

Våler kontrollutvalg 2019-2023

Dato: 30.08.2021 08:30

Sted: Våler omsorgssenter

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.

på e-post .

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 02.09.2021

For leder i Våler kontrollutvalg 2019-2023, Geir Thomas Finstad

Saksliste

Møteinnkalling

Møteinnkalling Våler kontrollutvalg 2019-2023 30.08.2021

3

Saker til behandling

38/21 Sak V-38/21 Referater, orienteringer og diskusjoner

5

39/21 Sak V-39/21 Samtale med ordføreren

20

40/21 Sak V-40/21 Samtale med kommunedirektøren

22

41/21 Sak V-41/21 Rapport FR Sykefravær

24

42/21 Sak V-42/21 Rapport fra undersøkelse - Spulsåsen

79

43/21 Sak V-43/21 Oppfølging av Undersøkelse investeringsprosjekter - KS sak 040/21

87

44/21 Sak V-44/21 Redegjørelse om habilitet

93

45/21 Sak V-45/21 Ytterligere oppfølging av FR Vann og avløp

95

46/21 Sak V-46/21 Gjennomgang av status for planer og andre viktige dokumenter i Våler kommune

98

47/21 Sak V-47/21 Statusrapport oppdragsavtale 1. halvår 2021 (30.06.21)

100

48/21 Sak V-48/21 Eventuelt

106

MØTEINNKALLING

Våler kontrollutvalg 2019-2023

Dato: 30.08.2021 kl. 08:30
Sted: Våler omsorgssenter
Arkivsak: 18/00082

Kontrollutvalgets medlemmer:	Geir Thomas Finstad (BVS) - leder Hans Johan Finne (SP) – nestleder Unni Langmoen (FOLI) Egil Olav Hansen (SV) Åse Pedersen (AP)
Ordfører:	Varaordfører May Liss Sæterdalen
Revisor:	Revisjon Øst IKS v./oppdr.ansv. regnsk.rev. Tommy Pettersen/Rolf Berg oppdr.ansv.forv.rev. Lina Høgås-Olsen/Magnus Michaelsen/Jo Erik Skjeggstad
Kopi av innkallingen sendes:	Daglig leder i Revisjon Øst IKS, Morten Alm Birkelid
Kopi av innkallingen sendes til:	Varamedlemmene (til orientering). Varamedlemmene møter ikke uten nærmere innkalling
Sekretær:	Forfall må meldes så snart som mulig til telefon 92817925 eller Anne.Haug@konsek-ost.no
Invitert til sak:	Ordfører May Liss Sæterdalen til sak 39/21 Kommunedirektør Rune Antonsen til sakene 40-46/21 Revisjon Øst IKS til sakene 41-42/21 og 47/21 Ass. leder Tekniske tjenester Torstein Berg til sak 42/21

Hele sakslisten med vedlegg legges på	https://www.konsek-ost.no/kontrollutvalgene/vaaler/ og på kommunens hjemmeside.
--	---

SAKSKART			Ca kl.	Hvem deltar
Saker til behandling				
38/21	19/00033-26	Sak V-38/21 Referater, orienteringer og diskusjoner	08.30	
39/21	18/00067-44	Sak V-39/21 Samtale med ordføreren	09.15	Ordfører
40/21	18/00046-98	Sak V-40/21 Samtale med kommunedirektøren	09.45	Kommunedirektør
41/21	20/00004-9	Sak V-41/21 Rapport FR Sykefravær	10.30	Revisjon Kommunedirektør

		Lunsj	11.15	
42/21	21/00123-2	Sak V-42/21 Rapport fra undersøkelse - Spulsåsen	11.45	Revisjon Kommunedirektør Ass. Leder Tekniske tjenester
43/21	18/00153-59	Sak V-43/21 Oppfølging av Undersøkelse investeringsprosjekter - KS sak 040/21	12.30	Kommunedirektør
44/21	18/00046-99	Sak V-44/21 Redegjørelse om habilitet	13.00	Kommunedirektør
45/21	18/00214-14	Sak V-45/21 Ytterligere oppfølging av FR Vann og avløp	13.30	Kommunedirektør
46/21	18/00046-101	Sak V-46/21 Gjennomgang av status for planer og andre viktige dokumenter i Våler kommune	13.45	Kommunedirektør
47/21	18/00012-91	Sak V-47/21 Statusrapport oppdragsavtale 1. halvår 2021 (30.06.21)	14.15	Revisjon
48/21	18/00104-42	Sak V-48/21 Eventuelt	14.45	

Geir T. Finstad (sign.)
Kontrollutvalgets leder

Kongsvinger, 23.08.21

Anne Haug
Sekretariatsleder

Arkivsak-dok. 19/00033-26
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-38/21 REFERATER, ORIENTERINGER OG DISKUSJONER

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering.

Vedlegg:

1. Skatteinngangen pr. mai 2021
2. Skatteinngangen pr. juni 2021
3. Skatteinngangen pr. juli 2021
4. Oversikt over tilsynssaker/rapporter
5. Kontrollutvalgets tiltaksplan for 2021.
6. Fagstoff – oversendes i e-post i forkant av møtet

Saksframstilling:

Orienteringer/diskusjoner

- Gjensidig orientering fra kontrollutvalgsmedlemmene (**hvert enkelt medlem forbereder en orientering til de øvrige**).
 - Saker fra formannskapet – Geir Finstad
 - Saker fra kultur og oppvekst – Åse Pedersen
 - Saker fra miljø, plan og teknisk – Hans Johan Finne
 - Saker fra helse og omsorg – Unni Langmoen
 - Regnskapssaker – Egil Olav Hansen
- Kommunestyrets saker og vedtak.
- Referat fra kommunestyremøte. Kontrollutvalgets medlem i KS ev. kontrollutvalgets leder oppfordres til å orientere om sakene i møtet, spesielt kontrollutvalgets saker.
- Oversikt over oppfølging av KU-saker, hva er mottatt og hva er restansene? En oppdatert oversikt over oppfølging av KU-saker ligger på <https://www.konsek-ost.no/kontrollutvalgene/vaaler/>
- Eventuelle mediasaker.
- Innspill fra kontrollutvalgsmedlemmene, tiltaksplanen og temaer

- Tilsynssaker. Sekretariatet tar fortløpende med tilsynsrapporter i møtene, hvert halvår får kontrollutvalget en oversikt over rapporter og oppfølginger.

SKATTEINNGANGEN

MÅNED	Budsjett 2021				Inngang 2021		Avvik skatteinntng./budsj.		AVVIK FRA		AVVIK FRA	
	INNGANG 2019	INNGANG 2020	JUSTERT BUDSJETT 2021	Akkumulert	Inngang 2021	Akkum. Hittil	I kr.	I %	BUDSJETT 21	I %	INNGANG 20	I %
							Hittil i år	Hittil i år	Pr. mnd		Pr. mnd.	
JAN	10,088,175	10,031,193	10,562,897	10,562,897	9,861,288	9,861,288	-701,609	-6.64%	-701,609	-6.64%	-169,905	-1.69%
FEB	958,286	882,430	929,203	11,492,101	912,072	10,773,360	-718,741	-6.25%	-17,131	-1.84%	29,642	3.36%
MARS	13,406,487	13,143,392	13,840,059	25,332,160	14,875,550	25,648,910	316,750	1.25%	1,035,491	7.48%	1,732,158	13.18%
SUM	24,452,948	24,057,015	25,332,160		25,648,910							
APRIL	921,798	825,928	869,706	26,201,866	969,924	26,618,834	416,968	1.59%	100,218	11.52%	143,996	17.43%
MAI	14,576,660	12,704,197	13,377,584	39,579,450	14,350,331	40,969,165	1,389,715	3.51%	972,747	7.27%	1,646,134	12.96%
JUNI	628,056	1,135,010	1,195,171	40,774,621	1,552,773	42,521,938	1,747,317	4.29%	357,602	29.92%	417,763	36.81%
SUM	40,579,462	38,722,150	40,774,621		42,521,938							
JULI	9,438,265	10,870,318	11,446,500	52,221,122		42,521,938						
AUG	836,756	820,318	863,799	53,084,921		42,521,938						
SEPT	14,508,407	14,673,573	15,451,347	68,536,268		42,521,938						
SUM	65,362,890	65,086,359	68,536,268		42,521,938							
OKT	1,122,802	1,156,069	1,217,347	69,753,615		42,521,938						
NOV	17,342,036	16,345,315	17,211,700	86,965,315		42,521,938						
DES	502,688	552,405	581,685	87,547,000		42,521,938						
TOT	84,330,416	83,140,148	87,547,000	87,547,000	42,521,938							

Kommentar

I juni 2021 fikk Våler inn kr 357 602,- mer enn revidert budsjett etter 1. tertial. Dvs. en + på 29,92%.

Samtidig fikk vi inn kr 417.763,- mer enn vi gjorde i juni 2020. Dvs en + på 36,81 %

Hittil i år har Våler fått inn kr 1.747.317,- mer enn revidert budsjett etter 1. tertial. Dvs. en + på 4,29 %

Våler 5. juli 2021

Reidun Vie
Økonomisjef

SKATTEINNGANGEN

MÅNED	Budsjett 2021				Inngang 2021		Avvik skatteinng./budsj.		AVVIK FRA		AVVIK FRA	
	INNGANG 2019	INNGANG 2020	JUSTERT BUDSJETT 2021	Akkumulert	Inngang 2021	Akkum. Hittil	I kr.	I %	BUDSJETT 21	I %	INNGANG 20	I %
							Hittil i år	Hittil i år	Pr. mnd		Pr. mnd.	
JAN	10,088,175	10,031,193	10,562,897	10,562,897	9,861,288	9,861,288	-701,609	-6.64%	-701,609	-6.64%	-169,905	-1.69%
FEB	958,286	882,430	929,203	11,492,101	912,072	10,773,360	-718,741	-6.25%	-17,131	-1.84%	29,642	3.36%
MARS	13,406,487	13,143,392	13,840,059	25,332,160	14,875,550	25,648,910	316,750	1.25%	1,035,491	7.48%	1,732,158	13.18%
SUM	24,452,948	24,057,015	25,332,160		25,648,910							
APRIL	921,798	825,928	869,706	26,201,866	969,924	26,618,834	416,968	1.59%	100,218	11.52%	143,996	17.43%
MAI	14,576,660	12,704,197	13,377,584	39,579,450	14,350,331	40,969,165	1,389,715	3.51%	972,747	7.27%	1,646,134	12.96%
JUNI	628,056	1,135,010	1,195,171	40,774,621	1,552,773	42,521,938	1,747,317	4.29%	357,602	29.92%	417,763	36.81%
SUM	40,579,462	38,722,150	40,774,621		42,521,938							
JULI	9,438,265	10,870,318	11,446,500	52,221,122	11,333,459	53,855,397	1,634,275	3.13%	-113,041	-0.99%	463,141	4.26%
AUG	836,756	820,318	863,799	53,084,921		53,855,397						
SEPT	14,508,407	14,673,573	15,451,347	68,536,268		53,855,397						
SUM	65,362,890	65,086,359	68,536,268		53,855,397							
OKT	1,122,802	1,156,069	1,217,347	69,753,615		53,855,397						
NOV	17,342,036	16,345,315	17,211,700	86,965,315		53,855,397						
DES	502,688	552,405	581,685	87,547,000		53,855,397						
TOT	84,330,416	83,140,148	87,547,000	87,547,000	53,855,397							

Kommentar

I juli 2021 fikk Våler inn kr 113 041,- mindre enn revidert budsjett etter 1. tertial. Dvs. en - på 0,99 %.

Samtidig fikk vi inn kr 463.996,- mer enn vi gjorde i juli 2020. Dvs en + på 4,26 %

Hittil i år har Våler fått inn kr 1.634.275,- mer enn revidert budsjett etter 1. tertial. Dvs. en + på 3,13 %

Våler 11. august 2021

Reidun Vie
Økonomisjef

SKATTEINNGANGEN

MÅNED	Budsjett 2021			Inngang 2021			Avvik skatteinng./budsj.		AVVIK FRA		AVVIK FRA	
	INNGANG 2019	INNGANG 2020	BUDSJETT 2021	Akkumulert	Inngang 2021	Akkum. Hittil	I kr.	I %	BUDSJETT 21	I %	INNGANG 20	I %
							Hittil i år	Hittil i år	Pr. mnd		Pr. mnd.	
JAN	10,088,175	10,031,193	10,226,635	10,226,635	9,861,288	9,861,288	-365,347	-3.57%	-365,347	-3.57%	-169,905	-1.68%
FEB	958,286	882,430	899,623	11,126,257	912,072	10,773,360	-352,897	-3.17%	12,449	1.38%	29,642	3.09%
MARS	13,406,487	13,143,392	13,399,470	24,525,727	14,875,550	25,648,910	1,123,183	4.58%	1,476,080	11.02%	1,732,158	12.92%
SUM	24,452,948	24,057,015	24,525,727		25,648,910							
APRIL	921,798	825,928	842,020	25,367,747	969,924	26,618,834	1,251,087	4.93%	127,904	15.19%	143,996	15.62%
MAI	14,576,660	12,704,197	12,951,718	38,319,465	14,350,331	40,969,165	2,649,700	6.91%	1,398,613	10.80%	1,646,134	11.29%
JUNI	628,056	1,135,010	1,157,124	39,476,589		40,969,165						
SUM	40,579,462	38,722,150	39,476,589		0							
JULI	9,438,265	10,870,318	11,082,109	50,558,697		40,969,165						
AUG	836,756	820,318	836,301	51,394,998		40,969,165						
SEPT	14,508,407	14,673,573	14,959,464	66,354,462		40,969,165						
SUM	65,362,890	65,086,359	66,354,462		0							
OKT	1,122,802	1,156,069	1,178,593	67,533,055		40,969,165						
NOV	17,342,036	16,345,315	16,663,777	84,196,832		40,969,165						
DES	502,688	552,405	563,168	84,760,000		40,969,165						
TOT	84,330,416	83,140,148	84,760,000	84,760,000	0							

Kommentar

I mai 2021 fikk Våler inn kr 1.398.613,- mer enn opprinnelig budsjettert. Dvs. en + på 10,8 %
Samtidig fikk vi inn kr 1.646.134,- mer enn vi gjorde i mai 2020. Dvs en + på 11,29 %
Hittil i år har Våler fått inn kr 2.649.700,- mer enn opprinnelig budsjettert. Dvs. en + på 6,91 %

Våler 3. juni 2021

Reidun Vie
Økonomisjef



KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

Tiltaksplan og oppfølging av saker Våler kommune

Utgangspunktet for oppgaver knyttet til:

- regnskapsrevisjon er bl.a. relatert til § 3 i forskrift om kontrollutvalget og revisjon og koml. § 24-9.
- forvaltningsrevisjon er bl.a. relatert til koml. § 23-3, samt plan for forvaltningsrevisjon.
- eierskapskontroll er bl.a. relatert til koml. § 23-4, samt plan for eierskapskontroll.
- kontrollutvalgets påseansvar er bl.a. relatert til koml. § 23-2.
- budsjettbehandlingen er bl.a. bl.a. relatert til forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 2. (Kontrollutvalget følger opp at kontrollutvalgets forslag følger med til kommunestyrets behandling av budsjettet.)
- kontrollutvalgets rapportering er bl.a. relatert til koml. § 23-5.

Møte	Kontrollutvalgets saker 2021
Fortløpende rapportering	<ul style="list-style-type: none"> • Samme økonomiske rapportering som formannskapet får. • Kontrollutvalgsmedlemmene skal ha tilgang til dokumenter fra alle politiske utvalg. • Kontrollutvalget har valgt å fordele følgende utvalg mellom seg (oppfølging) <ul style="list-style-type: none"> ○ Saker fra formannskapet – Geir Finstad ○ Saker fra kultur og oppvekst – Åse Pedersen ○ Saker fra næring og miljø – Hans Johan Finne ○ Saker fra helse og omsorg – Unni Langmoen ○ Regnskapssaker – Egil Olav Hansen • Geir Thomas Finstad er kontrollutvalgets representant i kommunestyret.
I hvert møte eller når kontrollutvalget bestemmer det	<ul style="list-style-type: none"> • Samtale med ordfører og kommunedirektør. • Rapporteringer fra kommunedirektøren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Økonomisk situasjon – inkludert byggeprosjekter. ○ Anmeldelser og varsling (rutiner for varsling). ○ Oppfølging av kommunestyrevedtak (hvert halvår) ○ Sykefravær. ○ Tilsynssaker. • Informasjon fra enhetene/virksomhetene/tjenestene (<i>spesifisert under hvert enkelt møte</i>). • Sekretariatets oversikt over kontrollutvalgets saker med vedtak og oppfølgingen av disse. • Rapport fra andre tilsynsorganer og kommunens svar/oppfølging.
Mandag 1.2.21	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av KS-saker, ikke oppfulgte saker (kommunedirektøren). • Oversikt tilsyn/ tilsynssaker/klager m.m 2.halvår (under referater og orienteringer) • Interimrapport regnskapsrevisjon, regnskapsår 2020 og oppfølging av årsavslutningsbrev 2019. • Bestilling av FR i tråd med plan for FR for 2021-2024 (utsatt til neste møte). • Rapport FR sykefravær (første møtet etter nyttår) (Kristoffer Myklebust Svendsen) utsatt • Næringsutvikling – en kartlegging/undersøkelse • Vurdering av bestilling av eierskapskontroll iht. plan for EK 2021-2024 (utsatt) • Vurdering av kontrollutvalgets påseansvar for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon for 2020 • Oppdragsansvarlige revisorers habilitetserklæring for Våler kommune for 2021

Konsek Øst IKS

Kontrollutvalgssekretariat for kommunene Eidskog, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Sør-Odal, Våler, Åsnes, Trysil, Åmot, Engerdal, Stor-Elvdal og Elverum



KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

Møte	Kontrollutvalgets saker 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdragsavtale for Våler kommune 2021 (godkjenning utsatt) • Statusrapport oppdragsavtale for 2020, andre halvår (31.12.20) • Engasjementsbrev • Kontrollutvalgets årsrapport for 2020 behandles og oversendes deretter kommunestyret til behandling. <p>Kontrollutvalgets rapportering til kommunestyret av resultatet av gjennomført forvaltningsrevisjon (kommunedirektørens oppfølging av eventuelle anbefalinger), skal gå fram av kontrollutvalgets årsrapport. Eventuelle omprioriteringer av prosjekter skal også framgå av årsrapporten.</p>
Mandag 15.3.21	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdragsavtale for Våler kommune 2021 (utsatt fra forrige møte) + benchmark. Revisjon Øst • Bestilling av FR i tråd med plan for FR for 2021-2024 (utsatt fra forrige møte) • Vurdering av bestilling av eierskapskontroll iht. plan for EK 2021-2024 • Oppfølging av FR i Våler Vekst AS (innen 1.3.21). Tilbakemelding fra selskapet om hvordan anbefalingene i rapporten er fulgt opp • Informasjon om Revisjon Øst IKS sin interne kvalitetssikring (ISQC1) • Eventuell oppfølging av økonomien rundt Bankbygget • Informasjon fra Teknisk • Næringsutvikling – en kartlegging/undersøkelse • Undersøkelse investeringsprosjekter, jf. KU-sak 62/20 og 13/21, bestilling Revisjon øst
Mandag 27.5.21	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet for 2020 (+revisjonsberetning) • Årsavslutningsbrev for revisjonsåret 2020 • Oppfølging av rapporten om psykososialt skolemiljø når den nye skolen er på plass, jf. KU-sak 55/19. • Orientering om Revisjon Øst sitt oppdrag/mandat knyttet til undersøkelse/forv.kontroll i SOR • Orientering fra øvrige bestillinger om undersøkelser til Revisjon Øst
Mandag 30.8.21	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering til kontrollutvalget om "Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen". • Ytterligere oppfølging av FR - Vann og avløp, jf KU-sak 54/19 og 43/20 (aug. 2021) • Oppfølging av Undersøkelse – Rapport Offentlige anskaffelser innen 1.10.21 (Innkjøpsprosjektet) (Se sak 23/21 i oppfølgingsliste) KS-040/21 • Statusrapport oppdragsavtale 1. halvår 2021 (30.6.21) • Oversikt tilsyn/ tilsynssaker/klager m.m 1.halvår (under referater og orienteringer) • Rapport FR sykefravær - utsatt sak • Rapport fra undersøkelse (Revisjon Øst IKS) - Spulsåsen • Kommunedirektøren – habilitetsvurderinger ved ulike roller i foreningsliv/komm. administrasjon • Oppfølging «Undersøkelse investeringsprosjekter», sak 23/21. Innen 01.10.21
Mandag 18.10.21	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2021 • Revisjon Øst: Risiko- og vesentlighetsvurderingen for forenklet etterlevelseskontroll. • Forslag til budsjett for kontroll- og kontrollarbeidet for 2022. • Vurdering av bestilling av FR/EK • Rapport undersøkelse – Bankbygget • Orientering om kommunens praksis med bruk og resultater av avvikssystemet Compilo. HR sjefen inviteres. • Revisjons rapport fra undersøkelse/forv.kontroll i SOR

**KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE**

Møte	Kontrollutvalgets saker 2021
Mandag 22.11.21	<ul style="list-style-type: none">• Kontrollutvalgets årsplan for 2022 vedtas og oversendes deretter til kommunestyret til orientering.•
	<ul style="list-style-type: none">•
2022	<ul style="list-style-type: none">•
	<ul style="list-style-type: none">•



KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

Møte	Saknr.	Sak	Vedtak	Sendes/ behandles	Behandlet	Oppfølging	Ferdig
1.2.21	1/21	Referater, orienteringer og diskusjoner	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering				✓
	2/21	Samtale med ordføreren	Kontrollutvalget tar samtalen med ordføreren til orientering				✓
	3/21	Samtale med kommunedirektøren	Kontrollutvalget tar samtalen med og redegjørelsene fra kommunedirektøren til orientering				✓
	4/21	Interimrapport 2020	Kontrollutvalget tar revisjonenes rapportering til orientering				✓
	5/21	Oppdragsavtale for Våler kommune 2021	Godkjenning av oppdragsavtalen med Revisjon Øst IKS for 2021 utsettes til kontrollutvalgets møte i mars				✓
	6/21	Statusrapport oppdragsavtale 2. halvår 2020	Kontrollutvalget tar statusrapport for oppdragsavtalen pr. 31.12.20 til orientering			KU-leder tar en samtale med komm.direktøren	✓
	7/21	Engasjementsbrev	Kontrollutvalget tar engasjementsbrev for Våler kommune til orientering				✓
	8/21	Bestilling av FR i tråd med plan for FR for 2021-2024	<ol style="list-style-type: none"> Kontrollutvalget avventer eventuell bestilling av nye prosjekter De timene som has til rådighet i 2021, brukes til eventuelle mindre undersøkelser 				✓
	9/21	Vurdering av bestilling av eierskapskontroll iht. plan for EK 2021-2024	Kontrollutvalget utsetter eventuell bestilling av prosjekt, jf. diskusjonen i punkt 8 ovenfor				✓
	10/21	Kontrollutvalgets årsrapport 2020	<ol style="list-style-type: none"> Kontrollutvalgets årsrapport vedtas Saken sendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak: <ul style="list-style-type: none"> Kommunestyret tar kontrollutvalgets årsrapport for 2020 til orientering 	Oversendt kommune n 2/1-21	Vedtatt KS 22.3.21 sak 021/21		✓
	11/21	Oppdragsansvarlige revisorers habilitetserklæring for Våler kommune for 2021	Kontrollutvalget tar de oppdragsansvarlige forvaltningsrevisorenes og regnskapsrevisorers egenvurdering av uavhengighet for Våler kommune for 2021 til orientering				✓
	12/21	Vurdering av kontrollutvalgets påseansvar for regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon for 2020	Kontrollutvalget slutter seg til de vurderingene som går fram av skjema for vurdering av regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon pr. 31.12.20				✓

Konsek Øst IKS

Kontrollutvalgssekretariat for kommunene Eidskog, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Sør-Odal, Våler, Åsnes, Trysil, Åmot, Engerdal, Stor-Elvdal og Elverum


KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

	13/21	Henvendelse til kontrollutvalget – Oppfølging av tidligere KU-sak 62/20	Kontrollutvalget tar Rustads redegjørelse for saken til orientering. KUs leder og sekretariatsleder tar en samtale med revisjon om eventuell oppfølging av saken		Lukket møte i medhold av § 11-5 annet ledd, jf. tredje ledd litra a)		✓
	14/21	Eventuelt					✓
							OK
15.3.21	15/21	Referater, orienteringer og diskusjoner	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering				✓
	16/21	Samtale med ordføreren	Kontrollutvalget tar samtalen med ordføreren til orientering				✓
	17/21	Samtale med kommunedirektøren Kommunes hjemmeside, oppdatering/redigering	Kontrollutvalget tar samtalen med kommunedirektøren til orientering				✓
	18/21	Informasjon fra Teknisk <ul style="list-style-type: none"> Flerbrukshuset og fyringsanlegg, henvendelse til kontrollutvalget Gatebelysning Informasjon om Spulsåsen – turområder vrs. næring (grustak og nye planer) Orientering om økonomien til den nye Bankbygget	Kontrollutvalget takker for informasjonen og tar saken til orientering.				✓
	19/21	Oppdragsavtale for Våler kommune 2021 (utsatt fra forrige møte) og Benchmarking - Revisjon Øst IKS.	1. Oppdragsavtalen med Revisjon Øst IKS for 2021 godkjennes. 2. Kontrollutvalget tar benchmarking for Revisjon Øst IKS til orientering.				✓
	20/21	Informasjon om Revisjon Øst IKS sin interne kvalitetssikring (ISQC1)	Kontrollutvalget tar Revisjon Øst IKS sin redegjørelse til orientering				✓
	21/21	Bestilling av FR i tråd med plan for FR for 2021-2024	1. Vedtaket fra 1.2.21 står fast. Vi vurderer en eventuell bestilling til høsten. 2. Sekretariatsleder tar kontakt med Åsnes og Grue for en samtale om felles undersøkelse/forvaltningsrevisjon om SOR.	Saks- utskrift sendt Rev.Øst 21.3.21			✓
	22/21	Vurdering av bestilling av eierskapskontroll iht. plan for EK 2021-2024	Bestilling av eventuell eierskapskontroll utsettes til høsten 2021 og med mulig oppstart i 2022.				✓



KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

23/21	Undersøkelse investeringsprosjekter, bestilling til Revisjon Øst IKS	<p>1. Kontrollutvalget tar rapport om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering og minner om viktigheten av og ansvaret for kommunens internkontroll med administrasjonens virksomhet.</p> <p>2. Kontrollutvalget registrerer at kommunens administrasjon i denne saken ikke har fulgt kommunens vedtatte økonomireglement. Kommunedirektøren har til enhver tid ansvar for å påse at kommunenes økonomireglement etterleves, jf. kommuneloven § 25-1.</p> <p>3. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kommunestyret tar rapporten om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering. 2. Kommunestyret ber rådmannen sørge for å forbedre rutineene for at kommunens økonomireglement etterleves. 3. Kommunestyret ber kontrollutvalget etterspørre rådmannens oppfølging av pkt. 2, innen 1.10.21 4. Kontrollutvalget har etterspurt vedtaket om gatebelysningen i Vålbekkdalen flere ganger, men noe vedtak på denne investeringen er ennå ikke forelagt kontrollutvalget. Kommunestyret tar dette til orientering. <p>Kommunestyrets vedtak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kommunestyret tar rapporten om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering. 2. Kommunestyret ber kommunedirektøren sørge for å forbedre rutineene for at kommunens økonomireglement etterleves. 3. Kommunestyret ber kontrollutvalget etterspørre rådmannens oppfølging av pkt. 2, innen 01.10.21. 4. Kontrollutvalget har etterspurt vedtak om gatebelysning i Vålbekkdalen flere ganger. Det er nå bekreftet overfor Kontrollutvalget fra administrasjonen at slikt vedtak ikke foreligger. <p><i>Kommunestyret ber om at det til neste ordinære møte presenteres et fullstendig regnskap for gatebelysning i Våler kommune for perioden 2016 - 2020 der eventuelle avvik fra budsjett framkommer. Kommunestyret ber Formannskapet gå i dialog med administrativ ledelse med sikte på å unngå lignende forhold senere.</i></p>	Saksutskr. sendt KS 19.3.21	Vedtatt KS 14.6.21 Sak 040/21	Følges opp innen 1.10.21	
24/21	Oppfølging av FR i Våler Vekst AS (innen 1.3.21) – tilbakemelding fra selskapet om hvordan anbefalinger er fulgt opp	Kontrollutvalget merker seg av tilbakemeldingene at det jobbes aktivt med anbefalingene og tar daglig leders tilbakemelding til orientering.				✓


KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

	25/21	Eventuell oppfølging av økonomien rundt Bankbygget tas under orientering fra teknisk, sak 18/21	1. Det bestilles en undersøkelse til Revisjon Øst IKS for å gjøre rede for hva slags beslutningsgrunnlag som forelå og hvilke opplysninger som ble lagt frem for kommunestyret før dette investeringsvedtaket ble fattet og hvilke endrede forutsetninger som lå til grunn for at prosjektet endte med en så stor kostnadsoverskridelse i forhold til opprinnelig estimat. 2. Undersøkelsen estimeres til 15 – 25 timer.				✓
	26/21	Eventuelt	Det bestilles en undersøkelse til Revisjon Øst om grustak-virksomheten som foregår oppe i Spulsåsen.	Saksutskr. sendt Rev. Øst 21.3.21			✓
							Rest 1
27.05.21	27/21	Referater, orienteringer og diskusjoner	Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering.				✓
	28/21	Samtale med ordføreren	Kontrollutvalget tar samtalen med ordføreren til orientering.				✓
	29/21	Samtale med kommunedirektøren Orientering om faste saker	Kontrollutvalget tar samtalen med og redegjørelsene fra kommunedirektøren til orientering.				✓
	30/21	Oppfølging av forvaltningsrevisjon Psykososialt skolemiljø, jf. KU-sak 55/19	Kontrollutvalget tar saken til orientering, men ønsker å følge opp kommunens praksis med bruk og resultater a avvikssystemet Compilo. HR sjefen inviteres på neste møte i kontrollutvalget for å gi en redegjørelse om saken.				✓
	31/21	Årsregnskap/årsberetning 2020 – Våler kommune	Kontrollutvalgets uttalelse til Våler kommunes årsregnskap og årsberetning for 2020, oversendes kommunestyret, med kopi til formannskapet.	KS	Behandlet av KS 14.06.21, sak V-034/21.		✓
	32/21	Årsavslutningsbrev 2020 – Våler kommune	Kontrollutvalget tar saken til orientering.				✓


KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

33/21	Mandat/prosjektplan for undersøkelse rundt gebyrøkningen hos SOR IKS	<ol style="list-style-type: none"> Kontrollutvalget vedtar oppstart av en undersøkelse knyttet til SOR IKS - Fastsetting av renovasjonsavgift for 2021 i kommunene Grue, Våler og Åsnes. Prosjektet har følgende mandat: Revisjon Øst IKS gjennomgår SOR IKS sine forkalkyler knyttet til gebyrfastsettelsen for årene 2019, 2020 og 2021. Ved å sammenholde gebyrfastsettelsen for disse 3 årene forventes det å finne årsaken til gebyrøkningen for 2021, som er vedtatt av representantskapet i SOR IKS. Dersom det er behov for det, vurderes også behovet for å gjennomgå selskapets etterkalkyler for årene 2019 og 2020. Prosjektet gjennomføres innenfor en ramme på inntil 50 timer, der medgått tid belastes kontrollutvalgenes oppdragsavtaler med Revisjon Øst IKS i forhold til kommunenes eierandeler i selskapet. Kontrollutvalgene blir presentert for resultatet av undersøkelse i en fellesrapport. Hvis det i løpet av gjennomgangen avdekkes andre problemstillinger som bør undersøkes nærmere, tas dette opp med kontrollutvalget. Kontrollutvalget gir sekretariatet fullmakt til å følge opp prosjektet på vegne av utvalget. Hvis det er vesentlige endringer i forhold til tidsplanen eller andre forhold, legger sekretariatsleder saken fram for kontrollutvalget. 				✓
34/21	Statusorientering - rapport forv.rev. knyttet til Sykefravær	Kontrollutvalget tar revisjons informasjon til orientering.				✓
35/21	Foreløpig orientering om bestilte undersøkelser/forv.kontroll knyttet til økonomien rundt Bankbygget og grusvirksomhet i Spulsåsen	<p>Kontrollutvalget tar revisors redegjørelser til orientering og vedtar følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> Rapport vedrørende undersøkelsen om Bankbygget ferdigstilles og tas til behandling i kontrollutvalgets møte i oktober. Rapport vedrørende undersøkelsen om virksomheten i Spulsåsen tas til behandling i kontrollutvalgets møte i august og oversendes deretter kommunestyret for behandling. I rapporten ønsker kontrollutvalget også en redegjørelse om økonomien i virksomheten og leieavtalen som ligger til grunn for anleggene og driften. 	Revisjon			✓
36/21	Evalueringsrapport av kontrollutvalgets møter første halvår 2021	Kontrollutvalget tar evalueringen til orientering.				✓
36/21	Eventuelt	Det var ingen saker under eventuelt.				✓
						OK
30.08.21	38/21	Referater, orienteringer og diskusjoner				


KONTROLLUTVALGET I VÅLER KOMMUNE

39/21	Samtale med ordføreren					
40/21	Samtale med kommunedirektøren					
41/21	FR Rapport Sykefravær					
42/21	Rapport fra undersøkelse - Spulsåsen					
43/21	Oppfølging av Undersøkelse investeringsprosjekter – KS sak 040/21					
44/21	Redegjørelse om habilitet					
45/21	Ytterligere oppfølging av FR Vann og avløp					
46/21	Gjennomgang av status for planer og andre viktige dokumenter i Våler kommune					
47/21	Rapportering til kontrollutvalget om «Forenklet etterlevelseskontroll med økonomiforvaltningen»					
48/21	Statusrapport oppdragsavtale 1. halvår 2021 (30.06.21)					
49/21	Eventuelt					

Forvaltningsrevisjoner/eierskapskontroller	Frist	Oppfølging
Sykefravær i Våler	Mars 2021	Rapporten legges frem i møte 30.08.21, sak V-41/21
Våler vekst	Våren 2020	Innen 31.3.21
Innkjøp	Høsten 2020	Innen 1.10.21
«Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune»	Mars 2021	1.10.21
Undersøkelse-Bankbygget	oktober 2021	
Undersøkelse-Grustakvirksomheten i Spulsåsen	August 2021	

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 19/00033
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	38/21

Sak V-38/21 Referater, orienteringer og diskusjoner

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 38/21

Møtebehandling:

Det ble gitt en gjensidig orientering fra kontrollutvalgsmedlemmene.

Votering:

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

KONTROLLUTVALGET TAR REFERATENE OG INFORMASJONEN TIL ORIENTERING.

Arkivsak-dok. 18/00067-44
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-39/21 SAMTALE MED ORDFØREREN

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar samtalen med ordføreren til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Kontrollutvalget inviterer ordfører May Liss Sæterdalen til en samtale hvor det kan diskuteres generelle problemstillinger i Våler kommune.

Som et fast punkt tar vi med spørsmålet om det er noe som ordfører ønsker å bringe videre til kontrollutvalget fra kommunestyret, eller om det er andre forhold som kontrollutvalget bør gjøres oppmerksom på?

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00067
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	39/21

Sak V-39/21 Samtale med ordføreren

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 39/21

Møtebehandling:

- Varslerssaken – behandlet i KS forrige uke
- Klage til statsforvalteren – Kjølberget vindkraftverk
- Byggesaken – behandles i KS i kveld
- Kommunesammenslåing
- Haslemoen – hva er realistisk å få til med bruk av området. Liten tro på rekruttskole her. Må få en avklaring – salg av dyrkingsjord, HV etc.

Votering:

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

KONTROLLUTVALGET TAR SAMTALEN MED ORDFØREREN TIL ORIENTERING.

Arkivsak-dok. 18/00046-98
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-40/21 SAMTALE MED KOMMUNEDIREKTØREN

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar samtalen med og redegjørelsene fra kommunedirektøren til orientering.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

Kontrollutvalget innkaller kommunedirektør Rune Antonsen til en samtale hvor vi kan diskutere generelle problemstillinger i Våler kommune. Kontrollutvalget ber om at kommunedirektøren orienterer om saker som han anser som relevante for kontrollutvalgets arbeid.

Det er visse faste punkter som gjennomgås i samtalen med kommunedirektøren:

- *Kontrollutvalget vil i hvert møte ha en rapportering fra kommunedirektøren om den økonomiske situasjonen i kommunen, inkludert viktige forhold i investeringsregnskapet.*
- *Eventuelle anmeldelser og varslinger siden forrige møte.*
- *Registrerte åpnede tilsynssaker (ikke ordinære varslede tilsyn) siden forrige møte (enhet, sak/tema (ikke navn)).*
- *Oppfølging av KS-saker.*
- *Sykefraværet i kommunen.*

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00046
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	40/21

Sak V-40/21 Samtale med kommunedirektøren

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 40/21

Møtebehandling

Økonomi: rimelig kontroll på driften. Merforbruk på bl.a. skole, men mindreforbruk på enkelte andre områder. Noe usikkerhet rundt covid-regnskapet. Ingenting tilsier at vi skal ende opp med et merforbruk av betydning i år, så forventer å styre mot balanse. Neste tertialrapport 1. september.

Anmeldelser/varslinger: Innmeldelse i skolesammenheng – politiet følger opp saken.

Tilsynssaker: ikke kjent med noe

Oppfølging av KS-saker: noe etterslep på teknisk (mange saker) – liste sendes utvalgssekretær

Sykefravær: langtidsfraværet har gått ned betraktelig. Ellers har covid trolig slått ut med nedgang i korttidsfravær (mindre virus-sykdom)

Votering

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak

**KONTROLLUTVALGET TAR SAMTALEN MED OG REDEGJØRELSENE FRA
KOMMUNEDIREKTØREN TIL ORIENTERING.**

Arkivsak-dok. 20/00004-9
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023 30.08.2021

SAK V-41/21 RAPPORT FR SYKEFRAVÆR

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget tar forvaltningsrevisjonsrapporten om **Sykefravær** til orientering.
2. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - a. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten om **Sykefravær** til orientering.
 - b. Kommunestyret ber administrasjonen følge opp rapportens anbefalinger.
 - c. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra administrasjonen om hvordan anbefalingene er fulgt opp, innen 31.3.22.

Vedlegg:

1. Rapport forvaltningsrevisjon – Sykefravær, ettersendes

Saksframstilling:

I kontrollutvalgets møte den 06.05.20, jf. sak 24/20, bestilte kontrollutvalget oppstart av en forvaltningsrevisjon knyttet til Sykefraværet i Våler. Prosjektet har 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 sykefraværet i utvalgte enheter?

Rapporten er pr. dags dato ikke mottatt (Revisjon har ikke fått kommunedirektørens uttalelse innen fristen) og denne må derfor ettersendes.

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
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 folkevalgtes 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-oppfølgning 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.

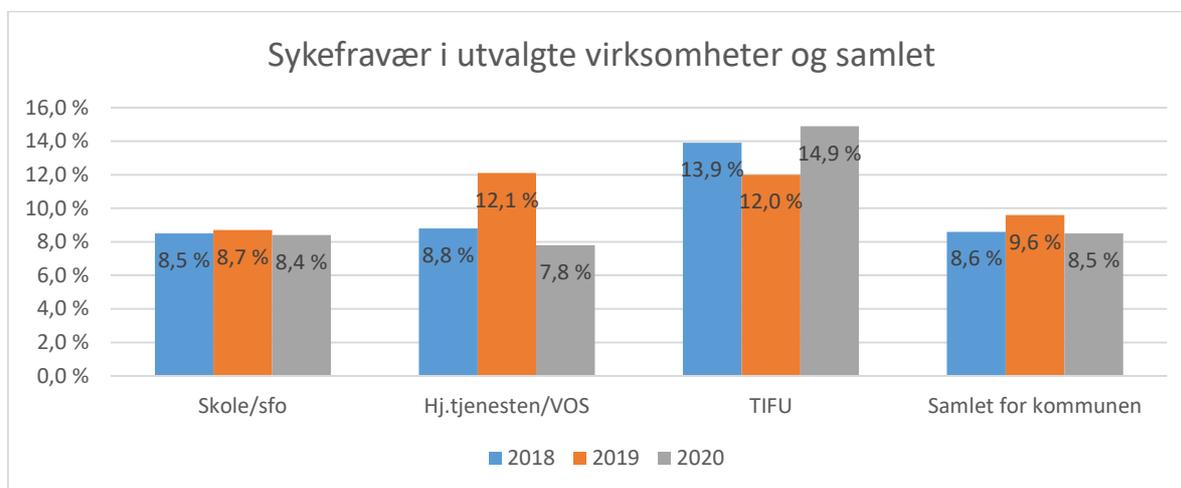
Intervju er gjennomført med kommunens personalsjef, hovedverneombud, verneombud i utvalgte virksomhetsområder samt lederne og enkelte avdelingsledere i de utvalgte virksomhetsområdene.

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.

	Kriterie 1	Våler kommune må ha mål for HMS-arbeidet.
	Kriterie 2	Våler kommune må ha mål for arbeidet med forebygging av sykefravær.
	Kriterie 3	Våler kommune må ha et system for registrering av personskader og sykdom som følge av arbeidsrelaterte hendelser. <ul style="list-style-type: none"> • Systemet må ivareta kravene som stilles til registrering av opplysninger: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
	Kriterie 4	Våler kommune må ha et register over eksponerte arbeidstakere.
	Kriterie 5	Våler kommune må ha en sykefraværsoversikt. <ul style="list-style-type: none"> • Oversikten må kunne skille fravær som følge av barns sykdom fra resten av innmeldt sykefravær. • Oversikten må også tilfredsstille øvrige krav til hva som skal registreres: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. • Oversikten bør være ført kvartalsvis. • Oversikten bør føres for året.

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 uferhet

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			
Innføring av digitale sykemeldinger	Stiller større krav til aktivitet hos den sykemeldte		

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.¹ 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 egenklæring 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.

¹ 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. Årsoversikten 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 oversikt²:

Sykefravær							
	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 at³:

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

TIFU rapporterer på at⁴:

² S. 45

³ S. 24

⁴ 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 sykefrusjoner 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 på⁵:

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			Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ant. Ansatte	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Virksomhetsområdet										
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
Totalt pr. 31.10.20	497	104779	383,3	0,7	311,9	0,5	4218,2	7,3	4936,9	8,5

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.

⁵ S. 26 og 27

År 2019			Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ant. Ansatte	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Virksomhetsområdet										
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
Totalt	512	129505	688,7	1	430,3	0,6	5674,6	8	6790,6	9,6

År 2018			Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk		Dagsverk	
	Ant. Ansatte	Arb.dager	1-8 dager		1-16 dager		Utvoer 16 dager		Totalt fravær	
	Ant.	Ant.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.	Ant.	Pros.
Virksomhetsområdet										
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
Totalt	544	139534	879,5	1,2	513,7	0,7	5058,4	6,7	6477,6	8,6

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 gjennomsnittsfraavær. Målet ligger lavere enn gjennomsnittet for kommunen totalt. I mål- og handlingsplan for HMS-arbeid og IA-arbeid, 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 arbeidsrelaterte 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 tilfredsstillе 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.

	Kriterie 6	Våler kommune må ha verneombud i alle undervirksomheter/enheter i kommunens organisasjon.
	Kriterie 7	Våler kommune må ha et hovedverneombud, som er valgt etter gjeldende føringer.
	Kriterie 8	Våler kommune må ha et AMU. <ul style="list-style-type: none"> • AMU må kunne dokumentere at de har: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
	Kriterie 9	Våler kommune må ha et system som sikrer at ansatte: <ul style="list-style-type: none"> • Får en oppfølgingsplan innen 4 uker fra sykmelding. • Innkalles til dialogmøte innen 7 uker fra sykmelding.
	Kriterie 10	Våler kommune bør gjennomføre opplæring med verneombud årlig.
	Kriterie 11	Våler kommune bør gjennomføre opplæring av ledere/personalansvarlige jevnlig.
	Kriterie 12	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.⁶ Dette forutsetter at verneombudet har

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

avsatt tid til arbeidet og at virksomhetsområdets 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 normaltstand 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 rapporter. 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 etterleves 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.

	Kriterie 13	Sykefraværstatistikken må benyttes ute i den enkelte virksomhet.
	Kriterie 14	Den enkelte virksomhet må ha et verneombud.
	Kriterie 15	Verneombudet skal være aktivt med i planleggingen og gjennomføringen av tiltak som gjelder arbeidsmiljøet, inkludert tiltak som gjelder forebygging av sykefravær.
	Kriterie 16	Enheterne må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av sykefravær.
	Kriterie 17	Enheterne må være kjent med og benytte kommunens system for registrering av personskader og sykefravær som følge av arbeidsrelaterte hendelser.
	Kriterie 18	Enheterne bør være kjent med kommunens mål for reduksjon av sykefravær og HMS.
	Kriterie 19	Verneombudene i enhetene må ha vært med på opplæring i forbindelse med HMS-arbeid og forebygging av sykefravær.
	Kriterie 20	Verneombudene skal ha vært med virksomhetsleder på vernerunde en gang i året i forbindelse med intern revisjon på HMS-området.
	Kriterie 21	Virksomhetene må kunne dokumentere møter mellom virksomhetsleder og verneombud.
	Kriterie 22	Verneombud skal ha lesetilgang til HMS-avvik i Compilo.
	Kriterie 23	Verneombudet skal ha tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv.
	Kriterie 24	HMS skal ha vært tema på personalmøter.
	Kriterie 25	Virksomhetslederne må: <ul style="list-style-type: none"> • 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.
	Kriterie 26	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 lang 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 attføring.
- **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 avdelingslederne. 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 sykefraværmålet, 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 systematisert 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 systematisert 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 systematisert 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 systematiserte 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.

Det kan tilsi 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 jevnlig 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 kommunen. 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 sykefraværstrutinene, 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 lover 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 kvartaloversikt 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 yrkeshygieniske undersøkelser 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 sykefraværarbeidet. 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 yrkeshygieniske undersøkelser 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).

Utleddning 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. Virksomhetslederene 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.

NAVs 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"/>	Nullstill skjemaet før du lukker det
Oppfølgingsplan ved sykmelding	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>	
<i>Trenger du mer plass, bruk "Utfyllende opplysninger" på siste side.</i>	
Nøkkelopplysninger	
<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>	
Opplysninger om virksomheten	
Virksomhetens navn: *	
Bedriftsnr: *	
Nærmeste leder – Fornavn / Etternavn: *	
Telefon nærmeste leder: *	
Annen kontaktperson – Fornavn / Etternavn: *	
Telefon kontaktperson: *	
Virksomheten er IA-virksomhet <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	
Virksomheten har bedriftshelsetjeneste <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	
Opplysninger om arbeidstakeren	
Arbeidstaker – Fornavn / Etternavn: *	
Fødselsnummer: *	
Telefon:	
Stilling / avdeling:	
Ordinære arbeidsoppgaver:	
Opplysninger om sykefraværet	
Første fraværsdag:	
Sykmeldingsdato:	
Sykmeldingsprosent ved sykmeldingsdato:	

Nullstill skjemaet før du lukker det

<p>Tiltak</p> <p>Under Tiltak beskrives hvilke oppgaver som kan utføres/ikke utføres, og hvilke konkrete tiltak som avtales for at arbeidstaker skal være i eller komme tilbake i arbeid. Informasjon på sykmeldingsblanketten kan gi viktige opplysninger til vurderingen av tilrettelegging eller andre tiltak. Tiltak skal avtales for en angitt periode, og vurderes ved slutten av eller underveis i perioden. Hvis vurderingen viser at det er behov for nye tiltak, oppdateres oppfølgingsplanen ved å fylle ut tiltak for en ny tiltaksperiode.</p>				
<p>Ordinære arbeidsoppgaver som kan / ikke kan utføres</p>				
<p>Beskrivelse av tiltak</p>				
<p>Mål med tiltaket</p>				
<p>Tiltaket gjennomføres i perioden</p>				
<p>Sykmeldingsprosent i perioden</p>				
<p>Behov for bistand fra NAV</p> <table> <tr> <td><input type="checkbox"/> Råd og veiledning</td> <td><input type="checkbox"/> Arbeidsrettede tiltak og virkemidler</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Dialogmøte i regi av NAV</td> <td><input type="checkbox"/> Hjelpemidler</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Råd og veiledning	<input type="checkbox"/> Arbeidsrettede tiltak og virkemidler	<input type="checkbox"/> Dialogmøte i regi av NAV	<input type="checkbox"/> Hjelpemidler
<input type="checkbox"/> Råd og veiledning	<input type="checkbox"/> Arbeidsrettede tiltak og virkemidler			
<input type="checkbox"/> Dialogmøte i regi av NAV	<input type="checkbox"/> Hjelpemidler			
<p>Behov for bistand fra andre</p> <table> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bedriftshelsetjenesten</td> <td><input type="checkbox"/> Andre (spesifiser i fritekstfelt under)</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Bedriftshelsetjenesten	<input type="checkbox"/> Andre (spesifiser i fritekstfelt under)		
<input type="checkbox"/> Bedriftshelsetjenesten	<input type="checkbox"/> Andre (spesifiser i fritekstfelt under)			
<p>Behov for avklaring med lege/sykmelder</p>				
<p>Tilrettelagt arbeid ikke mulig</p>				

Nullstill skjemaet før du lukker det

Vurdering – effekt av tiltak	
<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"> ▪ Dokumentet lagres på plasseringen du velger ▪ Data i skjemaet på side 1 beholdes, de andre sidene nullstilles ▪ "Utfyllingsdato" på side 1 fylles ut med dagens dato
Framdrift	
<p>Oppfølgingssamtaler, dialogmøter og andre opplysninger om framdriften</p>	
Underskrift	
	Dato for underskrift:
_____	_____
Arbeidstaker	Arbeidsgiver
<input type="checkbox"/> Signert papirkopi foreligger på arbeidsplassen	

Nullstill skjemaet før du lukker det

Utfyllende opplysninger:

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 20/00004
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	41/21

Sak V-41/21 Rapport FR Sykefravær

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 41/21

Møtebehandling:

Forvaltningsrevisor gikk gjennom rapportens hovedfunn og anbefalinger.

Kontrollutvalget takker for en god og tydelig rapport.

Votering:

Det ble lagt frem forslag til endring av vedtaket ved at saken tas «til etterretning» fra både KUs og KS side – ikke orientering. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak.

- 1. KONTROLLUTVALGET TAR FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN OM SYKEFRAVÆR TIL ETTERRETNING.**
- 2. SAKEN OVERSENDES KOMMUNESTYRET MED FØLGENDE FORSLAG TIL VEDTAK:**
 - A. KOMMUNESTYRET TAR FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN OM SYKEFRAVÆR TIL ETTERRETNING.**
 - B. KOMMUNESTYRET BER ADMINISTRASJONEN FØLGE OPP RAPPORTENS ANBEFALINGER.**
 - c. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra administrasjonen om hvordan anbefalingene er fulgt opp, innen 31.3.22.

Arkivsak-dok. 21/00123-2
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023 30.08.2021

SAK V-42/21 RAPPORT FRA UNDERSØKELSE - SPULSÅSEN

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Kontrollutvalget tar forvaltningsundersøkelsen om **Virksomheten i Spulsåsen** til orientering.
2. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 - a. Kommunestyret tar forvaltningsundersøkelsen om **Virksomheten i Spulsåsen** til orientering.
 - b. Kommunestyret ber administrasjonen følge opp den nye avtalen.
 - c. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra administrasjonen om hvordan saken er fulgt opp, innen 1.6.22.

Vedlegg:

1. Våler kommune – Notat masseuttak Spulsåsen

Saksframstilling:

Kontrollutvalget fattet i møte 15.03.21, jf. sak V-26/21, vedtak om å bestille en undersøkelse (forvaltningskontroll) av grustak-virksomheten i Spulsåsen:

Forvaltningskontroll om Spulsåsen:

Et rekreasjonsområde i Våler som kommunen eier. Her ligger det et grustak som benyttes i undervisningsøyemed for videregående skole. Det er anvist et konkret område, men virksomheten har gått utover det opprinnelige fastsatte området. Virksomheten pågår ennå for fullt.

Kontrollutvalget stilte spørsmål om hvem som eventuelt har sagt ja/gitt tillatelse til at dette området er blitt utvidet og om det er gjort noen beslutning for når denne virksomheten skal opphøre. Kontrollutvalget ønsket også en redegjørelse om økonomien i virksomheten og leieavtalene som ligger til grunn for anleggene og driften.

Undersøkelsen er nå klar, se vedlegg 1.

Oppsummering

Ut i fra undersøkelsen oppsummerer revisor status på drift av steinbrudd i Spulsåsen med følgende punkter:

- *Området som er benyttet til masseuttak har ikke vært i overensstemmelse med vedtatt reguleringsplan på mange år. Vi har bedt om å få oversendt eventuelle saker som gjelder dispensasjon fra vedtatt reguleringsplan. Vi har ikke fått oversendt noen slike saker og vi forstår det da slik at det ikke har vært søkt om dispensasjon fra vedtatt reguleringsplan for masseuttaket, på noe tidspunkt.*
- *Kommunen som grunneier inngikk i 2010 leieavtale for masseuttak med fylkeskommunen for et større område enn vedtatt reguleringsplan tilsier. Det foreligger etter hva vi har fått opplyst ingen utredning eller politisk behandling av leieavtalen som er signert av ordfører, på vegne av kommunen. Etter vår vurdering er det denne avtalen som ligger til grunn utvidelsen av masseuttaket.*
- *Leieavtalen med kommunen for det gamle masseuttaket gikk ut 01.01.2020. Denne datoen sammenfaller med den perioden Fylkeskommunen hadde driftskonsesjon for masseuttak i området. Solør vgs er i leieavtalen gitt «rimelig tid» til å rydde området utover avtalt leieperiode. Det er vår vurdering at fylkeskommunen hverken har gyldig leieavtale eller konsesjon for videre drift i området lenger. Tillatt aktivitet i området vil derfor være begrenset til opprydding og flytting av virksomheten til nytt område nordøst i Spulsåsen, inkludert opprettelse av midlertidig driftsveg mellom gammelt og nytt masseuttak. Hva som er «rimelig tid» for opprydding i området er et definisjonsspørsmål.*
- *Vi har fått opplyst at det er igjen en del sprengt fjell i det gamle steinbruddet som Solør vdg. skole vil bearbeide før de flytter knuseverk og annet utstyr. Det er anslått at skolen vil ha ferdigstilt flyttingen fra det gamle steinbruddet i 2023 og at istandsetting av området blir ferdigstilt kort tid etter dette.*
- *Kommunen avventer en plan fra Solør vgs. for flytting og istandsetting av det gamle steinbruddet*
- *Fram til 1.1.20 var den økonomiske fordelene ved å leie ut grunn til Solør vgs at kommunen fikk kjøpt produkter til redusert pris. Leieavtalen for det nye området for masseuttak fra 1.1.20 er basert på en fast pris pr. uttatt m3 fastmasse. Fastprisen indeksreguleres hvert 3 år. Det må antas at denne avtalen vil bli betraktelig mer økonomisk gunstig for Våler kommune enn den gamle avtalen. Ettersom driften i det nye uttaket ikke har startet opp ennå har kommunen foreløpig ikke hatt leieinntekter etter denne avtalen.*

Ut fra sekretariatets bedømming gir undersøkelsen svar på de problemstillingene som er gitt, og notatet/rapporten er i henhold til bestillingen.

Utkast til notat ble tilsendt kommunedirektøren for uttalelse før sommeren, uten at revisor fikk noe svar på dette. Revisor purret den 9. august, men har enda ikke fått noen tilbakemelding. Saken legges derfor frem uten kommunedirektørens uttalelse. Vi har bedt kommunedirektøren være til stede under behandlingen av saken.

Notat – Masseuttaket i Spulsåsen, Våler kommune

Solør videregående skole har drevet med masseuttak i Spulsåsen siden 1980 tallet og da i mange år før kommunen tok over eiendommen fra Forsvaret i 2005. I det følgende presenteres en del sentrale hendelser som har hatt betydning for masseuttaket i Spulsåsen:

18.04.2006 ble det inngått leieavtale mellom Våler kommune og Solør vgs. Denne avtalen er ikke å finne hverken i Våler kommune eller hos Innlandet fylkeskommune.

16.01.2008 ble gjeldene reguleringsplan for Haslemoen Ytre leir vedtatt av kommunestyret. Fra planen ser vi at det er lagt følgende vilkår til grunn for masseuttaket i Spulsåsen:

- Området skal brukes til undervisning i steinbruddvirksomhet
- Steinbruddet skal drives iht. godkjent plan
- Virksomheten skal avsluttes innen 01.01.2010
- Utvidelse av steinbruddet skal skje på en mest mulig skånsom måte
- Etter avvikling skal bruker forestå rehabilitering av området

Vi stiller spørsmål ved om bestemmelsene i reguleringsplanen åpner for utvidelse av arealet, så lenge dette skjer på mest mulig skånsom måte? Eller er dette en henvisning til utvidelser innen det området som er avmerket i kartet? Iht. plan- og bygningslovens § 12-4 skal det ikke gjennomføres tiltak som er i strid med vedtatt reguleringsplans arealformål og bestemmelser.

Det vanlige ville nok være at grensene for den enkelte aktivitet i planområdet er begrenset til grensene i plankartet, og at eventuelle utvidelser skjer etter søknad om dispensasjon, og at det opprettes en sak som fortrinnsvis behandles i kommunestyret. Alternativt at det utarbeides ny reguleringsplan.

Vi har ikke fått fremlagt noen saker som gjelder dispensasjon fra reguleringsplanen for masseuttaket i Spulsåsen.

24.03.2010 ble det inngått ny leieavtale mellom Våler kommune og Hedmark fylkeskommune. Fra avtalen ser vi at:

- Avtalen innebærer utleie av et område på 55 da
- Det er vedlagt kartutsnitt som viser eksisterende steinbrudd og planlagt utvidelse.
- Det er presisert at uttak av steinmasser er begrenset til oppmerket kart
- Ved opphør av leieforholdet gis skolen rimelig tid til å rydde området
- Avtalen gjelder frem til 01.01.2020 og er underskrevet av ordfører på vegne av kommunen

Kartutsnittet som viser eksisterende steinbrudd samsvarer med vedtatt reguleringsplan. Vi anslår at arealet for masseuttaket med denne leieavtalen ble omtrent doblet.

Ser en på flyfoto over området fra de tider denne avtalen ble inngått ser det imidlertid ut som at masseuttaket allerede hadde gått ut over de grensene som var fastsatt i reguleringsplanen, og at en god del av utvidelsen allerede var igangsatt da leieavtalen ble inngått. Vi tar forbehold om feil tidsangivelse på flyfoto over området.

19.07.2013 varslet Våler kommune offentlig om oppstart av reguleringsarbeid for Haslemoen. Arbeidet ble etter hva vi har fått opplyst forsinket av ulike årsaker. Den viktigste årsaken var at en tilbakemelding fra Riksantikvaren om automatisk fredete kulturminner og verneverdige kulturminner/krigsminner i planområdet. I tilbakemeldingen fra Riksantikvaren er det anbefalt at kommunen, i samråd med Fylkeskommunen, ser mer helhetlig på kulturminnebestanden og i det videre planarbeidet regulerer viktige kulturminneområder til hensynssoner c og d med bestemmelser som sikrer vern. Etter dette er ikke områderegulering for Haslemoen ferdigstilt.

Forsinkelsen førte til at man bestemte seg for heller å prioritere delplaner i deler av planområdet hvor det ikke var registrert kulturminner, og som det var behov for å få regulert. Det er vedtatt 3 delplaner i området, hvorav detaljregulering av nytt steinbrudd er en av sakene som er behandlet og vedtatt i kommunestyre.

26. og 28.01.2015 ble uttalelse til ny søknad om driftskonsesjon behandlet i kommunen. Kommunen har avgitt en uttalelse til søknaden om driftskonsesjon i 2015. Denne er behandlet i utvalg for næring og miljø 28.01.2015 (sak 007/15) og i utvalg for kultur og oppvekst 26.01.2015 (sak 003/15). Konsesjonen innebar, ifølge saksutredningen, forlenget drift til 2022. Vi ser imidlertid av behandling av ny leieavtale fra 2019 at Fylkeskommunen selv opereres med konsesjon frem til 01.01.2020.

I vedtakene i utvalg for næring og miljø og utvalg for kultur og oppvekst er det presisert at kommunen sterkt motsetter seg at driften tillates å gå utover formåls grensen i reguleringsplanen. Det ble videre forutsatt at driften avsluttes så snart et nytt område for masseuttak er klarlagt og klart for etablering. Kartskissen som er vedlagt sakene i de to utvalgene ser ikke ut til å være vedtatt reguleringsplan, men sannsynligvis et utkast fra den reguleringsplanen som var under arbeid på dette tidspunktet. Både gammelt og nytt masseuttak er inntegnet, og grensene i det gamle uttaket samsvarer med grensene fastsatt i leieavtalen fra 2010.

Fylkesmannen har i sin uttalelse til driftskonsesjonen kommentert at området ikke stemmer med vedtatt reguleringsplan, og har derfor forholdt seg til kartskisse datert 15.08.2013 som de har fått opplyst at beskriver seg fra arbeidet med ny reguleringsplan. Fylkesmannen har i sin uttalelse presisert at det er ønskelig at reguleringsplanen kan ferdigstilles innen rimelig tid slik at området er riktig regulert.

19.03.2018 ble det vedtatt detaljregulering av nytt område for masseuttak. I 2017 ble det utarbeidet en plan for detaljregulering av nytt område for masseuttak Nordøst i Spulsåsen. Detaljreguleringsplanen ble endelig vedtatt i kommunestyret 19.03.2018, sak 022/18.

I planen er det regulert inn en midlertidig driftsveg som skal benyttes i perioden med samdrift mellom gammelt og nytt masseuttak i Spulsåsen. Så fort det ikke lenger er bruk for vegen skal den fjernes og området skal tilbakeføres til opprinnelig terreng.

17.06.2019 sak 041/19 behandler og vedtar kommunestyret leieavtale for «Nye Spulsåsen steinbrudd». I tillegg til utkast til leieavtale er saken vedlagt reguleringsplan for nytt uttaksområde for Spulsåsen pukkverk og tegning av «Nytt Spulsåsen pukkverk» utferdiget av Rambøll, og det er dette området som er omfattet av leieavtalen. Det fremgår at Solør vdg. skole er i fred med å utarbeide konsesjonssøknad for området, og at leieavtale må på plass i denne forbindelse. Saken inneholder også opplysninger av betydning for det gamle steinbruddet.

Det blir i saksutredningen opplyst at flytting fra det gamle til det nye steinbruddet er planlagt påbegynt i 2019/2020, og at det i den forbindelse er regulert inn en midlertidig driftsveg fra AT vegen til Åslyvegen. Dette er også omtalt i leieavtalen hvor det også presiseres at vegen skal fjernes og tilbakeføres til opprinnelig terreng etter flyttingen. Det fremgår videre av vedlegg til saken at driftskonsesjon for det gamle steinbruddet datert 14.04.2015, har varighet frem til 01.01.2020.

20.12.2019 tildeles Solør vgs driftskonsesjon for «Nye Spulsåsen steinbrudd» Fra konsesjonsvedtaket fremgår det at konsesjonsområdet har et areal på ca. 51 dekar og fremgår av kartutsnitt fra nordøstlig del av Spulsåsen. Området knyttes videre til reguleringsplan for «Nye Spulsåsen pukkverk»

15.03.2021 har kommunen vært i kontakt med Solør vgs. i for å få status på oppryddingsarbeidet i det gamle steinbruddet. Av denne dialogen fremgår det at:

- Skolen er i ferd med å etablere riggeplass for knuseverk i nye Spulsåsen steinbrudd
- Det er igjen en del sprengt fjell i det gamle steinbruddet som skolen vil bearbeide før de flytter.
- En er i ferd med å kjøre inn fyllmasser som skal brukes til istandsetting i det gamle steinbruddet
- Kommunen er lovt å få en plan for flytting og istandsetting av det gamle steinbruddet
- Det er anslått at flyttingen er ferdigstilt innen 2 år og at istandsetting av området er ferdigstilt kort tid etter flytting

Dette oppfatter vi som at det ikke lenger blir tatt ut ny masse fra steinbruddet og at driften nå baserer seg på bearbeiding av steinmasser som skolen har lagret.

Leieavtale og økonomi

I leieavtalen for det gamle steinbruddet finnes det ingen bestemmelser om betaling for leie av området. Den økonomiske fordel som Våler kommune fikk gjennom denne avtalen var begrenset til at kommunen fikk kjøpt grus, pukk, bæremasser etc. til en rabattert pris. Rabatten var på kr. 10 pr. kubikk eller kr. 6 pr tonn og var da gjeldene så lenge avtalen varte. Det vil si fra 2012 til utgangen av 2019. Ellers var Våler vgs. forpliktet til å ha et lager med fin-grus som kommunen skulle ha tilgang til, og kommunen hadde mulighet til å deponere rene fyllmasser på det bortleide området. Dette ligger det selvsagt en viss verdi i for kommunen.

Ut fra hva vi kan se av regnskapsbilag for kjøp fra fylkeskommunen har kommunen også fått rabatt på kjøp etter 1.1.20. Dersom vi beregner en snittpris på 50 kroner pr. tonn på de kjøp som kommunen har gjort vil den økonomiske fordel pr. år kunne oppstilles slik:

År	Kjøp fra Våler vgs.	Beregnet rabatt
2018	277 005	33 241
2019	190 452	22 854
2020	274 144	32 897
2021 (tom. 1.6)	75 703	9 084

I leieavtalen for det nye området for masseuttak er det avtalt en leiepris for hver kubikk som tas ut. Denne var på kr. 7 pr. uttatt faste m³ da avtalen ble inngått fra 1.1.20, og prisen skal justeres med utgangspunkt i konsumprisindeksen hvert 3 år. Muligheten for deponering av fyllmasser er

videreført, mens vi ikke kan se at Solør vgs lenger er forpliktet til å opprettholde et visst lager til disposisjon for kommunen.

I saksutredningen til ny avtale er årlig uttak antydnet å være på ca. 15 000m³ som er det som skolen hadde som uttak i det gamle steinbruddet. Årlig leie blir da på ca. 100 000 kr. i året. Ettersom det foreløpig ikke er tatt ut noe masse fra det nye steinbruddet vil kommunen heller ikke ha fått betalt noe i leie for dette området ennå.

Oppsummering:

Status på drift av steinbrudd i Spulsåsen kan etter dette oppsummeres som følger:

- Området som er benyttet til masseuttak har ikke vært i overensstemmelse med vedtatt reguleringsplan på mange år. Vi har bedt om å få oversendt eventuelle saker som gjelder dispensasjon fra vedtatt reguleringsplan. Vi har ikke fått oversendt noen slike saker og vi forstår det da slik at det ikke har vært søkt om dispensasjon fra vedtatt reguleringsplan for masseuttaket, på noe tidspunkt.
- Kommunen som grunneier inngikk i 2010 leieavtale for masseuttak med fylkeskommunen for et større område enn vedtatt reguleringsplan tilsier. Det foreligger etter hva vi har fått opplyst ingen utredning eller politisk behandling av leieavtalen som er signert av ordfører, på vegne av kommunen. Etter vår vurdering er det denne avtalen som ligger til grunn utvidelsen av masseuttaket.
- Leieavtalen med kommunen for det gamle masseuttaket gikk ut 01.01.2020. Denne datoen sammenfaller med den perioden Fylkeskommunen hadde driftskonsesjon for masseuttak i området. Solør vgs er i leieavtalen gitt «rimelig tid» til å rydde området utover avtalt leieperiode. Det er vår vurdering at fylkeskommunen hverken har gyldig leieavtale eller konsesjon for videre drift i området lenger. Tillatt aktivitet i området vil derfor være begrenset til opprydding og flytting av virksomheten til nytt område nordøst i Spulsåsen, inkludert opprettelse av midlertidig driftsveg mellom gammelt og nytt masseuttak. Hva som er «rimelig tid» for opprydding i området er et definisjonsspørsmål.
- Vi har fått opplyst at det er igjen en del sprengt fjell i det gamle steinbruddet som Solør vdg. skole vil bearbeide før de flytter knuseverk og annet utstyr. Det er anslått at skolen vil ha ferdigstilt flyttingen fra det gamle steinbruddet i 2023 og at istandsetting av området blir ferdigstilt kort tid etter dette.
- Kommunen avventer en plan fra Solør vgs. for flytting og istandsetting av det gamle steinbruddet
- Fram til 1.1.20 var den økonomiske fordelingen ved å leie ut grunn til Solør vgs at kommunen fikk kjøpt produkter til redusert pris. Leieavtalen for det nye området for masseuttak fra 1.1.20 er basert på en fast pris pr. uttatt m³ fastmasse. Fastprisen indeksreguleres hvert 3 år. Det må antas at denne avtalen vil bli betraktelig mer økonomisk gunstig for Våler kommune enn den gamle avtalen. Ettersom driften i det nye uttaket ikke har startet opp ennå har kommunen foreløpig ikke hatt leieinntekter etter denne avtalen.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 21/00123
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	42/21

Sak V-42/21 Rapport fra undersøkelse - Spulsåsen

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 42/21

Møtebehandling

Revisjon Øst foretok en gjennomgang av det de har funnet i saken. Allmenn diskusjon av saken. Kontrollutvalget bemerker at denne saken også belyser at noe av problemet med at man ikke klarer å følge opp forvaltningssaker på riktig måte. Kontrollutvalget synes det er alvorlig at slik ulovlig drift har foregått i så mange år.

Kommunedirektøren mener noe av det kan forsvares med informasjonsstrømmen som administrasjonen skal forholde seg til og at kommunen ikke har kapasitet til å følge opp alle oppgaver på en tilfredsstillende måte.

Kontrollutvalget er tydelig på at det må skje en endring i kommunen slik at vi ikke

Votering

Det ble lagt frem forslag til endret vedtak.

Administrasjonen bør ikke bare følge opp den nye avtalen, men må også sørge for at den gamle virksomheten avsluttes på riktig måte.

Kontrollutvalget bemerker at rutineene ved avtaleinngåelser må forbedres.

Kommunedirektøren bemerker at det må ryddes opp og at man må skaffe en oversikt over alle kommunale avtaler.

Kommunestyret bes om å ta undersøkelsen til etterretning (ikke til orientering).

Vedtaket var enstemmig.

Vedtak

- 1. KONTROLLUTVALGET TAR FORVALTNINGSUNDERSØKELSEN OM VIRKSOMHETEN I SPULSÅSEN TIL ORIENTERING.**
- 2. SAKEN OVERSENDES KOMMUNESTYRET MED FØLGENDE FORSLAG TIL VEDTAK:**
 - A. KOMMUNESTYRET TAR FORVALTNINGSUNDERSØKELSEN OM VIRKSOMHETEN I SPULSÅSEN TIL ETTERRETNING.**

- B. KOMMUNESTYRET BER ADMINISTRASJONEN FØLGE OPP AVVIKLINGEN AV DEN GAMLE VIRKSOMHETEN OG TIDLIGERE AVTALE OG DEN NYE AVTALEN.**
- C. KOMMUNESTYRET BER ADMINISTRASJONEN FORBEDRE RUTINENE PÅ HVORDAN SLIKE AVTALER INNGÅS OG AT DELEGERINGSREGLEMENT TYDELIGGJØRES OG FØLGES.**
- d. Kontrollutvalget innhenter tilbakemelding fra administrasjonen om hvordan saken er fulgt opp, innen 1.6.22.

Arkivsak-dok. 18/00153-59
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-43/21 OPPFØLGING AV UNDERSØKELSE INVESTERINGSPROSJEKTER - KS SAK 040/21

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens uttalelse om oppfølgingen av saken til orientering.

Vedlegg:

1. Ingen

Saksframstilling:

Kontrollutvalget behandlet den 23.11.20 sak 62/20, en henvendelse til kontrollutvalget fra Pensjonistpartiet v/ Gunn Marit Lindmoen vedrørende «belysning Lundebyhagan». Kontrollutvalget ba i første omgang om en kort orientering fra kommunedirektøren om saken:

Møtebehandling den 23.11.20

Kommunedirektøren opplyste at han ikke hadde fått undersøkt saken nærmere. Det er krav fra strømlleverandøren om at alle anlegg må få sitt eget skap med egen måler, samt at en del ulovlige lamper (investeringskostnad) måtte skiftes ut. Dette er kostbare tiltak. Kommunedirektøren mener at kostnadene for belysning Lundebyhagan er relatert til tidligere (gamle) vedtak, at disse ikke er kommet med i budsjettet for prosjektet, og at saken derfor fremstår som misvisende.

Votering 23.11.20

Dersom disse opplysningene stemmer og dette blir opplyst til kommunestyret, så trenger ikke kontrollutvalget følge opp denne saken videre. Enighet om at kommunedirektøren gir en skriftlig redegjørelse til KS med kopi til KU. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak 23.11.20

Kommunedirektøren redegjør for saken til kommunestyret med kopi til KU. KU tar deretter en ny vurdering av behovet for å følge opp saken videre.

Kontrollutvalget ønsket en oppfølging av saken i sitt neste møte, februar 2021, da de ikke hadde mottatt noen skriftlig tilbakemelding i saken slik det var lovet.

Møtebehandling 01.02.21

Møtet lukkes i medhold av § 11-5 annet ledd, jf. tredje ledd litra a)

Kontrollutvalget har mottatt en e-post fra ass. Kommunedirektør med en redegjørelse for saken. E-posten er også sendt kommunestyret.

Vedtak

Kontrollutvalget tar Rustads redegjørelse for saken til orientering. KUs leder og sekretariatsleder tar en samtale med revisjon om eventuell oppfølging av saken.

Kontrollutvalget besluttet å bestille en nærmere undersøkelse av Revisjon Øst IKS om ulike investeringsprosjekter på gatelys som er utført i Våler de senere år, jf. e-post fra kontrollsekretariatet til revisjon datert 11.02.21. Bestillingen gjaldt:

- Gatelys generelt
- Gatelys Lundebyhagen
- Gatelys Vålbekkdalen

«Det skal frembringes opplysninger om vedtak, budsjetttrammer og hvem som har attestert og anvist utgifter knyttet til prosjektene. Det gjøres også en vurdering av om disponeringene har skjedd i tråd med kommunelovens bestemmelser og kommunens egne delegasjons- og økonomireglementer.»

I sin rapport (mottatt 04.03.21) konkluderte Revisjon Øst med at utgifter knyttet til gatelys generelt er pådradd uten at det har foreligget vedtak om bevilgning. Det er pådratt utgifter som ikke er budsjettet, noe som strider mot kommunens vedtatte økonomireglement.

På grunnlag av revisjons vurdering (rapport) ble saken behandlet igjen i kontrollutvalgets møte den 15.3.21, sak V-23/21.

Møtebehandling 15.03.21

Daglig leder Morten A. Birkelid gikk kort gjennom de resultatene de er kommet til i denne undersøkelsen. Gatebelysningen langs strandpromenaden er registrert hos Fylkeskommunen som at Våler idrettsforening har vært/er både søker, eier og drifter av denne gatebelysningen.

Vedtak

1. Kontrollutvalget tar rapport om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering og minner om viktigheten av og ansvaret for kommunens internkontroll med administrasjonens virksomhet.
2. Kontrollutvalget registrerer at kommunens administrasjon i denne saken ikke har fulgt kommunens vedtatte økonomireglement. Kommunedirektøren har til enhver tid ansvar for å påse at kommunens økonomireglement etterleves, jf. kommuneloven §25-1.
3. Saken oversendes kommunestyret med følgende forslag til vedtak:
 1. Kommunestyret tar rapporten om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering.

2. Kommunestyret ber rådmannen sørge for å forbedre rutinene for at kommunens økonomireglement etterleves.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget etterspørre rådmannens oppfølging av pkt. 2, innen 01.10.21.
4. Kontrollutvalget har etterspurt vedtaket om gatebelysningen i Vålbekkdalen flere ganger, men noe vedtak på denne investeringen er ennå ikke forelagt kontrollutvalget. Kommunestyret tar dette til orientering.

Kommunestyret skulle behandle saken 03.05.21, jf. sak KS-029/21, men det ble vedtatt å utsette saken til 14.06.21 siden rapporten til saken ikke var vedlagt. Kommunestyret behandlet deretter saken 14.06.21, jf. sak KS-040/21.

Møtebehandling i Kommunestyret 14.06.21

Kristian Noer Bygdelista (Bvs) fremmet et endringsforslag av punkt 4:

Kontrollutvalget har etterspurt vedtak om gatebelysning i Vålbekkdalen flere ganger. Det er nå bekreftet overfor Kontrollutvalget fra administrasjonen at slikt vedtak ikke foreligger.

Kommunestyret ber om at det til neste ordinære møte presenteres et fullstendig regnskap for gatebelysning i Våler kommune for perioden 2016-2020 der eventuelle avvik fra budsjett framkommer.

Kommunestyret ber Formannskapet gå i dialog med administrativ ledelse med sikte på å unngå lignende forhold senere.

Kontrollutvalgets innstilling med Noer (Bvs) sitt endringsforslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kommunestyret tar rapporten om «Undersøkelse om investeringer i gatebelysning i Våler kommune» til orientering.
2. Kommunestyret ber kommunedirektøren sørge for å forbedre rutinene for at kommunens økonomireglement etterleves.
3. Kommunestyret ber kontrollutvalget etterspørre rådmannens oppfølging av pkt. 2, innen 01.10.21.
4. Kontrollutvalget har etterspurt vedtak om gatebelysning i Vålbekkdalen flere ganger. Det er nå bekreftet overfor Kontrollutvalget fra administrasjonen at slikt vedtak ikke foreligger.

Kommunestyret ber om at det til neste ordinære møte presenteres et fullstendig regnskap for gatebelysning i Våler kommune for perioden 2016-2020 der eventuelle avvik fra budsjett framkommer.

Kommunestyret ber Formannskapet gå i dialog med administrativ ledelse med sikte på å unngå lignende forhold senere.

Vi har bedt kommunedirektøren komme og gjøre rede for oppfølgingen av denne saken og informere om hvilke tiltak som er gjort for å forbedre at rutinene for kommunens økonomireglement etterleves.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00153
 Arkivkode
 Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	43/21

Sak V-43/21 Oppfølging av Undersøkelse investeringsprosjekter - KS sak 040/21

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 43/21

Møtebehandling

Økonomisjef Reidun Vie foretok en gjennomgang av saken.

Endring i regelverket fra prosjektbudsjett til årsbudsjett – har vært utfordrende å få kommunene til å praktisere etter dette regelverket selv om dette nå har vært gjeldende i mange år.

Gatelys 2017 – driftsutgifter feilført i investeringsregnskapet

- Gatelys Elverhøysvingen, Sundveien, Vålbekksundet – budsjettert på feil prosjekt (vann og avløp)
- Våler strandpark (Kjærlighetsstien) – påbegynt uten budsjettmessig dekning
- Arbeid med utskifting av tennskap

Gatelys 2018

- Gatelys Elverhøysvingen, Sundveien, Vålbekksundet - avvik fra budsjett på 71.000,-
- Arbeidet med tennskap påbegynt, men man hadde glemt å fatte nytt budsjettvedtak

I realiteten hadde man et samlet mindreforbruk på om lag 350.000,- for disse to årene.

Gatelys 2020

- Budsjettvedtak Gatelys Lundebyhagan i mars – vedtatt uten tilhørende finansiering – justering i forbindelse med rapportering 2. tertial
- Total investering tennskap fullført under opprinnelig budsjettert beløp i 2017, men bevilget beløp av 2017 var ikke re-budsjettert
- Fokus på investeringsregnskapet og oppfølging av dette har vært for dårlig
- Innstramminger fra 2021
- behov som oppstår igangsettes ikke uten politisk behandling og vedtak
- kvalitetssikring av økonomiavdelingen på saker med økonomisk effekt

Votering:

Det ble lagt frem endret forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse for oppfølgingen av saken til orientering.

Arkivsak-dok. 18/00046-99
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-44/21 REDEGJØRELSE OM HABILITET

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens uttalelse til orientering.

Vedlegg:

1. Ingen

Saksframstilling:

Kontrollutvalget er opptatt av at prosesser er ryddige og at alminnelige habilitetsregler ivaretas både når politiske beslutninger eller administrative vedtak fattes. En tjenestemann eller folkevalgt *kan være* inhabil dersom han/hun har en personlig tilknytning til saken som skaper tvil om hun/han vil behandle saken på en objektiv og upartisk måte.

Kontrollutvalget har uttrykt bekymring for at det ser ut til å være en uheldig sammenblanding av roller ved at enkelte personer med ledende verv i ulike lokale organisasjoner, også medvirker i saksbehandlingen eller har overordnet myndighet i administrative vedtak som gjelder de samme organisasjonene. På grunnlag av henvendelser til utvalget samt av egen erfaring, mener kontrollutvalget at det kan være grunn til å se nærmere på enkelte tjenestemenns habilitet.

Kontrollutvalget er klar over de hensyn som tilsier at inhabilitetsreglene ikke bør være for strenge, da det i mindre kommuner kan være vanskelig å finne gode nok saksbehandlere dersom inhabilitetsreglene tolkes for strengt. En viss inhabilitet eller sammenblanding av roller vil være svært vanskelig å unngå i en liten kommune med tette miljøer.

Kontrollutvalget har ikke noe ønske om å hindre ressurspersoner i nærmiljøet å fremme gode prosjekter og tiltak som kommer kommunens innbyggere til gode. Det er imidlertid viktig å ivareta hensynet til objektivitet og upartiskhet i den grad det er praktisk mulig, i de beslutningene som tas.

Avhengig av bl.a. kommunedirektørens redegjørelse i saken vil kontrollutvalget kunne beslutte å be revisjonen eller andre eksterne om å foreta en gjennomgang av hvilke saker som har vært behandlet administrativt – og eventuelt politiske, og som gjelder Vaaler IF (forvaltningskontroll).

Kontrollutvalget har bedt om en redegjørelse for hvilke interne grep kommunedirektøren har gjort for å sørge for å overholde inhabilitetsreglene. Samtidig har kontrollutvalget bedt om at en oversikt fra de siste 5-6 år over hvilke dette kan gjelde, dvs. søknader fra Vaaler IF, også legges frem i møtet, jf. brev fra sekretariatet datert 21.6.21.

Arkivsak-dok. 18/00214-14
Saksbehandler Anne Haug

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-45/21 YTTERLIGERE OPPFØLGING AV FR VANN OG AVLØP

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

Hedmark Revisjon IKS la i desember 2018 fram en forvaltningsrevisjon knyttet til Vann og avløp i Våler kommune, etter bestilling fra kontrollutvalget. Rapporten ble behandlet i kontrollutvalget 10.12.18, sak 61/18 og deretter i kommunestyret 25.2.19.

Revisjonen konkluderer **bl.a.** med:

I hovedsak og ved vanlige driftsforhold har Våler kommune et godt vann og avløpssystem. Kvaliteten på drikkevannet er god, og det er en stabil vannkilde, som ser ut til å gi rikelig med vann også ved unormalt tørre perioder. Som mange andre kommuner i Norge ligger de etter med vedlikeholdet og det vil nok være behov for større investeringer i fremtiden. Det vil på sikt bli behov for å etablere et reservevannsystem som sikrer leveransen av vann også ved uforutsette hendelser, samt å ruste opp renseanleggene slik at de kan ha god kapasitet uavhengig av klimatiske forhold.

Fra revisjons side er det sagt følgende i forhold til anbefalinger (jf. kap. 11):

- Våler kommune bør sikre at internkontrollen kommer på plass, blir implementert i alle ledd og revidert. Det bør videre dokumenteres skriftlig at dette er på plass.
- Våler kommune bør fortsette arbeidet med å lukke avviket fra Mattilsynet med tanke på å etablere en reservevannforsyning.
- Våler kommune kan vurdere om det er hensiktsmessig å legge ut relevant informasjon om drikkevannskvaliteten på sine hjemmesider.
- Våler kommune kan vurdere løsninger som på sikt sørger for å sikre at renseanlegget gir en god rensing av kloakken uavhengig av klimatiske forhold.

- Våler kommune bør sikre god kompetanseoverføring mellom driftsoperatørene og bedre dokumentasjon av utført løpende vedlikehold

Kontrollutvalget fulgte opp saken i møtet 25.11.19 hvor de fattet følgende vedtak:

1. Kontrollutvalget anbefaler at rådmannen fører på en oppfølgingsfrist på saker som skal følges opp, i dette tilfellet, for pålegget/anbefalingen fra Mattilsynet.
2. Kontrollutvalget tar for øvrig rådmannens tilbakemelding til orientering og anser anbefalingene som delvis fulgt opp.

Kontrollutvalget var enige om å følge opp saken igjen i 2020. Saken var derfor til ny behandling i kontrollutvalgsmøte den 31.8.20, sak 43/20. Det ble fattet følgende vedtak:

1. Kontrollutvalget anbefaler at rådmannen fører på en oppfølgingsfrist på saker som skal følges opp, i dette tilfellet for pålegget/anbefalingen fra Mattilsynet.
2. Kontrollutvalget tar for øvrig rådmannens tilbakemelding til orientering og anser anbefalingene som delvis fulgt opp.

Kontrollutvalget har bedt kommunedirektøren, eller den han delegerer, om å komme å gi en orientering om hvordan anbefalingene er fulgt opp.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00214
Arkivkode
Saksbehandler Anne Haug

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	45/21

Sak V-45/21 Ytterligere oppfølging av FR Vann og avløp

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 45/21

Møtebehandling:

Saken ble utsatt til neste møte i kontrollutvalget pga. tidsmessige årsaker.

Votering:

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Ingen vedtak

Arkivsak-dok. 18/00046-101
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-46/21 GJENOMGANG AV STATUS FOR PLANER OG ANDRE VIKTIGE DOKUMENTER I VÅLER KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget takker for informasjonen og tar den til orientering.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

Kommunedirektør Rune Antonsen ønsker å orientere kontrollutvalget om status på lovpålagte planer og andre viktige dokumenter i Våler kommune.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00046
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	46/21

Sak V-46/21 Gjennomgang av status for planer og andre viktige dokumenter i Våler kommune

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 46/21

Møtebehandling:

All politikk bør drives gjennom kommunens planverk. Kommuneplanens samfunnsdel med **handlingsdel** og arealdel – handlingsdel har vi egentlig ikke i Våler kommune. Det handler i realiteten ikke om vurdering av virksomhetens kvalitet og tjenesteutvikling, men kun om økonomi.

Store utfordringer på revidering av planene – i realiteten ikke mulig å få til.

Problem: ekstremt mye rapportering, men rapporteres svært lite om kommunens reelle virksomhet

Samarbeidsavtaler – har en kostnad og vertskommunen har mye bedre innsikt i virksomheten enn de øvrige deltakerne som kun har en samarbeidsavtale å forholde seg til.

Styring gjennom tillit eller kontroll – når tilliten øker, vil det være mindre behov for kontroll. Kost-nytte av kontrolltiltak. God nok styring er godt nok.

Votering:

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget takker for informasjonen og tar den til orientering.

Arkivsak-dok. 18/00012-91
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang	Møtedato
Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021

SAK V-47/21 STATUSRAPPORT OPPDRAGSAVTALE 1. HALVÅR 2021 (30.06.21)

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar statusrapport pr. 1. halvår 2021 til orientering.

Vedlegg:

1. Statusrapport pr.1. halvår 2021.

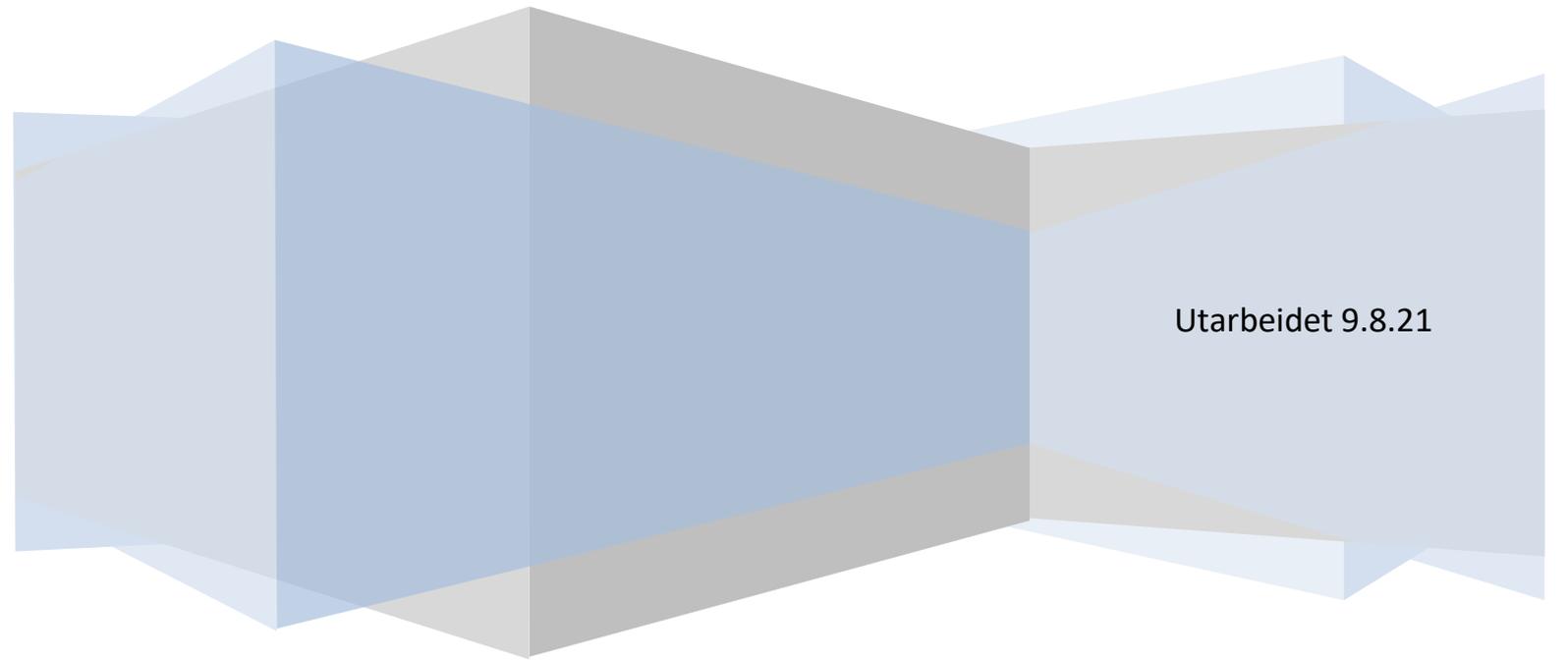
Saksframstilling:

Kontrollutvalget behandlet i møtet 01.02.21 (sak V-19/21) oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS. Oppdragsavtalen inneholder bl.a. en oversikt over planlagt ressursbruk for revisjonen Våler kommune. Vedlagte statusrapport gir informasjon om ressursbruken for første halvår 2021.

Revisjonen skriver at tidsbruken pr. første halvår 2021 for forvaltningsrevisjonsprosjekter mm., styres i den grad det er mulig innenfor de timer som kontrollutvalget har til disposisjon i oppdragsavtalen for 2021.

Statusrapport revisjon for 2021

Våler kommune



Utarbeidet 9.8.21

Rapportering

Av oppdragsavtale for 2021 fremgår det av punkt 4.5 Økonomirapportering at revisor skal rapportere til kontrollutvalget pr 30.06. Videre skal det avgis en årsrapport (31/12). I tillegg til økonomirapporteringen kommer egne faglige statusrapporter knyttet til planlegging/revisjonsstrategi, interimrevisjon og årsavslutningsrevisjon når det gjelder regnskapsrevisjon, samt statusrapporter under vegs når det gjelder arbeid med forvaltnings- og selskapskontrollrapporter.

Rapporteringen skal gjøres på samme nivå som oppdragsavtalen og oversendes kontrollutvalget senest en måned etter utløp av rapporteringsperioden. Rapporteringene skal begrunne eventuelle vesentlige avvik mellom budsjett og prognose.

Rapporteringen vår tar utgangspunkt i avtalt ressursbruk slik den fremgår av oppdragsavtalens punkt 3.

Tabellen under viser avtalt timetall, samt status pr rapporteringstidspunkt:

Tjeneste	Timer avtalt 2021	Timer medgått pr 30.06	Timer medgått pr 31.12	Forbruk 2021	Prognose timer*)
Regnskapsrevisjon					
1 Regnskapsrevisjon	450	331,75	-	-	-
2 Revisjonsuttalelser	150	133,50	-	-	-
3 Beboerregnskap	10	17,75	-	-	-
4 Veiledning/bistand	15	8,50	-	-	-
5 Etterlevelseskontroll	25	25,00	-	-	-
SUM 1-5	650	491,50	-	75,62 %	675
Bestilte rev.tj.					
6 Mindre undersøkelser	25	77,25	-	-	-
7 Forvaltningsrevisjon	250	183,75	-	-	-
8 Eierskapskontroll	50	-	-	-	-
SUM 6-8	325	261,00	-	80,31 %	325
Annet					
9 Møter i Kontrollutvalg/ Kommunestyre	50	28,75	-	57,50 %	50
SUM TOTALT 1-9	1 025	781,25	-	76,22 %	1 050

Linje 6 omfatter følgende særskilte bestillinger:

1453	Faktaundersøkelse utgifter gatelys	15,75 timer
1471	Faktaundersøkelse kjøp av bankbygg - saksbehandling	7,75 timer
1476	Faktaundersøkelse oppfølging av masseuttak Spulsåsen	51,00 timer
1485	Faktaundersøkelse knyttet til gebyrfastsetting renovasjon SOR IKS	0,00 timer
<u>Totalt</u>		<u>74,50 timer</u>

Faktaundersøkelsen knyttet til utgifter gatelys, prosjekt 1453, ble bestilt i møte den 23.11.20, jf sak 62/20 og utvidet i møte 1.2.21, jf sak 13/21. Rapporten ble behandlet i møte den 15.3.21, jf sak 23/21.

Faktaundersøkelse knyttet til saksbehandling rundt bankbygg, prosjekt 1471, ble bestilt i møte den 15.3.21, jf sak 25/21. Etter at kommunedirektøren tilbakemeldte i e-post til Revisjon Øst IKS den 25.5.21 at det ikke var kapasitet i kommunens administrasjon til å svare opp denne før til høsten, er undersøkelsen inntil videre stilt i bero. Dette er bifalt av kontrollutvalget.

Faktaundersøkelsen knyttet til oppfølging av masseuttak Spulsåsen, prosjekt 1476, ble bestilt i møte den 15.3.21, jf sak 26/21. Rapporten legges fram til behandling i møte den 30.8.21.

Mandat for faktaundersøkelse knyttet til gebyrfastsetting SOR IKS ble godkjent i møte den 27.5.21, jf sak 33/21. Rapport planlegges lagt fram for kontrollutvalget i møte den 18.10.21. Timer som påløper fordeles med 50% på Åsnes, og 25% på hhv Grue og Våler kommune.

Linje 7 omfatter følgende forvaltningsrevisjonsprosjekter/foranalyser:

239	Sykefraværshåndtering	181,00 timer
<u>Totalt</u>		<u>181,00 timer</u>

Bestillingen av prosjekt 239, ble gjort i kontrollutvalgets møte den 6.5.20, jf sak 24/20. Totalt 36,50 timer påløp på dette prosjektet i 2020.

Rapporten ble bestilt innenfor en samlet ramme på 300 timer. Rapporten skulle etter planen være ferdigstilt innen 31.3.21, men av ulike årsaker som kontrollutvalget er kjent med måtte denne fristen forlenges til 30.6.21.

Linje 8 omfatter følgende eierskapskontroller:

Ingen bestillinger/timer påløpt i 1.halvår 2021.

Kommentar til og vurdering av ressursbruken

Oppdragsavtalen 1-5:

Foreløpig revisjonsberetning for Våler kommunes regnskap for 2020 ble avlagt 14.4.21, mens endelig ble avlagt den 10.5.21. Revisjonsberetningen ble behandlet i møte den 27.5.21, jf sak 32/21.

Rapport om forenklet etterlevelseskontroll planlegges avlagt i august 2021. Kontrollutvalget vil ventelig behandle rapporten i møte 30.8.21.

Mesteparten av ressursbruken i forhold til revisjonsuttalelser tilskrives som tidligere år momskompensasjon og ressurskrevende tjenester.

Oppdragsavtalen 6-8

Planlagt ressursbruk, status og kommentarer fremgår av tabellen over.

Oppdragsavtalen 9

Medgått er tid ligger fortsatt innenfor det som er forutsatt i oppdragsavtalen. Vi har brukt 10,75 timer på møtedeltakelse og 18,00 timer på forberedelser i 1.halvår 2021. I tillegg kommer kjøring på 4,50 timer som knytter seg både til regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og deltakelse i møter i kontrollutvalg og kommunestyret. Timer til kjøring er innkalkulert som en del av timeprisen på kr 1 025.

Oppsummering revisjon

Forvaltningsrevisjonsprosjekter mm styres i den grad det er mulig innenfor de timer som kontrollutvalget har til disposisjon i oppdragsavtalen for 2021.

Løten, den 9. august 2021



Morten Alm Birkelid
daglig leder

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00012
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	47/21

Sak V-47/21 Statusrapport oppdragsavtale 1. halvår 2021 (30.06.21)

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 47/21

Møtebehandling:

Daglig leder redegjorde for timebruken i 2021. Det gjenstår om lag 10 timer.

Når det gjelder undersøkelsen om Bankbygget, ønsker kontrollutvalget at saken kan tas til behandling i møtet i november.

Votering:

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar statusrapport pr. 1. halvår 2021 til orientering.

Arkivsak-dok. 18/00104-42
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Saksgang

Møtedato

Våler kontrollutvalg 2019-2023

30.08.2021

SAK V-48/21 EVENTUELT

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Vedlegg:

Ingen.

Saksframstilling:

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00104
Arkivkode
Saksbehandler Eskil Kristiansen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Våler kontrollutvalg 2019-2023	30.08.2021	48/21

Sak V-48/21 Eventuelt

Våler kontrollutvalg 2019-2023 har behandlet saken i møte 30.08.2021 sak 48/21

Møtebehandling

Votering

Det ble ikke lagt frem noe annet forslag til vedtak. Vedtaket var enstemmig.

Vedtak