

FORVALTNINGSREVISJON

Sykefravær

Vardø kommune



Rapport 2020

Forord

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Vardø kommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon av kommunens arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 første ledd bokstav c. Ifølge kommuneloven § 23-3 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger.

Før igangsetting av forvaltningsrevisjonsprosjektet har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Vardø kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16, 17, 18 og 19. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Finnsnes/Tromsø, 1.9.2020

Knut Teppan Vik

*Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor/
Ansvarlig for kvalitetssikring*

Truls Siri

Prosjektleder, forvaltningsrevisor

Ida Lejon

Prosjektmedarbeider, forvaltningsrevisor

0 SAMMENDRAG

Denne forvaltningsrevisjonen omhandler forebygging av sykefravær ved enhet for pleie og omsorg, helse og sosial i Vardø kommune. Problemstillingen vi har lagt til grunn i denne forvaltningsrevisjonen er:

Oppfyller Vardø kommune, ved Enhet for pleie og omsorg, helse og sosial, sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær.

Vår konklusjon på problemstillingen er at Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial **til dels** oppfyller sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær. Følgende vurderinger ligger til grunn:

Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial;

- har til dels fastsatt skriftlige målsetninger for HMS-arbeidet.
- har skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt.
- har delvis kartlagt farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.
- har ikke fortatt årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og dokumentere dette skriftlig.
- sørger til dels for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.
- sørger delvis for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- har inngått avtale med HEMIS om bedriftshelsetjeneste, og har knyttet virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet, og oppfyller dermed revisjonskriteriet om å vurdere tilknytning til en slik aktør.
- har vurdert tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Vi anbefaler Vardø kommune å sikre at enhet for pleie, omsorg, helse og sosial oppfyller sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær.

Innholdsfortegnelse

0	SAMMENDRAG	1
1	BAKGRUNN OG BESTILLING	3
2	PROBLEMSTILLING OG REVISJONSKRITERIER	4
3	METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING	6
3.1	Enhet for pleie og omsorg, helse og sosial	7
4	SYKEFRAVÆRSUTVIKLING	8
4.1	IA-avtale	9
5	FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR	11
5.1	Forebygging av sykefravær – internkontroll i HMS-arbeidet	11
5.1.1	<i>Mål for HMS arbeidet</i>	11
5.1.2	<i>Oversikt over virksomhetens organisering av HMS-arbeid</i>	12
5.1.3	<i>ROS-analyser, vernerunder og tiltaksplaner</i>	13
5.1.4	<i>Årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen</i>	15
5.2	Forebygging av sykefravær – opplæring og ekstern bistand	16
5.2.1	<i>Sørge for at ansatte blir gjort kjent med ulykkes- og helsefarer</i>	16
5.2.2	<i>Sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse</i>	17
5.2.3	<i>Tilknytning til bedriftshelsetjeneste og bruk av sakkyndig bistand ved behov</i>	18
5.2.4	<i>Vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet for ansatte</i>	20
6	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	21
7	UTTALELSE	22
8	ANBEFALINGER	23
9	REFERANSER	24
10	VEDLEGG – VIRKEMIDLER I IA-AVTALEN	25

1 BAKGRUNN OG BESTILLING

Kontrollutvalget i Vardø kommune vedtok i møtet den 6. desember 2018 under sak 13/18 å bestille forvaltningsrevisjon av kommunens arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Kontrollutvalget ønsket at revisors undersøkelser og vurderinger skulle avgrenses til enhet for pleie og omsorg/helse og sosial.

Kontrollutvalget vedtok i møte den 2. juni, under sak 26/20 Eventuelt, følgende:

«Kontrollutvalget har mottatt notat datert 15. mai 2020 fra KomRev NORD IKS om status på forvaltningsrevisjon «Sykefravær». Kontrollutvalget ber om at rapporten ferdigstilles og leveres sekretariatet innen 24. aug. 2020.»

Revisor var representert i møtet og gjorde kontrollutvalget oppmerksom på at dette, i lys av manglende oversendelse av relevant dokumentasjon fra Vardø kommune, ville medføre at vår behandling av forvaltningsrevisjonens hovedproblemstilling ville bli ufullstendig. Kontrollutvalget ga uttrykk for å være innforstått med at vedtaket innebar disse konsekvensene.

Det opprinnelige formålet kontrollutvalget har hatt med forvaltningsrevisjonen, har vært å undersøke om kommunen følger gjeldende regelverk på området, og om det foreligger rutiner, mål og strategier for kommunens arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær i organisasjonen.

Denne rapporten inneholder – som følge av kontrollutvalgets vedtak i sak 26/20 – ingen vurderinger tilknyttet kommunens *oppfølging* av sykefravær. Kommuneadministrasjonen har, på tross av gjentatte henvendelser fra revisor over et langt tidsrom, ikke fremskaffet nødvendig dokumentasjon i form av oppfølgingsplaner slik at vi kunne slutføre rapporten innen fristen kontrollutvalget satte i sitt møte den 2. juni i år.

2 PROBLEMSTILLING OG REVISJONSKRITERIER

På grunnlag av kontrollutvalgets bestilling av forvaltningsrevisjonsprosjektet og ovennevnte prosess i etterkant av bestillingen, har vi lagt følgende problemstilling til grunn:

Oppfyller Vardø kommune, ved Enhet for pleie og omsorg, helse og sosial, sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær?

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som kommunens praksis på det reviderte området skal vurderes i forhold til.

Vi utleder revisjonskriterier fra følgende kilder:

- Lov 17.06.2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift 06.12.1996 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Brukerrettet veiledning med kommentarer til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)

Forebygging av sykefravær

Arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd krever at arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Av annet ledd bokstav f følger det at arbeidsgiver må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Internkontrollforskriften inneholder nærmere regler om gjennomføringen av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Av internkontrollforskriften § 4 fremgår det at den som er ansvarlig for virksomheten, skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll og at dette foregår i samarbeid med de ansatte og deres representanter. Krav til innholdet i internkontrollen følger av internkontrollforskriften § 5. Av bestemmelsen fremgår det en rekke krav til HMS-arbeidet, og virksomheten må dokumentere at flere av disse kravene er oppfylte. Følgende deler av internkontrollen må dokumenteres skriftlig:

- Fastsettelse av mål for helse, miljø og sikkerhet
- Oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- Kartlegging av farer og problemer, og på denne bakgrunn vurderinger av risiko, samt utarbeidelse av tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- Iverksettelse av rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø og sikkerhetslovgivningen
- At det foretas systematisk overvåking og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

I veilederen til internkontrollforskriften er det presisert at det i tillegg til den jevnlige oppfølgingen (for eksempel ved vernerunder og personalmøter) må virksomheten, *minst en gang i året*, foreta en

mer omfattende gjennomgang av det systematiske arbeidet med HMS og gjøre en vurdering av om det fungerer i praksis. Virksomheten skal ha en skriftlig rutine for gjennomgangen, og resultatene skal oppbevares lett tilgjengelig. Formålet er å finne svakheter og mangler og utbedre dem.¹

Arbeidsmiljøloven § 3-2 angir særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Av første ledd bokstav a fremgår det at arbeidsgiver, for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen, skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet. Ifølge bokstav b skal arbeidsgiver også påse at de som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Arbeidsgiver skal, etter bokstav c, sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å oppfylle lovens krav.

Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 første ledd er arbeidsgiver forpliktet til å vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Lovens § 3-4 pålegger også arbeidsgiver å vurdere å gjennomføre tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Vi har utledet som revisjonskriterier vedrørende forebygging av sykefravær at Vardø kommune, som arbeidsgiver, skal sørge for å utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ved enhet for pleie og omsorg/helse og sosial:

- Fastsette mål for HMS-arbeidet skriftlig.
- Ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt.
- Kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.
- Foreta årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og dokumentere dette skriftlig.
- Sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.
- Sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- Sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.
- Vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.
- Vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Revisjonskriteriene vi har utledet, oppgis i tekstbøks innledningsvis i kapittel 5.

¹ Brukerrettet veiledning med kommentarer til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) s. 14

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til gjeldende standard for forvaltningsrevisjon². I det følgende beskriver og drøfter vi hvordan vi har gått frem i vårt arbeid. Vi drøfter også datamaterialets gyldighet og pålitelighet; altså hvorvidt informasjonen som vi har samlet inn utgjør et relevant, tilstrekkelig og korrekt grunnlag for å vurdere revidert enhet opp imot revisjonskriteriene og problemstillingene.

Vi har innhentet skriftlige og muntlige opplysninger fra enhetsleder for pleie, omsorg, helse og sosial, som har vært vår kontaktperson i kommuneadministrasjonen. I tillegg har vi mottatt dokumentasjon som sykefraværsoversikter fra økonomiavdelingen. Vi har også kunnet logge oss inn i kommunens kvalitetssystem Compilo³. Datamaterialet vi har lagt til grunn, består av:

- Kommunale rutiner og prosedyrer som gjelder kommunens HMS-arbeid
- Kommunens kvalitetssystem, Compilo
- Sykefraværstatistikker
- Årsberetning 2019
- Kartlegging av arbeidsmiljø gjort av bedriftshelsetjenesten
- Avtale med bedriftshelsetjeneste

Vi betrakter informasjonen vi har samlet inn som relevant ettersom den er gitt av sentrale personer i kommuneadministrasjonen og de beskriver deler av kommunens arbeid med forebygging av sykefravær. Opplysningene er gjennomgått og bekreftet i forbindelse med verifisering av rapportutkast.

Datamateriale vi har innhentet er etter vårt syn tilstrekkelig som grunnlag for å vurdere kommunens praksis opp revisjonskriteriene. Vi har ingen grunn til å betvile påliteligheten i de opplysningene vi har innhentet, og påliteligheten og gyldigheten i datamaterialet er også søkt sikret gjennom revisjonens interne kvalitetssikringssystem.

Vi presiserer at forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å omhandle enhet for pleie, omsorg, helse og sosial med hensyn til det forebyggende arbeidet.

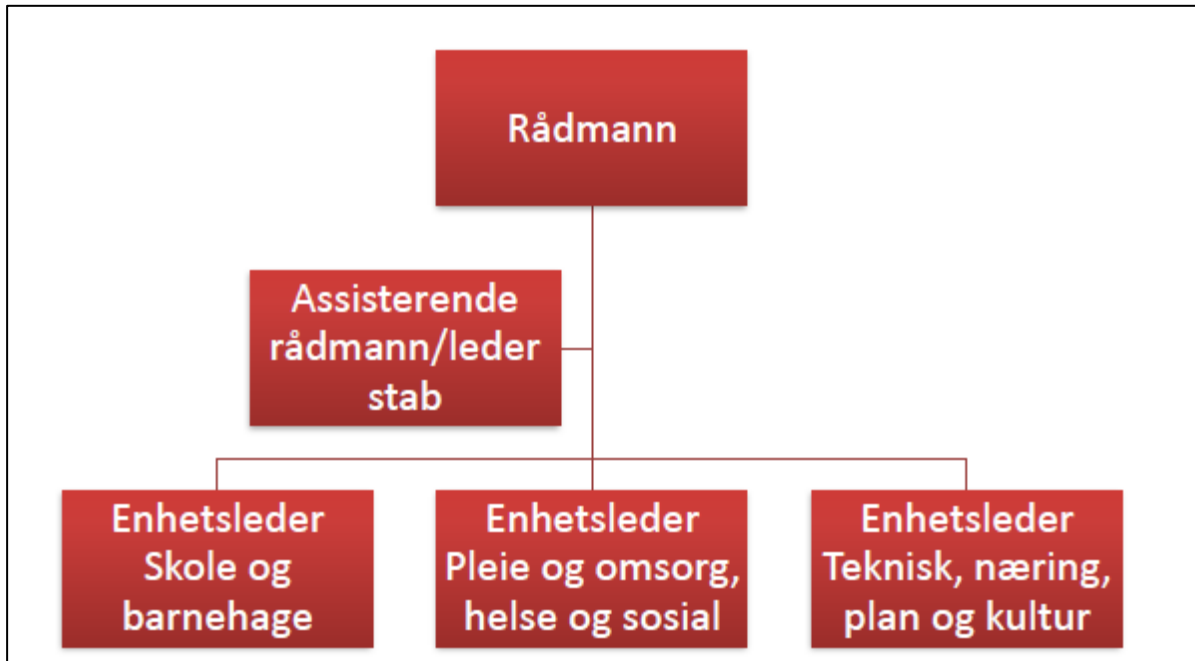
² RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon fastsatt av Norges kommunerevisorforbunds styre 1. februar 2011

³ Kvalitetssystemet fra Compilo består av en rekke ulike moduler, som f.eks. dokumenthåndtering, avviksbehandling, HMS, Risikoanalyse m.m., <https://compilo.no/programvare/>

3.1 Enhet for pleie og omsorg, helse og sosial

Enhet for pleie, omsorg, helse og sosial er organisert som en felles enhet direkte underlagt rådmann⁴.

Figur 1: Organisasjonskart, administrativ organisering Vardø kommune



Kilde: Vardø kommune, Årsberetning 2019

Pleie og omsorgstjenesten består av hjemmetjeneste/hjemmesykepleie, sykehjem og vernet botilbud til psykisk utviklingshemmede.

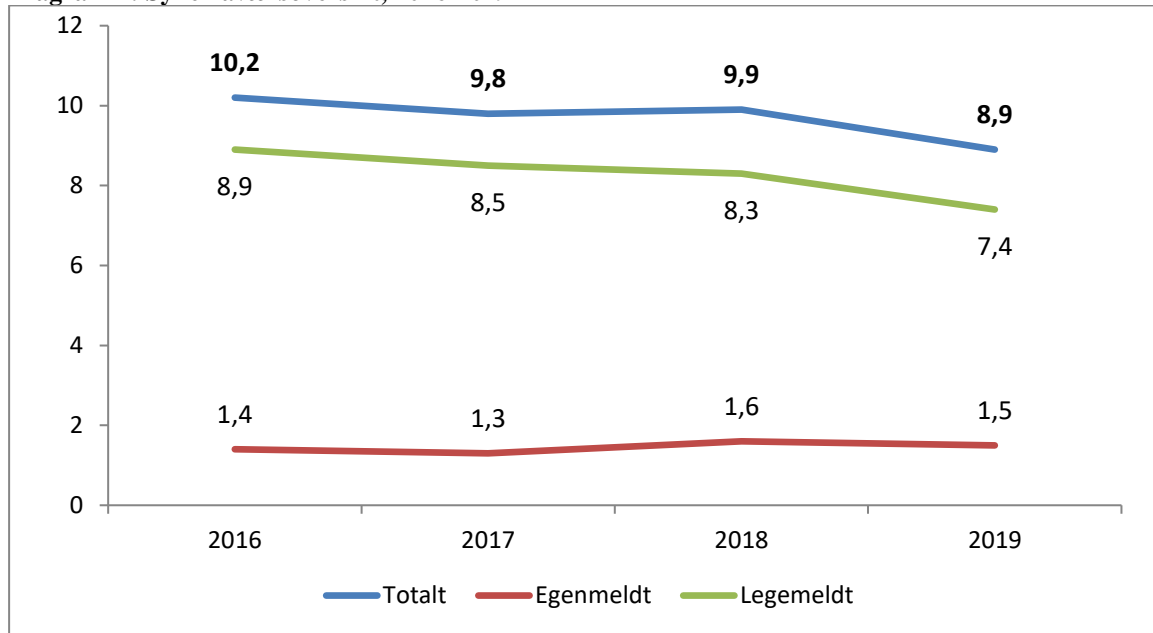
Helse og sosial består av familieavdelingen (barnevern, helsestasjon, psykiatri og Pedagogisk psykologisk tjeneste - PPT), lege/legekontor, NAV, fysioterapi, jordmor og krisesenter.

⁴ «Kommunedirektør», jf. kommuneloven § 13-1.

4 SYKEFRAVÆRSUTVIKLING

Det fremgår av Vardø kommunes årsberetning for 2019 at kommunen hadde et samlet sykefravær på 8,9 %. Som det fremgår av diagrammet nedenfor, er dette en nedgang sammenliknet med tidligere år. Diagrammet viser oversikt over det totale sykefraværet, samt egenmeldt og legemeldt fravær. Det egenmeldte sykefraværet har vært tilnærmet stabilt de siste fire årene, og har ligget på mellom 1,3 % og 1,6 %. Nedgangen vi ser i det totale sykefraværet skyldes i all hovedsak at det har vært nedgang i legemeldt fravær fra 8,9 % i 2016 til 7,4 % i 2019.

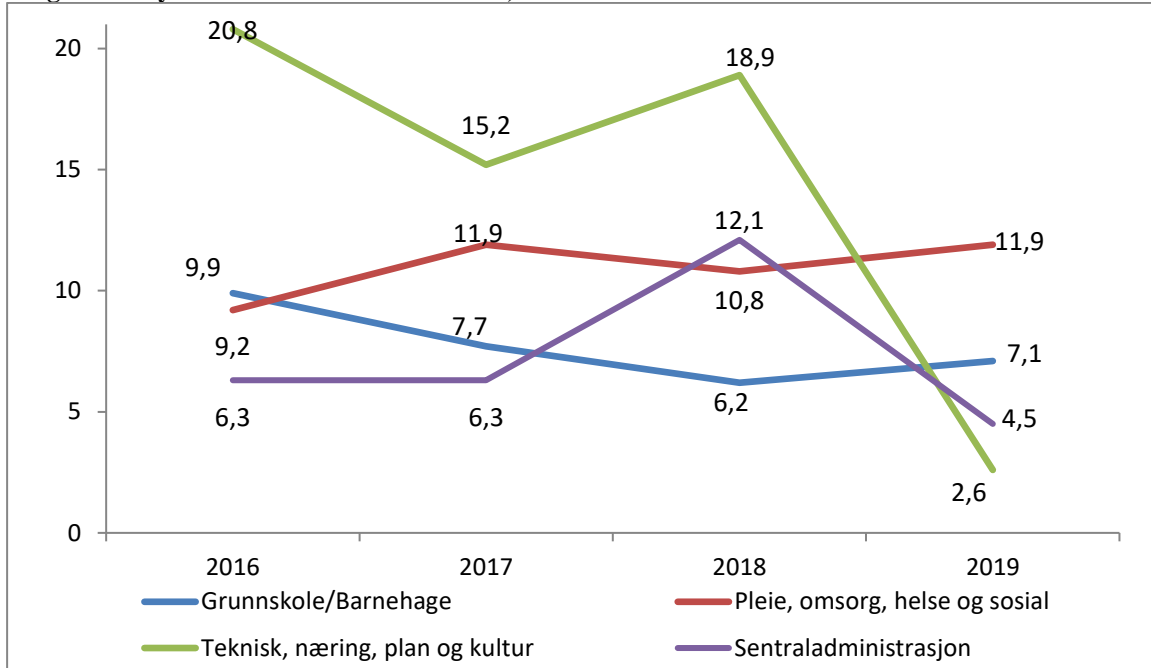
Diagram 1: Sykefraværsoversikt, 2016-2019



Kilde: Vardø kommune

I årsberetningen for 2019 nevnes det særskilt at sykefraværet er noe høyt, og at det må arbeides videre med i 2020. Det er ikke nærmere redegjort i årsberetningen for hvordan sykefraværarbeidet skal følges opp.

Ser vi nærmere på sykefraværet slik det har vært de siste fire årene på enhetsnivå, fremgår det av diagrammet på neste side at teknisk, næring, plan og kultur har hatt høyest sykefravær i årene 2016 til 2018, mens de hadde lavest sykefravær i 2019. Sentraladministrasjonen har med unntak av i 2018 hatt lavest sykefravær de fire siste årene.

Diagram 2: Sykefraværsoversikt enhetsnivå, 2016-2019

Kilde: Vardø kommune

Det fremgår videre av sykefraværsoversiktene revisor har mottatt, at sykefraværet varierer innenfor de kommunale tjenesteområdene. Virksomheter med få ansatte vil naturlig nok få høye sykefraværstall hvis noen blir sykemeldt, sammenliknet med større virksomheter med mange ansatte.

Ser vi isolert sett på sykefraværet i 2019, sto flere av de større kommunale tjenesteområdene for et relativt høyt sykefravær. Blant disse kan det nevnes; barnehage med 13,2 %, sykehjem med 11,7 %, hjemmetjenesten med 13,8 % og vernet botilbud med 11,7 %.

4.1 IA-avtale

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått første gang i 2001 mellom partene i arbeidslivet, staten som arbeidsgiver og regjeringen. Den nye IA-avtalen «Et arbeidsliv med plass for alle», gjelder fra 1.1.2019 til 31.12.2022 for hele arbeidslivet, og den skal bidra til både å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Innsatsen rettes mot arbeidsmiljø og lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Kompetansetiltak for å hindre frafall og bransjeinnretning er viktige innsatsområder.⁵ Tidligere ble det skrevet samarbeidsavtale med den enkelte kommune, men dette gjøres ikke lenger. Vardø kommune har tilgang til IA-virkemidler som foreligger i den nye avtalen.

Hovedmålet i den nye IA-avtalen er at sykefraværspersenten i løpet av fireårsperioden 2019–2022 skal reduseres med ti prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. Som vist til ovenfor hadde Vardø kommune i 2018 et gjennomsnittlig sykefravær på 9,9 %, noe som betyr at kommunen

⁵ <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/ia-avtale-med-ny-profil/>

i løpet av fireårsperioden skal ned på et gjennomsnittlig sykefravær på 8,9 %. Det er verdt å merke seg at sykefraværet i 2019 var 8,9 %.

Virkemidlene⁶ som fremgår i intensjonsavtalen⁷, er som følger:

- *Ny arbeidsmiljøsatsing*
- *Koordinert arbeidslivstjeneste*
- *HelseArbeid*
- *Nytt tilskudd til ekspertbistand*
- *Kompetansetiltak - forsøk*
- *Bransjeprogrammer, inkludert utvikling, forsøk, følgeevalueringer*
- *Kunnskapsutvikling,*
- *Kunnskapsgrunnlag*
- *Utvikling kursmodul og utprøving (SKIL)*
- *Opplæring i arbeidsmiljøarbeid*

⁶ Se vedlegg for nærmere beskrivelser av virkemidlene

⁷ <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

5 FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR

Revisjonskriterier:

Fastsette mål for HMS-arbeidet skriftlig.

Ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt.

Kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.

Foreta årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og dokumentere dette skriftlig.

5.1 Forebygging av sykefravær – internkontroll i HMS-arbeidet

5.1.1 Mål for HMS arbeidet

Revisors funn

Revisor har fått oversendt fra enhetsleder for pleie, omsorg, helse og sosial et dokument som beskriver kommunens mål for HMS-arbeidet. Av dokumentet fremgår det følgende:

- *Alle virksomheter skal måle sin HMS-virksomhet: Oppslutning om de forebyggende aktivitetene og HMS-status for et ti-talls HMS-forhold (se HMS-delplan og sjekklister).*
- *HMS-arbeidet skal involvere alle berørte parter ved hjelp av sjekklister, spørreskjemaer og avviks- og forslagsmeldinger, jf. §§4 og 5.3 i HMS-forskrift. Hensikten er å lære av hverandres erfaringer slik at feil, mangler og avvik ikke oppstår eller gjentar seg.*
- *Alle leder- og personalmøter skal ha grafiske avviks- og forslagsoversikter fremlagt. "Avviksoversikt" skal være faste punkter på dagsordenen og vise utviklingen over tid, og status for tiltak som er iverksatt.*
- *Det skal ikke oppstå fravær som skyldes dårlig tilrettelegging av jobben, eller som skyldes dårlige samarbeidsforhold. Medarbeidere og de som mottar våre tjenester er en del av løsningen, ikke en del av problemet.*

Revisor har ikke fått nærmere redegjørelse for hvor dette dokumentet er lagret eller er tilgjengelig. Revisor finner ikke at målene for HMS-arbeidet er tilgjengelig i mappen «HMS» i kommunens kvalitetssystem Compilo. Det vises til HMS delplan og sjekklister i første kulepunkt og at alle

virksomheter skal måle sin HMS-virksomhet. Hvorvidt dette er gjort, fremgår ikke av dokumentasjonen eller de opplysninger revisor har mottatt.

Revisor får opplyst fra enhetslederen at kommunen nylig har gått over til Compilo. Tidligere hadde kommunen QM+⁸ som kvalitetssystem, og de er for tiden i gang med å overføre dette til Compilo. I tillegg opplyser enhetslederen at innhold i permer rundt på de ulike avdelinger også skal innarbeides i Compilo.

Revisors vurdering

De foreliggende funn viser etter revisors syn at det er formulert noen målsetninger for HMS-arbeid, men revisor stiller spørsmål ved hvorvidt disse er gjort kjent blant de ansatte. I den grad det foreligger grunnlag for å gi noen entydig vurdering av hvorvidt Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial dermed i realiteten har *fastsatt skriftlige målsetninger for HMS-arbeidet*, er det nærliggende å vurdere at dette *til dels* er gjort.

5.1.2 Oversikt over virksomhetens organisering av HMS-arbeid

Revisors funn

Revisor har mottatt oversikt som viser hvordan HMS-arbeidet generelt er organisert i kommunen. organisering av HMS-arbeidet. Her fremgår at enhetsleder generelt – og ikke bare innen pleie, omsorg, helse og sosial – er den som har det overordnede ansvaret for at det drives et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt sørge for at ledere og verneombud har tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeidet.

Tabell 1: Organisering og ansvar i HMS-arbeidet

Tittel	Ansvar
Enhetsleder	Ansvar for at det drives et systematisk helsemiljø og sikkerhetsarbeid. Skal sørge for at ledere og verneombud har tilstrekkelig opplæring i HMS arbeidet.
Leder	Kartlegge og risiko vurdere sin avdeling. Ha en internkontroll for sin avdeling
Bedriftshelsetjeneste	Skal bistå arbeidstakere, arbeidsgiververneombud og arbeidsmiljøutvalg med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.
Verneombud	Skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Skal sammen med leder gå vernerunder.
Arbeidsmiljøutvalg	Skal medvirke til at virksomheten har et forsvarlig arbeidsmiljø og utvalget skal behandle saker som har betydning for miljøet.

Kilde: Vardø kommune

⁸ Styringsverktøy for private og offentlige virksomheter, <https://www.qmplus.no/>

Revisor har etterspurt referater fra møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU), men revisor får opplyst fra enhetsleder at det i perioden 2017-2019 ikke var gjennomført møter i AMU. Revisor har imidlertid mottatt dokumentasjon som tyder på at AMU ble konstituert (på nytt) i juni 2020.

Revisors vurdering

Etter revisors vurdering **oppfyller** Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial revisjonskriteriet om å ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt. Revisor skal imidlertid få bemerke at den nokså overordnede oversikten som fremgår av tabell 1 ovenfor, gir lite veiledning til for eksempel ledere om hva det innebærer å «ha en internkontroll for sin avdeling».

5.1.3 ROS-analyser, vernerunder og tiltaksplaner

Revisors funn

Kommunens bedriftshelsetjeneste HEMIS⁹ gjennomførte 5. februar 2020 kartlegging av arbeidsmiljø og vurdering av risiko ved pleie og omsorg samt ved vernet botilbud. Fra kommunen deltok verneombud, avdelingsleder ved pleie og omsorg samt konstituert avdelingsleder ved botilbudet. Revisor har mottatt kartleggingen, og her fremgår det at den er en del av det systematiske HMS-arbeidet for å avdekke *behovet* for HMS-arbeid og hvilke tjenester bedriftshelsetjenesten skal bidra med. På neste side, i tabell 2, fremgår et utklipp av hvordan kartleggingen ser ut, her vist med temaet for hvilke kartlegginger som skal/bør gjøres. I kartleggingen fremgår det også egen kolonne som beskriver risikoreduserende tiltak. Det fremgår ikke av denne kartleggingen konkret vurdering av risiko.

I 2017 ble det gjennomført ROS-analyse som gjaldt leveringssikkerhet i tjenestetilbudet i pleie og omsorg med tilhørende forebyggende og skadebegrensende tiltak. Denne omhandler i all hovedsak hendelser og risiko som kan påvirke tjenestetilbudet, men denne analysen inneholder også enkelte vurderinger av risiko som gjelder HMS-arbeid. Her kan det trekkes frem risiko for *brann, vold og trusler mot ansatte, rusmisbruk blant ansatte, epidemi og smitterisiko*.

Revisor har etterspurt dokumentasjon på gjennomførte vernerunder og mottatt rapporter fra henholdsvis vernerunde gjennomført i 2016 ved sykehjemmet og hjemmetjenesten – og vernerunde gjennomført ved «helsesenteret» 18.6.2020. Enhetsleder opplyser at de siste referat fra møter med verneombud er fra 2016. Kommunen har skriftlig rutinebeskrivelse for å sikre at verneombud og tillitsvalgte tas med på råd i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Her fremgår det at det skal være møte tre ganger i året mellom avdelingsleder, verneombud og tillitsvalgte som representerer pleie og omsorg. Ved behov holdes møter utover dette - dersom det er planlagt endringer som har betydning for arbeidsmiljøet. Enhetsleder opplyser at det har vært avholdt møter og har vært kommunikasjon mellom verneombud og avdelingsleder, men det har ikke blitt dokumentert.

⁹ Hemis har lang erfaring som bedriftshelsetjeneste for ledende bedrifter innen de fleste bransjer i Nordland, Troms og Finnmark. Hemis har avdelinger i Bodø, Tromsø, Alta og Vadsø. www.hemis.no

Tabell 2: Utklipp fra arbeidsmiljøkartlegging/ROS-analyse ved pleie og omsorg og vernet botilbud

KARTLEGGINGER	ja/nei	Informasjon	Risikoreducerende tiltak	Behov for RV	Ansv.	Dato	Utført
Årsplaner for HMS-arbeid / tiltak / gjennomføring / evaluering	ja				bht		
Vernerunder (VR) / tiltak / gjennomføring / evaluering /prosedyrer / sjekklister	ja	Går vernerunder en g pr år med hovedverneombudet, styrer går med. Verneombudet går vernerunder gjennom hele året.	QM+ maler https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/		VO		
Risikovurderinger (RV) / tiltak / gjennomføring / evaluering /prosedyrer / sjekklister	ja	Laget risikoskjema på det som var risiko bo - tjenesten. Sykehjem gjennomført risikovurderinger, revidert 1 år siden.			Styrer /vo/alle		
Medarbeidersamtaler / tiltak / gjennomføring / evaluering /prosedyrer / sjekklister	nei	Det legges planer for å gjennomføre medarbeidsamtaler i år med alle.	QM+ maler		styrer		
Avvikshåndtering / tiltak / gjennomføring / evaluering /prosedyrer / sjekklister	ja		QM+		styrer		
Yrkesskade og arbeidsrelatert sykdom / sykefravær / meldesystem / oppfølging	delvis	Muskel og skjelett plager i perioder	Prøver å tilrettelegg etter behov når ansatte sier fra.		styrer		

Kilde: Vardø kommune

Revisors vurdering

Etter revisors syn har Vardø kommune dokumentert at to vernerunder er gjennomført de siste fem år samt at kommunens valgte bedriftshelsetjeneste også har gjennomført en overordnet kartlegging for å avdekke kommunens tjenestebehov innen HMS-området. Revisor har liten grad blitt forelagt dokumentasjon på kommunens vurderinger av risiko tilknyttet de observasjoner som gjøres i forbindelse med vernerunde og bedriftshelsetjenestens kartlegginger. I tillegg har kommunen dokumentert å ha gjennomført en ROS-analyse med henblikk på leveringssikkerhet 2017. De foreliggende funn indikerer dermed at vernerunder gjennomføres i noe omfang, samt at risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser) er gjort i begrenset omfang. Revisor kan ikke se at det foreligger noen tiltaksplaner tilknyttet vernerunder. ROS-analysen fra 2017 inneholder enkelte aktuelle risikoforhold med tilhørende tiltaksplaner, men disse er begrenset og synes ikke å dekke alle HMS-relaterte risikoforhold. Etter revisors vurdering er derfor revisjonskriteriet om at kommunen skal *kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene, å anse som **delvis oppfylt**.*

5.1.4 Årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen

Revisors funn

Enhetslederen opplyser at utarbeidelse, praktisering og endringer i virksomhetens internkontroll skjer i samarbeid med arbeidstakere gjennom møte med verneombud og tillitsvalgte. Personalmøter blir også brukt som arena for dette.

Revisor har ikke mottatt referater eller på bakgrunn av gjennomgang av kommunens kvalitetssystem funnet opplysninger som sier noe om når internkontrollen sist var gjennomgått.

Revisors vurdering

Revisor har - all den tid det ikke foreligger noen overordnet dokumentasjon på arbeidet som gjøres med henblikk på enhetens utarbeidelse, praktisering og endring av internkontrollen – ikke grunnlag for å gi noen entydig vurdering av hvorvidt det *rent faktisk* foretas årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt. Av *Kommunal- og arbeidsdepartementets* brukerrettede veiledning til internkontrollforskriften fremgår det imidlertid at virksomheten skal ha en skriftlig rutine for årlig gjennomgang av interkontrollen, og dette kan revisor ikke se å ha blitt forelagt i dette tilfellet. Revisor vurderer dermed at Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial **ikke oppfyller** revisjonskriteriet om å foreta årlig systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og dokumentere dette skriftlig.

5.2 Forebygging av sykefravær – opplæring og ekstern bistand

Revisjonskriterier:

Sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

Pliker å vurdere og knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

5.2.1 *Sørge for at ansatte blir gjort kjent med ulykkes- og helsefarer*

Revisors funn

Revisor får opplyst fra enhetsleder at arbeidstakere får opplysninger om helse- miljø og sikkerhetsarbeidet, herunder øvrig informasjon om arbeidsrelaterte forhold gjennom kursing av verneombud og ledere. I tillegg gjennomføres det faste møter tre ganger i året med HMS som tema. Kommunen har egen prosedyre som skal sikre at verneombud og tillitsvalgte tas med i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Her fremgår følgende:

1. **FORMÅL:**

Sikre at verneombud og tillitsvalgte tas med på råd vedrørende saker som har betydning for HMS på arbeidsplassen.

2. **ANSVAR:**

Avdelingsleder har ansvaret for at alle er kjent med prosedyren.

3. **HJEMMEL:**

AML §6-2 fjerde ledd, AML§3-1 første ledd og 4-1 andreledd.

4. **BESKRIVELSE:**

Det skal 3 ganger i året holdes møter mellom avdelingsleder, verneombud og tillitsvalgte som representerer pleie og omsorg. Det skal ved behov holdes møter utover dette dersom det er planlagt endringer som har betydning for arbeidsmiljøet.

Det skal en gang i året drøftes bruk av innleid arbeidskraft.

Det skal en gang i året drøftes arbeidstidsordninger.

5. **REGISTRERING OG RAPPORTERING:**

I henhold til sykehjemmets rutiner for avviksregistrering.

Som redegjort for tidligere opplyser enhetsleder at det har vært avholdt møter og kommunikasjon mellom verneombud og avdelingsleder, men det har ikke blitt dokumentert.

5.2.2 *Sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse*

Revisors funn

Enhetsleder for pleie og omsorg/helse og sosial opplyste innledningsvis i revisjonsdialogen at sykehjemmet hadde ny leder, men på grunn av Covid-19 pandemien hadde vedkommende ikke fått gjennomført HMS opplæring. Hun opplyste videre at det var planlagt ny opplæring av alle verneombud og ledere når de av hensyn til smittevern kunne samles igjen. Opplæringen skulle gis av kommunens bedriftshelsetjeneste HEMIS. Revisor har mottatt tilbudet HEMIS har oversendt kommunen.

Videre får revisor opplyst at verneombud har gjennomført kurs, og at øvrige innenfor pleie og omsorg har gjennomført HMS opplæring på nett. Revisor har mottatt kursbevis som dokumentasjon på dette.

Revisors vurderinger

Revisor finner det, grunnet manglende dokumentasjon, vanskelig å vurdere omfanget av møtevirkosomhet (relatert til HMS-arbeidet) mellom verneombud, tillitsvalgte og ledere innen enhet for pleie, omsorg, helse og sosial i Vardø kommune. Ettersom det, jf. våre funn i delkapittel 5.1.3 ovenfor, synes å bli gjennomført ROS-analyser kun i begrenset omfang i virksomheten, virker det uansett ikke å være etablert fullt ut tilstrekkelige rutiner for å sikre et grunnlag for å gjøre de ansatte kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet. Etter revisors vurdering **oppfyller** Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial, **til dels** revisjonskriteriet om å sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Når det gjelder revisjonskriteriet om å sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse, har revisor blitt forelagt kursbevis som dokumentasjon på at HMS-opplæring av ledere og verneombud blir gjennomført. Revisor anser imidlertid at det å ha «nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte», fordrer et kunnskapsgrunnlag om lokale risikoforhold – slik ROS-analyser skal ivareta. På bakgrunn av begrensningene i ROS-analysene revisor har blitt forelagt, anser revisor revisjonskriteriet som **delvis oppfylt**.

5.2.3 Tilknytning til bedriftshelsetjeneste og bruk av sakkyndig bistand ved behov

Revisors funn

Vardø kommune har avtale med HEMIS om levering av bedriftshelsetjenester. Nedenfor fremgår årsplan for 2019 og 2020 som viser hvilke tiltak som var og er planlagt innenfor ulike HMS-områder. Det fremgår innledningsvis i årsplanene at disse er basert på inngått avtale og inneholder aktiviteter som skal gjennomføres.

Tabell 3: Årsplan 2019, HEMIS og Vardø kommune

HMS-område	Tiltak	Tidspunkt (måned)	Ansvarlig (kunde/bht)	Omfang (est.timer)	Kommentarer	Evaluering
Helseundersøkelse	Røykdykkerundersøkelse 8 stk + 10 stk helsekontroll 6 fra teknisk + 4 brannbefal. Evt andre Helsekontroller må meldes inn etter behov.	2019 – høst(sept-nov)	bht	Ca 25 - 28t	Uten fysisk test. – Helsekontrollene skal samles opp og gjøres i en runde	
Ergonomi	Ergonomidag vurderes etter pristilbud fra Hemis.		bht	Inntil 8t	Alle enheter. – Hemis har sendt forespørsel om mer informasjon i forbindelse med utforming av dette til Inghild Ridola.	
Vernerunder	Vernerunder generelt vurderes fortløpende				Barnehage og teknisk har ønsket men enhetslederen må bestille dette.	
Risikokartlegging						
Inneklimakartlegging						
Generell HMS-arbeid						
Psykososial-/Arbeidsmiljøkartlegging	PU. Vurdere gruppeprosess for personal. PU: avd leder har info samtale med Hemis	2019/ mai			Må bestilles av enhetsleder	
Sykefravær	Sykefraværs oppfølging ved fravær over 4 uker	2019	Avd leder/enh leder		Ved behov kontaktes Hemis.	
AMU	AMU møter inntil 4 g pr år	2019		10t	Møtekalender sendes til Hemis snarest. Inngår i grunnpakke.	
Opplæring kurs	HMS KURS etter behov				www.hemis.no	
Annet	Oversikt vaksinebehov i kommunen				Enheter skal skaffe seg oversikt over hvor mange som skal ha vaksiner.	
Årsplan/kundeoppfølging	Halvårsoppfølging Årsmelding	fast	bht	2t	Inngår i grunnpakke.	

Kilde: Vardø kommune

Tabell 4: Årsplan 2020, HEMIS og Vardø kommune

HMS-område	Tiltak	Tidspunkt (måned)	Ansvarlig (kunde/bht)	Omfang (est.timer)	Kommentarer	Evaluering
Helseundersøkelse	Lovpålagte helsekontroller teknisk, renholder. Brann – årlig etter faste intervaller Barnehage – hørseltest. Yrkesvaksinering av ansatte gjøres internt i kommunen av helsesykepleier	2020	bht		Renhold 2019, teknisk 2019,	
Ergonomi	Risikovurderinger av ergonomisk arbeidsbelastninger.	2020	Bht+ vo + evt avd ledere		Samler alle enheter til felles møte om tema.	
Vernerunder	Vardø kommune gjennomfører dette internt med verneombudene		VO			
Risikokartlegging	Vardø kommune gjennomfører dette internt med verneombudene		VO			
Inneklimakartlegging	Bygg-teknisk vedlikehold er planlagt\ kommunen skal utarbeide vedlikeholdsplan for driftsbygninger i kommunen	2020	Bygg teknisk enhet		Hemis kan bistå etter avtale og bestilling.	
Generell HMS-arbeid						
Psykososial-/ Arbeidsmiljøkartlegging	10-faktor skal gjennomføres i 2020 av kommunen	2020			Hemis kan bistå etter bestilling og behov.	
Sykefravær	Sykefraværs oppfølging ved fravær over 4 uker	årlig			Ved behov kontaktes Hemis.	
AMU	Amu møter 4 g pr år	fast			Inghild innkaller Hemis til disse møter.	
Opplæring kurs	HMS kurs for leder og verneombud + amu	2020			Kommunen skal få tilbud fra Hemis på lokalt HMS kurs og skal selv sjekke opp alternativer.	Tilbud sendt i februar til kommunen.
Annet	Oppfølging etter brann utrykning i april 2020	2020	Bht/leder brann			
Årsplan/kundeoppfølging	Årsplan arbeid Kartlegging med alle enheter Halvårsoppfølging Årsmelding	fast	bht		Inngår i tilknytingsavtale	

Kilde: Vardø kommune

Enhetsleder for pleie- og omsorgstjenestene har opplyst om – og dokumentert – gjennomføring av følgende tiltak fra ovenstående årsplan:

- 10-faktor-undersøkelse (2020)
- Vernerunder (i 2016 og 2020)
- Konstituering av AMU i juni 2020
- HMS-opplæring på nett
- Ergonomisk veiledning/arbeidsplasstilpasning ved legekantoret (HEMIS)
- Igangsettelse av yrkesvaksinering i oktober 2019

Revisors vurderinger

Vardø kommune har inngått avtale med HEMIS om bedriftshelsetjeneste, og revisjonskriteriet om å vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet, er **oppfylt**.

Revisor har ikke grunnlag for å vurdere hvorvidt Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial i alle tilfeller der lovkrav nødvendiggjør det, faktisk oppsøker sakkyndig bistand. Det at kommunen har latt seg bistå til å gjennomføre ergonomisk veiledning og innledende kartlegging for identifisering av HMS-behov – i begge tilfeller av sin bedriftshelsetjeneste – må imidlertid anses som indikasjoner på at kommunen evner å identifisere tilfeller der sakkyndig bistand er nødvendig for å sikre etterlevelse av kommunens plikter på området.

5.2.4 Vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet for ansatte

Revisors funn

Revisor får opplyst av enhetslederen at kommunen tidligere har kjøpt treningstimer på treningssenter der de ansatte har hatt mulighet å trene en time i uken. Imidlertid viste det seg at tiltaket kun fikk de som allerede var i fysisk aktivitet til å delta.

Revisors vurdering

De ovenstående funn viser at Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial gjør vurderinger av tiltak for å fremme fysisk aktivitet for ansatte, og revisjonskriteriet anses derfor fra revisors side å være **oppfylt**.

6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Basert på revisors funn og vurderinger slik disse fremkommer i kapittel 5 ovenfor, er revisors konklusjon at Vardø kommune v/ enhet for pleie, omsorg, helse og sosial *til dels* oppfyller sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær.

7 UTTALELSE

Revisor sendte den 24. august 2020 et rapportutkast til kommunen ved rådmann for eventuell uttalelse. I e-post av 1. september 2020, svarer rådmann et de ikke har noen merknader til rapporten.

8 ANBEFALINGER

På bakgrunn av revisors funn, vurderinger og konklusjon anbefaler vi Vardø kommune å sikre at enhet for pleie, omsorg, helse og sosial oppfyller sine plikter med hensyn til forebygging av sykefravær.

9 REFERANSER

Kilder for revisjonskriterier

- Lov 17.06.2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift 06.12.1996 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Brukerrettet veiledning med kommentarer til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)

Vardø kommune

- Kommunale rutiner og prosedyrer som gjelder kommunens HMS-arbeid
- Kommunens kvalitetssystem, Compilo
- Sykefraværstatistikker, 2016-2019
- Årsberetning, 2019
- Årsplaner og kartlegging, bedriftshelsetjenesten HEMIS

Internettressurser

- Inkluderende arbeidsliv, <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/ia-avtale-med-ny-profil/>

10 VEDLEGG – VIRKEMIDLER I IA-AVTALEN

Virkemidler i IA-avtalen

Virkemidler og tiltak i IA-avtalen skal understøtte målene og innsatsområdene i avtalen. Nye tiltak skal være kunnskapsbaserte og det skal settes i gang følgeforskning og effektevalueringer av prioriterte satsinger og virkemidler. I tråd med innretningen på avtalen, skal en rekke virkemidler og tiltak være generelle og treffe hele arbeidslivet. Partene og myndighetene er også enige om å prioritere virkemidler til en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall.

Tiltakene i avtalen vil kunne ha ulik prioritering gjennom avtaleperioden.

Innsatsområder

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og myndighetene enige om å løfte frem satsinger for forebygging av sykefravær og frafall og å målrette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

Virkemidler for hele arbeidslivet

Ny arbeidsmiljøetsatsing

For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøetsatsing som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene.

Arbeidsmiljøetsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. Gjennom en slik faglig spissing kombinert med en rendyrking av kunnskapsformidlings- og veiviserrollen, skal Arbeidstilsynet prioritere støtte til bransjer, sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivising i målrettet, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.

Satsingen forberedes og etableres gjennom et utviklingsprosjekt i 2019. Tiltak i satsingen prøves blant annet ut gjennom piloter og det tas sikte på i løpet av 2019 å etablere en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter. Portalen skal gi et rammeverk for IA-samarbeid og aktivitet på den enkelte arbeidsplass og også gi insentiver til slik aktivitet. Portalen må videre klargjøre forventninger til de lokale partenes roller og hvilket ansvar de lokale partene har i IA-arbeidet. Portalen må gradvis og løpende suppleres og videreutvikles etter 2019. Portalen knyttes til Arbeidstilsynets nettsider.

Arbeidsmiljøetsatsingen innebærer tilgjengeliggjøring av kunnskapsbasert informasjons- og veivisningsmaterieil og anbefalinger, slik at virksomhetene enkelt kan ta i bruk de nye verkemidlene som støtte og inspirasjon i sitt eget lokale forbedringsarbeid. Portalen skal være brukerorientert og interaktiv, slik at partene på arbeidsplassen i fellesskap kan kartlegge egen virksomhet og måle egne aktiviteter og resultater opp mot andre virksomheter det er naturlig å sammenligne seg med.

Portalen må ses som et supplement til tjenestene som leveres av NAV Arbeidslivssenter og skal også forenkle virksomhetenes dialog med disse, blant annet gjennom lenker til NAV.no. Arbeidslivssentrene skal legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøetsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene.

I tillegg til virksomhetene, vil viktige målgrupper for satsingen være bedriftshelsetjenesten, Arbeids- og velferdsetaten - herunder NAV Arbeidslivssenter, relevante organisasjoner mv. Gjennom en kombinasjon av digitale verktøy og rådgivning og veivisning fra myndighetene skal arbeidsmiljøetsatsingen nå ut til hele arbeidslivet. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med relevante parter og myndigheter.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøetsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

En koordinert arbeidslivstjeneste

Arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv skjer i den enkelte virksomhet. En viktig forutsetning for å lykkes med dette er godt partssamarbeid. For å få bistand og støtte til arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass, kan virksomheter inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. NAV Arbeidslivssenters bistand og kompetanse vil være et sentralt verkemiddel overfor virksomheter i IA-arbeidet. Det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før NAV Arbeidslivssenter yter bistand.

Arbeids- og velferdsetaten skal utvikle digitale tjenester som gir virksomheter et samlet tjenestetilbud og samhandlingsflate med Arbeids- og velferdsetaten. Dette vil gi virksomheter et digitalt kontaktpunkt som kan forenkle og effektivisere virksomhetenes dialog og samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, herunder NAV Arbeidslivssenter. Partene er enige i at flere funksjoner vil ivaretas av digitale tjenester i tiden fremover, og at personlige støttefunksjoner vil være forbeholdt saker hvor behovet for bistand er størst. Virksomheter som har en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan beholde dette med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte.

Ressursene i arbeidslivssentrene skal være et virkemiddel i IA-arbeidet.

For å støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass, skal det opprettes et tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Tilskuddet begrenses til situasjoner hvor dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd, og hvor arbeidsgiver, NAV Arbeidslivssenter og den enkelte arbeidstaker er enige om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand for å finne løsninger.

HelseArbeid

Virkemiddelet HelseArbeid består av en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. Målgruppen er den store gruppen arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskel-skjelettlidelser og/eller psykiske plager.

HelseArbeid tilbys i dag i de tre nordligste fylkene. Avtalepartene er enige om å gjennomføre HelseArbeid i større omfang enn i dag. Tiltaket skal gjennomføres innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften.

Ressurser i arbeidslivssentrene skal brukes for å få til et større omfang av HelseArbeid.

Kompetansetiltak

Langtidssykmeldte er en sammensatt gruppe, og for noen kan det tidlig være klart at det er nødvendig med kompetansetiltak for å kunne stå i arbeid. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig. For å støtte opp under og styrke dette ansvaret, skal det igangsettes et forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak i regi av myndighetene. Målgruppen er langtidssykmeldte arbeidstakere som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og stå i arbeid. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i denne målgruppen. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med partene og relevante myndigheter.

Sykefraværsoppfølging

Som støtte til legers sykmeldingsarbeid skal det utarbeides en ny kursmodul om sykmeldingsarbeid i SKIL – Senter for kvalitet i legekontor. Kursmodulene utvikles av SKIL med partene og myndighetene i en referansegruppe, og skal bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmelder.

Ordnningen med utvidet rett til egenmelding har vært et godt og hensiktsmessig virkemiddel for å fremme dialog på arbeidsplassen og avlaste helsevesenet med hensyn til oppfølging av korttidssykefravær.

Partene i IA-avtalen foreslår at muligheten til å avtale utvidet rett til egenmelding presiseres i folketrygdloven. Det foreslås videre at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Dette vil medføre at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding.

Organisasjonene vil oppfordre tidligere IA-virksomheter til å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding. Organisasjonene vil oppfordre virksomheter som ikke tidligere har hatt utvidet egenmelding til å vurdere denne ordningen.

Partene og myndighetene vil ha oppmerksomhet rundt den lovfestede sykefraværsoppfølgingen og følge med på ny kunnskap og informasjon på området. Utviklingen av nye, digitale tjenester innenfor sykefraværsoppfølgingen gir bedre muligheter til å utnytte fleksibiliteten i dagens regelverk og å målrette innsatsen. Avtalepartene er opptatt av at fleksibiliteten i dagens regelverk utnyttes best mulig for å sikre en målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Dette krever bl.a. at virksomhetene har god oversikt over den enkelte ansattes sykefravær og tar initiativ til tidlig dialogmøte 2 og dialogmøte 3 når dette er hensiktsmessig. Arbeids- og velferdsetaten skal sikre at slike møter avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ber om dette. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig.

Bedre data- og kunnskapsgrunnlag

IA-avtalen skal stimulere til kunnskapsutvikling innenfor innsatsområdene som er valgt for avtalen. Kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå skal også prioriteres. Det kan videre være behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag på bransje- og yrkesnivå innenfor IA-avtalens fokusområder, herunder sykefravær og egenmeldingsbruk, frafall, arbeidsmiljø mv.

Virkemidler for prioriterte bransjer og sektorer

Bransjeprogrammer

Det etableres bransjeprogrammer i bransjer og sektorer hvor IA-partene er enige om å sette inn spisset og prioritert innsats for å støtte opp under målene for IA-avtalen. Partene og myndighetene skal sammen vurdere og komme frem til hvor mange og hvilke bransjer og sektorer, samt hensiktsmessig form på samarbeidet i de prioriterte bransjer og sektorer.

De utvalgte bransjene bør komme fra både offentlig og privat sektor. Andre kriterier for utvelgelse av prioriterte bransjer og sektorer vil være potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall og bransjer som vurderes som særlig utsatt for omstilling. Bransjene skal pekes ut i første kvartal 2019, og bransjeprogrammene skal igangsettes i andre kvartal 2019.

Partene og myndighetene er enige om å prioritere utvikling og evaluering av tiltak i de bransjevise satsingene i regi av IA-avtalen og tiltak og virkemidler som støtter opp under målene for avtalen. Det skal legges til rette for at partene i bransjeprogrammene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det skal også settes i gang følgeforskning og evalueringer av tiltakene på en slik måte at man får best mulig grunnlag for å vurdere virkninger av de samlede virkemidlene.

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdrags-givere er Nordland fylkeskommune, Troms og Finnmark fylkeskommune, alle kommunene i Troms, tolv kommuner i Nordland og fire kommuner i Finnmark.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontor i Tromsø, Narvik, Sortland, Finnsnes, Sjøvegan, Leknes, Svolvev og Bodø.

Vi har 42 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av tolv medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi
- Pedagogikk

KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner og kartlegginger i Vardø kommune

Offentlige anskaffelser,

2017

