
SYKEFRAVÆR I SEKTORENE HELSE OG MESTRING OG OPPVEKST

*Forvaltningsrevisjonsrapport for kontrollutvalget i
Vegårshei kommune*



Sammendrag

Sørlandet kommunerevisjon IKS har på oppdrag fra kontrollutvalget i Vegårshei kommune, gjennomført en forvaltningsrevisjon av sykefravær i sektorene oppvekst og helse og mestring. Prosjektet har tatt utgangspunkt i følgende problemstillinger:

- 1) *Har sektorene fastsatte mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet?*
- 2) *Arbeider sektorene systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær?*

Revisjonskriterier er hovedsakelig hentet fra arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, men også fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sitt arbeid med arbeidsmiljøindikatorer. Disse lovbestemmelsene beskriver kommunens ansvar relatert til arbeidsmiljø og sykefravær spesielt, og STAMIs arbeid viser årsak til og konsekvenser av sykefravær i de to sektorene generelt.

Hovedfunn

Revisjonen vurderer at det er etablert tydelig mål for helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet, og sykefraværet spesielt, men at det er forskjeller mellom sektor oppvekst og helse og mestring i hvor godt disse målene er implementert og kjent blant ansatte. Det er videre revisjonens oppfatning at sektorledelsen har en tilfredsstillende tilnærming til arbeidet med å redusere sykefraværet, herunder fokus på arbeidsmiljø og nærvær, men vi ser også noen svakheter i det at det ikke er gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler, og verneunder har i senere tid av kapasitetshensyn ikke blitt gjennomført i sektor helse og mestring.

Når det kommer til hvordan det systematiske nærværsarbeidet fungerer i sektorene, er det, etter revisjonens vurdering, forhold i spørreundersøkelsen som tyder på at dette bør få økt oppmerksomhet, men mye av dette kan tilpasses i det eksisterende systematiske arbeidet. Dette gjelder også involvering av tillitsvalgte og verneombud der resultatene av dette arbeidet kan vises tydeligere frem overfor de ansatte. Videre vurderer revisjonen det som at sektorene jobber tilfredsstillende med oppfølging av sykefravær, men at det er forhold ved dette som bør bli enklere for ledelsen slik at det sikres at alle ansatte blir fulgt opp ved sykefravær. Avslutningsvis vil revisjonen bemerke at det å få på plass en ny struktur, ny ledelse samt oppdaterte stillingsbeskrivelser i sektor helse og mestring er tidkrevende og vil kunne gå på bekostning av det systematiske arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø og det å kunne følge opp de ansatte.

Anbefalinger

- Sektorene bør gjøre målene for sykefraværsarbeidet bedre kjent.
- Sektorene bør gi økt oppmerksomhet til nærværsarbeidet og sammen med de ansatte øke forståelsen av hva som bidrar til at ansatte kommer på jobb.
- Kommunen bør i større grad systematisere arenaer for medvirkning og involvering av de ansatte.
- Kommunen bør vurdere grep som gjør oppfølging av sykefravær enklere for ledelsen.

Innhold

Sammendrag	1
Innhold	2
Forord	3
1 Innledning	4
1.1 Bakgrunn og formål	5
1.2 Problemstillinger	5
2 Metodisk gjennomføring	6
3 Revisjonskriterier	7
3.1 Kriterier til problemstilling 1.....	8
3.2 Kriterier til problemstilling 2.....	8
4 Mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.....	9
4.1 Revisjonskriterium	9
4.2 Fakta.....	9
4.3 Vurderinger	10
5 Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær	11
5.1 Revisjonskriterium	11
5.2 Fakta.....	11
5.2.1 Arbeidsmiljø og nærværsarbeid	11
5.2.2 Oppfølging av sykefravær	16
5.3 Vurderinger	19
6 Konklusjon	21
6.1 Anbefalinger.....	21
6.2 Kommunedirektørens uttalelse	22
Litteratur- og dokumentasjonsliste.....	23
Vedlegg	24

Forord

Sørlandet kommunerevisjon IKS har gjennomført en forvaltningsrevisjon med tema sykefravær i sektorene oppvekst og helse og mestring i Vegårshei kommune. Prosjektplan ble godkjent i kontrollutvalgets møte den 27.04.2023 (sak 15/23).

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Terje Melhuus Line. Kristian Fjellheim har vært oppdragsansvarlig revisor. Prosjektet er gjennomført i samsvar med gjeldende standard for forvaltningsrevisjon.

Arendal, 24.11.2023

Sted, dato

Kristian Fjellheim

Terje M. Line

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Forvaltningsrevisor

Dokumentet er elektronisk signert.

1 Innledning

Sykefravær kan uten tvil være en utfordring for enhver arbeidsgiver med en rekke krav, økonomiske konsekvenser og relativt høy administrativ belastning. Oppfølgingen av ansatte med sykefravær er et viktig ansvar som hviler på kommunens ledere, men vel så viktig er det forebyggende arbeidet. Det å sikre at de som er friske, og dag etter dag møter på jobb, får oppmerksomhet ved at man snakker om og til dem som bidrar til høy grad av nærvær er viktig.

Tall fra STAMI viser at opp mot 40 prosent av det legemeldte sykefraværet i Norge skyldes forhold på arbeidsplassen¹, og at kostnadene ved et ikke-gunstig arbeidsmiljø beregnes til kr 75 mrd. per år.² Ser man dette i sammenheng med øvrige forskningsfunn som blant annet at 32 % opplever et dårlig forhold mellom ansatte og ledelse (ofte eller av og til)³, så forstår man at dette er forhold arbeidsgiver må ha et fokus på, og som vil kunne gi helsemessige, kvalitetsmessige og økonomiske gevinster om det blir håndtert riktig.

Det offentlige har et særskilt ansvar for å forvalte sine tildelte økonomiske rammer på en effektiv og hensiktsmessig måte. Samtidig blir de samfunnsmessige krav stadig større, ikke minst når det kommer til kvalitet i helse- og oppvekstsektoren. Sykefravær vil som oftest medføre et behov for vikarer for å sikre en tilfredsstillende drift og et kvalitetsmessig tilfredsstillende innhold i hverdagen for eldre, barn og unge. Dette vil for virksomheter med høyt korttidsfravær medføre en dobbel kostnad ved at virksomheten både skal betale lønn for ansatte med fravær, så vel som for den som kalles inn som vikar. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at Norge har det høyeste sykefraværet sammenlignet med andre OECD-land, og tall fra Virke viser at gjennomsnittlig kostnad for en arbeidsukes fravær kostet 17 000 kroner i 2020. Estimater på 17 000 kroner per uke er bare ekstrakostnader, dvs. produksjonstap og eventuelle utgifter til vikar, overtid e.l.⁴

Prosjektplan for forvaltningsrevisjonsprosjektet sykefravær i sektor for helse og mestring og sektor for oppvekst i Vegårshei kommune, ble vedtatt av kontrollutvalget 27.04.23 (sak 15/23). Prosjektet er ikke en del av vedtatt plan for forvaltningsrevisjon, men det ble i revisjonens risiko- og vesentlighetsvurdering pekt på sykefravær i daværende helse og omsorg. Bakgrunnen for bestillingen er den diskusjonen kontrollutvalget hadde omkring temaet i sitt møte den 16.02.23. I og med at prosjektet ikke var en opprinnelig del av vedtatt plan for forvaltningsrevisjon, og på bakgrunn av få timer til rådighet var en av anbefalingene fra sekretariatet at kontrollutvalget bestiller plan for et mindre forvaltningsrevisjonsprosjekt.

Rapportens funn er i hovedsak utledet av intervjuer med sektorledere og spørreundersøkelse blant ansatte. De innsamlede data er sammenstilt med rapportens revisjonskriterier og funn er utledet av dette.

Vedrørende hvilke revisjonskriterier man skal legge til grunn for rapportens problemstillinger, følger dette av flere ulike kilder, men de mest sentrale er arbeidsmiljøloven⁵ og kommuneloven⁶.

¹ <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/legemeldt-sykefravaer/>

² <https://stami.no/a-jobbe-riktig-med-arbeidsmiljo-kan-bidra-til-a-spare-det-norske-samfunnet-for-75-milliarder/>

³ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>

⁴ https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/sykefravar_og_permisjoner/sykefravar-statistikk/artikler/kostnader-fravar/

⁵ LOV-2005-06-17-62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

⁶ LOV-2018-06-22-83 Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

1.1 Bakgrunn og formål

Formålet med dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er å gjennomføre en evaluering av Vegårshei kommunes systematiske arbeid med oppfølging og forebygging av sykefravær innenfor sektorene for oppvekst og helse og mestring.

Første problemstilling ser på om de to sektorene har noen fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet, herunder sykefravær. Arbeidsmiljøloven § 3-1 slår fast at det skal utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten, og et av kravene er at det skal foreligge mål for dette arbeidet. Målene kan være fastsatt av både kommunedirektør og sektorledere, det sentrale er at de angir hva som skal oppnås i sektorene de gjelder for.

Der første problemstilling går på målene som settes, vil andre problemstilling se på hvordan det arbeides for å nå disse målene, og revisjonen vil evaluere enhetenes systematiske arbeid med forebygging av sykefravær (nærværarbeid) og sykefraværsoppfølging. Relevante temaer omkring forebygging er bl.a. forankring av HMS- og sykefraværarbeid, lederopplæring, medvirkningsarenaer, samt det å identifisere risikoområder, evaluere og iverksette tiltak. Når det gjelder sykefraværsoppfølging, vil det også her være fordelaktig å belyse lederes bevissthet og kompetanse, svakheter og styrker i arbeidsprosesser, samt forbedringspotensial i den systematiske oppfølgingen av sykemeldte ansatte.

1.2 Problemstillinger

Kontrollutvalget vedtok gjennom prosjektplan 27.4.23 (sak 15/23) følgende problemstillinger:

- 3) *Har sektorene fastsatte mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet?*
- 4) *Arbeider sektorene systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær?*

2 Metodisk gjennomføring

For å kunne skape tilstrekkelig grunnlag for å vurdere rutiner og praksis mot prosjektets problemstillinger, har det vært nødvendig med en sammensetning av ulike metodiske tilnærminger ved innsamling av data. Sett i lys av prosjektets begrensede omfang, har revisjonen valgt å benytte seg av intervjuer og spørreundersøkelse for sin datainnsamling.

Arbeidsmiljøloven er omfangsrik i forhold til arbeidsgivers ansvar og plikter. For vår undersøkelse som i hovedsak retter seg mot sykefravær og således mer konkrete deler av loven, er revisjonskriteriene avgrenset mot problemstillingene.

Intervjuer

Revisjonen har intervjuet sektorledere for oppvekst og helse og mestring. Begge ledere fikk i forkant oversendt intervjuguide som ga dem mulighet til å forberede seg til intervjuet. Som en del av vår revisjonsstandard ble de gitt mulighet for faktaverifisering av referater. I tillegg har vi mottatt svar på et sett med spørsmål sendt til HR-leder i kommunen.

Spørreundersøkelse

Det er gjort flere ulike vurderinger knyttet til utformingen av spørreundersøkelsen. Først og fremst har utvalget av respondenter blitt diskutert med hensyn til om det er hensiktsmessig å involvere alle ansatte uavhengig av stillingsprosent og tilstedeværelse. Vår vurdering var at alle burde delta da de som har lav stillingsprosent også kan ha verdifull erfaring knyttet til temaet, i likhet med de øvrige ansatte. Undersøkelsen ble distribuert per sms til alle ansatte i de to sektorene. Kontaktopplysninger som e-post og telefonnummer ble oversendt fra HR-sjef.

Vi har i all dialog med mottakere av spørreundersøkelsen vært helt tydelige på hensikten med undersøkelsen, forhold knyttet til personvern og vår bruk av data hvor det legges til grunn anonymisering. Dette påvirker også bruken av respondenters svar knyttet til åpne spørsmål hvor vi har vært forsiktige med å gjengi data på enkelt svar, men heller prøvd å trekke de store linjene på tendenser. Som et ledd i vår kvalitetssikring, har spørreundersøkelsen blitt sendt ut internt blant ansatte i Sørlandet kommunerevisjon IKS for testing og evaluering.

Da spørreundersøkelsen ble stengt den 22. juni 2023 var det 56 % svaropplutning. Totalt var det 229 ansatte som mottok undersøkelsen. Av disse var det 136 ansatte som åpnet undersøkelsen og svarte på deler av eller hele (123) undersøkelsen. Vi ser at det er noe frafall knyttet til enkelte spørsmål og har derfor valgt å beskrive fortløpende i rapporten hvor mange som har svart på de respektive spørsmål.

Validitet og reliabilitet

Validiteten styrkes ved at datamaterialet fra intervjuer er faktaverifisert av begge informantene samt at rapportens faktadel er sendt til kontaktperson for verifisering. En slik faktaverifisering gir mindre rom for uenighet eller misforståelser omkring tolkning av dataene. Kommunedirektøren i Vegårshei har i tillegg hatt den endelige rapporten til høring. Tilbakemeldingen fra kommunedirektøren ligger vedlagt rapportens punkt 6.2.

Reliabilitetsvurderingen omhandler hvorvidt de innsamlede dataene er pålitelige og om dataene er gjenstand for etterprøvbarehet. Rapporten har både på detaljert og overordnet nivå vært gjenstand for intern og ekstern kvalitetskontroll. Gjennomgående i rapportens arbeid har to

forvaltningsrevisorer vært involvert i prosessen, og den metodiske innsamlingen av data har vært grundig forankret og kvalitetssikret internt.

3 Revisjonskriterier

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 3-1 skisserer arbeidsgivers krav til et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Arbeidsgiver skal sørge for gjennomføring av systematisk HMS arbeid på alle plan i virksomheten. Det er en grunnforutsetning at dette arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Systematisk HMS-arbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

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

Etter aml. § 6-1 skal det velges verneombud i virksomheten, og verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (aml. § 6-2). Arbeidsmiljøloven har videre flere bestemmelser knyttet til medvirkning og samarbeid direkte med ansatte og via tillitsvalgte relatert til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på alle plan i virksomheten, og det er egne krav som gjelder ved utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon, så som faglig og personlig utvikling, selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar og informasjon og opplæring (aml. § 4-2).

Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven⁷ inneholder bestemmelser som går på oppfølging av den ansatte ved sykefravær. Det gjelder bl.a. å utarbeide planer og gjennomføre dialogmøte med den ansatte og NAV, der det bl.a. heter det at arbeidstaker skal medvirke til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner med tiltak og delta i dialogmøte med arbeidsgiver, jf. aml. § 2-3 og § 4-6.

Kommunen har retningslinjer for oppfølging av sykefravær (vedtatt i ADM-utvalget 10.5.11). Overordnet anføres det som svært viktig at arbeidsgiver holder kontakt med den sykemeldte og at alle medarbeidere er gjort kjent med sykefraværsoppfølgingsrutinene. Retningslinjene inneholder en detaljert plan for fremdrift i oppfølgingen av den sykemeldte.

Nærværsarbeid kan defineres som den samlede innsats for å få et miljø der flest mulig kan være tilstede på arbeidsplassen og i samspill med andre mestre arbeidets krav og utfordringer og trives

⁷ LOV-1997-02-28-19 Lov om folketrygd (folketrygdloven)

med det.⁸ En forutsetning for å lykkes med målrettet nærværarbeid er å bruke forskning og jobbe med anerkjente arbeidsmiljøindikatorer relevant for arbeidets art. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) presenterer arbeidsmiljøindikatorer basert på bransjeforskning innen flere sektorer.⁹ Basert på forskning og data fra SSB skisseres det en rekke utfordringer for arbeidsmiljøet for grunnskolen, i barnehagene, innenfor hjemmetjeneste og institusjon (sykehjem), herunder (ikke rangert):

- Arbeid på huk eller knær
- Høye emosjonelle krav
- Konflikter
- Lav jobbkontroll
- Stående arbeid
- Vold og trusler om vold

Disse arbeidsmiljøfaktorene kan lede til fysiske og psykiske problemer og fravær fra jobb. Psykisk utmattelse, søvnvansker, hodepine, psykiske plager samt smerter i nakke og skuldre blir nasjonalt rapportert av ansatte med fravær ved skole og barnehage som helt eller delvis forårsaket av jobben. Ansatte med fravær i hjemmetjeneste og institusjon rapporterer nasjonalt at smerter i rygg/nakke/skuldre, hodepine, å være psykisk utmattet etter jobb og skaderisiko i stor grad kan relateres helt eller delvis til jobben.

Anerkjente metoder for å utvikle og forbedre virksomhetens arbeidsmiljø er ifølge STAMI sterkt preget av involvering og medvirkning, hvor et godt fungerende samspill mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og de øvrige ansatte er en grunnforutsetning. Arbeidsmiljø handler om jobben som gjøres. Om hvordan man i fellesskap planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet. Et godt arbeidsmiljø betyr bedre arbeidsflyt, lavere sykefravær og mer motiverte medarbeidere. Kommunens bevissthet vedrørende bransjerelevante arbeidsmiljøfaktorer, nærværarbeid og medvirkning vil være nødvendige aspekter å undersøke i forvaltningsrevisjonen.

3.1 Kriterier til problemstilling 1

Oppsummert for denne problemstillingen danner våre kriterier en forventning om at

- sektorene har fastsatte mål for helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet
- sektorene har formidlet eksisterende mål knyttet til sykefravær i Vegårshei kommune

3.2 Kriterier til problemstilling 2

Oppsummert for denne problemstillingen danner våre kriterier en forventning om at

- sektorene jobber aktivt med å redusere sykefraværet, herunder har etablert et fokus på arbeidsmiljø og nærværarbeid som virkemiddel i dette arbeidet
- sektorene har etablert arenaer for involvering og medvirkning som fremmer et fungerende samspill mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte
- sektorene jobber aktivt med oppfølging av sykefraværet

⁸ <https://www.arbeidsmiljo.no/gode-resultater-med-naervaersarbeid-i-statoil/>

⁹ <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/>

4 Mål for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet

Sektor helse og mestring er delt i to seksjoner, pleie og omsorg og friskhet og mestring, og har i tillegg stabsfunksjoner. Sektorleder opplyser om at det nylig har blitt ansatt to sektorledere der én begynte i mars og en annen i juni 2023. Fra årsberetning 2022 kommer det frem at sektoren hadde totalt 90 personer ansatt, og det utgjorde drøye 64 årsverk. Sektor oppvekst har to seksjoner, skole/SFO og barnehage, samt stabsfunksjoner. Fra årsberetning 2022 kommer det frem at sektoren hadde totalt 61 personer ansatt, som til sammen utgjorde 52 årsverk.

4.1 Revisjonskriterium

Oppsummert for denne problemstillingen danner våre kriterier en forventning om at

- sektorene har fastsatte mål for helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet
- sektorene har formidlet eksisterende mål knyttet til sykefravær i Vegårshei kommune

4.2 Fakta

Revisjonen er forelagt dokumentet «Overordnet strategi for Vegårshei kommune 2022» som er vedtatt i kommunestyret 31. august 2022 (sak 21/35). Her fremkommer det fire mål innenfor overskriften «Organisasjon og medarbeider»:

- Være en effektiv organisasjon tilpasset oppgaver og samfunnsutvikling
- Være en attraktiv arbeidsplass med godt omdømme
- Kompetansen til medarbeiderne i Vegårshei kommune skal være oppdatert og fremtidsrettet
- Legge til rette for trivsel og lavt sykefravær

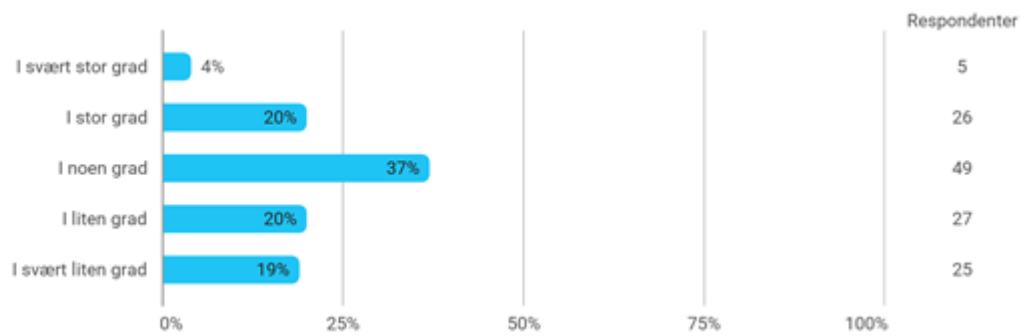
Det er også skissert «veien til målet» for alle de fire målene. Revisjonen vil trekke frem for punkt to at kommunen skal ha fokus på alt de er gode til, og kommunisere det ofte, samt sikre godt arbeidsmiljø i hele organisasjonen. For tredje punkt skal man sørge for korrekt balanse mellom kompetanse, oppgaver og kapasitet, mens for fjerde punkt skal kommunen få på plass større stillingsprosenter og heltidskultur – skape økt eierforhold til egen jobb.

På spørsmål fra revisjonen til HR-leder om hvordan kommune i praksis jobber for å nå fastsatte mål og hvordan måloppnåelsen evalueres, er det flere tiltak som føres opp:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er sentralt, der innrapporterte hendelser gjennomgås og tiltak blir satt i gang for å hindre og minimere sjansen for gjentakelse.
- Det utarbeides handlingsplan med HMS-tiltak sammen med bedriftshelsetjenesten.
- Det gjennomføres medarbeider og trivselsundersøkelser (MTU).
- HR-leder har jevnlig møte med hovedverneombud.
- Hver seksjon har egne mål for HMS-arbeidet.
- Det gjennomføres årlige vernerunder (ansvar lagt til seksjonsledere).
- HMS skal jevnlig være på dagsorden i personalmøter.
- Sykefravær er fast sak på programmet i administrasjonsutvalget.

Revisjonen stilte de ansatte spørsmål om de er gjort kjent med kommunens mål for arbeidet med sykefravær, jf. figur 1.

Figur 1 - Er du kjent med kommunens mål for sykefravær? (N=132)



Det er 24 prosent som sier at de kjenner godt til målene (i stor/svært stor grad), mens 39 prosent i mindre grad kjenner til disse (i liten/svært liten grad). Når spørsmålet brytes ned på sektornivå, er det 29 prosent som ikke kjenner målene i særlig grad (liten/svært liten grad) innenfor oppvekst og 44 prosent innenfor helse og mestring. Det er tilnærmet ingen forskjell mellom sektorene på andelen som kjenner godt til målene.

Sektorleder oppvekst trekker frem at «Handlingsplan for oppvekst» er et dokument som man benytter systematisk og der kommunens mål blir presentert. Dette gjentas på ulike arenaer hvor ansatte og ledere er tilstede. Sektorleder helse og mestring oppgir at når det gjelder det å gjøre kommunens mål med sykefravær kjent, har det vært utfordringer pga. utskiftninger i lederteam. Sektorleder har på et generelt grunnlag forventning om at ledere tar dette videre i sine møtestrukturer.

4.3 Vurderinger

Vegårshei kommune har etter revisors vurdering etablert tydelige mål for helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet, og sykefraværet spesielt, og det er fra sentralt hold lagt opp til flere måter å jobbe for å nå målene og hvordan måloppnåelsen evalueres. Revisjonen ser at sektor oppvekst har inkludert målene i sin egen handlingsplan, mens det ikke foreligger et tilsvarende sektorspesifikt dokument for helse og mestring. Blant de ansattes tilbakemeldinger omkring kjennskap til kommunens mål er det vesentlige forskjeller mellom sektorene i hvor godt kjent målene for sykefravær er. Målene er i størst grad kjent i sektor for oppvekst. Det er revisjonens vurdering at kommunen har etablert mål for sykefravær, men det varierer mellom sektorene hvor godt det er kjent. Dette viser at et systematisk arbeid med informasjon kan gi gode resultater uten at man har oppnådd tilfredsstillende resultater av den grunn. Samtidig anser vi at utfordringer med å få på plass en varig struktur for ledelsen i sektor helse og mestring vil påvirke sykefraværsarbeidet og dermed også hvor godt ansatte kjenner til målene for sykefravær.

5 Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

5.1 Revisjonskriterium

Oppsummert for denne problemstillingen danner våre kriterier en forventning om at

- sektorene i tilstrekkelig grad har etablert et fokus på arbeidsmiljø og nærværarbeid som virkemiddel for å redusere sykefraværet
- sektorene har etablert arenaer for involvering og medvirkning som fremmer et fungerende samspill mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte
- sektorene jobber aktivt med oppfølging av sykefraværet
- sektorene har implementert kommunens rutiner for sykefraværsoppfølging

5.2 Fakta

Fra årsrapportene har revisjonen sammenstilt sykefraværet de tre siste årene for sektorene oppvekst og helse og mestring samt kommunen som helhet. Vi har også inkludert statistikk fra SSB.¹⁰

Tabell 1 – sykefravær 2020-2022. Kilde: Årsrapporter Vegårshei kommune, SSB

Sektor	2020	2021	2022
Helse og mestring	7,0 %	9,3 %	9,3 %
Oppvekst	6,9 %	10,2 %	7,5 %
Kommunen	7,0 %	8,3 %	8,6 %
SSB - Undervisning	5,9 %	6,5 %	6,9 %
SSB - Helse og sosial	9,0 %	9,4 %	9,9 %

I kommunen har både de to sektorene og kommunen som helhet hatt høyere sykefravær i 2022 og 2021 enn i 2020. Selv om de to næringskodene i statistikken fra SSB ikke er direkte sammenlignbare med sektorene i kommunen, ser vi at det også her er tiltagende sykefravær. Sektor oppvekst skiller seg ut ved å ha lavere sykefravær i 2022 enn i 2021, men sykefraværet i 2021 var spesielt høyt også sammenlignet med SSB sine tall.

HR-leder oppgir at kommunen benytter Quality Management Plus AS (Qm+) som sitt HMS-system. De ansatte kan melde inn saker på sin egen side, og seksjonsleder har ansvar for at saken følges opp og behandles. HR-leder har en overordnet oversikt over innmeldte saker og går sammen med hovedverneombud gjennom dette på månedlige samarbeidsmøter, og det gis en oppsummering til AMU. Videre blir kommunedirektør løpende orientert om HMS-arbeidet og får en årlig rapport fra hver enhet. Selve systemet er det HR-leder som har et ansvar for å vedlikeholde, mens ansvar for å gjennomføre er lagt til seksjonsledere.

5.2.1 Arbeidsmiljø og nærværarbeid

Helse og mestring

Sektorleder oppgir at rollen hans på systemnivå er å legge til rette for at underlagte ledere kan utføre jobben sin på en god måte. Det omhandler også det å skape et godt arbeidsmiljø hvor ansatte er motivert til å gjøre jobben sin. På sikt peker sektorleder på at det er viktig å i første

¹⁰ SSB Tabell 12441. Egenmeldt og legemeldt sykefravær.

omgang få lederstrukturen på plass, for deretter å bygge opp strukturer for arbeidsmiljø/sykefravær. Hva gjelder samarbeid med tillitsvalgts- og verneombudsapparatene, er det ofte kontaktmøte på overordnet nivå, med kommunedirektør, hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, mm. Sektorleder har ellers møter med hovedtillitsvalgte ved behov. På seksjonsnivå er det møter med plasstillitsvalgt, og sektorledelse involveres hvis det er forhold av betydning som må løftes. Sektorleder kan ikke svare på når vernerunde gjennomføres i seksjonene.

Synlighet er viktig for det psykososiale arbeidsmiljøet, ifølge sektorleder, og han prøver å skape et arbeidsmiljø der man er fornøyd og stolt av jobben; at man i utførelsen av jobben bidrar til høy grad av samfunnsnytte. På revisjonens spørsmål knyttet til hvordan sektoren jobber med nærvær, oppgir sektorleder at de ikke bruker begrepet nærvær, men at man som leder i det daglige prøver å vise oppmerksomhet og vise anerkjennelse for den jobben som gjøres. Som sektorleder kan han ikke vise det til hver enkelt ansatt, men gjør det i samlinger og skriv. Det er en forventning om samme holdning fra underlagte ledere overfor ansatte. Dette er ofte tema i ledermøter. Det er slik sett også viktig med møtestruktur og klarhet i hvilken type møte det er (med agenda). Her kan sektoren bli bedre, ifølge leder. Sektorleder prøver å tilfredsstillte alle ønsker og krav og har gitt beskjed om at ansatte må komme med forslag til endringer, noe som blant annet har medført kontorarbeidsplass for hjemmesykepleien. Sektoren har ikke klart å gjennomføre medarbeidersamtale, men dette oppgis å være planlagt gjennomført i år. Det er heller ikke gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse som sådan, men sektorleder har sendt spørsmål til ansatte om enkelte temaer. Revisor er ikke forelagt tilbakemeldinger på disse spørsmålene.

Arbeidsmiljø handler også om forventningsavklaring ifølge sektorleder. Man må snakke om realitetene, som demografisk utvikling og demens (f.eks.). I denne sammenheng har sektorleder besluttet at det skal være et prosjekt om arbeidsoppgaver med mål om nye stillingsbeskrivelser. Sektorleder ønsker forventningsavklaring og god rolleforståelse. Sektorleder trengte tid for å gå gjennom sektoren og dens utfordringer, og føler nå at han har opparbeidet tilstrekkelig med tillit. Det er et mål om at dette arbeidet skal gjennomføres med bred involvering blant ledere og ansatte i sektoren.

I forhold til kompetanse, er det gjennomført kurs om «vanskelig atferd» på tvers med sektor for oppvekst, med midler fra statsforvalter. Det går på å forebygge og håndtere vold og trusler. Helse og mestring har også flere unge brukere, så det er derfor ifølge sektorleder nyttig å gjøre dette arbeidet i samarbeid med oppvekst. Sektorleder prøver også å oppfylle ønsker om videreutdanning. Hva gjelder forebygging, har man f.eks. hatt kurs i riktig løft, og det finnes enkelte hjelpemidler ansatte kan benytte seg av i arbeidshverdagen. Det er ikke noen spesielle prosjekter rettet mot arbeidsmiljø eller sykefravær i sektoren nå, men sektorleder ønsker kurs/samling i etikkrefleksjon. Sektorleder ønsker også fokus på arbeidsflyt og -fordeling samt å kunne rapportere på kvalitet (f.eks. funksjonsvariablene i Iplos).¹¹ Det er også ønskelig å jobbe mer tverrfaglig.

Oppvekst

Sektorleder har et ansvar for å holde i det overordnede arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær. Hun benytter etablerte møtearenaer til å sette temaene på agendaen. Sektorleder oppgir at det er

¹¹ IPLOS er et sentralt helseregister som skal danne grunnlag for nasjonal statistikk for pleie- og omsorgssektoren

flere møtearenaer som fungerer bra i forhold til nærværarbeid og det å ha fokus på de som er på jobb. Blant annet er verneombud invitert inn i kontaktmøtene og de tillitsvalgte oppleves å være konstruktive bidragsytere i disse møtene. I avdelingsmøter og mandagsmøter på skolen blir temaet tatt opp til diskusjon. Dette har bidratt til å få regelmessig oppmerksomhet om forhold som angår nærvær på flere nivåer i sektoren. Sektorleder treffer også alle ansatte i sektoren to ganger i løpet av året. Hun trekker i slike sammenhenger frem forhold som det å trives på jobb, det meningsfulle i arbeidshverdagen osv. Sektorleder viser også til at man involverer «bygda» med foreldre, politikere mv. som et viktig bidrag for å bygge et godt omdømme omkring sektoren. Sektorleder oppgir videre at markeringer og sommeravslutninger er elementer i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet, og planleggingsdager benyttes også til dette formålet.

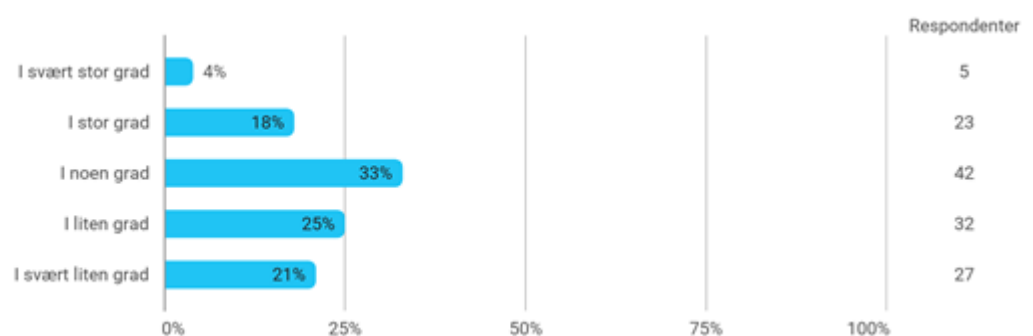
Innenfor oppvekst opplever sektorleder ellers at kompetanseplanen er godt implementert og fungerer bra. Årshjulet sorterer en del av kompetansearbeidet knyttet eksempelvis til HMS i form av førstehjelpskurs osv. og det legger til rette for felles opplæring på faste dager til faste tider. Sektoren har bl.a. hatt kurs om hvordan man møter utfordrende atferd hos barn, et ønske om kompetanseheving som kom opp gjennom et kontaktmøte. Sektorleder mener at det å følge opp ansattes tilbakemeldinger på slike områder er bra for arbeidsmiljøet, og det er viktig i perspektiv av anerkjennelse og forebygging.

Sektorleder oppgir at de har verktøy for arbeidsmiljøundersøkelse, men ikke har benyttet dette de siste årene, og viser til at arbeidsmiljøundersøkelse ikke har vært et aktuelt basert på de prosessene man har hatt. Vernerunder er et verktøy de har og som på flere områder ivaretar en rekke forhold ved arbeidsmiljøet og er en arena for innspill.

Spørreundersøkelse

Fra spørreundersøkelsen ser revisjonen at begrepet nærværarbeid ikke er et begrep som de ansatte i særlig grad kjenner til. Rundt 75 prosent oppgir at de ikke kjenner til det, og det er ubetydelige forskjeller mellom sektorene. Men på spørsmål om leder tar opp forhold som bidrar til at ansatte kommer på jobb, tegner det seg et noe annet bilde.

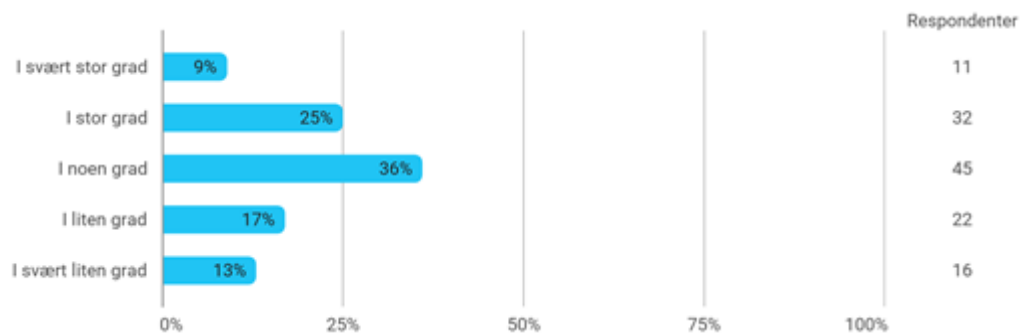
Figur 2 - I hvilken grad opplever du at din leder har et fokus på nærværarbeid og således tar opp det som bidrar til at folk kommer på jobb? (N=129)



Det er rundt 46 prosent som mener det i liten/svært liten grad er tilfelle at leder tar opp det som bidrar til at folk kommer på jobb. Om lag en tredel mener dette skjer i noen grad, mens drøye 20 prosent mener dette skjer i stor/svært stor grad. Her er det noe forskjell mellom sektorene, der oppvekst har noe lavere andel respondenter som svarte liten/svært liten grad (33 prosent) og helse og mestring noe høyere (52 prosent), og følgelig blir det noe høyere andel innenfor oppvekst som svarte noen/stor/svært stor grad (67 prosent) og lavere innenfor Helse og mestring (48 prosent).

Revisjonen spurte om leder har fokus på et godt arbeidsmiljø som et virkemiddel for å redusere sykefraværet.

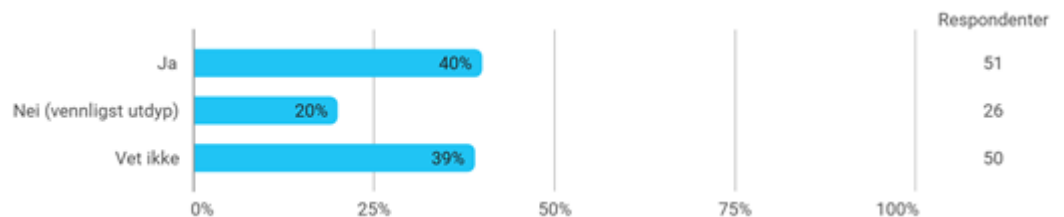
Figur 3 - I hvilken grad opplever du at din leder har fokus på et godt arbeidsmiljø som et virkemiddel i arbeidet med å redusere sykefraværet? (N=126)



Det er 36 prosent som svarer i noen grad, 34 prosent svarer i stor/svært stor grad og 30 prosent svarer i liten/svært liten grad. Det er også her forskjeller mellom sektorene, der 18 prosent svarer i liten/svært liten grad i oppvekst og 37 prosent svarer det samme i helse og mestring. I oppvekst er det 53 prosent som svarer i stor/svært stor grad, mens det er 23 prosent som svarer det samme i Helse og mestring.

Revisjonen stilte spørsmål til de ansatte om arenaer for medvirkning:

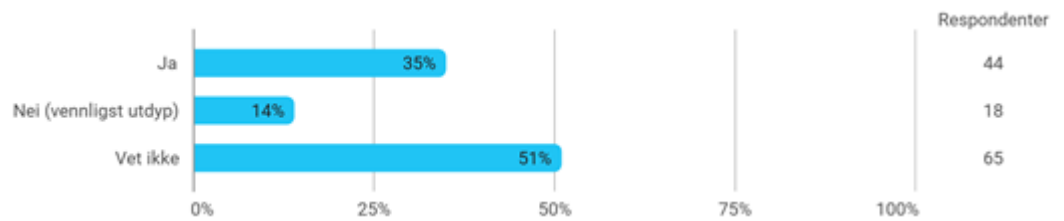
Figur 4 - Har sektoren din gode og tydelige arenaer for medvirkning? (N=127)



Det er 40 prosent som sier seg enig i at det er gode og tydelige arenaer for medvirkning, mens 39 prosent ikke vet/vil ta stilling til dette. 20 prosent svarer nei. Revisjonen ser her en tydeligere forskjell mellom sektorene. I sektor helse og mestring er det 28 prosent som er enig og 26 prosent som er uenig, mens det i Oppvekst er 64 prosent av respondentene som er enige og 11 prosent som er uenige. For de som svarte «nei» var det mulig å utdype dette. Revisjonen vil her trekke frem at det i sektor helse og mestring er flere som peker på fraværende ledelse, men også det forhold at det har vært mye utskifting blant lederne.

På spørsmål om hva man synes om samspillet mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud, oppgir drøye 50 prosent at de ikke vet, mens 35 prosent synes dette fungerer bra, jf. figur 5.

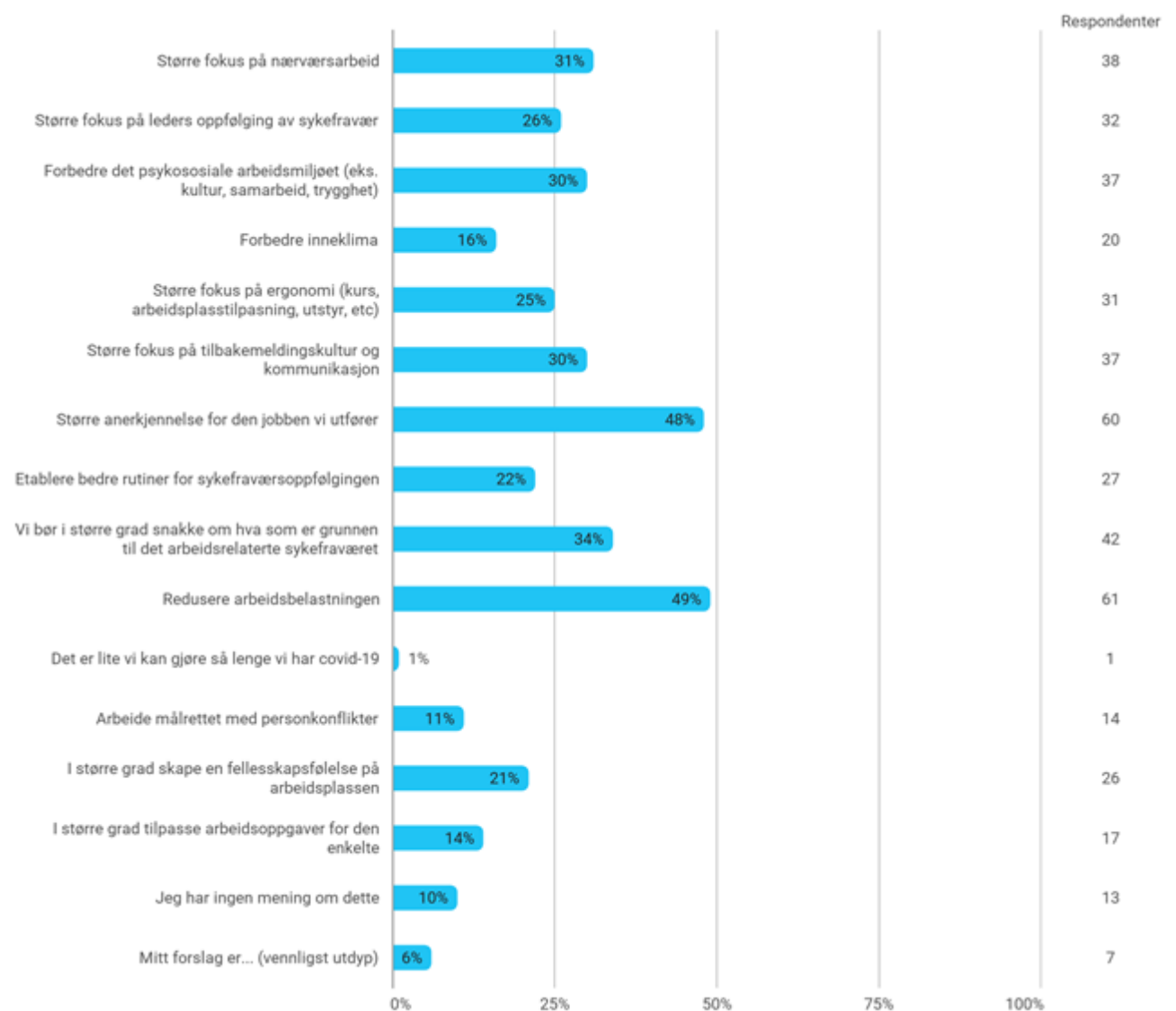
Figur 5 - Opplever du at samspillet mellom sektorens ledelse, tillitsvalgte og verneombud fungerer på en god måte? (N=127)



Også her er det forskjell mellom sektorene, der 47 prosent svarer ja i oppvekst og 28 prosent i helse og mestring.

Revisjonen ba også de ansatte om å vurdere hva som kan bidra til å redusere sykefraværet. Her kunne ansatte velge flere alternativer, så summen av svar tilsvarer ikke unike respondenter. Men svarprosenten er relatert til unike respondenter.

Figur 6 - Hva mener du kan bidra til å redusere sykefraværet på din arbeidsplass?



De ansattes tilbakemeldinger viser at om lag halvparten av respondentene mener at større anerkjennelse og redusert arbeidsbelastning kan være faktorer som vil gi lavere sykefravær. Etter disse to kommer det å snakke om årsaker (34 prosent), mer oppmerksomhet om nærværarbeid

(31 prosent), psykososialt arbeidsmiljø og kommunikasjon/tilbakemelding (begge 30 prosent). Også her er det forskjell mellom sektorene. I oppvekst er det fem opplistede årsaker som minst 20 prosent av respondentene har krysset av; redusert arbeidsbelastning, større anerkjennelse, psykososialt arbeidsmiljø, snakke om årsaker og det å skape en fellesskapsfølelse (hhv. 45, 39, 32, 27 og 23 prosent). I helse og mestring er det ti av de opplistede årsakene som har fått minst 20 prosent svar. De med høyest svarprosent er; større anerkjennelse, redusert arbeidsbelastning, fokus på nærværarbeid, snakke om årsaker og leders oppfølging av sykefravær og kommunikasjon/tilbakemelding (hhv. 54, 51, 38, 38, 36 og 36 prosent). Dette betyr også at det er flere i Helse og mestring som har huket av mer en ett svaralternativ. Det var også anledning til å gi et skriftlig svar. Her ser revisjonen at mange legger vekt på bedre (grunn)bemannning, mens noen fremhever teambuilding/opplevelser som sentrale bidrag til et bedre arbeidsmiljø. Dette gjelder begge sektorene.

Det var også anledning til å gi noen generelle kommentarer i siste spørsmål. Det er flere som ønsker en mer synlig ledelse og en ledelse som har tid til mer personalrettede forhold, herunder medarbeidersamtaler.

5.2.2 Oppfølging av sykefravær

Helse og mestring

Generelt oppgir sektorleder at de har retningslinjer i QM+ som alle skal være informert om, og mener rutine for sykefraværsoppfølging er implementert i pleie og omsorg, men i friskhet og mestring trengs det mer tid (tror det skal gå fort pga. kompetanse hos leder). Ansatte i sektoren bruker HR-portal og Visma i sin oppfølging av sykefravær. Men samtidig skriver ledelsen notater angående sykefraværsoppfølging som lagres i P360.¹² Det er her ønsket om et bedre system for hvordan man gjør dette. Hva gjelder opplæring, pekes det på at HR skal ha dette ansvaret ift. sykefravær osv. Sektorleder sørger for at underlagte ledere skal få tilgang til nødvendige IT-systemer.

Det har vært gjennomført et prosjekt knyttet til bedre forutsigbarhet for ansattes ferieavvikling, noe som skal videreføres i år. Utfordringen var at man fikk lange perioder med kun halvparten av de ansatte til stede. Det foreligger et kompromiss nå som løser noe opp i dette (orientert om i ukesbrev).

Sektorleder oppgir at samspillet med NAV er en utfordring og kan intensiveres. Sektorleder oppgir at det er et samarbeid i østre agder om flere forhold, f.eks. det å unngå bonusordninger som kan slå skjevt ut mellom kommunene. Det er også interesse for forsøket med endret sommerturnus som prøves ut i Vegårshei. Sektorleder opplyser videre om at kommunen har vært heldige med rekruttering. Det er ansatt to sykepleiere siste tiden, og ellers er flere viktige stillinger nå besatt. Dette reduserer belastningen på øvrige ansatte.

Oppvekst

Sektorleder oppgir at ansvar for å følge opp sykefravær er på avdelingsledernivå. Det er en sammenheng mellom oppfølging av sykefravær og refusjoner. Det er en overordnet rutine (for sykefraværsoppfølging) man forholder seg til. Sektorleder opplever at denne er implementert. Det diskuteres litt omkring innholdet i rutinene. Fremstår på enkelte områder som krevende for leder

¹² Kommunens elektroniske arkivsystem

å følge opp. Sektorleder opplever at fagstøtten gis i sektoren av sektorens ledere. Det er et ønske om at spørsmål knyttet til HR i større grad ivaretas av HR i tiden som kommer.

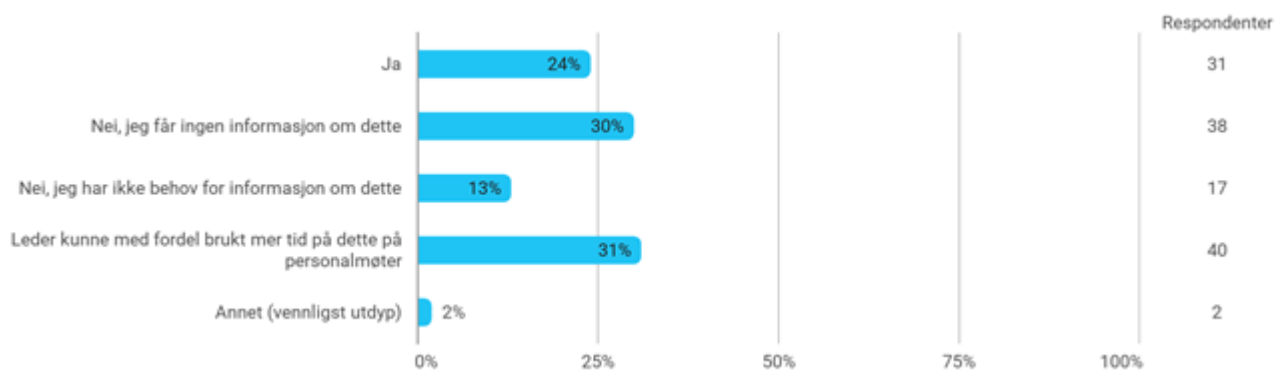
Dialogen mellom leder og ansatte knyttet til sykefravær er nedfelt med prinsipp om at man skal prate sammen som leder og ansatt for å finne løsninger om at man kan komme på jobb og gjøre andre oppgaver eller få tilpasninger i arbeidshverdagen. For sektorleder er det ikke bare sykefravær som er prioritert i sektoren, og det er andre forhold leder er ærlig på at man ser som viktigere å holde fokus på. Samtidig er det en opplevelse av at det er få saker knyttet til sykefravær som sektoren får en tilbakemelding eller opplevelse av at de har mislyktes. Blant annet vises det til at sektoren har fått veiledet flere sykmeldte ansatte som ikke har fungert i stillingen sin inn i passende stilling i sektoren eller annet sted i kommunen.

Spørreundersøkelse

Revisjonen har stilt spørsmål om man er gjort kjent med kommunens rutiner ved sykefravær (N=132). 39 prosent svarer at de er kjent med rutinene i noen grad, 34 prosent i stor/svært stor grad og 28 prosent i liten/svært liten grad. Her er det forskjell mellom sektorene, hvor ansatte i oppvekst oppgir 52 prosent stor/svært stor grad, mens det i helse og mestring er 23 prosent som oppgir det samme. På spørsmål om hvordan man ble gjort kjent med rutinene (N=132), oppgis informasjon fra leder (39 prosent) og det å finne dem selv (29 prosent) som den vanligste formen for bekjentgjøring. Også her er det forskjell mellom sektorene, der 61 prosent i oppvekst oppgir informasjon fra leder, mens det er 27 prosent i helse og mestring som oppgir dette.

Revisjonen har stilt spørsmål om leder diskuterer/informerer omkring sykefravær.

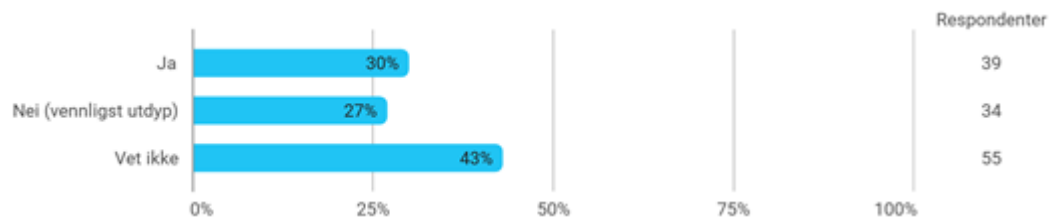
Figur 7 - Opplever du at leder diskuterer/informerer omkring sykefravær på din arbeidsplass? (N=128)



31 prosent av ansatte oppgir at de synes leder kunne brukt mer tid på dette i personalmøter, mens 24 prosent synes dette er tilfredsstillende (ja). 30 prosent får ikke informasjon om dette, mens 13 prosent ikke føler de trenger informasjon. Det er en viss forskjell mellom sektorene, der 49 prosent i oppvekst opplever at deres leder informerer i motsetning til 11 prosent i helse og mestring. Følgelig er det flere som svarer at de ikke får informasjon eller at leder kunne brukt mer tid på dette temaet i sektor helse og mestring enn i oppvekst.

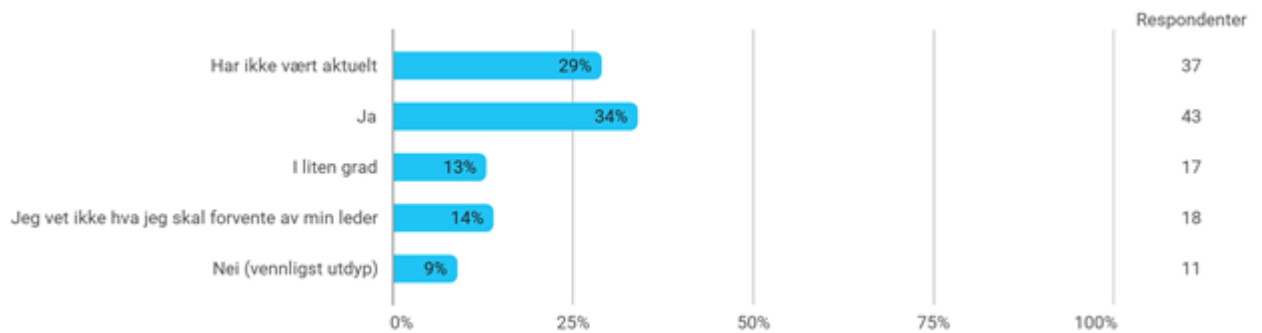
På spørsmål om det er fokus på redusere sykefraværet i respondentens sektor, er det 43 prosent som svarer «vet ikke» (jf. figur 8). 30 prosent svarer «ja» og 27 «nei».

Figur 8 - Opplever du at det er et fokus på å redusere sykefraværet i din sektor? (N=128)



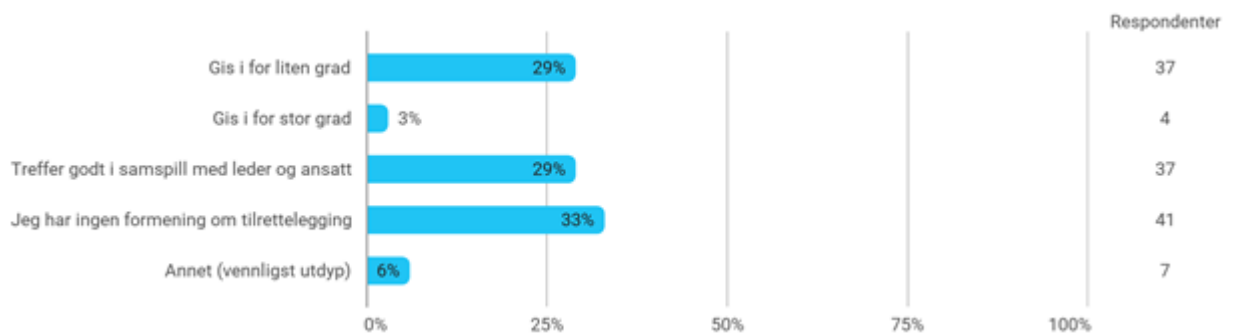
Også her er det forskjell mellom sektorene, der 49 prosent svarer «ja» i oppvekst og 20 prosent i helse og mestring. De som svarte «nei» fikk anledning til å utdype dette. Lav bemanning blir nevnt av flere som en årsak til sykefraværet.

Figur 9 - Opplever du at du blir ivaretatt på en tilstrekkelig måte ved sykefravær? (N=126)



34 prosent av respondentene opplever å bli ivaretatt på en tilstrekkelig måte ved sykefravær, mens 9 prosent ikke opplever dette og 13 prosent i liten grad. Det er også her forskjell mellom sektorene der 51 prosent svarer «ja» og 0 «nei» i oppvekst, og 25 prosent «ja» og 14 prosent «nei» i helse og mestring.

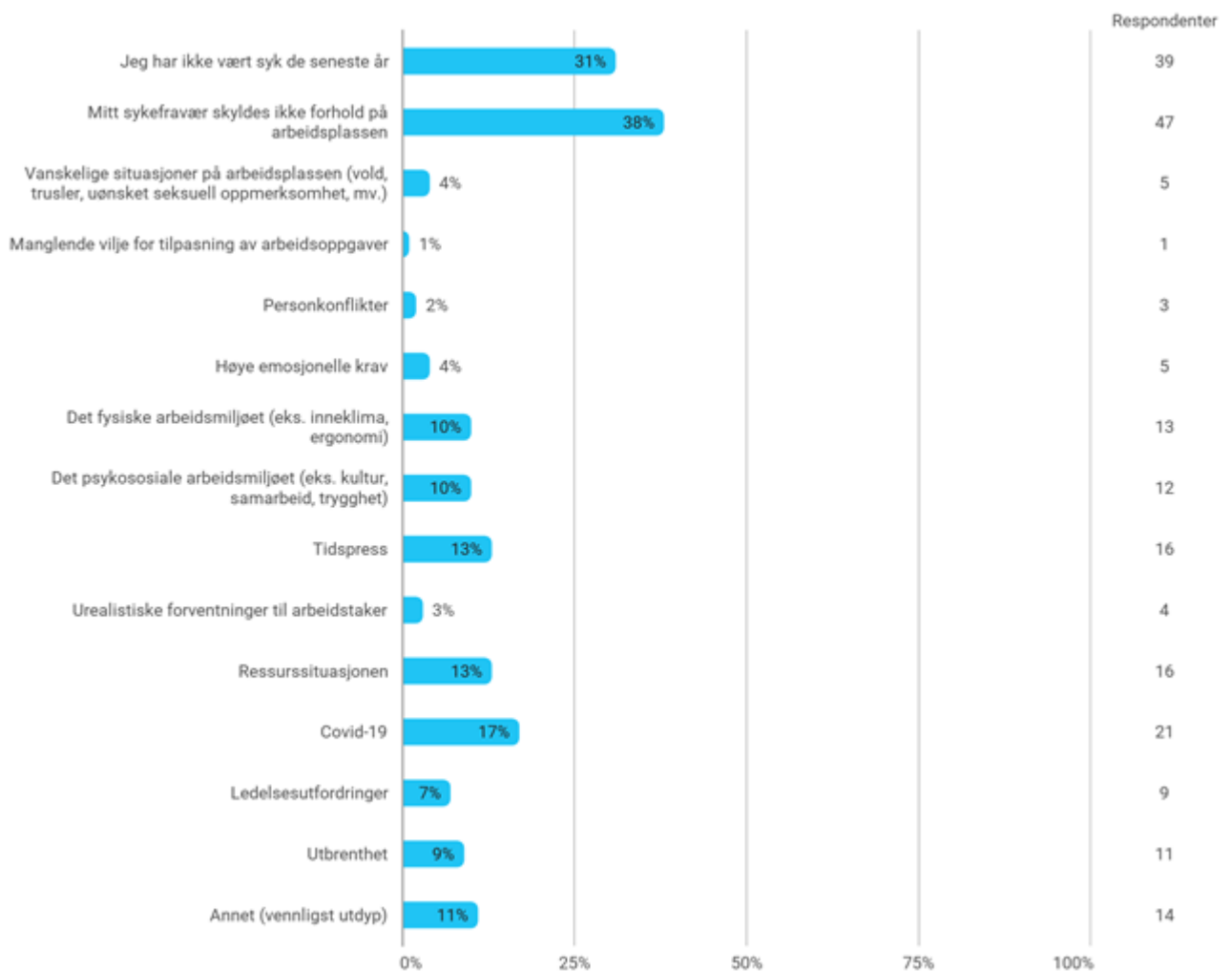
Figur 10 - Tilrettelegging ved min arbeidsplass... (N=126)



29 prosent mener tilrettelegging treffer godt og 29 prosent mener det gis i for liten grad. 33 prosent har ingen formening, og 3 prosent mener det gis i for stor grad. Av de som svarte «annet» og utdypet med et skriftlig svar, pekes det av flere på at tilrettelegging kan gå utover kollegene. Det er også her forskjell mellom sektorene, og i oppvekst svarte 58 prosent at det treffer bra, 16 prosent at det gis i for liten grad og ingen at det gis i for stor grad. I helse og mestring er tilsvarende svarprosent 14, 37 og 5.

Revisjonen ba de ansatte om å vurdere årsaker til sykefravær, jf. figur 11.

Figur 11 - Relatert til sykefravær, så ber vi om at du velger de nedenforstående faktorer som kan beskrive årsaken for ditt sykefravær de seneste årene.



Her kunne ansatte velge flere alternativer, så summen av svar tilsvarer ikke unike respondenter. Men svarprosenten er relatert til unike respondenter. Nærmere en tredel av respondentene oppgir ikke å ha vært syk de seneste år og 38 prosent oppgir at sykefraværet ikke skyldes forhold på arbeidsplassen. Av de opplistede årsaker, kommer covid-19 ut med høyest svarprosent. Av årsaker som kan skyldes forhold på arbeidsplassen, kommer tidspress og ressursituasjonen ut med flest svar, fulgt av fysisk arbeidsmiljø, psykososial arbeidsmiljø og utbrenthet.

Revisjonen ser at det er forskjell mellom sektorene. I oppvekst er det 47 prosent som har svart at sykefravær ikke skyldes forhold på arbeidsplassen, mens det er 33 prosent som svarer det samme i helse og mestring. I oppvekst kommer utbrenthet, ressursituasjonen, vanskelige situasjoner på arbeidsplassen, psykososialt arbeidsmiljø og høye emosjonelle krav ut med flest svar. I helse og mestring er det tidspress, ressursituasjonen, fysisk arbeidsmiljø, ledelsesutfordringer og psykososialt arbeidsmiljø som blir hyppigst huket av.

5.3 Vurderinger

Overordnet synes ikke sykefraværet i Vegårshei spesielt høyt sett i forhold til nasjonale tall fra SSB. Selv om det ikke er direkte sammenlignbart, vil det være flere likheter mellom næringskodene i SSBs statistikk og sektorene i kommunen. Etter pandemien har det vært høyere

sykefravær nasjonalt, og det ser vi også i Vegårshei. Men et høyt sykefravær vil uansett redusere gjennomføringsevnen, påvirke arbeidsmiljøet og ha budsjettmessige konsekvenser.

Det er revisjonens vurdering at sektorledelsen har en tilfredsstillende tilnærming til arbeidet med å redusere sykefraværet, herunder fokus på arbeidsmiljø og nærvær. Det er i utgangspunktet lagt opp til at dette skal tas opp i møter med en tydelig dagsorden, hvor anerkjennelse for arbeidet som utføres blir fremhevet. Det er også lagt opp til at ansatte skal kunne komme med forslag til tiltak som kan være positivt for arbeidsmiljøet. På den annen side er det ikke gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, og medarbeidersamtaler og vernerunder har i senere tid av kapasitetshensyn ikke blitt gjennomført i sektor helse og mestring.

Det er forhold ved ansattes tilbakemelding i spørreundersøkelsen som kan danne grunnlag for å stille spørsmål om hvorvidt man lykkes med det systematiske arbeidet knyttet til nærværarbeidet. Det er ca. 46 prosent av respondentene som mener at ledelsen i liten/svært liten grad tar opp det som bidrar til at folk kommer på jobb, og rundt 66 prosent mener at arbeidsmiljø i liten/svært liten eller noen grad er et virkemiddel i arbeidet med å redusere sykefraværet. Det er en viss forskjell mellom sektorene der sektor helse og mestring kommer jevnt over dårligere ut i spørreundersøkelsen. I svar fra ansatte vedrørende forhold som kan bidra til å redusere sykefraværet, er det flere som fremhever større anerkjennelse for jobben som utføres, men også det å snakke om grunnen til arbeidsrelatert sykefravær. Begge disse forholdene burde være av en type som kan håndteres innenfor et systematisk HMS-arbeid. Derimot peker mange ansatte på det å redusere arbeidsbelastningen. Dette vil kreve endret måte å jobbe på eller økt bemanning. Nettopp bemanning blir trukket frem i flere sammenhenger der respondentene gis mulighet til skriftlige svar. Her registrerer revisjonen at sektor for helse og mestring relativt nylig har ansatt de to seksjonslederne og to sykepleiere. Det kan ta tid før det blir full effekt av dette i organisasjonen. Det er etter revisors vurdering positivt at sektor helse og mestring prøver ut metoder for at ansatte i større grad gis medvirkning og tilpasning av ønsker i form av ny sommerturnus.

Når det kommer til arenaer for involvering av tillitsvalgte og verneombud, oppgir begge sektorledere at kontaktmøtene (på overordnet nivå) fungerer bra og at tillitsvalgte er svært delaktige, samt at det å inkludere hovedverneombud har bidratt til at sykefraværarbeidet blir ytterligere styrket. I sektor for helse og mestring er det møter med plasstillitsvalgte på seksjonsnivå. Samtidig er det kun 35 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen som oppgir at de opplever at samspillet mellom sektorledelse og tillitsvalgte og verneombud fungerer tilfredsstillende, mens 40 prosent mener det er gode og tydelige arenaer for medvirkning. Etter revisors vurdering fremstår disse tallene som noe lave, og sektorene bør jobbe for en større oppslutning omkring disse temaene.

Revisor registrerer at det er flere ansatte som fremhever et ønske om å snakke mer om årsakene til sykefravær og at 61 prosent av ansatte mener de ikke får informasjon omkring sykefravær eller at leder kunne brukt mer tid på dette. Det er revisjonens vurdering at det er lagt opp til medvirkning på møtearenaer med tillitsvalgte og verneombud og ansatte generelt, men at disse ikke fungerer tilfredsstillende eller at resultatene av disse ikke er tydelige nok for de ansatte. Det kan videre etter revisors vurdering fremstå som om informasjon ikke blir formidlet tydelig nok til alle ansatte.

Det er revisjonens vurdering at sektorene jobber tilfredsstillende med oppfølging av sykefravær, men at det er sider ved dette som kan forbedres. Sektorlederne er begge klare på at deres rolle

er å legge til rette for at ledere på underlagte nivå kan mestre oppgavene knyttet til sykefraværsoppfølging. Rutinen for oppfølging av sykefravær er implementert i sektorene, men det blir påpekt av sektorleder at de virker tunge å sette seg inn i og det er fremhevet et ønske om å kunne gjøre oppfølgingen mer intuitiv via digitalisering. Begge ønsker at fagstøtte knyttet til sykefraværsoppfølging skal ligge i HR, og det blir påpekt at kontakten med NAV må bli bedre. Det er også slik at en ikke ubetydelig andel ansatte oppgir at de i liten eller ingen grad føler at de blir ivaretatt på en tilstrekkelig måte ved sykefravær. Det er helt avgjørende å påse at alle blir fulgt opp i henhold til lovkrav og kommunens egne rutiner.

Revisjonen vil bemerke at det å få på plass en ny struktur, ny ledelse samt oppdaterte stillingsbeskrivelser i sektor helse og mestring er forhold som vil kreve tid og kunne gå på bekostning av det systematiske arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø og det å kunne følge opp de ansatte. Konsekvensen av dette er det nærliggende å knytte til det faktum at man ikke har gjennomført vernerunder, arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler, som etter revisors vurdering er forhold som også kommer til uttrykk gjennom jevnt over dårlige resultater i spørreundersøkelsen. Disse forholdene kan det etter vår vurdering med fordel rettes fokus mot og gjennom dette få en dialog med ansatte hvor deres opplevelser, bekymringer og ikke minst hva de er fornøyd med, kan komme til uttrykk.

6 Konklusjon

Revisjonen konkluderer med at sektorene har en tilfredsstillende forståelse av hva arbeidet med sykefravær og nærvær/forebygging innebærer. Det vises til medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud samt involvering av de ansatte i møter m.m. Samtidig konkluderer revisjonen med at det i praksis ikke ser ut til å bli fulgt helt opp eller at informasjon og resultater ikke når ut til alle ansatte. Dette viser seg i tilbakemeldinger fra ansatte, bl.a. ved at en stor del ikke kjenner kommunens mål for HMS-arbeidet og sykefraværet, og at ansatte ikke synes ledelsen tar opp forhold som er viktig i et nærværsperspektiv. Det er heller ingen stor andel ansatte som opplever samspillet mellom ledelse og tillitsvalgte og verneombud som tilfredsstillende og synes det er gode arenaer for medvirkning. Revisjonen vil også trekke frem det forhold at det ikke har funnet sted noen arbeidsmiljøundersøkelser og at det i sektor helse og mestring ikke er gjennomført medarbeidersamtaler og vernerunder i den senere tid som forklaring på resultatene av spørreundersøkelsen.

Revisjonen konkluderer videre med at det er forhold ved sykefraværsoppfølgingen som ikke fungerer tilfredsstillende. Det blir fort tungvint for ledelsen, og det etterlyses bedre digitale hjelpemidler. Det er også en ikke ubetydelig andel ansatte som opplever at de ikke blir tilstrekkelig fulgt opp under et sykefravær.

6.1 Anbefalinger

- Sektorene bør gjøre målene for sykefraværsarbeidet bedre kjent.
- Sektorene bør gi økt oppmerksomhet til nærværarbeidet og sammen med de ansatte øke forståelsen av hva som bidrar til at ansatte kommer på jobb.
- Kommunen bør i større grad systematisere arenaer for medvirkning og involvering av de ansatte.
- Kommunen bør vurdere grep som gjør oppfølging av sykefravær enklere for ledelsen.

6.2 Kommunedirektørens uttalelse

Kommunedirektøren vurderer at revisjonen nok en gang har gjort et grundig arbeid og levert en rapport av god kvalitet som vil være nyttig for Vegårshei kommune i det videre forbedringsarbeidet. Revisjonskriteriene fremstår som relevante.

Jeg registrerer også samtidig at det står i rapporten at; «*Overordnet synes ikke sykefraværet i Vegårshei spesielt høyt sett i forhold til nasjonale tall fra SSB*». Likevel, vi har mye vi kan ta tak i.

Konklusjonene om at mål og arbeid for å redusere sykefraværet er godt implementert i oppvekstsektoren er gledelig lesning.

Kommunedirektøren vil samtidig påpeke at kartleggingen er foretatt på et tidspunkt hvor det pågikk lederskifter i Sektor helse- og mestring, og hvor ledelsesfunksjoner hadde vært mangelfulle og også vakante over tid. Det vil ikke være unaturlig å anta at dette har påvirket resultatet av kartleggingen, og at dette vil endre seg i positiv retning nå når nye dyktige ledere nå er på plass.

Kommunedirektøren kan også informere om at Administrasjonsutvalget i september vedtok å iverksette et nytt sykefraværsprosjekt hvor administrasjonen skal samarbeide tett med kommunens hovedtillitsvalgte om tiltak som kan bidra til redusert sykefravær. Prosjektet er imidlertid foreløpig utsatt i påvente av at vi får ansatt ny HR- leder, som skal lede prosjektet.

Vegårshei 23.11.2023

Ole Petter Skjævestad

Kommunedirektør

Litteratur- og dokumentasjonsliste

Dokumentasjon fra kommunen

Resultater fra 10-faktor: KS' medarbeiderundersøkelse. 2023. PPTX

2022 – Årsberetning Vegårshei kommune. 2014. PDF

HMS-håndbok for ansatte. 2018. PDF

Lønnspolitisk handlingsplan 2021-2024. PDF

Retningslinjer for oppfølging av sykefravær i Vegårshei kommune. PDF

Retningslinjer for utlysninger og ansettelser i Vegårshei kommune. PDF

Administrativt delegasjonsreglement for Vegårshei kommune. PDF

Beredskapsplan vold og trusler. Rullert februar 2022. PDF

Handlingsplan for mottak av flyktninger. PDF

Handlingsplan oppvekst 2023. PDF

Kompetanseplan/årshjul Oppvekst 2021-2024.

Kompetanseplan for Oppvekst. Plan for kompetanseutvikling 2021-2023.

Lederavtale mellom sektorleder og seksjonsleder, Helse og mestring.

Overordnet strategi for Vegårshei kommune 2022.

Stillingsbeskrivelse fagarbeider, Oppvekst.

Stillingsbeskrivelse pedagogisk leder, Oppvekst.

Stillingsbeskrivelse spesialpedagog, Oppvekst.

Lov, forskrift, veiledere mm.

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

LOV-2018-06-22-83 Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

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

Vedlegg

Intervjuguide sektorledelse

Innledning

Kan du fortelle om sektorens situasjon i forhold til sykefravær?

Hva er din rolle, og hvilket ansvar har du i forhold til det helhetlige arbeidet med sykefraværsoppfølging og forebygging?

Rutiner og kommunens systemer

Hvordan opplever du kommunens systemer og rutiner for å redusere sykefraværet?

Har du fått noen tilbakemeldinger på / gjennomført noen evaluering av dette med dine nærmeste underlagte ledere?

Er de oversiktlige, tilgjengelige?

Basert på din erfaring, opplever du rutinene som tilstrekkelige?

Bidrar de til å styrke lederrollen i arbeidet med oppfølging/forebygging?

I hvilken grad jobber du med å gjøre kommunens vedtatte mål kjent i din sektor?

«Legge til rette for trivsel og lavt sykefravær»

Hvordan gjennomfører du dialogen med underlagte ledere knyttet til vedtatte mål og i hvilken grad evalueres dette?

Hvordan opplever du samspillet mellom deg og dine nærmeste underlagte ledere?

Utvikling i sykefravær?

Felles kultur/fokus på nærvær?

Hvilke krav stiller du/kommunen til dine seksjoner i arbeidet med å redusere sykefraværet?

Nærværsarbeid og forebygging

Hvordan arbeider din sektor målrettet med arbeidsmiljø og nærvær?

Hvordan snakker man om nærværsarbeid på arbeidsplassen?

Hvilke tiltak er iverksatt for å nå målet om lavt sykefravær?

Opplever du å ha tilstrekkelig kapasitet til å jobbe målrettet med å redusere sykefraværet, og på hvilken måte tar du ledelse på dette arbeidet?

Hvordan vil du beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet i din sektor?

Gjennomfører sektoren en arbeidsmiljøundersøkelse?

Hvordan jobbes det eventuelt med oppfølging av resultater fra denne?

Hvilke arenaer for medvirkning er etablert på sektornivå?

Innhold møte?

Dokumentasjon/referat?

Hvordan opplever du samarbeidet med tillitsvalgts- og verneombudsapparatene?

Sykefraværsoppfølging

Hvordan er rutineene for sykefraværsoppfølging implementert ved din sektor?

Bruk av digitale verktøy?

Får du noen fagstøtte i dette arbeidet?

Opplever du at det gis tilstrekkelig opplæring eller mulighet for opplæring i forhold til dine lederes ansvar i sykefraværsoppfølging?

Avslutning

Opplever du at seksjonene lykkes i arbeidet med å redusere sykefraværet?

Er det noe mer du ønsker å tilføye?

Referater fra møter på sektornivå?

Spørreundersøkelse

Hei!

Sørlandet kommunerevisjon IKS (Vegårshei kommunes revisor) arbeider for tiden med et revisjonsprosjekt knyttet til sykefravær i sektorene Oppvekst og Helse og mestring i Vegårshei kommune. Prosjektet er bestilt av kommunens kontrollutvalg, og den endelige rapporten vil bli behandlet i kontrollutvalget før oversendelse til kommunestyret.

Vårt formål er å undersøke hvorvidt Vegårshei kommune, innenfor sektorene for oppvekst og helse og mestring, arbeider systematisk med oppfølging og forebygging av sykefravær. I dette legger vi til grunn en forventning om at det foreligger systemer, rutiner og prosedyrer som ivaretar det enkelte individ ved sykdom, forebygging og oppfølging av sykefravær.

Ditt svar vil være et viktig bidrag for å belyse forhold av betydning for hvordan du blir ivaretatt ved sykdom på arbeidsplassen, så vel som arbeidsgivers ansvar for å forebygge at ansatte blir syke i den grad dette kan skyldes forhold på arbeidsplassen. Alle besvarelser vil være **anonyme**, og i de tilfeller hvor det blir få respondenter i den enkelte sektor, vil det nøye bli vurdert om oppslutningen er tilstrekkelig for å sikre anonymitet.

Med vennlig hilsen Terje Line, forvaltningsrevisor

I hvilken sektor jobber du?

- (4) Oppvekst
- (2) Helse og mestring

Hvor jobber du i kommunen? (arbeidssted med høyest andel tilstedeværelse)

- (1) Skole
- (2) Barnehage
- (3) Pleie og omsorg
- (4) Friskhet og mestring
- (5) Stab
- (6) Annet

Hvilket ansettelsesforhold har du?

- (1) Fast ansatt
- (2) Midlertidig ansatt
- (3) Annet

Er du kjent med kommunens mål for sykefravær?

- (2) I svært stor grad
- (3) I stor grad
- (4) I noen grad
- (5) I liten grad
- (6) I svært liten grad

I hvilken grad er du gjort kjent med gjeldende rutiner ved sykefravær?

- (1) I svært stor grad
- (4) I stor grad
- (5) I noen grad
- (6) I liten grad
- (7) I svært liten grad

Hvordan ble du gjort kjent med rutinene?

- (2) Jeg ble gitt informasjon fra min leder
- (5) Jeg ble gitt informasjon fra merkantilt personell
- (3) Fant selv frem til dem
- (4) Er ikke kjent med dem
- (6) Annet (vennligst utdyp) _____

Nærværsarbeid handler om et fokus på å mestre og å være tilstede på jobb, fremfor et fokus på sykdom og fravær.

Er nærværsarbeid et begrep som er godt innarbeidet på din arbeidsplass?

- (4) Ja
- (2) Begrepet er ukjent for meg

I hvilken grad opplever du at din leder har et fokus på nærværsarbeid og således tar opp det som bidrar til at folk kommer på jobb?

- (2) I svært stor grad
- (8) I stor grad
- (9) I noen grad
- (10) I liten grad
- (11) I svært liten grad

Opplever du at leder diskuterer/informerer omkring sykefravær på din arbeidsplass?

- (1) Ja
- (3) Nei, jeg får ingen informasjon om dette
- (4) Nei, jeg har ikke behov for informasjon om dette
- (5) Leder kunne med fordel brukt mer tid på dette på personalmøter
- (2) Annet (vennligst utdyp) _____

Opplever du at det er et fokus på å redusere sykefraværet i din sektor?

- (1) Ja
- (3) Nei (vennligst utdyp) _____
- (4) Vet ikke

Har sektoren din gode og tydelige arenaer for medvirkning?

- (1) Ja
- (3) Nei (vennligst utdyp) _____
- (4) Vet ikke

Opplever du at samspillet mellom sektorens ledelse, tillitsvalgte og verneombud fungerer på en god måte?

- (1) Ja
- (3) Nei (vennligst utdyp) _____
- (4) Vet ikke

Opplever du at du blir ivaretatt på en tilstrekkelig måte ved sykefravær?

- (9) Har ikke vært aktuelt
- (1) Ja
- (2) I liten grad
- (8) Jeg vet ikke hva jeg skal forvente av min leder
- (7) Nei (vennligst utdyp) _____

Tilrettelegging ved min arbeidsplass...

- (1) Gis i for liten grad
- (2) Gis i for stor grad
- (3) Treffer godt i samspill med leder og ansatt
- (4) Jeg har ingen formening om tilrettelegging

(5) Annet (vennligst utdyp) _____

I hvilken grad opplever du at din leder har fokus på et godt arbeidsmiljø som et virkemiddel i arbeidet med å redusere sykefraværet?

(1) I svært stor grad

(3) I stor grad

(4) I noen grad

(5) I liten grad

(6) I svært liten grad

Relatert til sykefravær, så ber vi om at du velger de nedenforstående faktorer som kan beskrive årsaken for ditt sykefravær de seneste årene.

(14) Jeg har ikke vært syk de seneste år

(15) Mitt sykefravær skyldes ikke forhold på arbeidsplassen

(2) Vanskelige situasjoner på arbeidsplassen (vold, trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet, mv.)

(8) Manglende vilje for tilpasning av arbeidsoppgaver

(12) Personkonflikter

(25) Høye emosjonelle krav

(13) Det fysiske arbeidsmiljøet (eks. inneklima, ergonomi)

(16) Det psykososiale arbeidsmiljøet (eks. kultur, samarbeid, trygghet)

(18) Tidspress

(24) Urealistiske forventninger til arbeidstaker

(19) Ressurssituasjonen

(20) Covid-19

(21) Ledelsesutfordringer

(22) Utbrenthet

(23) Annet (vennligst utdyp) _____

Hva mener du kan bidra til å redusere sykefraværet på din arbeidsplass? (flere valg mulig)

(14) Større fokus på nærværsarbeid

(38) Større fokus på leders oppfølging av sykefravær

(32) Forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet (eks. kultur, samarbeid, trygghet)

- (31) Forbedre inneklima
- (39) Større fokus på ergonomi (kurs, arbeidsplassstilpasning, utstyr, etc)
- (25) Større fokus på tilbakemeldingskultur og kommunikasjon
- (26) Større anerkjennelse for den jobben vi utfører
- (27) Etablere bedre rutiner for sykefraværsoppfølgingen
- (28) Vi bør i større grad snakke om hva som er grunnen til det arbeidsrelaterte sykefraværet
- (29) Redusere arbeidsbelastningen
- (30) Det er lite vi kan gjøre så lenge vi har covid-19
- (33) Arbeide målrettet med personkonflikter
- (34) I større grad skape en fellesskapsfølelse på arbeidsplassen
- (35) I større grad tilpasse arbeidsoppgaver for den enkelte
- (36) Jeg har ingen mening om dette
- (37) Mitt forslag er... (vennligst utdyp) _____

Er det noe annet du ønsker å bidra med for å belyse undersøkelsens temaer?

- (2) Nei
- (1) Kommenter _____

Tusen takk for ditt bidrag!

Ha en fortsatt fin dag.