

## Tilleggsinnkalling - Kontrollutvalget i Klæbu kommune

---

**Arkivsak:** 17/70  
**Møtedato/tid:** 21.09.2017 Kl 16:00  
**Møtested:** Rådhuset, møterom 241

---

**Møtedeltakere:**

Jomar Aftret, leder  
Pål Sture Nilsen, nestleder  
Regine Bianca Ness  
Bente Rhoden Forseth  
Jan Erik Engan

**Forfall:**

**Andre møtende:**

Eva J. Bekkavik, KonSek Midt-Norge IKS

**Kopi:** Varamedlemmer til orientering, Ordfører, Rådmann, Revisjon Midt-Norge IKS

---

Møtet avvikles for åpne dører, i tråd med kommuneloven § 31.  
Eventuelle forfall, eller spørsmål om habilitet, meldes til Kontrollutvalgssekretariat  
Midt-Norge IKS v/ Eva J. Bekkavik på telefon 468 51 950, eller  
e-post: [eva.bekkavik@konsek.no](mailto:eva.bekkavik@konsek.no)  
Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Trondheim, 14.09.2017

Jomar Aftret (sign.)  
Leder av kontrollutvalget

Eva J. Bekkavik  
Rådgiver, Konsek

## Sakliste

<b>Saksnr.</b>	<b>Sakstittel</b>
24/17	Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær - rådmannens oppfølging av vedtak

# Forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær - rådmannens oppfølging av vedtak

---

**Behandles i utvalg**

Kontrollutvalget i Klæbu kommune

**Møtedato**

21.09.2017

**Saknr**

24/17

**Saksbehandler** Eva J. Bekkavik**Arkivkode** FE - 217, TI - &58**Arkivsaknr** 16/66 - 12

---

**Kontrollutvalgssekretariatets innstilling**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Vedlegg**

Rådmannens oppfølging av kommunestyrets vedtak vedr. forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær

**Saksutredning**

På kontrollutvalgets møte den 9. mars 2017 i sak 2/2017 ble forvaltningsrevisjonsrapport vedr. sykefravær i Klæbu kommune behandlet.

Nedenfor kommer et kort utdrag fra forvaltningsrevisjonsrapporten.

Revisjon Midt-Norge IKS har formulert følgende hovedproblemstilling 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
2. 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

### **Politisk behandling:**

Kontrollutvalget vedtok følgende i sak 2/2017:

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.

Kommunestyret hadde forvaltningsrevisjonsrapporten opp til behandling i sitt møte 11.05.2017 i sak 23/2017 og gjorde følgende vedtak:

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.

### **Rådmannens oppfølging**

Rådmannen har i brev av 07.09.2017 (mottatt 14.09.2017) gitt en tilbakemelding til kontrollutvalget.

### **Kontrollutvalgsekretariatets konklusjon**

Kontrollutvalget må ta stilling til om de fortsatt skal ha fokus på kommunen sitt arbeid med å få på plass punktene i kommunestyrets vedtak eller om de anser kommunestyrets vedtak som fulgt opp.



Klæbu kommune

## TILBAKEMELDING PÅ ANBEFALINGER I FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT FRA FEBRUAR 2017

Revisjon Midt-Norge IKS har i februar i år levert en grundig og god forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær i Klæbu kommune. Rapporten ble behandlet i kommunestyremøtet 11.5. Der ble det fattet følgende vedtak:

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.

For å repetere rapportens anbefalinger:

Revisor anbefaler rådmannen å:

- 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

Rådmannen gjort tiltak for å styrke lederstøtten ved å gjeninnføre funksjonen personalsjef samt å ansette en ekstra medarbeider innen personalfunksjonen. Denne styrkingen er også gjort med tanke på den forestående prosess med kommunesammenslåing, men styrket arbeid med sykefravær er et av tre områder som den økte kapasiteten vil bli brukt til.

Rådmannen har tro på å dyktiggjøre lederne også til nærværarbeid. Det vil derfor på enhetsledermøtene framover bli ledelsesfaglig påfyll. Det tenkes også å bli gjennomført en medarbeiderundersøkelse på nyåret med påfølgende oppfølgingsarbeid.

Agendaen på sentralt og lokalt AMU vil framover fokusere mer på systematisk nærværarbeid og forebygging.

Det vil også framover bli større systematikk i oppfølgingen av de sykmeldte.

Sykefravær er et av ca ti mål som ledergruppen følger opp gjennom balansert målstyring, og det er satt mål per tjenesteområde.

På de seks måneder som har gått siden rapporten forelå har Klæbu kommune erfart en gledelig nedgang i sykefraværet, og vi er nå svært nær målet om 7,9 % som snitt for de siste 12 måneder.

Klæbu, 7.9.17

Kjetil Mjøsund  
rådmann  
sign.

Jan Petter Opedal  
personalsjef  
sign.