



Tilbakemelding til kontrollutvalget

Vedr. tidligere KU-sak 024/22 den 01.06.2022:

I saken ble forvaltningsrevisjonsrapporten «Sykefravær» vedtatt oversendt til kommunestyret.

Kommunestyret behandlet forvaltningsrevisjonsrapporten i sak 52/22 den 22.09.2022 og fattet følgende vedtak:

Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Sykefravær» til orientering og ber rådmannen imøtekomme rapportens anbefalinger.

*Det bes om en skriftlig tilbakemelding **innen 13.09.2023** på status i kommunens arbeid med å iverksette anbefalingene, herunder også kommunens vurdering av hvilke av anbefalingene som er iverksatt, og hvilke som eventuelt gjenstår å iverksette.*

Det bes også om at kommunedirektør stiller i møtet for å kunne gi supplerende informasjoner samt besvare eventuelle spørsmål fra KU.

Svar:

Kommunedirektøren fikk fra høsten 2022 på plass en ressurs som skulle ha et meransvar og være lederstøtte innenfor temaet internkontroll. Målet er å få på plass et system for systematisk internkontroll slik at internkontroll – og spesielt HMS – blir en del av den daglige drift. Heri også et system for revidering og ajourhold.

Det har vært jobbet mye med dette det siste året. Blant annet er det utarbeidet *Plan for internkontroll 2023-2024 – Veien til systematisk internkontroll i Hemnes kommune* (vedlagt). I denne har nevnte Forvaltningsrapport fått et eget kapittel, og kommunedirektøren har besluttet at revisjonens anbefalinger tas inn i det videre internkontrollarbeidet i Hemnes kommune. Oppsummert sier rapporten dette:

Forvaltningsrapport

KomRev NORD har i 2022, på bakgrunn av bestilling fra kontrollutvalget i Hemnes kommune, gjennomført forvaltningsrevisjon med tema sykefravær med utgangspunkt i følgende fem problemstillinger:

- 1. Oppfyller Hemnes kommune sin plikt til å føre statistikk over sykefraværet?*
- 2. Brukes sykefraværstatistikken i omsorgstjenesten?*
- 3. Oppfyller Hemnes kommune sine forpliktelser til å arbeide med forebygging av sykefravær?*
- 4. Oppfyller Hemnes kommune sine forpliktelser til å arbeide med oppfølging av sykefravær?*
- 5. Har Hemnes kommune rutiner for innkreving og føring av refusjoner fra NAV?*

Forvaltningsrevisjonens problemstillinger om forebygging og oppfølging av sykefravær retter seg mot kommunens omsorgstjenester, men har stor overføringsverdi til andre enheter.

Revisjonens anbefalinger:

Hemnes kommune har ikke hatt et dokumentert internkontrollsystem innen HMS i omsorgstjenesten. Det er igangsatt forbedringsarbeid som følge av at Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn og ga pålegg til kommunen. Kommunens dokumenterte arbeid som følge av dette tilsynet har hatt relevans for vurderinger under flere av de utledete revisjonskriteriene for denne forvaltningsrevisjonen. Det er imidlertid ikke et systematisk og dokumentert internkontrollsystem i tråd med internkontrollforskriften.

Revisor anbefaler Hemnes kommune å påse at det i tråd med krav i arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften innføres og utøves internkontroll. Herunder bør kommunen blant annet:

- Med utgangspunkt i resultatene av risikovurderinger som er utført vurdere omfanget av internkontrollen på HMS-området*
- Med utgangspunkt i utarbeidede risikovurderinger og vurderinger av omfanget av internkontrollen, utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene*
- Påse at ansvar, oppgaver og myndighet innenfor HMS skriftliggjøres*
- Utarbeide system for overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt*

Revisjonen anbefaler Hemnes kommune også å vurdere å gjennomføre tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Revisor anbefaler også Hemnes kommune å iverksette tiltak for å sikre at frister for dialogmøter overholdes i alle saker.

Slik jobber organisasjonen med anbefalingene:

Det er utarbeidet en Plan for internkontroll 2023-2024. Denne har i seg konkrete tiltak som det jobbes med i hele organisasjonen:

- Bedriftshelsetjenesten har gjennomført HMS-kartlegging på alle avdelinger og på overordnet nivå. Ut fra denne kartleggingen er det utarbeidet HMS-planer, årshjul, ROS-analyser og tiltak. HMS-planen sier noe om hvem som har ansvar for de forskjellige tiltakene. Dette er et pågående arbeid, noe man aldri blir ferdig med.
- Kommunedirektøren, kommunalsjefer, HR-leder, enhetsledere og andre nøkkelpersoner har deltatt i et læringsnettverk sammen med Grane kommune, basert på KS-boken «Orden i eget hus». Siste samling er 25-26.09.23.
- Administrativt delegeringsreglement er revidert. Delegering til kommunalsjefene er på plass, og også videre til enhetsledere. Kommunedirektøren jobber nå med lederavtaler med kommunalsjefene, disse vil også si noe om hvem som har ansvar for hva også når det gjelder internkontroll og HMS. Målet er at avtalene skal være ferdigstilt og signert innen utgangen av oktober. Det jobbes i hele organisasjonen med revidering av reglement og planer. Her er det utarbeidet en oversikt over hvem som har ansvar for hva.

- Det er utarbeidet en mal for rapportering på internkontroll og HMS til kommunedirektøren. Denne informasjon vil kommunedirektøren bruke når han igjen skal rapportere til kommunestyret (jmf. Kommuneloven). Denne rapporten tas i bruk ved neste regnskapsrapportering. Dette vil bidra til bedre kontroll og oversikt over status og vedlikehold. Det rapporteres også jevnlig til AMU på sykefravær, avvik og internkontrollarbeidet generelt.
- Trimpoeng i Hemnes – en app for alle innbyggerne som er mye i bruk av både ansatte og innbyggere for øvrig. Pausetrim, 15 min hver uke, der ansatte lærer enkle øvelser som kan brukes for å forebygge muskel og skjelettplager. Dette praktiseres i deler av organisasjon, men er et tilbud til hele organisasjon. Ansatte som har frisklivsresept får delta på trening og veiledning i arbeidstiden. Gratis basseng for kommunalt ansatte. Tilgjengelige treningsrom, gratis for alle.

Det planlegges nå oppstart av veiledning for kommunalt ansatte. Det er en del ansatte som har spørsmål og «ondter» som de henvender seg til frisklivssentralen med. Henvendelsene faller litt mellom frisklivs- og fysoterapiområdet og det planlegges derfor å lage et tilbud som kan dekke dette behovet. Det avsettes tid i treningsrommet hvor kommunalt ansatte kan henvende seg for å få tips og råd ift ergonomi, muskel-/skjelettplager, treningsøvelser, etc. Oppstart og omfanget av tilbudet er ikke klart.

- Omsorgsenheten melder at de har jobbet med å bli bedre på å overholde fristene som gjelder for dialogmøter. Det første dialogmøtet er arbeidsgivers ansvar å innkalle til. Dialogmøte 2 er det NAV som skal innkalle til. Erfaringen siste året er at det er vanskelig å få gjennomført dialogmøter fordi NAV har hatt betydelig redusert kapasitet.

Kommunedirektøren opplever at det er gjort et løft innenfor internkontrollarbeidet i kommunen, og at det jobbes med dette i hele organisasjonen. Nå gjelder det å holde oppe fokuset i det videre arbeidet, slik at dette temaet prioriteres og blir en del av den daglige drift. Internkontroll skal være tema i strategisk ledergruppe, og også på ledermøter og personalmøter i organisasjon for øvrig.

Partssamarbeidet er viktig når det jobbes med internkontroll. Det er etablert faste møtepunkter med hovedverneombudet, og det planlegges kurs og opplæring for verneombud for øvrig.

14. september 2023

På vegne av kommunedirektøren

Kari Brendås Lillebjerka

seniorrådgiver