



KONSEK TRØNDELAG IKS  
Postboks 2564  
7735 STEINKJER

## Oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 96/25

Tilbakemelding på kommunestyrets vedtak i sak 96/25 Forvaltningsrevisjonsrapport – Sykefravær og bemanning

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren følge opp anbefalingene i rapporten:
  - a. Følge opp implementeringen av de reviderte rutinene for oppfølging av sykmeldte, slik at de er godt kjent og benyttes i hele organisasjonen.

### Svar:

IA dagen 12.02.2025 ble foreløpig rapport fra revideringen av sykefraværsrutinen som Friskgården, vår BHT hadde gjennomført lagt frem. Nav sitt arbeidsmiljøprogram «arbeidslivets ABC» ble satt i gang i kommunen. På IA dagen var ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet til stedet.

På Verneombudsamling 27.03.2025, fikk verneombudene og hovedverneombudet en utfyllende gjennomgang av de nye sykefraværsrutinene. De fikk se hvor de ligger i Compilo. De som ikke var til stede, fikk tilsendt presentasjonen.

I AMU møte den 20.05.2025, ble medlemmene informert om de nye sykefraværsrutinene.

I Teamsmøte den 03.04.2025 med alle ledere med personalansvar, plasstillitsvalgte, verneombud, hovedverneombud, og hovedtillitsvalgte, informerte HR sjefen om de nye sykefraværsrutinene. Ledere ble oppfordret til å informere alle ansatte om de nye rutinene.

På Orklandsnytt 11.04.2026, som er for alle ansatte i Orkland kommune, informerte HR sjefen om de nye sykefraværsrutinene. Hun snakket om at rutinene skal følges, at dette er både ledere og ansatte sitt ansvar.

Høsten 2025 ble det gjennomført HMS tiltaksdager «Sykefravær lov og lurt» hvor alle HMS-utvalg var representert, dvs. leder, verneombud, plass-/hovedtillitsvalgt, og hovedverneombud. Her ble det informert om de nye sykefraværsrutinene.

IA dagen 11.03.2026 var det to hovedtema: \* Fokus på psykososiale belastninger, de nye presiseringene i arbeidsmiljøloven. \* HMS-utvalgenes funksjon, og utvalgets rolle i

endringsprosesser. På IA dagen var ledere med personalansvar, hovedverneombudet og hovedtillitsvalgte til stedet.

I AMU møte den 03.02.2026 ble en foreløpig evaluering av sykefraværprosjektet lagt frem. Den 09.04.2026 hadde Advokat Kristoffer Olav Iden Steen i advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig temadag med alle ledere med personalansvar. Temaet var «Sykefravær og fravær – hvor går grensen». Sykefraværsoppfølging, tilrettelegging/medvirkning, dokumentasjon og oppsigelse som følge av sykefravær.

Den 06.05.2026 deltok HR sjef, Nav leder og HR rådgiver på ledersamling for alle ledere med personalansvar innen Helse og mestring. Temaet var sykefraværsoppfølging, og de nye rutinene var blant annet tema.

Før kvartalsrapportering til kommunestyret har kommunedirektøren styringsdialog med alle enhetslederne. Der er sykefraværsoppfølging fast punkt på agendaen. I styringsdialogen rapporterer enhetslederne på fraværsoppfølging, arbeidslivets abc og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.

I lønssystemet Visma HRM er det satt inn varslinger til ledere. De får varsel før 1. dialogmøte, 2. dialogmøte og 3 mnd. før maksdato. Leder må kvitte ut for at de har sett varselet og utført oppdrag. De blir minnet på å følge fraværsrutinen. HMS-utvalgene sender årlig rapport til AMU, hvor sykefraværsoppfølging er fast sak.

- b. Sørge for at risikovurderinger knyttet til bemanning og organisering blir systematisk gjennomført og dokumentert i hjemmetjenesten, og at ledere på alle nivå blir gjort kjent med ansvaret de har når det gjelder risikovurderinger.

**Svar:**

Arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Det gjelder også når det er inngått avtaler om arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å vurdere forsvarligheten av arbeidstidsordninger som ligger innenfor normalarbeidsdagen (inntil 9 timer per dag og 40 timer i uken).

Hjemmetjenesten har turnusarbeid derfor gjennomføres det risikovurderinger på bakgrunn av gjennomsnittsberegning av arbeidstid, nattarbeid og overtidsbruk.

Hjemmetjenesten sone Lensvik har i samarbeid med verneombud utarbeidet forsvarlighetsvurdering knyttet til arbeidstidsordning og bemanning (se vedlegg). I tillegg er det utarbeidet døgnrytmeplan og bemanningsplan, som er gjort kjent avdelingen. Sone Meldal, sone Orkdal og Elvestien omsorgsbolig fullfører sine forsvarlighetsvurderinger høsten 2026.

- c. Vurdere hvordan kommunen kan styrke styringsinformasjonen om faktisk ressursbruk og tjenesteutførelse, blant annet gjennom mer aktiv bruk av avvikssystemet.

**Svar:**

Systematisk melding av avvik på kvalitet i kommunale tjenester kan gi viktig styringsinformasjon for å avdekke brudd på fastsatte krav til tjenesteutførelse eller gi indikasjoner på utviklingspotensialet for tjenesten. Avvikene kan være knyttet opp mot bemanning, kompetanse, prosesser og dessuten avdekke merarbeid for å håndtere avvik. Ikke minst gir en systematisk melding av avvik en god oversikt over avvik som gjentar seg, noe som bidrar til å identifisere unødvendig ressursbruk/merarbeid.

Melding av avvik forutsetter at det er rutiner for hvordan ansatte får opplæring i hvordan melde avvik og at avvik er jevnlig tema på avdelingsmøter og andre egnede fora der en viser avviksstatistikk og der en sammen reflekterer over avvik som har skjedd. En ROS-analyse av tjenesten og ivaretagelse av kvaliteten på tjenestene er et nødvendig grunnlag for å identifisere hvilke typer avvik som må registreres. Dette arbeidet vil med fordel kunne gjennomføres sammen med ansatte for å få en tilfredsstillende forankring av hvorfor en faktisk skal melde avvik og hva et avvik innebærer. Dette er også en del av kommunedirektørens årlige internkontrolloppdrag for kommuneorganisasjonen.

Med hilsen  
Orkland kommune

Kristin Wangen  
Øverste adm.leder  
kristin.wangen@orkland.kommune.no

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Forsvarlighetsvurdering tilknyttet turnus høst 2026