre at relevante temaer blir diskutert, at alle deltakere på møtet er forberedt på hva som skal tas opp, og forutsigbarhet og trygghet blant de ansatt, da det gir dem mulighet til å ta opp saker de er opptatt av og følge opp tidligere diskusjoner og tiltak.²²

Følgende tema er på den faste møteagendaen til AMU:

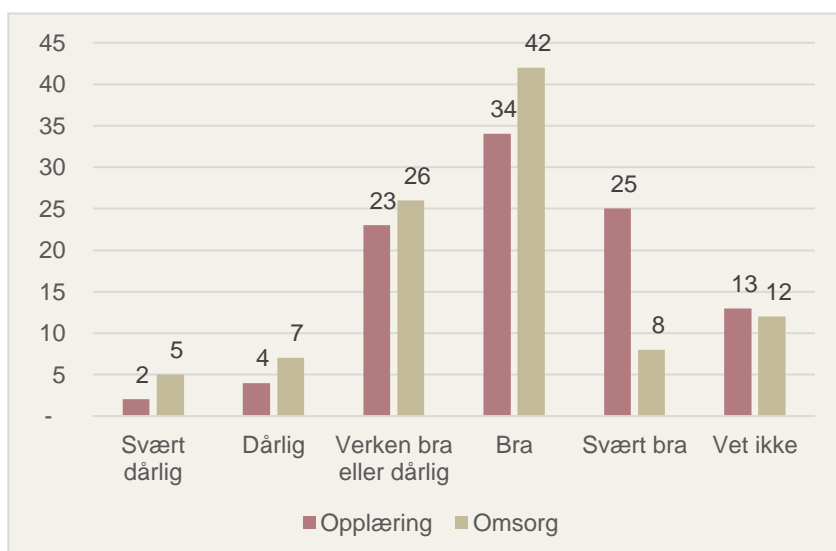
- Godkjenning av møteprotokoll fra forrige møte
- Orientering fra HMS/K-ansvarlig om avviksstatistikken i kommunen
- Orientering fra hovedverneombudet om arbeidsmiljøet og eventuelle avvik
- Orientering fra ledelsen om arbeidsmiljøtiltak og status på HMS-arbeidet
- Drøfting av eventuelle arbeidsmiljøproblemer og tiltak for å redusere dette
- Gjennomgang av arbeidsmiljølovgivning og eventuelle endringer og hvordan disse påvirker kommunen
- Orientering om og diskusjon av sykefravær og tiltak for å redusere dette
- Gjennomgang av arbeidsmiljøundersøkelser og evaluering av resultatene
- Oppdatering om opplæringsprogrammer for å øke bevissthet og kompetanse innenfor arbeidsmiljø
- Eventuelt andre saker som har med arbeidsmiljø å gjøre

Kommunen har retningslinjer for samarbeid mellom leder og verneombud, ref. kap. 3. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvordan de vil beskrive samarbeidet mellom arbeidsgiver og ansatte/deres tillitsvalgte. Resultatet kommer frem av figuren under.

²¹ [Arbeidsmiljøutvalg \(AMU\) \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidsmiljoutvalg (AMU) (arbeidstilsynet.no))

²² Mal for fast møteagenda (AMU)

Figur 11: Hvordan vil du beskrive samarbeidet mellom arbeidsgiver og ansatte/deres representanter? N opplæring: 185, N omsorg: 107. Oppgitt i prosent.



Hoveddelen av respondentene i begge kommunalområdene synes at samarbeidet mellom arbeidsgiver og ansatte/deres representanter fungerer *bra*. Det er en større andel som mener at samarbeidet fungerer *svært bra* i Opplæring. I intervjuene kommer det frem at samarbeidet i større grad er systematisert i Omsorg.

Virksomhetsleder og avdelingsledere ved Omsorgstjenester demente har månedlige møter i kvalitetsutvalget, hvor de går igjennom avvik, ser om det er avvik som går igjen, og vurderer om det skal iverksettes tiltak. Verneombud og fagutvikler er faste deltakere i kvalitetsutvalget. Referat fra disse møtene sendes ut til alle ansatte. I tillegg har virksomheten en partsgruppe som består av virksomhetsleder, avdelingsledere, plasstillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og verneombud. Sykefravær er fast sak i disse møtene, ellers er tema avhengig av hva som rører seg til enhver tid.

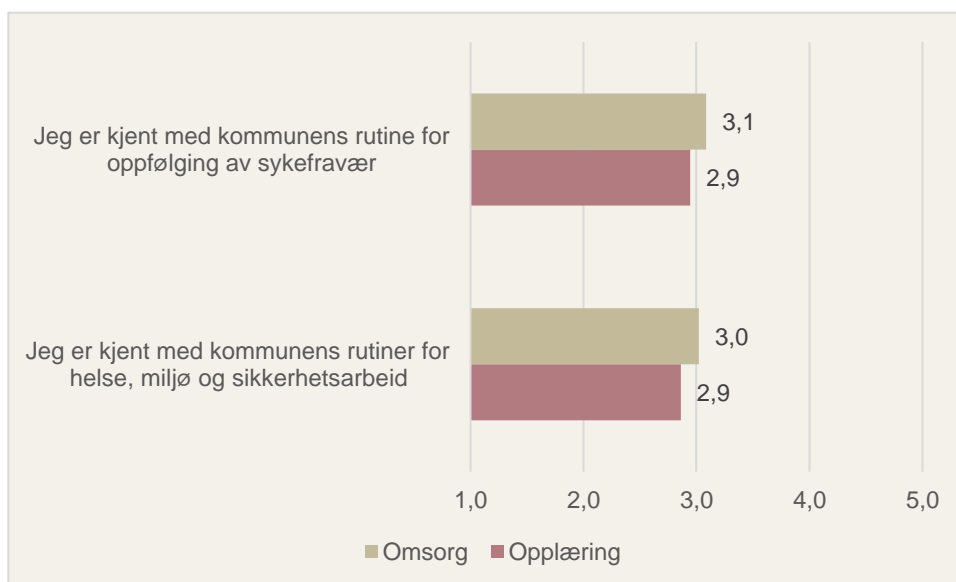
Også Institusjon har faste møter mellom arbeidsgiver og verneombud. Her har de månedlige kvalitetsutvalgsmøter hvor de går igjennom avvik, vurderer det fysiske arbeidsmiljøet og brannvern. Det er også mulighet for å melde andre saker til møtet. Tillitsvalgt har ikke faste møter med arbeidsgiver, men tar opp ting underveis og avtaler møter med virksomhetsleder i konkrete saker. Tillitsvalgt blir invitert til kvalitetsutvalget ved behov.

På Tau ungdomsskole er det ingen regelmessige møter med verneombud, men verneombud og rektor har møtes fast i forbindelse med planlegging og gjennomføring av vernerunder og brannrunder. Bekkevegen barnehage har heller ikke faste møter med verneombud eller tillitsvalgte, men virksomhetsleder inviterer til møter når hun ønsker innspill, f.eks. i forbindelse med budsjett arbeid, ansettelse, inndeling i grupper før nytt barnehageår mv. Ansattrepresentantene synes det er utfordrende å gå fra avdelingen, og avslår fra tid til annen møter med virksomhetsleder.

3.3.5 KJENNSKAP TIL RUTINER

For å kunne ivareta det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, er det viktig at ansatte er kjent med de aktuelle rutinene på området. I spørreundersøkelsen fikk respondentene spørsmål som omhandlet hvorvidt de er kjent med kommunens rutiner for HMS og oppfølging av sykefravær:

Figur 12: Ansattes kjennskap til rutiner. N opplæring: 177, N omsorg: 104. Oppgitt i gjennomsnitt.

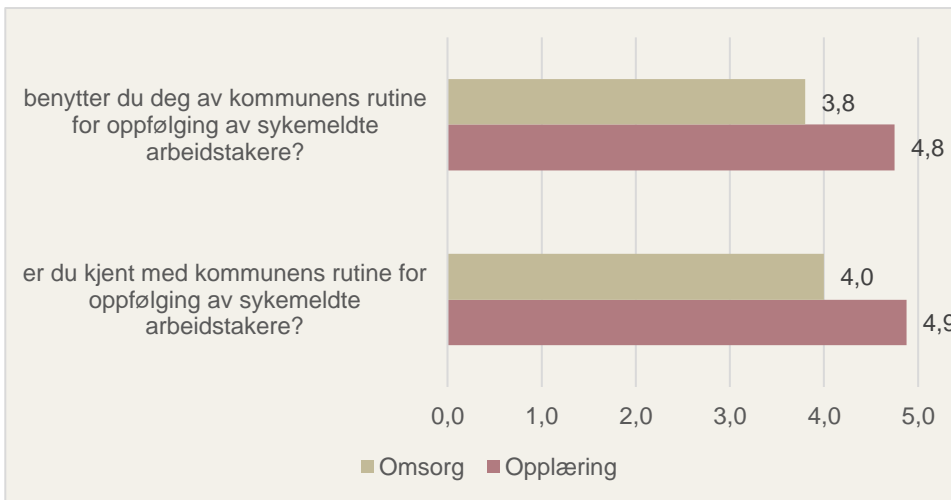


Gjennomsnittskåren tilsvarende at ansatte i noen grad er kjent med rutinene. I intervjuene kommer det frem at de fleste ansatte kjenner til Compilo, men at systemet blir brukt i varierende grad. I Bekkevegen barnehage er de ansatte i liten grad inne på PC i løpet av en arbeidsuke, og dermed i liten grad kjent med systemet. Under har vi limt inn en kommentar som vi fikk inn gjennom spørreundersøkelsen:

«(...) rutinene for opplæring av nyansatte burde bli bedre. Da tenker jeg på de ulike systemene, hvordan man melder avvik, hvordan fravær/sykemelding fungerer etc. Man får sjelden informasjon om sånne ting før man er midt oppi situasjonen selv, og da kanskje ikke har tid eller overskudd.»

Lederne ble også stilt spørsmål om i hvor stor grad de er kjent med og benytter seg av kommunens rutine for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

Figur 13: Som leder, i hvilken grad: N opplæring: 8, N omsorg: 5. Oppgitt i gjennomsnitt.

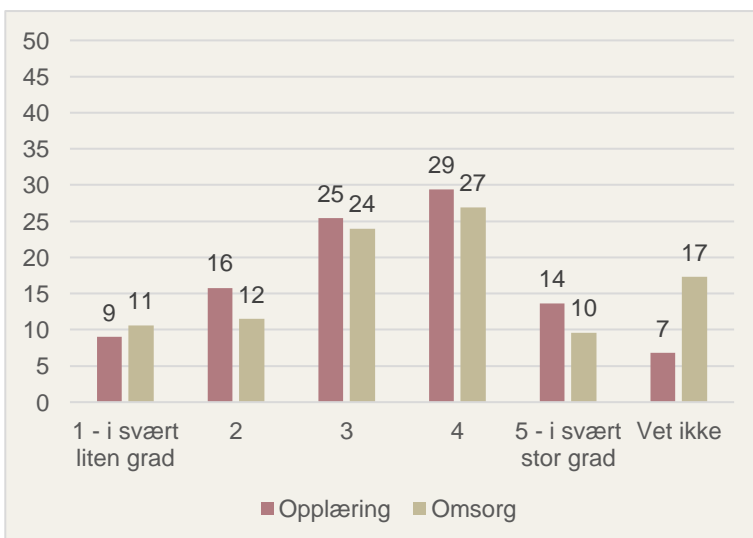


Resultatene viser at rutinene i stor grad er kjent og brukt i begge kommunalområdene, men at rutinene i større grad er kjent og brukt i Opplæring.

3.4 NÆRVÆRSARBEID

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvorvidt respondentene mente det aktivt jobbes med å forebygge sykefraværet. Resultatene fremgår av figuren under.

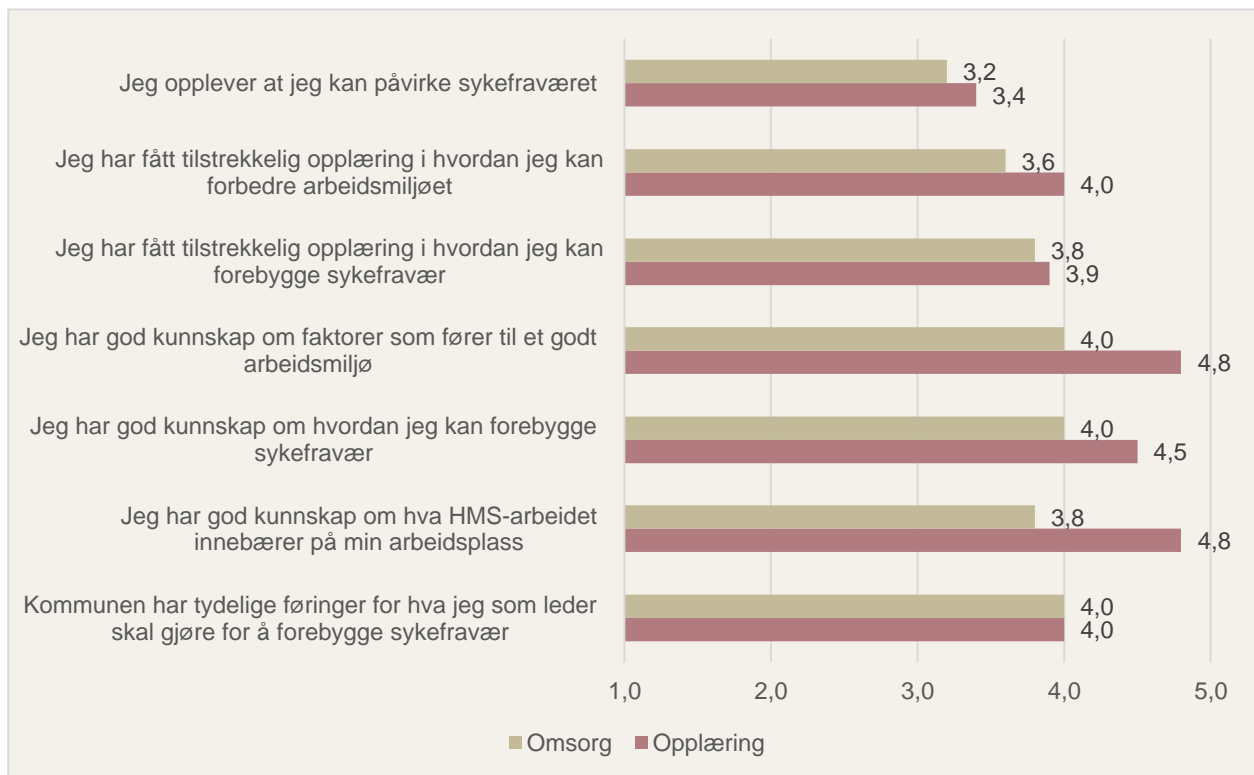
Figur 14: På min arbeidsplass arbeides det aktivt med å forebygge sykefravær. Oppgitt i prosent. N opplæring= 177, N omsorg=104.



Resultatene viser at ansatte i Omsorg i noe mindre grad enn Opplæring opplever eller er kjent med at det jobbes med å forebygge sykefravær.

I spørreundersøkelsen stilte vi også lederne flere spørsmål knyttet til forebygging av sykefravær. Nedenfor følger resultatene.

Figur 15: Ledernes vurdering av den kunnskapen de har, og den opplæringen de har fått knyttet til det forebyggende arbeidet. N opplæring: 8. N omsorg: 5. Oppgitt i gjennomsnitt.

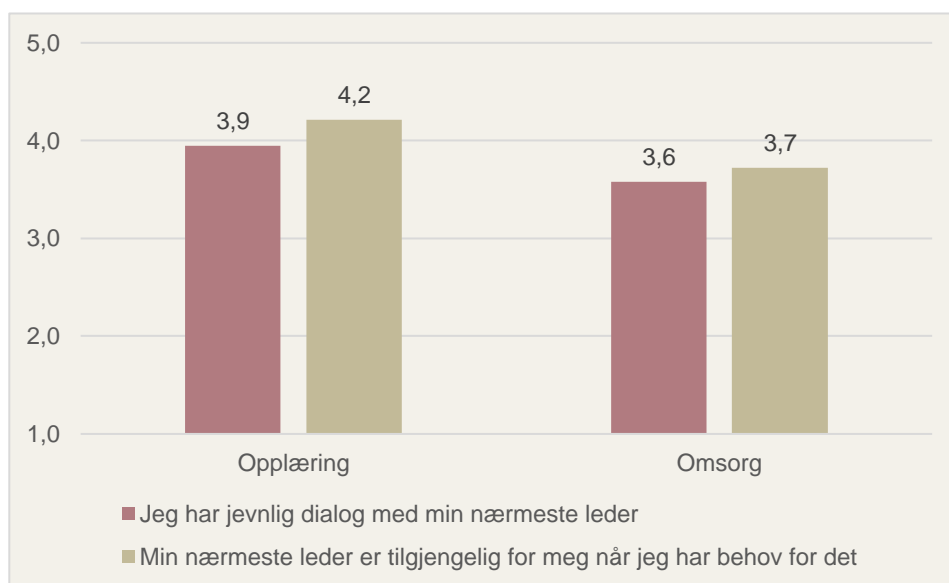


Vi ser at respondentene i Opplæring skårer høyere på alle indikatorer, foruten spørsmålet om kommunen har tydelige føringer for hva ledere skal gjøre for å forebygge sykefravær. Lavest skår har respondentene i begge kommunalområdene når det gjelder om de opplever at de kan påvirke sykefraværet. Respondentene i Opplæring har noe høyere skår, men begge respondentgruppene opplever at de i noen grad kan påvirke sykefraværet.

3.4.1 LEDELSE

Både ansattes representanter og ledere viser i intervju til viktigheten av å involvere ansatte, at de blir sett og hørt. Noe de mener krever en synlig og tilgjengelig ledelse. I spørreundersøkelsen ble det stilt spørsmål til ansattes relasjon til ledelsen. Resultatene fremgår av figuren under.:

Figur 16: Ansattes relasjon til ledelsen. N opplæring: 172, N omsorg: 105. Oppgitt i gjennomsnitt.



Av figuren ser vi at respondentene i Opplæring i større grad oppgir at de har jevnlig dialog med sin leder og at leder er tilgjengelig ved behov. Det skal påpekes at ledere i Opplæring har andre forutsetninger for regelmessig dialog og tilgjengelighet enn ledere i Omsorg, hvor de ansatte jobber turnus og flere har små stillinger.

I Bekkevegen barnehage ledes avdelingsmøtene av pedagogisk leder i avdelingene.

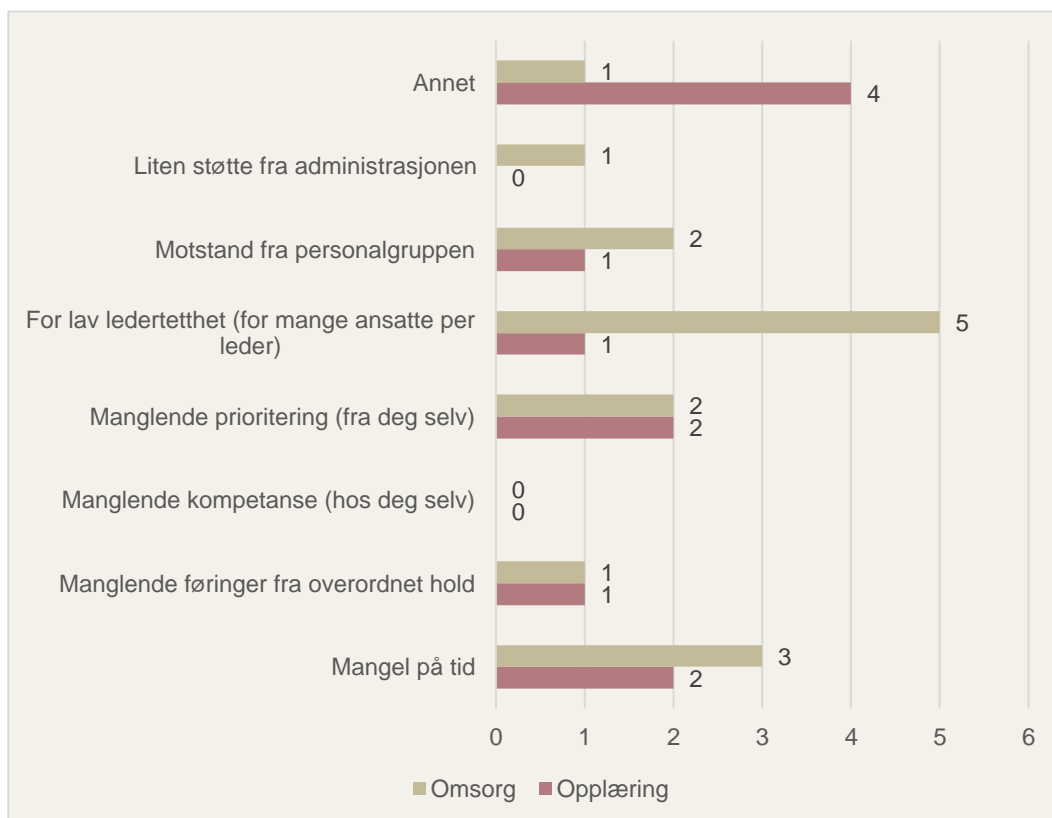
Virksomhetsleder er med på de fleste avdelingsmøtene på Jørpeland, da hun synes det er en viktig arena både for å få oversikt over hvor skoen trykker, og å kunne støtte de ansatte. Hun uttaler at hun ikke alltid får tid til å delta på disse møtene, men at det er målsetningen.

Virksomhetsleder sier at hun prøver å fordele tiden sin mellom hovedbygget på Jørpeland og avdelingen på Tau. Målsettingen er å være på avdelingen på Tau en dag i uken, men at det kan gå flere uker imellom hver gang hun er der. Mangel på tid er årsaken til manglende tilstedeværelse på Tau.

Ansattes representanter både ved Omsorgstjenester demente og Institusjon opplever at ledelsen har en åpen dør og at de fort finner tid til møter hvis det er noe de ønsker å drøfte. Av virksomhetsleder i Omsorgstjenester demente blir ledelsens fysiske plassering nevnt som lite ideell, da deres kontorer delvis er langt fra avdelingene.

I spørreundersøkelsen ba vi lederne krysse av for hvilke faktorer de opplever som en barriere for å lykkes med det forebyggende sykefraværarbeidet på arbeidsplassen.

Figur 17: Lederne barrierer for å lykkes med det forebyggende sykefraværsarbeidet. N opplæring: 6, N omsorg: 5.

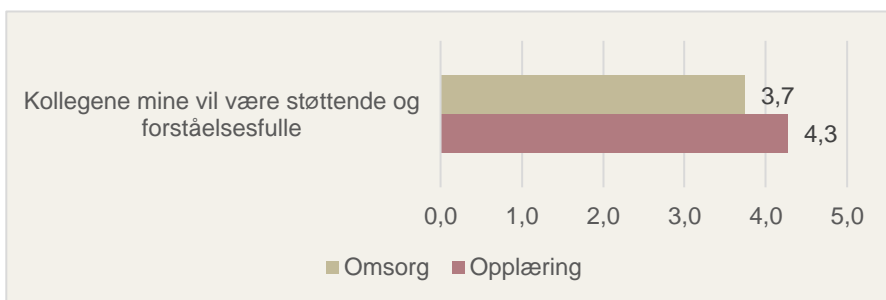


Samtlige av lederne i Omsorg som svarte, oppga *for lav ledertetthet* som en barriere. Fire av de seks lederne i Opplæring svarte *annet*, uten at de utdypet svaret sitt. *Mangel på tid* er markert som utfordring fra tre av fem ledere i Omsorg og to av seks ledere i Opplæring.

3.4.2 NÆRVÆRSKULTUR

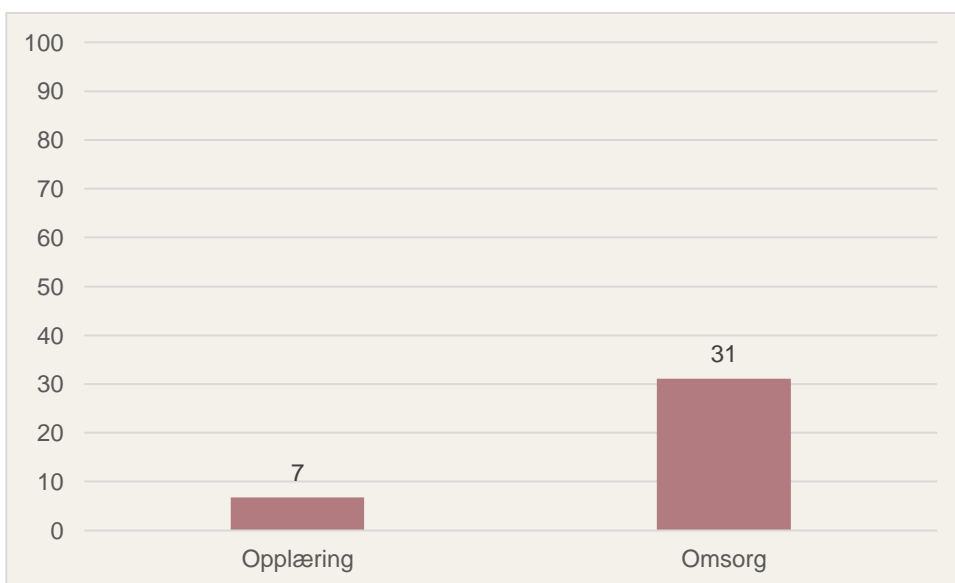
For å få bedre innsikt i nærværskulturen inkluderte vi flere holdningsspørsmål i spørreundersøkelsen. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 99 prosent av respondentene i Opplæring og 96 prosent av respondentene i Omsorg oppgir at de kommer på jobb selv om de føler seg litt dårlig (ikke smittsom sykdom). Videre i spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til hvorvidt kollegaene er støttende eller ikke dersom man kom på jobb og ikke kan yte 100 prosent.

Figur 18: Du møter på jobb selv om du er i dårlig form og ikke kan yte 100 %. Kollegaene dine får derfor ekstra arbeidsoppgaver. N opplæring: 183, N Omsorg: 108. Oppgitt i gjennomsnitt.



Av resultatene ser vi at respondentene i begge kommunalområdene i relativt stor grad opplever kollegaene som støttende i en slik situasjon, særlig gjelder dette for ansatte i Opplæring. Videre måtte respondentene måtte ta stilling til om de ble hjemme eller kom på jobb dersom de ble friske under en sykemeldingsperiode, se figur under:

Figur 19: Du føler deg frisk noen dager før sykemeldingen din går ut. Hva gjør du? Andel som oppgir å ville bli hjemme. N opplæring: 176, N omsorg: 106. Oppgitt i prosent.



Det skal påpekes at vi ikke vet noe om grunnene til at ansatte velger å bli hjemme heller enn å komme på jobb i en slik situasjon. Av figuren ser vi likevel relativt store forskjeller mellom kommunalområdene.

Flere ledere og ansattrepresentanter viser i intervjuer til ulike holdninger til arbeid og sykefravær, og ulike «terskler» for å være hjemme fra arbeidet. Det påpekes at noen ansatte kunne ha strukket seg lenger, mens andre strekker seg langt - også *for langt*. Det har også kommet kommentarer på dette i spørreundersøkelsen. Det blir også uttalt at nærværskulturen går litt opp og ned i perioder, og at når det stormer på jobb er det større sjans for at folk holder seg hjemme.

Vi får opplyst at sykefravær eller nærvær sjeldent er tema på personalmøter eller avdelingsmøter, foruten i Omsorgstjenester demente som har et samarbeid med Innsatsteamet. Tillitsvalgte i Bekkevegen barnehage sier at samarbeidet med Innsatsteamet «*Virker veldig bra, men er redd for om vi klarer å holde i dette og se resultatet av arbeidet. NED²³ ble ikke fulgt opp.*»

Av de utvalgte virksomhetene, skiller Tau ungdomsskole seg spesielt positivt ut når det gjelder nærværskultur. Rektor mener at det ikke er gjort noe aktivt for å skape en slik kultur, men sier at mange av de ansatte har vært der lenge, og at både ledelsen og ansatte er fleksible. Dette bekreftes av verneombud som sier at nærvær er en del av kulturen på skolen, og at de ansatte har omsorg for hverandre. Av verneombudet blir både fleksibilitet og tillit fremhevet som viktig for at ansatte strekker seg litt lenger.

3.4.3 SAMARBEIDSPARTNERE

Det er flere aktører både i og utenfor kommunen som kan bistå ledere i nærværarbeidet. Under beskriver vi samarbeidet kommunen har med NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten.

NAV Arbeidslivssenter

I 2021 tok kommunen initiativ til et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, med mål om å bidra til økt nærvær og å bedre kunnskapen hos ansatte og ledere om rettigheter, plikter, roller og ansvar. Siden da har NAV Arbeidslivssenter og NAV Strand (i samarbeid kalt Innsatsteamet) bistått alle barnehagene og flere virksomheter i Omsorg, deriblant Omsorgstjenester demente. Virksomhetene som er kvalifisert for bistand fra Innsatsteamet, må ha mer enn 40 ansatte og et sykefravær på 8 prosent eller høyere.

Fra våren 2023 har Arbeidslivssenteret ved oppstart av samarbeid med virksomheter først kartlagt bl.a. sykefravær rutiner, tilrettelegging og medvirkning²⁴. Ifølge kontaktperson hos NAV Arbeidslivssenter har disse kartleggingene avdekket mangler knyttet til sykefravær rutiner, tilrettelegging og medvirkning. Som tidligere nevnt bruker kommunen nav.no, som gir en oversikt over lovpålagte oppgaver når et sykefravær har oppstått. Kommunen har ikke egne rutiner knyttet til sykefravær oppfølging utover dette. Både NAV Arbeidslivssenter og NAV Strand mener at kommunen bør utarbeide interne rutiner og begrunner dette i at egenmeldt fravær også er sykefravær, og at det bør være klare rutiner som sier noe om hvordan

²³ KS og NAV inngikk i 2018 et samarbeid om økt innsats mot kommuner med høyt sykefravær. NED-prosjektet skulle gi drahjelp til kommunenes eget arbeid med å redusere og forebygge sykefravær, og rettet seg spesielt mot barnehager og helse- og omsorgssektoren. Strand kommune ble med i prosjektet høsten 2018. Prosjektet ble satt på vent når pandemien kom i 2020, og arbeidet har ikke kommet i gang igjen. Det er ikke gjort en evaluering av prosjektet.

²⁴ Partene i virksomheten (ledere, tillitsvalgte, verneombud) svarer på ens spørreundersøkelse om arbeidsmiljø, sykefravær arbeid og tilrettelegging. Resultatene brukes som grunnlag for dialog, for å sikre felles forståelse av situasjonen og er utgangspunkt for å lage en handlingsplan.

sykefraværsoppfølgingen skal gjennomføres i praksis og hvilket ansvar både arbeidsgiver og ansatt har. Vi har blitt gjort kjent med at kommunen, etter at arbeidet med revisjonen ble startet opp, har påbegynt et arbeidet med å utarbeide interne sykefraværsrutiner.

Arbeidslivssenteret opplever at bistanden Innsatsteamet ikke er godt nok forankret i kommuneledelsen. Dette begrunner de i at lederne og virksomhetene ikke i tilstrekkelig grad følger opp med å lage handlingsplaner og evaluere arbeidet. For NAV Arbeidslivssenter er det viktig at kommunen følger opp og stiller krav til virksomhetene når de får bistand fra NAV. Arbeidslivssenter har derfor tatt initiativ til faste kvartalsvise møter²⁵ med kommunedirektør og prosjektgruppen²⁶, for å følge opp samarbeidet og arbeidet i virksomhetene.

Utover arbeidet i innsatsteamet har Arbeidslivssenteret tilbudt seg å arrangere morgenmøter for ledere med ulike tema, f.eks. sykefravær, tilrettelegging og medvirkning, bruk av oppfølgingsplan. Arbeidslivssenteret oppgir at de har hatt slike møter i andre kommuner, med god gevinst. Kommunen har foreløpig takket nei til slike morgenmøter, uten at vi er kjent med hvorfor kommunen har avslått tilbudet

Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. BHT skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.²⁷ BHT har faste samarbeidsmøter med HMS- og kvalitetsansvarlig og kommunalsjef personal og organisasjon. Arbeidsgiver skal i samarbeid med BHT, og med medvirkning fra verneombud, årlig utarbeide en plan for BHT sin bistand til virksomheten. Planen skal utarbeides med utgangspunkt i risikoforholdene i virksomheten, slik at samarbeidet med BHT støtter opp om det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten.²⁸ Virksomhetene i Strand kommune har ingen slik plan., men det er avtalt at BHT skal møte alle virksomhetsledere for å gjøre de kjent med mandatet til BHT, samt bistå lederne i nødvendig kartleggingsarbeid før de lager en samarbeidsplan.

BHT er fast deltaker i arbeidsmiljøutvalget (AMU), og vurderer AMU som velfungerende ved at de rette sakene blir behandlet og at det er gode diskusjoner blant medlemmene. Det blir blant annet nevnt at sammenhengen mellom avviks- og sykefraværsstatistikk er noe som blir sett på i møtene. BHT holder kurs i håndtering av vold og trusler 1-2 ganger i året. Kursene er åpne for

²⁵ Det har tidligere vært møter, men disse har ikke vært regelmessige. I 2022 var det et møte i mai, mens det i 2023 var møter i august, oktober og november.

²⁶ Prosjektgruppen består av kommunalsjef personal og organisasjon, hovedtillitsvalgt Fagforbundet, hovedverneombud, en representant fra NAV Arbeidslivssenter og en representant fra NAV Strand.

²⁷ Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>

²⁸ Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/dette-skal-bedriftshelsetjenesten-hjelpe-arbeidsgiver-med/plan-for-bedriftshelsetjenestens-bht-sin-bistand-i-virksomheten/>

alle ansatte og ledere i kommunen. På kurset som ble gjennomført i oktober 2023 var det ca 50 deltakere. BHT har også hatt lovpålagt kurs i ergonomi i barnehagene.

Bedriftshelsetjenesten forteller at de i noen grad blir involvert i enkeltsaker knyttet til sykefravær eller i avdelinger med arbeidsmiljøutfordringer. BHT mener at det er variasjon i hvor stor grad virksomhetene ser på det systematiske HMS-arbeidet som del av det forebyggende sykefraværarbeidet. Av de intervjuede virksomhetene er det kun Omsorgstjenester demente som har brukt BHT forebyggende, i arbeidet med å utarbeide risikovurdering for vold og trusler.

3.4.4 FORANKRING AV FRAVÆRS- OG NÆRVÆRSARBEIDET

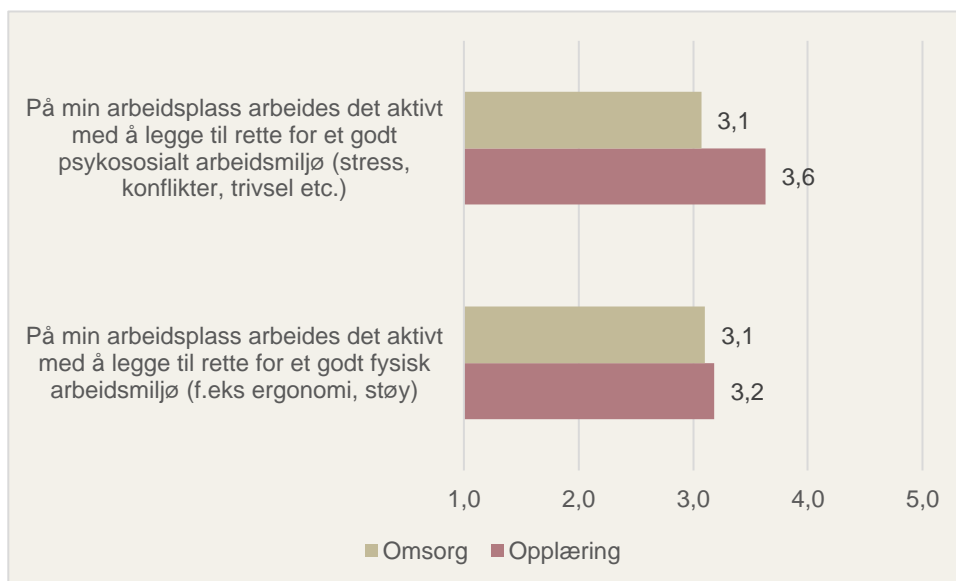
Alle virksomhetsledere får hvert kvartal tilsendt sykefraværstallene for sin virksomhet. De skal så rapportere på hva som er årsaken til evt. endring i sykefraværet, hvilke tiltak som er iverksatt eller skal iverksettes for å redusere sykefraværet, og i hvilken grad sykefraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold. Kommunalsjef personal og organisasjon oppsummerer rapporteringen og presenterer det i AMU. Vi blir informert om at informasjon fra sykefraværssrapporteringen, sammen med sykefraværstallene har ført til at det har blitt innført et mellomledernivå i virksomhetene og at virksomhetene med stabilt høyt sykefravær er de første som blir kontaktet når det gis tilbud om bistand, som f.eks. Innsatsteamet..

I intervjuer kommer det frem at sykefravær ikke blir drøftet spesielt i kommunedirektørens ledermøter eller i kommunalsjefenes ledermøter. Vi blir fortalt at det i kommunedirektørens ledergruppe er en bekymring knyttet til den økonomiske konsekvensen av sykefravær og hvordan sykefraværet påvirker kvaliteten i tjenestene. Kommunalsjef Omsorg har sykefravær som fast punkt på agendaen i sine ledermøter, men vi blir fortalt at agendapunktet som regel utgår da møtene er fulle av andre saker. Kommunalsjefen mener at oppmerksomheten på sykefravær blir tilstrekkelig ivaretatt i rapporteringen til personal. Ifølge kommunalsjef Opplæring er ikke sykefravær fast agenda på ledermøter, men sykefravær drøftes tilfeldig, eksempelvis i forbindelse med diskusjoner knyttet til økonomi. Sykefravær er del av den årlige samtalen kommunalsjefene har med sine virksomhetsledere.

3.4.5 ARBEIDSMILJØ

Spørreundersøkelsen inkluderer spørsmål om både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene framgår av figuren under.

Figur 20: Ansattes vurdering av hvordan det arbeides med å legge til rette for et godt arbeidsmiljø. Oppgitt i gjennomsnitt. N opplæring: 177, N omsorg: 104.



Av figuren ser vi at ansatte i både Omsorg og Opplæring svarer at det i *noen grad* legges til rette for et godt fysisk arbeidsmiljø. Ansatte i Omsorg oppgir også at det i *noen grad* arbeides aktivt med å legge til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Her er gjennomsnittskåren noe høyere i Opplæring.

Fysisk arbeidsmiljø

Som tidligere nevnt rapporterer sykehjems- og barnehageansatte generelt sett om høyere forekomst av muskel- og skjelettplager. I Bekkevegen barnehage, er det kjøpt inn hjelpemidler for å unngå tunge løft, bl.a. trapp til stellebord. Det fremgår derimot i intervju at hjelpemidlene ikke alltid blir brukt, noe som forklares med at det tar lengre tid å benytte seg av dem.

Vi blir fortalt at Tau ungdomsskole holder til i et gammel bygg fra 1978, som har utfordringer med lekkasjer, løse plater og asbest. Dette utbedres fortløpende. Verneombud påpeker at bygget er for lite. Vi får opplyst at det var en gjennomgang av bygget sommeren 2023, og at rektor venter på en rapport fra bygg og eiendom.

Virksomhetsleder i Omsorgstjenester demente sier at de arbeider med å ha tilgjengelige hjelpemidler. Virksomheten har hatt inne fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten for å bevisstgjøre ansatte når det gjelder bruk av heis, i tillegg til at fagutvikler veileder i løfteteknikk. Ansattes representanter sier at de har en del tilgjengelige hjelpemidler, men at dette ikke er tilstrekkelig, og at ikke alt utstyret er i orden. I tillegg påpekes den fysiske utformingen av bygget som en utfordring som gjør at det ikke alltid er mulig å bruke hjelpemidler. Vi blir også fortalt av ansattes representanter at de ansatte ikke har tilstrekkelig med mulighet for oppbevaring i garderoben, og at pause/møterom er lite. Dette gjør at ansatte mange ansatte skifter til arbeidstøy på toalettet og at pauser tas inne på avdelingen.

I spørreundersøkelsen er det kommet to kommentarer knyttet til tilrettelegging og det fysiske arbeidsmiljøet fra respondenter i Omsorg:

«Burde vært mer tilrettelagt i avdelingene, dårlige arbeidsforhold som at det eksempelvis er få små pasientrom. Hjelpemidler fungerer ikke som det skal og er meget utdatert.»

«Døråpningene og rom inndelingene er ikke laget for plass til hjelpemidler som heiser og rullestoler.»

Psykososialt arbeidsmiljø

I spørreundersøkelsen fikk respondentene mulighet til å krysse av på hva som skaper arbeidspress i deres arbeidshverdag. Resultatene vises i tabellen under.

Tabell 3: Hva skaper arbeidspress i din arbeidshverdag? Oppgitt i prosent. N opplæring: 182, N omsorg: 106

	Opplæring	Omsorg
Sårbarhet når noen er borte fra jobb	72 %	75 %
Manglende kontinuitet overfor tjenestemottakere/barna	23 %	25 %
Mangel på samarbeid med andre instanser i kommunen	8 %	12 %
Mangelfull opplæring	8 %	21 %
Størrelse på stillingen	7 %	11 %
Press fra medarbeidere	8 %	15 %
Krav om effektivitet fra arbeidsgiver/leder	8 %	26 %
Dårlig samvittighet for oppgaver som ikke blir gjort	59 %	60 %
Uforutsigbar arbeidsdag	36 %	29 %
Ressursmangel/få ansatte	60 %	61 %
Krevende og kompliserte arbeidsoppgaver	15 %	25 %
Krevende tjenestemottakere/barn	57 %	43 %

Vi ser at de hyppigste årsakene til arbeidspresset, både i Opplæring og Omsorg, er knyttet til fravær, dårlig samvittighet for arbeidsoppgaver som ikke blir gjort, ressursmangel/få ansatte. I intervjuene kommer det frem at ressursmangel oppleves å være et økende problem da det både i barnehage og innen omsorg er vanskeligere å få tak i ansatte. Dette har det også kommet flere kommentarer på i spørreundersøkelsen: «Lav bemanning og manglende vikardekning fører lett til at sykefravær eskalerer. Merarbeid for de andre osv.»

I intervjuene kommer det frem at hovedutfordringen i Bekkevegen barnehage er at det er vanskelig å få tak i vikarer. Ansattrepresentantene opplever hverdagen som uforutsigbar da de ikke vet hvor mange som kommer på jobb. Selv om avdelingene samarbeider ved mangel på ansatte, så fører fravær ofte til at de må gjøre om på planene. Ved enkelte tilfeller er foreldre bedt om å hente barna tidligere på grunn av manglende bemanning. Både virksomhetsleder og

ansattrepresentanter sier at usikkerheten og mangel på folk over lengre tid gjør at ansatte blir slitne, noe som også kan skape gnisninger i personalet.

På Tau ungdomsskole får vi opplyst at hovedutfordringen er vold og trusler, som gjenspeiles i økningen i innmeldte HMS-avvik. Miljøteamet, som består av miljøarbeiderne, koordinator for spesialpedagogikk og sosialrådgiver, har et spesielt ansvar for å følge opp elever med utfordrende atferd. Vi blir fortalt at arbeidsbelastningen er hensyntatt i fordeling av miljøarbeidernes daglige oppgaver. Teamet skriver logg og melder evt. avvik mot slutten av dagen. Miljøteamet har hatt gjennomgang av rutine for vold og trusler og var påmeldt kurs i vold og trusler høsten 2023.

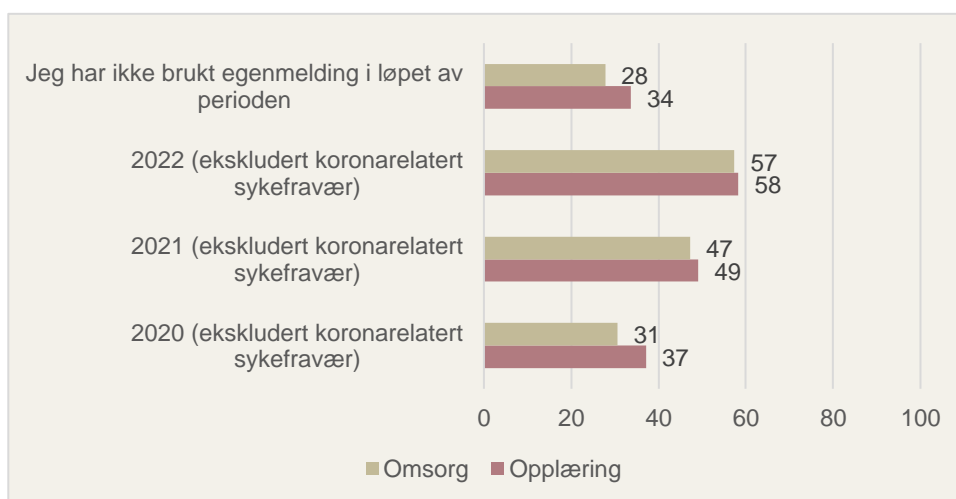
I spørreundersøkelsen har det kommet flere kommentarer knyttet til utagerende elever og manglende oppfølging i den forbindelse:

«En del ansatte i skolen opplever svært krevende situasjoner i forhold til utagering, verbal trakassering og vold. Her mangler gode rutiner for debriefing, automatisk henvisning til bedriftshelsetjeneste for å avdekke evt behov for videre oppfølging i forhold til å bearbeide traumatiske opplevelser og opptrening i strategier for å håndtere slike krevende situasjoner. Her bør utvikles systemer som gjør at den ansatte føler seg ivaretatt og at det blir automatikk i oppfølging av den ansatte.»

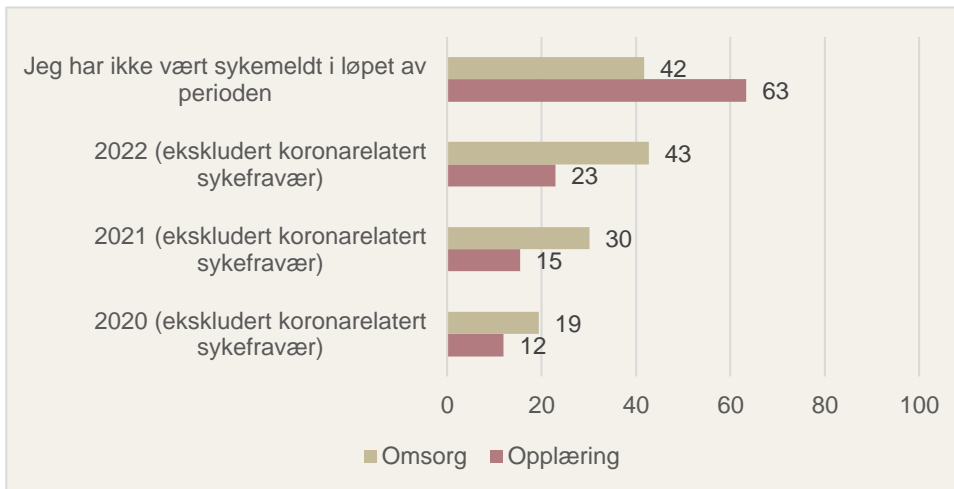
3.5 ARBEIDSRELATERT SYKEFRAVÆR

I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt om de hadde hatt (ikke koronarelatert) egenmeldt eller legemeldt fravær de siste tre årene (2020-2022). Se figurer under for resultatene.

Figur 21: Har du hatt egenmeldt sykefravær fra din stilling i Strand kommune, i løpet av 2020, 2021 eller 2022? N opplæring: 175, N omsorg: 108



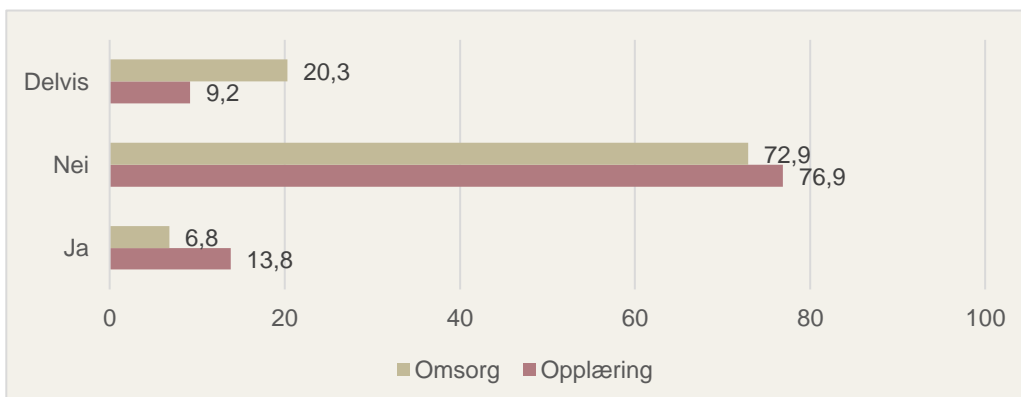
Figur 22: Har du vært sykemeldt (legemeldt fravær) fra din stilling i Strand kommune, i løpet av 2020, 2021 eller 2022? N opplæring: 175, N omsorg: 103. Oppgitt i prosent.



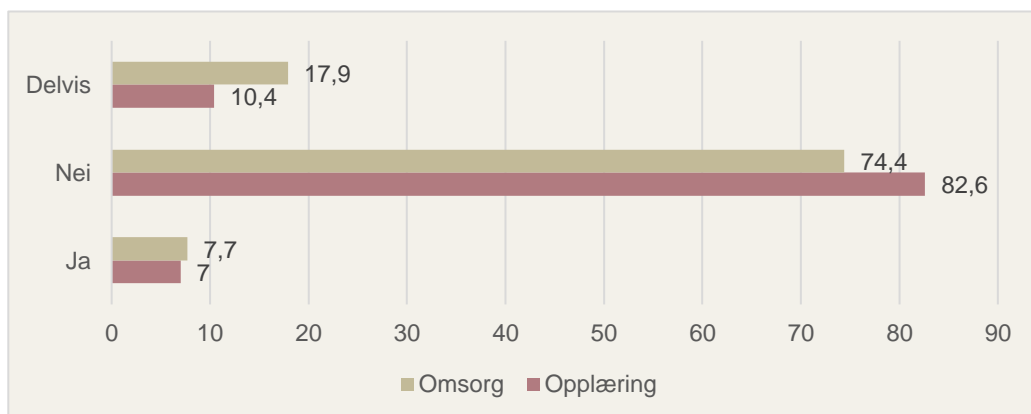
Figurene over viser at Omsorg gjennomgående har hatt høyest legemeldt sykefravær, mens det egenmeldte fraværet er høyere i Opplæring. Både det egenmeldte og det legemeldte fraværet har økt i begge kommunalområdene fra 2020 til 2022.

Videre ble respondentene som oppga at de hadde hatt egenmeldt eller legemeldt fravær spurt om fraværet var arbeidsrelatert. Figurene under viser resultatene.

Figur 23: Skyldtes noe av det legemeldte fraværet ditt i perioden 2020-2022 arbeidsrelaterte forhold? N opplæring: 65, N omsorg: 59. Oppgitt i prosent.



Figur 24: Skyldtes noe av det egenmeldte fraværet ditt i perioden 2020-2022 arbeidsrelaterte forhold? N opplæring: 115, N omsorg: 78. Oppgitt i prosent



Flertallet av respondentene svarer at sykefraværet ikke skyldes arbeidsrelaterte forhold. Av figurene ser vi også at det oppgis mer direkte arbeidsrelatert sykefravær i Opplæring, og at det oppgis at mer av sykefraværet *delvis* er arbeidsrelatert i Omsorg.

Respondentene som svarte at det egenmeldte eller legemeldte fraværet var helt eller delvis arbeidsrelatert, fikk igjen mulighet til å presisere årsaken til fraværet ved å velge mellom ulike svaralternativer. Svarene fremgår av tabellen under.

Tabell 4: Hva skyldtes det arbeidsrelaterte sykefraværet? N opplæring:24, N omsorg: 22. Oppgitt i prosent.

	Opplæring	Omsorg
Stort arbeidspress/stress	58 %	50 %
Dårlig psykososialt arbeidsmiljø	21 %	14 %
Dårlig fysisk arbeidsmiljø	17 %	32 %
Vold/trakassering og/eller trusler om vold/trakassering	25 %	5 %
Fysiske skader/plager i forbindelse med arbeidet (inkludert muskel- og skjelettplager)	25 %	68 %
Manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver	17 %	23 %
Konflikt på arbeidsplassen	4 %	18 %
For lav bemanning	42 %	55 %
Mangel på nødvendige hjelpemidler	0 %	36 %
Lite engasjerende/motiverende arbeidsoppgaver	4 %	0 %
Manglende medbestemmelse for deg som ansatt	4 %	0 %

Omtrent halvparten av i begge kommunalområdene oppgir stort arbeidspress som årsak til det arbeidsrelaterte sykefraværet. I Omsorg skiller *fysiske skader/plager i forbindelse med arbeidet* seg ut som årsak, med 68 prosent. Dette svaret kan ses i sammenheng med *mangel på nødvendige hjelpemidler og dårlig fysisk arbeidsmiljø*, som er oppgitt som årsak av hhv. 36 og 32 prosent av

respondentene i Omsorg. *For lav bemanning* er også oppgitt som årsak av 42 prosent av respondentene i Opplæring og 55 prosent i Omsorg.

I spørreundersøkelsen er det kommet flere kommentarer på at lav bemanning skaper arbeidspress. Det har også kommet en kommentar fra en som oppgir å ha hatt arbeidsrelatert sykefravær:

«Har noen ganger vært sykemeldt. Krysser ikke av på sykemeldingsskjema at grunnen kan være jobbrelatert, fordi det har ført til ubehag og dårlig håndtering. Underkommuniserer at grunnen kan være jobbrelatert.»

3.6 VURDERING

Kommunen har et forbedringspotensial når det gjelder det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Gjennomgangen viser variasjoner mellom enhetene når det gjelder kjennskap til rutiner, gjennomføring av risikovurderinger, vernerunder og medarbeidersamtaler, rapportering av avvik, og involvering av ansatte og ansattes representanter i HMS-arbeidet. Vi er informert om at HMS- og kvalitetsansvarlig sender påminnelser per e-post til lederne for at de skal registrere gjennomførte internkontrollaktiviteter. Kommunen har dermed en struktur for å samle inn informasjon om internkontroll, men det blir ikke fulgt opp om rapportene blir levert av virksomhetslederne.

Risikovurderinger

Av de utvalgte virksomhetene var det kun Omsorgstjenester demente og Bekkevegen barnehage som hadde utarbeidet risikoanalyser ved oppstart av denne revisjonen. Omsorgstjenester demente sin ROS-analyse inneholder en vurdering av både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, og det er laget tiltak for alle risikoområdene. Det er i tillegg utarbeidet en egen ROS-analyse med tiltak knyttet til vold og trusler. Bekkevegen barnehages ROS-analyse med tiltak omhandler akutte farer som kan skje med barna. Dette er viktig, men det er ikke gjort risikovurderinger knyttet til fysiske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet.

En sentral del av det systematiske HMS-arbeidet er å gjennomføre risikovurderinger, og med bakgrunn i denne utarbeide handlingsplaner og iverksette tiltak for å redusere risikoene som framkommer av risikovurderingene. Dette blant annet for å hindre sykefravær. Hvorvidt og når det er gjennomført risikovurderinger i de ulike enhetene som har besvart spørreundersøkelsen fremstår som uklart.

Kommunen bør derfor sikre at risikovurderinger blir gjennomført og at disse også inkluderer vurderinger knyttet til ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø.

Rapportering og håndtering av avvik

Kommunen har et system for avviksrapportering, men informasjon fra intervju og spørreundersøkelse viser at avvik i varierende grad blir rapportert og fulgt opp. Dette til tross for en økning i registrerte HMS-avvik fra 2022 til 2023.

Arbeidsgivers tilrettelegging for avviksmeldinger kan gi økt rapportering. Det har vi eksempel på i Strand, hvor miljøarbeidere på Tau ungdomsskole skriver logg og rapporterer avvik som en innarbeidet del av arbeidshverdagen.

Årsak til manglende avviksrapportering tilskrives blant annet manglende opplæring, usikkerhet knyttet til hva som faktisk er et HMS-avvik og en opplevelse av at avvik ikke blir behandlet. Selv om hoveddelen av avviksmeldingene (67 prosent) blir lest innen 7 dager, viser statistikken at det tar 15 dager eller mer før 26 prosent av avviksmeldingene blir lest. Videre viser statistikken at selv om hoveddelen av avvikene (52 prosent) blir lukket innen 14 dager, tar det 29 dager eller mer før 33 prosent av avviksmeldingene blir lukket. At det tar lang tid før lederne leser og behandler avviksmeldingene kan påvirke ansattes opplevelse av at det ikke blir gjort noe med avviksmeldinger.

Avviksrapportering er et viktig styringsverktøy for arbeidsgiver. Det er derfor viktig at innmeldte avvik blir gjort synlig for ansatte og håndtert innen rimelig tid. Kommunen bør i større grad sikre at avviksmeldinger blir lukket innen tidsfristene de har satt.

Medarbeidersamtaler og vernerunder

Gjennomgangen viser at det ikke er gjennomført medarbeidersamtale med flere av de ansatte. Dette også tilbake i tid. Det er en betydelig forskjell på tjenesteområdene, der over 80 prosent av respondentene i Oppvekst rapporterer om gjennomført samtale, mens under 50 prosent i Omsorg rapporterer om tilsvarende. Det er også varierende grad av gjennomførte vernerunder, eksempelvis er dette dokumentert i halvparten av de utvalgte enhetene. Manglende gjennomføring av vernerunder er uheldig i arbeidet med å forebygge sykefravær.

Vernerunder og medarbeidersamtaler er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet og i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom medarbeidersamtaler kan leder få god innsikt i de ansattes eventuelle behov og utfordringer, både når det gjelder arbeidsoppgaver, kompetanse og arbeidsmiljø. Informasjon fra medarbeidersamtalene kan også brukes til å forbedre virksomheten, i tillegg kan samtalene bidra til at ansatte føler seg sett og hørt.

Det ser ikke ut til at gjennomføring av risikovurderinger, vernerunder eller medarbeidersamtaler blir etterspurt eller fulgt opp av kommunenes støtteapparat.

Kommunen anbefales å sikre at alle ansatte årlig får tilbud om medarbeidersamtale, og at det årlig gjennomføres vernerunde i alle virksomheter.

Samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte og deres representanter

Lovverket stiller krav til involvering av ansatte og ansattes representanter i det systematiske HMS-arbeidet. I kommunens egne rutiner står det at virksomhetsleder skal legge til rette for regelmessige møter med verneombudet, minimum kvartalsvis. Selv om informasjon vi får i intervjuene kan tyde på at systematikken i samarbeidet varierer, viser resultatene fra spørreundersøkelsen at hoveddelen av ansatte opplever samarbeidet mellom arbeidsgiver og

ansattes representanter som bra. Det kan derimot være hensiktsmessig med større grad av regelmessige møter med verneombud. Videre vurderes det som positivt at sykefravær og avvik er fast agenda på AMU-møter.

Kjennskap til rutiner

Gjennomgangen viser at kommunenes ledere er godt kjent med kommunens HMS-rutiner og rutine for oppfølging av sykefravær, men at rutinene i mindre grad er kjent blant de ansatte. Rutinene er noe bedre kjent blant respondentene (ansatte) i Opplæring, som kan skyldes at alle barnehagene har hatt eller har et aktivt samarbeid med Innsatsteamet, hvor gjennomgang av rutiner er et av temaene som tas opp. Kjennskap til disse rutinene kan være forebyggende i seg selv. Det vil derfor være hensiktsmessig at rutinene er kjent blant ansatte, f.eks. gjennom en gjennomgang på personalmøte.

Nærværsarbeid

I en hektisk arbeidshverdag prioriteres gjerne det mest presserende, som den lovpålagte oppfølgingen av sykemeldte ansatte. Forebygging av sykefravær krever derimot et systematisk arbeid over tid. Kommunen har ingen rutiner/føringer for ivaretagelse av et slikt systematisk arbeid, men vi er informert om at de nå har startet arbeidet med å utarbeide sykefravær rutiner. Det er i stor grad opp til den enkelte leders prioritering og kapasitet hvorvidt sykefravær og nærvær er tema som blir jobbet med i virksomhetene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at respondentene i Opplæring i større grad opplever at det jobbes med å forebygge sykefraværet. Dette kan henge sammen med at alle barnehagene har eller har hatt samarbeid med Innsatsteamet. Vi mener at det er igangsatt flere positive tiltak knyttet til nærværsarbeidet, men savner overordnet forankring av arbeidet i kommuneledelsen. Gode eksempler og nyttig erfaring bør også deles, slik at eksempelvis læringen som den enkelte virksomhet får gjennom samarbeidet med Innsatsteamet kommer hele organisasjonen til nytte.

Arbeidsmiljø

Å legge til rette for et godt fysisk arbeidsmiljø handler om flere ting, bl.a. tilgjengelige hjelpemidler og riktig bruk av disse. Gjennomgangen tyder på at hjelpemidler i stor grad er tilgjengelige, men ikke alltid blir brukt av ulike årsaker. Eksempelvis kultur, tidspress, utdaterte hjelpemidler, fysisk utforming av lokaler som vanskeliggjør bruken. Gjennomgangen viser at det psykososiale arbeidsmiljøet i kommunen i størst grad blir påvirket av arbeidspress knyttet til fravær, og dårlig samvittighet for oppgaver som ikke blir gjort. I begge kommunalområder er det utfordringer med å rekruttere både fast ansatte og vikarer.

Gjennomgangen viser at kommunen har en andel sykefravær som er helt eller delvis arbeidsrelatert. Det kan bety at arbeidsmiljøet ikke er fullt forsvarlig i alle virksomheter. Etter vår vurdering underbygger dette behovet for risikovurderinger i alle virksomheter, slik at virksomheten får en mer systematisk tilnærming i arbeidet med å forebygge arbeidsrelatert

belastning.

3.7 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å:

- sikre at risikovurderinger blir gjennomført og at disse inkluderer vurderinger knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- sikre at ansatte får opplæring i avvikssystemet og en forståelse av hva som er HMS-avvik
- sikre at det gjennomføres årlige vernerunder og medarbeidersamtaler
- i større grad forankre nærværs- og sykefraværsarbeidet på alle nivå i organisasjonen

4 OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

Problemstillinger

- **I hvilken grad blir sykemeldte ansatte fulgt opp i samsvar med lovverket (og kommunens interne rutiner)?**
- **Hvordan fungerer samarbeidet mellom kommunen og andre involverte, som eksempelvis NAV, bedriftshelsetjenesten, fastleger og verneombud?**

Lovverk

Arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne så langt det er mulig, slik at de skal beholde eller få et passende arbeid (arbeidsmiljøloven § 4-6 (1)). Tilretteleggingsplikten gjelder både ved varig redusert arbeidsevne og ved kortere sykefravær.

Av arbeidsmiljøloven § 4-6 fremkommer det også hva sykefraværsoppfølgingen skal inneholde. Dette står også omtalt på NAV sine sider. Hvis en arbeidstaker blir sykemeldt skal arbeidsgiver, sammen med arbeidstaker, utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid – med mindre det er åpentart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og mulighet til å utføre dem, i tillegg til aktuelle tilretteleggingstiltak og plan for videre oppfølging. Planen skal formidles til den som har skrevet sykemeldingen.

Videre skal arbeidsgiver kalle inn arbeidstaker til dialogmøte senest innen 7 uker etter at arbeidstaker ble sykemeldt. Ved delvis sykemelding vurderer arbeidsgiver om det er nødvendig med dialogmøte. Hensikten med dialogmøtet er drøfte innholdet i oppfølgingsplanen og kartlegge hva som skal til for at sykefraværet blir unødvendig langvarig.

Innen 8 uker skal arbeidstakeren prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, for eksempel gjennom en gradert sykemelding. NAV kan gi unntak fra aktivitetsplikten hvis det er tungtveiende medisinske grunner til at arbeidstakeren må være 100 prosent sykemeldt. Det kan også gis unntak hvis arbeidsgiveren kan dokumentere at det ikke er mulig å gjøre tilpasninger på arbeidsplassen.

NAV skal kalle inn til dialogmøte 2 innen 26 uker. Ved behov kan partene be om at NAV innkaller til et dialogmøte 3.

Arbeidsgiver plikter også å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom, jf. Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Formålet med føring av sykefraværstatistikk er å sette søkelyset på sykefraværet på arbeidsplassen. Statistikken skal bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker sammen kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet.

Antall fraværsdager skal registreres etter fraværets varighet:

- Inntil tre dager (vanligvis egenmelding),
- Fire dager til og med 16 dager (arbeidsgiverperioden) og
- Mer enn 16 dager (fravær utover arbeidsgiverperioden og maks inntil 52 uker).

Kommunens rutiner

Som nevnt i kap. 3 har ikke kommunen en egen rutine for sykefravær. Ansvarsfordelingen mellom virksomhetsleder og personalavdeling er beskrevet i Compilo. Her står det at leder har ansvar for kontinuerlig kontakt/samtaler med syk ansatt. Omsorgstjenester demente har utarbeidet en egen rutine for tilrettelegging.

4.1 REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen over utleder vi følgende revisjonskriterier:

- Sykemeldte skal følges opp i tråd med lovverket. Dette inkluderer:
 - Leder og ansatt skal i samarbeid utarbeide oppfølgingsplan innen 4 uker fra sykefraværet starter.
 - Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, i tillegg til aktuelle tiltak og plan for videre oppfølging
 - Sykemeldte skal bli innkalt til dialogmøte innen 7 uker fra sykefraværet starter
 - Kommunen plikter å tilrettelegge arbeidsplassen og arbeidsoppgaver så langt det er mulig, slik at sykemeldte arbeidstakere så tidlig som mulig kan komme tilbake i arbeid
 - Leder har jevnlig kontakt med sykemeldte arbeidstakere
- Kommunen skal føre statistikk over sykefravær etter sykefraværets varighet

4.2 SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING I PRAKSIS

For å få innsikt i sykefraværsoppfølgingen har vi gjort en mappegjennomgang av et utvalg langtidssykemeldte, to sykefraværssaker fra hver virksomhet. Med dokumentasjon menes referat fra oppfølgingsmøter med den ansatte, oppfølgingsplan som er sendt NAV og lege, referat fra dialogmøter med NAV, evt. dokumentasjon på unntak fra krav om dialogmøte. Vi har fått dokumentasjon fra to virksomheter, totalt fem saker. De to andre virksomhetene informerer om at de ikke har dokumentasjon, selv om de har hatt sykemeldte ansatte. Dokumentasjonen vi har fått tilsendt på sykefraværsoppfølgingen er ikke arkivert i kommunens sak- og arkivsystem. Kommunen har ikke rutine for hva som skal arkiveres i ansattes personalmappe. Nærmere om funn i dokumentasjonen i de følgende underkapitler.

4.2.1 FØRSTE KONTAKT

Alle de utvalgte virksomhetene har praksis om at ansatte skal ringe og gi beskjed ved sykefravær. På Tau ungdomsskole er rektor personalleder, men det er inspektør som skal ha melding om fravær da hun er ansvarlig for å håndtere fravær og evt. ordne vikar. I de andre virksomhetene skal ansatte ringe nærmeste leder. Hos Omsorgstjenester demente skal de i tillegg ringe avdelingen. Dette er beskrevet i virksomhetens rutine for tilrettelegging. Her står det også at leder skal spørre etter restarbeidsevne ved melding om fravær. Virksomhetsleder sier at rutinene stort sett fungerer, men det er enkelte ansatte som sender SMS istedenfor å ringe.

4.2.2 VIDERE OPPFØLGING

Lederne sier i intervju at de er kjent med kravene i lovverket, men dokumentasjon i saksmappene viser at kravene i liten grad blir fulgt opp.²⁹ Alle virksomhetene bruker nav.no, hvor man også får påminnelse på e-post om å ta stilling til de lovpålagte oppgavene innen frist. I Omsorg har avdelingslederne personalansvar for sine ansatte. I intervjuene kommer det frem at det kun er virksomhetsleder som har tilgang til ansatte på nav.no, og som dermed får melding når ansatte blir sykemeldte, når det skal lages oppfølgingsplaner og kalles inn til dialogmøter. Dette medfører dobbeltarbeid, da oppfølgingsplanen som avdelingsleder lager med den ansatte, må legges inn på nav.no av virksomhetsleder i. Virksomhetslederne opplever at dette gjør at flyten og kvaliteten på oppfølgingsarbeidet blir dårligere.

I løpet av revisjonen har vi fått høre at personalavdelingen jobber med mulighet for å delegerer tilgang til nav.no, noe de håper er klart fra 01.01.2024. Personalavdelingen opplyser om at det vil bli mulig å delegerer ansvaret til en av avdelingslederne, men at virksomhetsleder da vil miste tilgangen til nav.no. Ifølge kommunen kan kun en leder per virksomhet ha tilgang til nav.no.

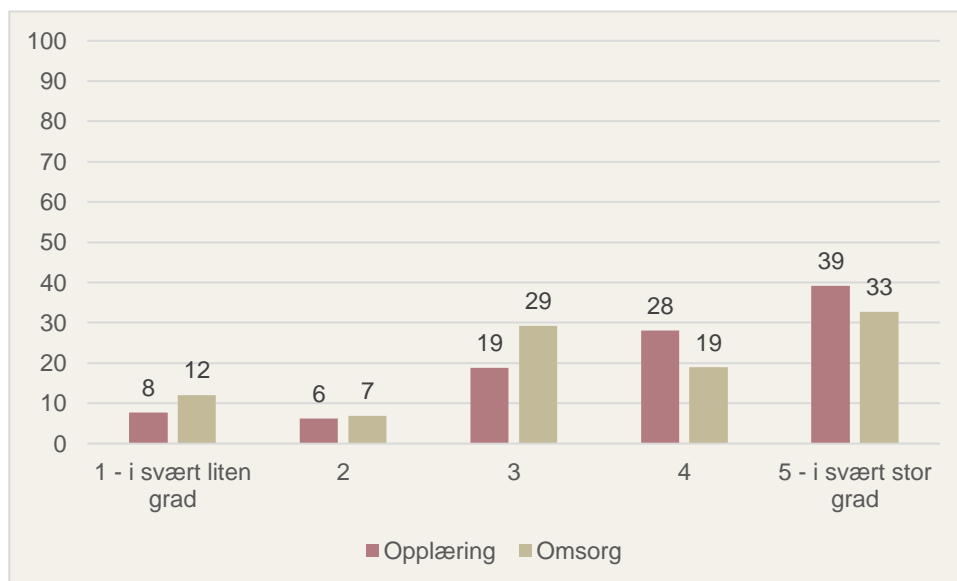
Kommunen har ingen norm for hvor hyppig leder skal ha kontakt med sykemeldte ansatte, utover at de skal ha jevnlig kontakt. Virksomhetsleder i Bekkevegen barnehage sier hun prøver å ringe sykemeldte annenhver uke. Alle de utvalgte virksomhetene inviterer sykemeldte ansatte til sosiale sammenkomster.

Omsorgstjenester demente har en rutine for tilrettelegging hvor det står at det skal utarbeides en tilretteleggingsplan på et tidlig tidspunkt. Ledergruppen har sammen med ansattrepresentantene også laget en oversikt over alle arbeidsoppgaver i virksomheten, som skal brukes i kartleggingen. I virksomheten blir det i hovedsak skrevet referat fra oppfølgingsmøter dersom ansatte har restarbeidsevne som det evt. tilrettelegges for. Ellers er dokumentasjonen i form av en logg hvor leder skriver hvilke kontaktpunkter de har hatt med den ansatte.

I spørreundersøkelsen har vi spurt de ansatte i hvilken grad de opplevde å bli fulgt opp på en god måte. Resultatene fremgår av figuren under:

²⁹ Oppfølgingsplan skal lages senest når den ansatte har vært sykemeldt i 4 uker, og planen skal formidles til den som har skrevet sykemeldingen. Leder skal kalle den ansatte inn til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen innen 7 uker at den ansatte ble sykemeldt.

Figur 25: I hvilken grad opplevde du at din nærmeste leder fulgte opp ditt sykefravær på en god måte? N opplæring: 64, N omsorg: 58. Oppgitt i prosent.



Av figuren ser vi at ansatte i Opplæring i størst grad opplever å ha blitt fulgt opp på en god måte. Vi blir informert om at tillitsvalgte i liten grad er involvert i oppfølgingen av sykemeldte

I spørreundersøkelsen fikk de ansatte anledning til å legge inn kommentar til sykefraværsoppfølgingen. Her er gitt både positive og negative tilbakemeldinger:

«Min opplevelse var at jeg ikke ble kontaktet en eneste gang av arbeidsgiver under sykefraværet. Det hadde vært hyggelig om noen spurte hvordan det gikk.»

«Har opplevd stor fleksibilitet og tilrettelegging ifm sykefravær. Fått mye og tett og god oppfølging av leder.»

«Ansatte føler seg presset på jobb i sykemeldingsperioden eller når de ringer seg inn syke. Være samme oppfølging i hele kommunen, dette oppleves ikke.»

«Å holde kontakt med langtidssyke og legge til rette for å få de tilbake i jobb er denne arbeidsplassen veldig dårlig på.»

I spørreundersøkelsen har vi også fått noen kommentarer fra ledere knyttet til hva som oppleves som utfordringene i sykefraværarbeidet:

«Som leder er det vanskelig å følge opp sykemeldte som ikke tar tlf, trenerer møter (ønsker ikke møte), små muligheter for tilrettelegging.»

«Det er vanskelig å følge opp alle godt nok. Flere i større stillinger vil skape kontinuitet og oversikt for ansatte som igjen kan virke inn på arbeidsmiljø og sykefravær.»

4.2.3 TILRETTELEGGING

Tilrettelegging kan brukes både som et forebyggende tiltak og som et tiltak når ansatt har blitt sykemeldt. For at tilrettelegging skal være et aktuelt forebyggende tiltak, leder være kjent med at ansatte står i fare for å bli sykemeldt. I intervjuene oppgis at det varierer i hvor stor grad ansatte har dialog med leder før de går til legen. Lederne ønsker at dette i større grad skal bli en del av kulturen, for å i større grad kunne drøfte mulighet for tilrettelegging med ansatte i forkant av evt. sykemelding.

I intervjuene med ledere vises det til flere måter å tilrettelegge på:

- Bytte av avdeling, eks. fra å jobbe med større barn til mindre barn, eller motsatt.
- Endring i oppgaver: fritak fra f.eks. bleieskift, å ha vakter i friminuttet.
- Justering av arbeidstid: Endring fra nattarbeid til arbeid på dag og kveld. På skolen er det nevnt tilrettelegging ved at ansatte arbeider halve dager. Dette blir nevnt som vanskelig både i omsorg og barnehage, da de ikke får vikar for deler av dag og at det er vanskelig for de andre ansatte å gå med en person for lite halve dagen.

En felles utfordring som løftes frem av både ledere og ansattrepresentanter, er at tilrettelegging i form av fritak fra arbeidsoppgaver er utfordrende, og at man ikke kan tilby slik tilrettelegging over lengre perioder eller for mange samtidig. Dette blir begrunnet i merbelastning for andre ansatte. Samtidig blir det nevnt av tillitsvalgte i Bekkevegen barnehage at det skjer en del skjult tilrettelegging fra ansatte når sykemeldte kollegaer kommer helt eller delvis tilbake, i frykt for at den friskmeldte ikke skal klare å stå i jobb og bli sykemeldt på nytt..

Virksomhetsleder på Institusjon sier at ansatte kan bli overrasket når man snakker om mulighet for tilrettelegging ved sykemelding, og opplever at flere ønsker å bruke sykemeldingen. Virksomhetsleder sier det er mulig å tilrettelegge ved å gjøre endringer i arbeidsoppgaver, og har tilrettelagt turnus som et tiltak for sykemeldt ansatt. Som tidligere nevnt er sykefravær/nærvær ikke tema på personalmøter. Tillitsvalgt uttaler at mulighet for tilrettelegging ikke er uttalt og kjent i personalgruppen.

I Omsorgstjenester demente, har ledergruppen, tillitsvalgte og verneombud, laget en egen rutine for tilrettelegging. Denne beskriver arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt. I rutinen står det at det er ønskelig at ansatt går til leder før lege. Dette for å vurdere mulighet for å stå i jobb ved å gjøre endringer i arbeidsoppgaver, enten i form av en tidsavgrenset tilrettelegging, eller som en varig endring. Virksomheten har laget et kartleggings skjema med en oversikt over arbeidsoppgavene som skal brukes i oppfølgingen. Tilrettelegging skal være avtalt med leder og skal informeres om til resten av personalet i avdelingen. Virksomhetsleder har et eksempel hvor det ble tilrettelagte for ansatt ved å endre arbeidstid. Dette førte til at ansatt ikke ble sykemeldt.

4.2.4 OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE

Tabellen under viser hva som er dokumentert av oppfølging i saksmappene vi har gjennomgått.

Tabell 5: Dokumentasjon i saksmappene

	Oppfølgingsplan	Differanse mellom sykemeldingsdato og utarbeidet oppfølgingsplan	Dialogmøte 1	Dialogmøte 2
1	Ja	Ca. 4,5 måneder	Ingen info	Avholdt
2	Ja	Ca. 10 måneder	Ingen info	Ikke avholdt
3	Ja	Ca. 10 måneder	Ingen info	Ikke avholdt
4	Nei	Oppfølgingsplan ikke utarbeidet	Ingen info	Avholdt
5	Ja	Ca. 2 måneder	Ingen info	Ikke aktuelt

Ingen av oppfølgingsplanene vi har fått tilgang til er utarbeidet innen fristen på fire uker. Oppfølgingsplanene vi har mottatt er datert mellom 2 og 10 måneder etter sykemeldingsdato. I et tilfelle er det ikke utarbeidet oppfølgingsplan, men vi er informert om at oppfølgingsplan er under utarbeidelse. Den ansatte har 26.10.2023 vært sykemeldt i 18 uker. Når det gjelder innholdet i oppfølgingsplanene er det minimalt med informasjon. I alle planene står det oppført hvilken stilling og stillingsstørrelse den ansatte har, men det er ingen beskrivelse av arbeidsoppgavene i stillingen og om arbeidsoppgavene kan gjøres med eller uten tilrettelegging. Tiltaket som går igjen i alle planene er at ansatt og leder skal holde kontakt og være i dialog for å vurdere tilrettelegging.

Vi finner ingen dokumentasjon på at dialogmøte 1 er gjennomført. Det er heller ikke dokumentert hvorvidt det er åpenbart unødvendig å avholde dette møtet. I tre av sakene har vi mottatt leders egen oversikt over saken/logg over kontakt med ansatt. Dialogmøte 1 er ikke nevnt i disse oversiktene. I den ene saken er det ført oversikt over når det har vært kontakt per SMS og samtaler, uten at det er mer informasjon om innholdet i kontakten. I én sak er det i tillegg til oversikt over kontaktpunktene, gjengitt informasjon fra innhold i dialogen.

Vi har også gjennom spørreundersøkelsen spurt om respondentene har mottatt oppfølging i tråd med oppfølgingspunktene i lovverket. Tabellen under viser summen av de som har fått oppfølgingsplan innen fire uker og innkalling til dialogmøte innen syv uker.

Tabell 6: Oppfølgingsplan og dialogmøte

	N	Oppfølgingsplan innen fire uker	Innkalling til dialogmøte innen syv uker
Opplæring	57	11 %	19 %
Omsorg	28	32 %	29%

Vi ser at det er under 20 prosent av respondentene i Opplæring som svarer at utarbeidelse av oppfølgingsplan og innkalling til dialogmøte ble gjort innen lovens krav. Andelen respondenter som svarer bekreftende på dette i Omsorg er noe høyere. Vi tar imidlertid forbehold om at tallene kan ha varierende gyldighet, da det ikke alltid lar seg gjøre å avholde dialogmøte innen fristen, f.eks. ved alvorlig sykdom, eller hvis det er avklart at ansatt skal vende tilbake til jobb kort tid etter.

4.2.5 SAMARBEIDSPARTNERE

Godt sykefraværsarbeid forutsetter samarbeid mellom ulike parter, deriblant personalavdelingen, bedriftshelsetjenesten, fastlegene og NAV.

Det oppgis at personal- og organisasjonsavdelingen har lav terskel for å bistå ledere i enkeltsaker, og at avdelingen oppfordrer ledere til å ta kontakt ved behov. I intervju kommer det frem at lederne opplever å få god hjelp av avdelingen, men det etterlyses også en mer proaktiv tilnærming og en tydeligere ramme rundt sykefraværsoppfølgingen.

Kommunen har hatt en fast kontaktperson hos NAV Strand i en årrekke. Kommunens ledere kan ta kontakt med denne ved behov, både ved egenmeldt og sykemeldt fravær. NAV-kontakt oppfatter at det stort sett er de samme lederne som tar kontakt med henne. Selv om NAV kun har oversikt over det legemeldte fraværet er NAV opptatt av at det er viktig at arbeidsgiver tar tak i det egenmeldte sykefraværet. NAV sier at de kan bistå ledere i saker knyttet til hyppig egenmeldt fravær, men at leder da må ta kontakt og kalle inn til møte. NAV Strand og kommunen har ikke samarbeidsmøter på overordnet nivå.

Fastlegen har en viktig rolle i oppfølgingen av sykemeldte. Legene har en selvstendig rolle, samtidig som kommuneoverlegen har ansvar for å sikre at fastlegene har den nødvendige kompetansen for å gjøre jobben sin i tråd med regelverket. Kommuneoverlegen uttaler at det er muligheter for å forbedre dialogen mellom sykemelder og arbeidsgiver. Sykemelder kan skrive melding til arbeidsgiver på sykemeldingen, men dette blir sjeldent brukt. Kommuneoverlegen sier videre at legene opplever en god dialog og et godt samarbeid når de deltar i oppfølgingsmøter,

men opplever at de blir koblet på for sent. De savner informasjon om hva som er mulig å gjøre av tilrettelegging.

I spørreundersøkelsen ba vi de som hadde vært sykemeldt om å krysse av for hvilke andre aktører som hadde vært involvert i sykefraværsoppfølgingen. Resultatet fremgår av tabellen under.

Tabell 7: Var noen av disse aktørene involvert i oppfølgingen av ditt sykefravær?

	N	Bedrifts- helsetjenesten	Tillitsvalgt	Fikk tilbud, men ønsket ikke bistand
Opplæring	65	0 %	2 %	2 %
Omsorg	60	0 %	2 %	3 %

Som nevnt tidligere, viser bedriftshelsetjenesten (BHT) til at de i hovedsak jobber på systemnivå og med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. De kan også bistå i enkeltsaker ved å gi støttesamtaler til ansatte og kartlegge om sykefravær skyldes arbeidet. I intervjuer kommer det frem at BHT er brukt i noen grad, selv om det ut fra spørreundersøkelsen ser ut til at de ikke er involvert.

4.2.6 OVERSIKT OVER FRAVÆRET

Sykefraværstallene blir rapportert til AMU, og blir også brukt når Innsatsteamet skal vurdere hvilke virksomheter det er aktuelt å bistå. NAV Arbeidslivssenter kommenterer at de og kommunen ser på ulike tall. Mens kommunen bruker sykefraværstall for siste kvartal fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær, ser NAV på større trender i sykefraværsutviklingen og ser på utviklingen de siste 12 månedene.

4.3 VURDERING

Gjennomgangen viser at kommunen ikke følger opp sykemeldte ansatte i tråd med lovverket.

Av mappegjennomgangen ser vi at oppfølgingsplaner ikke er utarbeidet innen fristen (4 uker) og at informasjonen i oppfølgingsplanen er minimal. Vi finner ingen vurderinger knyttet til arbeidstakers arbeidsoppgaver og mulighet for å utføre disse helt eller delvis. Det er ikke i tilstrekkelig grad skissert plan for videre oppfølging, og vi finner ingen dokumentasjon på at dialogmøte 1 er gjennomført. Dette blir i noen grad forklart med at ikke alle ledere har tilgang til sine ansatte på nav.no., som betyr at ledere med personalansvar må rapportere oppfølgingen til

virksomhetsleder som så må melde oppfølgingen inn på nav.no. Dette skaper både merarbeid og dårligere kvalitet i arbeidet. Vi er kjent med at dette løses med flere tilganger i andre kommuner, hvor det eksempelvis i både Sandnes og Stavanger er flere ledernivå som har tilgang til sine ansatte på nav.no.

Manglende oppfølging fra kommunens side hindrer at både NAV og sykemelder får nødvendig og viktig informasjon knyttet til deres oppfølging av den sykemeldte. Det er også brudd på lovverket. Dårlig eller lite dokumentert oppfølging, kan gi dårlige løsninger på sikt. Minstekrav med tanke på oppfølging og dokumentasjon bør derfor sikres.

Spørreundersøkelsen viser noen variasjoner i opplevd oppfølging, hvor noen er fornøyde med sykefraværsoppfølgingen, mens andre oppgir at de ikke er blitt kontaktet i det hele tatt. Ledere har kommentert at det kan være vanskelig å følge opp ansatte, både fordi ansatte ikke ønsker kontakt, men også fordi de ikke har kapasitet.

Gjennomgangen viser at de ulike enhetene har muligheter for tilrettelegging, og inntrykket vårt er at lederne tilstreber dette så langt det er mulig. Det vil si uten at det går utover kollegaer, budsjett eller forsvarlig drift. Samtidig uttales av enkelte ledere at å drøfte mulighet for tilrettelegging ikke alltid blir like godt mottatt av alle ansatte. En tydeliggjøring av både arbeidstakers og arbeidsgivers plikter i oppfølgingen av sykefravær kan være hensiktsmessig. Omsorgstjenester demente har utarbeidet en egen tilretteleggingsrutine for å tydeliggjøre dette. Det bør vurderes om dette er noe som skal tas i bruk også i resten av kommunen.

Kommunen tar ikke ut statistikk over sykefraværet etter varighet, slik forskriften³⁰ krever, men bruker statistikk fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær. Ved å ikke ta ut statistikk fordelt på fraværets lengde, har kommunen mindre oversikt over hvor de har størst utfordringer og dermed behov for å rette innsatsen i sykefraværsarbeidet. Legemeldt fravær kan også være korttidsfravær.

4.3.1 ANBEFALINGER

Vi anbefaler kommunen å

- sikre at minstekrav i oppfølging av sykemeldte arbeidstakere blir overholdt og dokumentert
- føre statistikk over sykefravær etter sykefraværets lengde

5 KONKLUSJON

Gjennomgangen viser at Strand kommune i liten grad jobber systematisk med å forebygge og følge opp sykefravær. Kommunen har et årshjul for internkontroll og maler for bl.a. å utarbeide

³⁰ Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom

risikovurderinger, men dette blir i mindre grad fulgt opp av virksomhetene. Det er store variasjoner knyttet til gjennomføringen av det systematiske HMS-arbeidet.

Kommunen har ikke egne rutiner eller retningslinjer for sykefraværs- eller nærværsarbeid, og det er i stor grad opp til den enkelte leders prioritering og kapasitet om og hvordan de jobber med disse temaene. Selv om kommunen har et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter gjennom Innsatsteamet, kan det se ut til at kommuneledelsen ikke har erkjent hvor viktig deres oppfølging av satsingen er for å få en varig endring. Vi vurderer at det er viktig at læringen den enkelte virksomhet får gjennom samarbeidet med Innsatsteamet kommer hele organisasjonen til nytte.

Mappegjennomgangen viser at kommunen ikke følger opp sykemeldte ansatte i tråd med lovverket. Eksempelvis inneholder oppfølgingsplanene vi har gjennomgått minimalt med informasjon og de er ikke utarbeidet innen lovkravet på 4 uker.

Samarbeidet mellom arbeidsgiver og ansattes representanter vurderes som godt, men det er variasjoner i hvor strukturert samarbeidet i de ulike kommunalområdene. Kommunen har også en del eksterne samarbeidspartnere. Kommunen har faste samarbeidsmøter med bedriftshelsetjenesten, men har ikke dette med NAV Strand og NAV Arbeidslivssenter. Dette samarbeidet kan med fordel systematiseres, og vi forstår at NAV Arbeidslivssenter nylig har tatt initiativ til faste møter med kommuneledelsen. Dette vurderer vi som positivt.

Vi anbefaler kommunen å:

- sikre at risikovurderinger blir gjennomført og at disse inkluderer vurderinger knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- sikre at ansatte får opplæring i avvikssystemet og en forståelse av hva som er HMS-avvik
- sikre at det gjennomføres årlige vernerunder og medarbeidersamtaler
- i større grad forankre nærværs- og sykefraværsarbeidet på alle nivå i organisasjonen
- sikre at minstekrav i oppfølging av sykemeldte arbeidstakere blir overholdt og dokumentert
- føre statistikk over sykefravær etter sykefraværets lengde

6 VEDLEGG

Muntlige kilder fra kommunen

Totalt 19 personer er intervjuet. Disse er:

- Kommunalsjef Personal og organisasjon
- Kommunalsjef Opplæring
- Kommunalsjef Omsorg
- HMS- og kvalitetsansvarlig
- Hovedverneombud
- Kommuneoverlege
- Kontaktperson bedriftshelsetjenesten
- Kontaktperson NAV Strand
- Kontaktperson NAV Arbeidslivssenter
- Representanter fra Bekkevegen barnehage
 - Virksomhetsleder
 - 2 plasstillitsvalgte
- Representanter fra Tau ungdomsskole
 - Rektor
 - Verneombud
- Representanter fra Institusjon
 - Virksomhetsleder
 - Plasstillitsvalgt
- Representanter fra Omsorgstjenester demente
 - Virksomhetsleder
 - Verneombud
 - Plasstillitsvalgt

Det har også fortløpende i prosjektet vært dialog med kommunalsjef Personal og organisasjon, som har vært kommunens kontaktperson i prosjektet.

Skriftlige kilder fra kommunen

- Avviksstatistikk 2020-2023
- Mal risikovurdering HMS
- Diverse dokumenter fra Bekkevegen barnehage, Tau ungdomsskole, Institusjon, Omsorgstjenester demente
- HMS årsrapport 2020 og 2021
- Mal for fast møteagenda (AMU)
- Medarbeidersamtaler - disposisjon
- Notat knyttet til IA-arbeid, NED-satsingen og rutine for sykefravær
- Overordnet HMS-mål i Strand kommune
- Referat fra arbeidsmiljøutvalget 2018-2023
- Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom leder og verneombud

- ROS-analyse av grunnskole
- Samtaleskjema for medarbeidersamtale
- Sykefraværstatistikk 2018-2023
- Årsberetning 2018-2022
- Årsrapport AMU 2022
- Årshjul internkontroll

Eksterne skriftlige kilder

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Bakke, B., m.fl. 2021. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, årgang 22 (4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Lien, L. 2013. «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus. Fafo-notat.
- Statistikk fra NAV Arbeidslivssenter

Nettsider

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/>

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/dette-skal-bedriftshelsetjenesten-hjelpe-arbeidsgiver-med/plan-for-bedriftshelsetjenestens-bht-sin-bistand-i-virksomheten/>

<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravaret-i-kommunal-og-privat-sektor/>

<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravaret-i-kommunesektoren-var-koronapreget-ogsaa-i-2022/>

<https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/legemeldt-sykefravaer/>

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/