

Forvaltningsrevisjonsrapport - Personal nærvær

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Namsos kommune

Møtedato

21.09.2021

Saknr

19/21

Saksbehandler Einar Sandlund

Arkivkode FE - 217, TI - &58

Arkivsaknr 20/422 - 8

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til forvaltningsrevisjonsrapporten Nærvær – Personal, sykefraværsoppfølging og erstatning av kompetanse ved fravær.
2. Saken oversendes kommunestyret med slik innstilling til vedtak:
 3. *Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten Nærvær – Personal, sykefraværsoppfølging og erstatning av kompetanse ved fravær til orientering.*
 4. *Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp rapportens anbefalinger i kap.6.2.*
 5. *Kommunestyret ber kommunedirektøren innen 30.04.22 om skriftlig rapport til kontrollutvalget, med kopi til kommunestyret, på hvordan anbefalingene er fulgt opp.*

Vedlegg

Forvaltningsrevisjonsrapport - Personall nærvær

Saksopplysninger

Kommunelovens § 23-3 sier at det skal gjennomføres forvaltningsrevisjon i kommunen. Kommunestyret behandlet den 29.10.20 i sak 155/20 plan forvaltningsrevisjon 2020-2024.

Ut fra prioriteringen i planen gjorde kontrollutvalget i sak 30/20 slikt bestillingsvedtak:

1. *Kontrollutvalget bestiller forvaltningsrevisjon på personalområdet – nærvær helse/omsorg og oppvekst.*
2. *Kontrollutvalget gir følgende innspill på problemstillinger/spørsmål:*
 - Kjenner kommunen årsak til sykefravær?
 - Bruk av vikar ved sykefravær, dekkes kvalitets-/ kompetansebehovet?
 - Oppfølging av sykemeldte, rutiner og praksis
 - Ansatte og lederperspektiv; oppfatning, forståelse og opplevd praksis
3. *Revisor bes å utarbeide prosjektplan til neste møte, 19.01.21.*

Kontrollutvalget behandlet prosjektplanen i sak 02/21 og fattet slikt vedtak:

1. *Kontrollutvalget godkjenner prosjektplan datert 04.01.21 med slik endring i problemstilling 2:*

«Hvilke erfaringer har ledere og ansatte med kommunens oppfølging av sykmeldte og er praksis i tråd med gjeldende regelverk?»

2. *Rapporten forventes levert 25.05.21 og innenfor den angitte ressursbruk på 300 timer.*
3. *Kontrollutvalget bes å bli orientert underveis for å kunne ta stilling til evt. behov for endringer i prosjektplanen.*

Revisor meldte 28.04.21 at rapporten ikke ville bli ferdig til fristen 25.05.21, men vær ekklar til behandling i kontrollutvalgets møte 21.09.21.

Endelig rapport ble oversendt 08.09.21. Kommunedirektøren har rapporten til høring 20.08.21 avgitt høringssvar 02.09.21, jfr. vedlegg 2 i rapporten. Revisor har endret titler på ledere og virksomheter i henhold til kommunedirektørens påpekninger. Det er videre endret i feil påpekt av kommunen, samt i etterkant av høringen gjort små språklige og strukturelle endringer i rapporten.

Følgende problemstillinger er besvart i rapporten, jfr. vedtatt prosjektpåplan :

1. *Hva mener kommunen kan være årsakene til sykefraværet i oppvekst og helse/velferd?*
2. *Hvilke erfaringer har ledere og ansatte med kommunens oppfølging av sykmeldte og er praksis i tråd med gjeldende regelverk?*
3. *Er kommunen i stand til å ivareta kompetansebehov/-krav ved sykefravær?*

Metodene brukt for å samle data i denne forvaltningsrevisjonen er digitale intervju, epostspørsmål, spørreundersøkelse og dokumentgjennomgang. Revisor bemerker at det er en relativt lav svarprosent på henvendelsene til enhetslederne og spørreundersøkelsen til ansatte.

Hva mener kommunen kan være årsakene til sykefraværet i oppvekst og helse/velferd?

Det er nærmeste leder som har personalansvaret i Namsos kommune. Årsakene til sykefraværet i oppvekst og helse og velferd er sammensatte, som forventet i en organisasjon med mange ulike oppgaver. Det er ikke grunnlag for å kunne si at store deler er arbeidsmiljørelatert, selv om arbeidsmiljøutfordringer forekommer. Mer enn av 50% de spurte beskriver det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet som godt. En del av sykefraværet ser ut til å skyldes fysisk og psykisk sykdom, mens noe er arbeidsmiljørelatert. Kommunen har en personalavdeling som avdelingsleder kan benytte seg av når en konflikt eller annen vanskelig situasjon oppstår. Uavhengig av hva som skaper syke- eller annet fravær oppfordrer revisor avdelingslederne til å søke støtte og rådgivning når personalarbeidet blir krevende.

Hvilke erfaringer har ledere og ansatte med kommunens oppfølging av sykmeldte og er praksis i tråd med gjeldende regelverk?

Namsos kommune har en retningslinje for nærværarbeid, som beskriver hvordan man skal arbeide med arbeidsmiljø og forebygging før et sykefravær. I tillegg står det i kommunens rutine for oppfølging av sykefravær er det første steget at leder og medarbeider sammen skal fylle ut skjema kalt «leder før lege». Skjemaet er ifølge personalavdelingen relativt nytt, og avdelingen hadde en mistanke om at det ikke var godt nok kjent ute i avdelingene. Skjemaet er et såkalt samtalskjema, som skal hjelpe leder og medarbeider i prosessen med å finne muligheter for tilrettelegging for å forebygge langtidsfravær. Skjemaet er ikke nevnt av noen.

Når det gjelder overordnet system for sykefraværarbeidet gir de ansatte i personalavdelingen uttrykk for at de ikke tror rutinene er godt nok kjent ute i kommuneorganisasjonen. Kommunens personalavdeling følger med på statistikken og har hatt som rutine å gi ekstra oppfølging til de avdelingene hvor sykefraværet har vært høyt. Dette er en del av arbeidet som personalavdelingens team arbeidsmiljø og personalrådgivning gjør månedlig. Denne rutinen er nå endret til en tilnærming hvor avdelingen heller arbeider med virksomhetslederne til områder med høyt fravær. Institusjon, barnehage og skole er prioritert i dette arbeidet.

Kommunen har rutiner for både forebygging og oppfølging av sykefravær. Det er uklart hvor mye av dette som følges i praksis ute i avdelingene. Revisors oppfatning er at det kan være en fordel om avdelingslederne tar kontakt med personalavdelingen tidligere i forløpet.

Er kommunen i stand til å ivareta kompetansebehov/-krav ved sykefravær?

Kommunen ønsker å erstatte syke medarbeidere med arbeidskraft med tilsvarende kompetanse. Ved korttidsfravær gjør de i all hovedsak dette ved å bruke de som allerede er ansatt, enten ved å flytte på vakter eller ved å ringe opp noen som ikke er på arbeid den dagen. Stort sett blir sykefraværet erstattet av ansatte med tilsvarende kompetanse.

Hvis tilsvarende kompetanse ikke er å få tak i løses dette ved omorganisering av arbeidsoppgaver eller med å ha sykepleier/vernepleier på bakvakt. Lederne organisert under Helse og Velferd beskriver i sine svar til revisor at det er sjelden at den ferdig lagte bemanningsplanen er slik det blir i praksis. De påpeker alle at de legger forsvarlighet til grunn. Fordelt på tjenesteområder er det skole og sykeheim/eldresenter skiller seg ut som de to tjenesteområdene hvor flest respondenter svarer at kompetansen i høy eller i svært høy grad blir erstattet ved fravær. Hjemmesykepleie/hjemmetjenesten er det tjenesteområde hvor flest svarer at kompetansen i liten eller i svært liten grad blir erstattet. Barnehagene prioriterer nok bemanning over riktig kompetanse ved korttidsfravær. Ved langtidsfravær er det enklere å rekruttere ansatte med høyere utdanning, enn det er ved korttidsfravær.

Vurdering

Sekretariatet viser til den framlagte rapport og er av den oppfatning at den svarer ut de gitte problemstillinger. Ifølge personalavdelingens ansatte er årsakene til sykefraværet i oppvekst og helse og velferd en kombinasjon av psykiske og fysiske utfordringer.

Rapporten viser at årsakene til sykefravær i enhetene helse og velferd, samt oppvekst er sammensatte. Kommunen har rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær, men det fins forbedringspunkter. Skjemaer og rutiner kan gjøres bedre kjent, samt kontakt mellom enhetslederne og personalavdelingen kan bli bedre. Det er også viktig at fokuset beholdes på at kompetansen sikres ved sykefravær.

Kontrollutvalget anbefales å ta rapporten til orientering. Saken anbefales lagt frem for kommunestyret med innstilling på å ta forvaltningsrevisjonsrapporten Nærvær – Personal, sykefraværsoppfølging og erstatning av kompetanse ved fravær til orientering, samt videre be kommunedirektøren følge opp anbefalingene i innstillingens pkt. 2 og at han innen 30.04.22 gir skriftlig rapport til kontrollutvalget, med kopi til kommunestyret, på hvordan anbefalingene er fulgt opp.