

# Sykefravær i helse og velferd

Alvdal kommune

**2022**

FR1212





## FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Alvdal kommunes kontrollutvalg i perioden november 2022 til desember 2022.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 punkt c). Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger<sup>1</sup>.

Revisjonsteamet har bestått av prosjektleder/oppdragsansvarlig Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Mette Sandvik, og kvalitetssikrere Leidulf Skarbø og Merete Montero. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Alvdal kommune, jf kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs<sup>2</sup> standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet. En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter finnes på vår hjemmeside [www.revisjonmidt norge.no](http://www.revisjonmidt norge.no).

Stjørdal, 27.01.2023

Marit Ingunn Holmvik

Oppdragsansvarlig revisor

---

<sup>1</sup> Kommuneloven § 23-3, 1.ledd

<sup>2</sup> Norges Kommunerevisorforbund, [www.nkrf.no](http://www.nkrf.no)

## SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Alvdal kommune bestilte i sak 4/22 en forvaltningsrevisjon om sykefravær i sektor helse og velferd.

Problemstillingen som er søkt besvart i denne rapporten er som følger:

### **Arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær innen helse og velferd?**

Revisor vurderer at ledelsen arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær i kommunen. I tillegg til systematisk arbeid vurderer revisor det som svært positivt at alle lederne har oversikt over alle sykmeldte på individnivå. Lederne synes å ha kompetanse til å drive med sykefraværarbeid, men det kan skorte på kapasiteten til å ivareta alle hos de lederne med flest ansatte. Det blir gjort et godt arbeid med tilrettelegging for at ansatte skal kunne være i arbeid, men at det er grenser for slike muligheter. Terskelen for å være borte fra arbeid (korttidsfravær) kan være nyttig å drøfte på enhetene.

### **Konklusjon og anbefalinger**

Konklusjonen er at det tross økning i sykefraværet arbeides systematisk både med å forebygge og redusere sykefraværet i sektor helse og velferd.

Videre anbefaler vi at kommunalsjef helse og velferd bør sørge for

- at alle med personalansvar reflekterer sammen med sine ansatte rundt terskelen for fravær – etikken i det, og belastningen for andre ved korttidsfravær
- å følge opp intensjonen i forbindelse med omorganiseringen om at hver leder skal ha personalansvar for maks 25 ansatte
- å tydeliggjøre personalansvaret/oppgavene på alle ledernivå

## INNHALDSFORTEGNELSE

Forord .....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse .....	5
1 Innledning.....	7
1.1 Bestilling.....	7
1.2 Problemstillinger.....	7
1.3 Metode .....	7
1.4 Bakgrunn.....	8
2 Forebygge og redusere sykefravær i sektor helse og velferd.....	10
2.1 Problemstilling .....	10
2.2 Revisjonskriterier.....	10
2.3 Systematisk arbeid med sykefravær .....	10
2.3.1 Status sykefravær innen sektor helse og velferd .....	11
2.3.2 Personalansvar .....	12
2.3.3 Forebygging.....	12
2.3.4 Oppfølging og tilrettelegging .....	17
2.3.5 Kompetanse og kapasitet.....	20
2.4 Vurdering.....	21
3 Uttalelse .....	24
4 Konklusjoner og anbefalinger .....	25
4.1 Konklusjon.....	25
4.2 Anbefalinger .....	25
Kilder .....	26
Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier.....	27
Vedlegg 2 - Kommunedirektørens uttalelse .....	29

## Tabell

Tabell 1. Oversikt over enheter i sektor helse og velferd.....	9
--	---

## Figurer

Figur 1. Sykefraværsutviklingen fordelt på ansvar innen enhetene i sektor helse og velferd i 2022.....11

# 1 INNLEDNING

I dette kapittelet gjennomgår vi bestilling, problemstillinger og bakgrunn for prosjektet.

## 1.1 Bestilling

Med utgangspunkt i plan for forvaltningsrevisjon, vedtok kontrollutvalget i møte 08.02.2022 i sak 4/22 å bestille en forvaltningsrevisjon om sykefravær innen sektor helse og velferd i kommunen.

I kontrollutvalgets møte 26.04.2022 vedtok kontrollutvalget i sak 11/22 prosjektplan om sykefravær innen helse og velferd.

## 1.2 Problemstillinger

Følgende problemstilling blir besvart i rapporten:

**Arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær innen helse og velferd?**

Herunder

- rutiner for forebygging av sykefravær
- tiltak for å unngå sykefravær
- oppfølging av sykmeldte
- ledernes kompetanse på nærværarbeid

**Avgrensning:** Revisor er kjent med at Arbeidstilsynet er involvert i en sak på en av enhetene. Dette omtales ikke i denne rapporten.

## 1.3 Metode

I en forvaltningsrevisjon er det å innhente data ved ulike metoder sentralt. Dersom flere datagrunnlag peker i samme retning, styrkes revisors vurderinger. Dersom dataene fra ulike kilder spriker kan dette indikere funn eller avvik som det er ønskelig å omtale nærmere. Videre er det avgjørende å innhente tilstrekkelig datagrunnlag, som både er relevant og pålitelig nok til å kunne besvare den vedtatte problemstillingen.

Datainnsamlingen består i hovedsak av innhentet dokumentasjon og intervju. Det er innhentet dokumenter som beskriver rutiner og dokumentasjon på hvordan kompetanse på området bygges opp. Videre har vi brukt kommunens sykefraværstatistikk og sett på dokumenter/saker der statistikken blir brukt.

Intervju er valgt som metode for å få kjennskap til hvordan det i praksis blir arbeidet med sykefraværsoppfølgingen. Vi har intervjuet ledere på den ene siden, og på den annen side ansatte, representert ved tillitsvalgte og verneombud. Alle intervju er foretatt digitalt via Teams. Med unntak av ett intervju er alle gjennomført individuelt. En enhetsleder og en avdelingsleder på samme enhet ble intervjuet samtidig.

Følgende personer er intervjuet:

- Kommunalsjef helse og velferd
- Personalsjef
- Alle fire enhetslederne innen helse og velferd, samt noen avdelingsledere
- Hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet og Norsk sykepleierforbund
- Plasstillitsvalgte ved tre av enhetene
- Verneombud ved Solsida omsorgsheim

Data fra intervjuene er i kombinasjon med dokumentasjon fra kommunen relevante (gyldige, valide) og tilstrekkelige for å svare på problemstillingen i forvaltningsrevisjonen. Alle som er intervjuet har i etterkant verifisert informasjonen som kom frem under intervjuene.

## 1.4 Bakgrunn

På generelt grunnlag er høyt sykefravær en av de største utfordringene kommunene har. Det er store forskjeller i sykefravær mellom og innad i kommunene. Det er videre påvist sammenheng mellom høy kvinneandel og høyt sykefravær. Alvdal kommune har over tid hatt relativt lavt sykefravær, og har som mål at kommunen skal ha et nærvær på 95 prosent.

Totalfraværet i Alvdal kommune for perioden 01.januar – 15.november 2022 er 7,1 prosent, fordelt på 8,4 prosent for kvinner og 2,2 prosent for menn.

Kvartalsvis statistikk:

- 1.kvartal: 9,2 prosent, fordelt slik: kvinner 11,0 prosent/menn 2,6 prosent
- 2.kvartal: 7,1 prosent, fordelt slik: kvinner 8,7 prosent/ menn 0,8 prosent
- 3.kvartal: 5,1 prosent, fordelt slik: kvinner 5,9 prosent/menn 2,1 prosent

I denne rapporten ser vi på sykefravær i en av kommunens sektorer, sektor Helse og velferd, som består av fire enheter. Alle enhetene, uavhengig av andel sykefravær, er med i denne forvaltningsrevisjonen.



Tabell 1. Oversikt over enheter i sektor helse og velferd

Enhet helse	Solsida omsorgsheim (Institusjon)	Hjemmebasert omsorg	Tjenesten for funksjonshemmede (TFF)
Rus- og psykisk helsetjeneste Legekontoret Helsestasjon Skolehelsetjeneste Fysio- og ergoterapeutene	Første etasje: 2 avd. med demenssykdom Andre etasje: 2 avd. med fysiske sykdomsutfordringer Kjøkken Vaskeri	8 omsorgsboliger i nærheten av basen For øvrig gis tilbud i hjemmene etter behov.	Boliger med heldøgns omsorg Aktivitetstilbud Avlastning Støttekontakt Boveiledning Brukerstyrt personlig assistanse (BPA)
15 ansatte (inkl. jordmortjeneste fra Tynset)	50-60 ansatte	30 ansatte	50-55 ansatte, herav ca. 34 årsverk

Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

## **2 FOREBYGGE OG REDUSERE SYKEFRAVÆR I SEKTOR HELSE OG VELFERD**

### **2.1 Problemstilling**

Det er utarbeidet følgende problemstilling:

**Arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær innen helse og velferd?**

### **2.2 Revisjonskriterier**

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Ledelsen skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. (Arbeidsmiljøloven § 3-1, jf. internkontrollforskriften)
- Kommunen skal føre sykefraværstatistikk
- Det skal være tydelig angitt hvem som har personalansvar
- Kommunen bør være knyttet til en bedriftshelsetjeneste
- Ledere med personalansvar skal tilrettelegge for at sykmeldte arbeidstakere så langt det er praktisk mulig skal kunne være i arbeid
- Lederen skal utarbeide en oppfølgingsplan
- Lederne skal ha kompetanse og kapasitet til å arbeide med sykefravær

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

### **2.3 Systematisk arbeid med sykefravær**

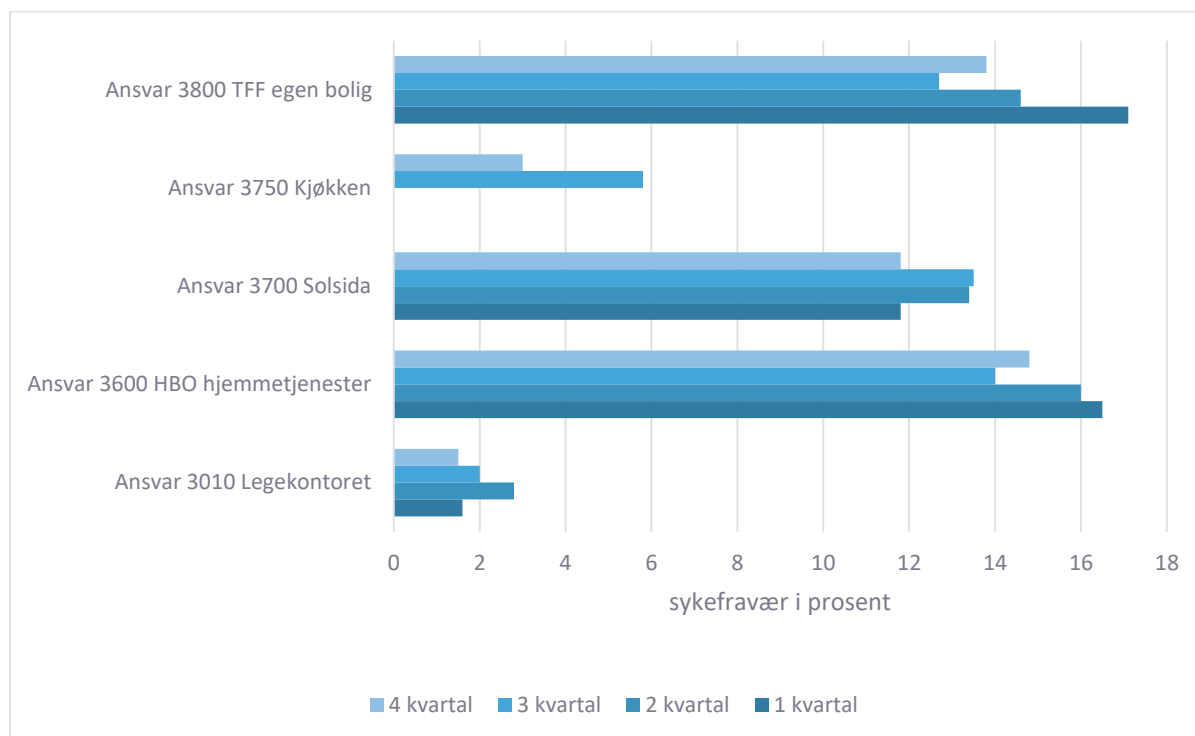
I dette kapitlet presenteres hva som kreves av kommunen generelt når det gjelder forebygging og oppfølging av sykefravær, og spesielt hvordan dette følges opp innen sektor helse og velferd.

Som utgangspunkt for systematisk arbeid med sykefraværet er det nødvendig å ha oversikt over sykefraværsutviklingen på flere nivå, slik at innsatsen kan settes inn der det er behov. Det er også naturlig å forankre et slikt arbeid i en arbeidsgiverstrategi. Arbeidsgiverpolitikken i kommunen omhandler kultur for samarbeid, forbedring, kompetanse og mestringsorientert ledelse, men det står ikke noe om tilstedeværelse i dette dokumentet. Dokumentet ble vedtatt i 2020. Fraværet var på det tidspunktet under 5 prosent, og i denne sammenhengen ble det ifølge personalsjefen vurdert å være lite relevant å fokusere på sykefravær.

### 2.3.1 Status sykefravær innen sektor helse og velferd

Alvdal kommunen har system for å ta ut sykefraværstatistikk, og har rutine for å behandle dette som sak i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kvartalsvis. Mer om AMU i kap 2.3.2.

Figur 1. Sykefraværsutviklingen fordelt på ansvar innen enhetene i sektor helse og velferd i 2022



Kilde: Sykefraværstatistikk Alvdal kommune (tallgrunnlag 12.01.2023)

Figuren viser kvartalsvis utvikling av det totale sykefravær på enhetene i sektor helse og velferd. Ansvar 3750 kjøkken hører inn under enhetslederen ved Solsida omsorgsheim. Forutsatt at statistikken viser reelle tall, er det totale fraværet på tre av fire enheter innen sektoren høyere enn målet om 95 prosent nærvær. Det er langtidssykefraværet som dominerer.

Fra intervjurunden har vi et par eksempler som viser hvordan enhetslederne oppsummerer sykefravær ved en enhet, og hvordan de arbeider med analyse

- Pr november 2022 har enheten 10 sykmeldte, derav en del langtidsfravær. I perioden 1.1-31.10.22 har sykefraværet vært på 11,2 prosent. En del fravær skyldes kroniske sykdommer, og ansatte 55-65 år som har ulike utfordringer etter hvert. Fraværspersent for fravær over 57 dager fravær er på 7,2 prosent. Enheten har hatt lite korttidsfravær, men dette økte i april 2022 i forbindelse med covid19, med opptil 16 prosent fravær.

- Det er møter med tillitsvalgte og verneombud hver annen måned, hvor de går gjennom sykefraværstatistikken og diskuterer dette. Henvendelser og saker blir tatt opp og diskutert. I tillegg har de hatt arbeid med ROS-analyse i forbindelse med tilsynet vedrørende kartlegging av vold og trusler. De har med bedriftshelsetjenesten i arbeidet, og har hatt 1 dag gjennomgang på temaet.

### 2.3.2 Personalansvar

Personalsjefen har et overordna ansvar for alt arbeid med sykefravær, og jobber med systematikken i dette arbeidet. Hun er blant annet ansvarlig for at det er utarbeidet rutiner for arbeidet. Videre har hun fokus på psykososialt arbeid og at enhetslederne følger opp sitt personalansvar.

Enhetslederne har det formelle ansvaret for å følge opp personalet, herunder sykefraværarbeidet. I praksis er det ifølge noen enhetsledere slik at de deler på noen personaloppgaver med avdelingsledere. Det blir gjort for å kunne følge opp den enkelte best mulig på enheter der det er mange ansatte. Mer om intensjoner og ansvarsfordeling i praksis i de påfølgende kapitler.

### 2.3.3 Forebygging

Utgangspunktet for forebygging av sykefravær er **kartlegging**, for på den måten å skaffe oversikt over mønster og sammenhenger i fraværet. Kartlegging av fravær rapporteres rutinemessig til arbeidsmiljøutvalget i kommunen, men etter hva revisor kan se ligger det ikke ved noen analyse som forelegges skriftlig til politikerne. Det står i saken at enhetsvise rapporter legges frem i møtet.

Forebygging i den daglige virksomhet skjer ifølge både ledere og ansattrepresentanter ved å ha fokus på belastningslidelser som skjelett og muskelsmerter, og legge til rette med hjelpemidler, opplæring i løft der det trengs.

Personalsjefen mener at kartlegging av risiko for sykefravær kan være en del av det forebyggende sykefraværarbeidet på arbeidsplassene. Her sier personalsjefen at de har forbedringspotensial, og trekker frem følgende eksempel på at kartleggingsarbeidet ikke har vært godt nok; Høsten 2022 gjennomførte de en ROS-analyse på en av enhetene innen helse og velferd. Det gjelder tjenesten for funksjonshemmede (TFF), som har en mangeartet brukerguppe. Dette ble gjort i samarbeid med brukergupper i tjenesten som har 1-til1-brukere, der det hittil ikke har blitt gjort en jobb med tanke på vurdering av risikosituasjoner som kan oppstå.

Kommunens overordnede strategi for å forebygge sykefravær har ifølge personalsjefen vært tett-på-ledelse og inntil 16 dager sammenhengende egenmelding, - et tillitsbasert system.

Sykefravær er tema på personalmøter i enheter der fraværet har økt.

Kommunen har et **arbeidsmiljøutvalg** som består av to politikere, kommunedirektøren, hovedverneombudet samt to tillitsvalgte. Det er delte meninger om det bør være politikere med i AMU på grunn av at graden av åpenhet blir redusert. Det begrunnes med at det behandles sensitiv informasjon i utvalget.

I tillegg til AMU er det opprettet et eget **IA-team**<sup>3</sup>. Dette fungerer som AMUs arbeidsutvalg, og har som hovedoppgave å være en pådriver for et aktivt IA-arbeid i Alvdal kommune. IA-arbeidets mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle, gjennom å forebygge sykefravær og frafall. IA-teamet består av hovedverneombud, hovedtillitsvalgt Fagforbundet, representant fra NAV Arbeidslivssenter, representant fra bedriftshelsetjenesten, personalsjef samt kommunalsjefene. Kommunalsjefene ble faste medlemmer i teamet fra september 2022, dette for at kommunalsjefene skal få eierskap til arbeidsmiljøarbeidet i egen sektor, jf AMU-sak 9/22.

Alle lederne har ifølge hovedtillitsvalgt presentert sin enhet i IA-teamet. Når lederne presenterer sine enheter snakkes det også om nærværarbeidet. Disse presentasjonene brukes av IA-teamet for enheter der det er høyt sykefravær og brukes til å finne ut om det er noe de kan endre på.

Et **godt arbeidsmiljø** er god forebygging mener lederne. Enhetslederne beskriver ulike kulturer i arbeidsmiljøet. Noen er tydelig på at det trengs forbedring. Generelt er det flere, både blant ledere og tillitsvalgte, som nevner at det er god forebygging i gode holdninger, og det at nærmeste leder er nært nok på de ansatte de arbeider med. Terskelen for hva som er, eller bør være terskel for å være hjemme fra jobb diskuteres av flere, og andre har planer om å drøfte dette i 2023. Noe av denne diskusjonen er relatert til covid19-pandemien som har preget omsorgstjenestene sterkt.

Alvdal kommune er tilknyttet **bedriftshelsetjeneste**, som bistår med oppfølging av arbeidsmiljøet, både i det forebyggende arbeidet og i saker med sykemeldte.

Kommunen har vedtak om å være **heltidskommune** innen 2024<sup>4</sup>. Administrasjonen jobber av den grunn med å se på behovet for grunnbemanning. For å få til en heltidskultur må det ifølge kommunalsjefen vurderes å bruke midler fra vikarbudsjetten til å utvide stillinger. Der det er

---

<sup>3</sup> IA= Inkluderende arbeidsliv

<sup>4</sup> Kommunestyret sak 47/19

mulig jobber de for å øke stillingsprosenten til ansatte, som gjør at for eksempel sykepleiere kan ha tid til å gjøre sykepleiefaglige oppgaver, samtidig som det er nok ansatte i pleien. Ved fravær vil man ifølge kommunalsjefen kunne dekke dette uten innleie av vikar.

Personalsjefen sier det nå er politisk plan om å øke grunnbemanninga fra 1. januar 2023, noe som kan redusere vikarbudsjettet. Det foreligger flere søknader om utvidet stilling, og innvilgelse av disse vil øke grunnbemanningen.

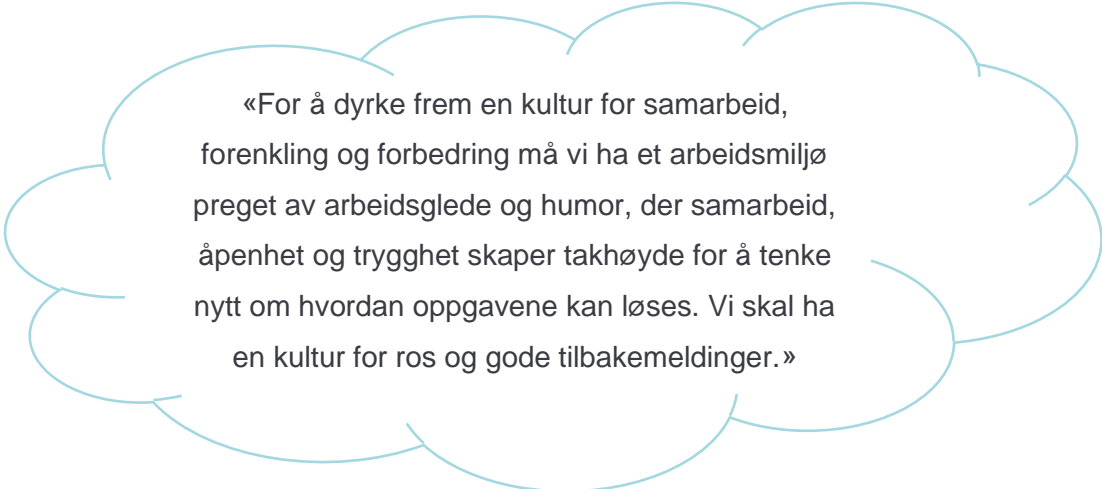
Personalsjefen mener at kompetansekultur er viktigere enn heltidskultur. Kompetansen som faller ut ved sykefravær, er vanskelig å erstatte. For at ansatte skal opparbeide kompetanse på jobb må en være der oftere enn 3.hver helg. Ikke alle kan jobbe heltid., for eksempel nattvakter, da heltid er lite helsefremmende for disse. Hun ser at når flere får utvidet stillingene sine, får de ikke tak i nok kvalifiserte vikarer. Slik er det ifølge henne i alle sektorer. De har tilgang til noen få sykepleierstudenter innen helse og velferd som er vikarer i helgene. Kommuner i utkantene sliter generelt med å få nok studenter til helge-stillinger. Kommunen har ansatte som tar sykepleierutdanning på deltid, men disse er allerede i arbeid i kommunen.

Alvdal kommune benytter «**En bra dag på jobb**». Det er et verktøy som tar utgangspunkt i STAMIs<sup>5</sup> forskning, statistikk og fakta om arbeidsmiljø i ulike bransjer. Prosjektet drives i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter. Prosjektet ble startet opp i tre enheter i kommunen høsten 2022. I første rekke skal det prøves ut på barneskolen, i en barnehage og på Solsida omsorgsheim. Enhetene ble valgt på grunn av at de hadde høyest sykefravær vinteren 2022. Enhetslederen ved Solsida bekrefter at det er engasjement rundt prosjektet, og at det blir fulgt opp på en god måte. Første statusmøte ble avholdt i midten av november 2022, og det er kommet gode tilbakemeldinger på prosjektet, sier personalsjefen. Kommunalsjef helse og velferd sier det er ønskelig at prosjektet skal gjennomføres på alle enheter.

**Seniorpolitikken** i Alvdal kommune fremheves positivt av ansattrepresentanter, og betegnes som et tiltak som kan virke forebyggende på sykefravær. Ekstra ferieuker fra 60 år gjør at de eldste arbeidstakerne for eksempel kan bruke feriedager for å få kortere arbeidsuker, og dermed redusere egen belastning slik at de kan være lengre i jobb før de pensjonerer seg.

---

<sup>5</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt



«For å dyrke frem en kultur for samarbeid, forenkling og forbedring må vi ha et arbeidsmiljø preget av arbeidsglede og humor, der samarbeid, åpenhet og trygghet skaper takhøyde for å tenke nytt om hvordan oppgavene kan løses. Vi skal ha en kultur for ros og gode tilbakemeldinger.»

Kilde: Alvdal kommune: Arbeidsgiverpolitikk (2020)

Som tidligere nevnt, varierer sykefraværet og likedan behovet for forebygging på enhetene. For å nyansere bildet enhetene mellom beskriver vi hvordan enhetene håndterer denne delen av sykefraværsarbeidet:

**Enhets helse** er en enhet med svært lavt sykefravær. Enhetslederen nevner som forebyggende tiltak/arbeid at de diskuterer hva som bør være /eller er terskel for fravær, og at hun tilrettelegger for ansatte ved risiko for sykefravær med for eksempel hjemmekontor, avspasering og feriedager for å unngå fravær. Hun har dialogen med ansatte, og de kommer til henne hvis de trenger bistand. I medarbeidersamtaler er hun oppmerksom på de som eventuelt har noen plager. Tillitsvalgt sier de har gjort noen grep, blant annet satt av god tid til arbeidsoppgavene, og gjort bygningsmessige tilpasninger. I tillegg svares mye av henvendelsene ut i Helserespons<sup>6</sup>. Enheten har faste møtepunkter i løpet av uka for møte med samarbeidspartnere for å unngå at møtene må legges inn imellom pasientavtalene.

**Solsida omsorgsheim** har ifølge enhetslederen lite arbeidsrelatert sykefravær, selv om det kan være kombinasjoner, men det meste er langtidsfravær av andre årsaker. Det er normalt med slitasjeskader i omsorgsyrker, og flere har utfordringer med nakke og rygg, men enhetslederen sier samtidig at disse tar vare på seg selv og har ikke fravær. Å ta vare på egen helse har vært tema på medarbeidersamtaler gjennomført våren 2022. Dette er en enhet der

---

<sup>6</sup> Helserespons: Nettbasert løsning hvor henvendelser fra pasienter kan behandles og besvares. Time- og reseptbestilling gjøres via SMS, APP eller nettside

enhetslederen mener de har god forebyggende nytte i hjelpemidler og kunnskap om forflytningsteknikker. Avdelingsleder og enhetsleder har fokus på arbeidsmiljøet. De er tett på medarbeiderne og skaper god dialog slik at ansatte er trygge og kan komme til dem hvis det er noe. Sykehjemmet har planer om å øke grunnbemanninga for å få redusert sykefraværet, noe som kan medføre at ansatte kan komme på jobb selv om de ikke kan yte fullt. Det brukes inntil videre av vikarbudsjetten. Avdelingsleder er usikker på om de har noe målretta plan for å forebygge sykefravær, men sier det er viktig med trivsel og at ansatte ønsker å komme på jobb. Hun er opptatt av presisere at "du er viktig".

**Hjemmetjenesten** (HBO) har en del ansatte som er utsatt for risiko i det daglige arbeidet. Det samme gjelder ansatte innen rus og psykisk helsetjeneste. For eksempel der ansatte møter brukerne alene i hjemmene uten at de på forhånd vet hva som møter dem. Belastninger som dette er ikke heldig, og kommunalsjefen ser at de må gjøre en jobb for å ivareta ansatte i forkant av eventuelle hendelser. De har fått på plass kartlegging av belastninger på øvrige ansatte ved sykefravær. Det har ført til at alle ansatte fordeles på alle arbeidsoppgaver og alle brukere. Tyngden blir fordelt, og alle ansatte får en forståelse for belastningen.

Enhetslederen sier at de følger opp rutinen med at ansatte skal snakke med nærmeste leder, og at de er tett på med tanke på sykefraværet. De ansatte i HBO har fast base og har faste treffpunkter daglig. Eksempelvis kl. 7 er det kaffe og de fordeler dagens oppgaver, lunsjtreff, samt ved rapporteringen kl. 15 som er treffpunkt for tidlig- og seinvakt. Alle har anledning til å få prata med enhetsleder og avdelingsleder i løpet av dagen om det er behov.

Kommunen har tidligere vedtatt å ikke leie inn vikar ved sykefravær, noe som ifølge enhetslederen medfører økt belastning på de andre. De leier nå inn på vakter med mest press.

Det ble innført langvakter i **Tjenesten for funksjonshemmede** (TFF) i helg fra september 2019. Senere ble dette innført også på hverdager. Ansatte jobber kl. 08.00-21.30 for å gjøre hverdagen for brukerne roligere, og ansatte sier de jobber mer i team og tar ansvar for hele dagen. De fleste ansatte synes, ifølge enhetsleder, at dette er en fin måte å arbeide på, og at det er mer forutsigbart. Det er mange fordeler med langvakter for mange, men for dem som sliter med lav energi, psykiske utfordringer, eller kroniske sykdommer passer dette ikke så godt, og da legges det til rette ved at de får jobbe kortere vakter. Se mer om tilrettelegging i kap. 2.3.3.

Som tidligere nevnt er et godt arbeidsmiljø viktig for å forebygge sykefravær. Kommunalsjefen, som har erfaring som tidligere enhetsleder fra TFF, forventer fleksibilitet av ansatte, og med det kreves mer kompetanse. Kommunalsjefen mener de ansatte bør utfordres mer i jobben sin, og sier at mange synes dette er spennende. Den nye enhetslederen ved TFF er også



opptatt av at den tidligere kulturen i enheten må forbedres. Hun tar derfor opp dette som tema i personalmøtet, og forsøker å få ansatte til å se seg selv og sin rolle, og hvordan det påvirker arbeidsmiljøet. Hun sier dette er noe de må bruke tid på. Dette med strategien om tett-på-ledelse bekreftes av enhetsleder. Enhetsleder sier hun prøver å ta tak på lavest mulig nivå, før det eskalerer. Det er alltid noen som ikke er fornøyde, både med hensyn til kolleger og ledelse, og det er ikke alle som er like hyggelige med sine kolleger. Det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte, sammen med avdelingsleder i 2022. Som leder er hun opptatt av å se sine ansatte, hun passer på å si hei og spørre hvordan dagen deres er, og synes hyggelig småprat er viktig i hverdagen. Hun er klar på at ansatte må si fra hvis noe ikke er som det skal være, og har hatt noen samtaler vedrørende kommunikasjonssvikt, og ser at dette hjelper.

Det har vært stor turnover i den ene avdelingslederstillingen fram til nå. Enhetslederen er av den grunn både enhetsleder og avdelingsleder for avdelingen med 1-til-1 brukere, og er både personalleder og faglig leder på den avdelingen hun jobber på. Den andre avdelingslederen har fortsatt faglig ansvar for sin avdeling, samt at hun har noe personalansvar.

#### **2.3.4 Oppfølging og tilrettelegging**

Sykefraværsoppfølging er regulert av folketrygdloven og arbeidsmiljøloven, og er en strukturert oppfølging av sykmeldte ansatte. Hovedansvaret ligger hos arbeidsgiveren som både skal samarbeide og tilrettelegge sammen med den sykemeldte. Dette skal blant annet gjøres gjennom dialogmøter og oppfølgingsplan. Det er flere parter i sykefraværsoppfølgingen. I tillegg til den sykemeldte og arbeidsgiver, er lege, bedriftshelsetjeneste, NAV og eventuelt tillitsvalgt eller verneombud med.

Alvdal kommune har egen **rutinebeskrivelse** for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Disse rutineene har som mål at arbeidstakerne skal kunne være i arbeid lengst mulig. Rutinebeskrivelsen viser hva som skal skje fra dag én i egenmeldingsperioden til sykmelding ut over ett år. Den viser hvilke oppgaver som skal utføres når, hvem som er ansvarlig for de ulike oppgaver, og hvor dokumentasjonen skal ligge.

De første kommunalsjefene trådte inn i sine roller for ett år siden (høsten 2021). Det er høsten 2022 i ferd med å bli system for at kommunalsjefene har ukentlige møter med sine enhetsledere. Personalsjefen sier et det ikke har vært rutine for sykefraværsoppfølging i disse møtene. De har utvidet samarbeidsmøtene mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud hvor arbeidet med sykefravær skal planlegges. Personalsjefen deltar ikke i disse møtene, men hun deltar på enhetsledermøtene og har ansvaret for drift av IA-teamet, hvor kommunalsjefer,

tillitsvalgte og verneombud sitter. Teamet ble etablert i februar 2022, og sykefravær er ett av temaene.

Både kommunalsjefen og personalsjefen mener enhetslederne er flinke til å følge opp og tilrettelegge for sykmeldte, og at de fokuserer på hva som kan gjøres med arbeidsoppgavene for at den ansatte ikke skal gå ut i sykmelding. Det tas kontakt via telefon også utenom datoene som er satt i NAV sin oppfølgingsplan.

Utarbeidelse av **oppfølgingsplan** er en del av rutinen. Innen 4 uker etter sykefraværets start skal leder invitere arbeidstaker til samtale for å utarbeide oppfølgingsplan, og eventuell tilrettelegging skal vurderes. Oppfølgingsplanen skal inneholde konkrete vurderinger av den sykmeldtes arbeidsoppgaver, muligheter for å utføre arbeid, samt tiltak på arbeidsplassen. Videre følges dette opp til faste frister.

Rutinen er ifølge personalsjefen grei, men noen ledere har utfordring med dokumentasjon av oppfølgingen. Dokumentasjonen fungerer bra for de av lederne som har lært seg å bruke NAVs sider om sykefravær sier hun.

Enhetslederne har det formelle ansvaret for sykefraværsoppfølgingen for alle ansatte i enheten. Det innebærer blant annet kontakt med sykmeldte og oppfølging av regelverket. Det varierer hvor mye erfaring enhetslederne har med oppfølging av sykefravær. Sektor velferd og helse består av både små og store enheter med tanke på antall ansatte, og noen av disse har svært lite sykefravær. Personalavdelingen oppleves som tett på og fungerer som en støttende med sin kompetanse for de som følger opp sykmeldte.

Enhetslederne, som omtaler arbeidet med oppfølging og dokumentasjon og bruken av NAV-systemet, sier de at de får beskjed om tidspunkt for oppfølging med tiltaksplaner med mer. NAV-systemet for oppfølging og dokumentasjon gir, ifølge enhetsledere som omtaler dette beskjed om tidspunkt for å følge opp tiltaksplaner med mer. Gjennom Visma Personal får enhetslederen beskjed om å ta kontakt når ansatte har vært sykmeldt en uke eller lengre periode. Det kan oppleves arbeidskrevende med registrering både i NAV, Visma og Elements Sak-arkiv (ESA). Dette gjelder spesielt i sykmeldingstilfeller der det er klart at ansatte skal tilbake i jobb eksempelvis etter operasjon. Ved langtidssykmelding skal det registreres i ESA hvis det ikke kan påregnes tilbakeføring, og gjelder mer alvorlige saker som går over lang tid.

På store enheter med mange ansatte å følge opp, for eksempel på Solsida omsorgsheim, er praksis slik at sykefraværsoppfølgingen for sykehjemsavdelingene er fordelt mellom enhetsleder og avdelingslederen. De har også delt ansvaret for medarbeidersamtalene, og

følger opp hver sin etasje. All formell oppfølging av sykefravær er hos enhetsleder, og det oppleves litt utfordrende. De har vurdert å dele på arbeidet med å følge opp personalet, selv om det betyr at noen vil få enhetsleder og andre vil få avdelingsleder som sin nærmeste leder.

Om sykmeldte arbeidstakere står det innledningsvis i rutinen at arbeidsgiver og arbeidstakere skal samarbeide om mulig tilrettelegging eller aktivitet på arbeidsplassen. Både arbeidsgiver og arbeidstaker skal være fleksible i forhold til organisering av arbeidsoppgaver for å snu sykefravær til jobbnærvær.

**Tilrettelegging** er ifølge Arbeidstilsynet «alle de tiltak som iverksettes i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt.» Arbeidsgiver har en generell plikt til å legge til rette for alle arbeidstakere og for enkelte arbeidstakere. I tillegg kommer en særskilt plikt til å legge til rette for de som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og står i fare for å bli sykmeldt. Plikten innebærer at arbeidsgiver «så langt det er praktisk mulig» skal iverksette nødvendige tiltak. Plikten er vidtrekkende men skjønnsbasert, og baserer seg på tilrettelegging innen kommunen som organisasjon. Arbeidstaker har et ansvar for å medvirke i tilretteleggingsarbeidet.

Tilrettelegging kan bestå av:

- organisatoriske tiltak (eks. endre arbeidsfordelingen, midlertidige arbeidsoppgaver, endring i arbeidstid)
- psykososiale tiltak (eks. mestringsopplevelse, inkluderende holdninger i det sosiale miljøet)
- fysiske tiltak (eks. hjelpemidler)

Innen helse og velferd er både ledere og ansattrepresentanter enig i at det tilrettelegges der det er mulig, og at de ansatte er flinke til å bruke hjelpemidler. Lederne får skryt av tillitsvalgte som sier at de flinke til å finne andre arbeidsoppgaver for å unngå sykmelding. Likevel sies det at det de siste årene blitt mindre tilrettelegging ved langtidssykemelding, og dette begrunnes med at det ikke er arbeidsoppgaver til disse. Videre at «Aktiv sykmelding» ble brukt i slike tilfeller. Denne ordningen er ikke er tilgjengelig lenger.

Lederne innser at det ikke er mulig å tilrettelegge for alt, eller for alle helseutfordringer, men det gjøres forsøk med interne omplasseringer om nødvendig, eller tilrettelagt arbeidstid. Ved små enheter har de kunnet tilrettelegge for dag- eller kveldsjobbing for å ivareta ansatte med helseutfordringer. Når det er behov for mye tilrettelegging kan det medføre at ansatte må gå ut av arbeidslivet fordi det ikke finnes slike muligheter. Lederne opplever at NAV har forståelse for at det er grenser for tilretteleggingen.

Oppgavene med tilrettelegging, og evne til å tilrettelegge for langtidssykemeldte oppleves som arbeidskrevende på enheter med mange ansatte og der det er høy andel sykmeldte.

Det er delt syn på tilretteleggingstiltak som går ut på å la ansatte få gå kortere vakter og leie inn ansatte for å ta den resterende delen. Hovedtillitsvalgt mener dette er utnyttning av andre arbeidstakere, men er selv ikke involvert i beslutninger omkring hvordan dette håndteres. Kommunen jobber generelt for heltidskultur, og hun mener bruk av kortvakter ikke harmonerer med dette. Det er ofte langt å kjøre for de ansatte som leies inn som vikarer. De tjener lite på kortvakter, men deltidsansatte tør ikke takke nei til tilbud om kortvakt fordi de er redde for å ikke få flere vakter. Hovedtillitsvalgt mener løsningen er at den sykmeldte bør gå utenpå, og at en leier inn for hele vakta. Når den sykmeldte får lettere oppgaver blir det også større arbeidsbelastning på de andre.

### **2.3.5 Kompetanse og kapasitet**

For å sette kompetanse hos ledere om sykefraværarbeid inn i en sammenheng har vi sett på hva forskning på området sier om hva som kjennetegner ledelse som gir lavere sykefravær.

Forskere i Fafo<sup>7</sup> har i en rapport fra 2018 sett på sykehjem og renhold. Funnene viser blant annet at ledere som jobber tett på de ansatte klare å skape arbeidsdager med færre fysiske og psykososiale belastninger for de ansatte. De bidrar til å skape både mestring og trygghetsfølelse, samtidig som de evner å stille krav. Ledelsen har oppmerksomhet mot ansattes bidrag, og arbeider aktivt med kultur for tilstedeværelse.

For å gi ledere med personalansvar bevissthet om arbeidet med sykefravær har kommunen gitt tilbud om opplæring. De har rutine for at alle ledere skal gjennomgå 40 timers arbeidsmiljøkurs, eller eget kurs rettet mot ledere. Det er arbeidet med nærværarbeid for ledere, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter, og det er gjennomført lederutviklingsprogram med Sevje utvikling. Lederutviklingen har gått på hvordan en er som leder og hvordan de følger opp sine ansatte. I regi av bedriftshelsetjenesten ble det i 2020 gitt tilbud om et digitalt kurs i sykefraværsoppfølging. Målgruppa for dette kurset var

---

<sup>7</sup> Fafo er en frittstående samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse som utvikler kunnskap om vilkårene for deltakelse i arbeidsliv, organisasjonsliv, samfunn og politikk, om sammenhengene mellom politikk og levekår, og om demokrati, utvikling og verdiskaping.

ledere med personalansvar, verneombud og tillitsvalgte. Etter den tid har det skjedd endringer i organiseringen, og nye ledere har kommet til.

Lederne skal i løpet av 2022 tilegne seg prosjektet "En bra dag på jobb", og ha fokus på det i flere enheter etter hvert.

Sektoren har hatt god kontinuitet og stabilitet i ledelse ifølge personalsjefen. Ny leder på hjemmebasert omsorg var tidligere avdelingsleder på Solsida omsorgsheim, og hadde erfaring med sykefraværsoppfølging derfra. Leder på TFF var tidligere leder for arbeidsplass for yrkeshemmede og hadde kunnskap fra området derfra.

Personalsjefen sier det er ønskelig å kunne ha mer fokus på ansvarliggjøring av ansatte, at de er med og ser at de er en viktig brikke. Det brukes mye tid på refleksjon i tjenestene, men det brukes ikke tid på arbeidsmiljøfaktoren. Ansatte kan være sykmeldte fra jobb, men ikke fra livet og familien sin. Det er en del samtaler som ledere på flere nivå opplever som vanskelige, og som det kreves trygghet og kompetanse for å gjennomføre på en god måte.

For å arbeide med arbeidsmiljøfaktorer (være støttende, forebygge rollekonflikter og håndtere emosjoner) kreves ikke bare kompetanse men også **kapasitet**. Kapasiteten den enkelte leder med personalansvar har til å følge opp sine ansatte varierer. Kommunen gjennomførte en omorganisering med virkning fra starten av 2022. Ved overgang fra to til tre nivåer ble det lagt til grunn at hver leder skulle ha personalansvar for maks 25 personer. Dette har ifølge kommunalsjefen ikke fungert helt etter intensjonen, og viser til at enhetslederne både i TFF og på Solsida omsorgsheim har personalansvar for ca. 60 ansatte hver. Kommunalsjefen mener det blir for mange ansatte å følge opp pr leder, og at det må gjøres en jobb med deling av ansvar for at det skal fungere etter intensjonen. Hun viser blant annet til at det er et omfattende arbeid å få gjennomført medarbeidersamtaler med så mange. I praksis har det vært noe deling på arbeidsoppgaver mellom enhetsleder og avdelingsleder.

Plasstillitsvalgt er av den oppfatning at ledelsen gjør så godt de kan for å redusere sykefraværet.

## 2.4 Vurdering

**Ledelsen skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. (Aml. § 31, jf. Internkontrollforskriften)**

Revisor vurderer at ledelsen arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær i kommunen. I tillegg til systematisk arbeid vurderer revisor det som svært positivt at alle lederne vi har intervjuet har oversikt over alle sykmeldte ned på individnivå. Lederne kjenner til om det er mulig å bidra til å bedre situasjonen for den enkelte som er langtidssykmeldt eller som har kjente utfordringer.

Revisor har merket seg at både ledere og ansattrepresentanter er opptatt av terskelen for å være borte fra arbeid (korttidsfravær). Revisor mener det kan være nyttig at enhetene tar dette opp til drøfting, slik at alle parter får komme til orde, og finner tilbake til hva som bør være normalen etter lang tid med pandemi.

Der det er andre typer utfordringer, for eksempel i arbeidsmiljøet, vurderer revisor at dette er det tilstrekkelig oversikt over, og at det blir aktivt tatt tak i.

#### **Kommunen skal føre sykefraværstatistikk**

Kriteriet om at kommunen skal føre sykefraværstatistikk vurderes å være ivaretatt. Statistikken følges opp både administrativt og på politisk nivå gjennom arbeidsmiljøutvalget.

#### **Det skal være tydelig angitt hvem som har personalansvar**

Revisor vurderer det slik at det formelle personalansvaret er ivaretatt gjennom enhetslederne.

#### **Kommunen bør være knyttet til en bedriftshelsetjeneste**

Revisjonskriteriet om at kommunen skal være knyttet til en bedriftshelsetjeneste er oppfylt.

#### **Ledere med personalansvar skal tilrettelegge for at sykmeldte arbeidstaker så langt det er praktisk mulig skal kunne være i arbeid**

Revisor vurderer det slik at lederne tilrettelegger i stor grad for at sykmeldte skal kunne være i arbeid. Det er enighet mellom partene om at det går en grense for tilrettelegging.

**Det skal utarbeides en oppfølgingsplan**

Uten at revisor har gått inn og sett på oppfølgingsplanene, vurderer vi ut fra informasjonen i intervju at disse blir utarbeidet for de det gjelder, men at det er potensiale for å bli bedre på dokumentasjon.

**Lederne skal ha kompetanse og kapasitet til å arbeide med sykefravær**

Kompetansen hos lederne til å drive med sykefraværsarbeid er til stede. I tillegg har enhetslederne god støtte fra personalstaben ved behov. Revisor vurderer det likevel slik at det er viktig med kontinuerlig fokus på lederopplæring og utvikling for å styrke felles holdninger og for å sikre at nyansatte ledere får tilstrekkelig opplæring. Flere av lederne kjenner lederopplæringen kun gjennom omtale.

Revisor vurderer at det kan skorte noe på kapasiteten til å ivareta alle hos de lederne med flest ansatte, men ut fra det som er sagt vil det mest sannsynlig bli gjort noen tilpasninger for at dette skal fungere best mulig.

### **3 UTTALELSE**

En foreløpig rapport ble sendt til uttalelse til kommunedirektøren i Alvdal kommune 12.01.2023. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar fra kommunedirektøren 27.01.2023. Uttalelsen er vedlagt rapporten (vedlegg 2). Revisor har korrigert faktafeil i tråd med tilbakemeldingene. Uttalelsen har ut over dette ikke medført endringer i rapporten.



## 4 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

### 4.1 Konklusjon

Problemstillingen som er besvart i denne rapporten:

Arbeides det systematisk med å forebygge og redusere sykefravær innen helse og velferd?

Konklusjonen er at det tross økning i sykefraværet arbeides systematisk både med å forebygge og redusere sykefraværet i sektor helse og velferd.

### 4.2 Anbefalinger

Kommunalsjef helse og velferd bør sørge for

- at alle med personalansvar reflekterer sammen med sine ansatte rundt terskelen for fravær – etikken i det, og belastningen for andre ved korttidsfravær
- å følge opp intensjonen i forbindelse med omorganiseringen om at hver leder skal ha personalansvar for maks 25 ansatte
- å tydeliggjøre personalansvaret/oppgavene på alle ledernivå

## KILDER

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-16-17-62

Lov om folketrygd

Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og barns sykdom

<https://stami.no/tema/sykefravaer/>

<https://enbradagpajobb.no/bransje/>

<https://arbeidsgiver.dfo.no/7-kjennetegn-ved-ledelse-som-gir-lavere-sykefravaer>

Fafo-rapport 2018:20 Sykefravær i private og kommunale sykehjem og renholdsvirksomheter

*Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021)*. STAMI-rapport, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Knardahl, S., et al.. (2016). *Arbeidsplassen og sykefravær – Arbeidsforhold av betydning for sykefravær*. Tidsskrift for velferdsforskning, 2016.

Alvdal kommune: arbeidsgiverpolitikk (2020)

## VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-16-17-62
- Folketrygdloven

**Arbeidsmiljøloven § 3-1** første ledd krever at arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Av annet ledd bokstav f følger det at arbeidsgiver må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

**Internkontrollforskriften** inneholder nærmere regler om gjennomføringen av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Av internkontrollforskriften § 4 fremgår det at den som er ansvarlig for virksomheten, skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll og at dette foregår i samarbeid med de ansatte og deres representanter.

I veilederen til internkontrollforskriften er det presisert at det i tillegg til den jevnlige oppfølgingen (for eksempel ved vernerunder og personalmøter) må virksomheten, minst en gang i året, foreta en mer omfattende gjennomgang av det systematiske arbeidet med HMS og gjøre en vurdering av om det fungerer i praksis. Virksomheten skal ha en skriftlig rutine for gjennomgangen, og resultatene skal oppbevares lett tilgjengelig.

Etter **arbeidsmiljøloven § 3-3** første ledd er arbeidsgiver forpliktet til å vurdere å knytte virksomheten til en **bedriftshelsetjeneste** godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Lovens § 3-4 pålegger også arbeidsgiver å vurdere å gjennomføre tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

**Arbeidsmiljølovens § 4-6 første ledd** sier at arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Både **folketrygdloven § 25-2** og **arbeidsmiljølovens § 4-6** tredje ledd sier at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en **oppfølgingsplan** for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Arbeidsgiver skal også innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, eller slitasje, med mindre dette er åpenbart unødvendig, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven. § 25-2 andre ledd. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte, jf. arbeidsmiljøloven. § 4-6 femte ledd.

Arbeidsgiveren plikter å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom etter nedenstående bestemmelser, jf folketrygdloven § 25-2 første ledd. 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.

**Kriterier utledet for problemstillingen-** forebygge og redusere sykefravær:

- Ledelsen skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. (Arbeidsmiljøloven § 3-1, jf. internkontrollforskriften)
- Kommunen skal føre sykefraværstatistikk
- Det skal være tydelig angitt hvem som har personalansvar
- Kommunen bør være knyttet til en bedriftshelsetjeneste
- Ledere med personalansvar skal tilrettelegge for at sykmeldte arbeidstakere så langt det er mulig skal kunne være i arbeid
- Lederen skal utarbeide en oppfølgingsplan
- Lederne skal ha kompetanse og kapasitet til å arbeide med sykefravær

# VEDLEGG 2 - KOMMUNEDIREKTØRENS UTTALELSE

SV: Forvaltningsrevisjonsrapport til uttalelse



Linda Granrud <linda.granrud@alvdal.kommu

Til  Marit Ingunn Holmvik

Kopi  Ingrid Storrøsaeter;  Per Arne Aaen;  Ranveig Ødegård;  Susanne Raabe;

Liv Margrete Sølna;  Marit Erlien Hulbækmo

← Svar

↶ Svar til alle

→ Videre send



fre. 27.01.2023 07:37

Klikk her for å laste ned bilder. Outlook forhindrer automatisk nedlasting av noen bilder i denne meldingen for å bidra til å verne din private informasjon.

Hei Marit Ingunn!

Viser til telefonsamtale onsdag 25.01.23 vedr. uttalelse forvaltningsrevisjonens rapport.

Rapporten er tatt opp med enhetslederne, og vi kjenner oss godt igjen i det som står i rapporten.

Et par kommentarer til kolonnen «enhet helse» på side 9: Fint om skolehelsetjenesten også nevnes, og kan stå under helsestasjon. Jordmor, som følges opp fra fødestua på Tynset er inkludert i antallet 15.

Småplukk – det heter rus og psykisk helsetjeneste og Solsida omsorgsheim 😊

Øverst på side 14 står det «...jobber de for å øke stillingsprosenten for sykepleiere og vernepleiere, slik at de kan gjøre jobben for de som er syke, og utføre andre arbeidsoppgaver dersom det ikke er sykdom».

Jeg ville formulert det på en annen måte: «...**jobbe for å øke stillingsprosenten til ansatte, da vil man kunne ha en mer robust bemanning, som gjør at f.eks sykepleiere kan ha tid til å gjøre sykepleiefaglige oppgaver, mens det er nok ansatte i pleien. Ved fravær vil man kunne dekke dette uten innleie**».

Som konkludert, så arbeides det systematisk både med å forebygge og redusere sykefraværet i sektor helse og velferd. Vår oppgave er å fortsette å jobbe godt med dette, og jobbe med de anbefalinger som er kommet opp. Dette er punkter som kan jobbes med på personalmøter og andre møtepunkter mellom ansatte og ledelse, men også jobbes med i det daglige.

Med hilsen

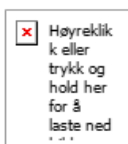
## Linda Granrud

Kommunalsjef for helse og velferd

Helse

Telefon:

Mobil: 95133813



**Alvdal kommune**

Gjelen 3

2560 Alvdal

Telefon 62 48 90 00

[postmottak@alvdal.kommune.no](mailto:postmottak@alvdal.kommune.no)

Det gjøres oppmerksom på at e-post kan bli journalført som offentlig post i tråd med kommunens rutiner.



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - [www.revisjonmidtnorge.no](http://www.revisjonmidtnorge.no)