



FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT

# SYKEFRAVÆR

---

VÅLER KOMMUNE 2021

Postboks 84, 2341 Løten  
Telefon: 62 43 58 00  
<https://www.revisjon-ost.no>  
E-post: [post@rev-ost.no](mailto:post@rev-ost.no)  
Org. nr.: 974 644 576 MVA

## Forord – om rapporten

Denne rapporten er bygget opp pedagogisk med et kort sammendrag som går gjennom hovedfunnene og konklusjonen i forvaltningsrevisjonsprosjektet i første kapittel.



Vi har valgt å benytte en «trafikklysmode» for å illustrere hva vi mener er i henhold til krav på området, det som er godkjent med merknad, og det som ikke er i henhold til krav på området. Hver vurdering blir merket med henholdsvis grønt, gul/oransje og rødt.

Vi gjør oppmerksom på at vurderinger med gul/oransje og rødt vil følge av beskrivelser av de mangler og/eller forbedringsmomenter vi mener at tjenesten har. For

leseren vil det derfor være nyttig å lese gjennom vurderingene som fremgår av underkapitlene for hver problemstilling, i tillegg til den informasjonen leseren får i sammendraget.

Rapporten er for øvrig utarbeidet med et digitalt tilsnitt og innehar lenker til ulike seksjoner av rapporten. Dette skal gjøre det enklere for leseren å navigere i rapportens innhold. Det er også lenket til de kilder som er digitalt tilgjengelige, for en mer interaktiv opplevelse av rapporten.

Rapporten er bygget opp etter NKRFs krav til sluttrapport i Standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Dette innebærer minstekravene til

- sammendrag ([kap. 1](#)),
- informasjon om bestillingen ([kap. 2](#)),
- problemstillingene og presentasjon av data ([kap. 7-9](#)),
- valg av metoder ([kap. 5](#)),
- revisjonskriterier ([vedlegg A](#)),
- vurderinger ([kap. 7-9](#)),
- konklusjon ([kap. 10](#)),
- anbefalinger ([kap. 11](#)), og
- kommunedirektørens uttalelse ([kap. 12](#)).

I tråd med RSK 001, ønsker vi å fremheve at vi vektlegger at forvaltningsrevisjoner skal «bidra til et godt beslutningsgrunnlag for de folkevalgte styring og kontroll, og å bidra til læring».

Vi vil takke kontrollutvalget for oppgaven, og administrasjonen for tilrettelegging for en best mulig og effektiv gjennomføring av forvaltningsrevisjonsprosjektet.

Vi håper at leseren finner nytte i rapporten og vil benytte denne videre i forbindelse med en trygg og god forvaltning av tjenesteområdet.

Løten, den 23. august 2021

Jo Erik Skjeggstad  
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Magnus Michaelsen  
Utøvende forvaltningsrevisor

## Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag .....	4
2	Bakgrunn for prosjektet .....	6
3	Formål og aktualitet .....	6
4	Avgrensninger.....	6
5	Metode for revisjonen.....	7
6	Sykefraværsoversikt i Våler .....	8
7	Problemstilling 1 – Mål og rapportering .....	10
8	Problemstilling 2 – System og rutiner .....	17
9	Problemstilling 3 – Etterlevelse .....	26
10	Konklusjon .....	36
11	Anbefalinger .....	36
12	Kommunedirektørens uttalelse.....	38
13	Vedlegg A: Revisjonskriterier .....	39
14	Vedlegg B: Mal for oppfølgingsplan .....	50

## 1 Sammendrag

Kontrollutvalget i Våler kommune bestilte i sak 24/20 en forvaltningsrevisjon rettet mot kommunens håndtering av sykefravær, etter at tidligere rådmann i møte hadde lagt frem sykefraværstatistikk for 2019.

Forvaltningsrevisjonsprosjektet har hatt til formål å undersøke hvordan kommunen arbeider med sykefraværsoppfølging. I prosjektet har vi hatt tre problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær?
2. I hvilken grad er det etablert system og rutiner som tilrettelegger for forebygging og oppfølging av sykefravær?
3. I hvilken grad etterleves kommunens innsats for forebygging og oppfølging av sykefravær i utvalgte enheter?

I prosjektet har vi gjennomført ni intervjuer, med verneombud, virksomhetsledere og avdelingsledere i tre utvalgte virksomhetsområder, hovedverneombud og kommunens personalsjef. Det er ført referater fra samtlige samtaler, som alle har vært oversendt de vi har snakket med for verifisering.

Det har vært utarbeidet et sett med revisjonskriterier, som består av de krav vi har stilt til kommunen. Kriteriene brukes til å kontrollere kommunen slik at problemstillingene kan besvares. Revisjonskriteriene har vært oversendt kommunedirektøren og tilbakemeldingen var at dette er rimelige krav å stille.

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektet har avdekket at Våler kommune har mål og systemer for hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær. Kommunen har imidlertid ikke et systematisert årshjul for rapportering, men rapporterer på forespørsel fra ulike organer. AMU har bedt om at sykefravær skal rapporteres hvert halvår. Dette ble sist rapportert i desember 2019 og er således ikke fulgt opp.

Våler kommune har ikke et register over eksponerte arbeidstakere, noe vi mener at kommunen bør ha da to av tre undersøkte virksomhetsområder har ansatte som håndterer potensielt skadelige stoffer.

Våler kommune mangler et system som sikrer at kommunen etterlever egne retningslinjer for frister i oppfølgingen av sykmeldte. Slik ansvaret nå er lagt til den enkelte leder med personalansvar, fremstår oppfølgingen som personavhengig.

Undersøkelsen har vist at verneombudene har lite tid til rollen. I tillegg har verneombudene i liten grad fått faglig oppdatering ut over et grunnkurs da de trådte inn i rollen. Høsten 2020 ble det gjennomført kutt i opplæringsbudsjettet, som ble benyttet for kurs både for verneombud og for ledere i kommunens organisasjon. Vi mener det er nødvendig å kommentere at kuttet kan medføre at kommunen ikke etterlever Arbeidsmiljølovens bestemmelser om nødvendig opplæring i vervet. Her bør kommunen i så fall som et minimum vurdere om det finnes alternative måter for å etterleve Arbeidsmiljøloven.

I 2020 og inntil juni 2021 har det ikke blitt gjennomført kurs og opplæring i HMS-relaterte fag. Kommunen må sikre at alle verneombud får nødvendig opplæring selv om samfunnet står i en koronapandemi. I utgangspunktet fremstår det for oss som enda viktigere at verneombudene får opplæring i den situasjonen verden står i, i og med at dette inkluderer smittevern, noe som er åpenbart viktig å ha kunnskap om for trygg utøvelse av tillitsvervet.

Siden ansvaret for HMS-oppfølging og internkontroll i den enkelte virksomhet er lagt til virksomhetsleder, er det også viktig at ledere får jevnlig faglig påfyll. Dette skulle i utgangspunktet bli finansiert med det samme budsjettet som nevnt i forrige avsnitt. Vår undersøkelse indikerer at det er ledere som kan ha behov for opplæring på HMS-feltet.

Vi mener at det fremstår som at virksomhetsområdene har et forbedringspotensial på å systematisere HMS-arbeidet og å involvere verneombudene i større grad.

Vår konklusjon er at kommunen har en del overordnet på plass – blant annet retningslinjer og rutiner, men at det er mangler og forbedringspotensial i etterlevelse av kommunens egne retningslinjer og føringer.

Basert på ovenstående har vi følgende anbefalinger

- Våler kommune bør vurdere å anskaffe et register over eksponerte arbeidstakere.
- Våler kommune bør sikre seg at interne rutiner og retningslinjer blir fulgt, herunder
  - Frister ved oppfølging av sykmeldte
  - Systematisk HMS-arbeid, herunder
    - Kartlegging, risikovurderinger og internkontroll for HMS
    - Gjennomføring av vernerunder
    - Jevnlige HMS-møter i virksomhetsområdene
- Våler kommune bør vurdere en ordning som sikrer at verneombudene har tid til å utføre vervet, herunder
  - Tilbud og tid til kompetansepåfyll

## 2 Bakgrunn for prosjektet

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Kontrollutvalget i Våler kommune behandlet [6. mai 2020 \(sak 24/20\)](#) en prosjektplan for et forvaltningsrevisjonsprosjekt om Våler kommunes arbeid med å forebygge sykefravær, med bakgrunn i kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon 2019-2020. Kontrollutvalget ønsket å gå videre med et forvaltningsrevisjonsprosjekt basert på prosjektplanen med følgende problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær?
2. I hvilken grad er det etablert system og rutiner som tilrettelegger for forebygging og oppfølging av sykefravær?
3. I hvilken grad etterleves kommunens innsats for forebygging og oppfølging av sykefravær i utvalgte enheter?

## 3 Formål og aktualitet

Formålet med forvaltningsrevisjonsprosjektet har vært å undersøke hvordan Våler kommune arbeider for å redusere sykefraværet i kommunen.

Den 3. februar 2020 (sak 9/20) fikk kontrollutvalget informasjon fra rådmannen om kommunens sykefravær. Kontrollutvalget valgte å protokollere at de oppfattet sykefraværet som høyt. Sykefravær koster i første omgang mye, og kan i andre omgang medføre en ekstra belastning overfor de øvrige ansatte – særlig dersom det ikke settes inn vikarer.

Det har vært viktig å belyse om kommunen arbeider systematisk og målrettet med å få redusert sykefraværet, og belyse hvilke konkrete tiltak som er iverksatt, samt om de følges opp i kommunens enheter.

## 4 Avgrensninger

Kontrollutvalget har ønsket at revisjonen kontrollerer Vålbyen skole og Våler omsorgssenter (VOS). Vi har sett av sykefraværstatistikken at det også har vært aktuelt å kontrollere Tiltak og tjenester til funksjonshemmede (TIFU).

Vålbyen skole har etter at forvaltningsrevisjonsprosjektet ble bestilt blitt omorganisert som en del av felles barne- og ungdomsskole i Våler. Dette innebærer at sykefraværsoversiktene for virksomhetsområdet blir noe endret. Av ferskere sykefraværstatistikk ser man at sykefraværet ved barne- og ungdomsskolen er lavere enn det var for Vålbyen skole. Sykefraværet ved Våler ungdomsskole var vesentlig lavere enn for barneskolen. Samlet som enhet ligger sykefraværet lavere for barneskolen, men høyere for ungdomsskolen. Dette ser ut til å kunne tilskrives en utjevning da de to enhetene ble til en.

Vi har for øvrig valgt å se bort ifra tre av revisjonskriteriene da disse har vært mindre relevante for kontrollen og konklusjonen.

## 5 Metode for revisjonen

I dette prosjektet har det vært mest naturlig å bruke dokumentstudier og intervjuer som metoder. Kommunen har selv oversikt over sykefravær, og vi mener at det ikke har vært behov for å gjennomføre andre undersøkelser, som for eksempel en spørreundersøkelse.

### 5.1 Dokumentstudier

Inkludert i dokumentstudier er undersøkelser av retningslinjer og rutiner internt i kommunen, protokoller fra AMU-møter, referater fra møter mellom virksomhetsledere og verneombud, opplæringsmateriale, statistikk, bildeeksempler på systemer som kommunen bruker og stikkprøveutvalg av registrerte sykmeldinger.

### 5.2 Intervjuer

Vi har gjennomført 9 intervjuer i dette prosjektet. I bestillingen ga kontrollutvalg uttrykk for at man ønsket en kontroll med Vålbyen skole og VOS. Vålbyen skole er nå en del av kommunens 1-10-skole. Vi har likevel valgt å inkludere skolen i vår undersøkelse, hvor vi har undersøkt om man har oversikt som kan vise til eventuelle likheter/ulikheter i sykefravær før/etter sammenslåingen av virksomhetsområdene.

Vi har også valgt å gjøre intervju med TIFU, som har noe høyere sykefravær enn øvrige virksomhetsområder, og hvor det er avdelinger som ligger noe ulikt i forhold til hverandre med hensyn til sykefravær.

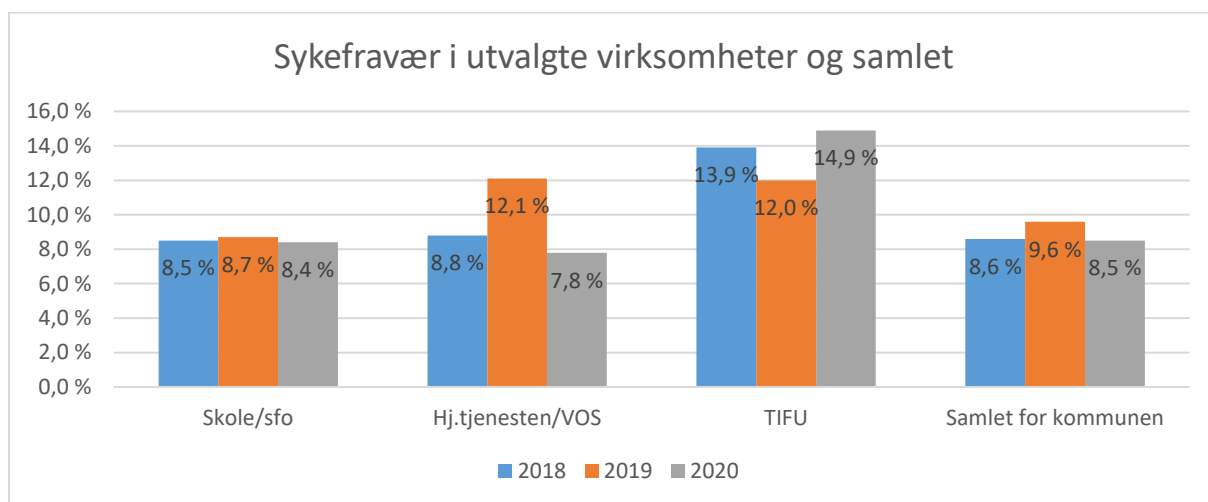
Intervju er gjennomført med kommunens personalsjef, hovedverneombud, verneombud i utvalgte virksomhetsområder samt lederne og enkelte avdelingsledere i de utvalgte virksomhetsområdene.

## 6 Sykefraværsoversikt i Våler

Brutt ned på virksomhetsnivå, så varierer sykefraværet forholdsvis mye fra år til år. Dette har til dels sammenheng med virksomhetsområdenes størrelse. I og med at denne bestillingen er knyttet opp til sykefraværet i skole og ved VOS, har vi spesifisert utviklingen de siste tre årene for disse virksomhetsområdene. Vi har også valgt å vise til TIFU, som har et noe høyere sykefravær enn andre virksomhetsområder. Dataene er hentet ut for 2018 og 2019, samt for 2020 frem til 1. oktober.

Selv om det jobbet ca. 40 færre i Våler kommune i 2020 sammenlignet med i 2018, utgjør de tre virksomhetsområdene samlet sett 70 % av de ansatte i Våler kommune i hvert av årene.

Statistikken vi har fått tilsendt viser at den største andelen av fraværet i de tre virksomhetsområdene gjelder fravær ut over 16 dager. Dette betyr at sykefraværet i kommunen hovedsakelig handler om legemeldt langtidsfravær. Dette innebærer igjen at det aller meste av fraværet i kommunen må håndteres etter regler om oppfølging av sykmeldte ansatte.



Hjemmetjenesten og VOS er her satt sammen til en gruppe, i tillegg til at TIFU består av flere avdelinger. Når vi bryter disse tallene ned på avdelingsnivå begynner størrelsene på de ulike nivåene å bli forholdsvis små. Dette innebærer at ett langtidsfravær kan ha stor prosentvis innvirkning på tallene. Likevel kan dataene på lavere nivåer indikere trender over tid, for eksempel dersom en avdeling ligger jevnt høyt.

Hva som er betydningsfullt høyt fravær vil i denne sammenhengen handle om avdelingsstørrelse og hva man setter som sammenligningsgrunnlag. Skal man legge kommunens mål om 7 % til grunn, kommunens gjennomsnittlige fravær på rundt 8,5 % til grunn, eller skal man legge gjennomsnittsfraværet for virksomhetsområdet til grunn? I og med at vi har hatt til formål å undersøke hvordan sykefravær følges opp i den enkelte enhet, har vi valgt å vektlegge de avdelingene som ligger vesentlig høyere enn snittet for virksomhetsområdet, der hvor dette har vært tilfelle. Hvis de ulike avdelingene i virksomhetsområdet ligger jevnt, har vi valgt å se omfanget opp imot størrelse, selv om dette også til en viss grad gjelder de som har vesentlig høyere fravær over tid.

Vår gjennomgang har vist at det ved VOS er en avdeling som stikker seg ut med et mye høyere fravær enn de øvrige i samme virksomhet. Dette er også den største avdelingen, og denne peker seg derfor ut som betydningsfull i forbindelse med en kontroll.

I TIFU varierer det mye fra år til år. Bofellesskap Hoelsveien er største avdeling innenfor virksomhetsområdet og ligger over snittet for TIFU totalt sett i samtlige år, selv om det varierer veldig hvor mye over snittet avdelingen ligger. Til sammenligning ligger nest største avdeling, Bofellesskap



Vålbekkdalen, jevnt under snittet i TIFU. Det er likevel Barnebolig-avdelingen som ligger høyest i 2020, men denne avdelingen er også av de mindre med hensyn til antall ansatte.

## 7 Problemstilling 1 – Mål og rapportering

### Problemstilling 1:

Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær?

#### 7.1 Revisjonskriterier for problemstilling 1

Tabellen under viser de revisjonskriterier vi har benyttet for å besvare problemstillingen og våre vurderinger av disse. Kriteriene er gjengitt i kortform. For en full utledning av revisjonskriteriene, se [vedlegg A](#). Tabellen er interaktiv og leseren kan gå rett til den enkelte vurdering ved å trykke på det enkelte kriteriepunktet. Vurderingene er knyttet til de data som er samlet inn og som blir gjengitt i kapitlene nedenfor. Vi gjør derfor leseren oppmerksom på at vurderingene må sees opp imot de innhentede data i prosjektet.

	<a href="#">Kriterie 1</a>	Våler kommune må ha mål for HMS-arbeidet.
	<a href="#">Kriterie 2</a>	Våler kommune må ha mål for arbeidet med forebygging av sykefravær.
	<a href="#">Kriterie 3</a>	Våler kommune må ha et system for registrering av personskader og sykdom som følge av arbeidsrelaterte hendelser. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemet må ivareta kravene som stilles til registrering av opplysninger:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Yrke,</li> <li>○ tidspunkt for sykdom,</li> <li>○ hvilke arbeidsoppgaver som kan ha fått følger for sykdomsbildet,</li> <li>○ hvor arbeidsoppgavene ble utført,</li> <li>○ hvilke forhold ved arbeidsmiljø som kan ha bidratt til sykdom,</li> <li>○ eventuell beskrivelse av sykdommen (diagnose) etter samtykke.</li> </ul> </li> </ul>
	<a href="#">Kriterie 4</a>	Våler kommune må ha et register over eksponerte arbeidstakere.
	<a href="#">Kriterie 5</a>	Våler kommune må ha en sykefraværsoversikt. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oversikten må kunne skille fravær som følge av barns sykdom fra resten av innmeldt sykefravær.</li> <li>• Oversikten må også tilfredsstillte øvrige krav til hva som skal registreres:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mulige dagsverk fordelt etter kjønn i registreringsperioden,</li> <li>○ antall fraværstilfeller fordelt etter kjønn,</li> <li>○ antall fraværsdager i det enkelte fraværstilfellet etter fraværets varighet,</li> <li>○ særskilt spesifisering av fravær ut over åtte uker.</li> </ul> </li> <li>• Oversikten bør være ført kvartalsvis.</li> <li>• Oversikten bør føres for året.</li> </ul>

#### 7.2 Innhentet data

##### 7.2.1 Mål for HMS

Våler kommune har en mål og handlingsplan for HMS hvor kommunens overordnede mål for HMS fremgår. Dette er videre brutt ned i delmål, med beskrevne aktiviteter og ansvar for å nå målene. Planen er koblet til kommunens etterlevelse av IA-avtalen.

Dokumentet har følgende overordnede mål:

**Overordnet HMS mål for Våler kommune**

Våler kommune skal:

Sikre at lover og forskrifter blir overholdt

God kvalitet på helse- miljø – og sikkerhetsarbeidet

Forebygge/minske yrkesskade, sykefravær og uførhet

Øke bevisstheten, egenaktiviteten og ansvarsfølelsen for miljøarbeid hos den ansatte  
Sikre godt arbeidsmiljø og trivsel med fornøyde medarbeidere

Videre følger følgende delmål:

**Delmål 1:**

a) Reduksjon i sykefraværet.

Mål for Våler kommune

7%

**Delmål 2**

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

**Delmål 3:**

Opprettholde dagens nivå for yrkesaktivitet for arbeidstakere over 50 år

Mål- og handlingsplanen knyttet til IA-avtalen er datert for en periode frem til 2020. Det er ikke utarbeidet en ny mål- og handlingsplan. Kommunens personalsjef har opplyst om at målene i mål- og handlingsplanen blir liggende frem til revidering, men at det kan være grunn til å justere målene siden de er satt etter situasjonen i 2017, og fordi Våler kommune har gjennomgått en omorganisering siden den gang.

**7.2.2 Mål for forebygging av sykefravær**

Som nevnt over fremgår målet for sykefravær av kommunens mål og handlingsplan for IA-arbeid 2018-2020. Våler kommune ønsker et gjennomsnittsfraavær på 7 % eller lavere. Målet ble satt ut i fra sykefraværet i 2017, som var på 7,5 %. Kommunens samlede sykefravær var i 2020 på 8,2 %. Kommunens personalsjef mener at et måltall på sykefravær bør ligge rundt 1 % lavere enn hva fraværet er for det året man setter målet.

Følgende aktiviteter og ansvar er beskrevet for å nå dette delmålet.

Aktivitet	Hensikt	Ansvar	Frist
Kartlegge arbeidsmiljøet gjennom IA/HMS møter i avdelingen personalmøter medarbeidersamtaler HMS vernerunder	Vedlikeholde god dialog mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud med vekt på muligheter, løsninger og partenes felles ansvar for dette arbeidet. Alle skal kjenne til rutiner for sykefraværsoppfølging og hvilke muligheter vi har som IA bedrift. Ansatte skal føle seg ivaretatt Ledere skal føle seg trygge i sin rolle IA skal være en integrert del av HMS arbeidet	Nærmeste leder i samarbeid med partene	Kontinuerlig
Benytte kurstilbud fra bedriftshelsetjenesten og arbeidslivssenteret	Må vurderes i forhold til refusjon fra NAV		
Utarbeide målrettede oppfølgingsplaner – vurdering av arbeidsmulighet og aktivitetsplikten må overholdes	Stiller større krav til aktivitet hos den sykemeldte		
Innføring av digitale sykemeldinger			

### 7.2.3 Register over personskader og sykdom

Arbeidstilsynet har på sine nettsider ført opp en oversikt over hva et system over personskader eller arbeidsrelatert sykdom skal inneholde.<sup>1</sup> Det fremgår at registeret skal beskrive:

- Arbeidstakerens yrke
- Når arbeidstaker ble syk/skadet
- Hvilke arbeidsoppgaver som kan ha bidratt til at arbeidstaker ble syk/skadet
- Hvor disse arbeidsoppgavene ble utført
- Hvilke forhold ved arbeidsmiljøet som kan ha medført at arbeidstaker ble syk
- Beskrivelse av sykdommen hvis arbeidstaker har gitt samtykke til dette

Kommunens system for personalhåndtering heter Visma HRM. I dette systemet registreres alle nødvendige og avkrevde forhold tilknyttet arbeidstakere i kommunen. Sykmeldinger har blitt digitalisert og kommunen benytter skjema fra NAV. NAV lagrer alle digitale sykemeldinger. Hver virksomhetsleder har tilgang til NAVs system, og kan hente ut sykefraværstatistikk fra Visma HRM. Enkelte virksomhetsområder benytter også egne systemer for håndtering av arbeidslister hvor blant annet dager for egenmeldinger og sykemeldinger fremgår.

En skjermdump fra Visma HRM viser at det er anledning til å hente ut lister over hvor ansatte jobber, dokumentert og ikke-dokumentert fravær, svangerskapsrelatert fravær, arbeidsrelatert fravær, korona-relatert fravær og fravær som først er meldt som egenmelding og deretter meldt ved sykemelding.

Ved egenmelding skal det fylles ut en egenerklæring utarbeidet av S:mployer. Skjemaet inneholder punkter hvor den ansatte må oppgi om det er egen eller egne barns sykdom, om det er svangerskapsrelatert/koronarelatert sykdom, om fraværet er arbeidsrelatert og om det er oppgaver som er mulig å gjennomføre tross sykdomsbildet. Egenmeldingen skal delvis fylles ut av den som mottar egenmeldingen, og sluttstilles av arbeidstaker når arbeidstaker kommer tilbake på jobb. Meldingen skal kvitteres ut av arbeidsgiver og egenmeldingen skal oversendes personal for registrering.

Ved personskade som skyldes arbeidsforhold, skal nærmeste leder rapportere eventuelle forsikringssaker til kommunens forsikringsselskap, Gjensidige Forsikring (Protector før 1.1.21). Ved innmelding av forsikringssak skal lederen sende kopi til kommunens personalsjef. Kopien blir lagt i den ansattes personalmappe. Yrkesskader eller yrkessykdom påført under arbeid skal også meldes til NAV. Ved melding skal skjema fra Folketrygden benyttes. Skjemaet inneholder felter med forholdsvis detaljerte spørsmål knyttet til den skadede, arbeidets art, opplysninger om arbeidsgiver, arbeidsulykke, mistanke om sykdom m.m.

Ved skader som skyldes arbeidsforhold skal leder, eller eventuelt den ansatte, også opprette avviksmelding i Compilo. Ved registrering av sak i Compilo kan den som registrerer «huke av» for ulike bokser som kategoriserer avviksmeldingen. Det finnes blant annet bokser for personskade og HMS-relatert hendelse. Dersom det hukes av for dette i Compilo, går det en kopi av avviksmeldingen til verneombudet. Disse avvikene skal følges opp etter avvikshåndteringsrutinene. I Compilo er det ikke anledning til å registrere det som skal inn i et register over personskader eller arbeidsrelatert sykdom, men Compilo skal heller ikke være et slikt system.

---

<sup>1</sup> Kilde: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/registrere-skader-og-sykdom/>

#### 7.2.4 Register over eksponerte arbeidstakere

Personalsjefen gikk ut i fra at virksomhetsområdene gjennomfører risikovurderinger ut i fra den enkelte virksomhets arbeidsoppgaver. Det vil for eksempel være ulik vurdering av eksponering for ansatte i barnehage og i renhold. Ved renhold kan man utsettes for etsende væsker og avgasser. Ved medisinhåndtering og vask av tøy kan man være utsatt for f.eks. overføring av væsker, som blod, oppkast eller avføring.

Våler kommune har ikke et sentralt register med oversikt over hvilke arbeidstakere som er eksponert for ulike typer farer i sitt daglige arbeid. Våre undersøkelser med virksomhetsområdene viser at heller ikke virksomhetsområdene fører slike registre.

#### 7.2.5 Sykefraværsoversikt

I Visma HRM kan man ta ut rapporter for ulike perioder, hvilke virksomhetsområder ansatte tilhører, kjønn, årsak hvis oppgitt m.m. Dette er også beskrevet [ovenfor](#). Kommunen har ikke rapportering av sykefravær som del av sitt årshjul, men leverer rapporter etter bestilling fra for eksempel politiske utvalg, kommunestyret eller AMU. Årsversikten over sykefravær blir for øvrig lagt inn i kommunens årsberetning, men kun som totalt fravær fordelt på kjønn. Det blir ikke brutt ned på virksomhetsområder.

I Våler kommunes årsberetning for 2020 fremgår følgende oversikt<sup>2</sup>:

<b>Sykefravær</b>							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kvinner	8,4 %	8,4 %	8,4 %	8,1 %	9,2 %	10,3 %	8,6 %
Menn	6,2 %	5,8 %	5,9 %	5,0 %	5,9 %	6,0 %	7,0 %
Totalt sykefravær:							
2020 - 8,2 %.							
2019 - 9,6 %							
2018 - 10,7 %							

Det står videre i dokumentet at:

Det totale sykefraværet har gått markert ned de tre siste årene. Dette er en gledelig og kan ha sammenheng med at flere virksomheter har gjennomgått sykefraværprosjekter i 2019 og 2020. Det er rimelig å anta at de overordnede smitteverntiltakene i forbindelse med COVID-19 pandemien også har noe å si i denne sammenhengen. Samtidig har terskelen for å bli hjemme ved midle symptomer vært betydelig lavere i denne perioden enn tidligere. Dette burde få utslag i motsatt retning, Det blir derfor spennende å se den videre utviklingen i sykefraværet, når samfunnet er mer tilbake til normalen.

Helse, barnevern rapporterer at<sup>3</sup>:

Til tross for et svært stort arbeidspress har vi hatt lavt sykefravær også i 2020, noe som tyder på godt arbeidsmiljø.

TIFU rapporterer på at<sup>4</sup>:

<sup>2</sup> S. 45

<sup>3</sup> S. 24

<sup>4</sup> S. 25

På grunn av Covid-19 har det vært mindre aktivitet på forebyggende tiltak/støttekontakter, noe som har resultert i et mindreforbruk også her. Vi har fått igjen mer på sykerefusjoner enn beregnet. På grunn av sykefravær så har heller ikke alle tatt ut ferie som planlagt, noe som igjen fører til mindreforbruk på ferievikarer på noen områder i tjenesten.

2020 har vært et spesielt år for oss alle, også for TIFU. Vi har vært heldige å ikke hatt smitte av covid-19 inne på boligene, men pga. strenge restriksjoner så har ansatte måtte holdt seg hjemme ved minste mistanke om sykdom. Dette har ført til høyere sykefravær blant de ansatte, i tillegg til at vi har hatt flere langtidssykemeldinger gjennom hele året.

Pleie og omsorg rapporterer på<sup>5</sup>:

Mindreforbruket er sammensatt, men skyldes blant annet lavere lønnsutgifter enn budsjettet. En av årsakene til det er at arbeidsgiveravgiften ble redusert i 3. termin. Det har også vært vakanser/sykefravær der det ikke har vært satt inn vikar. Det er også mindreforbruk knyttet til støttekontakter, vikarer og faste ansatte med mindre årslønn enn tidligere stillingsinnehavere.

Sykefraværet har vært høyt i 2020. Som kjent er helsepersonell pålagt svært strenge regler ved fravær i forbindelse med Covid-19-pandemien. Dette har gitt utslag i større refusjoner for sykefravær, lønnstilskudd, tilskudd til lærlinger.

Vi har gjennom 2020 hatt et forholdsvis høyt sykefravær. Det skyldes at helsepersonell må holde seg hjemme ved minste mistanke om sykdom.

Vi har fått oversendt en oversikt over sykefraværet i ulike virksomhetsområder som viser at sykefraværet i kommunen er vesentlig høyere ved TIFU enn i andre virksomhetsområder. Dette virksomhetsområdet består også av en mange årsverk kontra flere av de øvrige virksomhetsområdene i kommunen.

År 2020	Ant. Ansatte		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ant.	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
Virksomhetsområdet	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Sentraladministrasjon	27	4115	11,4	0,4	3	0,1	86,6	3,1	101	3,6
Barnehager	27	5534	54,2	1,4	16,4	0,4	408,8	10,3	479,4	12
Skole/sfo	83	15953	120,3	1	29,7	0,2	844,6	7	1008,2	8,4
Kultur	12	2815	5,2	0,4	2,5	0,2	42,5	2,9	50,2	3,4
Hj.tjenesten/VOS	138	29322	108,7	0,7	108,8	0,7	1019,7	6,4	1238,1	7,8
TIFU	127	26917	43,9	0,5	123,1	1,3	1273,9	13,2	1437,9	14,9
Helsetjeneste/NAV	38	7978	36,5	0,6	22,4	0,4	218,1	3,9	288,9	5,1
Landbruk	13	2659	0	0	0	0	188,7	8,8	188,7	8,8
Teknisk	28	8722	2,9	0,1	6	0,1	135,2	3,3	144,1	3,5
<b>Totalt pr. 31.10.20</b>	<b>497</b>	<b>104779</b>	<b>383,3</b>	<b>0,7</b>	<b>311,9</b>	<b>0,5</b>	<b>4218,2</b>	<b>7,3</b>	<b>4936,9</b>	<b>8,5</b>

2020 er ikke et normalår mht. sykefravær, særlig ikke i helsetjenesten, men heller ikke i skole og barnehage. Barnehagen har forholdsvis høyt sykefravær. Det er verdt å bemerke at det høye fraværet skyldes forholdsvis langvarig sykdom og ikke kortvarige egenmeldinger. Dette kan indikere at fraværet ikke er tilknyttet koronasymptomer og bruk av egenmeldingsdager før testing i særlig grad.

Selv om TIFU ligger høyt i 2020, som et særskilt år, ligger TIFU også forholdsvis høyt de foregående årene.

<sup>5</sup> S. 26 og 27

År 2019	Ant.		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ansatte	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
Virksomhetsområdet	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Sentraladministrasjon	23	5019	17,8	0,5	14,8	0,4	286	8,1	318,6	9
Barnehager	27	6633	85,6	1,8	22,5	0,5	296,7	6,2	404,8	8,5
Skole/sfo	80	19231	181,5	1,3	136,7	1	932,8	6,5	1242,7	8,7
Kultur	13	2761	7,5	0,5	10,5	0,7	38,4	2,5	56,4	3,6
Hj.tjenesten/VOS	144	35604	151,2	0,8	103,6	0,5	2033,5	10,7	2297,2	12,1
TIFU	131	33214	112,9	0,9	90,7	0,8	1241,3	10,3	1441,3	12
Helsetjeneste/NAV	40	9841	109,6	1,6	17,9	0,3	343,7	4,9	471,2	6,7
Landbruk	16	3896	8	0,3	14	0,4	281,3	9	303,3	9,7
Teknisk	34	11549	13,9	0,3	19,6	0,4	221	4,4	254,6	5
<b>Totalt</b>	<b>512</b>	<b>129505</b>	<b>688,7</b>	<b>1</b>	<b>430,3</b>	<b>0,6</b>	<b>5674,6</b>	<b>8</b>	<b>6790,6</b>	<b>9,6</b>

År 2018	Ant.		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ansatte	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
Virksomhetsområdet	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Sentraladministrasjon	21	5328	45,2	1,2	31	0,8	26,6	0,7	102,8	2,7
Barnehager	29	7112	93,7	1,8	33,3	0,6	194,4	3,8	321,4	6,3
Skole/sfo	105	21964	207,6	1,3	58,3	0,4	1095,2	6,6	1404,8	8,5
Kultur	12	2946	4,8	0,3	29,5	1,8	45,8	2,9	80,1	5
Hj.tjenesten/VOS	147	36880	200,6	1	104,6	0,5	1413,1	7,3	1718,2	8,8
TIFU	130	36839	148,7	1,2	172,3	1,3	1468,2	11,4	1783,4	13,9
Helsetjeneste/NAV	41	10591	117,9	1,7	51,8	0,8	366,2	5,4	523,8	7,7
Landbruk	16	4045	28	0,8	16,9	0,5	97,9	3	142,8	4,3
Teknisk	40	12192	33	0,6	16	0,3	351,2	6,3	400,1	7,2
<b>Totalt</b>	<b>544</b>	<b>139534</b>	<b>879,5</b>	<b>1,2</b>	<b>513,7</b>	<b>0,7</b>	<b>5058,4</b>	<b>6,7</b>	<b>6477,6</b>	<b>8,6</b>

Vi viser for øvrig til [kapittel 6](#) hvor vi også gjør noen bemerkninger om sykefraværet i kommunen.

### 7.3 Revisors vurdering

#### 7.3.1 Vurdering av revisjonskriterie 1 – Mål for HMS

Som vist til har Våler kommune et overordnet mål for HMS-arbeidet i kommunen. Dette målet er brutt ned i tre delmål med beskrivelser av aktiviteter og ansvar for å nå delmålet. Perioden for mål- og handlingsplanen har i utgangspunktet utløpt og det er oppgitt at den skal revideres. Foreløpig er planen videreført slik den foreligger.

Vi mener at revisjonskriterie 1 er etterlevd.

 Våler kommune må ha mål for HMS-arbeidet.

#### 7.3.2 Vurdering av revisjonskriterie 2 – Mål for forebygging av sykefravær

Våler kommune har mål for ønsket gjennomsnittsfrafravær. Målet ligger lavere enn gjennomsnittet for kommunen totalt. I mål- og handlingsplan for HMS-arbeid og IA-arbeidet, er det beskrevet aktiviteter, tiltak og ansvar som skal støtte opp under å nå målet. Planen er som sagt moden for revisjon, men er foreløpig videreført slik den foreligger.

Vi mener at revisjonskriterie 2 er etterlevd.

 Våler kommune må ha mål for arbeidet med forebygging av sykefravær.

#### 7.3.3 Vurdering av revisjonskriterie 3 – Register over personskader og sykdom

Våler kommune bruker Visma HRM hvor sykefravær blir registrert. Som følge av at sykmeldinger leveres digitalt blant annet hos NAV, har også NAV et register. Arbeidsrelaterte personskader og sykdom vil også i enkelte tilfeller meldes både Folketrygden og kommunens forsikringsselskap. I tillegg har kommunen avvikssystemet Compilo hvor arbeidsrelaterte hendelser kan meldes som avvik (vil imidlertid vanligvis ikke inneholde informasjon om den ansatte) og noen virksomhetsområder bruker

systemer for arbeidslister som inneholder oversikt over fraværsdager. Som vist til inneholder skjemaene for utfylling punkter som skal fylles ut og som følger kravene til opplysninger i systemet.

Vår helhetsvurdering er at revisjonskriterie 3 er etterlevd.

**Våler** kommune må ha et system for registrering av personskader og sykdom som følge av arbeidsrelaterede hendelser.

- Systemet må ivareta kravene som stilles til registrering av opplysninger:
  - yrke,
  - tidspunkt for sykdom,
  - hvilke arbeidsoppgaver som kan ha fått følger for sykdomsbildet,
  - hvor arbeidsoppgavene ble utført,
  - hvilke forhold ved arbeidsmiljø som kan ha bidratt til sykdom,
  - eventuell beskrivelse av sykdommen (diagnose) etter samtykke.

#### 7.3.4 Vurdering av revisjonskriterie 4 – Register over eksponerte arbeidstakere

Arbeidsgiver skal føre register over arbeidstakere som blir utsatt for visse helseskadelige forhold. Våler kommune har ikke et slikt register. Undersøkelsen av tre virksomhetsområder viser at to av disse burde ha registrert ansatte i et slikt register.

Vi mener at revisjonskriterie 4 ikke er etterlevd.

**Våler** kommune må ha et register over eksponerte arbeidstakere.

#### 7.3.5 Vurdering av revisjonskriterie 5 – Sykefraværsoversikt

Våler kommune har sykefraværsoversikt som bidrar til at kommunen kan skille ut ulike typer fravær i ulike virksomhetsområder og på ulike nivåer.

Vi mener at revisjonskriterie 5 er etterlevd.

**Våler** kommune må ha en sykefraværsoversikt.

- Oversikten må kunne skille fravær som følge av barns sykdom fra resten av innmeldt sykefravær.
- Oversikten må også tilfredsstillte øvrige krav til hva som skal registreres:
  - mulige dagsverk fordelt etter kjønn i registreringsperioden,
  - antall fraværstilfeller fordelt etter kjønn,
  - antall fraværsdager i det enkelte fraværstilfellet etter fraværets varighet,
  - særskilt spesifisering av fravær ut over åtte uker.

#### 7.3.6 Oppsummert vurdering – Mål og rapportering

Vi mener at Våler kommune har klare mål for sykefravær selv om kommunen burde revidere sin mål- og handlingsplan. Kommunen har også et system for rapportering, men har ikke rapportering på sykefravær som del av sitt årshjul, med unntak av at sykefraværsprosenten omtales i kommunens årsmelding.

Kommunen mangler for øvrig et register over eksponerte arbeidstakere. Undersøkelsene våre viser at dette er noe kommunen skal ha, fordi det er ansatte i de undersøkte virksomhetsområdene som er eksponert for ulike typer helseskadelige forhold, og som da skal fremgå av et slikt register.










## 8 Problemstilling 2 – System og rutiner

### Problemstilling 2:

I hvilken grad er det etablert system og rutiner som tilrettelegger for forebygging og oppfølging av sykefravær?

#### 8.1 Revisjonskriterier for problemstilling 2

Tabellen under viser de revisjonskriterier vi har benyttet for å besvare problemstillingen og våre vurderinger av disse. Kriteriene er gjengitt i kortform. For en full utledning av revisjonskriteriene, se [vedlegg A](#). Tabellen er interaktiv og leseren kan gå rett til den enkelte vurdering ved å trykke på det enkelte kriteriepunktet. Vurderingene er knyttet til de data som er samlet inn og som blir gjengitt i kapitlene nedenfor. Vi gjør derfor leseren oppmerksom på at vurderingene må sees opp imot de innhentede data i prosjektet.

	<a href="#">Kriterie 6</a>	Våler kommune må ha verneombud i alle undervirksomheter/enheter i kommunens organisasjon.
	<a href="#">Kriterie 7</a>	Våler kommune må ha et hovedverneombud, som er valgt etter gjeldende føringer.
	<a href="#">Kriterie 8</a>	Våler kommune må ha et AMU. <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMU må kunne dokumentere at de har: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Behandlet etablering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.</li> <li>○ Vedlikeholdt virksomhetens systematiske HMS-arbeid.</li> <li>○ Gjennomgått rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, herunder bidratt til å finne årsaker og gi innspill for å forhindre gjentakelse</li> <li>○ Gjennomgått rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultat.</li> </ul> </li> </ul>
	<a href="#">Kriterie 9</a>	Våler kommune må ha et system som sikrer at ansatte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Får en oppfølgingsplan innen 4 uker fra sykmelding.</li> <li>• Innkalles til dialogmøte innen 7 uker fra sykmelding.</li> </ul>
	<a href="#">Kriterie 10</a>	Våler kommune bør gjennomføre opplæring med verneombud årlig.
	<a href="#">Kriterie 11</a>	Våler kommune bør gjennomføre opplæring av ledere/personalansvarlige jevnlig.
	<a href="#">Kriterie 12</a>	Våler kommune bør ha føringer for hvordan man kartlegger HMS-risikoer og hvordan handlingsplaner i den enkelte virksomhet bør utarbeides (dette kan være en del av opplæringen)

#### 8.2 Innhentet data

##### 8.2.1 Verneombud

Som hovedregel skal alle virksomhetsområder ha verneombud. Verneombudene skal velges av og blant de ansatte. Leder av virksomhetsområdet har ikke stemmerett og er ikke valgbar som verneombud. Dersom ingen ansatte ønsker å stille til valg, skal leder peke ut en av de ansatte. Verneombudet skal velges for en periode på maksimalt to år. Verneombudet skal delta aktivt i virksomhetsrådets HMS-arbeid. Dette innebærer at man tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.<sup>6</sup> Dette forutsetter at verneombudet har

<sup>6</sup> Kilde: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

avsatt tid til arbeidet og at virksomhetsrådets leder påser at verneombudet blir en aktiv part. I enkelte tilfeller vil det være aktuelt å ha flere enn ett verneombud i virksomhetsområdet. Dette gjelder i situasjoner hvor virksomhetsområdet for eksempel er fysisk adskilt, enten ved ulike lokasjoner eller der hvor det er klare skiller mellom avdelinger. Det gjelder også i virksomhetsområder hvor de ansatte jobber skift, og hvor skiftene i liten grad eller aldri møtes. Utgangspunktet er at alle ansatte enkelt skal kunne ta kontakt med sitt verneombud. Dersom det velges flere enn ett verneombud, skal et av verneombudene utpekes som hovedverneombud for virksomheten.

I Våler kommunes kvalitetssystem Compilo, ligger det en liste over verneombudene i de ulike virksomhetsområdene. Listen er tilgjengelig for alle ansatte. Av listen fremgår det at det kun er et av virksomhetsområdene, TIFU, som har to verneombud. Årsaken til at virksomhetsområdet har to verneombud er at TIFU har to forskjellige lokasjoner. Etter sammenslåingen av Vålbyen skole og Våler ungdomsskole, har også kommunens grunnskole to verneombud. Grunnskolen skal gjennomgå organiseringen av virksomheten høsten 2021, og har opplyst at det kan være hensiktsmessig at det i det minste for en periode er to verneombud for henholdsvis ansatte som opprinnelig jobbet ved Vålbyen og ved ungdomsskolen. Dette er for å ivareta at de ansatte er kjent med sitt verneombud. Ingen av de to virksomhetsområdene har utpekt et hovedverneombud.

Vi har gjennomført intervjuer med tre verneombud fra tre virksomhetsområder i Våler kommune. Ingen av verneombudene er blitt valgt med funksjonstid. Verneombudene har hatt rollen over flere år, uten at det har vært nyvalg. Verneombudene har gjennomført avkrevd opplæring i det året de ble valgt. Et av verneombudene har nå rollen i sin tredje virksomhet som følge av nedleggelse av skoleenheter. Opplæringen ble gitt da verneombudet ble valgt i den første virksomheten, og deretter har rollen blitt videreført uten at det er gitt ytterligere opplæring. Alle tre verneombudene oppga at de har hatt lite faglig påfyll i etterkant av det første grunnkurset.

### 8.2.2 Hovedverneombud

Våler kommune har et hovedverneombud som overtok rollen 1. november 2020. Hovedverneombudet tok rollen på forespørsel fra Fagforbundet, som den største fagforeningen i Våler kommune, som følge av at ingen av verneombudene ønsket rollen. Vi har fått opplyst at hovedverneombudet ikke har vært verneombud i kommunen fra før av, og ikke informasjon om at hovedverneombudet har hatt et annet tillitsverv i kommunen.

I møtebok fra AMU 21. november 2019 fremgår det at AMU innstiller på å frikjøpe hovedverneombud for 10 %. AMU har sammenlignet nivåene i Våler kommunes samarbeidskommuner, som viser at Våler ligger lavere enn andre kommuner i samme område.

Vi har sjekket hvordan frikjøpet praktiseres i våre samarbeidskommuner:

Sør-Odal – 20%

Nord-Odal -30%

Eidskog – 20%

Kongsvinger - 50%

Grue – 20%

Åsnes – 20%

Hovedverneombudet skal etter Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning ha tilsvarende opplæring som øvrige verneombud. Hovedverneombudet har ikke vært verneombud tidligere i kommunen og har derfor ikke gjennomført opplæring tidligere. Hovedverneombudet har heller ikke gjennomført opplæring etter tiltredelse i rollen. Årsaken er at planlagte kurs har blitt avlyst som følge av koronastituasjonen. Det er planlagt kurs høsten 2021.

### 8.2.3 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Våler kommune har et eget Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal etter AML § 7-1, punkt 4, ha like mange medlemmer i utvalget og lederskapet i AMU skal rullere. Bedriftshelsetjenesten deltar også i AMU, men har ikke stemmerett i sakene som behandles.

Våler kommunes praksis har vært at kommunestyret har valgt inn et politisk medlem i AMU. En nyere vurdering fra kommunaldepartementet oppklarer at AMU ikke er å anses som et folkevalgt organ, men et administrativt organ. Kommunestyret har derfor ikke anledning til å velge inn medlemmer til AMU. Våler kommune har tilpasset denne praksisen etter at kommunedirektøren løftet dette som sak i februar 2021. Kommunedirektøren gikk inn i plassen som ble holdt av politisk valgt medlem.

Per 1. februar er følgende medlemmer av AMU:

Arbeidsgiversiden	Rune Antonsen
	Asgeir Rustad
	Jacob Vik
	Morten Libekk
	Torunn Syversen
Arbeidstakersiden	Ole Wangenheim
	Oliv Lundeby
	Line Bjerkely
	Mona Busk Vesterdal
	Åse Lonkemoen Hansen

Oversikten viser at AMU er satt sammen med fem medlemmer for arbeidsgiversiden og fem medlemmer for arbeidstakersiden.

Vi har mottatt møtebøkene fra perioden 2018-2021. Det ble avholdt tre møter i 2018, fire møter i 2019 og ett møte i 2020. Per 1. juni i 2021 er det avholdt ett møte i 2021.

Følgende er en oversikt over hvilke saker AMU har behandlet:

- IA-mål og handlingsplan 2018-2020
- Samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten
- Oppdatering av kommunens varslingsrutiner
- Endring av skolestruktur – plan for gjennomføring – bemanningsbehov, sammensveising av kulturer og praktiske forhold
- Rapport, innklimamål TIFU
- Medarbeiderundersøkelse 2018 – resultater, mål og tiltak
- Budsjett 2019-2022
- Årsrapport for bedriftshelsetjenesten 2018, 2019
- Ny IA-avtale – redusere sykefravær
- Psykososialt skole- og arbeidsmiljø i Vålerskolen – avvik
- Sykefravær – rapportering til arbeidsmiljøutvalget – juni 2019, desember 2019
- Budsjett 2020 – økonomiplan 2021-2023

- Frikjøp av hovedverneombud
- Sykefravær – rapportering til AMU desember 2019
- Revisjon av kommunens permisjonsreglement
- Medarbeiderundersøkelsen 2020
- Drift av kommunal barnehage i Våler. Plassering og kapasitet.

AMU har behandlet sykefravær i fire av de ni møtene i perioden 2018 til og med juni 2021. De fire møtene ble avviklet i januar 2018, og mars, juni og desember i 2019.

I desember 2019 ble følgende vedtatt:

#### **AMU - vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar orienteringen til etterretning. Det arbeidet som er påbegynt er langsiktig.

AMU oppfordrer alle til å jobbe videre og ha fokus på arbeidsmiljø og partsamarbeid. AMU ønsker halvårige tilbakemeldinger om framdrift i arbeidet. AMU er opptatt av at vi kan dele gode eksempler og arbeidsmåter.

Ledere og ansatte må ta et felles ansvar for å sette seg inn i og videreformidle nye rutiner om sykefraværsoppfølging og digitale sykemeldinger som ligger på Compilo.

Det er i vedtaket vist til at AMU ønsker halvårige tilbakemeldinger om fremdriften i arbeidet med arbeidsmiljø og partssamarbeid. I 2020 ble det kun avholdt ett møte, selv om det finnes to møtebøker for året. Møtet som ble berammet for mars ble utsatt til mai som følge av koronapandemien. AMUs vedtak fra desember 2019 er i etterkant ikke fulgt opp, men det er også kun avholdt to møter etter desember-møtet i 2019.

#### 8.2.4 System for oppfølgingsplan og dialogmøte

Våler kommune har et eget dokument kalt «Retningslinjer for oppfølging av sykefravær». Dokumentet er stilet til arbeidstaker og fremstår som en orientering for hvordan sykmeldt arbeidstaker vil bli fulgt opp av sin leder.

Dokumentet informerer både om arbeidstakers og arbeidsgivers plikter. Dette gjelder f.eks. arbeidstakers plikt til å gi beskjed om sykefravær fra og med første sykefraværsdag. Det blir gitt informasjon om utvidet rett til bruk av egenmelding i og med at Våler kommune har inngått IA-avtale. Utvidet rett til egenmelding innebærer mulighet for å ta ut inntil åtte sammenhengende egenmeldingsdager, og maksimalt 24 egenmeldingsdager over en periode på 12 måneder.

Det er uthevet i retningslinjen at dersom sykefraværet skyldes arbeidssituasjonen eller hendelser på arbeidsplassen, så skal arbeidstaker og nærmeste leder ha et møte for å samtale om situasjonen. Tillitsvalgt og verneombud kan delta i samtalen om ønskelig.

Videre fremgår det at leder skal ta kontakt med arbeidstaker hvis sykefraværet varer ut over tre dager. Det står i dokumentet at dette skal gjøres for å vise omsorg og for å finne ut av om det er tiltak på arbeidsplassen som kan iverksettes for å forbedre forholdene. Det er anbefalt å avtale videre kontakt.

Ved to til fire ukers fravær, bør det gjennomføres ny kontakt. Det fremstår som at en av hensiktene på dette tidspunktet er å finne ut av om sykefraværet kommer til å bli langvarig. I samtalen er det anbefalt å ta opp om hvorvidt man bør vurdere:

- Gradert sykmelding (utføre deler av egne oppgaver, eventuelt ha mer tid disponibelt til å utføre oppgavene)
- Tiltak som bedrer arbeidssituasjonen (tilrettelegging, vurdere å søke om tilretteleggingstilskudd, og eventuelt støtte fra bedriftshelsetjenesten)

- Reisetilskudd (dersom det av praktiske årsaker er vanskelig å komme seg på jobb)

Innen fire ukers fravær skal det utarbeides en individuell oppfølgingsplan. Denne skal være skriftlig. Den som har sykmeldt arbeidstaker skal få tilsendt en kopi av oppfølgingsplanen. Planen skal være utarbeidet med tanke på tilbakeføring til arbeid. Våler kommune bruker en [mal for oppfølgingsplan \(vedlegg B\)](#) som skal oversendes arbeidstaker før møtet for å diskutere planen, slik at arbeidstaker er forberedt.

Det fremgår at kontakt mellom arbeidstaker og leder skal opprettholdes videre, og anbefalinger for hvilke tiltak arbeidstaker og leder kan vurdere å iverksette. Dette kan være:

- Kontakt med bedriftshelsetjenesten
- Kontakt med kommunens kontaktperson for IA-avtalen
- Oppfølgingsmøte med lege (krever samtykke fra arbeidstaker)
- Arbeidsutprøving i andre virksomheter
- Yrkesrettet attføring
- Omplussing til andre virksomheter (Våler kommune har en egen prosedyre og retningslinjer for omplussing av ansatte i andre virksomheter)

Videre står det at arbeidsgiver skal innkalle til dialogmøte 1 innen sju uker fra sykmelding. Lege skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det. Bedriftshelsetjenesten bør delta med mindre det ikke er hensiktsmessig. Oppfølgingsplanen bør gjennomgås i møtet og eventuelt endres med henspill på å øke arbeidsaktiviteten. Oppfølgingsplan og referat fra møtet skal oversendes NAV innen ni uker fra sykmelding.

Senest 26 uker etter sykmelding skal NAV innkalle partene til et dialogmøte 2. NAV, arbeidstaker, arbeidsgiver, behandlende lege og eventuelt andre samarbeidsparter skal delta i dette møtet. Tema for møtet er gjennomgang av oppfølgingsplanen, hva som er gjennomført av tiltak på arbeidsplassen, behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring.

Et dialogmøte 3 kan vurderes gjennomført ved utgangen av sykepengeperioden, som er ett år.

Lønningskontoret skal kontakte arbeidstaker ca. 3 måneder før utgangen av sykepengeperioden med tilbud om bistand for eventuelle søknader til KLP, Statens pensjonskasse og arbeidsavklaringspenger fra NAV.

I mål og handlingsplanen for IA-avtalen fremgår det at kommunen har hatt som tiltak å digitalisere levering av sykmelding. Vi har mottatt kopi av en e-post fra NAV hvor det informeres om at det også finnes digital formidling av oppfølgingsplanen, både til arbeidstaker og til sykmeldende lege. I intervju har vi fått en beskrivelse av hvordan dette fungerer.

I tillegg til digital sykmelding har kommunen også et system for helsearbeidere hvor man registrerer egenmelding digitalt. Dette systemet er i utgangspunktet brukt til oppfølging av arbeidslister. Leder må derfor føre inn egenmeldingen manuelt i Visma HRM.

Personalsjefen fortalte at kommunen abonnerer på veiledere og verktøy fra S:mployer, og at disse er tilgjengelige for alle virksomhetsledere. Ut over dette, har ikke kommunen noe system som for eksempel gir påminnelser om å følge opp fristene i retningslinjene. Den enkelte virksomhets leder må selv påse at retningslinjen etterleves.

I intervju med virksomhetslederne har vi fått oppgitt ved en av virksomhetsområdene at lederne har utarbeidet et eget system for å påse at retningslinjen følges opp. Her ble også en plakat over viktige frister benyttet. Tilsvarende har vi ikke fått informasjon om i de øvrige to virksomhetsområdene. I et

av virksomhetsområdene har vi fått oppgitt at sykefraværsoppfølgingen ikke er satt i system ut over påminnelsene fra NAV ved dialogmøtet hvor NAV innkaller.

#### 8.2.5 Opplæring av verneombud/tillitsvalgte/ledere/personalansvarlig

Våler kommune har hatt en mindre pott til opplæring av verneombud, tillitsvalgte og ledere i HMS-arbeid. Potten har hovedsakelig vært knyttet til overordnede kurs som flere kan delta på, slik at man kan gjennomføre opplæringen mest mulig ressurseffektivt. Potten ble først halvert i 2020 og deretter strøket i forbindelse med budsjettprosessen inn mot 2021. Dette innebærer at Våler kommune ikke har midler til opplæring av kommunens ansatte i HMS-arbeid.

I utgangspunktet skal rollen som verneombud rullere for to og to år, men verneombudene vi har snakket med har hatt rollen over flere år. Disse fikk opplæring da de ble valgt, men har ikke fått ytterligere opplæring. Valgperioden for hovedverneombud har ikke blitt fastsatt, men det har fra Fagforbundet blitt uttrykt ønske om at hovedverneombudet sitter minst 4 år i rollen.

Det blir vanligvis gitt tilbud om kurs, men kursarrangementer har ikke vært avviklet under koronapandemien som følge av begrensede gruppestørrelser. Glåmdal HMS er en av premissleverandørene for kurs for Våler kommune, gjennom kommunens rammeavtale. Det er planlagt at det skal gjennomføres kurs høsten 2021.

Opplæring rettet mot ledere fremstår som å variere. Enkelte ledere sitter generelt tettere på temaene ved for eksempel å være del av AMU. Ledergruppen i kommunen kan også ha HMS og sykefravær som tema. Lederen av et av de tre virksomhetsområdene vi har undersøkt hadde gjennomført sitt siste kurs på HMS-området i 2013.

#### 8.2.6 Føringer for kartlegging av HMS og lokale handlingsplaner

Våler kommune har en rutine som fastsetter at virksomhetsleder jevnlig skal revidere og oppdatere lokal handlingsplan for HMS. Dette innebærer blant annet at det blir gjennomført risikovurderinger og vernerunde, hvor det man avdekker av risiko skal være grunnlag for utarbeidelse av tiltak i virksomhetsområdet.


Som tidligere vist, er det kun et av de tre virksomhetsområdene vi har undersøkt som har hatt dette som en del av sitt årshjul. Det ene av de øvrige virksomhetsområdene har informert om at revidering gjennomføres ved behov, men i denne virksomheten tok leder verken initiativ til eller deltok i gjennomføringen av vernerunden eller involverte verneombudet i planleggingen og arbeidet med HMS. I det andre virksomhetsområdet har det ikke vært egne planer og det ble, som tidligere nevnt, opplyst at HMS-arbeidet ikke var blitt systematisert, noe man skulle se nærmere på høsten 2021.

### 8.3 Revisors vurdering

#### 8.3.1 Vurdering av revisjonskriterie 6 – Verneombud

Alle virksomhetsområder har verneombud. Det er likevel nødvendig å påpeke at virksomhetene med mer enn ett verneombud må definere et av verneombudene som hovedverneombud for virksomhetsområdet, og at virksomhetsområdene bør holde oversikt over valgperiode.

Vi mener at revisjonskriterie 6 er etterlevd.

 Våler kommune må ha verneombud i alle undervirksomheter/enheter i kommunens organisasjon.

### 8.3.2 Vurdering av revisjonskriterie 7 – Hovedverneombud

Våler kommune har et hovedverneombud. Fagforbundet, som største fagforening, har utpekt hovedverneombudet. Dette er i tråd med Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Imidlertid er det også føringer for at dersom noen skal bli utpekt, skal den som utpekes ha hatt eller inneha andre tillitsverv i kommunen. Det utpekte hovedverneombudet har ikke hatt dette i Våler kommune. Det er imidlertid største fagforening som må påse at utpekingen skjer i riktige former.

I forbindelse med utpekingen av hovedverneombud bør det fastsettes en valgperiode for rollen. Etter Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, skal denne være for to år av gangen.

Vi mener at revisjonskriterie 7 er delvis etterlevd.

 Våler kommune må ha et hovedverneombud, som er valgt etter gjeldende føringer.

### 8.3.3 Vurdering av revisjonskriterie 8 – Arbeidsmiljøutvalg

Vi har vist til at Våler kommune har et AMU. Vi har mottatt flere referater fra avholdte AMU-møter. Disse viser blant annet at AMU har behandlet saker som gjelder HMS og sykefravær. De har også gjennomgått relevante tilsynsrapporter. I tillegg har AMU behandlet kommunens IA-handlingsplan.

AMU har hatt få møter de siste to årene. Vi har forståelse for at koronapandemien medfører en omprioritering av oppgaver som i en normaltilstand ville ha vært en del av den vanlige driften. Spørsmålet er imidlertid om lavere møtefrekvens i AMU er en god prioritering når kommunen er under dobbelt press. En slik vurdering må også sees opp imot bedriftshelsetjenesten og deres bidrag inn mot hver enkelte virksomhet.

Vi ser at AMU startet opp et arbeid med jevnlig gjennomgang av sykefravær tidlig i 2018. Sykefravær skulle settes på agendaen med jevnlig rapportering. Dette ble fulgt opp i begynnelsen, men er i liten grad fulgt opp i senere møter, etter 2019.

Kommunen er i en omstillingsprosess og en koronapandemi som fører til ekstra press på en god del av kommunens ansatte. AMU kan være et viktig verktøy for å holde fokuset oppe og for å drive kunnskapsbasert ledelse med hensyn til situasjonen som kommunen står i. Sett opp imot kriteriene, så mener vi at tre av fire punkter er dokumentert. Punktet om å gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker avhenger av om det foreligger slike rapporter. Hovedkriteriet om å ha et AMU er åpenbart etterlevd.

Samlet sett mener vi at revisjonskriterie 8 er etterlevd, men Våler kommune må gjøre endringer med hensyn til å skape balanse mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i AMU.

 Våler kommune må ha et AMU.

- AMU må kunne dokumentere at de har:
  - Behandlet etablering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.
  - Vedlikeholdt virksomhetens systematiske HMS-arbeid.
  - Gjennomgått rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, herunder bidratt til å finne årsaker og gi innspill for å forhindre gjentakelse
  - Gjennomgått rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultat.

### 8.3.4 Vurdering av revisjonskriterie 9 – System for oppfølgingsplan og dialogmøte


Våler kommune har retningslinjer for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, hvor det blir vist til både oppfølgingsplan og dialogmøte. Det blir gitt informasjon om både arbeidstakers og arbeidsgivers plikter, men adressert til arbeidstaker som informasjon om hvordan arbeidsgiver skal forholde seg til

sykmeldingen. Det gis både føringer for oppfølgingsplanen, som NAV har utarbeidet mal for, og for dialogmøtene. I tillegg blir det gitt anbefalinger for temaer som arbeidsgiver og arbeidstaker bør samtale om, gjennom kontakten underveis i sykefraværsløpet.

Retningslinjene beskriver at ansatte skal ha oppfølgingsplan innen fire uker fra sykmelding og at det skal innkalles til dialogmøte innen sju uker fra sykmelding. Kommunen har ikke et system som sikrer at dette blir gjennomført og ansvaret legges ut til den enkelte virksomhetsleder eller enhets-/avdelingsleder med personalansvar. Kommunedirektøren har et ansvar for at internkontrolltiltak som er innført i kommuneadministrasjonen brukes og at de fungerer etter hensikten. Våre undersøkelser viser at oppfølgingen derfor blir personavhengig og treffer tilfeldig. Undersøkelsene indikerer at fristene i retningslinjen ikke blir overholdt i enkelte virksomhetsområder.

Dette betyr at til tross for at man har en retningslinje, så har man ikke et system som sikrer at retningslinjen blir fulgt, i og med at det verken er standardisert hvordan dette skal følges opp i praksis, og at det heller ikke følges opp i organisasjonen.

Vi mener derfor at revisjonskriterie 9 ikke er etterlevd.

 Våler kommune må ha et system som sikrer at ansatte:

- Får en oppfølgingsplan innen 4 uker fra sykmelding.
- Innkalles til dialogmøte innen 7 uker fra sykmelding.

### 8.3.5 Vurdering av revisjonskriterie 10 – Opplæring av verneombud

Verneombudene har gjennomgått opplæring i valgåret, men alle tre verneombudene vi har snakket med har hatt rollen over flere år. Verneombudene har i liten grad hatt faglig påfyll etter det første kurstilbudet.

Hovedverneombudet har ikke gjennomgått opplæring, og overtok rollen 1. november 2020. To kurs har blitt kansellert som følge av koronasituasjonen, og det er planlagt et nytt kurs høsten 2021. For hovedverneombudet medfører dette et behov for å gjøre en del undersøkelser på egenhånd på fagområdet. Hovedverneombudet har heller ikke vært verneombud i kommunen tidligere, og dette kan derfor ikke anses å være forsvarlig etter Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18, siste ledd.

Vi vil også legge til at kommunestyret har valgt å kutte i opplæringsbudsjettet slik at det er utfordrende for personalavdelingen å tilby ytterligere opplæring, både overfor verneombud og for ledere i Våler kommune.

Vi mener at revisjonskriterie 10 er delvis etterlevd.

 Våler kommune bør gjennomføre opplæring med verneombud/tillitsvalgte årlig.

### 8.3.6 Vurdering av revisjonskriterie 11 – Opplæring av ledere/personalansvarlige

I og med at ledere skal ha årlig revidering av HMS-tiltak og bidra til at verneombud aktivt deltar i problemstillinger knyttet til HMS og arbeidsmiljø, bør ledere også ha opplæring. Enkelte av virksomhetslederne er involvert i grupper hvor HMS og sykefravær står på agendaen jevnlig, som i AMU og i kommunens ledergruppe.

En av virksomhetslederne vi har gjennomført intervju med gjennomførte HMS-kurs sist i 2013, men er også en av arbeidsgiverrepresentantene i AMU. Samme virksomhet hadde lite systematikk i HMS-arbeidet. Vi mener at dette er en indikasjon på at HMS har lite fokus. I intervjuene har vi ikke fått



indikasjoner på at kommunen har jevnlig opplæring av ledere og personalansvarlige på HMS/arbeidsmiljø/sykefravær.


Vi mener at revisjonskriterie 11 ikke er etterlevd.

 Våler kommune bør gjennomføre opplæring av ledere/personalansvarlige jevnlig.

### 8.3.7 Vurdering av revisjonskriterie 12 – Føringer for kartlegging HMS og lokale handlingsplaner

Virksomhetslederne i Våler kommune skal ifølge kommunens rutine utarbeide en lokal handlingsplan for HMS som skal revideres og oppdateres årlig. Handlingsplanen skal inneholde tiltak basert på gjennomførte risikovurderinger og vernerunde. I kommunens kvalitets- og avvikssystem, Compilo, ligger det en veileder til hvordan virksomhetsområdene kan gjennomføre risiko- og sårbarhetsanalyser. Kommunen har også prosedyre for vernerunde.

Basert på dette mener vi at revisjonskriterie 12 er etterlevd.

 Våler kommune bør ha føringer for hvordan man kartlegger HMS-risikoer og hvordan handlingsplaner i den enkelte virksomhet bør utarbeides (dette kan være en del av opplæringen)

### 8.3.8 Oppsummert vurdering – System og rutiner

Våler kommune har prosedyrer, retningslinjer og rutiner hvor det legges opp til at virksomhetsområdene skal kunne følge opp sykefravær og sykefraværsrelaterte problemstillinger i den enkelte virksomhet. Det er likevel en del ansvar som er lagt ut til den enkelte virksomhet og hvor det i liten grad er oppfølging på om oppgavene gjennomføres i tråd med retningslinjene.

Vår vurdering er at slik systemene nå er satt sammen, så er ikke systemet i stand til å sikre at sykmeldte får den oppfølgingen som det er ment at de skal få etter kommunens egen retningslinje.

Vi ønsker også å påpeke at kuttet i opplæringsmidler til blant annet HMS-relaterte kurs kan medføre at Våler kommune ikke er i stand til å etterleve krav til opplæring etter Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrift, men dette avhenger også av avtalen med bedriftshelsetjenesten og andre aktører som kommunen kan spille på.

I tillegg vil vi trekke frem at virksomhetsområdene ikke har praksis for å tidsavgrense valgperioden for det enkelte verneombud.

## 9 Problemstilling 3 – Etterlevelse

### Problemstilling 3:

I hvilken grad etterlevs kommunens innsats for forebygging og oppfølging av sykefravær i utvalgte enheter?

#### 9.1 Revisjonskriterier for problemstilling 3

Tabellen under viser de revisjonskriterier vi har benyttet for å besvare problemstillingen og våre vurderinger av disse. Kriteriene er gjengitt i kortform. For en full utledning av revisjonskriteriene, se [vedlegg A](#). Tabellen er interaktiv og leseren kan gå rett til den enkelte vurdering ved å trykke på det enkelte kriteriet. Vurderingene er knyttet til de data som er samlet inn og som blir gjengitt i kapitlene nedenfor. Vi gjør derfor leseren oppmerksom på at vurderingene må sees opp imot de innhentede data i prosjektet.

	<a href="#">Kriterie 13</a>	Sykefraværstatistikken må benyttes ute i den enkelte virksomhet.
	<a href="#">Kriterie 14</a>	Den enkelte virksomhet må ha et verneombud.
	<a href="#">Kriterie 15</a>	Verneombudet skal være aktivt med i planleggingen og gjennomføringen av tiltak som gjelder arbeidsmiljøet, inkludert tiltak som gjelder forebygging av sykefravær.
	<a href="#">Kriterie 16</a>	Enheterne må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av sykefravær.
	<a href="#">Kriterie 17</a>	Enheterne må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av personskader og sykefravær som følge av arbeidsrelaterte hendelser.
	<a href="#">Kriterie 18</a>	Enheterne bør være kjent med kommunens mål for reduksjon av sykefravær og HMS.
	<a href="#">Kriterie 19</a>	Verneombudene i enhetene må ha vært med på opplæring i forbindelse med HMS-arbeid og forebygging av sykefravær.
	<a href="#">Kriterie 20</a>	Verneombudene skal ha vært med virksomhetsleder på vernerunde en gang i året i forbindelse med intern revisjon på HMS-området.
	<a href="#">Kriterie 21</a>	Virksomhetene må kunne dokumentere møter mellom virksomhetsleder og verneombud.
	<a href="#">Kriterie 22</a>	Verneombud skal ha lesetilgang til HMS-avvik i Compilo.
	<a href="#">Kriterie 23</a>	Verneombudet skal ha tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv.
	<a href="#">Kriterie 24</a>	HMS skal ha vært tema på personalmøter.
	<a href="#">Kriterie 25</a>	Virksomhetslederne må: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gjennomføre internkontroll og intern revisjon av HMS,</li> <li>• praktisere informasjon, veiledning og opplæring om internkontroll overfor øvrige ansatte,</li> <li>• sette opp definerte, lokale mål for HMS,</li> <li>• drive kartlegging, risikovurderinger og bruke dette til utarbeidelse av handlingsplan for HMS, og</li> <li>• utarbeide lokale IA-handlingsplaner.</li> </ul>
	<a href="#">Kriterie 26</a>	Ansatte skal ha fått mulighet til å delta/uttale seg om handlingsplanen.

## 9.2 Innhentet data

### 9.2.1 Bruk av sykefraværstatistikk

De tre kontrollerte virksomhetsområdene benytter sykefraværstatistikk ulikt. Et av virksomhetsområdene benytter det i liten grad i egen virksomhet, og ga uttrykk for at sykefraværstatistikk ligger til kommunal-leder-nivå, hvor virksomheten er representert. I disse møtene kan sykefravær i den enkelte enhet bli diskutert, og det er opp til hver enhet å avgjøre hvordan dette følges opp.

For oss fremsto det som at de to øvrige virksomhetsområdene hadde et mer aktivt forhold til sykefraværstatistikken, men i begge tilfeller på ledernivå. Et av virksomhetsområdene har deltatt i et prosjekt for å få ned sykefraværet. Denne virksomheten var den eneste med et tallfestet mål for sykefraværet og den eneste som også hadde systematisert rapporteringer på sykefravær. Det andre virksomhetsområdet forholdt seg hovedsakelig til oversikten over sykefravær på dag-til-dag-basis med hensyn til å få tak i vikarer og eventuelt for medarbeidersamtaler med den enkelte. Felles for begge virksomhetsområdene med et mer aktivt forhold til sykefraværsoversikten er at de er turnusbaserte og avhengige av å utarbeide arbeidslister.

### 9.2.2 Verneombud: opplæring, aktiv deltakelse i HMS, vernerunder, møter med ledelsen og oppfølging av avvik

Som vist til tidligere i rapporten har alle virksomhetsområder verneombud. Liste over hver virksomhets verneombud ligger offentlig tilgjengelig for alle ansatte i Compilo. Vi viser for øvrig til [kapittel 8.2.1](#) og [8.2.5](#) med hensyn til oversikt og generelle føringer for verneombudsrollen. Vi har også omtalt verneombudenes opplæring i [kapittel 8.2.5](#) og vurdering i [kapittel 8.3.5](#).

I intervjuene med verneombudene har vi fått et visst inntrykk av at verneombudene ofte blir valgt fordi ingen andre påtar seg oppgaven. Ingen av virksomhetsområdene hadde retningslinjer for hvor lenge det enkelte verneombud var valgt for, og flere hadde vært verneombud over flere år. Ingen av virksomhetsområdene har avsatt tid til at verneombudene får gjennomført rollen, men alle virksomhetene kan avsette noe tid ved behov. Dette går imidlertid ut over muligheten for å kunne ha dialog mot ledelse og mot tillitsvalgte i virksomhetsområdet, samt for å holde seg oppdatert på regler, føringer, rutiner o.l. i kommunens kvalitetssystem og øvrig faglig påfyll. Hovedverneombudet informerte også om at dette gjør det utfordrende å få til felles møter mellom verneombudene, siden verneombudene har forskjellige arbeidstider og turnuser.

Ingen av virksomhetsområdene ga uttrykk for at man internt fokuserer på å holde verneombudene faglig oppdaterte, men ledelsen i virksomhetene er på tilbudssiden dersom verneombudene ønsker å delta på kurs. Alle verneombudene, med unntak av hovedverneombudet, har gjennomgått opplæring da de ble valgt. Verneombudene har imidlertid i liten grad vært på kurs i etterkant. Et av virksomhetsområdene fortalte at verneombudsrollen i liten grad er løftet frem i virksomheten og systematisert inn i arbeidet med HMS. En annen virksomhet ga uttrykk for at en del av verneombudsansvaret også trekkes inn i andre tillitsroller, som for eksempel ved medisin håndtering, verneutstyr, løpende vedlikehold, tillitsvalgte, avdelings- og virksomhetsleder-rollen m.m.

Det var ingen av verneombudene som ga uttrykk for at de opplevde at de deltok spesielt aktivt inn mot HMS-arbeid i virksomhetsområdene og i diskusjoner om sykefravær. En av virksomhetslederene ga også uttrykk for at HMS-arbeidet har vært lite systematisert, noe man arbeider for å forbedre til høsten i forbindelse med å sette ny organisasjon.

Våler kommune har en prosedyre for vernerunder. Formålet med prosedyren er å sikre at alle virksomhetsområder utfører vernerunden på en tilfredsstillende måte og med jevne frekvenser som

et ledd i det systematiske HMS-arbeidet. I prosedyren fremgår det at det er virksomhetsleder, eller eventuelt avdelingsleder, som har ansvaret for at vernerunden gjennomføres. Videre står det at lederne har ansvar for å involvere verneombudet generelt i HMS-arbeidet og helt konkret om å bistå i prosessen med å gå vernerunde. Vernerunder skal gås en gang årlig. Videre følger det et skjema med i prosedyren som skal oversendes de ansatte før vernerunden gås og som skal benyttes når vernerunden blir gått.

Av de tre virksomhetsområdene vi har kontrollert, er det kun en som har gjennomført vernerunder etter kommunens prosedyre. Av de to andre, ga den ene informasjon om at vernerunder var blitt nedprioritert de siste to årene. Ved det siste virksomhetsområdet hadde verneombudet selv tatt initiativ til å gå vernerunde, uten verken virksomhetsleder eller avdelingsleder til stede. Runden var heller ikke gått ferdig og skulle tas opp igjen ved en senere anledning.

Virksomhetsområdet som har gjennomført vernerunde har HMS-arbeid som en del av sitt årshjul, med tidspunkter for når virksomhetsleder skal revidere virksomhetens mål for HMS-arbeidet. Tilsvarende har vi ikke mottatt fra de to andre, hvorpå den ene har gitt tydelig uttrykk for at de ikke har systematisert HMS-arbeidet. Dette virksomhetsområdet har imidlertid hatt et internt skjema som benyttes ved gjennomføring av vernerunde. Kommunen har et skjema som skal benyttes av alle virksomheter. Kun virksomhetsområdet som har HMS som del av årshjulet oppga at dette skjemaet blir benyttet ved gjennomføring av vernerunder.

To av de tre virksomhetsområdene hadde en egen plan for HMS. Et av virksomhetsområdene hadde avsatt tid til HMS-møte i årshjulet. I de to andre virksomhetsområdene kunne dialog mellom leder og verneombud gjennomføres ved behov, men fremsto som lite systematisert.

Verneombudene har lesetilgang til avvik i sin virksomhet i Compilo. Vanlige avvik sendes virksomhetsleder med kopi til verneombudet. Dersom avviket graderes som veldig alvorlig, går avviket i stedet til kommunedirektøren. Disse avvikene går ikke i kopi til verneombudene, men til hovedverneombudet. Virksomhetsleder kan også videresende avvik til kommunedirektøren, men disse må da først være merket som lest av virksomhetens verneombud. Hovedverneombudet har lesetilgang til alle avvik.

Et av verneombudene ga uttrykk for at det er utfordrende å følge opp avvik i virksomheten dersom de graderes som svært alvorlige, i og med at det er hovedverneombudet som mottar kopi av avviket. Hovedverneombudet må i de tilfeller kontakte verneombudet i virksomhetsområdet, som ikke nødvendigvis er kjent med at avviket er innmeldt.

### 9.2.3 Dokumentasjon av oppfølgingsplaner og dialogmøter

Våler kommune har en rutine for oppfølging av sykefravær. Rutinen angir frister for kontakten med den sykmeldte, når oppfølgingsplan skal utarbeides, når det skal gjennomføres dialogmøter m.m. Vi har i kapittel [8.2.4](#) omtalt systemet for oppfølgingsplaner og dialogmøter, og i [8.3.4](#) gitt en vurdering av systemet.

Gjennomføringen og etterlevelsen av rutinen er lagt til den enkelte virksomhetsleder, og den enkelte virksomhetsleder må derfor selv utarbeide en metode for hvordan fristene skal overholdes. Selv om kommunen har en rutine for disse oppgavene, så har det i intervjuene kommet frem at det ikke i alle sykdomstilfeller er aktuelt å utarbeide oppfølgingsplaner og gjennomføre dialogmøter. Årsaken til dette er at virksomhetslederne ikke ser noen grunn til å gjennomføre tiltak for å få ansatte raskt tilbake igjen i arbeid dersom sykmeldingsårsaken uansett umuliggjør en snarlig tilbakeføring. Dette kan for eksempel gjelde ansatte med kronisk sykdom eller alvorlig sykdom med langt sykdomsforløp og

påfølgende behandling, eller der hvor det er snakk om skader som umuliggjør gjennomføring av arbeidsoppgavene. Eksempler på dette er for eksempel kreftdiagnoser eller beinbrudd.

En av virksomhetslederne fortalte at det heller ikke blir gjennomført tiltak dersom den sykmeldte kommer tilbake i deltidssykmelding, fordi den ansatte da allerede er tilbake i arbeid. I samme intervju ble vi informert om at NAV har veiledet på at tiltakene i oppfølgingsplanen skal være kortvarige tiltak og at de ikke skal etablere seg som permanente løsninger for hvordan arbeidsdagen skal være strukturert.

#### 9.2.4 Etterlevelse av tidsfrister for oppfølgingsplaner og dialogmøter

Kommunens retningslinje for oppfølging ved sykefravær har følgende frister:

- **Fravær ut over 3 dager:** telefonsamtale fra leder og behov for undersøkelse om sykefraværet er arbeidsrelatert.
- **To til fire ukers fravær:** ny kontakt etter avtale med undersøkelse om mulige tiltak som kan bedre arbeidssituasjonen, eventuelt gradert sykmelding.
- **Fire ukers fravær:** utarbeidelse av skriftlig individuell oppfølgingsplan. Kan gjøres på nav.no og tilgjengeliggjøres for leder, arbeidstaker, HR-ansvarlig og lege.
- **Etter 7 ukers fravær:** arbeidsgiver kaller inn til dialogmøte 1. Lege/sykmelder deltar med mindre arbeidstaker ikke ønsker det. Bedriftshelsetjenesten kan delta hvis hensiktsmessig. Oppfølgingsplan skal gjennomgås samt oversendes sammen med referat til NAV innen 9 uker.
- **Etter 26 ukers fravær:** NAV innkaller til dialogmøte 2. Arbeidstaker, arbeidsgiver, lege/sykmelder og eventuelle andre samarbeidsparter møter. Gjennomgang av oppfølgingsplan, som skal være oversendt NAV en uke før møtet, samt hva som er gjennomført av tiltak, og vurdering av behov for rehabilitering eller yrkesrettet atferd.
- **Etter ett års fravær:** kan det avholdes dialogmøte 3 ved utgangen av sykepengeperioden.

Våler kommune har ingen systemer som sikrer at tidsfristene etterleves. Overholdelse av interne tidsfrister fremstår som personavhengig i og med at den enkelte leder må påse at fristene blir fulgt.

Et av virksomhetsområdene har personalansvaret og oppfølgingen lagt ut til tre avdelingsledere. Alle de tre avdelingslederne har egne måter å passe på at de sykmeldte blir fulgt opp. I all hovedsak følger de opp fristene gjennom nedskrivning av informasjonen i skjemaer. Et av de øvrige virksomhetsområdene vi har undersøkt fortalte at mange av tidsfristene ikke blir overholdt og at oppfølgingen ikke er systematisert. Det tredje virksomhetsområdet har også til avdelingsledere med en prosentstilling avsatt til personaloppfølging. Vi fikk informasjon om at avdelingslederne har kontakt med den ansatte regelmessig, men vi har ikke fått noen beskrivelse av hvordan fristene overholdes.

Vi ble fortalt at NAVs digitale meldingssystem for sykmeldinger er utarbeidet slik at virksomhetslederne mottar en påminnelse om å utarbeide oppfølgingsplan. Virksomhetslederen fortalte imidlertid at han ikke kjenner til når påminnelsen går ut, men mente at det gikk minst 10 uker før man mottok en slik oppdatering. Det samme virksomhetsområdet ga uttrykk for at fristen for utarbeidelse av oppfølgingsplan og fristen for dialogmøte 1 ikke ble etterlevd i virksomheten. I et av de øvrige virksomhetsområdene ble det informert om at de fleste dialogmøtene det siste året har blitt kansellert av ulike årsaker.

#### 9.2.5 Registrering av sykefravær i kommunens system

Våler kommune benytter NAVs digitale meldesystem for sykmeldinger. I tillegg benyttes det papirskjemaer for egenmeldinger. Egenmeldingene blir delvis fylt ut når den ansatte ringer inn og informerer om sykdom. Det blir da spurt om det gjelder egen eller barns sykdom, om man tror sykdomstilfellet er koronarelatert og hvor lenge man tror sykdomsperioden kommer til å vare. Det blir

ikke spurt om årsak, i og med at dette er konfidensielt, men det skjer ofte at den ansatte forteller om årsaken likevel.

De delvis utfylte egenmeldingene blir lagt i den ansattes hylle eller plass, hvorpå den ansatte må fylle ut det resterende når den kommer tilbake. Utfylt egenerklæring blir levert til leder og videresendt til personalavdelingen, som legger den inn digitalt i Visma HRM og i den ansattes personalmappe.

#### 9.2.6 Registrering av personskader som følge av arbeidsrelaterte hendelser i kommunens system

Dersom en ansatt blir sykmeldt som følge av personskader, vil det være nødvendig å melde dette i NAVs digitale sykmeldingssystem. I en del tilfeller vil det også kunne være aktuelt å melde inn forholdet som forsikringssak. Våler kommune har ved årsskiftet 2020/2021 skiftet forsikringsselskap fra Protector til Gjensidige. I intervjuene var det varierende kjennskap til dette skiftet, som kan indikere at det ikke er ofte det blir meldt inn forsikringssaker.

Når personskaden er arbeidsrelatert, vil det også i en del tilfeller være aktuelt å melde dette inn i kommunens avvikssystem. Dette systemet er imidlertid ikke et arkiv som sådan, men en del av internkontrollen og kvalitetssystemet. Systemet skal i hovedsak benyttes til det kontinuerlige forbedringsarbeidet i kommunen.

Kommunen har ikke noe øvrig system for registrering av personskader, som nevnt i [kapittel 7.2.3](#).

#### 9.2.7 Kjennskap til HMS-mål og mål for redusert sykefravær

De tre virksomhetsområdene hadde kjennskap til HMS-målene og målet for redusert sykefravær for Våler kommune. To av de tre kontrollerte virksomhetsområdene hadde en egen overordnet plan for HMS for virksomheten. Bare et av de tre virksomhetsområdene har formulert sykefraværsmål og kunne dokumentere at dette følges opp internt i virksomheten kvartalsvis.

#### 9.2.8 HMS som tema i personalmøter

De kontrollerte virksomhetsområdene har ulike forhold til HMS som tema i personalmøter. Et av virksomhetsområdene har ikke systematisert dette og har derfor heller ikke HMS jevnlig på agendaen.

De to øvrige hadde ulike forhold til HMS. I det ene virksomhetsområdet kan HMS være tema i møter hvor det er skifte av turnus. Etter månedlige avdelingsmøter skal referat oversendes de ansatte. I disse kan HMS være tema, men det er ingen sikring av at de ansatte leser referatene. Det skal avholdes to teammøter i året hvor HMS skal inngå som tema, og det skal føres referat fra møtene, men møtene har utgått under korona, og verneombudet mente teammøtene i liten grad sikret ansattmedvirkning i HMS-arbeidet.

I det andre virksomhetsområdet er HMS oppe som tema i jevnlig avdelingsmøter etter at temaene har blitt diskutert i virksomhetsledermøter mellom virksomhetsleder og avdelingsleder. I tillegg blir det i virksomheten avholdt 3-4 HMS-møter med virksomhetsleder, avdelingsleder, tillitsvalgte og verneombud.

#### 9.2.9 Etterlevelse av virksomhetsledernes ansvar for HMS og sykefraværsoppfølging

Våler kommune har en egen retningslinje for at virksomhetsområdene skal gjennomføre internkontroll og intern revisjon av HMS jevnlig. Bare et av de kontrollerte virksomhetsområdene gjennomfører dette, og da i tråd med eget årshjul. Av de to andre, ga det ene virksomhetsområdet uttrykk for at internkontrollen gjennomføres fortløpende, mens den interne revisjonen gjennomføres ved behov. Virksomhetsområdet opplevde ikke årlig behov. Det tredje virksomhetsområdet hadde ikke systematisert arbeidet.

Virksomhetslederne skal praktisere informasjon, veiledning og opplæring om internkontroll overfor øvrige ansatte. Virksomhetsområdene har personalmøter med informasjon til ansatte. De ansatte har gjennomgått opplæring i Compilo, men informasjon i intervjuene indikerer at graden av hvor mye avvikssystemet er i bruk varierer. Virksomhetsområdene har ulik grad av arbeidsoppgaver og situasjoner som kan forstås som avvik. Avviksdefineringen fremstår generelt sett som uklar – hva er det som skal meldes og hvilken alvorlighetsgrad har avviket? Dette er forhold som kan påvirke arbeidsmiljø og videre arbeidsmiljørelatert sykefravær.

Virksomhetslederne skal sette opp definerte, lokale mål for HMS. To av tre virksomhetsområder har definerte, lokale mål for HMS.

Virksomhetslederne skal drive kartlegging, risikovurderinger og bruke dette til utarbeidelse av handlingsplan for HMS. Kun et av virksomhetsområdene hadde systematisert dette selv om to virksomhetsområder hadde handlingsplan. Det andre virksomhetsområdet kartlegger ikke virksomhetens HMS-situasjon årlig.

Virksomhetslederne skal utarbeide lokale IA-handlingsplaner. IA-handlingsplanene er knyttet til HMS-planene, og de to virksomhetsområdene med HMS-planer må sies å ha utarbeidet IA-handlingsplanene som del av dette. Det tredje virksomhetsområdet hadde ingen plan.

#### 9.2.10 Deltakelse/uttalelse til handlingsplan


I intervjuene fikk vi ingen informasjon som tilsa at de ansatte har fått mulighet til å delta og uttale seg om den lokale IA-handlingsplanen/HMS-planen. Et av virksomhetsområdene gjennomgår en omorganisering, og i dette arbeidet kan det være at det blir en bredere involvering av de ansatte enn hva som har blitt praktisert. Et av de øvrige virksomhetsområdene ga uttrykk for at utarbeidelse av handlingsplanen var en lederoppgave.

### 9.3 Revisors vurdering

#### 9.3.1 Vurdering av revisjonskriterie 13 – Bruk av sykefraværstatistikk

For oss fremstår det som at det varierer i hvilken grad sykefraværstatistikken brukes ute i virksomhetene. Virksomhetsområdene kan hente ut relevante rapporter når det er ønskelig, men kun et av de tre virksomhetsområdene hadde systematisert dette. Dette virksomhetsområdet arbeidet for øvrig med et prosjekt for å få ned sykefraværet. En av de to andre brukte sykefraværsoversikt i planleggingen av turnuser og arbeidslister, men det fremsto ikke like systematisk som i det tidligere nevnte virksomhetsområdet. Det tredje virksomhetsområdet benyttet ikke sykefraværstatistikken aktivt.

Vi mener at revisjonskriterie 13 er etterlevd med forbehold. De tre virksomhetsområdene er i hver sin ende av skalaen og det er vanskelig å generalisere. Undersøkelsen viser i det minste at det er store variasjoner i Våler kommunes organisasjon, og at kommunen har et forbedringspotensial med å bruke statistikken mer aktivt.

 Sykefraværstatistikken må benyttes ute i den enkelte virksomhet.

#### 9.3.2 Vurdering av revisjonskriterie 14 – Verneombud

Alle virksomhetsområder i Våler kommune har verneombud.


Vi mener at revisjonskriterie 14 er etterlevd.

 Den enkelte virksomhet må ha et verneombud.

### 9.3.3 Vurdering av revisjonskriterie 15 – Verneombudets deltakelse lokalt i HMS

Verneombudets deltakelse i HMS-arbeidet i den enkelte virksomhet varierer. Kun et av tre virksomhetsområder hadde systematiserte HMS-møter. De øvrige to hadde behovsbaserte møter.


Vi mener at revisjonskriterie 15 er delvis etterlevd i og med at det er et klart forbedringspotensial for å systematisere HMS-arbeidet i virksomhetene.

 Verneombudet skal være aktivt med i planleggingen og gjennomføringen av tiltak som gjelder arbeidsmiljøet, inkludert tiltak som gjelder forebygging av sykefravær.

### 9.3.4 Vurdering av revisjonskriterie 16 – Registrering av sykefravær i kommunens system

Kommunen har tatt i bruk et digitalt meldesystem fra NAV og sykefravær blir registrert i Visma HRM. Systemet var kjent for ansatte med personalansvar og blir benyttet.


Vi mener at revisjonskriterie 16 er etterlevd.

 Enhetene må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av sykefravær.

### 9.3.5 Vurdering av revisjonskriterie 17 – Registrering av personskader som følge av arbeidsrelaterte hendelser i kommunens system

Kommunen har som tidligere nevnt ikke et eget system for registrering av arbeidsrelaterte personskader og sykefravær, men det finnes systemer hvor dette blir registrert, som for eksempel til NAV, Gjensidige, Folketrygden, Visma HRM og Compilo. Alle de tre virksomhetsområdene var kjent med hvor arbeidsrelaterte skader og sykefravær skal registreres.

Vi mener at revisjonskriterie 17 er etterlevd.

 Enhetene må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av personskader og sykefravær som følge av arbeidsrelaterte hendelser.

### 9.3.6 Vurdering av revisjonskriterie 18 – Kjennskap til HMS-mål og mål for redusert sykefravær

Virksomhetsområdet som er i prosjekt for å få ned sykefraværet hadde god kjennskap til målene for redusert sykefravær. De to andre virksomhetsområdene hadde et mer løselig forhold til sykefraværsålet, men var kjent med at kommunen ønsker å holde sykefraværet lavt. To av virksomhetsområdene har tatt inn HMS-målene i egne planer. Det tredje virksomhetsområdet har ikke gjort tilsvarende, og i virksomhetsområdet fremsto HMS-arbeidet som mer uklart.

Vi mener at revisjonskriterie 18 er delvis etterlevd.

 Enhetene bør være kjent med kommunens mål for reduksjon av sykefravær og HMS.


### 9.3.7 Vurdering av revisjonskriterie 19 – Opplæring av verneombud

Det er ikke gjennomført opplæring av nye verneombud i 2020 og 2021. Det finnes heller ikke avsatte midler til å få gjennomført opplæring, men administrasjonen har fått til en avtale med bedriftshelsetjenesten om gjennomføring av en lettere gjennomgang av HMS-relaterte temaer. Opplæringen har imidlertid ikke latt seg gjøre å gjennomføre som følge av koronapandemien. Hovedverneombudet har som tidligere nevnt ikke gjennomført opplæring.

Dersom kommunen ikke er i stand til å gjennomføre opplæring som følge av at det ikke lenger er avsatt midler til opplæring, så vil dette bryte med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.




Vi mener at revisjonskriterie 19 er delvis etterlevd.

 Verneombudene i enhetene må ha vært med på opplæring i forbindelse med HMS-arbeid og forebygging av sykefravær.

### 9.3.8 Vurdering av revisjonskriterie 20 – Gjennomføring av vernerunde

I følge kommunens egne retningslinjer skal det gås vernerunde hvert år. Virksomhetsleder eller avdelingsleder er ansvarlig for at dette gjennomføres, og at verneombud involveres. Kun et av virksomhetsområdene hadde en praksis hvor virksomhetsleder tok initiativ til å gå vernerunde med verneombud. En av de to øvrige hadde et verneombud som på eget initiativ gikk vernerunde fordi det hadde gått lang tid siden sist. Vernerunden var imidlertid ikke ferdig gått. Det tredje virksomhetsområdet hadde ikke systemisert arbeidet tilstrekkelig og vernerunde var ikke gått de siste to årene.


Vi mener at revisjonskriterie 20 er delvis etterlevd.

 Verneombudene skal ha vært med virksomhetsleder på vernerunde en gang i året i forbindelse med intern revisjon på HMS-området.

### 9.3.9 Vurdering av revisjonskriterie 21 – Dokumentasjon på møter mellom verneombud og leder

Kun et av virksomhetsområdene hadde systemisert HMS-møter med utarbeidelse av referater. De to andre virksomhetsområdene hadde behovsstyrt dialog ved spesielle saker som måtte løftes. Vi kjenner ikke til om det blir skrevet referat fra disse møtene, men møtene mellom virksomhetsleder og verneombud skal være mer systemisert enn hva som var praksis i disse virksomhetsområdene.

Vi mener at revisjonskriterie 21 er delvis etterlevd.

 Virksomhetene må kunne dokumentere møter mellom virksomhetsleder og verneombud.

### 9.3.10 Vurdering av revisjonskriterie 22 – Lesetilgang i Compilo

Verneombudene har lesetilgang til avvik meldt i egen virksomhet, forutsatt at avviket ikke er meldt høyere i organisasjonen enn til virksomhetsleder. Hovedverneombudet har lesetilgang til alle avvik.

Vi mener at revisjonskriterie 22 er etterlevd.

 Verneombud skal ha lesetilgang til HMS-avvik i Compilo.

### 9.3.11 Vurdering av revisjonskriterie 23 – Tilstrekkelig tid til verv som verneombud

Ingen av verneombudene har avsatt tid til vervet, men de har gitt uttrykk for at det er mulig å få noe avsatt tid hvis man må jobbe mer konkret med en sak. At det ikke er avsatt tid har følger både for faglig påfyll og for gjennomføring av møter mellom verneombudene og hovedverneombudet. Hovedverneombudet er frikjøpt 10 %, som er lavere enn for kommunene rundt. Hovedverneombudet mener at dette er tilstrekkelig i gjennomsnitt gjennom et år, men at det varierer hvor mye tid som går til hver sak.

For oss fremstår det som at det ikke er tilstrekkelig tid til gjennomføring av vervet som verneombud, men dette mener vi at også er synliggjort gjennom mangel på systemiserte HMS-møter, opplæring og gjennomføring av vernerunder.


Vi mener at revisjonskriterie 23 ikke er etterlevd.

 Verneombudet skal ha tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv.

### 9.3.12 Vurdering av revisjonskriterie 24 – HMS som tema i personalmøter

Et av virksomhetsområdene har HMS som tema i personalmøter jevnlig. Det fremsto som mer tilfeldig om HMS kom opp som tema i personalmøter i de to andre virksomhetsområdene. Likevel kan HMS-relaterte emner være en del av personalmøtene i løpet av et år.


Vi mener at revisjonskriterie 24 er delvis etterlevd.

 HMS skal ha vært tema på personalmøter.

### 9.3.13 Vurdering av revisjonskriterie 25 – Etterlevelse av virksomhetsledernes ansvar av HMS og sykefraværsoppfølging

For oss fremstår det som at kun et av virksomhetsområdene har systematisert HMS-oppfølgingen på en slik måte at man har dekket inn alle plikter i HMS-arbeidet. Et av de to øvrige virksomhetsområdene har dokumentasjon på plass, men har lav grad av praktisering av kartlegging, korrigerende og justering av planverket. Det tredje virksomhetsområdet har i liten grad noen av punktene i kriteriet dekket.

Basert på dette mener vi at revisjonskriterie 25, samlet sett, er delvis etterlevd.


 Virksomhetslederne må:

- gjennomføre internkontroll og intern revisjon av HMS,
- praktisere informasjon, veiledning og opplæring om internkontroll overfor øvrige ansatte,
- sette opp definerte, lokale mål for HMS,
- drive kartlegging, risikovurderinger og bruke dette til utarbeidelse av handlingsplan for HMS, og
- utarbeide lokale IA-handlingsplaner.

### 9.3.14 Vurdering av revisjonskriterie 26 – Deltakelse/uttalelse til handlingsplan

Virksomhetsområdet som har arbeidet med prosjekt om å få ned sykefravær har hatt aktiv deltakelse fra de ansatte i forbindelse med målsettinger og tiltak. Det ene av de to øvrige virksomhetsområdene skal i gang med et arbeid for å sette ny organisasjon og det vil være sannsynlig at flere ansatte involveres i dette arbeidet. Det tredje virksomhetsområdet har i liten grad hatt deltakelse fra personalet i forbindelse med handlingsplanen, men denne virksomheten har også gitt uttrykk for generell lav deltakelse i personalmøter.

Vi mener, basert på dette, at revisjonskriterie 26 er delvis etterlevd.

 Ansatte skal ha fått mulighet til å delta/uttale seg om handlingsplanen.

### 9.3.15 Oppsummert vurdering – Etterlevelse

Våre undersøkelser viser at det er forholdsvis varierende grad av etterlevelse av Våler kommunes egne retningslinjer. Etterlevelsen varierer fra å være forholdsvis godt systematisert og implementert til ikke å være implementert i det hele tatt.

Dette kan tilsa at det er risiko for at enkelte eller flere av kommunens retningslinjer er «skrivebordsdokumenter». Det er grunn til å stille spørsmål ved hva som er gjort for å sikre en implementering av retningslinjene og om kommunen i forbindelse med revidering av IA handlingsplanen bør ha et noe sterkere fokus på forpliktelsene hos personalansvarlige ledere.

Som arbeidsgiver har kommunen og de kommunale virksomhetslederne et ansvar for å etterleve Arbeidsmiljøloven. Systematiseringen av HMS-arbeidet er varierende. Dette kan ha følger for arbeidsmiljøet og for arbeidsmiljørelatert sykefravær. Likevel har informasjonen vi har mottatt

indikasjoner på at mye av fraværet ikke er arbeidsmiljørelatert, men knyttet til kronisk sykdom og slitasjeskader. Spørsmålet er bare om systemet er satt sammen slik at man er i stand til å forebygge potensielle fremtidige sykefravær.

## 10 Konklusjon

Dette forvaltningsrevisjonsprosjektet har avdekket at Våler kommune har mål og en god del systemer på plass for hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær. Likevel er det visse mangler, som for eksempel at Våler kommune ikke har et register over eksponerte arbeidstakere, noe vi mener at kommunen bør ha da to av tre undersøkte virksomhetsområder har ansatte som håndterer potensielt skadelige stoffer. Kommunen har ikke rapportering på sykefravær som del av den jevnlige rapporteringen til organer, men har anledning til å ta ut rapporter til utvalg på forespørsel. Likevel har ikke kommunen fulgt opp vedtak i AMU om at AMU skal ha halvårlige sykefraværsmeldinger til behandling.

Kommunen har rutiner og retningslinjer for oppfølging av sykefravær. Imidlertid er det slik at sånn Våler kommunes system er satt sammen, så er ansvaret for oppfølgingen av frister i forbindelse med sykefravær lagt til den enkelte personalansvarlige leder. Vi mener at systemet ikke sikrer at fristene og kommunens egne retningslinjer etterleves i praksis, og at oppfølgingen blir personavhengig og vilkårlig når den enkelte leder må ha sin egen måte å sikre at man gjennomfører tiltak ved angitte frister fra sykmeldingsdato.

Undersøkelsen har også vist at verneombudene har lite tid til rollen. I tillegg har verneombudene i liten grad fått faglig oppdatering ut over et grunnkurs da de trådte inn i rollen. Kommunens kutt i opplæringsbudsjettet må ikke gå på bekostning av kommunens etterlevelse av Arbeidsmiljøloven. Kommunen må sikre at alle verneombud får nødvendig opplæring, selv om samfunnet står i en koronapandemi. I utgangspunktet fremstår det som enda viktigere at verneombudene har tilstrekkelig opplæring i smittevern hensyn i pandemisituasjonen, og problemstillinger knyttet til dette som har følger for deres utøvelse av tillitsvervet.

Siden ansvaret for HMS-oppfølging og internkontroll i den enkelte virksomhet er lagt til virksomhetsleder, er det også viktig at ledere får jevnlig faglig påfyll med hensyn til HMS og sykefravær oppfølging. Dette skulle i utgangspunktet bli finansiert med det samme budsjettet som nevnt i forrige avsnitt. Vår undersøkelse indikerer at det er ledere som kan ha behov for opplæring på HMS-feltet.

Vi mener at det fremstår som at virksomhetsområdene har et forbedringspotensial på å systematisere HMS-arbeidet og involveringen av verneombudene mer. Noe spesielt for denne kontrollen er at en av de kontrollerte virksomhetsområdene er på vei til å sette ny organisasjon, slik at dette arbeidet er på vent frem til man skal involvere eksterne parter i arbeidet. Virksomhetsområdet kommer derfor noe dårlig ut i vurderingene, men vi har valgt å ta høyde for dette i vurderingene av kriteriene.

Vår konklusjon er at kommunen har en del overordnet på plass, men at det er mangler og forbedringspotensial i etterlevelse av kommunens egne retningslinjer og føringer.

## 11 Anbefalinger

Basert på ovenstående har vi følgende anbefalinger

- Våler kommune bør vurdere å anskaffe et register over eksponerte arbeidstakere.
- Våler kommune bør sikre seg at interne rutiner og retningslinjer blir fulgt, herunder:
  - Frister ved oppfølging av sykmeldte.
  - Systematisk HMS-arbeid, herunder:
    - Kartlegging, risikovurderinger og internkontroll for HMS.
    - Gjennomføring av vernerunder.
    - Jevnlige HMS-møter i virksomhetene.

- Våler kommune bør vurdere en ordning som sikrer at verneombudene har tid til å utføre vervet, herunder:
  - Tilbud og tid til kompetansepåfyll.

## 12 Kommunedirektørens uttalelse

### Kommunedirektørens uttalelse

Jeg viser til forvaltningsrapport om sykefravær – Våler kommune, og oversender herved kommunedirektørens uttalelse.

Våler kommune som arbeidsgiver er opptatt av å arbeide helhetlig og systematisk med sykefraværet i kommen. Gjennom systematisk arbeid med sykefraværet kan kommunen oppnå positive gevinster for både, den ansattes helse tjenestetilbudet til kommunens brukere og kommuneøkonomien.

Kommunedirektøren er glad for at dette forvaltningsrevisjonsprosjektet nå er gjennomført og rapporten med forslag til forbedringer foreligger. Gjennom denne prosessen har vi fått mulighet til å få kontrollert og gjennomgått det systematiske sykefraværarbeidet i kommunen. Vi ser derfor på den prosessen som nå er gjennomført, der vi har fått en grundig gjennomgang av sykefravær rutinene, samt kartlegging av de faktiske forhold, som et positivt ledd i det løpende forbedringsarbeidet.

Oppsummert er jeg glad for at det i løpet av revisjonen ikke har kommet frem noen grove brudd på bestemmelsene AML og øvrig HMS-lovgiving.

Det systematiske sykefraværarbeidet i en organisasjon på Våler kommunes størrelse er både krevende og omfattende. Samfunnet og arbeidslivet er i stadig endring, og det må arbeides kontinuerlig for å sikre at alle rutiner og retningslinjer til enhver tid gjør oss best mulig rustet i arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Samtidig må de være kjent og praktiseres mest mulig likt i hele organisasjonen. Det vil som påpekt i forvaltningsrapporten, derfor være deler av våre sykefravær-rutiner som vil ha behov for oppdatering og forbedring.

Jeg tar rapporten til etterretning, og vil prioritere arbeidet med å forbedre de oppgitte punkter med utgangspunkt i anbefalingene i rapporten.

For flere av de forbedringspunkter som er trukket frem, er arbeidet med revisjon og forbedring allerede godt i gang. For de resterende punkter ser vi frem imot en god og spennende prosess i tiden som kommer.

## 13 Vedlegg A: Revisjonskriterier

### Om utledningen av revisjonskriterier

I dette dokumentet presenterer vi grunnlaget for de revisjonskriteriene som vi ønsker å anvende i forvaltningsrevisjonsprosjektet: «Sykefravær» i Våler kommune.

Revisjon Øst IKS forholder seg til Norges kommunerevisorforbunds standard for forvaltningsrevisjon, kalt [RSK 001](#), som førende for kvalitetssikringen i gjennomføringen av forvaltningsrevisjonsprosjekter.

I RSK 001 fremgår det at det skal utarbeides revisjonskriterier for problemstillingene som skal vurderes i et forvaltningsrevisjonsprosjekt.

Revisjonskriterier er krav og forventninger som den eller de kontrollerte enhetene skal revideres/vurderes i forhold til. Revisjonskriteriene må være relevante, konkrete og i samsvar med kravene og føringene som gjelder for den eller de enhetene som skal revideres.

I dette dokumentet presenterer vi våre kriterier for tematikken sykefravær i Våler kommune. Revisjonskriteriedokumentet er et internt arbeidsdokument for revisjonen. Dokumentet vil likevel legges ved i prosjektets sluttrapport.

For å sikre en god forankring av prosjektets vurderinger, blir revisjonskriteriene som hovedregel sendt til kommunedirektøren, som øverste ansvarlige leder for kommunens administrasjon. Kommunedirektøren kan delegerer gjennomgangen av kriteriene til andre i kommuneadministrasjonen, som for eksempel til den eller de enheter som skal kontrolleres.

Når vi oversender revisjonskriteriene ber vi om en tilbakemelding på om kommunedirektøren opplever kriteriene som relevante for de krav som kan stilles overfor tjenesteområdet.

For kriteriene i dette dokumentet har vi tatt utgangspunkt i relevante lovverk med forskrifter, nasjonale føringer, rundskriv og retningslinjer. Kildene blir omtalt ytterligere i utledningen under de enkelte problemstillingene.

Av hensyn til revisjonens omfang kan det bli aktuelt å avgrense hva vi undersøker. Vi tar derfor forbehold om at vi ikke nødvendigvis vil foreta vurderinger av samtlige av de fremsatte revisjonskriteriene.

### Bakgrunn for bestillingen

I henhold til kommuneloven § 23-2, punkt c, skal kontrollutvalget påse at det blir gjennomført forvaltningsrevisjon i kommunen. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (§ 23-3, første ledd).

Kontrollutvalget i Våler kommune behandlet [6. mai 2020 \(sak 24/20\)](#) en prosjektplan for et forvaltningsrevisjonsprosjekt om Våler kommunes arbeid med å forebygge sykefravær, med bakgrunn i kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon 2019-2020. Kontrollutvalget ønsket å gå videre med et forvaltningsrevisjonsprosjekt basert på prosjektplanen med følgende problemstillinger:

1. Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær?

2. I hvilken grad er det etablert system og rutiner som tilrettelegger for forebygging og oppfølging av sykefravær?
3. I hvilken grad etterleves kommunens innsats for forebygging og oppfølging av sykefravær i utvalgte enheter?

## Utledning av revisjonskriterier

### Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 1

---

#### Problemstilling 1:

Har kommunen klare mål og hensiktsmessig rapportering på arbeidet med å redusere sykefravær?

---

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven et ansvar for å sikre at det er tatt hensyn til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og for å sørge for at det blir gjennomført systematisk HMS-arbeid på alle nivåer i alle virksomheter ([§ 3-1](#)).

I [internkontrollforskriften](#), fremgår det av formålsparagrafen at hensikten med HMS-arbeid er å fremme forbedring innen blant annet:

- arbeidsmiljø,
- sikkerhet,
- forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester,
- forebygging av uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet, og
- forebygging av uønskede hendelser.

I [§ 5](#) står det at enhver virksomhet må kunne dokumentere fastsatte mål for HMS.

Våler kommune er en IA-bedrift. De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det tallfestede målet er en reduksjon på 10 % av det gjennomsnittlige sykefraværet på tvers av bransjer.

I 2019 ble det utviklet et eget [bransjeprogram for IA-avtalen](#). Hensikten er å utvikle mål og målbare indikatorer for ulike bransjer som støtter opp om de nasjonale målene, innenfor bransjer med potensial for å redusere sykefravær. For kommunens del er det [sykehjem og barnehager](#) som blir spesifikt nevnt som egne bransjer.

Det fremgår at partene skal prioritere satsinger for forebygging av sykefravær og frafall, og målrette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Bransjeprogrammet har resultert i programplaner for hver bransje. Av planprogrammene fremgår det at man skulle utvikle egne mål og indikatorer for hver bransje.

Det var meningen at det skulle gjennomføres en rekke workshop-er som skulle følge opp programplanene i 2020, noe som naturlig nok ble utsatt. Bransjeprogrammet er noe endret kontra hva som er skissert i dokumentene, men utviklingen av bransjeprogrammet indikerer likevel en særskilt satsing på sykehjem og barnehage gjennom kommunens deltakelse i IA-programmet.

Kort sagt kan man oppsummere IA-arbeidet til blant annet å dreie seg om å:

- systematisk redusere psykiske og fysiske belastninger på arbeidsplassen,
- forebygge fravær gjennom tilrettelegging av arbeidet for den enkelte tilsatte,
- følge opp sykmeldte på en strukturert måte for å få de raskt tilbake i jobb,
- prøve å ha tilsatte i jobb selv om de ikke kan yte 100 %.



For å kunne gjennomføre dette er det nødvendig å ha oversikt og å sette seg noen mål for arbeidet. Dersom man ikke har statistikk og rapportering, vil det ikke være mulig å kunne gjøre systematiske sammenligninger hvor man kan konkludere med at man har arbeidet for en reduksjon av belastninger og fravær, og forebygget fravær og uønskede hendelser. HMS og arbeid for reduksjon og forebygging av sykefravær henger sammen. Følgelig er det derfor naturlig å stille krav til at det er utarbeidet målsettinger for både HMS og sykefravær, som bygger opp under hverandre.

Virksomheter med mer enn 50 ansatte skal ha egne arbeidsmiljøutvalg ([arbeidsmiljøloven § 7-1](#)). Vi kommer tilbake til arbeidsmiljøutvalgets rolle i neste kapittel. Kort oppsummert skal arbeidsmiljøutvalget behandle en rekke rapporter. Dette avkrever naturlig nok at virksomheten utarbeider rapporter for hva blant annet arbeidsmiljøutvalget skal behandle.

Etter [arbeidsmiljøloven § 5-1](#) skal arbeidsgiver sørge for å registrere personskader som skyldes utføring av arbeid, eller sykdom som antas å være arbeidsrelatert. Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjenesten og arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidstilsynet skriver [på sine sider](#) at registeret skal inneholde opplysninger om:

- Arbeidstakerens yrke
- Når arbeidstaker ble syk
- Hvilke arbeidsoppgaver som kan ha bidratt til at arbeidstaker ble syk
- Hvor disse arbeidsoppgavene ble utført
- Hvilke forhold ved arbeidsmiljøet som kan ha medført at arbeidstaker ble syk
- Beskrivelse av sykdommen hvis arbeidstaker har gitt samtykke til dette

Arbeidstilsynet viser også til at virksomheten skal føre register over [arbeidstakere som blir utsatte for visse helseskadelige forhold](#). Det fremgår at bedriftshelsetjenesten kan bistå virksomheten i å kartlegge behovene for et slikt register og hvilke yrkesgrupper som vil inngå i et slikt register. Vi ser at Våler kommune har en bedriftshelsetjenesteavtale med Glåmdal HMS-tjeneste Kongsvinger i [avtaleoversikten](#) til Regionalt innkjøp i Kongsvingerregionen (RIIK).

Hensikten med et slikt register er å gi arbeidsgiver oversikt over arbeidstakere som har vært utsatt for skadelige forhold. Følgende områder er det krav om at det føres register over:

- Register over arbeidstakere utsatt for bly, kreftfremkallende kjemikalier og kjemikalier som er skadelige for arvestoffet
- Register over arbeidstakere som har vært eller kan bli utsatt for støv med asbestfiber
- Register over arbeidstakere eksponert for biologiske faktorer
- Register over arbeidstakere utsatt for ioniserende stråling
- Register over arbeidstakere utsatt for helsefarlige stoffer ved bergarbeid
- Arbeid av barn og unge

Etter [arbeidsmiljøloven § 5-1, punkt 4](#), og [folketrygdloven § 25-2, første ledd](#), skal arbeidsgiver føre oversikt over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Det er gitt egen forskrift om føring av sykefravær og fravær ved barns sykdom.

I [forskriften § 2](#) fremgår det at:

Formålet med føring av sykefraværstatistikk er å sette søkelyset på sykefraværet på arbeidsplassen. Sykefraværstatistikken skal bidra til at arbeidsgiveren og arbeidstakeren i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet.

I [§ 6](#) står det at statistikken skal brukes på arbeidsplassen.

Forskriften regulerer hva som skal registreres og registreringsperiode. En registreringsperiode er et kvartal, og på grunnlag av kvartalsstatistikken skal det utarbeides årsstatistikk (§ 5). I § 4 fremgår det at følgende skal registreres:

- Mulige dagsverk fordelt etter kjønn i registreringsperioden
- Antall fraværstilfeller ved egen sykdom eller barns sykdom, fordelt etter kjønn.
- Antall fraværsdager i det enkelte fraværstilfellet etter fraværets varighet:
  - Inntil tre dager
  - Fire dager til og med 16 dager
  - Mer enn 16 dager

Det fremgår videre at langtidsfravær over åtte uker bør spesifiseres særskilt.

### Punktvis oppsummering av revisjonskriterier for problemstilling 1

1. Våler kommune må ha mål for HMS-arbeidet.
2. Våler kommune må ha mål for arbeidet med forebygging av sykefravær.
3. Våler kommune må ha et system for registrering av personskader og sykdom som følge av arbeidsrelaterte hendelser.
  - a. AMU og verneombud må ha tilgang til systemet.
  - b. Systemet må ivareta kravene som stilles til registrering av opplysninger.
4. Våler kommune må ha et register over eksponerte arbeidstakere.
5. Våler kommune må ha en sykefraværsoversikt.
  - a. Oversikten må kunne skille fravær som følge av barns sykdom fra resten av innmeldt sykefravær.
  - b. Oversikten må også tilfredsstillе øvrige krav til hva som skal registreres.
6. Våler kommune må føre kvartalsoversikt over sykefravær.
7. Våler kommune må føre årsoversikt over sykefravær.

## Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 2

---

### Problemstilling 2:

I hvilken grad er det etablert system og rutiner som tilrettelegger for forebygging og oppfølging av sykefravær?

---

I arbeidsmiljøloven [§ 3-1](#) fremgår det at arbeidsgiver skal sørge for et systematisk HMS-arbeid. Dette innebærer blant annet:

- Iverksettelse av rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i arbeidsmiljøloven
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- Sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene tilsier det
- Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet for å sørge at det fungerer som forutsatt

Systematikken i dette arbeidet er nært knyttet opp til de krav vi har utledet for problemstilling 1. Kommunen må for eksempel ha oversikt over mulige trusler ved den enkelte arbeidsplass, og register over arbeidstakere som er eksponert for særskilte forhold. Disse oversiktene må blant annet benyttes for den løpende kontrollen med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse.

Arbeidsmiljøloven legger også føringer for at virksomheter med mer enn 10 ansatte må ha et verneombud ([§ 6-1](#)). Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det er derfor naturlig å koble rollen inn mot sykefravær som skyldes forhold ved arbeidsplassen. Kommunen er en stor organisasjon med mange mindre virksomhetsområder av varierende størrelse. Der hvor det er mindre kontakt mellom ulike arbeidstakere, som for eksempel adskilte avdelinger eller hvor det forekommer skiftarbeid, legger arbeidsmiljøloven føringer for at det i utgangspunktet skal opprettes egne verneombud for mindre virksomheter, avdelinger eller eventuelt skift. Hvem som er verneombud til enhver tid skal annonseres ved oppslag på arbeidsplassen og gjøres kjent for alle ansatte.

I virksomheter hvor det er mer enn et verneombud skal det opprettes en hovedverneombudsrolle. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller blant andre som har eller har hatt tillitsverv i virksomheten. Hovedverneombudet har som oppgave å samordne verneombudenes virksomhet.

Som vist til i forrige kapittel skal Våler kommune, som en virksomhet med flere enn 50 ansatte, ha et arbeidsmiljøutvalg, heretter kalt AMU (AML [§ 7-1](#)). Blant oppgavene til utvalget er å følge med på utviklingen i spørsmål som gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget skal også behandle etableringen og vedlikeholdet av virksomhetens systematiske HMS-arbeid, gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker for å søke å finne årsaker, og hindre gjentakelse. Dette bør være en del av et årshjul eller lignende. AMU skal i tillegg gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultat. AMU kan også håndtere spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Det bør være etablert rutiner for saker som tas opp til bestemte tidspunkter og som meldes inn til AMU.

I [arbeidsmiljøloven § 4-6](#) og i [folketrygdloven § 25-2](#) fremgår det krav til virksomhetens oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Dette må sees i sammenheng med sykmelding. [Folketrygdloven § 8-7 a.](#), pålegger NAV å vurdere tilrettelagte tiltak for arbeidstakere dersom

bedriftsinterne tiltak ikke har tilsiktet effekt. Ut i fra bestemmelsen, tyder det på at det forutsettes at virksomheten dokumenterer både planlagte og iverksatte tiltak, samt virkningen av disse:

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold.

NAV har utarbeidet en [veileder](#) til hvordan arbeidsgivere skal følge opp en arbeidstaker med redusert arbeidsevne, med bruk av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøter.

Det fremgår i NAVs veileder at arbeidsgiver så langt det lar seg gjøre skal iverksette nødvendige tiltak for at en arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje o.l. skal kunne holde på i samme arbeid eller få passende arbeidsoppgaver i arbeid. Arbeidsmiljøloven setter frister for dette oppfølgingsarbeidet ([§ 4-6](#)).

Senest fire uker etter helt eller delvis sykmelding skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for videreføring til arbeid. Arbeidstaker plikter å medvirke i dette arbeidet. Planen skal inneholde en vurdering av den sykmeldtes arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal inneholde aktuelle tiltak i regi av arbeidsgiver, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmeldt så snart den er utarbeidet, og senest innen 4 uker.

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen. Arbeidstaker plikter å møte i dialogmøte. Innkallingen skal sendes innen sju uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene i oppfølgingsplanen og i dialogmøtet er fulgt opp, herunder hvem som har blitt innkalt til og deltatt i dialogmøte. NAVs veileder omtaler at oppfølgingsplanen skal oppdateres i dette møtet.

I NAVS veileder fremgår det at det er noen ulike krav til oppfølging av delvise og helt sykmeldte arbeidstakere. Det skal utarbeides oppfølgingsplan for sykmeldte uavhengig av graden av sykmelding med mindre det er åpenbart unødvendig. Slike unntak kan for eksempel være i tilfeller hvor arbeidstaker ønsker å komme tilbake til jobb uten tilrettelegging, eller hvor sykdomstilfellet er så alvorlig at det aldri vil være aktuelt for arbeidstaker å komme tilbake i arbeid.

NAVs veileder omtaler tre dialogmøter. Dialogmøte 1 skal gjennomføres for alle fulltidssykmeldte, med mindre det er åpenbart unødvendig, mens dette ikke er pålagt for arbeidstakere som er delvis sykmeldt. Arbeidstakere som er delvis sykmeldte skal kun innkalles til dialogmøte dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller den som sykmelder mener at det er nødvendig.

Hvis sykmeldingen vedvarer skal NAV innkalle til et dialogmøte 2. NAV vil innkalle arbeidsgiver og arbeidstaker og eventuelt den som sykmelder innen 26 ukers sykefravær, men alle parter kan ta initiativ til å gjennomføre dette møtet tidligere. Partene kan også be NAV om å innkalle til et dialogmøte 3. Både arbeidstaker og arbeidsgiver og den som sykmelder har plikt til å møte når NAV innkaller til dialogmøte.

Våler kommune har egne retningslinjer for oppfølging ved sykefravær. I retningslinjene opplyses det om arbeidstakers plikter. De samme punktene som nevnt i NAVs veileder blir også nevnt i retningslinjene. Retningslinjen sier også noe om arbeidsgivers plikter, men fremstår i større grad som myntet på arbeidstaker enn for å sikre hvordan den enkelte leder/personalansvarlige følger opp retningslinjene. Det er naturlig å gå ut i fra at kommunen bør ha egen oppfølging av ledere/personalansvarlige for å sikre at det blir utarbeidet oppfølgingsplan og gjennomført dialogmøter.

Som nevnt tidligere er Våler kommune en IA-bedrift. Dette innebærer at partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-avtalen. Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet. Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid med og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.

Tidligere var det føringer for at virksomhetene inngikk samarbeidsavtale for et inkluderende arbeidsliv lokalt. Dette kravet er tatt ut av den nye IA-avtalen. Dette innebærer at det ikke lenger står i samarbeidsavtalen hvor ofte IA-arbeidet skal settes på agendaen i virksomheten og hvem som skal delta. Men det fremgår av avtalen at man satser på opplæring og kompetanse, blant annet ved at man har opparbeidet ressursider for hvordan man kan jobbe med inkluderende arbeidsliv, kalt [Arbeidsmiljøportalen](#). Ressurssiden er inndelt etter bransjeinndelingen, så for kommunen er de mest relevante bransjene derfor, som tidligere nevnt, barnehage og sykehjem.

Dersom man satser på opplæring og kompetanse, må verneombud og tillitsvalgte få mulighet til å gjøre seg kjent med verktøyene som er utarbeidet og hvordan de kan benytte de. Selv om det ikke stilles krav til hvor ofte dette må gjøres, er det naturlig å gå ut i fra at det bør gjennomføres årlig, i og med at det ofte velges nye tillitsvalgte og verneombud for overlappende, men korte perioder.

Våler kommune har en oversikt over HMS-ansvar og –myndighet. Her fremgår det blant annet at virksomhetslederne har ansvar for at ansatte får nødvendig informasjon, veiledning og opplæring om internkontroll samt at det skal gjennomføres kartlegging og risikovurdering, og utarbeidelse av handlingsplan for HMS. Som en del av kommunens system bør det finnes føringer for hvordan slike kartlegginger gjennomføres og hvordan handlingsplanene skal utarbeides.

## Punktvis oppsummering av revisjonskriterier for problemstilling 2

8. Våler kommune må ha verneombud i alle undervirksomheter/enheter i kommunens organisasjon.
9. Våler kommune må ha et hovedverneombud, som er valgt etter gjeldende føringer.
10. Våler kommune må ha et AMU.
  - a. AMU må kunne dokumentere at de har
    - i. Behandlet etablering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.
    - ii. Vedlikeholdt virksomhetens systematiske HMS-arbeid.
    - iii. Gjennomgått rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, herunder bidratt til å finne årsaker og gi innspill for å forhindre gjentakelse
    - iv. Gjennomgått rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultat.
11. Våler kommune må ha et system som sikrer at ansatte:
  - b. Får en oppfølgingsplan innen 4 uker fra sykmelding.
  - c. Innkalles til dialogmøte innen 7 uker fra sykmelding.
12. Våler kommune bør gjennomføre opplæring med verneombud/tillitsvalgte årlig.
13. Våler kommune bør gjennomføre opplæring av ledere/personalansvarlige jevnlig.
14. Våler kommune bør ha føringer for hvordan man kartlegger HMS-risikoer og hvordan handlingsplaner i den enkelte virksomhet bør utarbeides (dette kan være en del av opplæringen).

## Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 3

---

### **Problemstilling 3:**

I hvilken grad etterleves kommunens innsats for forebygging og oppfølging av sykefravær i utvalgte enheter?

---

Mange av de samme kriteriene som nevnt i problemstilling 1 og 2 vil være gjeldende for problemstilling 3. For å unngå gjentakelse, bruker vi opp igjen kriteriene i punkter avslutningsvis i kapitlet i stedet for å drøfte disse på nytt.

I forbindelse med kontroll av etterlevelse av kommunens innsats, vil det være nødvendig å gjøre tilfeldige utvalg av sykmeldinger over ulike perioder og kontrollere for dokumentasjon for den enkelte ansatte. Dette gjelder utarbeidelse av oppfølgingsplaner og gjennomføring av dialogmøter.

Dokumentasjonen og informasjonen vi får i intervjuer og oversendt vil bli vurdert opp imot de data som kommunen kan gi oss i forbindelse med å vurdere kriteriene i problemstilling 1 og 2. Vi har fått oversendt noen retningslinjer og rutiner allerede. I det følgende fremgår utledning av krav som vi mener det er rimelig å stille til de utvalgte enhetene, basert på kommunens eget regelverk.

I kommunens retningslinje for oppfølging av sykefravær står det at leder skal kontakte arbeidstaker ved sykdom over tre dager, med mindre annet er avtalt. Ved to til fire ukers fravær skal det opprettes kontakt igjen mellom arbeidstaker og leder. Det bør avtales et møte dersom den sykmeldte mener at sykmeldingen kommer til å bli langvarig. Følgende alternativer til tiltak bør vurderes:

- Gradert sykmelding
- Tiltak som bedrer arbeidssituasjonen
- Reisetilskudd

Innen fire ukers fravær skal det utarbeides skriftlig individuell oppfølgingsplan. Det fremgår at arbeidsgiver skal oversende denne til den som har sykmeldt arbeidstaker. Videre oppfølging er avhengig av hva man ønsker. I retningslinjen vises det til at leder fortsatt skal ha kontakt med arbeidstaker, og at man kan vurdere:

- Kontakt med bedriftshelsetjenesten
- Kontakt med kommunens kontaktperson for IA-avtalen
- Oppfølgingsamtale med lege (etter arbeidstakers samtykke)
- Arbeidsutprøving i andre virksomheter
- Yrkesrettet attføring
- Omplussing til andre virksomheter

Våler kommune nevner følgende frister i retningslinjene:

- Innen 7 uker:
  - Dialogmøte 1 – arbeidsgiver innkaller, arbeidstaker plikter å delta. Lege deltar med mindre arbeidstaker ikke ønsker det. Dersom hensiktsmessig deltar også bedriftshelsetjenesten.
    - Gjennomgang av oppfølgingsplan.
- Innen 9 uker:
  - Oversendelse av oppfølgingsplan og referat fra dialogmøte 1 til NAV.

- Innen 26 uker:
  - Dialogmøte 2 – NAV innkaller, arbeidstaker, arbeidsgiver, lege og ev. andre samarbeidspartnere møter ved behov.
    - Gjennomgang av oppfølgingsplan (skal oversendes NAV senest en uke før møtet).
    - Gjennomgang av hva som er gjennomført av tiltak på arbeidsplassen.
    - Gjennomgang av behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring.
- Ved utgang av sykepengeperioden (1 år):
  - Kan vurderes dialogmøte 3.
- 3 mnd. før sykepengeperioden utløper:
  - Ansatte ved lønningskontoret skal ta kontakt med arbeidstaker og være behjelpelig med hensyn til bistand på søknad til KLP, Statens pensjonskasse og arbeidsavklaringspenger fra NAV.

I kommunens oversikt over HMS-ansvar og –myndighet fremgår det blant annet at virksomhetslederne har ansvar for:

- HMS-arbeidet innenfor sitt virksomhetsområde.
- Internkontroll av HMS-aktiviteter
- At ansatte får nødvendig informasjon, veiledning og opplæring om internkontroll
- Vedlikehold av, oppdatering av og dokumentasjon i internkontrollsystemet innen sitt virksomhetsområde
- Kjenne lover og forskrifter for sitt ansvarsområde
- Sette opp definerte mål på grunnlag av kommunens overordnede målsetting
- Sammen med de ansatte sette rammen for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innen sitt virksomhetsområde
- Kartlegging og risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan

Dette stiller krav til at virksomhetslederne gjennomfører internkontroll, praktiserer informasjon, veiledning og opplæring om internkontrolltiltak overfor øvrige ansatte, at man setter opp definerte mål, og driver kartlegging, risikovurderinger og bruker dette til utarbeidelse av handlingsplan for HMS. Kartleggingen av arbeidsmiljø gjennomføres som oftest som vernerunder. Verneombudet skal være med på disse rundene. Det stilles ikke krav til hvor ofte man skal gå vernerunde. Dette bør imidlertid tilpasses ut i fra arbeidsmiljøforhold og generelle risikofaktorer ved arbeidsplassen.

I kommunens sjekklister for HMS-arbeid fremgår det at handlingsplanene skal utarbeides årlig. Av rutinen for intern revisjon av HMS fremgår det også at virksomhetslederne har ansvar for at det gjennomføres en intern revisjon av HMS minst en gang i året, i samarbeid med verneombud. Kommunen stiller selv krav om at kartlegging gjennomføres i forkant av arbeidet med handlingsplanen. Vedlagt rutinen for intern revisjon følger også en sjekklister for hva som skal tas opp og kommenteres i dette møtet.

I kommunens sjekklister for HMS-arbeidet i kommunen fremgår det at virksomhetslederne skal utarbeide lokale IA-handlingsplaner basert på kommunens overordnede IA-handlingsplan. Det fremgår også at leder og verneombud skal ha møter jevnlig. Hvor ofte fremgår ikke av sjekklisten, men møtene skal dokumenteres og kunne legges frem ved intern revisjon.

Verneombudet skal ha lesetilgang til avvik som registreres i Compilo og leder skal sørge for at verneombudet har tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv på en tilfredsstillende måte. HMS skal være fast

tema på personalmøter. Ansatte skal også ha anledning til å delta og uttale seg om den årlige handlingsplanen.

I tillegg til denne kriterieutledningen tilkommer det som allerede er nevnt for problemstilling 1 og 2, som enhetene må etterleve. Kriteriene vi vil benytte er oppsummert i følgende punkter:

### Punktvis oppsummering av revisjonskriteriene for problemstilling 3

15. Sykefraværstatistikken må benyttes ute i den enkelte virksomhet.
16. Den enkelte virksomhet må ha et verneombud.
17. Verneombudet skal være aktivt med i planleggingen og gjennomføringen av tiltak som gjelder arbeidsmiljøet, inkludert tiltak som gjelder forebygging av sykefravær.
18. Våler kommune må kunne dokumentere at oppfølgingsplan er utarbeidet for sykmeldte.
19. Våler kommune må kunne dokumentere at dialogmøte er gjennomført, inkludert hvem som ble innkalt til møte, hvem som deltok og når møtet fant sted.
20. Ledere/personalansvarlige i enhetene i kommunen må følge retningslinjene og overholde tidsfristene for kontakt med arbeidstaker, utarbeidelse av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøte.
21. Enhetene må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av sykefravær.
22. Enhetene må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av personskader og sykefravær som følge av arbeidsrelaterte hendelser.
23. Enhetene bør være kjent med kommunens mål for reduksjon av sykefravær og HMS.
24. Verneombudene i enhetene må ha vært med på opplæring i forbindelse med HMS-arbeid og forebygging av sykefravær.
25. Verneombudene skal ha vært med virksomhetsleder på vernerunde en gang i året i forbindelse med intern revisjon på HMS-området.
26. Virksomhetene må kunne dokumentere møter mellom virksomhetsleder og verneombud.
27. Verneombud skal ha lesetilgang til HMS-avvik i Compilo.
28. Verneombudet skal ha tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv.
29. HMS skal ha vært tema på personalmøter.
30. Virksomhetslederne må:
  - a. gjennomføre internkontroll og intern revisjon av HMS,
  - b. praktisere informasjon, veiledning og opplæring om internkontrolltiltak overfor øvrige ansatte,
  - c. sette opp definerte, lokale mål for HMS, og
  - d. drive kartlegging, risikovurderinger og bruke dette til utarbeidelse av handlingsplan for HMS,
  - e. utarbeide lokale IA-handlingsplaner.
31. Ansatte skal ha fått mulighet til å delta/uttale seg om handlingsplanen.



## Referanser

Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019-2022. Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. 1997.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften). 1997.

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass til alle. 1. januar 2019 – 31. desember 2022.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

KS. Inkluderende arbeidsliv. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/>

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).1977.

Lov om folketrygd (folketrygdloven). 1997.

NAV's veileder «Slik følger du opp sykmeldte». Publisert 2014, sist endret 2020.

<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte>

Våler kommune – diverse rutiner:

- HMS-ansvar og –myndighet
- Intern revisjon HMS
- Sjekkliste for HMS-arbeidet i kommunen
- Retningslinjer for oppfølging ved sykefravær

## 14 Vedlegg B: Mal for oppfølgingsplan

<input type="button" value="Nullstill"/> <span style="color: red;">Nullstill skjemaet før du lukker det</span>	
<b>Oppfølgingsplan ved sykmelding</b>	Utfyllingsdato:
<p>Oppfølgingsplan skal utarbeides senest innen 4 uker for alle sykmeldte, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være et dynamisk verktøy i oppfølgingsarbeidet og revideres underveis i sykefraværsløpet, for eksempel i forbindelse med dialogmøter.</p> <p>Oppfølgingsplanen skal sendes uoppfordret til sykmelder når den er utarbeidet første gang (dvs ved 4 uker) og til NAV senest innen 9 uker.</p> <p>For opplysninger om sykefraværsoppfølging og henvisning til lov og regler, se nav.no og arbeidstilsynet.no</p>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> <i>Trenger du mer plass, bruk "Utfyllende opplysninger" på siste side.</i> </div>	
<p><b>Nøkkelopplysninger</b></p> <p>Nøkkelopplysninger skal identifisere arbeidsplassen og den sykmeldte, og gir grunnlagsinformasjon. Dette er opplysninger som er viktig også for lege/sykmelder og NAV. Det er ikke behov for å fylle ut nøkkelopplysningene på nytt når planen oppdateres.</p>	
<p><b>Opplysninger om virksomheten</b></p> <p>Virksomhetens navn: *</p> <p>Bedriftsnr: *</p> <p>Nærmeste leder – Fornavn / Etternavn: *</p> <p>Telefon nærmeste leder: *</p> <p>Annen kontaktperson – Fornavn / Etternavn: *</p> <p>Telefon kontaktperson: *</p> <p>Virksomheten er IA-virksomhet <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei</p> <p>Virksomheten har bedriftshelsetjeneste <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei</p>	
<p><b>Opplysninger om arbeidstakeren</b></p> <p>Arbeidstaker – Fornavn / Etternavn: *</p> <p>Fødselsnummer: *</p> <p>Telefon:</p> <p>Stilling / avdeling:</p> <p>Ordinære arbeidsoppgaver:</p>	
<p><b>Opplysninger om sykefraværet</b></p> <p>Første fraværsgang:</p> <p>Sykmeldingsdato:</p> <p>Sykmeldingsprosent ved sykmeldingsdato:</p>	



Nullstill skjemaet før du lukker det

<b>Vurdering – effekt av tiltak</b>	
<p>Klikk på knappen nedenfor for å opprette ny versjon av planen når vurderingen viser at det er behov for nye tiltak.</p> <p style="text-align: center;"><input type="button" value="Opprett ny versjon av planen"/></p>	<p>Dette skjer når du klikker på knappen "Opprett ny versjon av planen":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dokumentet lagres på plasseringen du velger</li> <li>▪ Data i skjemafelt på side 1 beholdes, de andre sidene nullstilles</li> <li>▪ "Utfyllingsdato" på side 1 fylles ut med dagens dato</li> </ul>
<b>Framdrift</b>	
Oppfølgingssamtaler, dialogmøter og andre opplysninger om framdriften	
<b>Underskrift</b>	Dato for underskrift:
_____	_____
Arbeidstaker	Arbeidsgiver
<input type="checkbox"/> Signert papirkopi foreligger på arbeidsplassen	

