

FORVALTNINGSREVISJON

Arbeidsmiljø

PROSJEKTPLAN



Røros kommune

Januar 2023

FR1234

1 SAMMENDRAG AV PROSJEKTPLAN

Problemstilling	<ul style="list-style-type: none">• Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:<ul style="list-style-type: none">○ Formelle samarbeidsfora<ul style="list-style-type: none">▪ Administrasjonsutvalg▪ Arbeidsmiljøutvalg○ Informasjon og drøfting med tillitsvalgte○ Verneombudsrollen○ Dialog mellom leder og ansatt (medarbeidersamtaler)○ Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet
Kilder til kriterier	<ul style="list-style-type: none">• KommuneLOven• ArbeidsmiljøLOven• Hovedavtalen (KS 01.01.2020-31.12.2021)
Metode	Aktuelle metoder: Dokumentgjennomgang Intervju Ved økt timeressurs kan vi i tillegg gjennomføre: Spørreskjemaundersøkelse Observasjon
Tidsplan	<ul style="list-style-type: none">• Inntil 250 timer• Levering innen 01.10.2023
Prosjektteam	Oppdragsansvarlig revisor: Merete M. Montero, merete.montero@revisjonmidtnorge.no

	<p>Prosjektmedarbeider: Mette Sandvik</p> <p>Styringsgruppe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Anna Ølnes• Arve Gausen <p>Eventuelt ekstern bistand</p>
Uavhengighetserklæring	<p>Ingen av de involverte revisorer vil få habilitetsproblemer ved gjennomføringen av prosjektet.</p> <p>Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighetserklæring er vedlagt prosjektplanen.</p>
Kontaktperson Røros kommune	<p>Kommunedirektør Kjersti Forbord Jensås eller den som kommunedirektøren delegerer</p>

2 MANDAT

I dette kapitlet vil bestillingen bli utdypet og bakgrunnsinformasjon for prosjektet gjennomgått.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Røros kommune bestilte forvaltningsrevisjon i sak 28/22. Kontrollutvalget fattet følgende vedtak:

1. Kontrollutvalget bestiller en forvaltningsrevisjon på område arbeidsmiljø og arbeidsgiverpolitikk i Røros kommune. Timerammen på forvaltningsrevisjonen kan være på inntil 250 timer.

Revisor var til stede i kontrollutvalget, og har notert at kontrollutvalget var opptatt høyt sykefravær og turnover innenfor sykehjem og barnehager.

I plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024 er arbeidsgiverpolitikk og arbeidsmiljø satt opp som tema for forvaltningsrevisjon.

2.2 Bakgrunnsinformasjon

2.2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 beskriver arbeidsgivers ansvar for å sikre et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø».

Videre er det regler i kapittel 2 som omhandler arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Blant annet skal arbeidstaker medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt medvirke til gjennomføring av iverksatte tiltak for å «skape et godt og sikkert arbeidsmiljø».

I arbeidsmiljølovens kapittel 6 er verneombudets rolle regulert. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Informasjon og drøfting er regulert i kapittel 8. arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

2.2.2 Hovedavtalen

KS sin hovedavtale gjelder for Røros kommune. Tillitsvalgtordningen er regulert i Hovedavtalen. Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte at de ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i

beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Hovedavtalen regulerer både rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstaker som omhandler informasjon og medvirkning.

2.2.3 Utvalg

Partssammensatte utvalg

Partssammensatte utvalg er regulert i kommuneloven § 5-11. Det står følgende i første ledd:

I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg (administrasjonsutvalg) for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver. Hvis minst 3/4 av de ansatte ønsker det, kan slike utvalg erstattes med andre ordninger.

Partssammensatt utvalg er i kommuneloven § 5-2 listet opp under «andre kommunale organer». I § 5-2 tredje ledd står det at «For øvrig gjelder de samme bestemmelsene som for folkevalgte organer etter § 5-1». Det fremgår av kommuneloven § 5-13 at folkevalgte organer skal ha et reglement som fastsetter organets virkeområde og eventuelle vedtaksmyndighet, tidsperioden som organet er opprettet for og eventuelle andre sentrale bestemmelser om organets virksomhet. I Hovedavtalen del B § 4 femte ledd står det om partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg) at «Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen». Ordlyden i kml. § 5-2 tredje ledd, og det som står i Hovedavtalen om reglement for partssammensatt utvalg. Revisor tolker ordlyden til at det bør utarbeides et eget lokalt reglement for partssammensatte utvalg.

Regler for hvordan saksbehandlingen skal foregå er fastsatt i kommuneloven kapittel 11. Bestemmelsene i dette kapitlet gjelder for folkevalgte organer og andre kommunale organer hvis ikke annet er bestemt i lov, jf. kml. § 11-1. Kapitlet inneholder blant annet regler knyttet til innkalling og saksliste, møter, føring av møtebok, avstemninger mv

Det partssammensatte utvalget i Røros kommune kalles administrasjonsutvalget, og er sammensatt av formannskapet med to representanter fra de ansatte i tillegg.

Arbeidsmiljøutvalg

Røros kommune har plikt til å ha arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsmiljøutvalg er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 7. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter. Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget.

Et arbeidsmiljøutvalg skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det er regulert hvilke saker arbeidsmiljøutvalget skal behandle. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

2.2.4 Sykefravær

Arbeidsgiver har ansvar for å forebygge sykefravær og følge opp sykmeldte. Statistikk fra NAV viser at hovedårsaken til legemeldt sykefravær er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser. Arbeidsgiver må forholde seg til statistikk fra NAV når det gjelder årsaker til sykefravær, og har ikke anledning til å ta kontakt med en arbeidstakers lege for å diskutere forhold knyttet til en arbeidstakers helse uten arbeidstakers samtykke. Dette er et forhold mellom arbeidstaker, lege og NAV.

Arbeidstilsynet har definert helsefremmende arbeidsplass slik:

«å ha fokus på hvordan en kan organisere arbeidet og skape et arbeidsmiljø og en samværskultur som gir god helse og utvikling for alle tilsatte.¹»

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (FAFO) utarbeidet i 2013 rapporten «**Saman om**» sykefravær og oppsummerte kunnskapsgrunnlaget fra program for lokale utviklingsprosjekter. Oppsummert tilsier rapporten at:

... fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som man aldri kan slippe taket i og som må være godt forankret på alle nivåer i organisasjonen. Det finnes heller ingen beste praksis eller en oppskrift for hvordan redusere fraværet eller øke nærværet. Forskningen viser at de som lykkes best med dette arbeidet tar utgangspunkt i skreddersydde lokale løsninger, de er opptatt av forankring og de involverer medarbeiderne og de tillitsvalgte/verneombud i arbeidet. Et godt sykefraværs- og nærværsarbeid krever i tillegg kunnskap og ressurser.

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar/>

Ifølge årsmeldingen for 2021 har det vært stigende sykefravær innenfor helse og omsorg.

Figur 1. Oversikt over fravær innenfor helse og omsorg 2019-2021

Fravær	Korttid	Langtid	Samlet fravær
Årlig sykefravær 2019	2,32 %	6,47 %	8,79 %
Årlig sykefravær 2020	3,01 %	6,14 %	9,14 %
Årlig sykefravær 2021	2,72 %	8,54 %	11,26 %

Kilde: Røros kommune årsmelding 2021

Følgende forklarer sykefraværet innenfor helse og omsorg:

2021 har vært et krevende år på grunn av pandemien. Vi kan se en økning på sykefravær totalt sett i helse og omsorg. Også blant virksomheter som tidligere har hatt et lavt sykefravær. Men med de strenge smittevernstiltakene og fokus på hygiene i de ulike enhetene, har vi hatt mindre sykdom hos ansatte generelt sett. Ansatte har vært mindre syke enn tidligere, noe som er et resultat av de strenge smittevernreglene. De har også vært forsiktig med å gå på jobb når de har hatt influensa- eller luftveissymptomer. Ansatte har vært rask til å teste seg for covid-19 og vært i karantene til svar på test foreligger, noe som forklarer et høyere korttidsfravær. Etter 2 år med pandemi er en også bekymret rundt slitasje på våre ansatte. I tillegg til normal drift, har de ansatte også håndtert de ulike oppgavene som er knyttet opp mot pandemiarbeid. Dette har resultert i at de ansatte over lang tid har måtte håndtere flere oppgaver enn normalt.

Gjennom året 2020 har det vært jobbet systematisk med arbeidsmiljøet blant ledere og ansatte ved Gjøsvika sykehjem. Fysiske samlinger har blitt noe utsatt på grunn av pandemien, men digitale arbeidsmøter er gjennomført systematisk. Til tross for at pandemien har begrenset mulighetene til å samles fysisk, har ansatte og ledere vært med på å skape en god arbeidsplass som de er stolte av.

Tillitsskapende arbeid fortsetter for fullt i 2022, med fokus på trivselstiltak og andre tiltak som er viktig for å forebygge sykefravær. Et godt arbeidsmiljø gir lavere sykefravær.

3 PROSJEKTDESIGN

I kapittel 3 vil revisor avgrense prosjektet og gå nærmere inn på problemstillingene i prosjektet. Revisjonskriteriene vil bli gjennomgått og metode for innsamling av data vil bli beskrevet.

3.1 Avgrensing

Ut fra signal gitt i kontrollutvalgets bestillingssak, kan det være hensiktsmessig å gå i dybden innenfor sykehjemmene (institusjon) innenfor de fire siste temaene. Revisor foreslår derfor å undersøke hvordan kommunen overordnet sett ivaretar de ulike punktene. Deretter ønsker revisor å gå i dybden innenfor institusjonstjenesten med tanke på de fire siste kulepunktene.

Videre foreslår revisor å undersøke problemstillingen opp mot sykefravær og hvordan formelle samarbeidsfora, tillitsvalgte, verneombud og nærmeste leder blir involvert i dette arbeidet. Kulepunktene som er satt opp er viktige med tanke på forebygging i arbeidet med et godt arbeidsmiljø og sykefravær.

Det siste kulepunktet vil besvares beskrivende.

Revisor avgrenser problemstillingen mot ytringsklima og varsling. Det ble gjennomført en forvaltningsrevisjon i 2019 innenfor disse temaene.

Videre avgrenser revisor problemstillingen mot å gå i dybden innenfor barnehage, av ressursmessige hensyn.

3.2 Problemstillinger

- Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:
 - Formelle samarbeidsfora
 - Administrasjonsutvalg
 - Arbeidsmiljøutvalg
 - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
 - Verneombudsrollen
 - Dialog mellom leder og ansatt (medarbeidersamtaler)
 - Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet (beskrivende)

3.3 Kilder til kriterier

Revisor vil utlede kriterier fra blant annet følgende kilder:

- KommuneLOVEN
- ArbeidsmiljøLOVEN

- Internkontrollforskriften
- Hovedavtalen (KS 01.01.2022-31.12.2023)

3.4 Metoder for innsamling av data

For å undersøke problemstillingen er det aktuelt å undersøke hvilke rutiner og retningslinjer som foreligger for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø.

Revisor vil gjennomgå møteinnkallinger og referat fra formelle samarbeidsfora og eventuelle vernerunder, for å undersøke hvilke temaer som blir tatt opp og om utfordringer blir fulgt opp. Det vil også kunne gi oss et innblikk i hvordan informasjons- og drøftingsplikten blir ivaretatt. Det kan være aktuelt å delta som observatør i utvalgsmøter.

Revisor vil gjennomføre intervju med ledere med personalansvar, plasstillitsvalgte og plassvalgte verneombud ved sykehjemmene. Det kan også være aktuelt å intervju hovedtillitsvalgt for de største fagforeningene ved sykehjemmene og hovedverneombudet. De vil kunne gi oss informasjon om alle punktene i problemstillingen. Videre kan det være aktuelt å gjennomføre intervju med bedriftshelsetjenesten.

Videre kan det være aktuelt å sende ut spørreundersøkelse til fast ansatte ved sykehjemmene om deres inntrykk av hvilke faktorer som fører til sykefravær og oppleves som belastende i sin arbeidshverdag.

I vedtaket fra kontrollutvalget ble det satt av inntil 250 timer til forvaltningsrevisjonen. Revisor ser at dette kan være noe knapt, og vil tilpasse metodebruk etter tilgjengelig timeressurs. Revisor ønsker gjerne å utvide timeressursen til inntil 350 timer. Da vil vi kunne gå i mer i dybden gjennom flere intervju, gjennomføre spørreundersøkelse og observasjon.

Varaordfører orienterte i bestillingssaken om at kommunens arbeidsgiverstrategi etter planen skal legges frem for kommunestyret i juni 2023. Leveringstidspunkt er satt til høsten 2023 for å kunne inkludere denne i forvaltningsrevisjonen.

Trondheim 10.01.23

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

Dette dokumentet er elektronisk signert

VEDLEGG 1: UAVHENGIGHETSERKLÆRING

Prosjekt nr: FR1234
Kommune: Røros kommune

Vurdering av uavhengighet - revisors egen vurdering i forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjekt:
Arbeidsmiljø

Hovedreferanse:
Kommuneloven § 24-4
Forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3
RS 200 --- Formål og generelle prinsipper for revisjon av regnskaper pkt. 4
RS 220 -- Vilkår for revisjonsoppdrag pkt. 4, 12-13
RS 300 -- Planlegging av revisjon av regnskaper pkt. 6
Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8

Ansettelsesforhold:	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn Revisjon Midt-Norge SA</i>
Medlem i styrende Organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som ovenfor nevnte kommune deltar i.</i>
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit til rollen som revisor.</i>
Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til ovenfor nevnte kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p>Før slike tjenester utføres foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 18, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</p> <p>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</p> <p><i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i></p>
Tjenesten under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for ovenfor nevnte kommune.</i>
Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Trondheim 04.01.2023

Merete M. Montero
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Uavhengighet MMM

Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Montero, Merete Myklebust	BANKID	2023-01-04 09:35



This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidt norge.no