

Sykefravær

Os kommune

Forvaltningsrevisjon

2025

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Os kommunes kontrollutvalg.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidt norge.no.

Mo i Rana, 05.09.25

Cathrine Berg-Mortensen

Oppdragsansvarlig revisor

Merete Montero

Prosjektmedarbeider

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra kontrollutvalget i Os kommune. Vi undersøker temaet sykefravær.

Kontrollutvalget i Os kommune bestilte i sak 23/24 en forvaltningsrevisjon med tema sykefravær, basert på Plan for forvaltningsrevisjon 2019-2023. Prosjektet ble utsatt til januar 2025 etter ønske fra kommunedirektøren, ettersom kommunen var i gang med flere nye tiltak, blant annet deltakelse i IA – skolen. Revisjonen tar høyde for at deler av dagens praksis er nylig etablert, og at effekten av disse tiltakene ikke kan vurderes full ut.

Problemstillingene som er besvart i rapporten er:

- Undersøkelse av langtidsfravær
 - Forebygging
 - Oppfølging
 - Effektive tiltak
- Har kommunen et tilfredsstillende system for å følge opp sykefravær innen helse- og omsorgssektoren og oppvektssektoren?

Den første problemstillingen var beskrivende, og det ble derfor ikke utarbeidet revisjonskriterier eller gitt en samlet konklusjon. Den omfattet forebyggende tiltak, oppfølging av legemeldte langtidsfravær og eventuelle tiltak, og omfattet ikke egenmeldt fravær eller kortvarige sykmeldinger.

For den andre problemstillingen vurderer revisor at kommunen har etablerte rutiner og samarbeidsformer som dekker sentrale krav til oppfølging av sykefravær. Kommunen fører oppdatert fraværstatistikk, og har rutiner for oppfølgingsplaner, dialogmøter og tilrettelegging. Kommunen opplever at samarbeidet med NAV og bedriftshelsetjenesten fungerer som forutsatt. Det er variasjon i hvordan fraværstatistikk brukes i oppfølgingsarbeidet, og evaluering av tiltak samt årlig samlet gjennomgang av HMS-arbeidet gjennomføres ikke systematisk. Dokumentasjonen av slike vurderinger er begrenset. Fristene for oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes i hovedsak, men ikke konsekvent. Tilrettelegging skjer i stor grad, men praksis varierer mellom tjenesteområdene. Revisor anbefaler at kommunedirektøren gjennomfører følgende:

- Sikrer at fraværstatistikken er kjent og brukes aktivt i oppfølgingsarbeidet i alle sektorer

- Etablerer rutiner for systematisk evaluering av tiltak, og dokumenterer vurdering og resultater
- Gjennomfører årlig samlet evaluering av HMS-arbeidet med vurdering av måloppnåelse og effekt
- Følger opp at fristene for oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes, og at dokumentasjonen er tilgjengelig

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	6
1 Innledning.....	7
1.1 Bestilling.....	7
1.2 Problemstillinger.....	7
1.3 Metode	8
1.4 Uttalelse om rapport.....	10
1.5 Om kommunen.....	10
1.6 Nasjonal kontekst og regelverk	11
2 Undersøkelse av langtidsfravær.....	14
2.1 Problemstilling.....	14
2.2 Innledning.....	14
2.3 Funn.....	14
2.3.1 Forebygging av langtidsfravær	15
2.3.2 Oppfølging av langtidssykemeldte.....	17
2.3.3 Tiltak som oppleves som effektive.....	19
2.4 Oppsummering.....	19
3 System for oppfølging av sykefravær.....	21
3.1 Problemstilling.....	21
3.2 Revisjonskriterier.....	21
3.3 Funn.....	21
3.3.1 Systematisk registrering og dokumentasjon.....	22
3.3.2 Systematisk HMS-arbeid	22
3.3.3 Årlig evaluering.....	24
3.3.4 Oppfølging av sykmeldte	24
3.3.5 Tilrettelegging og samarbeid	26
3.4 Revisors vurderinger	27
4 Konklusjoner og anbefalinger.....	32
4.1 Konklusjon.....	32
4.2 Anbefalinger	32
Kilder	33
Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier	34
Vedlegg 2 – Uttalelse	38

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Os kommune har bestilt en forvaltningsrevisjon med tema sykefravær. Bestillingen er gjort med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2019-2023. Kontrollutvalget vedtok prosjektplanen i sak 23/24.

Revisor sendte ut oppstartsbrev om prosjektet til kommunedirektøren høsten 2024. Kommunedirektøren ba da om at prosjektet ble utsatt til januar 2025, ettersom kommunen var i gang med flere tiltak rettet mot sykefraværarbeidet, blant annet deltakelse i IA-skolen. Dette arbeidet var ressurskrevende og ville kreve betydelig kapasitet fra organisasjonen.

Revisor valgte derfor å imøtekomme forespørselen og utsette oppstarten, da det ble vurdert som lite hensiktsmessig å gjennomføre en revisjon av kommunens arbeid med sykefravær mens kommunen samtidig var i en fase med implementering og oppstart av nye tiltak. I tillegg ble det vurdert som relevant at noen av tiltakene ble iverksatt før revisjonsarbeidet startet, slik at erfaringer fra disse kunne inngå i vurderingsgrunnlaget.

Det er derfor viktig å merke seg at rapporten tar høyde for at deler av dagens praksis er nylig etablert og vanskelig å vurdere effekten av. Samtidig legger revisjonen vekt på at kommunen også før dette hadde ansvar og forpliktelser knyttet til oppfølging av sykefravær, og at vurderingene i rapporten i stor grad bygger på både eksisterende praksis og nyere tiltak.

1.2 Problemstillinger

Følgende problemstillinger vil bli besvart i rapporten:

- Undersøkelse av langtidsfravær
 - Forebygging
 - Oppfølging
 - Effektive tiltak
- Har kommunen et tilfredsstillende system for å følge opp sykefravær innen helse- og omsorg og oppvekstsektoren?

Første problemstilling er en beskrivende problemstilling hvor det ikke er utarbeidet revisjonskriterier. Revisor har sett på eventuelle forebyggende tiltak, oppfølging av legemeldte langtidssykemeldinger og eventuelle tiltak. Dette innebærer at egenmeldte fravær, og sykemeldinger med kort varighet ikke har utgjort en del av datamaterialet.

I andre problemstilling undersøker revisor om kommunen har et tilfredsstillende system for å håndtere og følge opp sykefravær innen helse- og omsorg og oppvekst. Ved å begrense revisjonens omfang til disse områdene, sikres en grundigere og mer målrettet undersøkelse av tema.

Revisor inkluderer legemeldte fravær uavhengig av varighet innen helse- og omsorg og oppvekst sektoren. Andre sektorer i kommunen og egenmeldt fravær er ikke en del av datagrunnlaget. Revisor undersøker ikke det forebyggende perspektivet i denne problemstillingen.

1.3 Metode

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Os kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Vi har brukt flere metoder for å samle inn data til dette prosjektet.

Intervju

Det ble gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektør og personalsjef.

Intervjuene har gitt innsikt i hvordan kommunens rutiner etterleves i praksis, og hvordan arbeidet med sykefravær oppleves og håndteres på ulike nivå i organisasjonen.

Det er gjennomført fem intervju med følgende informanter.

- Virksomhetsleder for helse og omsorg
- Virksomhetsleder for oppvekst
- Personalsjef
- Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet
- Hovedverneombud

Dokumentgjennomgang

Revisor har innhentet relevante rutiner og prosedyrer for oppfølging av sykefravær, tilrettelegging og HMS-arbeid. Vi har også fått tilgang til kommunens elektroniske kvalitetssystem Compilo. I tillegg har revisor mottatt handlingsplaner og tiltaksdokumenter fra

blant annet skole, barnehage og helse- og omsorg. Gjennomgangen har gitt oversikt over formelle krav, praksis og organisering av kommunens arbeid med sykefraværsoppfølging.

Spørreundersøkelse

Revisor har gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i helse- og omsorg og oppvekstsektoren som hadde vært sykmeldt i løpet av 2024. Undersøkelsen ble utarbeidet i Survey Exact og sendt direkte til de aktuelle respondentene. De ble informert om at svarene ble behandlet konfidensielt, og at deltakelse var frivillig. Revisor mottok en e-postliste fra personalsjef med ansatte som hadde vært sykemeldt i løpet av 2024, og som dermed oppfylte kriteria for å motta spørreundersøkelsen. Lengden på sykefraværet var ikke definert, og utvalget kan derfor omfatte både kortvarige og langvarige fravær. Det ble kun sendt én påminnelse, av hensyn til temaets sensitivitet. Formålet var å ivareta respondentens integritet og unngå at noen følte seg presset til å delta.

Oversikten inneholdt 51 e-postadresser. Fire av disse ga returmelding ved utsendelse, og undersøkelsen ble dermed mottatt av 47 ansatte. Av disse har 19 besvart hele spørreundersøkelsen, mens ytterligere 6 har besvart deler av den.

Vurdering av metode

Revisjonen bygger på dokumentanalyse, intervju og spørreundersøkelse, og kombinasjonen av datakilder gir et godt grunnlag for å belyse både formelle krav og faktisk praksis. Dokumentgjennomgangen har gitt revisor oversikt over kommunens rutiner og retningslinjer, og tilgang til kvalitetssystemet Compilo har gjort det mulig å se dokumenterte prosedyrer og interne HMS-krav.

De fem intervjuene har bidratt med kvalitative data om hvordan arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud vurderer oppfølgingen av sykmeldte i praksis. Samtidig representerer intervjuene et begrenset antall aktører, og erfaringene som ble delt i intervjuene gir derfor ikke et fullstendig bilde av all praksis i kommunen.

Når det kommer til spørreundersøkelsen var det totalt 19 personer besvarte hele undersøkelsen. Utvalget er relativt lite, og gir ikke grunnlag for statistisk generalisering. Likevel gir svarene nyttig innsikt i hvordan ansatte har opplevd tilrettelegging, kontakt med leder og arbeidsgivers håndtering av sykefravær. Flere respondenter benyttet også muligheten til å utdype i fritext, noe som har bidratt til å nyansere funnene.

Samlet vurderes metodene som hensiktsmessig for denne revisjonen. De ulike datakildene gir mulighet til å sammenstille kommunens rutiner og prosedyrer med faktisk praksis, og gir et bredt og nyansert grunnlag for vurdering. Samtidig må det tas høyde for at enkelte vurderinger bygger på et begrenset datagrunnlag, og at resultatene fra spørreundersøkelsen må tolkes med varsomhet.

1.4 Uttalelse om rapport

Revisor sendte rapporten på faktasjekk 2. juli 2025 med frist 8. august 2025. Revisor mottok tilbakemelding fra kommunedirektøren og personalsjefen 11. august 2025. Revisor har gjort små justeringer etter tilbakemelding, men dette har ikke resultert i endringer i vurderinger eller konklusjon.

En foreløpig rapport ble sendt til kommunedirektøren for uttalelse 18. august 2025. Revisjon Midt-Norge SA mottok uttalelsen 3. september 2025. Uttalelsen er vedlagt rapporten i vedlegg 2. Uttalelsen har ikke ført til endringer i rapporten

1.5 Om kommunen

Ifølge kommunens nettsider¹ er Os kommune en liten fjellkommune i Fjellregionen, organisert med en kombinasjon av to- og tre-nivåstruktur. Kommunen har fire virksomheter: oppvekst, helse- og omsorg, kommunalteknikk og kultur. Kommunedirektøren er øverste administrative leder og har fem stabsledere innen personal, økonomi, IKT, servicetorg og lønn. Kommunen er også vertskommune for felles lønns- og landbruksavdeling med Røros og Holtålen. Administrasjonen holder til i kommunehuset, unntatt ledelsen for helse og omsorg som er lokalisert på Verjatunet.

Ifølge kommunens årsberetning for 2024² var det samlede sykefraværet 7,19 % i oppvekstsektoren (5,05 % i 2023) og 11,29 % i helse- og omsorg (9,97 % i 2023).

Ifølge kommunens delegeringsreglement (Politisk delegeringsreglement for Os kommune, vedtatt 25. juni 2020, s. 4) er kommunedirektøren delegert myndighet til å fatte vedtak i alle saker som ikke er av prinsipiell karakter. Dette innebærer at kommunedirektøren har overordnet ansvar for administrasjonens drift og oppfølging, herunder tiltak knyttet til sykefravær og HMS-arbeid. Reglementet vektlegger også at beslutninger skal tas så nært

¹ [Os kommune - Aktive opplevelser og godt oppvekstmiljø!](#)

² [Årsmelding 2024](#)

brukerne som mulig, noe som gir virksomhetsledere og avdelingsledere en sentral rolle i den daglige oppfølgingen av ansatte.

Os kommune er tilknyttet IA-avtalen og forpliktet til systematisk HMS-arbeid. Dette innebærer blant annet risikovurderinger, utvikling av rutiner, opplæring og implementering av internkontroll i tråd med lovverk. IA-avtalen og HMS-arbeidet er integrert i kommunens personalpolitikk og skal bidra til redusert sykefravær og et trygt arbeidsmiljø.

1.6 Nasjonal kontekst og regelverk

Det var en tydelig økning i varigheten av sykefravær i 2024. Ifølge Arbeids- og velferdsdirektoratets statistikknotat³ var gjennomsnittlig varighet for avsluttede sykefravær 41 dager, en økning fra tidligere år. Særlig økte andelen svært langvarige fravær. Sykefravær som varer mellom 26 uker og ett år utgjorde 6,8 prosent av tilfellene, men sto alene for 36 prosent av alle sykefraværsdager i 2024. Det ble også registrert en økning i antall tilfeller med varighet mellom 11 og 12 måneder.

Psykiske lidelser utgjorde 26 prosent av alle sykefraværsdager i 2024 og sto for 73 prosent av økningen i det legemeldte sykefraværet sammenlignet med året før. Det var særlig en økning i diagnoser som psykiske symptomer og plager, som brukes blant annet ved stress og utbrenthet. Disse tilstandene har lang gjennomsnittlig varighet og er ofte gradert. Blant personer under 40 år utgjorde psykiske lidelser 31 prosent av sykefraværet. Kvinner ble i større grad enn menn sykmeldt for psykiske lidelser, og blant kvinner var sykefraværet høyest i alderen 30–34 år.

Helse- og sosialtjenester hadde det høyeste sykefraværet blant alle næringer i 2024, og sto for nærmere 30 prosent av alle sykefraværsdager. Innen denne næringen hadde pleiemedarbeidere et sykefravær på 9,1 prosent, og sykepleiere/spesialsykepleiere 8,8 prosent. Arbeidstakere i disse yrkene er ofte utsatt for både mekaniske belastninger, som løft i ubekvemme stillinger, og psykososiale faktorer som høye emosjonelle krav, lav kontroll og rollekonflikter. Det var også høy forekomst av muskel- og skjelettlidelser, som utgjorde 33 prosent av det samlede sykefraværet i 2024.

³ [Utviklingen i legemeldt sykefravær. Året 2023](#)

For å forstå hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker skal forholde seg til sykefravær, og hvilke krav som stilles til systematisk oppfølging og forebygging, er det relevant å vise til gjeldende lov- og regelverk. Dette omfatter særlig arbeidsmiljøloven, internkontrollforskriften og rammeverket for HMS-arbeid og IA-avtalen. Disse bestemmelsene gir retning for hvordan virksomheter skal organisere arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, og tydeliggjør roller og plikter i arbeidet med å redusere sykefravær.

Det rettslige utgangspunktet for arbeid med sykefravær og arbeidsmiljø i norske virksomheter, herunder kommuner, er arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.). Loven skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forebygge helseplager, fravær og utstøting fra arbeidslivet.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd bokstav f⁴, skal arbeidsgiver sørge for et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Loven pålegger også arbeidsgiver å vurdere alle faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse, jf. kapittel 4⁵. Dersom forholdene ikke er fullt forsvarlige, skal arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak.

Kapittel 6⁶ omhandler verneombudet, som skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøspørsmål og tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak. Kapittel 7 fastsetter at virksomheten skal ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU) med representanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. AMU skal delta i planlegging og oppfølging av tiltak for helse, miljø og sikkerhet, og møtes minimum fire ganger i året. Kapittel 8 regulerer arbeidsgivers plikt til å informere og drøfte saker av betydning med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Kravene til det systematiske HMS-arbeidet er nærmere utdypet i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)⁷. Ifølge § 4 skal virksomheten etablere og utøve internkontroll i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. § 5 presiserer at internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, risiko og størrelse, og sikre etterlevelse av krav i HMS-lovgivningen.

⁴ [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet - Lovdata](#)

⁵ [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet - Lovdata](#)

⁶ [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

⁷ [Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter \(Internkontrollforskriften\) - Lovdata](#)

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) omfatter planlagte og dokumenterte tiltak som skal ivareta trygge og forsvarlige arbeidsforhold. Slike tiltak skal blant annet bidra til å identifisere og vurdere risiko, utvikle rutiner for håndtering av risiko, sørge for nødvendig opplæring, og gjennomføre internkontroll i tråd med lov og forskrift.

I tillegg til lov og forskrift reguleres deler av sykefraværsarbeidet gjennom den inkluderende arbeidsliv-avtalen⁸ (IA-avtalen). IA-avtalen er inngått mellom regjeringen, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene. Avtalens tre hovedmål er å redusere sykefraværet, forebygge frafall fra arbeidslivet og bidra til økt sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Arbeidsgiver skal blant annet arbeide aktivt med tilrettelegging, følge opp sykemeldte tett, og sikre tidlig innsats. IA-avtalen legger også vekt på kompetanseutvikling i virksomhetene knyttet til inkluderende arbeidsliv.

⁸ [IA-avtalen 2019–2024 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/IA-avtalen-2019-2024)

2 UNDERSØKELSE AV LANGTIDSFRAVÆR

I dette kapitlet beskriver vi hvordan kommunen forebygger, følger opp og iverksetter effektive tiltak mot langtidsfravær.

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende beskrivende problemstilling for sykefravær:

- Undersøkelse av langtidsfravær
 - Forebygging
 - Oppfølging
 - Effektive tiltak

2.2 Innledning

Denne delen av rapporten er beskrivende. Det innebærer at revisjonen ikke vurderer om kommunen etterlever lovkrav eller interne rutiner. Videre er det begrenset til helse- og omsorg sektoren og oppvekstsektoren og kan ikke direkte generaliseres til andre deler av kommunen. Funnene er basert på informasjon innhentet gjennom intervju med virksomhetsleder for oppvekst, helse- og omsorg, hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet, hovedverneombud, personalsjef og kommunedirektør, samt oppstartsmøte mellom revisor, kommunedirektør og personalsjef. Funnene presenteres tematisk, med vekt på hvordan ansatte og ledere beskriver forebygging, oppfølging og erfaringer med tiltak knyttet til langtidsfravær.

Revisjonen har valgt å avgrense seg fra å kommentere forhold som gjelder korttidsfravær, egenmeldinger eller oppfølging i andre sektorer enn helse og omsorg og oppvekst. Det gjøres heller ikke vurderinger av måloppnåelse eller kvaliteten på kommunens systemer i denne delen av rapporten.

2.3 Funn

I dette kapitlet presenteres funn knyttet til hvordan kommunen arbeider med forebygging, oppfølging og tiltak rettet mot langtidsfravær. Formålet er å gi en beskrivende fremstilling av hvordan kommunen tilnærmer seg langtidsfravær, med særlig vekt på forebyggende arbeid, oppfølging av ansatte med gjentakende langtidsfravær, og hvilke tiltak som blir satt i verk benyttes for å legge til rette for tilbakeføring til arbeidet.

Den interne rutinen «Ansvar og roller i HMS arbeidet» beskriver hvordan ansvar for helse, miljø og sikkerhet er fordelt i kommunen. Kommunedirektøren har ifølge rutinen det overordnede ansvaret for at kommunen har et HMS-system i samsvar med forskriftene, og for at systemet fungerer etter hensikten. Kommunedirektøren er også medlem av arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU har en sentral funksjon som rådgivende og overvåkende organ i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, herunder oppfølging av sykefravær.

Virksomhetslederne har ansvar for å følge opp HMS-arbeidet i sine virksomheter. Dette omfatter blant annet å sikre etterlevelse av regelverk, sørge for at ansatte får nødvendig HMS-opplæring, følge opp resultater fra arbeidsmiljøkartlegginger og rapportere HMS-status til AMU og kommunedirektøren. Virksomhetslederne har også ansvar for at internkontrollsystemet holdes oppdatert. Verneombudet skal ifølge rutinen involveres i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøutvalget.

Personalsjefen har en koordinerende rolle og bistår virksomhetene med utvikling og oppfølging av HMS-prosedyrer, opplæring og samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Rutinen angir også at ansatte har medvirkningsplikt i tråd med arbeidsmiljøloven, herunder ansvar for å melde fra om forhold som kan ha betydning for helse, miljø og sikkerhet, og bidra i oppfølgingsarbeidet ved fravær.

2.3.1 Forebygging av langtidsfravær

Flere informanter viser til at Os kommune har iverksatt tiltak for å forebygge langtidsfravær, særlig etter økende fravær i 2023. Både kommunedirektør og personalsjef viser til at temaet nå er et fast punkt på agendaen i strategisk ledergruppe, AMU og møter med tillitsvalgte.

IA-skolen trekkes frem av alle informantene som et felles tiltak i 2024. Skolen ble gjennomført i samarbeid med NAV Arbeidslivsenter og bestod av fem moduler med temaer som kommunikasjon, sykefravær, partssamarbeid og arbeidsgiverportalen. Både ledere, verneombud og tillitsvalgte deltok. Kommunedirektøren og hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet peker på at skolen har bidratt til økt oppmerksomhet om forebygging og rolleavklaring, selv om enkelte fortsatt er usikre på sin rolle i det forebyggende arbeidet. Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet informerte at om hun ikke er involvert i forebygging på systemnivå, men har en støtterolle overfor medlemmer.

Ifølge personalsjef ble det i 2024 etablert arbeidsmiljøgrupper (AMG) i alle sektorer som et tiltak for å styrke det systematiske HMS-arbeidet og forebygge sykefravær. Gruppene skal fungere som arena for å diskutere arbeidsmiljø, sykefravær, tilrettelegging og forebyggende

tiltak. Deltakerne består blant annet av avdelingsledere, tillitsvalgte og verneombud. Ifølge informantene er formålet at gruppene blant annet skal bidra med å identifisere risikoområder, følge opp tiltak og vurdere hvor mange ansatte det til enhver tid er mulig å tilrettelegge for uten at det går utover forsvarlig drift. Virksomhetsleder for oppvekst forteller at arbeidsmiljøgruppene i hans sektor blant annet har kommet med forlagt til tiltak for å styrke fellesskapet og redusere fysisk belastning iblant annet barnehage.

Både kommunedirektøren og virksomhetsleder for oppvekst viser til lavterskeltiltak som sosiale samlinger, felles svømmetimer og foredrag. Eksempler som «påskepizza», innebandy og humorforedrag trekkes frem som trivselstiltak med mulig forebyggende effekt. Ifølge hovedtillitsvalgt og hovedverneombud varierer deltakelsen, men tiltakene anses å ha positiv effekt på miljø og samhold.

Flere informanter peker på at strukturelle forhold, som lav bemanning og stort ansvarspenn, begrenser muligheten til å forebygge. Både hovedverneombud og virksomhetsleder viser til fysisk krevende arbeid. Høyt arbeidspress og forventninger fra foreldre, lovverk og kollegaer er utfordrende faktorer. Hovedverneombudet uttrykker at tjenestene ofte gjør sitt beste med begrensede ressurser, og at økte krav ikke er fulgt av økte midler.

Informantene forteller også at de har en opplevelse av at sammenslåing av skoler og økt kompleksitet i arbeidsoppgavene har ført til krysspress, men at kommunen har prøvd å kompensere med tiltak som sosiale aktiviteter, intern teamtilpasning hvor ansatte i skolen seg imellom planlegger hvordan arbeidsfordeling og oppgaver som inngår i den daglige driften, og IA-relaterte kompetansetiltak.

Kommunedirektør forteller at tiltaket «Leder før lege» er utviklet etter initiativ fra kommuneoverlegen og strategisk ledergruppe. Opplegget ble innført i 2023/2024. Ifølge personalsjefen er hensikten å styrke dialogen mellom ansatte og ledere for å vurdere muligheten for tilrettelegging før en eventuell sykemelding. Samtalen skal dokumenteres på et eget skjema som tas med til legen. Ifølge personalsjefen og kommunedirektøren har tiltaket fått positive tilbakemeldinger fra fastleger, og det forventes at leder minner ansatte om ordningen når fravær er tema. «Leder før lege»-samtaleskjema blir av kommunedirektør presentert som et samtaleverktøy som skal benyttes i dialog mellom leder og medarbeider i forkant av en eventuell sykemelding. Kommunen har pålagt ansatte å fylle ut skjemaet før man går til legen. Hensikten er å identifisere muligheter for tilstedeværelse på arbeidsplassen, helt eller delvis, til tross for helseutfordringer.

Revisor har mottatt skjemaet og informasjonsskriv og registrerer at det inneholder spørsmål om aktuelle utfordringer, mulige arbeidsoppgaver, behov for tilrettelegging og eventuell grad av stilling. Det skal signeres av begge parter, og en kopi tas med til legen.

Informasjon om denne nye ordningen ble sendt ut som et felles skriv signert av kommunens ledelse og tillitsvalgte, og ble også presentert i møter med ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Ifølge hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet og hovedverneombudet ble det imidlertid uttrykt skepsis blant enkelte ansatte, særlig i tilfeller der årsaken til mulig sykmelding kan knyttes til nærmeste leder. Det pekes på at tiltaket er lettere å ta i bruk ved fysiske plager enn ved psykiske eller sammensatte belastninger. Hovedtillitsvalgt og hovedverneombud uttrykker også usikkerhet om hvorvidt ordningen ble reelt drøftet i forkant av innføringen.

Virksomhetsleder for oppvekst viser til at «Leder før lege» er godt kjent i oppvekst, og omtaler rutinen som ryddig og at dette også er en del av de overordnede rutinene. Han bekrefter at det er en tydelig forventning om at ansatte tar kontakt med leder, selv om det er kjent at ikke alle gjør det i praksis. Ifølge hovedverneombudet er det uklart hvor utbredt bruken er, og hun kjenner ikke til om skjemaet benyttes i praksis i alle sektorer. På spørsmål fra revisor om han hadde reflektert over at ansatte kan være tilbakeholdne med å benytte «Leder før lege»-skjemaet dersom sykefraværet skyldes forhold knyttet til leder, svarte virksomhetsleder for oppvekst at dette ikke har vært et tema for refleksjon eller diskusjon, men han anerkjente det som et viktig poeng å ta med seg videre.

2.3.2 Oppfølging av langtidssykemeldte

Flere informanter oppgir at Os kommune har etablert rutiner for oppfølging av sykemeldte. Ifølge personalsjefen ligger rutinene i Compilo, men disse skal overføres til en ny personalhåndbok på kommunens intranett for å bedre tilgjengelighet og brukervennlighet. Ifølge kommunedirektøren beskriver rutinene blant annet melding av fravær, oppfølgingsplaner og gjennomføring av dialogmøter. Revisor finner dette i rutinene for kommunen.

Virksomhetsleder for oppvekst opplyser at avdelingsledere er kjent med rutinene og at de praktiserer disse. Han oppgir at han ikke har vært direkte involvert i utarbeidelse av oppfølgingsplaner, men kjenner til at dialogmøter gjennomføres, og at det finnes dokumentasjon i NAVs system. Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet og hovedverneombudet oppgir at de ikke har vært involvert i oppfølgingsplaner eller dialogmøter, og kjenner i liten grad til hvordan slike prosesser gjennomføres i praksis.

Personalsjefen viser til at det er avdelingslederne som har ansvar for at den praktiske oppfølgingen, mens stab bidrar med støtte og rådgivning ved behov. Avdelingslederne har tilgang til oppfølgingsplaner i NAV sitt system. Ut over dette har ikke kommunen innsyn i NAVs oppfølgingssystem. Det er viktig at avdelingslederne lagrer dokumentasjon i NAV sitt system, slik at NAV og lege kan følge utviklingen. Flere informanter oppgir at det finnes støtte og veiledning for ledere ved behov, blant annet gjennom personalsjefen og bedriftshelsetjenesten.

Kommunedirektøren opplyser at variasjon i oppfølgingen i stor grad handler om ulik kapasitet og erfaring blant lederne, særlig i sektorer som nylig har fått avdelingsledere. Dette gjelder blant annet helse- og omsorgstjenestene, hvor det er gjort organisatoriske endringer for å redusere ansvarsspenn og styrke oppfølgingen, blant annet ved å opprette egne avdelinger for kjøkken og natt.

Det er ikke alle informantene som kjenner detaljene i kommunens oppfølgingsrutiner. Hovedverneombudet uttrykker usikkerhet om hvorvidt rutinene er kjent og etterleves systematisk, og peker på at det kan variere med ledernes erfaring og opplæring. Ifølge hovedtillitsvalgt og hovedverneombud kan ansatte være usikre på egne plikter og rettigheter knyttet til fraværsoppfølging, blant annet når det gjelder registrering av egenmelding.

Virksomhetsleder for oppvekst viser til at oppfølgingen av langtidssykmeldte også skjer i forkant av rekruttering. Ved vurdering av nyansettelser tas det hensyn til hvorvidt langtidssykmeldte ansatte kan komme tilbake i stillingen, og det er etablert praksis for dialog med disse før utlysning.

Samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten inngår i kommunens oppfølgingssystem. Ifølge personalsjefen og virksomhetsleder for oppvekst vurderes samarbeidet med NAV som positivt. NAV deltar ved behov i møter med ansatte og tilbyr støtte gjennom Arbeidslivsenteret. Bedriftshelsetjenesten benyttes blant annet i dialoger med ledere i krevende saker, og deltar fast i AMU.

Kommunen benytter også handlingsplaner som verktøy i oppfølgingsarbeidet. Ifølge personalsjefen gir planen struktur, forutsigbarhet og tydelig ansvarsdeling. Planen følges opp i arbeidsmiljøgruppene og i strategisk ledergruppe, og skal bidra til å sikre at tiltak faktisk gjennomføres. Kommunedirektøren oppgir at det er etablert mål for sykefravær, og at utviklingen følges tett.

2.3.3 Tiltak som oppleves som effektive

Flere informanter beskriver tiltak som har hatt positiv effekt på nærvær eller trivsel, enten gjennom konkrete erfaringer i egen tjeneste eller som en del av overordnet initiativ. Tiltakene varierer i form, fra organisatoriske justeringer til lavterskel trivselstiltak og strukturelle endringer.

Kommunedirektøren og personalsjefen viser til at det er gjort endringer i organisasjonsstruktur for å styrke oppfølging og redusere belastning. Blant annet er det opprettet egne avdelinger for nattevakter og kjøkken i helse- og omsorgstjenestene, og det er etablert teamlederfunksjoner i TFF (tjeneste for funksjonshemmede). Dette omtales som tiltak som kan bidra til at lederne kan være tettere på og for å få bedre oversikt.

Virksomhetsleder for oppvekst viser til at tett kontakt med avdelingsledere og delegering av ansvar til assisterende ledere har vært viktig for å opprettholde systematisk oppfølging.

Et tiltak som ble fremhevet av flere informanter er innføringen av kjøkkenhjelp og industrivask i barnehagene. Ifølge hovedtillitsvalgt og virksomhetsleder førte dette til at personalet kunne bruke mer tid på kjerneoppgaver og opplevde redusert belastning. Tiltaket med kjøkkenhjelp ble avsluttet i desember 2024, men hadde gode tilbakemeldinger mens det pågikk.

Det nevnes også eksempler på midlertidig tilrettelegging av arbeidsoppgaver for ansatte med helseutfordringer, for eksempel overføring til mindre fysisk krevende oppgaver.

Flere informanter peker på sosiale tiltak som kan ha positiv effekt på arbeidsmiljøet, videre trekkes «Leder før lege»-skjemaet frem som et sentralt tiltak for å redusere sykemeldinger.

2.4 Oppsummering

Funnene viser at temaet sykefravær har hatt økt oppmerksomhet i Os kommune de siste årene, og at det er iverksatt flere tiltak for å forebygge fravær og følge opp langtidssykemeldte ansatte. Det kommer fram at kommunens arbeid omfatter både organisatoriske grep, fysiske lettelser i arbeidshverdagen og kompetanseutviklingstiltak som IA-skolen.

Samtidig beskrives det variasjon i hvordan tiltak er iverksatt og gjort kjent i organisasjonen, og informantene viser til ulike praksis mellom avdelinger og sektorer. Flere informanter peker på at ressursknapphet og stort ansvarspenn kan påvirke muligheten til tett oppfølging. Det er etablert strukturer som arbeidsmiljøgrupper, ledermøter og samarbeidsarenaer med NAV og BHT, som benyttes i arbeidet.

Eksempler på tiltak som blir nevnt som positive er "Leder før lege", IA-skolen, sosiale aktiviteter og organisatoriske endringer som gir tettere ledelse. Det oppgis at enkelte tiltak fortsatt er under innføring eller skal utvikles videre.

3 SYSTEM FOR OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

3.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for oppfølging

- Har kommunen et tilfredsstillende system for å følge opp sykefravær innen helse- og omsorg og oppvekstsektoren?

3.2 Revisjonskriterier

Systematisk arbeid med HMS

- Kommunen skal arbeide systematisk med oppfølging av sykefravær, herunder:
 - føre oppdatert og tilgjengelig fraværstatistikk som gir oversikt over sykefravær
 - sikre at tjenestene evaluerer tiltak som er iverksatt for å redusere sykefravær og styrke nærværet
 - gjennomføre årlig evaluering av systematisk HMS-arbeid og vurdere om tiltakene fungerer etter hensikten
 - dokumentere resultatene av evalueringen og bruke disse som grunnlag for forbedring
- Kommunen skal samarbeide med bedriftshelsetjenesten og NAV i oppfølging av sykefraværet

Oppfølging av sykmeldte

- Kommunen skal utarbeide oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere innen fire uker
- Kommunen skal gjennomføre dialogmøter senest innen syv uker etter første fraværsdag
- Kommunen skal dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter for sykmeldte arbeidstakere
- Kommunen skal tilrettelegge arbeidet for sykemeldte arbeidstakere basert på arbeidsevne og behov

3.3 Funn

I dette kapittelet presenteres funn knyttet til kommunens system for oppfølging av sykefravær i helse-, omsorgssektoren og oppvekstsektoren.

3.3.1 Systematisk registrering og dokumentasjon

Ifølge personalsjefen har kommunen etablert rutiner for å registrere og dokumentere sykefravær. Revisor har mottatt en oversikt over sykefravær registrert i 2024 og her kommer det frem navn, sektor, fraværslengde, prosent og totalt fravær.

Kommunen benytter fraværstatistikk i oppfølgingen av sykefraværet i kommunen, for sektorer, avdelinger og individ. Ifølge virksomhetsleder for oppvekst er dette et fast tema i månedlige møter mellom avdelingsledere, personalsjef og økonomisjef. Statistikk oppgis også å være en del av beslutningsgrunnlaget ved vurdering av tiltak og utlysninger. Samtidig beskrives det i intervjuene at kjennskap til hvordan statistikk brukes kan variere mellom tjenestene, og at ikke alle lederne brukes opplysningene aktivt.

3.3.2 Systematisk HMS-arbeid

Flere informanter oppgir at arbeidet med sykefravær er en integrert del av det systematiske HMS-arbeidet i kommunen. Ifølge personalsjefen er sykefravær et fast tema i møter i strategisk ledergruppe, arbeidsmiljøutvalget (AMU), ledermøter og møter med tillitsvalgte. Virksomhetsleder for oppvekst viser til at sykefravær og arbeidsmiljø også drøftes i månedlige møter mellom avdelingsledere, personalsjef og økonomisjef.

Ifølge personalsjef er arbeidsmiljøgrupper etablert i alle sektorer som en del av kommunens systematiske HMS-arbeid. Gruppene omtales også av virksomhetsleder for oppvekst og hovedverneombudet, og beskrives som en arena for å drøfte tiltak knyttet til sykefravær, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Ifølge personalsjefen skal gruppene bidra til vurdering og eventuell justering av tiltak. Virksomhetsleder oppgir at handlingsplaner for oppfølging følges opp i gruppene, men at det foreløpig ikke er gjennomført systematisk evaluering av effekten.

Samarbeid med NAV og BHT omtales positivt av flere. NAV bistår blant annet med rådgiving og deltakelse i dialogmøter, og vurderes som tilgjengelig og løsningsorienterte. Kommunen har kontakt med NAV både gjennom Arbeidslivssenteret og direkte via tjenesteområdene. BHT benyttes som støtte i dialoger med ansatte og for veiledning av ledere i krevende saker. Ifølge personalsjefen har både NAV og BHT deltatt i utviklingen av lokale tiltak, herunder IA-skolen og oppfølgingsverktøyet «Leder før lege».

Revisor har fått tilgang til kommunens kvalitetssystem Compilo, og observerer at Os kommune har dokumentert sitt HMS-arbeid gjennom flere rutiner. Dette omfatter en HMS-systembeskrivelse, en beskrivelse av ansvar og lederstruktur i HMS-arbeidet, samt rutiner for

tilsynsmyndighet. Kommunen er en IA-virksomhet, noe som innebærer en ytterligere forpliktelse til å arbeide målrettet med nærvær og tilrettelegging.

Revisor har fått tilsendt handlingsplan fra AMG for skole og kulturskole i Os kommune. Planen ble utarbeidet etter at rektor deltok på fem samlinger i IA- skolen, og inngår i kommunens arbeid med å redusere sykefraværet. I planen kommer det frem at det høsten 2024 ble opprettet en arbeidsmiljøgruppe ved skolen med faste medlemmer fra ledelse, tillitsvalgt og verneombud. Gruppens formål er å ivareta og forbedre arbeidsmiljøet ved både grunnskolen og kulturskolen. I tillegg til oppfølging av fravær, vektlegges også tiltak for tilstedeværelse og trivsel som fellesarrangement for ansatte og elever. Eksempler som nevnes i planen er aktivitetsuke, skolelunsj, kulturuke, planleggingsdager med overnatting og sosiale samlinger.

Ifølge handlingsplanen følger skolen kommunale og nasjonale rutiner for sykefraværsoppfølging, inkludert bruk av skjemaet «Leder før lege». Det oppgis også at ledelsen forsøker å opprettholde kontakt med sykemeldte utover det som er fastsatt i kommunens prosedyre. Rektor og avdelingsleder har i tillegg interne rutiner for oppfølging.

Virksomhetsleder for helse- og omsorg forteller at handlingsplanen for hennes sektor oppleves som litt lite konkret og vanskelig å følge opp i praksis. Hun etterlyser tydeligere mål, tiltak og tidsfrister, og forteller at det kommer frem at mange tiltak ikke er fulgt opp slik planen forutsatte. Planen inneholder blant annet et punkt om sosiale aktiviteter, men det er uklart for virksomhetsleder hva som faktisk er gjennomført.

Revisor har også mottatt tiltaksplaner for barnehagen i kommunen. Her vises det til konkrete tiltak som er gjennomført, blant annet etablering av arbeidsmiljøgrupper, økt oppfølging av egenmeldinger, og innføring av funksjonen husvert (kjøkkenhjelp) for å avlaste ansatte. Det kommer også frem at barnehagen har hatt et samarbeid med bedriftshelsetjenesten for å gjennomføre funksjonskartlegging for ansatte med høyt fravær, samt gjennomført sosiale aktiviteter som ledd i forebyggingsarbeidet. Planen inneholder også trivselsregler, som for eksempel at ansatte skal hilse på hverandre og være lojale mot felles beslutninger. Det vises videre til at barnehagen har benyttet planleggingsdagen i januar 2025 til å diskutere arbeidsmiljø, og ble da enige om tiltak som skal bedre flyten i hverdagen og styrke samarbeidet på tvers av avdelinger.

På spørsmål om sykefravær kunne knyttes til forhold på arbeidsplassen, svarte tre respondenter ja, tolv svarte nei og fire ønsket ikke å svare.

3.3.3 Årlig evaluering

Ifølge kommunedirektøren og personalsjef følges arbeidet med sykefravær opp gjennom faste møtepunkter i organisasjonen. Temaet er jevnlig oppe i strategisk ledergruppe, som møtes ukentlig, samt i møte med virksomhetsledere, personalsjef og økonomisjef. Kommunedirektøren oppgir at det er et mål at tiltak og handlingsplaner skal evalueres, og at dette inngår i arbeidet til strategisk ledergruppe.

I både helse og omsorg og oppvekst er det utarbeidet egne handlingsplaner før oppfølging av sykefravær. Ifølge personalsjefen følges planene opp i arbeidsmiljøgruppene og i møte med ledere. Virksomhetsleder for oppvekst bekrefter at planene brukes aktivt, men at det foreløpig ikke er gjennomført en samlet evaluering av effekten av tiltakene. Virksomhetsleder for helse- og omsorg opplyser om at arbeidsmiljøgruppene enda ikke er iverksatt i hennes sektor.

Kommunen kan ikke vise til en egen rutine for årlig evaluering av HMS-arbeidet. Revisor får opplyst at i stor grad evalueringen skjer gjennom løpende dialog i de etablerte møtene. Revisor har ikke fått dokumentert at det er gjennomført en samlet evaluering av tiltakene med tilhørende oppsummering eller resultatvurdering.

3.3.4 Oppfølging av sykmeldte

Ifølge kommunens prosedyre «Oppfølging syk» skal arbeidstaker melde om fravær muntlig ved første fraværsdag. Dersom arbeidstaker ikke melder muntlig, skal arbeidsgiver ta telefonkontakt med vedkommende og vurdere om det er risiko for langvarig fravær. Ved slik mistanke skal det opprettes logg. Innen fire uker skal arbeidsgiver gjennomføre en samtale med arbeidstaker, der blant annet fraværets varighet, funksjonsevne, relasjon til arbeidssituasjonen og mulighet for tilrettelegging drøftes. Innen syv uker skal dialogmøte 1 være gjennomført. Deretter skal det gjennomføres månedlige oppfølgingssamtaler gjennom hele fraværsperioden, og bistand fra NAV eller BHT skal vurderes etter behov. Kommunen benyttes NAVs digitale løsning for å dokumentere oppfølgingsplaner.

Virksomhetsleder for oppvekst oppgir at han ikke selv har utarbeidet oppfølgingsplaner, men har sett at dialogmøter dokumenteres i NAVs system. Han beskriver at det er omfattende informasjon som dokumenteres. Ifølge personalsjefen registreres planene og møtene i NAVs løsning og er tilgjengelig for NAV og sykemelder. Kommunedirektør og personalsjef har ikke tilgang til selve dokumentasjonen, men støtter lederne i prosessen ved behov. Virksomhetsleder for helse og omsorg oppgir at oppfølgingsplaner som regel utarbeides innen tre uker, og at det er et ønske om å starte tidligere. Hun beskriver at dialogmøter gjennomføres,

men at det er noe usikkerhet knyttet til hvor systematisk dette skjer. Dokumentasjon skjer både i NAV-systemet og i personalmapper lokalt.

Spørreundersøkelsen som ble gjennomført blant ansatte som har vært sykmeldt i løpet av de siste to årene, viser at 11 av 19 respondenter oppga at det ble utarbeidet oppfølgingsplan i samarbeid med dem. Fire ansatte var sykmeldt i under fire uker, og for disse ansatte ble det utarbeidet oppfølgingsplan for én ansatt. Det er tre ansatte som var sykmeldt i over fire uker som det ikke ble utarbeidet oppfølgingsplan for. Når det gjelder dialogmøter, svarte åtte av 19 respondenter at det ble gjennomført møter bare med nærmeste leder, mens seks oppga at møtet også inkluderte NAV. Fem oppga at det ikke ble gjennomført dialogmøte, og tre av disse hadde fravær på under fire uker.

Virksomhetsleder for helse og omsorg påpeker at det er viktig med tett lederkontakt tidlig i sykefraværet, og erkjenner at dette ikke alltid skjer i praksis. Hun gir uttrykk for at oppfølgingen kan bli mer systematisk, spesielt i oppstarten av fraværet. Hun opplyser videre at kommunen benytter NAVs mal for oppfølgingsplan, og lederne rådfører seg med virksomhetsleder i vurderingen av funksjonsevne og omplassering.

Når det gjelder kontakt med nærmeste leder under sykefraværet, svarte 12 av 19 respondenter at kontakten var god, fem vurderte den som tilstrekkelig, og to oppgav at de ikke hadde hatt kontakt med leder.

Kommunens rutine viser til at dialogmøte 2 skal gjennomføres innen seks måneder etter første fraværsdag, og at leder skal informere arbeidstaker om maksdato for sykepengeser senest tre måneder før det har gått 12 måneder. Ved fravær over ett år skal videre oppfølging tilpasses individuelt, og et nytt dialogmøte skal vurderes før toårsgrensen for sykemelding. Kommunedirektøren viser til at særlig ledere i helse og omsorg har hatt behov for tett oppfølging, og at lederopplæring og strukturendringer er iverksatt for å styrke evnen til å følge opp ansatte over tid.

Kommunen har innført bruk av samtalskjemaet «Leder før lege» som en del av det forebyggende arbeidet og oppfølging av ansatte med risiko for sykefravær. Skjemaet er omtalt i kommunes prosedyre «oppfølging syk» og brukes som et verktøy for tidlig dialog mellom ledere og arbeidstaker før eventuell sykemelding fra lege. Ifølge personalsjefen ble skjemaet utviklet i samarbeid med kommuneoverlege og NAV arbeidslivssenter, og det har blitt informert om ordningen i møter med leder og tillitsvalgte.

Revisor har mottatt skjemaet. Her kommer det frem at hensikten er å vurdere muligheten for at arbeidstaker kan være helt eller delvis til stede på arbeidsplassen, og å finne løsninger før en eventuell sykemelding vurderes. Utfylt skjema tas med til lege som et grunnlag for medisinsk vurdering, og en kopi blir oppbevart på arbeidsplassen.

Skjemaet inneholder felt for:

- En kort beskrivelse av utfordringer medarbeiderne opplever
- Hvilke arbeidsoppgaver som kan utføres på tross av helseplager
- Behov for tilrettelegging, varighet og forslag til tilpasning
- Eventuell gradering av arbeidsevne (prosentvis)
- Behov for bistand fra NAV, BHT eller andre aktører.

Skjemaet inneholder også informasjon om rettigheter for egenmelding og antall brukte dager, og skal signeres av både arbeidstaker og nærmeste leder.

Ifølge et følgeskriv fra innføringen av skjemaet står dette som en rutinebeskrivelse. Arbeidsgiver uttrykte der et ønske om at ansatte og deres leder skulle gå gjennom skjemaet før arbeidstaker eventuelt oppsøker lege med tanke på sykemelding.

3.3.5 Tilrettelegging og samarbeid

Os kommune har en egen prosedyre for tilrettelegging som beskriver hvordan arbeidsgiver skal vurdere og følge opp behov for tilpasning av arbeidsoppgaver ved helseutfordringer. Ifølge prosedyren skal tilrettelegging være tidsavgrenset, og det skal vurderes hvor mange ansatte det er mulig å tilrettelegge for samtidig uten at det går utover driften. Det fremgår også at tiltak skal evalueres underveis, og at arbeidsgiver ved behov skal vurdere samarbeid med NAV eller bedriftshelsetjenestene.

Virksomhetsleder for oppvekst viser til at i praksis gjennomføres tilpasninger både i skole og barnehage, men at det finnes begrensninger knyttet til oppgavestruktur, kompetansekrav og økonomi. Han nevner blant annet at ansatte i barnehagen kan få arbeidsoppgaver på avdelingen for storbarn. for å unngå at ansatte må gjennomføre tunge løft, og at lærere i noen tilfeller kan få endret arbeidsoppgaver for å lette arbeidssituasjonen. Andre eksempler som trekkes frem er hev- og senkbare stellebenker. Hovedverneombudet og personalsjefen uttrykker usikkerhet om slike hjelpemidler brukes systematisk.

Flere informanter viser til at det er krevende å opprettholde tjenestekvalitet samtidig som det tilrettelegges for flere ansatte. Personalsjefen og kommunedirektøren oppgir at dette er et

gjennomgående tema i arbeidsmiljøgruppene, og det blir etterlyst bedre oversikt over kapasitet til tilrettelegging i de ulike avdelingene.

Spørreundersøkelsen viser at 14 av 19 respondenter opplevde at det ble tilrettelagt for at de kunne være i arbeid under sykefraværet, enten i forbindelse med gradert sykmelding eller ved tilbakekomst. Tre svarte nei, mens to oppga at tilrettelegging ikke var aktuelt.

På spørsmålet «I hvilken grad opplevde du at arbeidsgiver hadde kunnskap om sine plikter i sykefraværsoppfølgingen?», svarte ni ansatte «i stor grad», åtte ansatte «i noen grad» og tre personer «vet ikke».

På spørsmålet «Opplevde du at arbeidsgiver tok hensyn til din situasjon og dine behov?», svarte 11 ansatte «i stor grad», syv ansatte «i noen grad», mens én respondent svarte «i liten grad» og én «ikke i det hele tatt».

Flere respondenter beskrev i fritekst at de satte pris på fleksibilitet og dialog med leder. Enkelte fremhevet at det hjalp å få tilpasset arbeidsmengde eller arbeidstid. I svarene på hva som kunne vært gjort annerledes, ble det blant annet pekt på behovet for mer tydelig informasjon, tidligere oppfølging og at lederne er tilgjengelig i oppfølgingsperioden.

3.4 Revisors vurderinger

Kommunen fører oppdatert og tilgjengelig fraværstatistikk som gir oversikt over sykefravær

Os kommune har etablert rutiner for registrering av sykefravær, og det føres fraværstatistikk som omfatter fraværslengde, prosent og totalfravær. Statistikken benyttes aktivt iblant annet strategisk ledergruppe og faste møter mellom virksomhetsledere, økonomi og personal, og brukes som grunnlag for vurdering av tiltak og utlysninger.

Samtidig viser intervjuene at kjennskap til statistikken og bruken i oppfølgingsarbeidet varierer mellom tjenesteområder. Ikke alle ledere oppgir at de bruker statistikken aktivt, og dette kan tyde på at informasjonen ikke er like tilgjengelig eller integrert i alle deler av organisasjonen.

Revisor vurderer kriteriet som **innfridd**, men med behov for forbedret intern forankring og bruk i praksis.

Kommunen delvis sikrer at tjenestene evaluerer tiltak som er iverksatt for å redusere sykefravær og styrke nærværet

Kommunen har utarbeidet handlingsplaner og tiltak i flere virksomheter, og arbeidsmiljøgrupper er etablert som arena for oppfølging og justering. Det fremgår også at konkrete tiltak er gjennomført, blant annet i barnehagene og skolene, og at det foreligger planlagt struktur for å drøfte resultater og effekter. Ifølge personalsjefen og virksomhetsledere skal arbeidsmiljøgruppene bidra til å vurdere om tiltakene fungerer etter hensikten.

Samtidig kommer det frem at systematisk evaluering av tiltakene i liten grad er gjennomført så langt. Virksomhetsleder for helse og omsorg viser til at tiltak i deres handlingsplan ikke er blitt fulgt opp i tråd med planens intensjon, og at det mangler tydelige mål og konkretisering av hva som faktisk er gjort. Det er også uklart hvordan resultater dokumenteres og benyttes på tvers av virksomheter.

På denne bakgrunn vurderer revisor kriteriet som **delvis innfridd**. Det er etablert struktur og formål, og enkelte oppfølgingsaktiviteter er iverksatt. Dokumentert evaluering og bruk av resultatene fremstår imidlertid som mangelfull.

Kommunen delvis gjennomføre årlig evaluering av systematisk HMS-arbeid og vurdere om tiltakene fungerer etter hensikten

Det kommer frem av innsamlet data at kommunen har etablert strukturer for HMS-arbeid, inkludert arbeidsmiljøgrupper i alle sektorer og dokumenterte HMS-rutiner i Compilo. Det opplyses at tilrettelegging og tiltak diskuteres i arbeidsmiljøgruppene, og at det er forventet at tiltak vurderes og justeres ved behov. Samtidig er det ikke dokumentert at kommunen gjennomfører en samlet, systematisk årlig evaluering av hele HMS-arbeidet med tydelig vurdering av effekter. Virksomhetsleder for helse og omsorg etterlyser bedre oversikt over kapasitet til tilrettelegging, og det er uttrykt usikkerhet om bruken av hjelpemidler faktisk følges opp. På denne bakgrunn vurderer revisor kriteriet som **delvis innfridd**.

Kommunen delvis dokumentere resultatene av evalueringen og bruke disse som grunnlag for forbedring

Kommunen har etablert faste arenaer for oppfølging av sykefraværsarbeidet, herunder møter i strategisk ledergruppe, arbeidsmiljøgrupper og møter med ledelse og personal. Det er utarbeidet handlingsplaner i flere sektorer, og det kommer frem at tiltak drøftes og følges opp i møtene. Virksomhetsleder for oppvekst opplyser at tiltakene brukes aktivt, og det uttrykkes et klart ønske om å evaluere planene.

Samtidig foreligger det ikke dokumentasjon som viser at det er gjennomført en samlet evaluering med oppsummering av resultater eller vurdering av effekt. Det er heller ikke dokumentert hvordan erfaringer fra evalueringen er brukt som grunnlag for forbedringer. I helse og omsorg er arbeidsmiljøgrupper ikke fullt etablert, og det mangler enhetlig struktur for vurdering av tiltak.

På bakgrunn av dette, vurderer revisor kriteriet som **delvis innfridd**. Det finnes etablerte strukturer og intensjoner, men det er behov for å styrke den systematiske dokumentasjonen og bruken av resultater.

Kommunen samarbeider med bedriftshelsetjenesten og NAV i oppfølging av sykefraværet

Samarbeid med NAV og BHT er omtalt som både etablert og velfungerende. NAV deltar i dialogmøter og gir råd til både ansatte og ledere, og har bistått i utvikling av tiltak som IA-skolen og «Leder før lege»-verktøyet. BHT benyttes i oppfølging av ansatte og i veiledning av ledere i krevende saker. Ifølge personalsjefen har kommunen kontakt med både NAV Arbeidslivssenter og lokale NAV-kontakter. Dette tyder på at samarbeidet er aktivt, planlagt og integrert i oppfølgingsarbeidet. På dette grunnlaget vurderer revisor kriteriet som **innfridd**.

Kommunen utarbeider oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere innen fire uker

Kommunens rutiner slår fast at oppfølgingsplan skal utarbeides innen fire uker etter første fraværsdag. Ifølge virksomhetsleder for helse og omsorg utarbeides planene som regel innen tre uker, og NAVs digitale løsning for utforming og dokumentasjon benyttes. Dette tyder på at det er etablert praksis for å etterleve fristen.

Samtidig peker virksomhetsleder på at systematikken i oppstarten av sykefravær kan forbedres, og spørreundersøkelsen viser at det mangler oppfølgingsplan for tre ansatte. Dette indikerer at fristen ikke overholdes i alle tilfeller.

Revisor vurderer derfor kriteriet som **innfridd**, men mener at det er behov for mer konsekvent gjennomføring på tvers av avdelinger.

Kommunen dokumenterer oppfølgingsplaner og dialogmøte for sykmeldte arbeidstakere

Kommunen benytter NAVs digitale løsning for å dokumentere både oppfølgingsplaner og dialogmøter, og dette bekreftes av både personalsjef og virksomhetsledere. I noen tilfeller dokumenteres det også i kommunens personalmapper. Dette viser at kommunen har systemer og rutiner for å oppfylle dokumentasjonskravet.

Samtidig har kommunen ikke selv tilgang til alt innhold i NAVs system, og enkelte informanter som. Dette tyder på at dokumentasjonspraksisen ikke er like godt forankret eller synlig på tvers av sektorene.

Revisor vurderer kriteriet som **innfridd**, men med forbedringspotensial knyttet til forankring og oversikt.

Kommunen gjennomfører dialogmøter senest innen syv uker etter første fraværsdag

Kommunens prosedyre stiller tydelig krav om at dialogmøte 1 skal gjennomføres innen syv uker. Intervjuene bekrefter at dette i all hovedsak blir gjort, og ledere gir uttrykk for at møtene inngår som en del av oppfølgingsrutinene. Spørreundersøkelsen blant ansatte viser at åtte av 19 respondenter bekrefter at det ble gjennomført dialogmøte med leder, mens seks svarte at NAV også deltok. Fem respondenter oppga at dialogmøte ikke ble gjennomført.

Dette tyder på at dialogmøter i stor grad gjennomføres i tråd med regelverket, men at praksis ikke er fullt ut konsekvent på tvers av virksomheter. På denne bakgrunn vurderer revisor kriteriet som **innfridd**, med forbedringspotensial knyttet til oppfølging og ensartet gjennomføring.

Kommunen tilrettelegger arbeidet for sykemeldte arbeidstakere basert på arbeidsevne og behov

Os kommune har etablert en egen prosedyre for tilrettelegging, som beskriver hvordan arbeidsgiver skal vurdere og følge opp tilpasningsbehov. Ifølge intervjuene gjennomføres tilrettelegging i både skole og barnehage, og dette omfatter blant annet omplassering til mindre belastende oppgaver og bruk av hjelpemidler. I tillegg benyttes NAV og BHT som støtte i enkelte saker.

Spørreundersøkelsen viser at 14 av 19 respondenter opplevde at det ble tilrettelagt for dem i forbindelse med gradert sykmelding eller ved tilbakekomst. De fleste vurderer også at arbeidsgiver tok hensyn til deres behov, og flere trekker frem fleksibilitet og god dialog med leder som positivt.

Samtidig fremgår det av intervjuene at tilrettelegging kan være utfordrende, særlig i stillinger med tydelig oppgaveinnhold eller begrensede ressurser. Det er også uttrykt usikkerhet om hjelpemidler alltid benyttes systematisk, og enkelte etterlyser bedre oversikt over kapasitet for å tilrettelegge i avdelingene.

På denne bakgrunn vurderer revisor kriteriet som **innfridd**, men med potensial for forbedring når det gjelder praktisk gjennomføring og likhet i tilbudet på tvers av tjenester.

4 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

4.1 Konklusjon

Os kommune har etablert rutiner og samarbeidsformer for oppfølging av sykefravær i helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren. Det føres oppdatert fraværstatistikk, og det er fastsatt rutiner for oppfølgingsplaner, dialogmøter og tilrettelegging. Samarbeidet med NAV og bedriftshelsetjenesten fungerer etter hensikten.

Det er variasjon i hvordan fraværstatistikken benyttes i oppfølgingsarbeidet. Evaluering av tiltak og årlig gjennomgang av HMS-arbeidet gjennomføres ikke systematisk, og dokumentasjon av slike vurderinger er begrenset. For oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes fristene i hovedsak, men det er avvik i enkelte tilfeller. Tilrettelegging for sykemeldte skjer i stor grad, men omfang og innretning varierer mellom tjenesteområdene.

4.2 Anbefalinger

Revisor anbefaler at kommunedirektøren gjennomfører følgende:

- Sikrer at fraværstatistikken er kjent og brukes aktivt i oppfølgingsarbeidet i alle sektorer
- Etablerer rutiner for systematisk evaluering av tiltak, og dokumenterer vurdering og resultater
- Gjennomfører årlig samlet evaluering av HMS-arbeidet med vurdering av måloppnåelse og effekt
- Følger opp at fristene for oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes, og at dokumentasjonen er tilgjengelig

KILDER

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, 14. november). *IA-avtalen 2019–2024*. Regjeringen.no. [IA-avtalen 2019–2024 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/IA-avtalen-2019-2024)

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Veileder til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter*. Arbeids- og sosialdepartementet. [Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter \(Internkontrollforskriften\) - Lovdata](#)

Arbeidstilsynet. (u.å.). *Rammeverk for HMS-arbeid*. [Helse, miljø og sikkerhet](#)

FAFO. (2013). *Saman om sykefravær: Oppsummering av kunnskapsgrunnlaget fra program for lokale utviklingsprosjekter*. Fafo-rapport 2013:41. [10168.pdf](#)

Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd (folketrygdloven)*. LOV-1997-02-28-19. Lovdata. [Lov om folketrygd \(folketrygdloven\) - Lovdata](#)

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. (2013). *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*. FOR-2013-06-07-1357. Lovdata. [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning - Lovdata](#)

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) FOR-1996-12-06-1127. (1996). Lovdata. [Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter \(Internkontrollforskriften\) - Lovdata](#)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62. (2005). Lovdata. [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Lovdata. [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

Norsk offentlig utredning (NOU). (2021:2). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. NOU 2021:2. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. [NOU 2021: 2 - regjeringen.no](#)

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:

- Arbeidsmiljøloven. (2005). **Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)**
- Folketrygdloven. (1997). **Lov om folketrygd (folketrygdloven)**
- Internkontrollforskriften. (1996). **Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)**
- **Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2013)**
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). **Veileder til forskrift om systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter**
- IA-avtalen. (2019). **Avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)**
- FAFO. (2013). **Saman om sykefravær: Oppsummering av kunnskapsgrunnlaget fra program for lokale utviklingsprosjekter**
- Norsk offentlig utredning (NOU). (2021). **Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting**

Systematisk HMS-arbeid

Arbeidsmiljøloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsgivere skal utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) på alle nivåer i virksomheten. For å etterleve dette kravet må arbeidsgiver ha oversikt over faktorer som påvirker arbeidstakernes helse og sikkerhet. Dette inkluderer registrering av sykefravær. Internkontrollforskriften § 4 utdyper at arbeidsgiver skal sikre at det finnes rutiner for registrering og oppfølging av helse- og sikkerhetsrelaterte forhold, som sykefravær. Folketrygdloven § 25-2 pålegger arbeidsgiver å dokumentere hvordan sykefraværsoppfølging skjer, inkludert oppfølgingsplaner og møter. Disse bestemmelsene danner grunnlag for kravet om at kommunen skal føre fraværstatistikk som er oppdatert og lett tilgjengelig for videre bruk.

Arbeidsmiljøloven § 3-1 annet ledd bokstav f fremhever at arbeidsgiver skal sørge for at det arbeides systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær. Dette er nærmere konkretisert i internkontrollforskriften § 4, som krever at virksomheter innfører rutiner som sikrer systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet. IA-avtalen beskriver prinsipper for hvordan arbeidsgivere kan redusere sykefravær og styrke nærværet gjennom målrettede og evaluerbare tiltak. Disse kildene gir grunnlag for kriterier som omhandler etablering av systemer som sikrer systematisk oppfølging av sykefravær, samt vurdering av tiltak og deres effekt.

Internkontrollforskriften § 4, sammen med veilederen til forskriften, angir at virksomheter skal gjennomføre en omfattende gjennomgang av sitt systematiske HMS-arbeid minst én gang i året. Formålet med denne gjennomgangen er å sikre at systemene og tiltakene fungerer som tiltenkt, og at eventuelle behov for forbedringer identifiseres. IA-avtalen støtter dette ved å understreke at sykefraværarbeid krever kontinuerlig evaluering og justering av tiltak. Disse føringene gir grunnlag for revisjonskriterier som omhandler behovet for årlig evaluering og dokumentasjon av resultatene.

Videre stiller arbeidsmiljøloven § 3-3 krav om at virksomheter som har behov for det, skal knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste. IA-avtalen fremhever betydningen av samarbeid med bedriftshelsetjenesten, NAV, og andre relevante aktører for å oppnå en helhetlig oppfølging av sykefravær. Disse kildene danner grunnlag for revisjonskriterier som sikrer tilrettelegging og samarbeid i sykefraværarbeidet.

Videre står det følgende i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning:

§ 13-2.Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a. bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,*
- b. fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet,*
- c. bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,*

- d. bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,*
- e. bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det,*
- f. bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6,*
- g. bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,*
- h. bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.*

Utlavede revisjonskriterier:

- Kommunen skal arbeide systematisk med oppfølging av sykefravær, herunder:
 - føre oppdatert og tilgjengelig fraværstatistikk som gir oversikt over sykefravær
 - sikre at tjenestene evaluerer tiltak som er iverksatt for å redusere sykefravær og styrke nærværet
 - gjennomføre årlig evaluering av systematisk HMS-arbeid og vurdere om tiltakene fungerer etter hensikten
 - dokumentere resultatene av evalueringen og bruke disse som grunnlag for forbedring
- Kommunen skal samarbeide med bedriftshelsetjenesten og NAV i oppfølging av sykefraværet

Oppfølging av sykmeldte

Folketrygdloven § 25-2 krever at arbeidsgiver utarbeider en oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere innen fire uker, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Planen skal beskrive nødvendige tiltak som kan bidra til å tilbakeføre arbeidstaker til arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven § 4-6 pålegger arbeidsgiver å innkalle til dialogmøter innen syv uker etter første fraværsdag, og møtene skal gjennomgå innholdet i oppfølgingsplanen. Opplysningene som samles inn fra

disse møtene skal dokumenteres, herunder hvem som har deltatt og hvilke tiltak som er vurdert.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd krever at arbeidsgiver skal legge til rette for at sykmeldte arbeidstakere kan vende tilbake til arbeid. Tilretteleggingen skal være basert på arbeidstakerens arbeidsevne og behov.

Utledelede revisjonskriterier:

- Kommunen skal utarbeide oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere innen fire uker
- Kommunen skal gjennomføre dialogmøter senest innen syv uker etter første fraværsdag
- Kommunen skal dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter for sykmeldte arbeidstakere
- Kommunen skal tilrettelegge arbeidet for sykemeldte arbeidstakere basert på arbeidsevne og behov

VEDLEGG 2 – UTTALELSE

Anbefalingene i rapporten er dette :

1. Sikrer at fraværstatistikken er kjent og brukes aktivt i oppfølgingsarbeidet i alle sektorer
2. Etablerer rutiner for systematisk evaluering av tiltak, og dokumenterer vurdering og resultater
3. Gjennomfører årlig samlet evaluering av HMS-arbeidet med vurdering av måloppnåelse og effekt
4. Følger opp at fristene for oppfølgingsplaner og dialogmøter overholdes, og at dokumentasjonen er tilgjengelig

Med bakgrunn i høyt sykefravær har Os kommune satt spesielt fokus på sykefravær i 2024 og fortsetter med dette i 2025.

Anbefaling 1 er godt i gang, da sykefravær er tema på AMU møter, møter med tillitsvalgte og ledermøter. Oppfølging av sykefravær er også et punkt i lederavtalene som ble innført i 2025.

Systematikk rundt evaluering er vi ikke gode nok på og vil følge opp dette. Det samme med punkt 4.

Når det gjelder forvaltningsrevisjon om sykefravær så uttalte jeg følgende forventninger i møte med revisjon 08.01.2025:

Kommunedirektøren uttrykte et ønske om at forvaltningsrevisjonen skal være nyttig og fokusere på tiltak som kan redusere sykefraværet fremover. Det er ikke nok å se på hva som har vært – revisjonen bør ha et fremtidsrettet perspektiv med konkrete forslag til endringer.

Dette ønske er ikke oppfylt da anbefalingene er svakheter som vi visste på forhånd.

mvh
Marit Gilleberg
Kommunedirektør