

Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Klæbu kommune

Møtedato

09.03.2017

Saknr

02/17

Saksbehandler Eva J. Bekkavik

Arkivkode FE - 217, TI - &58

Arkivsaknr 16/66 - 6

Kontrollutvalgsekretariatets innstilling

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering og legger den frem for kommunestyret med følgende innstilling:

1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapport vedr. sykefravær til orientering.
2. Kommunestyret ber rådmannen følge opp anbefalingene i rapportens pkt. 5.
3. Kommunestyret ber rådmannen gi kontrollutvalget skriftlig tilbakemelding om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 31.08.2017.

Vedlegg

Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær

Saksutredning

Sykefravær er blant de største utfordringene i arbeidslivet, og sykefraværet har, på landsbasis, økt siden IA-avtalen ble inngått i 2001.

Klæbu kommune har høyt sykefravær sammenlignet med andre kommuner. Selv om tallene varierer, avhengig av hvilke kilder man henter de fra, er det ikke tvil om at Klæbu kommune har større utfordringer enn mange andre kommuner.

I denne forvaltningsrevisjonen har revisor sett på Klæbu kommunes arbeid med å nå målet om 7,6 % sykefravær i gjennomsnitt i organisasjonen.

Revisjon Midt-Norge IKS har formulert følgende problemstillinger for prosjektet:

1. Arbeider Klæbu kommune tilfredsstillende med å forebygge sykefravær (nærværsarbeid)? Herunder om:
 - a. Nærværsarbeidets forankring i organisasjonen
 - b. Kontinuitet for å ivareta forvaltning og tjenester
 - c. Ivaretagelse av arbeidsmiljøbestemmelser for de som er tilstede
1. Arbeider Klæbu kommune tilfredsstillende med oppfølging av sykmeldte? Herunder om:
 - a. Dialogen mellom ledelse, NAV, fastlege og den sykmeldte

Revisjonens konklusjon

Den overordna konklusjonen er at rådmannen i Klæbu kommune har mye oppmerksomhet rundt sykefravær, og særlig er oppmerksomhet og tiltak rettet inn mot enheter som gjennomgående har høyt fravær. Det er likevel vanskelig å se at noen tiltak peker seg ut med tanke på direkte virkning på reduksjon av sykefraværet. Det kan også være utenforliggende faktorer som noen ganger har innvirkning. Rådmann og enhetsledere har et rapporteringssystem, som følges opp direkte i enheter og i det sentrale og de lokale arbeidsmiljøutvalg. Det er også utarbeidet handlingsplan med mål og tiltak, som etter revisors vurdering er forankret i organisasjonen. Revisor mener at enkelte enheter har utfordringer når det gjelder samhandling mellom ledelse og ansatte. Vi har sett at innføring av tiltak ikke er helt forankret blant ansatte ved enkelte enheter.

Klæbu kommune har høyt sykefravær sammenlignet med andre kommuner. Selv om

tallene varierer, avhengig av hvilke kilder man henter de fra, er det ikke tvil om at Klæbu kommune har større utfordringer enn mange andre kommuner. Det må likevel understrekes at sykefravær er blant de største utfordringene i arbeidslivet, og at sykefraværet på landsbasis har økt siden IA-avtalen ble inngått i 2001. Det er derfor viktig å ikke ha urealistiske forventninger til hva rådmannen i Klæbu kommune kan utrette for å få varig nedgang i sykefraværet. Likevel kan det virke som at trivsel er et viktig stikkord, det samme gjelder involvering og medbestemmelse, og gode relasjoner mellom ledelse og ansatte. Dette kan være viktige nøkler til økt nærvær.

Rådmannen har lagt til rette en mal for gjennomføring av møter i alle arbeidsmiljøutvalg i kommuneorganisasjonen. Dette er en måte å systematisere arbeidet på, i disse utvalgene. Det kan også komme arbeidet med sykefravær til gode. Det ser likevel ut til at flere av de lokale arbeidsmiljøutvalgene ikke konsekvent bruker denne malen, og av referatene kan det se ut til at sykefravær ikke har vært tema på alle møtene, slik rådmannen forutsetter.

Rådmannen er opptatt av, og har lagt til rette med ulike verktøy, for at ansatte som står overfor mulig sykmelding, til en viss grad kan ha tilstedeværelse og utføre noen oppgaver. Også på dette området var det uenighet mellom ledelse og ansatte ved enkelte enheter om bruken av slik gradert sykmelding. Her trekkes fastlegene også fram som et hinder, og at de er snare med å sykmelde 100 %. Det er generelt vanskelig for arbeidsgiver å få til god dialog med sykmelder. Samarbeidet og dialogen med lokalt NAV, derimot, trekkes fram som bra. Både intervjuinformasjon og tallmateriale tyder på at ledelsen ved kommunens ulike enheter har en del å gå på, når det gjelder systematisk oppfølging av sykmeldte gjennom dialogmøter og oppfølgingsplan.

Revisjonens anbefalinger

- Styrke lederstøtten, for at dialog og involvering av ansatte i de ulike virksomhetene blir best mulig for å redusere sykefraværet
- Styrke arbeidet i sentralt og lokale AMU, for at disse utvalgene jobber mer systematisk med nærværarbeid og forebygging av sykefravær
- Styrke oppfølgingen av sykmeldte, gjennom oppfølgingsplaner og dialogmøter

Kontrollutvalgssekretariatets konklusjon

Kontrollutvalgets sekretariat anser forvaltningsrevisjonsrapporten vedr. sykefravær for å gi nyttig informasjon og den signaliserer punkter kommunen må ha fokus på i det videre arbeidet.

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å ta rapporten til orientering og legge den frem for kommunestyret med forslag om at revisjonens anbefalinger følges opp av rådmannen.