



Møteinnkalling

Utval:	Tysnes kommune, Kontrollutvalet
Møtestad:	Rådhuset, Lunde møterom
Dato:	24.02.2022
Tid:	10:00

Dersom nokon av medlemmene ikkje kan møte og må melde forfall, vert dei bedne om å gjera dette så tidleg som råd er ved å **ringa til** Helge Inge Johansen tlf. 402 03 664 eller til Hogne Haktorson tlf. 911 05 982.

Til varamedlemar er denne innkallinga å sjå på som ei orientering.
Dersom det vert aktuelt at varamedlemar må møta, vil det bli gjeve nærmare beskjed.

Lorentz Lunde
kontrollutvalsleiar

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
seniorrådgjevar

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift

Kopi: Vararepresentantar til kontrollutvalet
Ordførar
Revisor
Kommunedirektør/Rådmann

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 1/22	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 2/22	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 25.11.2021	033	
	Politiske saker		
PS 1/22	Forvaltningsrevisjon av Sjukefråvær og personalforvaltning - revisjonsrapport	217	
PS 2/22	Forvaltningsrevisjon av Plan- og Byggesakshandsaming - prosjektplan	217	
PS 3/22	Årsmelding for kontrollutvalet sitt arbeid i 2021		
PS 4/22	Møteplan 2022 for kontrollutvalet	033	
PS 5/22	Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval	033	
PS 6/22	Eventuelt	033	
	Referat saker		
RS 1/22	FKT-Medlemsinfo desember 2021	073	
RS 2/22	FKT - Fagkonferansen 2022	073	

GK 1/22 Godkjenning av innkalling og sakliste



Tysnes kommune

Sekretariat for kontrollutvalet

Saksframlegg

Saksnr: 2022/106-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	2/22	24.02.2022

Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 25.11.2021

Møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 25.11.2021 er vedlagt saka



Møteprotokoll

Utval:	Kontrollutvalet
Møtestad:	Kommunestyresalen, Rådhuset
Dato:	25.11.2021
Tid:	10:00 - 11:00

Følgjande faste medlemmer møte:

Namn	Funksjon	Representerer
Lorentz Lunde	Leiar	KRF
Kåre Haugland	Medlem	FRP

Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:

Namn	Funksjon	Representerer
Lars Heine Kåsa	Medlem	SP
Sigvard Michael Madsen	Medlem	H
Britt Ersvær	Nestleiar	Ap

Følgjande varamedlemmer møte:

Namn	Møtte for	Representerer
Helge Hauge	Lars Heine Kåsa	SP
Egil Bjarne Berge	Sigvard Michael Madsen	H

Merknader

Vararepresentant Gerhard Stoltz kunne ikkje møte som vara for Britt Ersvær

Andre som møte:

Namn	Stilling
Kåre Martin Kleppe	Ordførar
Tommy-Renè Stordal	Assisterande rådmann
Helena Hildershavn Winkel	Rekneskapsrevisor, Deloitte AS
Helene Ruud	Forvaltningsrevisor, Deloitte AS
Helge Inge Johansen	Spesialrådgjevar, Vestland fylkeskommune

Lorentz Lunde
utvalsleiar

Helge Inge Johansen
utvalssekretær

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 9/21	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 10/21	Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 14.10.2021	2019/68	
	Politiske saker		
PS 19/21	Deloitte presenterer interimsrevisjonsrapport 2021	2019/79	
PS 20/21	Forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning - statusmelding	2021/31	
PS 21/21	Bestilling av forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll	2019/70	
PS 22/21	Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval	2019/72	
PS 23/21	Eventuelt	2020/83	
	Referatsaker		
RS 13/21	Årsmelding mobbeombod 2020-2021 - Vestland fylkeskommune	2020/83	
RS 14/21	FKT - Medlemsinformasjon september 2021	2019/18	

Godkjenningssaker

GK 9/21 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Det kom ikkje merknader til innkalling eller sakliste.

Vedtak

Innkalling og sakliste vart samrøystes godkjent.

GK 10/21 Godkjenning av møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 14.10.2021

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Det var ingen merknader til protokoll frå møte i kontrollutvalet 14.10.2021.

Vedtak

Møteprotokoll frå kontrollutvalet sitt møte 14.10.2021 vart samrøystes godkjent.

Politiske saker

PS 19/21 Deloitte presenterer interimrevisjonsrapport 2021

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tek oppsummering etter interimrevisjon 2021 frå Deloitte AS til orientering.

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Rekneskapsrevisor presenterte resultatet etter arbeid med interimrevisjonen for 2021 og svarte på spørsmål frå kontrollutvalet.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Kontrollutvalet tek oppsummering etter interimrevisjon 2021 frå Deloitte AS til orientering.

PS 20/21 Forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning - statusmelding

Forslag til vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Forvaltningsrevisor orienterte kort om status og framdrifta i arbeid med forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning.

Det vart mellom anna informert om dette:

- Framdrifta er i henhold til plan
- Ferdig med intervju og intervjureferata er godkjent
- Spørjeundersøking er sendt ut, med svarfrist 06.12. Det er hittil 30 % som har svart

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke

Vedtak

Informasjonen vert teken til orientering

PS 21/21 Bestilling av forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan
2. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.
3. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 15.01.2022.
4. Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i første møte i 2022.

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Kontrollutvalet diskuterte val av prosjekt etter gjeldande plan for forvaltningsrevisjon og eigarskapskontroll. Kontrollutvalet vart einig om å bestille forvaltningsrevisjon av plan og byggesak.

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan plan og byggesak
2. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.
3. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 03.02.2022.
4. Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i første møte i kontrollutvalet 24.02.2022.

PS 22/21 Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Det kom ikkje fram noko spesielt i saka, gjeldande gjennomgang av møteprotokollane frå andre politiske utval.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke

Vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering

PS 23/21 Eventuelt

Forslag til vedtak

Saka vert lagt fram utan forslag til vedtak.

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Første møte i kontrollutvalet i 2022

Aktuelle møtedatoer vart diskutert og kontrollutvalet vart einig om at første møte i kontrollutvalet i 2022 vert 24.02.2022.

Vedtaket vart samrøystes vedteke

Vedtak

Kontrollutvalet skal ha møte 24.02.2022.

Referatsaker

RS 13/21 Årsmelding mobbeombod 2020-2021 - Vestland fylkeskommune

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Det kom ikkje fram noko spesielt ved handsaminga av referatsaka

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Kontrollutvalet tar referatsaka til orientering.

RS 14/21 FKT - Medlemsinformasjon september 2021

Saksprotokoll 25.11.2021 - Kontrollutvalet i Tysnes kommune

Handsaming i møte

Det kom ikkje fram noko spesielt ved handsaminga av referatsaka

Vedtaket vart samrøystes vedteke.

Vedtak

Kontrollutvalet tar referatsaka til orientering.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/93-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	1/22	24.02.2022

Forvaltningsrevisjon av Sjukefråvær og personalforvaltning - revisjonsrapport

Forslag til innstilling

Kommunestyret ber rådmannen om å:

1. Vurdere å etablere differensierte måltal for sjukefråværet, herunder årlege sjukefråværs mål og mål for den enkelte eining
2. Sørge for at leiarar med ansvar for oppfølging av sjukefråvær jamleg får tilsendt sjukefråværsstatistikk og at statistikken blir brukt på arbeidsplassen
3. Vurdere å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til meir enn arbeidsrelaterte personskadar og godkjent yrkessjukdom, til bruk i det førebyggjande arbeidet
4. Arbeide ytterlegare med å redusere sjukefråvær. Kommunen bør vurdere tiltak eller endringar i tiltak i einingar med høgt sjukefråvær over tid. Tiltaka må tilpassast situasjonen i den enkelte eining, og tilsette bør vere tett involvert i arbeidet for å sikre forankring og målretta tiltak.
5. Sørge for at leiarar får tilstrekkeleg opplæring når det gjeld sjukefråværsarbeid
6. Sørge for at alle medarbeidarar får tilbod om medarbeidarsamtalar
7. Vurdere – saman med verneomboda – om dei har fått tilstrekkeleg opplæring og tid for å kunne utføre vernearbeidet på ein forsvarleg måte, jf. arbeidsmiljølova
8. Sørge for at tiltak etter gjennomførte arbeidsmiljøkartleggingar i tilstrekkeleg grad blir følgt opp/evaluert
9. Etablere ein tilfredsstillande *kultur* og eit tilfredsstillande *system* for å melde og følgje opp avvik
10. Tydeleggjere eller vurdere endringar rundt dokumentasjonskrava for visse typar permisjonar
11. Kommunestyret ber om at det vert gjeve tilbakemelding (handlingsplan) til kontrollutvalet innan 25.april, om korleis vedtaka vert følgt opp, når tilaka vert sett i verk og kven som har ansvar for iverksettinga

Samandrag

Kontrollutvalet har bestilt forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning. Sekretariatet har motteke revisjonsrapporten innan fristen, og kontrollutvalet skal handsama denne i dette møte. Kontrollutvalet skal gje innstilling til kommunestyret som skal fatte endeleg avgjerd i saka. Forslag til innstilling i saksframlegget byggjer på forslag i rapporten. På bakgrunn av dette vert det tilrådd at kontrollutvalet innstiller på at kommunestyret ber rådmannen om å koma med ei tilbakemelding på revisjonsrapporten.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet bestilte forvaltningsrevisjon av Sjukefråvær og personalforvaltning i møte 18.02.2021(PS 1/21):

«Vedtak

1. *Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan Sjukefråvær og personalforvaltning*
2. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.*
3. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 30.03.2021.*
4. *Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i møte 22.04.2021.»*

Av prosjektplanen går det fram at føremålet med forvaltningsrevisjonen er:

Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å undersøke omfanget og utviklinga i sjukefråværet, om kommunen systematisk arbeider med å redusere og førebyggje sjukefråværet og om kommunen har gode system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold på arbeidsplassen.

Med bakgrunn i prosjektet sitt føremål har revisjonen formulert følgjande problemstillingar:

1. Kva er omfanget av og utviklinga i sjukefråværet dei siste tre åra, for kommunen totalt, og fordelt på dei ulike einingane? Under dette:
 - a. Har kommunen oversikt over korleis sjukefråværet er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær?
 - b. Har kommunen oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert?
 - c. Korleis er sjukefråværet i kommunen samanlikna med andre kommunar og landsgjennomsnittet?¹
2. I kva grad blir det arbeidd systematisk med å redusere og førebyggje sjukefråvær i kommunen? Under dette:
 - a. Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå?
 - b. I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?
 - c. Kva meiner tilsette og leiarar at dei viktigaste årsakene til sjukefråvær er?
 - d. Kva tiltak er sett i verk for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - e. I kva grad opplever leiarar og tilsette at det er sett i verk tilstrekkelege tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - f. Har einingane tilstrekkeleg moglegheit til å legge til rette for restarbeidsevne ved sjukefråvær?
 - g. Har kommunen rutinar som beskriv korleis sjukemelde arbeidstakarar skal følgast opp?
 - i. Beskriv rutinane kva som skal gjerast i sjukefråværsoppfølginga i samsvar med regelverket?
 - ii. Blir rutinane følgt?
 - iii. Er det ei tydeleg ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personal/HR sentralt?
3. I kva grad har kommunen system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass? Under dette:
 - a. I kva grad blir det gjennomført medarbeidarsamtalar, personalmøter og arbeidsmiljøkartleggingar?
 - b. I kva grad blir resultatane frå arbeidsmiljøkartleggingar følgt opp og brukt til å utvikle organisasjonen?
 - c. I kva grad blir arbeidsmiljøutval, verneteneste og tillitsvalde involvert i arbeidsmiljøarbeidet?
 - d. Har kommunen eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik?

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse for å gjennomføre forvaltningsrevisjonen. Når revisjonsrapport er levert og behandla i kontrollutvalet, skal utvalet innstille til kommunestyret, som gjer vedtak, jf. kommunelova § 23-3.

Vurderingar og verknader

Prosjektet er utført i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001) og kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM). Deloitte har i revisjonen nytta dokumentanalyse, intervju, spørjeundersøking, analyse og statistikk og verifiseringsprosessar. Oppdraget er gjennomført i tidsrommet juni 2021 til januar 2022.

I kapitel 7 Konklusjon og tilrådingar (side 48 og 49) i rapporten, kjem revisor med blant anna slike funn:

- Omfanget av sjukefråvær varierer betydeleg mellom einingane og sektorane helse og omsorg og sosial og oppvekst har høgst sjukefråvær.
- Kommunen har oversikt over korleis sjukefråvær er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær og det blir utarbeid statistikk over sjukefråværet.
- Kommunen har relativt nyleg etablert eit system for å registrere arbeidsrelaterte personskadar og yrkessjukdom
- Usikkerheit knytt til om tilsette melder frå om fråvær som kan vere arbeidsrelaterte, og kommunen har ikkje oversikt over kva som eventuelt er rapportert som arbeidsrelatert fråvær.
- Kommunen har ikkje utarbeidd konkrete måltal for det enkelte år som seier noko om kor stor årleg reduksjon det bør vere for å nå måltalet om 10 % reduksjon i 2022.
- Det er heller ikkje utarbeid einingsvise måltal for sjukefråvær, sjølv om sjukefråværet mellom einingane varierer betydeleg.
- Kommunen har i all hovudsak utarbeidd tilfredsstillande rutinar som beskriv korleis sjukemeldte arbeidstakar skal følgjast opp, og kva som er leiarane sitt ansvar i oppfølginga. Fleire av leiarane i spørjeundersøkinga peiker på at ansvarsfordelinga ikkje alltid er tilstrekkeleg avklart.
- Det er ikkje peikt på utfordringar knytt til involvering av arbeidsmiljøutvalet i kommunen og at arbeidsmiljøutvalet både blir informert og involvert i viktige saker som gjeld arbeidsmiljø og HMT.
- Involvering av verneombod og tillitsvalde blir ivaretatt gjennom trepartssamarbeid lokalt i einingane, og gjennom vernerundar og risikovurderingar. Verneombod og tillitsvalde opplever i stor grad å bli involvert i arbeidsmiljø og HMT på arbeidsplassen.
- Undersøkinga viser at det er ei rekke utfordringar knytt til melding og oppfølging av avvik i Tysnes kommune. Både tilsette og leiarar peike på underrapportering av avvik, og betydeleg del av dei tilsette opplever å ikkje få tilbakemelding om korleis avviket er følgt opp/lukka.
- Kommunen har i 2021 utarbeidd nytt permisjonsreglement og det nye permisjonsreglementet er føremålstenleg og ei klar forbetring frå tidlegare reglement. Kommunen bør vurdere behov for endring i kap.6.4 når det kjem til dokumentasjonskrav for visse type permisjonskrav. Det er i den samanheng er avgrensa kva krav arbeidsgjevar har på helseopplysningar.

Basert på det som kjem fram i undersøkinga, tilrår revisjonen at kommunen iverksett følgjande tiltak:

1. Vurdere å etablere differensierte måltal for sjukefråværet, herunder årlege sjukefråværssmål og mål for den enkelte eining
2. Sørge for at leiarar med ansvar for oppfølging av sjukefråvær jamleg får tilsendt sjukefråværsstatistikk og at statistikken blir brukt på arbeidsplassen
3. Vurdere å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til meir enn arbeidsrelaterte personskadar og godkjent yrkessjukdom, til bruk i det førebyggjande arbeidet
4. Arbeide ytterlegare med å redusere sjukefråvær. Kommunen bør vurdere tiltak eller endringar i tiltak i einingar med høgt sjukefråvær over tid. Tiltaka må tilpassast situasjonen i den enkelte eining, og tilsette bør vere tett involvert i arbeidet for å sikre forankring og målretta tiltak.

5. Sørge for at leiarar får tilstrekkeleg opplæring når det gjeld sjukefråværsarbeid
6. Sørge for at alle medarbeidarar får tilbod om medarbeidarsamtalar
7. Vurdere – saman med verneomboda – om dei har fått tilstrekkeleg opplæring og tid for å kunne utføre vernearbeidet på ein forsvarleg måte, jf. arbeidsmiljølova.
8. Sørge for at tiltak etter gjennomførte arbeidsmiljøkartleggingar i tilstrekkeleg grad blir følgt opp/evaluert
9. Etablere ein tilfredsstillande *kultur* og eit tilfredsstillande *system* for å melde og følgje opp avvik
10. Tydeleggjere eller vurdere endringar rundt dokumentasjonskrava for visse typar permisjonar

Rådmannen har fått rapporten til høyring, og på s. 51 og 52. er høyringsuttalen lagt med revisjonsrapporten. Dette kjem mellom anna fram av høyringssvaret:

«Rådmannen vurderer at rapporten er god og teiknar mest mogleg rett bilete av dagens situasjon. Oppfølging av sjukefråvær er eit kontinuerleg arbeid der me gjerne ikkje har enkle løysingar for å koma dit me ønskjer. Me er samd med revisjonen at d t er viktig å syte for at leiarar får tilstrekkeleg opplæring for å kunne følgje opp sjukefråvær,

Rådmannen er samd i at det viktig å auke fokuset på differensierte mål for sjukefråværet og at det er trong for at utsendinga av sjukefråværsstatistikk vert ei sentral oppgåve. Det vert med bakgrunnen i rapporten også vurdert om det kan vera trong for å standardisera oppfølging av einingsleiarar for å sikra at arbeidet med sjukefråvær, medarbeidarsamtaler og anna personaloppfølging skjer på ein lik og føreseieleg måte gjennom verksemda.

Det er rådmannen sin vurdering at rapporteringsplikt for arbeidsrelatert sjukdom og yrkesskade må få for seg og at me ikkje bør utvida denne ordninga til reint statistikkarbeid. Det vil gjerast vurderingar knytt til kva som er arbeidsrelatert sjukdom på einings- og inividnivå, då det i utgangspunktet er slik fråvær som inneber at me kan driva eit aktivt tilretteleggjingsarbeid. Rådmannen stiller seg litt tvilande til at det vil vera mogleg å få ein gyldig statistikk i høve til dette.

I høve til oppfølging av medarbeidarundersøkingar så er det eit av dei store fokusområda i organisasjonen i dag, me er samd i at det er viktig at dette arbeidet vert tilstrekkeleg fylgt opp slik at det vert ein del av organisasjonen sitt systematisk forbetningsarbeid. Det er gjort vedak om at kommunen skal gjennomføra 10 faktor undersøkinga kvar anna år, neste målepunkt vert såleis 2023.

Me vil til slutt takka for ein god rapport og eit godt utgangspunkt for vårt forbetningsarbeid!»

Kontrollutvalet har eit særskilt ansvar for å følgje opp at kommunestyret sine vedtak i samband med handsaming av rapportar om forvaltningsrevisjon vert følgd opp. Det vert vist til Kommuneleova § 23-2, e) der det står dette:

«kontrollutvalget skal påse at e) vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandling av revisjonsrapporter, blir fulgt opp»

Sekretariatet merkar seg at det her føreligg fleire forbetningspunkt for kommunen. Det er naturleg at framdrift i oppfølgingsarbeidet vert følgt opp av kontrollutvalet etter at kommunestyret har fatta endeleg vedtak i saka.

Konklusjon

Forslag til innstilling i saksframlegget, byggjer på forslag i rapporten. På bakgrunn av dette vert det tilrådd at kontrollutvalet innstiller på at kommunestyret ber rådmannen om å koma med ei tilbakemelding på revisjonsrapporten.



Forvaltningsrevisjon | Tysnes kommune Sjukefråvær og personalforvaltning

Februar 2022

«Forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og
personalforvaltning»

Februar 2022

Rapporten er utarbeidd for Tysnes
kommune av Deloitte AS.

Deloitte AS
Postboks 6013 Postterminalen, 5892
Bergen
tlf: 55 21 81 00
www.deloitte.no
forvaltningsrevisjon@deloitte.no

Samandrag

Deloitte har i samsvar med bestilling frå kontrollutvalet i Tysnes kommune gjennomført ein forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning.

Føremålet med prosjektet har vore å undersøke omfanget og utviklinga i sjukefråværet, om kommunen systematisk arbeider med å redusere og førebyggje sjukefråværet og om kommunen har gode system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold på arbeidsplassen. Det har også vore eit føremål å undersøkje om kommunen har tilfredsstillande rutinar for vurdering av permisjonar

I gjennomføringa av forvaltningsrevisjonen har vi gjennomgått sentral dokumentasjon frå kommunen og gjennomført intervju med eit utval leiarar og tilsette. Vidare har revisjonen gjennomført ei spørjeundersøkinga blant leiarar og tilsette i kommunen. Vi har også analysert kommunen sin sjukefråværsstatistikk.

Undersøkinga viser at **omfanget og utviklinga i sjukefråværet** i Tysnes kommune har variert i treårsperioden 2018 til 2020. Sjukefråværet både i 2019 og 2020 er på eit høgare nivå enn i 2018, sjølv om det var ein reduksjon i sjukefråværet i 2020 samanlikna med året før. Undersøkinga viser vidare at omfanget av sjukefråvær varierer betydeleg mellom ulike einingar. Det er særleg i sektorane helse og sosial og oppvekst at det er høgt sjukefråvær, men også innanfor desse sektorane er det variasjon mellom ulike einingar.

Kommunen har **oversikt** over korleis sjukefråvær er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær, og det blir utarbeidd statistikk over sjukefråværet. Statistikken skal i følge forskrift om føring av statistikk for sjukefråvær bidra til at arbeidsgjevar og arbeidstakar i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sjukefråvær. Undersøkinga viser derimot at leiarane ikkje får tilsendt statistikken på jamn basis. Statistikken bør etter revisjonen si vurdering sendast til dei ulike leiarane på jamn basis, t.d. kvart kvartal, slik at dei har moglegheit til å bruke statistikken aktivt i sjukefråværsarbeidet.

Kommunen skal etter arbeidsmiljølova § 5-1 (1-3) **sørge for registrering av alle personskadar som oppstår under utføring av arbeid, samt sjukdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholda på arbeidsplassen.** Kommunen har relativt nyleg etablert eit system for å registrere arbeidsrelaterte personskadar og yrkessjukdom. Revisjonen meiner kommunen bør vurdere om det kan vere nyttig for det førebyggjande arbeidet å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til å omfatte meir enn godkjente yrkessjukdomar. Revisjonen merkar seg for øvrig at det blir vist til at det er usikkerheit knytt til om tilsette melder frå om fråvær som kan vere arbeidsrelatert, og kommunen har ikkje oversikt over kva som ev. er rapportert som arbeidsrelatert fråvær ettersom dette er informasjon som ev. blir gitt næraste leiar og arkivert lokalt. For å unngå underrapportering av arbeidsrelatert sjukefråvær bør kommunen jamleg minne tilsette på at arbeidstakar har plikt til å melde frå til arbeidsgjevar dersom dei blir skada i arbeidet eller pådrar seg sjukdom som arbeidstakar meiner skuldast arbeidet eller forholda på arbeidsplassen, samt jamleg minne leiarane på at dei har ei rolle i å etterspørre om sjukefråvær kan vere arbeidsrelatert.

Kommunen har gjennom IA-avtalen forplikta seg til å arbeide med å redusere sjukefråværet med 10 % innan 2022 samanlikna med sjukefråværet i 2018. Kommunen har ikkje utarbeidd **konkrete måltal** for det enkelte år som seier noko om kor stor årleg reduksjon det bør vere for å nå måla om 10 % reduksjon i 2022. Kommunen har derimot eit måltal om 96 % nærvær på årsbasis, men undersøkinga viser at dette målet ikkje er nådd dei siste åra.

Det er heller ikkje utarbeidd einingsvise måltal for sjukefråvær, sjølv om sjukefråværet mellom einingane varierer betydeleg. Det kan følgjeleg vere stor variasjon mellom einingar i korvidt målet er reduksjon av sjukefråvær, kor stor ein reduksjon bør vere eller om det er eit mål i seg sjølv å oppretthalde eit allereie lågt sjukefråvær. Revisjonen meiner difor det kan vere hensiktsmessig at det blir utarbeidd differensierte måltal på einingsnivå slik at måla er tilpassa situasjonen og sjukefråværet i den enkelte eining.

Når det gjeld **årsaker til sjukefråværet**, viser undersøkinga at tilsette og leiarar i Tysnes kommune opplever at det er ei rekke årsaker til sjukefråvær. Sjølv om mange peikar på at sjukefråværet ikkje er knytt til forhold på arbeidsplassen, er det likevel ein betydeleg del av dei tilsette som opplever at sjukefråværet skuldast bemanningssituasjonen og belastningsskadar. Revisjonen vil understreke at vi ikkje har grunnlag for å kunne seie noko om kor stor del av fråværet som kan knytast til desse årsakene, men vil likevel påpeike at sjukefråvær som skuldast forhold på arbeidsplassen er noko kommunen som arbeidsgjevar har moglegheit til å påverke.

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune har sett i verk fleire føremålstenlege **tiltak** for å redusere sjukefråværet. Det er innført 16 dagars eigenmeldingsperiode, det er utarbeidd nye rutinar for sjukefråværsoppfølging i dialog med dei tilsette og det er gjennomført opplæring til leiarar og tillitsvalde/verneombod. På einingsnivå er det også iverksett tiltak, men det varierer om tiltaka blir opplevd som føresmålstenlege. På bakgrunn av det som går fram i undersøkinga meiner revisjonen at kommunen bør vurdere om det er behov for nye eller ytterlegare tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær, særleg i dei einingane som over tid har hatt eit høgt sjukefråvær. Tilsette og representantar for dei tilsette bør vere tett involvert for å sikre tilstrekkeleg forankring og målretta tiltak. Revisjonen meiner det også er viktig at tilsette jamleg blir **orientert om omfanget av sjukefråvær** på eigen arbeidsplass, og at leiar legg fram statistikk som grunnlag for å drøfte utvikling i sjukefråvær og aktuelle tiltak for å førebyggje/ redusere sjukefråværet saman med personalgruppa. Dette føreset at leiarane får tilsendt sjukefråværstatistikk frå kommunen på jamleg basis.

Det blir gjennomgåande vist til at leiarane strekk seg langt for å tilrettelegge for bruk av **restarbeidsevne**. Undersøkinga viser likevel at mange leiarar berre delvis eller ikkje i det hele tatt opplever å ha tilstrekkelege moglegheiter til å tilrettelegge for restarbeidsevne ved sjukefråvær. Nokre forhold kan vere vanskeleg å gjere noko med, medan andre føresetnadar slik som kultur, vilje til tilpassing, omfordeling av arbeidsoppgåver er forhold som arbeidsgjevar, leiar og den tilsette kan påverke. Det å etablere ein kultur for å ha dialog om dette mellom tilsette og leiarar må vere ein viktig del av arbeidet med å redusere sjukefråværet.

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune i all hovudsak har utarbeidd tilfredsstillande **rutinar** som beskriv korleis sjukemeldte arbeidstakarar skal følgjast opp, og kva som er leiarane sitt ansvar i oppfølginga. Samtidig er det fleire leiarar som i spørjeundersøkinga peiker på at ansvarsfordelinga når det gjeld arbeidet med sjukefråvær ikkje alltid er tilstrekkeleg avklart, og at det kan vere behov for meir opplæring. Revisjonen har ikkje informasjon om kva som konkret blir opplevd som uklart, men vi meiner at både avklaring knytt til ansvarsfordeling og behov for opplæring er forhold som kommunen bør følgje opp med leiarane sine slik at tiltak/justeringar kan gjerast ved behov.

Det er ikkje gjennomført **medarbeidarundersøkingar** i kommunen dei siste åra med unntak av i 2021. Revisjonen meiner oppfølgingsopplegget som er planlagt for å følgje opp undersøkinga i 2021 verkar føremålstenleg, og merkar seg at mange er positive til dette. Revisjonen vil samtidig påpeike at det at det ikkje er gjennomført medarbeidarundersøking og at mange tilsette i kommunen heller ikkje har fått tilbod om medarbeidarsamtalar, ikkje framstår som ein tilfredsstillande praksis når det gjeld å sikre at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. Sjølv om mange tilsette opplever at dei får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass, er det også fleire tilsette som ønskjer tettare involvering, dialog og samarbeid med leiinga.

Både **arbeidsmiljøutvalet og verneombod** har viktige og lovfesta oppgåver for å ivareta arbeidstakarane sin interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og HMT, jf. arbeidsmiljølova. Det er ikkje peikt på utfordringar knytt til involvering av arbeidsmiljøutvalet i kommunen, og basert på det som går fram av undersøkinga er det revisjonen si vurdering at AMU både blir informert om og involvert i viktige saker som gjeld arbeidsmiljø og HMT.

Gjennomgåande er det vist til at involvering av verneombod og tillitsvalde blir ivaretatt gjennom trepartssamarbeid lokalt i einingane, og gjennom vernerunder og risikovurderingar. Undersøkinga viser at mange av verneomboda og tillitsvalde i stor grad opplever at dei blir involvert i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT på arbeidsplassen, og at dei blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet. Dette meiner revisjonen er positivt, men revisjonen vil samtidig påpeike at det også er nokre som i liten grad opplever dette. Det er også nokre verneombod som ikkje opplever å ha fått nødvendig opplæring. Svara i undersøkinga indikerer også at tiltak som er utarbeidd etter gjennomføring av vernerunde/risikovurderingar ikkje alltid blir følgt opp og/eller evaluert tilstrekkeleg. Det å følgje opp og vurdere tiltak er avgjerande for at arbeidsmiljøkartleggingar og funn frå desse i praksis bidreg til forbetring. Revisjonen merkar seg at kommunen planleggjer kurs i gjennomføring av risikovurderingar og utarbeiding av handlingsplanar for leiarar, verneombod og tillitsvalde i 2022.

Undersøkinga viser at det er ei rekke utfordringar knytt til **melding og oppfølging av avvik** i Tysnes kommune. Både tilsette og leiarar peikar på utfordringar med det papirbaserte avviksmeldesystemet, det blir etterlyst meir informasjon og opplæring i rutinar samt behov for å tydeleggjere kva som skal reknast som avvik og kva som er føremålet med å melde avvik. Vidare er det både av tilsette og leiarar peikt på underrapportering av avvik. Det er også ein betydeleg del av dei tilsette som har meldt avvik som ikkje opplever å få tilbakemelding om korleis avviket er følgt opp/lukka. Desse forholda er ikkje tilfredsstillande. Kommunen har etter kommunelova § 25-1, samt i andre særlover, internkontrollplikt. Dette inneber mellom anna at kommunen skal avdekke og følgje opp avvik og risiko for avvik. Ein føresetnad for å kunne gjere dette er at tilsette er kjent med kva som skal meldast som avvik, korleis dei skal melde avvik, at avvika blir meldt når dei oppstår, og at avvika blir følgt opp med forbetringstiltak eller risikoreduserande tiltak. Revisjonen meiner kommunen må setje i verk tiltak for å etablere eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik. Det bør både arbeidast med

kultur, opplæring og rutinar. Revisjonen merkar seg at kommunen vil ta i bruk eit nytt elektronisk kvalitetssystem. Revisjonen vil understreke viktigheita av at dette blir godt implementert i alle einingar og at alle tilsette får tilstrekkeleg opplæring i nytt system.

Tysnes kommune utarbeidde i 2021 eit nytt **permisjonsreglement**. Det er gjennomgåande gitt uttrykk for at det nye permisjonsregelverket er føremålstenleg og ei klar forbetring frå tidlegare reglement, og revisjonen meiner det i all hovudsak er utarbeidd tilfredsstillande system og rutinar for å vurdere permisjonssøknadar. Revisjonen finn likevel grunn til å framheve at det bør vurderast behov for endringar i formuleringane knytt til dokumentasjonskrav til visse typar permisjonar, og/eller tydeleggjere for leiarane kva som er meint med formuleringane i reglementet. Revisjonen har fått døme på at det er etterspurt dokumentasjon som stadfestar time til undersøking/behandling, og vil i den samanheng peike på at det er avgrensa kva rett arbeidsgjevar har på helseopplysningar. Etter personvernforordninga er det også krav til at det må ligge føre eit særskilt grunnlag i tillegg til behandlingsgrunnlag for å behandle helseopplysningar. Revisjonen har ikkje sett nærare på konkrete døme/saker av dette og kan difor ikkje ta stilling til om dette er i samsvar med regelverket, men vil presisere at det er viktig at kommunen sikrar at praksisen er i samsvar med regelverket.

Basert på det som kjem fram av undersøkinga kjem revisjonen med 10 tilrådingar til Tysnes kommune. Desse går fram av kapittel 7.

Innhald

1	Innleiing	9
2	Om tenestoområdet	11
3	Omfang og utvikling av sjukefråvær	12
4	Systematisk arbeid med sjukefråvær	19
5	System og rutinar for personalforvaltning	31
6	Rutinar for å vurdere permisjonar	45
7	Konklusjon og tilrådingar	48
	Vedlegg 1 : Høyringsuttale	51
	Vedlegg 2 : Revisjonskriterium	53
	Vedlegg 3 : Sentrale dokument og litteratur	56
	Vedlegg 4 : Framstilling - permisjonsreglementet	57
	Vedlegg 5 : Informasjon om 10-faktorundersøkinga i Tysnes kommune	58

Detaljert innhald

1	Innleiing	9
1.1	Bakgrunn	9
1.2	Føremål og problemstillingar	9
1.3.1	Dokumentanalyse	10
1.3.2	Intervju	10
1.3.3	Spørjeundersøking	10
1.3.4	Analyse av statistikk	10
1.3.5	Verifiseringsprosessar	10
1.4	Revisjonskriterium	10
2	Om tenesteområdet	11
2.1	Organisering	11
3	Omfang og utvikling av sjukefråvær	12
3.1	Problemstilling	12
3.2	Revisjonskriterium	12
3.3	Datagrunnlag	12
3.4	Vurdering	17
4	Systematisk arbeid med sjukefråvær	19
4.1	Problemstilling	19
4.2	Revisjonskriterium	19
4.3	Mål og måloppnåing for sjukefråværet	20
4.3.1	Vurdering	21
4.4	Årsaker til sjukefråvær	21
4.4.1	Datagrunnlag	21
4.4.2	Vurdering	23
4.5.1	Datagrunnlag	23
4.5.2	Vurdering	26
4.6	Einingane sine moglegheiter for å legge til rette for restarbeidsevne	26
4.6.1	Datagrunnlag	26
4.6.2	Vurdering	27
4.7	Rutinar for oppfølging av sjukemelde arbeidstakarar	28
4.7.1	Datagrunnlag	28
4.7.2	Vurdering	30
5	System og rutinar for personalforvaltning	31
5.1	Problemstilling	31
5.2	Revisjonskriterium	31
5.3	Gjennomføring av medarbeidarsamtalar, personalmøte og arbeidsmiljøkartleggingar	32
5.3.1	Medarbeidarsamtalar	32
5.3.2	Personal møte	33
5.3.3	Gjennomføring og oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingar	35
5.3.4	Vurdering	37
5.4	Involvering av AMU, verneombod og tillitsvalde i arbeidsmiljøarbeidet	38

5.4.1	Arbeidsmiljøutvalet	38
5.4.2	Involvering av verneombod og tillitsvalde i arbeidsmiljøarbeidet	38
5.4.3	Vurdering	39
5.5	System for å melde og følgje opp avvik	40
5.5.1	Vurdering	44
6	Rutinar for å vurdere permisjonar	45
6.1	Problemstilling	45
6.2	Revisjonskriterium	45
6.3	Datagrunnlag	45
6.4	Vurdering	47
7	Konklusjon og tilrådingar	48
	Vedlegg 1 : Høyringsuttale	51
	Vedlegg 2 : Revisjonskriterium	53
	Vedlegg 3 : Sentrale dokument og litteratur	56
	Vedlegg 4 : Framstilling - permisjonsreglementet	57
	Vedlegg 5 : Informasjon om 10-faktorundersøkinga i Tysnes kommune	58

Figurar

Figur 1:	Styringsstruktur Tysnes kommune.	11
Figur 2:	Leiarar si oversikt over omfang og utvikling i sjukefråværet. Leiarar. N=20. Absolutte tal.	15
Figur 3:	Leiarar si oversikt over arbeidsrelatert fråvær. Leiarar, N=20. Absolutte tal.	16
Figur 4:	Opplevde årsaker til sjukefråvær.	22
Figur 5:	Lokale tiltak. N=153. Absolutte tal.	24
Figur 6:	Føremålstenlege tiltak. N=109.	25
Figur 7:	Tilrettelegging for restarbeidsevne. Leiarar. N=19. Absolutte tal.	27
Figur 8:	Rutinar og oppgåver i sjukefråværsoppfølginga. Leiarar. N= 20. Absolutte tal.	29
Figur 9:	Gjennomføring av oppgåver knytt til sjukefråværsoppfølging. Leiarar. N=20. Absolutte tal.	30
Figur 10:	Tilbod om medarbeidarsamtale. Tilsette.	33
Figur 11:	Personalmøte. Tilsette. N=141.	34
Figur 12:	Tilsette og medverknad på eigen arbeidsplass. Tilsette. N=140.	35
Figur 13:	HMT-handlingsplanar. N=29.	37
Figur 14:	Involvering av verneombod og tillitsvalte. Verneombod og tillitsvalte. N=29.	39
Figur 15:	Leiarar sine opplevingar knytt til avvik. Leiarar. N=20. Absolutte tal.	41
Figur 16:	Tilsette si oppleving avvik. Tilsette. N=141.	42
Figur 17:	Tilsette og melding av avvik. Tilsette. N=141	42
Figur 18:	Oppfølging av innmeldte avvik. Tilsette. N=61.	43

Tabellar

Tabell 1:	Svarprosent spørjeundersøking, totalt og for sektorar.	10
Tabell 2:	Sjukefråvær i Tysnes kommune 2018-2020	13
Tabell 3:	Sjukefråvær i Tysnes og kommunesektoren i 2020	17
Tabell 4:	Sjukefråvær i Tysnes, Stord og Fitjar 2018-2020. Kjelde: årsmeldingar frå kommunane	17
Tabell 5:	Utdrag frå Tysnes kommune sitt permisjonsreglement, revisjonen si framstilling	57
Tabell 6:	Informasjon om 10-faktor undersøkinga. Kjelde: Tysnes kommune	58

1 Innleiing

1.1 Bakgrunn

Deloitte har gjennomført ein forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning i Tysnes kommune. Prosjektet blei bestilt av kontrollutvalet i Tysnes kommune i møte 22.04.2021 i sak 6/21, med revidert prosjektplan godkjent per e-post 28.05.2021.

Prosjektet er prioritert som nr. 1 i kontrollutvalet sin plan for forvaltningsrevisjon.

1.2 Føremål og problemstillingar

Føremålet med prosjektet har vore å undersøke omfanget og utviklinga i sjukefråværet, om kommunen systematisk arbeider med å redusere og førebyggje sjukefråværet og om kommunen har gode system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold på arbeidsplassen. Det har også vore eit føremål å undersøkje om kommunen har tilfredsstillande rutinar for vurdering av permisjonar.

Med bakgrunn i føremålet er det utarbeidd følgjande problemstillingar som har blitt undersøkt:

1. **Kva er omfanget av og utviklinga i sjukefråværet dei siste tre åra, for kommunen totalt, og fordelt på dei ulike einingane? Under dette:**
 - a. Har kommunen oversikt over korleis sjukefråværet er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær?
 - b. Har kommunen oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert?
 - c. Korleis er sjukefråværet i kommunen samanlikna med andre kommunar og landsgjennomsnittet?
2. **I kva grad blir det arbeid systematisk med å redusere og førebyggje sjukefråvær i kommunen? Under dette:**
 - a. Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå?
 - b. I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?
 - c. Kva meiner tilsette og leiarar at dei viktigaste årsakene til sjukefråvær er?
 - d. Kva tiltak er sett i verk for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - e. I kva grad opplever leiarar og tilsette at det er sett i verk tilstrekkelege tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - f. Har einingane tilstrekkeleg moglegheit til å legge til rette for restarbeidsevne ved sjukefråvær?
 - g. Har kommunen rutinar som beskriv korleis sjukemelde arbeidstakarar skal følgast opp?
 - i. Beskriv rutinane kva som skal gjerast i sjukefråværsoppfølginga i samsvar med regelverket?
 - ii. Blir rutinane følgt?
 - iii. Er det ei tydeleg ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personal/HR sentralt?
3. **I kva grad har kommunen system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass? Under dette:**
 - a. I kva grad blir det gjennomført medarbeidarsamtalar, personalmøte og arbeidsmiljøkartleggingar?
 - b. I kva grad blir resultatata frå arbeidsmiljøkartleggingar følgt opp og brukt til å utvikle organisasjonen?
 - c. I kva grad blir arbeidsmiljøutval, verneteneste og tillitsvalde involvert i arbeidsmiljøarbeidet?
 - d. Har kommunen eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik?
4. **I kva grad har kommunen tilfredsstillande rutinar for vurdering av permisjonar? Under dette:**
 - a. Beskriv permisjonsreglementet i kva tilfelle tilsette kan søkje permisjon, kven som skal vurdere permisjonssøknadar og kva moment/forhold som skal vektleggjast i vurderinga?
 - b. Korleis sikrar kommunen at permisjonsregelverket blir likast mogleg praktisert?

1.3 Metode

Oppdraget er utført i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001) og kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

Oppdraget er gjennomført i tidsrommet juni 2021 til januar 2022.

1.3.1 Dokumentanalyse

Rettsreglar og kommunale vedtak har blitt gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare har informasjon om kommunen og dokumentasjon som sjukefråværstatistikk, interne rutinar og tiltak blitt samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon har blitt vurdert opp mot revisjonskriteria.

1.3.2 Intervju

For å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder har Deloitte gjennomført intervju med leiarar og lokale verneombod og/eller tillitsvalte i tre utvalde einingar. Einingane er i ulike sektorar (helse og sosial (to einingar) og oppvekst (ei eining). I tillegg har vi intervju sentrale ressursar på overordna nivå (personalrådgjevar og hovudverneombod i kommunen) som har eit overordna ansvar for system og rutinar knytt til sjukefråvær og personalforvaltning i Tysnes kommune. Vi har intervju totalt 12 personar.

1.3.3 Spørjeundersøking

I tillegg til å gjennomføre intervju, har revisjonen gjennomført ei spørjeundersøking blant leiarar og tilsette i kommunen. Spørsmåla i undersøkinga har omhandla sjukefråvær og korleis det blir arbeidd med å redusere og førebyggje sjukefråværet, samt om kommunen har gode system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold på arbeidsplassen. I undersøkinga stilte vi også spørsmål knytt til avvik og permisjonsreglement.

Undersøkinga blei gjennomført anonymt og blei sendt til alle tilsette og leiarar i kommunen (295 personar). Svarprosenten for kommunen totalt og fordelt på dei ulike sektorane framgår i tabell 1.

Tabell 1: Svarprosent spørjeundersøking, totalt og for sektorar.

Sektor	Totalt tal svar	Svarprosent
Helse- og sosial	70	56 %
Oppvekst	68	54 %
Andre (forvaltning, drift og vedlikehald, stabs- og fellestenester)	23	55 %
Totalt	161	55 %

1.3.4 Analyse av statistikk

Revisjonen har lagt til grunn kommunen sin eigen sjukefråværsstatistikk for å analysere utviklinga i sjukefråværet over tid, avgrensa til siste tre år 2018 t.o.m. 2020.

KS har tidlegare utarbeidd nasjonal sjukefråværsstatistikk for kommunesektoren, men har no vald å nytte statistikk frå SSB. Statistikken frå SSB inneheld ikkje statistikk for den enkelte kommune, og SSB har heller ikkje statistikk over eigenmeldt fråvær slik KS tidlegare hadde. Dette gjer at moglegheitene til å samanlikne sjukefråværet i Tysnes kommune opp mot andre kommunar og landsgjennomsnittet har vore avgrensa. For å samanlikne sjukefråværet i Tysnes kommune med andre kommunar har vi difor lagt til grunn informasjon frå årsmeldingar til utvalde nærliggjande kommunar.

1.3.5 Verifiseringsprosessar

Oppsummering av intervju er sendt til dei som er intervju for verifisering og det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferata som er nytta i rapporten.

Datadelen av rapporten er sendt til rådmannen for verifisering, og det er gjort nokre justeringar i rapporten basert på tilbakemelding i samband med verifiseringa. Høyringsuttakst av rapporten blei deretter sendt til rådmannen for uttale. Rådmannen sin høyringsuttale finst som vedlegg til rapporten (vedlegg 1).

1.4 Revisjonskriterium

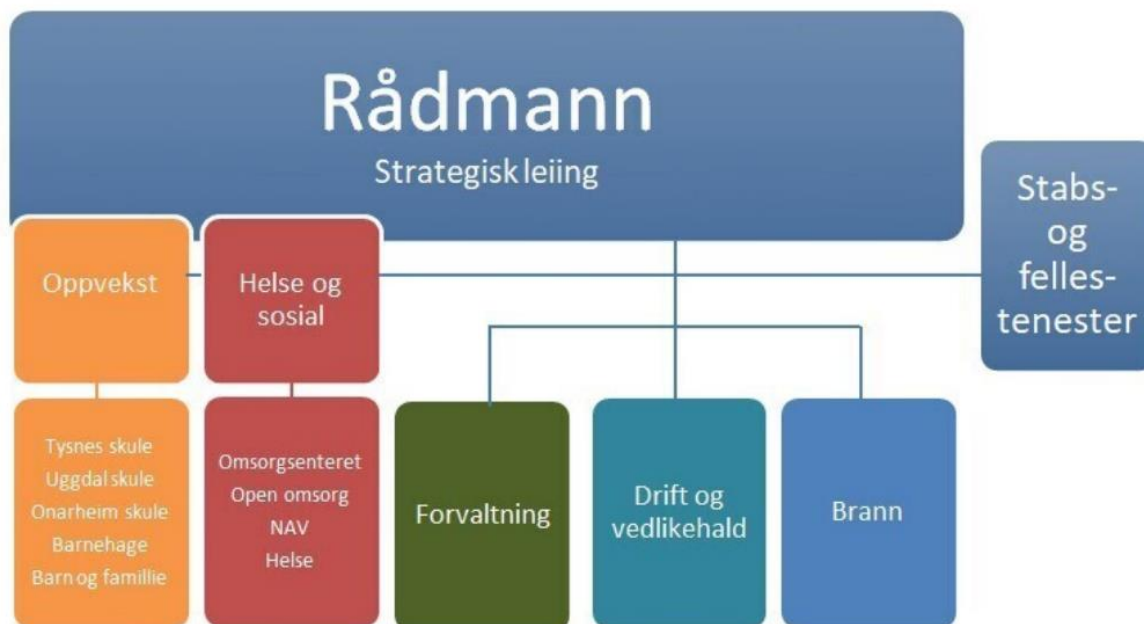
Revisjonskriteria er dei krav og forventningar som forvaltningsrevisjonsobjektet skal bli vurdert opp mot. Kriteria er utleia frå autoritative kjelder i samsvar med krava i gjeldande standard for forvaltningsrevisjon. I dette prosjektet er revisjonskriteria i hovudsak henta frå kommunelova, arbeidsmiljølova og forskrift om føring av statistikk over sjukefråvær. Kriteria er nærare presentert innleiingsvis under kvart tema, og i vedlegg 2 til rapporten.

2 Om tenesteområdet

2.1 Organisering

Per november 2021 er det tilsett om lag 300 personar i Tysnes kommune¹. Den administrative organiseringa av kommunen framgår av figuren under.

Figur 1: Styringsstruktur Tysnes kommune.²



Rådmannen si strategiske leiargruppe er samansett av kommunalsjef helse- og sosial, kommunalsjef oppvekst, økonomisjef og prosjektsjef. Skular, barnehage og eining for barn og familie rapporterer til kommunalsjef oppvekst, medan omsorgssenter, open omsorg, helse og NAV rapporterer til kommunalsjef helse- og sosial. Stab og fellestenester samt forvaltning, drift og vedlikehald og Tysnes brann og redning rapporterer til rådmannen.

I kommunen si skildring av system for det systematiske HMT-arbeidet går det fram at rådmannen har det overordna ansvaret for HMT-arbeidet, medan «kvar overordna leiar har ansvar sjå til at leiarar i si line ivareteke HMT oppgåvene og før opp dei til einkvar tid gjeldande retningslinene»³.

Det er per februar 2021 etablert 13 verneområde i Tysnes kommune. Verneombod for kvar av desse områda skal ivareta arbeidstakar sine interesser i saker som vedkjem arbeidsmiljøet. Vidare skal hovudverneombodet samordne og koordinere verneomboda sitt arbeid. Tillitsvalte skal delta i endrings- og omstillingsprosessar for å ivareta arbeidstakarar sine interesser og sikre medverknad i samsvar med gjeldande reglar.

Arbeidsmiljøutvalet, AMU, er Tysnes kommune sitt øvste organ i HMT-saker. AMU er samansett av eit likt tal representantar frå arbeidsgjevar og arbeidstakar, og det er fire frå kvar. I tillegg er HMT-leiar og representant frå bedriftshelsetenesta fast medlem, men utan stemmerett.

¹ Tysnes kommune: Årsmelding 2020.

² Tysnes kommune: Årsmelding 2020

³ Tysnes kommune: *Systematisk HMT Arbeid i Tysnes kommune - Skildring av system etter forskrift om systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid i verksemder*. Datert: 10.05.2021.

3 Omfang og utvikling av sjukefråvær

3.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

Kva er omfanget av og utviklinga i sjukefråværet dei siste tre åra, for kommunen totalt, og fordelt på dei ulike einingane?

Under dette:

- Har kommunen oversikt over korleis sjukefråværet er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær?
- Har kommunen oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert?
- Korleis er sjukefråværet i kommunen samanlikna med andre kommunar og landsgjennomsnittet?

3.2 Revisjonskriterium

Arbeidsgjevar skal ifølgje arbeidsmiljølova § 5-1 og folketrygdlova § 25-2 føre statistikk over sjukefråvær og fråvær ved barn sin sjukdom. Fråvær i samband med barn sin sjukdom skal ikkje reknast med som sjukefråværsdagar i statistikken.⁴

I forskrift om føring av statistikk over sjukefråvær og fråvær ved barn sin sjukdom § 2 står det vidare at:

Formålet med føring av sykefraværstatistikk er å sette søkelyset på sykefraværet på arbeidsplassen. Sykefraværstatistikken skal bidra til at arbeidsgiveren og arbeidstakeren i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet.

Kva opplysningar som skal registrerast er nærare definert i forskrifta § 4, medan registreringsperiode er presisert i § 5. Her går det fram at registreringsperiode er eit kvartal.

Arbeidsgjevar skal også registrere alle personskadar som oppstår under utføring av arbeid, samt sjukdom som ein antar har sin grunn i arbeidet eller forhalda på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljølova § 5-1 (1-3).

Arbeidstilsynet⁵ peiker på at det først og fremst er opplysningar som er nødvendige for det førebyggjande arbeidet som skal registrerast. Registeret må ikkje innehalde personlege medisinske opplysningar, med mindre arbeidstakaren har gitt samtykke til det. Arbeidsgjevar har teieplikt om personlege opplysningar i registeret.

Videre peiker Arbeidstilsynet på at registeret kan være eit sentralt verktøy i arbeidsgjevar sitt systematiske HMS-arbeid. Det kan gi nyttig informasjon om arbeidsmiljøtilstanden og kan bidra til å kartlegge farar, vurdere risiko og behov for endringar og tiltak ved ulike arbeidsoppgåver.

Sjå vedlegg 2 for utfyllande revisjonskriterium.

3.3 Datagrunnlag

Tysnes kommune utarbeider statistikk over sjukefråvær, basert på data frå lønssystemet. Statistikken viser oversikt over sjukefråværet for kommunen samla, samt per sektor og eining. I tillegg viser statistikken det totale talet på tilfelle av sjukemeldingar per år for den enkelte arbeidsplass, talet planlagde dagsverk samt informasjon om delen tilsette som har vore langtidsfriske⁶ i perioden. Revisjonen har fått tilsendt statistikk på årsbasis. Kommunen opplyser i verifiseringa at det også blir utarbeidd kvartalsvis statistikk.

Tabell 2 viser oversikt over sjukefråværet (i prosent) for Tysnes kommune for perioden 2018 til 2020, for kommunen totalt, samt fordelt på sektorar og einingar. Både eigenmeldt og legemeldt fråvær inngår i tala. Sjukefråværsstatistikk for 2021 var ikkje klar på revisjonstidspunktet.

⁴ NAV: Veiledning for føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Dato 16.01.07. Versjon frå RTV sist endra januar 2002. Korrigert versjon 15.02.2007. Notat.

⁵ Arbeidstilsynet: *Registrere skader og sykdom*. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/registrere-skader-og-sykdom/>. Ikkje datert

⁶ Ein langtidsfrisk er ein tilsett som ikkje har hatt legemeldt fråvær i statistikkperioden. Delen eigenmeldt sjukefråvær blant dei som er langtidsfriske framgår av statistikken.

Tabell 2: Sjukefråvær i Tysnes kommune 2018-2020

Eining	2018			2019			2020		
	Total	Korttid	Langtid	Total	Korttid	Langtid	Total	Korttid	Langtid
Rådmannskontoret	1,76 %	1,07 %	0 %	4,89 %	1,76 %	1 %	6,92 %	1,76 %	5,16 %
Fellestenesta	4,77 %	3,14 %	1,63 %	8,36 %	3,23 %	5,13 %	7,20 %	1,20 %	6 %
Sentraladministrasjonen	2,1 %			5,7 %			6,4 %		
Skule fellestiltak	1,07 %	1,07 %	0 %	1,16 %	1,16 %	0 %	3,73 %	2,16 %	1,82 %
Onarheim skule	0,66 %	0,66 %	0 %	1,21 %	1,21 %	0 %	8,20 %	1,82 %	6,38 %
Uggdal skule	3,93 %	3,22 %	0,72 %	8,13 %	1,93 %	6,21 %	8,51 %	2,14 %	6,36 %
Tysnes skule	7,30 %	2,73 %	4,57 %	6,84 %	3,37 %	3,47 %	9,86 %	2,35 %	7,51 %
Barnehage fellestiltak	1,82 %	1,82 %	0 %	0,56 %	0,56 %	0 %	1,49 %	0,86 %	0,64 %
Stjernereiso barnehage	4,51 %	1,78 %	2,74 %	5,59 %	1,29 %	4,30 %	11,54 %	4,07 %	7,46 %
Onarheim barnehage	12,71 %	2,8 %	9,9 %	4,57 %	3,73 %	0,84 %	9,45 %	2,81 %	6,14 %
Vågsmarke barnehage	8,6 %	2,49 %	6,12 %	2,8 %	1,52 %	1,28 %	3,77 %	2,64 %	1,13 %
Lunde barnehage	17,94 %	2,93 %	15 %	22,33 %	4,04 %	18,29 %	14,67 %	4,33 %	10,34 %
Eining for barn og familie	16,59 %	4,71 %	11,88 %	18,68 %	1,93 %	16,57 %	14,12 %	3,09 %	11,03 %
Oppvekst	7,3 %			7,4 %			9,7 %		
HS administrasjon	2 %	2 %	0 %	2,88 %	0,25 %	3 %	0,80 %	0 %	0 %
Tysnes omsorgssenter	6,9 %	3,01 %	3,89 %	11,29 %	2,86 %	8,43 %	7,69 %	2,54 %	5,15 %
Heimetenester	13,1 %	4,31 %	8,79 %	16,14 %	4,12 %	12,02 %	9,46 %	3,19 %	6,26 %
Bufellesskap Haugen	9,15 %	4,06 %	5,09 %	10,09 %	3,93 %	6,16 %	9,75 %	3,87 %	5,88 %
Bufellesskap Vågsmarka	9,46 %	2,89 %	7 %	18,38 %	2,79 %	16 %	7,04 %	3,31 %	3,73 %
Eining for helse	2,45 %	1,78 %	0,67 %	3,95 %	1,26 %	2,69 %	6,02 %	2,29 %	3,73 %
NAV	4,04 %	1,75 %	0 %	1,95 %	1,20 %	1,93 %	8,08 %	3,23 %	4,85 %
Helse og sosial	8,5 %			12 %			8,3 %		
Forvaltning	2,75 %	2,75 %	0 %	4,61 %	3,61 %	1 %	2,28 %	1,90 %	0,37 %
Teknisk drift	13,83 %	3,6 %	10,22 %	3,89 %	2,91 %	0,98 %	9,98 %	4,18 %	5,80 %
Brann og redning	1,43 %	1,43 %	0 %	0,61 %	0,17 %	0,44 %	1,31 %	0,02 %	1,28 %
Landbruk og teknisk	9,4 %			3,9 %			8,1 %		
Tysnes kommune	7,7 %	2,9 %	4,8 %	9 %	2,7 %	6,3 %	8,5 %	2,7 %	5,8 %

Som det går fram av tabellen over, har det samla sjukefråværet i Tysnes kommune variert dei siste tre åra (2018-2020).

Sjukefråværet i kommunen auka frå 7,7 % i 2018 til 9 % i 2019, før det gjekk ned igjen i 2020 til 8,5 %. Kommunen har ikkje oversikt over kor stor del av sjukefråværet i 2020 som var koronarelatert.

Tabellen viser vidare at det er betydelege forskjellar i sjukefråværet, både på tvers av einingar og for nokre einingar frå år til år. Her er det relevant å påpeike at i einingar med relativt få tilsette, vil kvar sjukemelding utgjere eit prosentvis større utslag på sjukefråværsstatistikken enn i einingar med fleire tilsette. Dette gjeld til dømes NAV og fellestiltaka i høvesvis skule og barnehage, som alle har under 1000 avtalte dagsverk per år. Dette kan delvis forklare variasjonen i sjukefråværet i nokre av einingane frå år til år, men likevel ser ein også trendar der nokre av einingane går igjen når det gjeld å ha eit høgt sjukefråvær.

I tabellen er einingane med eit sjukefråvær på over 10 % utheva med raud skrift. Som det går fram av tabellen var det fem einingar med eit sjukefråvær på over 10 % i 2018, seks einingar i 2019, medan i 2020 hadde tre einingar eit sjukefråvær på over 10 %. Det er særleg to einingar i sektor oppvekst som gjennomgåande dei siste tre åra har hatt eit høgt sjukefråvær (over 14 %), medan to av einingane i sektor helse og sosial har hatt fråvær enten over eller rett i underkant av 10 % kvart år sidan 2018. Fleire av einingane i helse og sosial har likevel hatt betydeleg nedgang i 2020. Tabellen viser også at det er andre einingar i sektorane oppvekst og helse og sosial som har hatt høgt fråvær i enkelte år i løpet av dei siste tre åra. For desse einingane har derimot sjukefråværsprosenten variert betydeleg dei siste tre åra, og svingningane syner i hovudsak å vere eit resultat av variasjonar i langtidsfråværet.

Tysnes kommune har fokus på å auke nærværet i organisasjonen, og måler i tillegg til sjukefråværet nærværsprosenten og delen langtidsfriske (tilsette utan legemeldt sjukefråvær). Av statistikken som revisjonen har fått tilsendt går det fram at alle sektorar har over 30 % langtidsfriske, noko som i 2019 svarte til over 14 000 dagsverk utan fråvær. I kommunen si årsmelding for 2020 blir det også peika på at 90 % av alt fråværet er knytt til ein tredjedel av dei tilsette.

Korttidsfråvær og langtidsfråvær

Når det gjeld fordelinga mellom korttids- og langtidsfråvær, har kommunen oversikt over dette både på overordna nivå og på einingsnivå.

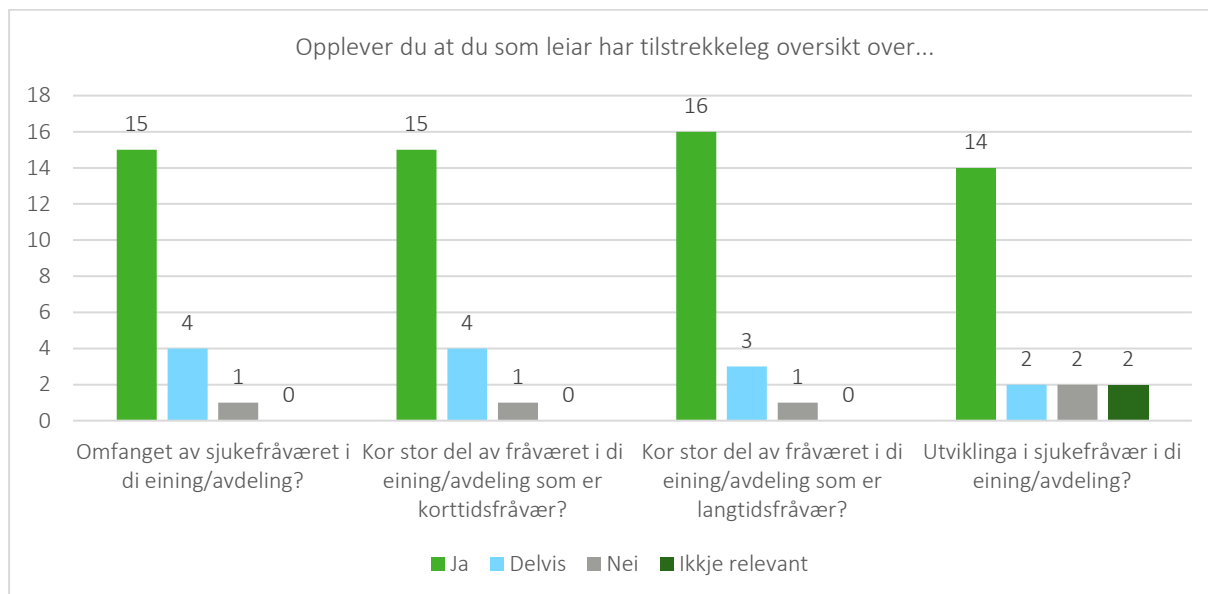
Som det går fram av tabell 2 over, ligg korttidsfråværet i Tysnes kommune på under 3 % totalt sett. Av tabellen går det fram at det totale **korttidssjukefråværet** i kommunen blei redusert frå 2,9 % i 2018 til 2,7 % i både 2019 og 2020, medan **langtidsfråværet** har variert mellom 4,8 % i 2018, 6,3 % i 2019 og 5,8 % i 2020. Det totale sjukefråværet i kommunen, under dette også ev. variasjonar i sjukefråværet frå år til år, heng difor i hovudsak saman med utviklinga og omfanget av langtidsfråværet. Det er likevel variasjonar mellom einingane når det gjeld delen korttidsfråvær og langtidsfråvær, der nokre einingar har betydeleg høgare korttidsfråvær enn andre (det varierer frå 0 % til over 4 %).

Tabell 2 viser at einingane med høgast *totalt* sjukefråvær, i hovudsak òg er dei med høgast langtidsfråvær. For nokre av einingane skuldast det høge samla sjukefråværet i enkelte år likevel ein kombinasjon av relativt høgt både korttidsfråvær og langtidsfråvær, som t.d. heimetenester i 2018, teknisk drift i 2020 og Stjernereiso barnehage i 2020.

Leiarar sin oversikt over omfang og utvikling i sjukefråværet

Leiarar blei i spørjeundersøkinga spurt om dei opplever å ha tilstrekkeleg oversikt over omfanget av sjukefråvær i eininga, delen korttidsfråvær og langtidsfråvær, samt utviklinga i sjukefråværet. Svara på desse spørsmåla går fram av figur 2.

Figur 2: Leiarar si oversikt over omfang og utvikling i sjukefråværet. Leiarar. N=20. Absolutte tal.



Som det går fram av figuren over svarer om lag tre firedelar av leiarane at dei opplever å ha tilstrekkeleg oversikt over både omfanget, fordelinga og utviklinga av sjukefråværet ved sin eining. Samtidig svarer totalt ein firedel enten *nei* eller *delvis* på kvar av desse spørsmåla.

I intervju viser leiarane til at dei ikkje får tilsendt sjukefråværsstatistikk jamleg. Nokre av leiarane opplyser at dei tidlegare har fått statistikken tilsendt med ujamne mellomrom eller på førespurnad, men ingen hadde på intervju tidspunkta fått tilsendt statistikk for 2020. Arbeidsmiljøutvalet i kommunen får framlagt sjukefråværsstatistikken årleg, der dei mellom anna kartlegg ev. ulikheiter på tvers av t.d. avdelingar og sektorar.

Både i intervju og i spørjeundersøkinga peikar fleire leiarar på at det å få tilsendt sjukefråværsstatistikk jamleg, t.d. årleg eller kvart kvartal, hadde vore føremålstenleg med omsyn til å overvake omfanget og utviklinga av sjukefråværet, samt iverksette målretta tiltak. Leiarane gir uttrykk for at det i dag er krevjande å halde tilstrekkeleg oversikt over sjukefråværet utan konkrete tal og informasjon frå statistikk, og særleg når det gjeld å kartlegge prosentvis endring og utvikling i sjukefråværet. I tillegg viser representantar for tilsette (verneombod og tillitsvalte) til at statistikken bør diskuteras i beredskapsgruppemøter (bestående av leiar, verneombod og tillitsvalt(e), sjå kapittel 5.4), for å legge til rette for involvering i det systematiske arbeidet med sjukefråvær.

Arbeidsrelatert sjukefråvær

Tysnes kommune utarbeider ikkje statistikk eller oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert.

Samtidig viser kommunen til forskning, mellom anna ein artikkel publisert i Tidsskrift for den norske legeförening i 2011⁷, der det går fram at om lag 7 % av alle yrkesaktive rapporterer å ha hatt arbeidsrelatert fråvær over 14 dagar det siste året. Kommunen meiner det er grunnlag for å anta at det arbeidsrelaterte fråværet i Tysnes følgjer omtrent tilsvarende fordeling som det som kjem fram i den overordna litteraturen.

Tysnes kommune har prosedyrar for å melde og følgje opp arbeidsrelatert fråvær. Ved eigenmeldt fråvær er det ei eiga kryssing på eigenmeldingsskjemaet for om den tilsette vurderer sjukefråværet som arbeidsrelatert, og i samband med avviksmelding skal det rapporteras dersom situasjonen eller avviket resulterer i påfølgjande sjukefråvær.

I intervju blir det vist til at kommunen i liten grad har oversikt over arbeidsrelatert fråvær. Dette skuldast mellom anna at kommunen ikkje er sikker på korleis ein skal definere, innhente og registrere informasjon om arbeidsrelatert fråvær, samt at leiarane ikkje er tilstrekkeleg kjend med kommunen sine rutinar for å melde om arbeidsrelatert sjukefråvær. Vidare blir det også vist til at det er ein risiko for underrapportering på arbeidsrelatert fråvær fordi tilsette sjølv rapporterer om dette via eigenmeldingsskjema. Det er i tillegg ei utfordring at eigenmeldingar blir skrivne på papir og arkivert lokalt på einingane, slik at kommunen sentralt ikkje har oversikt

⁷ Ingrid Sivesind Mehlum: *Hvor mye av sykefraværet er arbeidsrelatert?*: <https://tidsskriftet.no/2011/01/oversiktsartikkel/hvor-mye-av-sykefravaeret-er-arbeidsrelatert>. 21.01.2011.

eller høve til å følgje opp ev. arbeidsrelatert fråvær med mindre den enkelte leiar konkret ber om bistand eller varslar om arbeidsrelatert fråvær.

I samband med verifiseringa blir det kommentert at kommunen ikkje er kjent med at nokon klarer å føre ein påliteleg statistikk på dette området. Det blir også presisert at sjukemeldar skal opplyse om arbeidsrelatert fråvær ved sjukemeldingar, samt at den enkelte tilsette skal opplyse om dette ved eigenmelding.

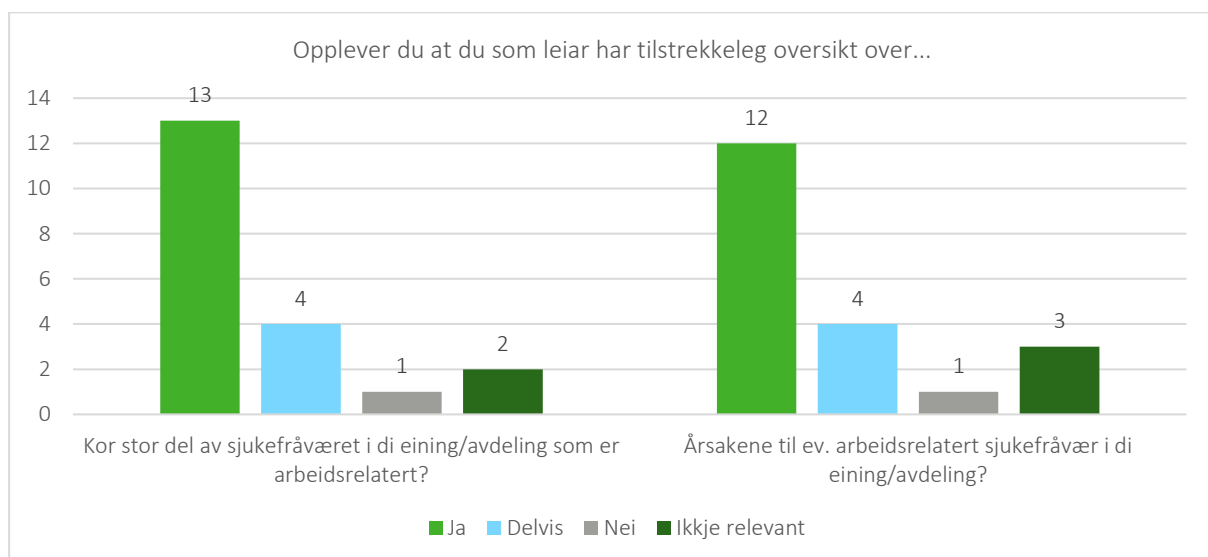
Kommunen har nyleg utarbeidd ei ny rutine for oppfølging av arbeidsrelaterte skadar, vedteke i AMU i august 2021. Av denne går det mellom anna fram at alle yrkesskadar og yrkessjukdommar skal registrerast i eit yrkesskadeskjema, samt rapporterast til aktuelle instansar som NAV og Arbeidstilsynet. I tillegg held rutinen fram at nesten-ulykker skal bli varsla om til næraste leiar. Hensikten med rutina er å sikre at kommunen har tilstrekkelege prosedyrar for å ivareta tilsette i samband med uønskt hendingar, samt oppfyller krava mot gjeldande lovverk.

Når det gjeld omfanget av kva yrkesskadar og yrkessjukdommar som skal registrerast, viser kommunen til at dei tar utgangspunkt i NAV sin definisjon:

Med yrkesskade meinast det personskade, sjukdom eller dødsfall som følgje av ulykke som skjer i arbeidstida, på arbeidsplassen eller under utføring av arbeid. Ein sjukdom kan også godkjennast som yrkessjukdom, dersom den er ein følgje av skadeleg påverknad frå arbeidsmiljøet og er ein av sjukdommane som er nemnt i forskrift om yrkessjukdom.

I spørjeundersøkinga blei leiarar spurt om dei opplever å ha tilstrekkeleg oversikt over delen arbeidsrelatert sjukefråvær og årsakene til arbeidsrelatert sjukefråvær. Svara er framstilt i figur 3.

Figur 3: Leiarar si oversikt over arbeidsrelatert fråvær. Leiarar, N=20. Absolutte tal.



Som det går fram av figuren over, opplever fleirtalet av leiarane at dei har tilstrekkeleg oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert, samt kva som ev. er årsakene til arbeidsrelatert sjukefråvær. Fem av leiarane svarar enten *nei* eller *delvis* på kvar av desse spørsmåla.

Dei leiarane som svarte *ja* eller *delvis* på minst eitt av spørsmåla over, fekk eit oppfølgingsspørsmål knytt til korleis dei får oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert og/eller årsakene til ev. arbeidsrelatert fråvær. I svara, som blei gitt som fritekst, blir det i hovudsak vist til at leiarar får oversikt og informasjon om ev. arbeidsrelatert sjukefråvær gjennom samtalar og tett dialog med den enkelte arbeidstakar. Nokre av leiarane viser i tillegg til at arbeidsplassen er liten og at det difor er lett å halde oversikt over omfang og årsaker til sjukefråvær, medan andre innhentar slik informasjon gjennom eigenmeldingane. Ein av leiarane peiker likevel på at årsakene til sjukefråvær ofte er komplekse og samansett, og at det ikkje alltid er tydeleg og avklart om fråværet er arbeidsrelatert.

Blant leiarane som har oppgitt at dei ikkje har oversikt over enten omfanget og/eller årsakene til arbeidsrelatert sjukefråvær blir det vist til at leiarar ikkje har moglegheit til å sikre at arbeidsrelatert sjukefråvær blir rapportert om gjennom eigenmeldingsskjema, samt verifisere at informasjon om ev. arbeidsrelatert fråvær er korrekt.

Sjukefråvær samanlikna med andre kommunar og landet

SSB utarbeider årleg statistikk over sjukefråværet i Norge, både for det samla årsgjennomsnittet på tvers av alle næringar og sektorar, og for kommunesektoren på landsbasis. Tabell 3 viser oversikt over sjukefråværet i Tysnes kommune, og gjennomsnittet i kommunesektoren i 2020.

Tabell 3: Sjukefråvær i Tysnes og kommunesektoren i 2020

	Totalt sjukefråvær	Eigenmeldt	Legemeldt
Tysnes kommune	8,5 %	1,5 %	7 %
Kommunesektoren ⁸⁹	Finst ikkje data	Finst ikkje data	7,4 %

Som det går fram av tabellen over, var det legemeldte sjukefråværet i Tysnes kommune i 2020 lågare enn landsgjennomsnittet i kommunesektoren.¹⁰ Revisjonen gjer merksam på at det ikkje finst offentleg tilgjengeleg statistikk over eigenmeldt sjukefråvær i kommunesektoren, noko som gjer at revisjonen berre kan samanlikne omfanget av legemeldt fråvær.

KS publiserer også jamlege analysar av utviklinga i sjukefråværet i kommunesektoren, og i deira analyse for perioden 2018-2020 blir det peika på at sjukefråværet i stor grad varierer mellom dei kommunale sektorane. Dei viser til at sjukefråværet primært er høgast i helse- og omsorgssektoren og i barnehagane, og lågast i sektorane administrasjon og teknisk.¹¹ Dette er tilsvarande korleis sjukefråværet i Tysnes kommune er fordelt på tvers av sektorane, jamfør tabell 2.

Tabell 4 viser ein oversikt over det samla sjukefråværet i Tysnes kommune i 2018-2020, samanlikna med dei to nærliggande kommunane Stord¹² og Fitjar¹³ (Fitjar kommune er i same KOSTRA-gruppe som Tysnes kommune)

Tabell 4: Sjukefråvær i Tysnes, Stord og Fitjar 2018-2020. Kjelde: årsmeldingar frå kommunane

Kommune	2018	2019	2020
Tysnes	7,7 %	9 %	8,5 %
Stord	8,7 %	8,3 %	9,1 %
Fitjar	7,5 %	7,1 %	8,8 %

Som det går fram av tabellen over har det variert gjennom dei siste tre åra om sjukefråværet i Tysnes har vore på eit høgare eller lågare enn hos dei nærliggande kommunane Fitjar og Stord. I 2019 var sjukefråværet i Tysnes betydeleg høgare enn i dei to andre kommunane, spesielt samanlikna med Fitjar. I 2020 har Tysnes kommune det lågaste fråværet av desse kommunane.

3.4 Vurdering

Undersøkinga viser at sjukefråværet i Tysnes kommune har gått opp i 2019 og 2020 samanlikna med 2018, sjølv om det har vore ein reduksjon i sjukefråværet i 2020 samanlikna med året før. Omfanget av sjukefråvær varierer betydeleg mellom ulike einingar. Det er særleg i sektorane helse og sosial og oppvekst at det er høgt sjukefråvær, men også innanfor desse sektorane er det variasjon mellom ulike einingar og år.

Tysnes kommune hadde i 2020 eit legemeldt fråvær som var lågare enn gjennomsnittet for kommunesektoren. Samanlikna med dei nærliggjande kommunane Stord og Fitjar, har det variert om det totale sjukefråværet har vore på eit lågare eller høgare nivå i Tysnes kommune.

⁸ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravar-i-kommunesektoren-i-2020/>

⁹ Når det gjeld sjukefråværsstatistikken for kommunesektoren, blei denne før 2019 i hovudsak innhenta og samanstilt av KS. Frå og med 2020 har KS derimot gått over til å kjøpe inn statistikk frå SSB, noko som mellom anna inneber at statistikken på kommunenivå ikkje lenger omfattar også eigenmeldt sjukefråvær. Det er difor ikkje mogleg å samanlikne kommunen sin statistikk for eigenmeldt sjukefråvær med nasjonale tall for eigenmeldt sjukefråvær i kommunesektoren.

¹⁰ Revisjonen har berekna legemeldt fråvær basert på statistikken som er tilsendt frå Tysnes kommune.

¹¹ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravar-i-kommunesektoren-i-2020/>

¹² Stord kommune: [Årsmelding 2019](#) og [Årsmelding 2020](#)

¹³ Fitjar kommune: [Årsmelding 2019](#) og [Årsmelding 2020](#)

Kommunen har oversikt over korleis sjukefråvær er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær, og det blir utarbeidd statistikk over sjukefråværet både per år og per kvartal. Revisjonen merkar seg at statistikken ikkje blir sendt ut til leiarane på jamleg basis, og på revisjonstidspunktet var det fleire som viste til at dei ikkje hadde fått tilsendt statistikk for 2020. Forskrift om føring av statistikk for sjukefråvær er tydeleg på at føremålet med å føre sjukefråværsstatistikk er å setje søkelys på sjukefråvær på arbeidsplassen. Statistikken skal bidra til at arbeidsgjevar og arbeidstakar i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sjukefråvær. Dette er vanskeleg å få til så lenge leiarar ikkje jamleg får tilsendt statistikken. Statistikken bør etter revisjonen si vurdering jamleg sendast til dei ulike leiarane, t.d. kvart kvartal, slik at leiarane har moglegheit til å bruke statistikken aktivt i sjukefråværsarbeidet.

Kommunen skal etter arbeidsmiljølova § 5-1 (1-3) sørge for registrering av alle personskadar som oppstår under utføring av arbeid, samt sjukdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholda på arbeidsplassen. Kommunen har relativt nyleg etablert eit system for å registrere arbeidsrelaterte personskadar og yrkessjukdom. Når det gjeld sjukdom vil revisjonen påpeike at regelverket ikkje avgrensar registreringa til berre godkjente yrkessjukdomar, men regelverket angir heller ikkje nærare kva som skal registrerast, mellom anna med omsyn til om registreringa også skal inkludere sjukdom som følgjer av for eksempel fysiske eller psykiske belastningar ved arbeidet over tid. Det er likevel tydeleggjort av Arbeidstilsynet at føremålet med registeret er å kunne arbeide førebyggjande, og at registreringa kan gi nyttig informasjon om arbeidsmiljøtilstanden og kan bidra til å kartlegge farar, vurdere risiko og vurdere behov for endringar og tiltak ved ulike arbeidsoppgåver. Revisjonen meiner kommunen bør vurdere om det kan vere nyttig for det førebyggjande arbeidet å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til å omfatte meir enn godkjente yrkessjukdomar. Revisjonen merkar seg for øvrig at det blir vist til at det er usikkerheit knytt til om tilsette melder frå om fråvær som kan vere arbeidsrelatert, og kommunen har ikkje oversikter over kva som ev. er rapportert som arbeidsrelatert fråvær ettersom dette er informasjon som blir gitt næraste leiar og arkivert lokalt. For å unngå underrapportering av arbeidsrelatert sjukefråvær bør kommunen jamleg minne tilsette på at arbeidstakar har plikt til å melde frå til arbeidsgjevar dersom dei blir skada i arbeidet eller pådrar seg sjukdom som arbeidstakar meiner skuldast arbeidet eller forholda på arbeidsplassen, samt jamleg minne leiarane på at dei har ei rolle i å etterspørre om sjukefråvær kan vere arbeidsrelatert. Revisjonen meiner det også kan vere føremålstenleg å be leiarane rapportere om sjukefråvær som er vurdert som arbeidsrelatert til personalavdelinga, slik at kommunen har ein total oversikt over omfanget.

4 Systematisk arbeid med sjukefråvær

4.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

I kva grad blir det arbeidd systematisk med å redusere og førebyggje sjukefråvær i kommunen?

Under dette:

- Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå?
- I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?
- Kva meiner tilsette og leiarar at dei viktigaste årsakene til sjukefråvær er?
- Kva tiltak er sett i verk for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
- I kva grad opplever leiarar og tilsette at det er sett i verk tilstrekkelege tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
- Har eingane tilstrekkeleg moglegheit til å legge til rette for restarbeidsevne ved sjukefråvær?
- Har kommunen rutinar som beskriv korleis sjukemelde arbeidstakarar skal følgast opp?
 - Beskriv rutinane kva som skal gjerast i sjukefråværsoppfølginga i samsvar med regelverket?
 - Blir rutinane følgt?
 - Er det ei tydeleg ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personal/HR sentralt?

4.2 Revisjonskriterium

Krav til systematisk sjukefråværsarbeid

Arbeidsgjevar har etter arbeidsmiljølova § 3-1 første ledd eit ansvar for å sikre at det er tatt omsyn til arbeidstakarane si helse, miljø og tryggleik, og for å syte for at det blir utført systematisk helse-, miljø- og tryggleiksarbeid (HMT) på alle plan i verksemda.

Det å arbeide systematisk med HMT, inneber også systematisk arbeid med førebygging og oppfølging av sjukefråvær. Etter arbeidsmiljølova § 3-1 (2) skal helse- miljø- og tryggleiksarbeidet omfatte følgande:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

Både arbeidsmiljølova § 3-1 og internkontrollforskrifta § 4 peiker på at det systematiske HMT-arbeidet skal gjerast i samarbeid med arbeidstakarane og deira representantar. Ifølgje Arbeidstilsynet¹⁴ skal arbeidsgjevar, saman med verneombodet og andre arbeidstakarar lage rutinar for å følgje opp sjukemeldte arbeidstakarar. Rutinane skal beskrive kva som skal gjerast, og kven som skal gjere kva når ein arbeidstakar blir sjukemeldt. Arbeidsgjevar skal også gjere alle arbeidstakarar kjend med innhaldet i rutinane.

¹⁴ Arbeidstilsynet: *Oppfølging av sykemeldte*. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/oppfolging-av-sykmeldte/>. Ikkje datert.

Avtale om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen)

Ny nasjonal intensjonsavtale om inkluderande arbeidsliv blei signert i 2019. Denne erstatta tidlegare IA-avtale for 2014-2018, og gjeld for perioden 2019-2022.

I avtalen for 2019-2022 går det fram at det overordna målet for perioden (altså innan 2022) er å redusere sjukefråværsprosenten i verksemdene med 10 % samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. I tillegg går det fram at i sektorar, bransjar og verksemdar med eit allereie lågt sjukefråvær vil det kunne vere eit mål i seg sjølv å oppretthalde det låge fråværet og fokusere innsatsen på førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og på å redusere fråfall frå arbeidslivet. IA-avtalen viser også til at det skal fastsettast eigne mål og indikatorar for prioriterte bransjar og sektorar som har eit særleg potensial for å redusere sjukefråvær og fråfall.¹⁵

Sjå vedlegg 2 for utfyllande revisjonskriterium.

4.3 Mål og måloppnåing for sjukefråværet¹⁶

Mål og måloppnåing på overordna nivå

Tysnes kommune har vore IA-verksemd sidan 2002. Dette inneber mellom anna at kommunen er forplikta til å følgje og jobbe mot dei mål og tiltak som går fram av avtalen.

I gjeldande IA-avtale frå 2019 går det fram at eitt av hovudmåla er at sjukefråværsprosenten i løpet av fireårsperioden 2019–2022 skal reduserast med 10 %, samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. For Tysnes kommune, som i 2018 hadde eit samla sjukefråvær på 7,7 %, inneber dette at sjukefråværet blir redusert til 6,9 % i 2022.

Ettersom perioden som måla i IA-avtalen gjeld for ennå ikkje er avslutta, er det på revisjonstidspunktet ikkje høve til å vurdere kommunen si ev. oppnåing av målet om 10 % reduksjon samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. Statistikken viser derimot at sjukefråværet i kommunen auka frå 7,7 % i 2018 til 9 % i 2019, før det gjekk litt ned igjen i 2020 til 8,5 %. Dei to siste åra er sjukefråværet likevel betydeleg høgare enn i 2018.

I tillegg til målet i IA-avtalen om reduksjon i sjukefråværet innan 2022, har Tysnes kommune utarbeidd eit årsbasert måltal om eit samla nærvær på 96 %. Dette målet blir rapportert på årleg, både i årsrapporten for verne- og miljøarbeidet som leggast fram for AMU og i kommunen si årsmelding.

Ein gjennomgang av kommunen sine årsmeldingar for dei siste åra viser at kommunen i alle fall sidan 2015 ikkje har lukkast med å oppnå målet om 96 % nærvær. Det har også variert i kva grad kommunen har vore nær å oppnå målet om 96 % nærvær. Som det går fram av sjukefråværsstatistikken presentert i kapittel 3.3, hadde kommunen i 2018, 2019 og 2020 eit nærvær på høvesvis 92,3 %, 91 % og 91,5 %. I kommunen si årsmelding for 2020 blir det vist til at det blir arbeidd med tiltak på einingsnivå for å auke nærværsprosenten i organisasjonen.

Kommunen har også utarbeidd nokre prosessretta mål, som mellom anna går på å etablere og følgje opp rutinar for intern tilrettelegging, følgje opp saker knytt til verksemdsintern attføring, samt å auke delen eigenmeldt fråvær.

I intervju med kommunen blir det opplyst at det ikkje er utarbeidd strategiar eller særskilte handlingsplanar som verkty for å nå dei måla som er sett.

Mål og måloppnåing på sektornivå

Kommunen opplyser at målet om 96 % nærvær har blitt kommunisert til heile organisasjonen og gjeld for alle, men peikar samtidig på at forskjellane i sjukefråværsstatistikken for dei ulike einingane tilseier at eit felles måltal ikkje er føremålstenleg. Kommunen stiller likevel ingen krav eller forventningar til at einingane skal utarbeide lokale tilpassa mål for sjukefråværet eller nærværet, men viser til at dette vil kunne vere relevant framover med omsyn til utvikling og reduksjon av sjukefråværet i einingane. Revisjonen får i intervju opplyst at det mellom anna har vore drøfta i administrasjonsutvalet i samband med godkjenning av ny retningslinje for sjukefråværsoppfølging, men at det ikkje er vedteke at det skal utarbeidast differensierte mål.

I spørjeundersøkinga blei leiarar spurt om det er utarbeidd eit måltal for sjukefråværet i eininga dei er leiar for. På dette spørsmålet svarar tre leiarar *ja*, ti svarar *nei*, medan sju leiarar svarar *veit ikkje*. I dei einingane/avdelingane som revisjonen har gjennomført intervju i, er det ingen som har utarbeidd lokale måltal.

I fritekstfelt i spørjeundersøkinga kjem det fram at måltalet i ei av einingane der det er utarbeidd lokalt måltal, er sett til 4 %. Dei andre leiarane som opplyser å ha utarbeidd eit lokalt måltal, oppgir ikkje kva måltalet for eininga

¹⁵ Arbeids- og sosialdepartementet: Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2019 – 2022.

¹⁶ I dette kapittelet vil vi svare både på problemstilling *Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå?* og problemstilling *I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?*. Dette for å få ein god presentasjon av data i rapporten.

er. Vidare opplyser éin av leiarane at lokalt måltal for sjukefråværet blei nådd både i 2019, 2020 og så langt i 2021, medan éin svarar *veit ikkje* for alle åra. Den siste leiaren har ikkje svart på spørsmålet.

4.3.1 Vurdering¹⁷

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune berre delvis har utarbeidd måltal for sjukefråværet.

Kommunen har gjennom IA-avtalen forplikta seg til å arbeide med å redusere sjukefråværet med 10 % innan 2022 samanlikna med sjukefråværet i 2018, noko som for Tysnes kommune sin del innebærer at sjukefråværet må reduserast til 6,9 % i 2022. Dette vil etter revisjonen si vurdering krevje systematisk og målretta arbeid frå kommunen si side, ettersom sjukefråværet dei siste to åra er betydeleg høgare enn 6,9 %. Det er ikkje utarbeidd konkrete måltal for det enkelte år som seier noko om kor stor årleg reduksjon det bør vere for å nå målalet om 10 % reduksjon i 2022. Kommunen har derimot eit måltal om 96 % nærvær på årsbasis, men undersøkinga viser at dette målet ikkje er nådd dei siste åra.

Det er ikkje utarbeidd einingsvise måltal for sjukefråvær, sjølv om sjukefråværet mellom einingane varierer betydeleg. Det kan følgjeleg vere stor variasjon mellom einingar i korvidt målet er reduksjon av sjukefråvær, kor stor ein reduksjon bør vere eller om det er eit mål i seg sjølv å oppretthalde eit allerede lågt sjukefråvær.

Revisjonen meiner difor det kan vere hensiktsmessig at det blir utarbeidd differensierte måltal på einingsnivå slik at måla er tilpassa situasjonen og sjukefråværet i den enkelte eining.

Det å innføre differensierte måltal kan vere nyttig for å forankre arbeid og merksemd ute i organisasjonen. Det gjer det også mogeleg å løpande kunne vurdere om utviklinga går i rett retning. Revisjonen meiner at eit nyttig tiltak, som vi også har påpeikt i kapittel 3.4, er å jamleg sende ut sjukefråværsstatistikk til leiarane. Dette vil gjere det enklare for leiarane å halde oversikt over omfanget og utviklinga i sjukefråværet, og vil også kunne nyttast til å vurdere utviklinga opp mot måltal.

4.4 Årsaker til sjukefråvær

4.4.1 Datagrunnlag

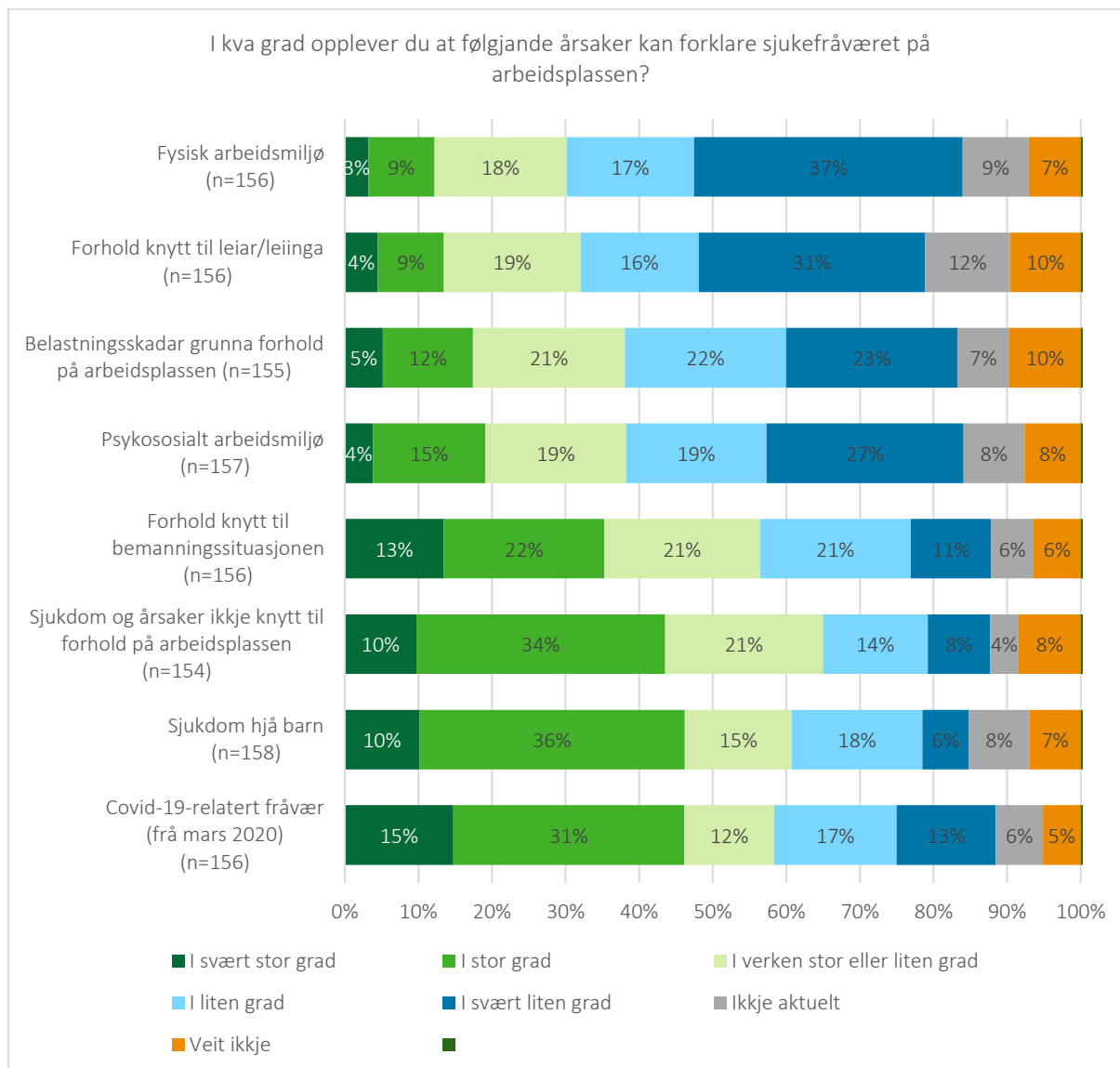
Leiarar og tilsette blei i spørjeundersøkinga bedt om å svare på i kva grad dei opplever at ulike årsaker og faktorar forklarar sjukefråværet ved sin arbeidsplass. 23 respondentar svarte at «Sjukefråværet på min arbeidsplass er av eit så avgrensa omfang at det ikkje har tydelege årsaksforklaringar»¹⁸. Øvrige svar framgår av figuren under.¹⁹

¹⁷ I denne vurderinga vil vi vurdere følgjande problemstillingar: *Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå? og I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?*

¹⁸ Det var mogleg å krysse av på dette svaralternativet *i tillegg til* alternativa for i kva grad sjukefråværet skuldast dei ulike årsakene lista opp. Det er difor ein overlapp i dataa der respondentar har svart både at fråværet ikkje har nokon tydelege årsaksforklaringar, og gradert viktigheita av dei ulike årsakene. Likevel svarer majoriteten som har svart på begge spørsmåla *veit ikkje, ikkje relevant* eller *i (svært) liten grad* når dei har gradert viktigheita av dei ulike årsakene.

¹⁹ Fordi spørsmålet blei utarbeidd som ei matrise var det mogleg å svare same svaralternativ på fleire av årsakene. Årsakene er difor ikkje nødvendigvis rangert. Det var også mogleg å ikkje klikke på eit svaralternativ for kvar av årsakene som var lista opp, derav forskjellane i N-tall (talet svar).

Figur 4: Opplevde årsaker til sjukefråvær.



Som det går fram av figuren opplever størst del av leiarane og dei tilsette at sjukefråværet på deira arbeidsplass enten *i svært stor* eller *i stor grad* skuldast **sjukdom eller andre årsaker til fråvær som ikkje er knytt til forhold på arbeidsplassen** (t.d. graviditet), eller **sjukdom hjå barn** (for begge spørsmåla, totalt 46 % av dei som har svart på spørsmåla). Det er også til saman 44 % av leiarane og dei tilsette samla som svarar at sjukefråværet etter mars 2020 *i svært stor* eller *i stor grad* har vore **relatert til covid-19**.

Omlag ein tredjedel (totalt 35 % av dei som har svart på spørsmålet) opplever at fråværet på arbeidsplassen *i svært stor* eller *i stor grad* er knytt til **bemanningssituasjonen**. Utover desse faktorane er det også ein del som har peikt på at sjukefråværet er knytt til psykososialt arbeidsmiljø, belastningsskadar, forhold knytt til leiar/leiinga og fysisk arbeidsmiljø. Delen respondentar som har svart at dette *i svært stor* eller *i stor grad* kan forklare sjukefråværet på arbeidsplassen er likevel betydeleg lågare samanlikna med øvrige faktorar.

Det er ikkje betydelege forskjellar i korleis svara til leiarar og tilsette fordeler seg, med nokre unntak. Til dømes svarar om lag 40 % av dei tilsette at sjukefråværet på arbeidsplassen *i svært stor* eller *i stor grad* skuldast forhold knytt til bemanningssituasjonen, medan omlag 75 % av leiarane svarar at sjukefråværet enten *i svært liten grad* eller *liten grad* skuldast bemanningssituasjonen. Vidare svarar ein større del av leiarane samanlikna med dei tilsette at sjukefråværet *i svært liten* eller *liten grad* har årsak i belastningsskadar, og det er også ein større del leiarar enn tilsette som meiner sjukefråværet *i svært liten* eller *liten grad* har samanheng med det fysiske arbeidsmiljøet.

Leiarane som revisjonen har intervjuet opplever generelt å ha god oversikt over årsakene til sjukefråvær på arbeidsplassen, fordi tilsette i stor grad ønskjer å vere opne og dele informasjon om fråværet. Dette trass i at arbeidstakar ikkje har plikt til å opplyse om medisinske eller private forhold. Leiarane oppfattar at sjukefråværet i hovudsak skuldast sjukdom og skadar som ikkje er nytt til forhold på arbeidsplassen, sjølv om det i intervjuet også blir vist til tilfelle av arbeidsrelatert fråvær som følgje av slitasje eller konkrete hendingar på arbeidsplassen. Mellom anna blir det vist til at heiltidsprosjektet som er sett i verk i kommunen har hatt påverknad på sjukefråværet.

Prosjektet blei sett i verk for å auke delen heiltidsstillingar og redusere vikarbruken i helse og sosial. I samband med prosjektet er det ei målsetting å bruke kommunen sine egne vikarar framfor å leige vikarar frå byrå. I intervjuet blir det peikt på at ein er positiv til prosjektet og intensjonen bak det, men at prosjektet også har resultert i vikarmangel og underbemanning fordi det ikkje har vore tilstrekkeleg tilgang på kommunale vikarar. Dette har i følgje dei intervjuet ført til høgare arbeidsbelastning blant dei tilsette og sjukefråvær som følgje av dette. Det blir peikt på at ein erfarer at sjukefråvær som følgje av slitasje/belastning har auka samanlikna med tidlegare.

4.4.2 Vurdering

Undersøkinga viser at tilsette og leiarar opplever at det er ei rekke årsaker til sjukefråvær. Sjølv om mange peikar på at sjukefråværet ikkje er knytt til forhold på arbeidsplassen, er det likevel ein betydeleg del av dei tilsette som opplever at sjukefråværet skuldast bemanningssituasjonen og belastningsskadar. Revisjonen vil understreke at vi ikkje har grunnlag for å kunne seie noko om kor stor del av fråværet som kan knytast til desse årsakene, men vil likevel påpeike at sjukefråvær som skuldast forhold på arbeidsplassen er noko kommunen som arbeidsgjevar har moglegheit til å påverke. Revisjonen merkar seg vidare at det blir vist til at ein erfarer at heiltidsprosjektet har ført til høgare arbeidsbelastning og ein auke i arbeidsrelatert fråvær. Revisjonen meiner det er viktig at kommunen undersøker/følgjer opp dette nærare og vurderer om det er behov for tiltak.

4.5 Tiltak for å førebygge og redusere sjukefråvær²⁰

4.5.1 Datagrunnlag

Tiltak og arbeid på overordna nivå

Som omtalt i kapittel 4.3 har Tysnes kommune utarbeidd eit mål om å oppnå 96 % nærvær på årsbasis, og kommunen har difor iverksett ulike tiltak retta spesifikt nettopp mot å auke nærværet på arbeidsplassane.

Eitt av tiltaka som kommunen har iverksett er å utvide retten til å bruke eigenmelding til 16 dagar. Tiltaket blei først innført nasjonalt i mars 2020 i samband med koronapandemien, men i juni 2020 vedtok administrasjonsutvalet i Tysnes kommune å vidareføre ordninga på permanent basis. I informasjonsmaterialet som blei utarbeidd og distribuert til alle einingane i samband med vedtaket går det fram at føremålet med å utvide retten til å bruke eigenmelding til å omfatte heile arbeidsgjevarperioden, er at kommunen vonar at tilsette raskare returnerer til jobb etter sjukdom om dei sjølv vurderer seg friske nok. I tillegg blir det peika på at eigenmelding både er mindre arbeidskrevjande og enklare for alle partane, samanlikna med sjukemelding.

I tillegg til å utvide eigenmeldingsperioden, har Tysnes kommune dei siste åra hatt eit særleg fokus på leiaropplæring for auke nærværsprosenten. Kommunen samarbeider mellom anna med NAV arbeidslivssenter om å gjennomføre slik opplæring, som til dømes i 2016 og 2017 då det også blei gjennomført møte på kvar arbeidsplass med einingsleiar, tillitsvalde, verneombod, personal og NAV arbeidslivssenter for å gjennomgå nærværarbeidet samt rettar og pliktar i samband med sjukefråvær. I 2019 blei det gjennomført eit kurs i sjukefråværsoppfølging retta mot leiarar i regi av Infotjenester/Simployer²¹, samt eit kurs til nyttilsette og eit kurs i leiarstil.²² Det blei ikkje gjennomført kurs for leiarar, verneombod og tillitsvalde i 2020 som følgje av koronapandemien, men i 2021 er det gjennomført tre dagssamlingar knytt til gjennomføring av 10-faktorundersøkinga. Revisjonen får i intervjuet med kommunen vidare opplyst at det er planlagt å gjennomføre eit nytt kurs for både leiarar, verneombod og tillitsvalde i 2022, knytt til gjennomføring av risikovurderingar og utarbeiding av handlingsplanar.

²⁰ I dette kapitlet vil vi svare både på problemstilling *Kva tiltak er sett i verk for å førebygge og redusere sjukefråvær?* og problemstilling *I kva grad opplever leiarar og tilsette at det er sett i verk tilstrekkelege tiltak for å førebygge og redusere sjukefråvær?*. Dette for å få ein god presentasjon av data i rapporten.

²¹ Infotjenester støtter og utviklar arbeidslivet med webløysingar og kurs. Infotjenester har seinare bytta namn til Simployer. Kjelde: <https://learn.simployer.no/>

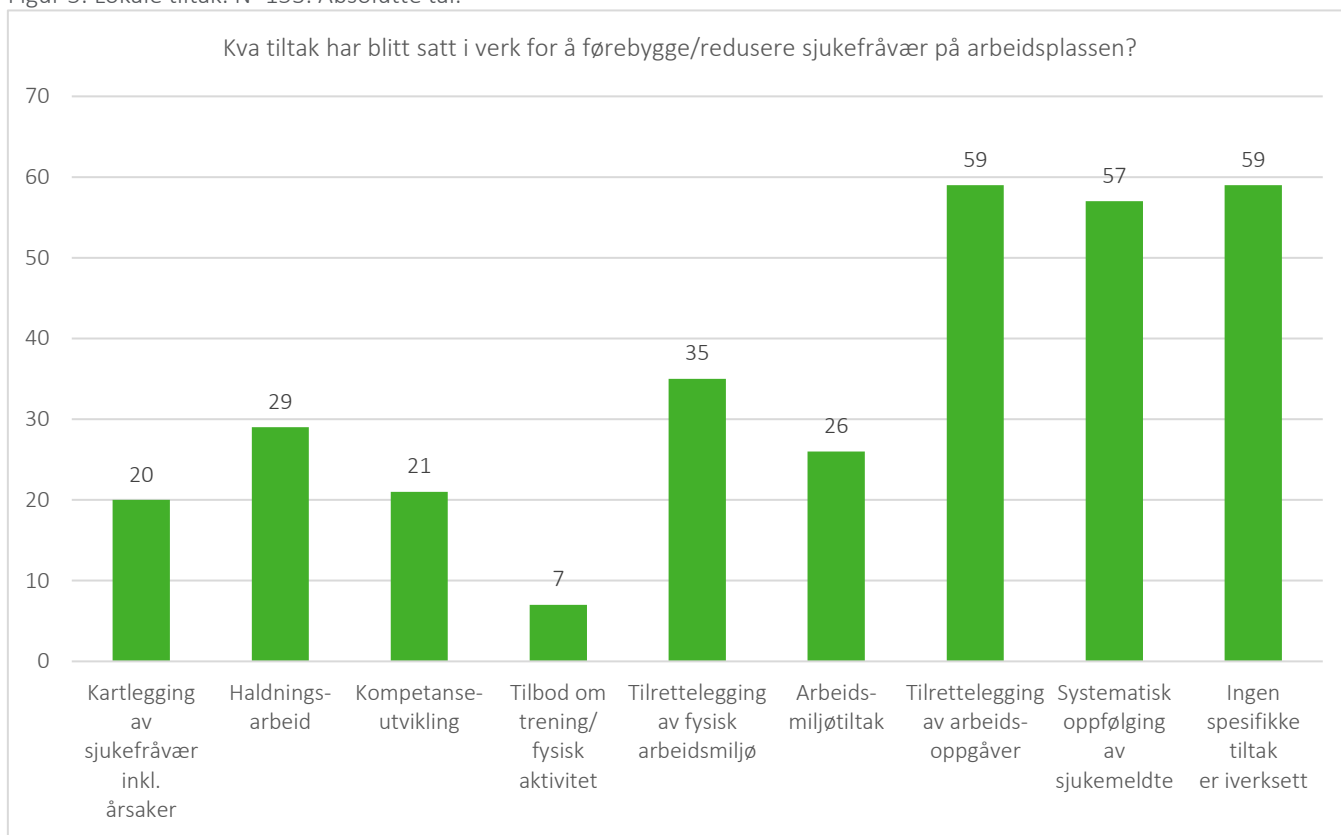
²² I tillegg fekk verneombod og verneleiarar tilbod om HMT-kurs i 2019.

Andre tiltak som er innført for å førebygge og redusere sjukefråværet er at einingane har høve til å få bistand frå bedriftshelsetenesta til å til dømes gjennomføre arbeidsmiljøkartleggingar og risikovurderingar. Einingane kan også få råd frå bedriftshelsetenesta ved behov for å iverksette tilpassingar og tiltak for å førebygge helseskadar og sjukefråvær. Tysnes kommune har vidare innført konseptet «leiar før lege», som inneber at arbeidstakarar som står i risiko for å bli sjukemeldt skal ta kontakt med leiar for finne midlertidige løysingar og forsøke å unngå fråvær. I intervju med ein av einingsleiarane blir det vist til at særleg det sistnemnte tiltaket oppfattast som føremålstenleg, fordi det bidrar til tett og jamleg dialog mellom leiar og dei tilsette om ev. utfordringar og risikoar for sjukefråvær dei tilsette opplever i kvardagen.

Tiltak og arbeid i einingane

Som nemnt i kapittel 4.3 viser kommunen til at det blir arbeidd med tiltak på einingsnivå for å auke nærværsprosenten i organisasjonen. I spørjeundersøkinga blei leiarar og tilsette spurt om kva tiltak som har blitt iverksett lokalt på arbeidsplassen for å redusere og førebygge sjukefråvær. Av figur 5 under går det fram ein oversikt over kva tiltak som har blitt iverksett på arbeidsplassane.

Figur 5: Lokale tiltak. N=153. Absolutte tal.



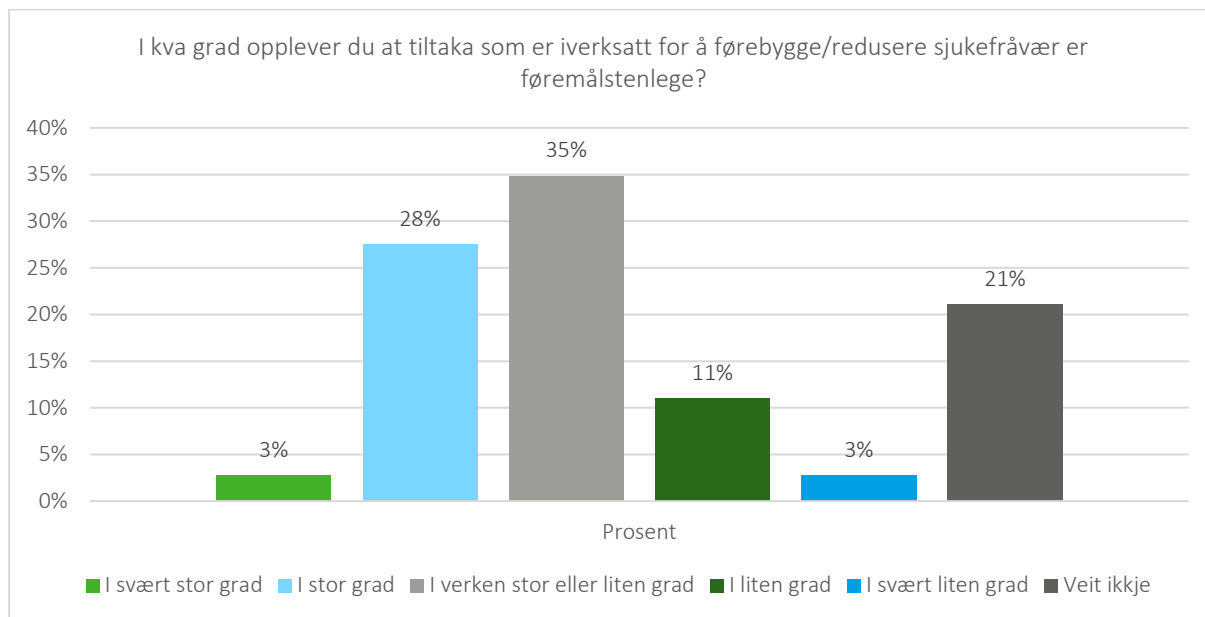
Figuren over viser at dei tiltaka som flest av respondentane svarer har blitt iverksett på arbeidsplassen er *tilrettelegging av arbeidsoppgåver* og *systematisk oppfølging av sjukemeldte*. Om lag 40 % av respondentane svarar at *ingen spesifikke tiltak er iverksett* (59 personar), medan 35 av 153 respondentar opplyser at det har blitt gjennomført *tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø*.

Det er gjennomgåande på tvers av alle sektorar ein betydeleg del respondentar som svarar at eitt av tiltaka som er iverksett er *systematisk oppfølging av sjukemeldte*. I både helse og sosial og i oppvekstsektoren er *tilrettelegging av arbeidsoppgåver* det tiltaket som flest respondentar peikar på er iverksett, medan t.d. drift og vedlikehald, og forvaltning svarar ein betydeleg del at *ingen spesifikke tiltak er iverksett*. Det er ein størst del av respondentane frå stabs- og saksfunksjonar som svarar at det er gjennomført *kartlegging av sjukefråværet*, samanlikna med dei andre sektorane.²³

²³ Det er viktig å merke seg at talet respondentar varierer i stor grad på tvers av sektorane, og i sektorar med få tilsette eller der få har svart på undersøkinga vil kvart svar ha større utslag enn i dei andre sektorane.

Videre fekk alle respondentane som svarte at minst eitt tiltak har blitt iverksett, eit oppfølgingsspørsmål der dei blei spurt om i kva grad dei opplever at iverksette tiltak er føremålstenlege. Svarfordelinga på dette spørsmålet er framstilt i figuren under.

Figur 6: Føremålstenlege tiltak. N=109.



Figuren over viser at totalt 31 % av alle respondentane svarar at tiltaka som har blitt iverksett enten *i svært stor grad* (3 %) eller *i stor grad* (28 %) er føremålstenlege, medan den største delen svarar *i verken stor eller liten grad* (35 %). Samla svarar 14 % av respondentane *i liten grad* (11 %) eller *i svært liten grad* (3 %), og 21 % svarar *veit ikkje*.²⁴

Fordelt på leiarar og tilsette separat viser undersøkinga at det er ein større del av leiarane som svarar at tiltaka enten *i svært stor grad* (13 %) eller *i stor grad* (38 %) er føremålstenlege, samanlikna med tilsette der høvesvis 1 % og 26 % svarar dei same alternativa. Om lag ein like stor prosentdel av både leiarar og tilsette meiner tiltaka *i verken stor eller liten grad* er føremålstenlege (høvesvis 31 % og 36 %), medan totalt 15 % av dei tilsette og 6 % leiarar svarar *i liten grad* eller *i svært liten grad*.

I spørjeundersøkinga fekk respondentane i tillegg høve til å kommentere kva ev. andre tiltak dei meiner bør bli iverksett, eller kva dei meiner arbeidsplassen framover bør arbeide med for å redusere og/eller førebygge sjukefråværet. Svara blei gitt som fritekst, og det blir i kommentarane mellom anna peikt på følgjande:

- Auke grunnbemanninga på arbeidsplassane, for å redusere arbeidspresset og belastninga på dei tilsette.
- Kartleggingar av arbeidsmiljøet, inkludert kartlegging av bemanningssituasjonen og tilsette si arbeidsbelastning med føremål om å iverksette føremålstenlege førebyggjande tiltak.
- Tiltak for å forbetre både psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Tilsette opplyser at dei mellom anna ønsker seg tilbud om trening samt fleire sosiale tilstellingar.
- Meir involvering av dei tilsette, samt fokus på dialog mellom leiar og tilsett for å tilpasse og handtere arbeidsoppgåver.
- Styrke samarbeidet mellom tilsette, både internt og på tvers av einingar og sektorar. Eit fåtal tilsette peiker også på organisasjonsendring som mogleg tiltak for å fordele arbeidsoppgåver og arbeidsbelastninga jamnare.
- Kompetanseutvikling

Også i intervju som revisjonen har gjennomført blir det gitt døme på lokale tiltak som er iverksett for å redusere/førebyggje sjukefråvær, men det varierer om dei intervju opplever at tiltaka er tilstrekkelege. Døme på tiltak som blir nemnde er t.d. opplæring i forflyttingsteknikk, gjennomføring av kurs og tiltak knytt til

²⁴ Det er ein større del av tilsette enn leiarar som svarar *veit ikkje* (høvesvis 21 % og 13 %). Dette kan mellom anna ha samband med at leiarar har betre innsikt og overordna forståing for tiltaka som er iverksett, samt oversikt over sjukefråværet. Dette går også fram av fritekstsvaret knytt til spørsmålet om kva tiltak som har blitt iverksett, der fleire tilsette peiker på at dei ikkje er kjend med kva, og ev. i kva grad tiltak er iverksett på arbeidsplassen.

arbeidsmiljø/styrke samholdet. Fleire er tydelege på at det er behov for å auke grunnbemanninga for å unngå sjukefråvær, fordi belastninga per i dag er for høg.

4.5.2 Vurdering

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune har sett i verk fleire føremålstenlege tiltak for å redusere sjukefråværet. Innføring av 16 dagars eigenmeldingsperiode, og opplæring til leiarar og tillitsvalde/verneombod kan vere nyttige tiltak på overordna nivå for å redusere lengda på sjukefråværet og sikre ei god oppfølging av dei som er sjukemeldte. Det er også arbeid med å forankre nye rutinar for sjukefråværsoppfølging blant dei tilsette (sjå kapittel 4.7). Revisjonen meiner samtidig at det kan vere behov for ytterlegare tiltak i dei einingane som over tid har hatt eit høgt sjukefråvær, og kommunen bør vurdere om det er tiltak som bør iverksetjast og ev. følgjast opp frå overordna leiing.

Undersøkinga viser at fleire einingar har iverksett lokale tiltak retta mot å redusere/førebyggje sjukefråvær. Samtidig er det ulikt i kva grad tilsette opplever at tiltaka er hensiktsmessige. Tett involvering av tilsette er viktig for å sikre god forankring og målretta tiltak, og det bør vere dialog mellom personalgruppa og leiar om sjukefråværsarbeidet i eininga. Revisjonen merkar seg at det både i intervju og spørjeundersøkinga er gitt døme på at arbeidsbelastninga er høg, og at dette påverkar sjukefråværet. Revisjonen meiner det er viktig at det er dialog om dette på dei arbeidsplassane det gjeld, og at det blir vurdert tiltak. Dette kan til dømes vere å vurdere kva arbeidsoppgåver som er mogeleg å gjennomføre opp mot tilgjengeleg kapasitet/bemanning. I andre tilfelle kan det vere behov for auka bemanning for å ivareta lovpålagde oppgåver. Revisjonen vil understreke at vi ikkje har grunnlag for å kunne vurdere dette.

Revisjonen meiner det også er viktig at tilsette jamleg blir orientert om omfanget av sjukefråvær på eigen arbeidsplass, og at leiar legg fram statistikk som grunnlag for å drøfte utvikling i sjukefråvær og aktuelle tiltak for å førebyggje/ redusere sjukefråværet saman med personalgruppa. Dette er spesielt viktig på arbeidsplassar med høgt sjukefråvær. Det at leiar jamleg legg fram sjukefråværsstatistikk for personalgruppa, for eksempel på personalmøter, gir også eit signal om at leiinga har merksemd på og følgjer med på sjukefråværet. Ein føresetnad for å kunne gjere dette er at kommunen sender ut statistikk til leiarane på fast og meir jamleg basis.

4.6 Einingane sine moglegheiter for å legge til rette for restarbeidsevne

4.6.1 Datagrunnlag

Gjennom IA-avtalen har Tysnes kommune eit mål om å leggje til rette for restarbeidsevne. Restarbeidsevne blir definert som attverande funksjon hjå person som har nedsett arbeidsevne på grunn av sjukdom eller skade. Det å leggje til rette for å tilsette kan få brukt sin restarbeidsevne inneber at det gjerast tilpassingar i arbeidsoppgåver og/eller andre forhold på arbeidsplassen når det er mogleg, for å sikre aktive arbeidsforhold framfor sjukefråvær eller avgang.

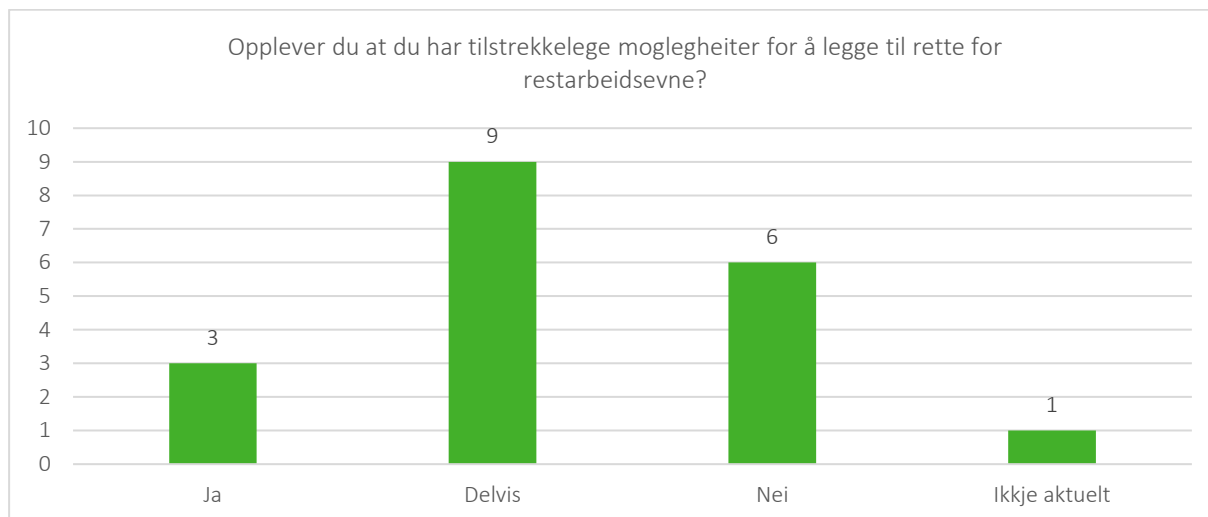
Kommunen har forankra målet om å fremje eit inkluderande arbeidsliv i fleire sentrale dokument, inkludert IK handboka (som skildrar kommunen sitt system for internkontroll innan HMT) og retningslinje for sjukefråværsoppfølging. I IK handboka går det mellom anna fram at tilsette som får helsemessige utfordringar skal få hjelp, tilrettelegging og støtte, medan retningslinja påpeiker at «arbeidsgjevar skal sette i verk realistiske og konkrete tiltak som kan gjere det mogleg for den tilsette å utføre sine oppgåver heilt eller delvis, eventuelt andre arbeidsoppgåver».

I retningslinja for sjukefråværsoppfølging går det vidare fram at funksjonsvurderinga skal ta utgangspunkt i kva den tilsette kan eller ikkje kan utføre av arbeidsoppgåver, samt at korleis opplysingar om dette skal innhentast skal avtalast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Retningslinja peiker på at kommunen ønsker å bygge opp under ein kultur der den tilsette og leiar kan ha dialog ev. behov for tilrettelegging på eit tidleg stadium, for å saman finne løysingar for korleis den tilsette kan vere heilt eller delvis i jobb trass i helsemessige utfordringar. Det er også innarbeidd i rutiane for sjukefråværsoppfølging at leiar ved fyrste arbeidsdag skal kartlegge kva funksjonsevne og eventuelt behov for tilrettelegging den tilsette har.

Leiar skal i kvart tilfelle vurdere om tilrettelegginga er av eit slikt omfang at det er behov for å innhente vikar, og einingane er oppmoda til å utarbeide oversikt over ev. alternative oppgåver som kan utførast ved behov for tilrettelegging.

I spørjeundersøkinga blei leiarane spurt om dei opplever å ha tilstrekkelege moglegheiter for å legge til rette for restarbeidsevne. Figuren under viser at berre eit mindre tal av leiarane (3 av 19) svarar *ja* på dette spørsmålet, medan høvesvis 9 og 6 av 19 leiarar svar enten *delvis* eller *nei*.

Figur 7: Tilrettelegging for restarbeidsevne. Leiarar. N=19. Absolutte tal.



Dei leiarane som svarte *nei* eller *delvis* på spørsmålet over fekk vidare eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe svaret sitt. Svaret blei gitt som fritekst, og av fritekstkommentarane går det fram nokre hovudtrekk i kva leiarane opplever er dei viktigaste årsakene til at det er krevjande å legge til rette for restarbeidsevne:

- Fleire av leiarane viser til at **arbeidets karakter** ved arbeidsplassen gjer det krevjande å legge til rette for restarbeidsevne. Det blir mellom anna peika på at det er utfordrande å overføre arbeidsoppgåver internt eller legge til rette for redusert arbeidskapasitet, fordi arbeidet krev ein særskilt kompetanse eller betydeleg deltaking i arbeidsoppgåvene.
- Enkelte leiarar peiker på at dei **ikkje har tilstrekkelege rammer** når det gjeld bemanning for å gjere tilretteleggingar for restarbeidsevne, fordi tilrettelegging i praksis betyr å **overføre arbeidsoppgåver og arbeidsbelastning til andre tilsette** i eininga. Dette aukar igjen risikoen for ytterlegare sjukefråvær, og fleire av desse leiarane opplever difor at det ofte er nødvendig eller meir føremålstenleg å leige inn vikarar.
- Nokre av leiarane opplever utfordringar knytt til **kultur og velvilje** blant dei tilsette når det gjeld restarbeidsevne, medverknadsplikt o.l. Ein av leiarane opplyser at det krevjande å iverksette tiltak knytt til tilrettelegging, fordi vedkommande som leiar ikkje får tilstrekkeleg informasjon om den tilsette sin restarbeidsskapasitet.

I intervju går det fram at einingane har stort fokus på å legge til rette for restarbeidsevne. Verneomboda og dei tillitsvalte meiner både kommunen og leiarane generelt er imøtekommande, løysningsorienterte og fleksible når det gjeld å gjere tilpassingar i t.d. arbeidsoppgåver, og fleire peiker på at også dei tilsette i hovudsak har gode haldningar når det gjeld nærvær og å yte etter restarbeidsevne.

Samtidig viser leiarane til at det ofte er krevjande å gjere tilstrekkelege tilpassingar, og at moglegheita for å legge til rette for restarbeidsevne til dels er avgrensa. I intervju blir det vist til at dette særleg gjeld når den tilsette ikkje viser interesse eller er samarbeidsvillig, når det er mange tilsette som har parallelle behov for tilpassingar, og/eller når behovet for tilpassing er vedvarande og konsekvensen er auka belastning på resten av personalgruppa. Leiarane viser også til at det er utfordrande å legge til rette for restarbeidsevne dersom deira eigen kapasitet er avgrensa, spesielt fordi ansvaret for å identifisere og iverksette føremålstenlege alternativ ofte ligg hjå leiarane.

4.6.2 Vurdering

Undersøkinga viser at mange leiarar berre delvis eller ikkje i det heile tatt opplever å ha tilstrekkelege moglegheiter til å tilrettelegge for restarbeidsevne ved sjukefråvær, og det blir peikt på ulike årsaker til dette. Nokre forhold kan det vere vanskeleg å gjere noko med (for eksempel sjukdomens art, krav til arbeidet), medan andre føresetnadar er knytt til forhold som arbeidsgjevar, leiar og den tilsette kan påverke; slik som kultur, vilje til tilpassing, omfordeling av arbeidsoppgåver m.m. Tilrettelegging for restarbeidsevne krev tett oppfølging av leiar og moglegheit for sjukemeldte til å tilpasse arbeidskvardagen. Det å etablere ein kultur for denne dialogen og at ein skal bruke restarbeidsevne må vere ein viktig del av arbeidet med å redusere sjukefråværet. Undersøkinga indikerer at det framleis er eit potensiale for å gjere bruk av restarbeidsevne i Tysnes kommune. Pandemien og krav til smittevern kan ha gjort bruk av restarbeidsevne noko meir utfordrande i enkelte sektorar, samtidig har

også pandemien vist at arbeidsoppgåver kan utførast på andre og nye måtar, noko som også kan gjere bruk av restarbeidsevne enklare i nokre tilfelle.

4.7 Rutinar for oppfølging av sjukemelde arbeidstakarar

4.7.1 Datagrunnlag

Administrasjonsutvalet i Tysnes kommune vedtok i mai 2021 ei ny retningslinje for sjukefråværsoppfølging etter ein lengre og meir omfattande prosess i kommunen for å revidere rutinane og innhente innspel frå tilsette. I prosessen med å utarbeide retningslinjene, blei dei tilsette mellom anna bedt om å ta stilling til følgjande tre problemstillingar:

- Korleis vil vi at leiar møter oss når vi er sjuk? Kva skal leiar spør om, og er det noko vi ikkje syns det er greitt at leiar spør om?
- Korleis ønskjer vi at oppfølginga skal vere ved eit lengre sjukefråvær? Korleis og kor hyppig ønsker vi at kontakten med leiar og ev. også arbeidsplassen skal vere?
- Korleis opplever vi terskelen for å kome på jobb når vi ikkje kan yte 100 %? Og kva oppgåver kan ein kan gjere dersom ein ikkje kan utføre sine vanlege oppgåver grunna helse?

Tilbakemeldingane frå dei tilsette blei innarbeidd i retningslinjene, som har som hovudformål å tydeleggjere dei ulike partane sine plikter, rettar og ansvar, for å legge til rette for tilfredsstillande oppfølging og unngå at ev. sjukefråvær blir unødvendig langt.

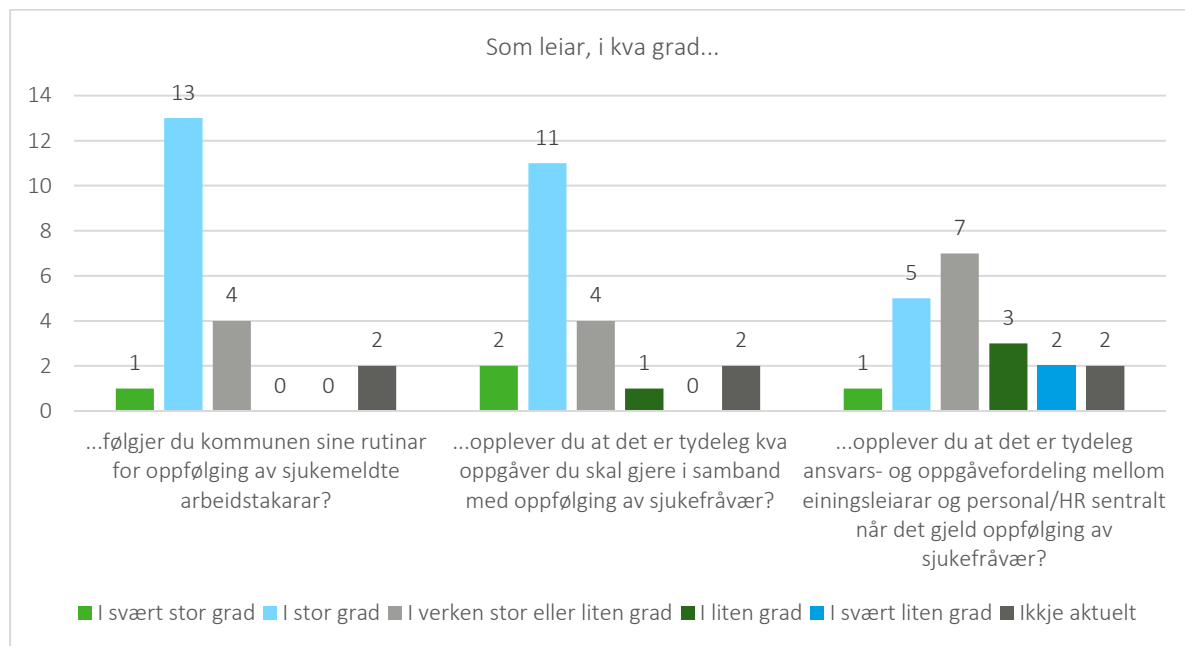
I den nye retningslinja er både kommunen sine eigne rutinar for sjukefråværsoppfølging og dei formelle prosessane knytt til oppfølging av sjukemeldte tilsette beskrive. Retningslinja skisserer mellom anna dei ulike stega i oppfølgingsløpet, inkludert at den tilsette skal ta munnleg ta kontakt med nærmaste leiar og informere om sjukefråvær ved **første fråværsdag**, og at eigenmelding skal leverast til leiar på papir eller digitalt fyrste arbeidsdag etter fråværet. Vidare går det fram av retningslinja at næraste leiar skal ta kontakt med den **sjukemeldte innan ei veke** for å kartlegge forventa lengde på fråværet og ev. moglegheiter for tilpassing og tilrettelegging, medan **innan fire veker** skal den tilsette kallast inn til eit oppfølgingsmøte der det blir utarbeidd ein oppfølgingsplan. Ved lengre sjukefråvær skal det gjennomførast dialogmøte 1 og 2, **innan høvesvis sju og 26 veker**.

Retningslinjene beskriv kva som er næraste leiar sine oppgåver i sjukefråværsoppfølginga og kva som er NAV sine oppgåver. Det er også tydeleggjort at leiar kan ta kontakt med personal ved behov for bistand, og at personal ev. kan kople på bedriftshelsetenesta og arbeidslivssenteret om det er føremålstneleg.

Når det gjeld sjukemeldte ut over eitt år, dvs. etter **maksdato**, er ny praksis at det ikkje skal søkast permisjon frå stillinga slik praksisen tidlegare har vore (sjå kapittel 6.3), men heller utarbeidast ein tilretteleggingsplan. Kommunen har utarbeidd eigne malar og skjema for tilretteleggingsplan.

Leiarane blei i spørjeundersøkinga stilt nokre spørsmål knytt til rutinane for sjukefråværsoppfølging. Mellom anna fekk dei spørsmål om i kva grad dei opplever at det er tydeleg kva oppgåver som skal gjennomførast i samband med sjukefråværsoppfølging, om ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personalavdelinga er tydeleg når det gjeld oppfølging av sjukefråvær, og om i kva grad dei følgjer kommunen sine rutinar for oppfølging av sjukemeldte. Svare er vist i figuren under.

Figur 8: Rutinar og oppgåver i sjukefråværsoppfølginga. Leiarar. N= 20. Absolutte tal.



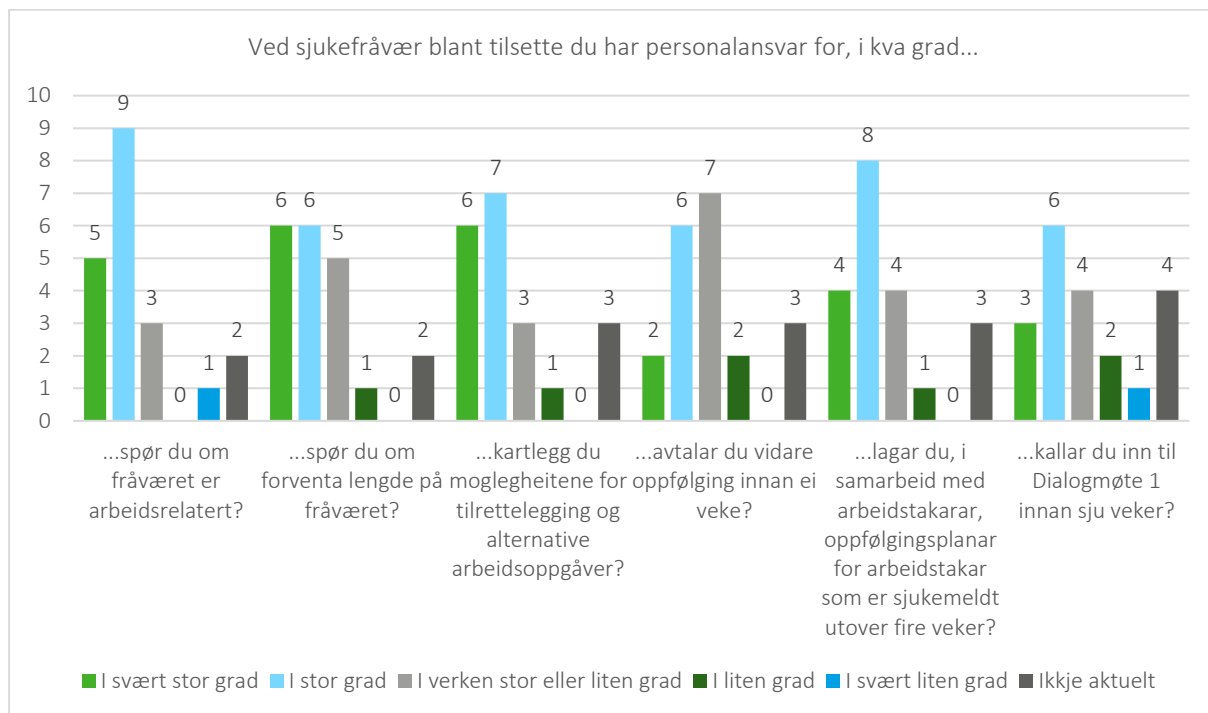
Som det går fram av figuren over svarar den største delen av leiarane enten *i svært stor* eller *i stor grad* både på spørsmålet om dei følgjer kommunen sine rutinar for oppfølging av sjukemeldte (totalt 14 av 20 leiarar) og på spørsmålet om dei opplever at det er tydeleg kva oppgåver som skal gjerast i samband med oppfølging av sjukefråvær (totalt 13 av 20 leiarar).

Det er derimot ein mindre del av leiarane som meiner det *i svært stor* eller *i stor grad* er tydeleg kva som er ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personalavdelinga når det gjeld oppfølging av sjukefråvær (høvesvis 1 og 5 leiarar). På dette spørsmålet svarar også ein fjerdedel av leiarane enten *i liten* (3) eller *i svært liten grad* (2). Sju leiarar svarar at det *i verken stor eller liten grad* er tydeleg kva som er ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personalavdelinga når det gjeld oppfølging av sjukefråvær.

Dei leiarane som svarte *i liten* eller *i svært liten grad* på minst eitt av spørsmåla knytt til om oppgåvene og/eller ansvars- og oppgåvefordelinga er tydeleg, fekk vidare eit oppfølgingsspørsmål der dei bedt om å utdjupe kva moment dei opplever som ikkje tilstrekkeleg tydeleg. I leiarane sine fritekstsvar på dette spørsmålet blir det særleg peika at rolle- og ansvarsfordeling mellom einingsleiarane og personalavdelinga er utydeleg og ikkje tilstrekkeleg avklart, samt at leiarane ikkje har tilstrekkelege system og kapasitet til å følgje opp sjukemeldte og tilsette som er i risikograppa for å bli sjukemeldt. Enkelte peiker også på at dei saknar ytterlegare opplæring i sjukefråværsoppfølging.

Leiarane blei vidare spurt om i kva grad dei gjennomfører dei ulike oppgåvene knytt til oppfølging av tilsette ved sjukefråvær, slik dei er beskrive i kommunen si retningslinje for sjukefråværsoppfølging. Leiarane sine svar går fram av figuren under.

Figur 9: Gjennomføring av oppgåver knytt til sjukefråværsoppfølging. Leiarar. N=20. Absolutte tal.



Som det går fram av figuren over svarar 14 av 20 leiarar enten *i svært stor* eller *i stor grad* både når det gjeld om dei spør om sjukefråværet er arbeidsrelatert, og på spørsmålet om dei kartlegg moglegheitene for tilrettelegging og alternative arbeidsoppgåver. Vidare svarar 12 av 20 at dei *i svært stor* eller *i stor grad* spør om forventa lengde på fråværet, samt lagar oppfølgingsplanar for arbeidstakarar som er sjukemeldt utover fire veker i samarbeid med den tilsette. Ein mindre del av leiarane svarar at dei *i svært stor* eller *i stor grad* avtalar vidare oppfølging innan ei veke eller kallar inn til dialogmøte innan sju veker. For alle spørsmåla er det berre eit mindretal av leiarane som svarar at dei *i liten* eller *i svært liten grad* følgjer kommunen sine rutinar for sjukefråværsoppfølging.

Revisjonen får i intervju opplyst at sjukefråværsoppfølging kan vere ei komplisert oppgåve for leiarane å utføre, mellom anna fordi det er individuelle forskjellar når det gjeld korleis og i kva grad dei tilsette ønsker oppfølging ved sjukefråvær. Leiarane opplyser at dei i stor grad nyttar seg av både kommunen si retningslinje for sjukefråværsoppfølging og NAV sine rutinar, men at det ofte er behov for å tilpasse oppfølginga etter den enkelte sine ønsker og behov. Samtidig følgjer leiarane i all hovudsak dei stega for oppfølging som går fram av kommunen si retningslinje, inkludert å kartlegge om fråværet er arbeidsrelatert og å avklare forventa omfang av fråværet.

Einingane som revisjonen har intervjuet opplyser alle at dei har gjennomført forventningsavklaringar mellom leiar og tilsette når det gjeld t.d. korleis tilsette ønsker å bli møtt ved sjukefråvær, rutinane og føringane for melding om fråvær, samt kva spørsmål tilsette er komfortable med at leiar stiller. Vidare opplever leiarane at det er lav terskel for å involvere overordna leiar og/eller personalavdelinga i spesifikke sjukefråværsaker ved behov, og leiarane opplever at dei stort sett får tilstrekkeleg støtte og rettleiing. Likevel blir det etterlyst meir kompetanse, opplæring og støtte i korleis handtere saker der sjukemeldt arbeidstakar ikkje ønsker dialogmøte, eller der den tilsette ikkje er samarbeidsvillig når det gjeld t.d. tilrettelegging og oppfølgingsplanar.

4.7.2 Vurdering

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune i all hovudsak har utarbeidd tilfredsstillande rutinar som beskriv korleis sjukemeldte arbeidstakarar skal følgjast opp, og kva som er leiarane sitt ansvar i oppfølginga. Kommunen brukar også rettleiing frå NAV i samband med oppfølging av sjukefråvær. Både i spørjeundersøkinga og i intervju blir det vist til at leiarane i hovudsak følgjer rutinane for oppfølging av sjukefråvær. Samtidig er det fleire leiarar som i spørjeundersøkinga peiker på at ansvarsfordelinga når det gjeld arbeidet med sjukefråvær ikkje alltid er tilstrekkeleg avklart, og enkelte peikar på behov for meir opplæring. Revisjonen har ikkje data på kva som konkret blir opplevd som uklart, men vi meiner at både avklaring knytt til ansvarsfordeling og behov for opplæring er forhold som kommunen bør følgje opp med leiarane sine slik at tiltak/justeringar kan gjerast.

5 System og rutinar for personalforvaltning

5.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

I kva grad har kommunen system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass?

Under dette:

- I kva grad blir det gjennomført medarbeidersamtalar, personalmøte og arbeidsmiljøkartleggingar?
- I kva grad blir resultatane frå arbeidsmiljøkartleggingar følgt opp og brukt til å utvikle organisasjonen?
- I kva grad blir arbeidsmiljøutval, verneteneste og tillitsvalde involvert i arbeidsmiljøarbeidet?
- Har kommunen eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik?

5.2 Revisjonskriterium

Internkontrollplikt

Kommunen skal etter kommunelova § 25-1 ha internkontroll med administrasjonen si verksemd for å sikre at lov og forskrift blir følgt. Internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, eigenart og risikoforhold. Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren:

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Rett til å medverke i forhold knytt til eigen arbeidsplass

§ 4 i internkontrollforskrifta seier at den som er ansvarleg for verksemda, skal sørge for at det blir innført og utøvd internkontroll og at dette blir gjort i samarbeid med arbeidstakarane og deira representantar. Etter andre ledd i samme paragraf skal arbeidstakarane medverke ved innføring og utøving av internkontroll.

Arbeidstilsynet²⁵ peikar på at arbeidsgjevar har plikt til å gi den enkelte arbeidstakar moglegheit til å medverke i prosessar og beslutningar som gjeld eigen arbeidsplass. Arbeidstilsynet viser til at moglege konsekvensar av at tilsette ikkje medverkar er mistrivsel, turnover, psykiske og fysiske helseproblem, ulykker og arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet viser til at aktuelle tiltak for å sikre arbeidstakar sin medverknad mellom anna kan vere medarbeidersamtalar, medarbeidarundersøkingar, verneteneste og arbeidsmiljøutval, arbeidsmiljøkartleggingar, avvikssystem som verktøy for å melde frå om eige arbeidsmiljø og samarbeid med tillitsvalde.

Krav til verneombod

Arbeidsmiljølova § 6-1 stiller krav til at det skal veljast verneombod ved alle verksemdar som går inn under lova. Talet verneombod blir fastsett basert på verksemda sin storleik, arbeidet sin art og arbeidsforholda elles. Dersom ei verksemd har meir enn eitt verneombod, skal det veljast eitt hovudverneombod som har ansvar for å samordne verneomboda sitt arbeid. Ved einingar med mindre enn 10 arbeidstakarar kan partane skriftleg avtale ein annan ordning, inkludert at det ikkje skal vere verneombod ved verksemda.

Verneombodet sine oppgåver er definert i arbeidsmiljølova § 6-2. Her går det mellom anna fram at verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sin interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, samt sjå til at verksemda er innretta og vedlikehaldt, og at arbeidet blir utført på ein måte slik at omsynet til arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med føresegnene i lova. Vidare går det fram av § 6-2 (4) at verneombodet skal bli

²⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning/>

tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad for arbeidsmiljøet, under dette etablering, utøving og vedlikehald av verksemda sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid, jf. § 3-1.

Arbeidsgjevar skal sørge for at verneombodet får den opplæringa som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarleg måte, samt nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarleg måte (jf. § 6-5). I alminnelegheit skal oppgåvene utførast innanfor vanleg arbeidstid.

Krav til arbeidsmiljøutval

Verksemder med meir enn 50 tilsette skal etter arbeidsmiljølova § 7-1 ha eit arbeidsmiljøutval (AMU). AMU skal mellom anna følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane si tryggleik, helse og velferd. Utvalet skal også handsame etablering og vedlikehald av verksemda sitt systematiske HMT-arbeid, samt gjennomgå alle rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaka til ulykka eller sjukdommen, og sjå til at arbeidsgjevar treff tiltak for å hindre gjentakning. Vidare skal AMU gjennomgå alle rapportar om yrkeshygieniske undersøkingar og måleresultat.

5.3 Gjennomføring av medarbeidersamtalar, personalmøte og arbeidsmiljøkartleggingar²⁶

Tysnes kommune har utarbeidd fleire rutinar, skjema og prosedyrar for personalforvaltning, inkludert eit overordna arbeidsreglement for tilsette, ein livsfasepolitikk som omfattar oppfølging av tilsette i ulike fasar av livet (t.d. småbarnsforeldre og seniorar), eigne seniorpolitiske retningslinjer, og eit AKAN reglement. Kommunen sitt systematiske arbeid med HMT, personalforvaltning og involvering av tilsette er likevel i hovudsak regulert av kommunen si internkontrollhandbok (IK handbok, omtala i kapittel 4.6), som skildrar kommunen sitt system for internkontroll innan HMT. IK handboka framsett mellom anna mål for kommunen sitt internkontroll- og HMT-arbeid, samt gir ein oversikt over korleis HMT- og internkontrollarbeidet i kommunen er organisert med tilvisingar til fordeling av roller og ansvar. IK handboka gir også føringar for kva aktivitetar som skal gjennomførast for å sikre tilstrekkeleg medverknad frå tilsette i forhold som gjeld eigen arbeidsplass, som t.d. medarbeidersamtalar og personalmøte.

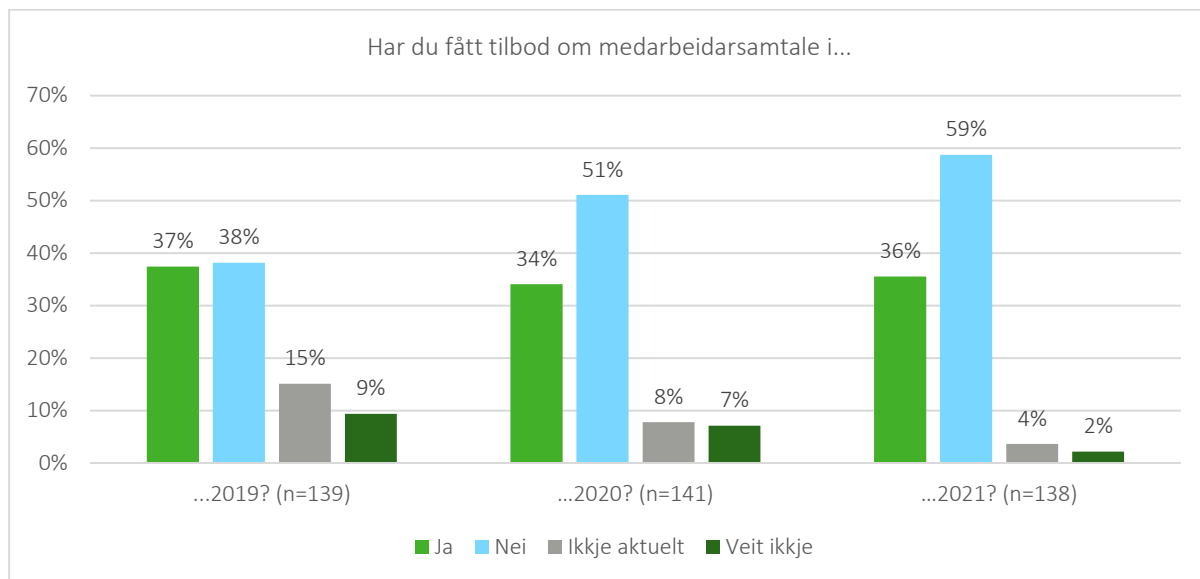
5.3.1 Medarbeidersamtalar

Kommunen har utarbeidd eit felles, standard skjema for gjennomføring av medarbeidersamtalar, som er knytt opp til faktorane i 10-faktorundersøkinga (sjå kapittel 5.3.3) og skal nyttast i alle einingar på alle nivå. I malen/skjemaet går det fram at medarbeidersamtalar skal gjennomførast ein gong per år. Kommunen opplyser at dei også har oppmoda alle leiarane til å gjennomføre medarbeidersamtalar jamleg.

I intervju kjem det fram at kommunen likevel erfarer at det er variasjon mellom einingane om, og ev. i kva grad dette blir følgt opp. I spørjeundersøkinga fekk tilsette spørsmål om dei har fått tilbod om medarbeidersamtale i høvesvis 2019, 2020 og/eller 2021. Svara framgår av figuren under.

²⁶ I dette kapittelet vil vi både svare på problemstillingane *I kva grad blir det gjennomført medarbeidersamtalar, personalmøte og arbeidsmiljøkartleggingar?* og *I kva grad blir resultatata frå arbeidsmiljøkartleggingar følgt opp og brukt til å utvikle organisasjonen?* Dette for å få ein god presentasjon av data i rapporten.

Figur 10: Tilbod om medarbeidersamtale. Tilsette.



Som det går fram av figuren over svarar 38 % av dei tilsette at dei *ikkje* fekk tilbod om medarbeidersamtale i 2019, medan over halvparten av dei tilsette svarar at dei *ikkje* fekk tilbod om medarbeidersamtale for åra 2020 og 2021 (høvesvis 51 % og 59 %). Det er om lag 35 % av dei tilsette som svarar at *ja*, dei har fått tilbod om medarbeidersamtale for kvart av dei tre åra som spørsmålet omfattar, medan eit mindretal svarar enten *ikkje aktuelt* eller *veit ikkje*.

Leiarane fekk spørsmål om dei tilsette på deira arbeidsplass har fått tilbod om medarbeidersamtale i høvesvis 2019, 2020 og 2021. På dette spørsmålet svarar om lag to-tredelar av leiarane (12 av 19) *ja* for både 2019 og 2021, medan i underkant av halvparten (9 av 19) svarar det same for 2020. Det er ein mindre del av leiarane som svarar *nei* på dette spørsmålet for alle dei tre åra 2019, 2020 og 2021, samanlikna med delen som svarar *ja*.

Dei leiarane som svarte *nei* på spørsmålet om dei tilsette har fått tilbod om medarbeidersamtale for minst eitt av åra 2019, 2020 og/eller 2021 fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe kva som er årsaka, ev. årsakene, til at tilsette *ikkje* har fått tilbod om medarbeidersamtale i eitt eller fleire av desse åra. Leiarane kunne svare på dette spørsmålet i fritekstfelt, og i kommentarane til leiarane blir det særleg peika på at tilsette *ikkje* har fått tilbod om medarbeidersamtale dei siste to åra som følgje av koronapandemien. Nokre leiarar peiker også på at det *ikkje* har blitt gjennomført medarbeidersamtalar grunna leiarskifte i eininga eller høgt fråvær hjå både tilsette og leiar, medan enkelte opplyser at medarbeidersamtalar *ikkje* har vore nødvendige fordi det er god og kontinuerleg samarbeid og dialog mellom leiar og tilsette på arbeidsplassen.

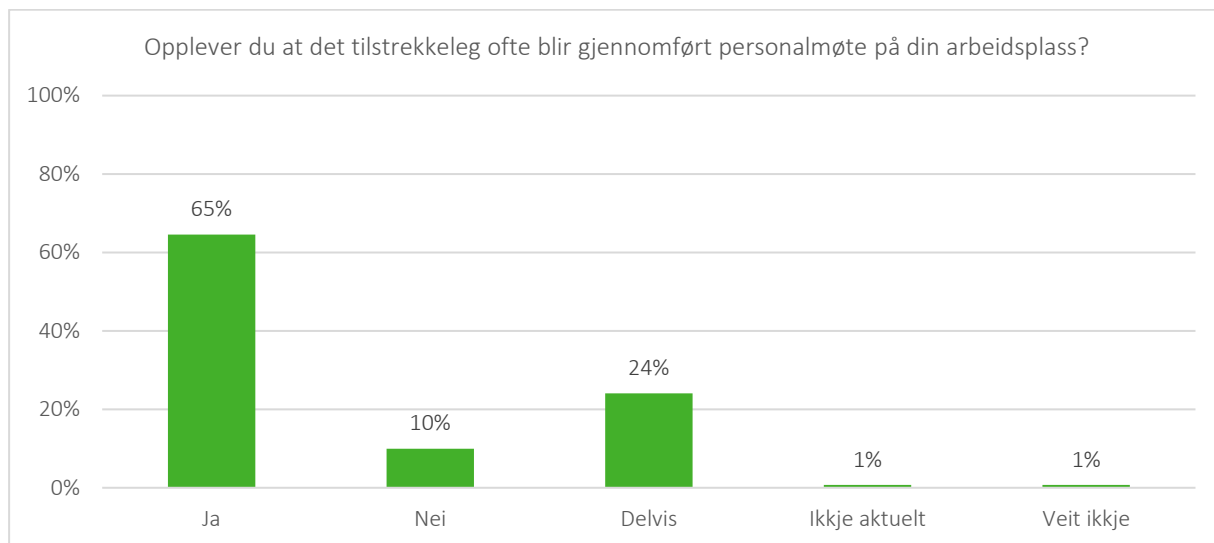
I intervju kjem det også fram at gjennomføring av medarbeidersamtalar varierer på tvers av einingar. På ein av arbeidsplassane blir det vist til at det dei siste åra har kome på plass ei ordning der tilsette får tilbod om årleg medarbeidersamtale. Dei tilsette på denne arbeidsplassen beskriv dette som ei positiv forbetring med omsyn til i kva grad tilsette opplever å bli sett og høyrte, og forklarar at medarbeidersamtalane har bidratt til auke trivselen fordi tilsette opplever å ha betre relasjon til leiarane og meir reell høve til å medverke. Det blir også gjennomført medarbeidersamtalar ved ei anna eining, men det blir samstundes peikt på at leiar har avgrensa kapasitet til å følgje opp samtalene med oppfølgingsplanar. I den tredje eininga revisjonen har gjennomført intervju ved blir det vist til at det *ikkje* har blitt gjennomført medarbeidersamtalar dei siste åra. Dette blir opplyst å vere knytt til manglande kapasitet hos leiar.

5.3.2 Personalmøte

I kommunen si IK handbok går det fram at leiarar skal syte for kontinuerleg informasjon, deltaking og medverknad på den einskilde arbeidsplass, mellom anna gjennom å gjennomføre regelmessige personalmøte. Det er *ikkje* utarbeidd føringar kor ofte, men i intervju med ressursar sentralt i kommunen blir det peikt på at det er ei oppfatning at det jamleg blir avvikla personalmøte i alle einingar.

I spørjeundersøkinga blei tilsette spurt om dei opplever at det tilstrekkeleg ofte blir gjennomført personalmøte på sin arbeidsplass. Svara framgår av figuren under.

Figur 11: Personalmøte. Tilsette. N=141.



Som det går fram av figuren over svarar 65 % av dei tilsette som har svart på dette spørsmålet at *ja*, dei opplever at det tilstrekkeleg ofte blir gjennomført personalmøte på deira arbeidsplass. 24 % av dei tilsette svarar *delvis*, medan 10 % svarar *nei* på dette spørsmålet.

Respondentar som svarte *nei* eller *delvis* på spørsmålet over fekk vidare eit oppfølgingsspørsmål knytt til kor ofte det blir gjennomført personalmøte på deira arbeidsplass, og kor ofte dei meiner det er behov for å gjennomføre personalmøte. Svara på dette spørsmålet kunne bli gitt i fritekstfelt, og i kommentarane til dei tilsette blir det særleg peika på følgjande:

- Respondentar som opplyser at det er planlagt gjennomføring av personalmøte på arbeidsplassen kvar eller annankvar veke opplever i utgangspunktet at dette er tilstrekkeleg med omsyn til frekvens. Samtidig blir det også vist til at det relativt ofte skjer at personalmøta enten blir flytta, avlyst eller at ein sjølv må melde avbod grunna arbeidsoppgåver – noko som inneber at hyppigheita på personalmøta i praksis er sjeldnare enn planlagd.
- I einingar der det blir gjennomført personalmøte ein gong per måned, peiker respondentane i undersøkinga på at nokre av hovudutfordringane er at det ikkje er nok tid på møta, eller at det ikkje er god nok struktur/fokus på møta. Fleire respondantar peikar også på at det ville vore føremålstenleg å auke frekvensen på møta til to gonger per måned, for å sikre betre informasjonsflyt og moglegheit for medverknad frå dei tilsette.
- Fleire respondantar opplyser at det blir gjennomført personalmøte på arbeidsplassen enten kvar tredje måned eller ein gong i halvåret, medan enkelte også viser til at det ikkje er etablert retningslinjer eller rutinar for å gjennomføre personalmøte. Det blir peikt på at dette har konsekvensar for mellom arbeidsmiljøet, trivsel og det faglege nivået i eininga.

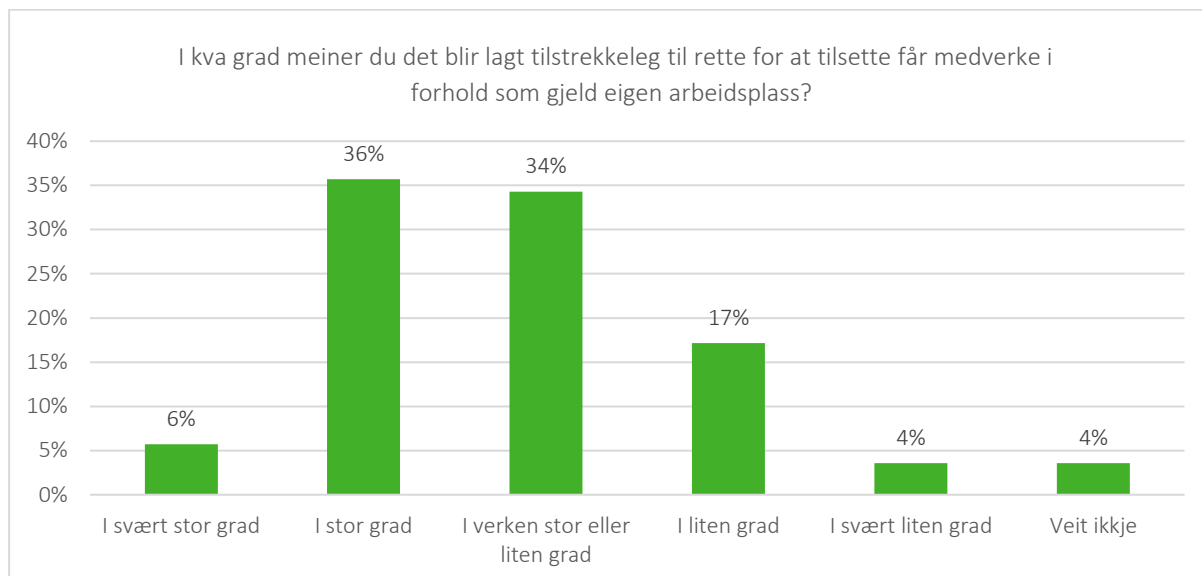
Alle einingane/avdelingane som revisjonen har intervju opplyser at det på deira arbeidsplass jamleg blir gjennomført ein form for personalmøte i enten større eller mindre grupper, kvar veke eller kvar måned. Tema for møta er typisk arbeidsmiljø, avvik, HMT, ressursplanlegging og anna relevant informasjon.

Representantar for dei tilsette opplyser i intervju at kommunen si nye retningslinje for sjukefråværsoppfølging har vore diskutert på personalmøte i samband med å innhente innspel på korleis dei tilsette ønsker å bli følgt opp ved sjukefråvær. Likevel blir det vist til at sjukefråvær i liten grad har vore tema på personalmøte, ut over som grunnlag for å planlegge ressursar. Dei intervju viser til at sjukefråvær oftare burde vore tema på personalmøte i einingane, for å rette fokus mot ev. trendar, årsaker og tiltak for å førebygge og redusere sjukefråvær.

Kommunen si IK handbok held vidare fram at rådmannen, kommunalsjefar og einingsleiarar/andre leiarar på arbeidsplassen alle har eit ansvar for å sikre at krava om informasjon, deltaking og medverknad frå tilsette blir ivarettatt på dei einskilde arbeidsplassane. Dette inneber mellom anna at dei tilsette har rett og plikt til å ta del i det organiserte HMT-arbeidet i verksemda.

I spørjeundersøkinga blei det kartlagt i kva grad tilsette meiner det blir lagt tilstrekkeleg til rette for at dei får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. Svara framgår i figuren under.

Figur 12: Tilsette og medverknad på eigen arbeidsplass. Tilsette. N=140.



Som det går fram av figuren over svarar den største delen av dei tilsette (totalt 42 %) at dei enten *i svært stor grad* (6 %) eller *i stor grad* (36 %) meiner det blir lagt tilstrekkeleg til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. Vidare svarar om lag ein tredel (34 %) *i verken stor eller liten grad* på dette spørsmålet, medan 21 % svarar *i liten grad* (17 %) eller *i svært liten grad* (4 %).

Dei tilsette som svarte enten *i verken stor eller liten grad*, *i liten grad* eller *i svært liten grad* på spørsmålet over fekk vidare eit opent oppfølgingsspørsmål, der dei fekk høve kome med innspel på kva dei meiner burde vore betre når det gjeld å legge til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. 30 tilsette svarte på dette spørsmålet, og i kommentarane blir det særleg peika på følgjande to ting:

- Dei tilsette ønsker seg tettare dialog og samarbeid med leiinga, samt at dei i større grad blir tatt med på råd i samband med avgjerder knytt til HMT og arbeidsmiljø. Dei tilsette viser til at dette typisk kan løysast ved at HMT og/eller arbeidsmiljø saker i større grad jamleg er tema på personalmøte.
- Dei tilsette peikar også på at det er viktig at dei tilsette sine innspel blir tatt på alvor, og at leiinga følgjer opp innspela med konkrete og føremålstenlege tiltak.

I intervju med leiarar blir det peikt på at dei generelt har fokus på å involvere dei tilsette i arbeid knytt til HMT og sjukefråvær, mellom anna ved å innhente innspel og diskutere desse tema på personalmøte. Samtidig er det fleire som peiker på at dei tidlegare ikkje har hatt tilstrekkeleg verktøy å sikre at involveringa er tilstrekkeleg og føremålstenleg, fordi det ikkje har blitt gjennomført systematiske arbeidsmiljøkartleggingar. Av intervju kjem det fram at dette særleg har vore ei utfordring på arbeidsplassar der det heller ikkje har blitt gjennomført medarbeidersamtalar dei siste åra (sjå kapittel 5.3.1). Leiarane meiner difor at medarbeidarundersøkinga 10-faktor som blir gjennomført i 2021 er eit positivt og nyttig verktøy med omsyn til å styrke det systematiske sjukefråværsarbeidet og auke involveringa av dei tilsette (sjå nærare omtale under).

5.3.3 Gjennomføring og oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingar

Det har ikkje blitt gjennomført felles arbeidsmiljøkartleggingar eller medarbeidarundersøkingar i Tysnes kommune dei siste åra, med unntak av 10-faktor undersøkinga som blei gjennomført seinhausten 2021 (sjå nærare omtale under). Kommunen forklarar at dette mellom anna har samband med at det har blitt gjort organisatoriske endringar i kommunen dei siste åra, inkludert leiar skifte og omorganisering. I spørjeundersøkinga som revisjonen har gjennomført, er det to respondentar som viser til at det har blitt gjennomført andre typar arbeidsmiljøkartleggingar enn vernerunde og risikovurdering lokalt på arbeidsplassen dei siste åra. Dette har vore kartlegging av fysisk utforming/arbeidsmiljø i samarbeid med bedriftshelsetenesta.

10-faktorundersøking

I 2019 blei det bestemt at kommunen skulle gjennomføre KS si 10-faktorundersøking. Tysnes kommune viser til at 10-faktorundersøkinga er eit omfattande, velutprøvd og anerkjent digitalt utviklingsverktøy som kartlegg

medarbeidarane si oppleving av viktige forhold på arbeidsplassen og haldning til eigen jobb. Gjennom 10-faktorundersøkinga får kommunen ein score på ti faktorar som er rekna som viktige innsatsfaktorar for å oppnå organisasjonen sine mål og kvalitet på tenestene, og det blir lagt opp til at det skal jobbast vidare med resultatane ved einingane og at både leiing og tilsette tek ansvar for endring/forbetring på eigen arbeidsplass (sjå vedlegg 5).

Tysnes kommune har utarbeidd ein prosjektplan for gjennomføring av 10-faktorundersøkinga, der det mellom anna går fram kven som er del av styrings- og prosjektgruppa for prosjektet, mål, ein risikovurdering og plan for å handtere risikoar, samt ein milepålsplan. Det var opphaveleg planlagt at 10-faktorundersøkinga skulle gjennomførast første gong i Tysnes kommune i 2020, men som følgje av koronapandemien blei oppstart av prosjektet utsett til 2021. Gjennom våren og sommaren 2021 har kommunen gjennomført opplæring til alle leiarar, verneutenesta og tillitsvalte for å forankre prosjektet i organisasjonen, og sjølve undersøkinga blei gjennomført i september-oktober med 81 % oppslutning.

På revisjonstidspunktet var kommunen i prosess med å utarbeide og analysere rapportar for kvar eining. Resultata skal følgjast opp ved kvar eining som skal utarbeide ein handlingsplan for å forbetre fire utvalde faktorar. Leiarar og tilsette gir i intervju gjennomgåande uttrykk for at dei er positive til at kommunen har valt å gjennomføre 10-faktorundersøkinga, og fleire peiker på at dei opplever å ha fått tilstrekkeleg opplæring og innføring i både føremålet og prosessen med undersøkinga. Likevel blir det i intervju også peika på at det er ein generell risiko for at oppfølging av denne typen undersøkingar ikkje er tilstrekkeleg forankra i organisasjonen. I intervju får revisjonen opplyst at fleire arbeidsplassar allereie har lagt konkrete planar for korleis resultatane skal følgjast opp, mellom anna ved å gjennomføre medarbeidersamtalar og utarbeide individuelle utviklingsplanar etter resultatane er klare.

Vernerunde og risikovurderingar

Jamfør kommunen si IK handbok stiller Tysnes kommune eit krav om at det blir gjennomført årleg vernerunde for kvart verneområde, for å kartlegge sentrale miljøfaktorar som t.d. innandørsmiljø, tryggleik, førstehjelp, psykososialt arbeidsmiljø mv. I tillegg har kommunen eit mål om at alle einingar gjennomfører jamlege risikovurderingar av fysiske og psykososiale miljøfaktorar som gjennom vernerunden er vurdert å utgjera mogleg helseisiko i eininga, som grunnlag for systematisk arbeid med HMT. Risikovurderingar skal vere skriftlege etter ei risikomatrix utarbeidd av kommunen. Einingane/avdelingane har høve til å få bistand frå både bedriftshelsetenesta og hovudverneombodet til gjennomføre vernerunde og risikovurderingar.

I spørjeundersøkinga blei leiarar, verneombod og tillitsvalte spurt om det ved deira arbeidsplass har blitt gjennomført vernerunde og/eller risikovurdering av arbeidsmiljøfaktorar i høvesvis 2019, 2020 og 2021.

Omlag halvparten av leiarane (11 av 20 leiarar) har svart at det blei gjennomført vernerunde i 2019 og 2020, medan nokre fleire (13 av 20 leiarar) har svart at det er gjennomført vernerunde i 2021. Av verneombod og tillitsvalde er det også fleire som svarar at det er gjennomført vernerunde i 2021 enn i åra 2020 og 2019, men dette kan ha samband med kor lenge dei har vore i rollene/verva sine. Vidare svarar omlag halvparten av leiarane at det er gjennomført risikovurderingar i 2019, 2020 og 2021. 11 verneombod/tillitsvalte svarar at det er gjennomført risikovurdering i 2021.

Respondentane som svarte at det har blitt gjennomført vernerunde og/eller risikovurderingar i løpet av dei siste tre åra fekk vidare oppfølgings spørsmål knytt til om mal for vernerunde blei brukt og/eller om risikovurderingane har blitt dokumentert skriftleg. På desse spørsmåla svarar om lag 80 % at mal for vernerunde blei brukt, og 90 % av dei som har gjennomført risikovurdering svarar at risikovurderingane er dokumentert skriftleg.

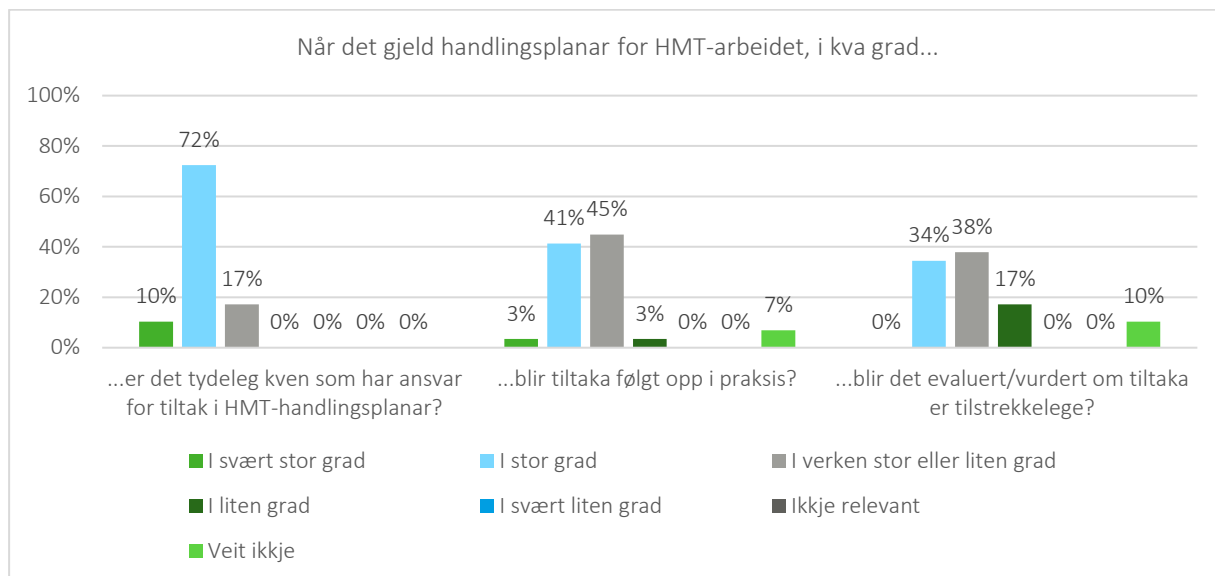
HMT-handlingsplanar

IK handboka held vidare fram at det årleg skal utarbeidast ein handlingsplan for HMT-arbeidet på arbeidsplassane, med konkrete mål og tiltak for HMT-arbeidet. Handlingsplanane blir gjennomgått av AMU, som ev. vurderer tilrådingar inn mot det årlege budsjettarbeidet

I spørjeundersøkinga blei leiarar, verneombod og tillitsvalte som svarte at det har blitt gjennomført vernerundar og/eller risikovurderingar i 2019, 2020 og/eller 2021, også spurt om det har blitt utarbeidd HMT-handlingsplanar med tiltak etter at desse kartleggingane har blitt gjennomført. Omlag 70 % av respondentane har svart ja på dette spørsmålet.

Dei respondentane som svarte *ja* på spørsmålet om det har blitt utarbeidd HMT-handlingsplan, fekk vidare eit oppfølgings spørsmål knytt til tiltak og oppfølging av tiltak i handlingsplanen. Svara framgår av figuren under.

Figur 13: HMT-handlingsplanar. N=29.



Figuren over viser at eit betydeleg fleirtal av respondentane opplever at det i stor eller svært stor grad er (totalt 82 %, 24 personar) er tydeleg kven som har **ansvar** for tiltak i HMT-handlingsplanar. Når det gjeld det å følgje opp tiltak i praksis og å evaluere om tiltaka er tilstrekkelege er det ein mindre del som svarar at dette i stor grad blir gjort. Flest respondentar svarar i verken stor eller liten grad.

Leiarar, verneombod og tillitsvalte fekk også eit spørsmål om dei er kjend med arbeidsmiljøutfordringar på arbeidsplassen per i dag som ikkje har blitt følgt opp med tilstrekkelege tiltak. Totalt 20 respondentar svarar *ja* på dette spørsmålet.²⁷ I eit opent oppfølgingsspørsmål der respondentane blir bedt om å utdjupe kva type arbeidsmiljøutfordringar dette dreier seg om, blir det peika på at dette mellom anna handlar om dårleg innelima (t.d. ventilasjon, lys, temperatur mv.), tronge arbeidsforhold med manglande kontor plassar og garderobefasilitetar, samt psykososiale arbeidsmiljøutfordringar.

Ved dei einingane revisjonen har gjennomført intervju blir det opplyst at det i all hovudsak blir gjennomført årlege vernerunder, og at det blir utarbeidd årlege handlingsplanar for HMT-arbeidet. I fleire av intervju blir det vist til at resultatane frå vernerunder/risikovurderingar og HMT-handlingsplanane også blir tatt opp til diskusjon på personalmøte, for å informere dei tilsette om situasjonen knytt til HMT på arbeidsplassen og gje dei høve til kome med innspel.

5.3.4 Vurdering

Undersøkinga viser at det er mange tilsette som ikkje får tilbod om medarbeidarsamtalar. Revisjonen meiner dette ikkje er tilfredsstillande og vil påpeike at medarbeidarsamtalar er viktig for å legge til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld arbeidskvardagen og arbeidsmiljøet. Dette er spesielt viktig når det skjer endringar i oppgåver og i arbeidskvardagen, slik som har vore tilfelle under koronapandemien. Det å gjennomføre medarbeidarsamtalar er også viktig for å undersøkje korleis endringar påverkar den enkelte. Revisjonen meiner på bakgrunn av det som har kome fram i undersøkinga at kommunen bør sikre at alle tilsette jamleg får tilbod om medarbeidarsamtalar, og at det blir utarbeidd rutinar for å sikre dette.

Undersøkinga viser vidare at fleirtalet av dei tilsette opplever at det tilstrekkeleg ofte blir gjennomført personalmøte, noko revisjonen vurderer som positivt. Samtidig er det ein del tilsette som berre delvis, eller ikkje i tilstrekkeleg grad, opplever at slike møte blir gjennomført ofte nok. Det å setje ein fast intervall for gjennomføring som er felles for alle einingar er ikkje nødvendigvis føremålstenleg, men den enkelte leiar bør undersøkje kva som er behovet ved si avdeling/eining og forsøkje å legge til rette for at personalmøte blir gjennomført i tråd med behova til dei tilsette. Også slike fora er viktige for å ivareta informasjon til og medverknad frå tilsette.

Det er ikkje gjennomført medarbeidarundersøkingar i kommunen dei siste åra med unntak av i 2021. Revisjonen meiner oppfølgingsopplegget som er planlagt for å følgje opp undersøkinga i 2021 verkar føremålstenleg, og

²⁷ Det er om lag like stor del av leiarane og av verneombod/tillitsvalte som svarar ja på dette spørsmålet.

merkar seg at mange er positive til dette. Revisjonen vil samtidig påpeike at det at det ikkje er gjennomført medarbeidarundersøking og at mange tilsette i kommunen heller ikkje har fått tilbod om medarbeidarsamtalar, ikkje framstår som ein tilfredsstillande praksis når det gjeld å sikre at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. Sjølv om mange tilsette opplever at dei får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass, er det også fleire tilsette som ønskjer tettare involvering, dialog og samarbeid med leiinga.

Svara i undersøkinga indikerer også at tiltak som er utarbeidd etter gjennomføring av vernerunde/risikovurderingar ikkje alltid blir følgt opp og/eller evaluert tilstrekkeleg. Det å følgje opp og vurdere tiltaka er avgjerande for at arbeidsmiljøkartleggingar og funn frå desse i praksis bidreg til forbetring. Revisjonen merkar seg at kommunen planleggjer kurs i gjennomføring av risikovurderingar og utarbeiding av handlingsplanar for leiarar, verneombod og tilsette i 2022.

5.4 Involvering av AMU, verneombod og tillitsvalde i arbeidsmiljøarbeidet

5.4.1 Arbeidsmiljøutvalet

Som omtala i kapittel 2 er arbeidsmiljøutvalet, AMU, det øvste organet i Tysnes kommune når det gjeld saker knytt til arbeidsmiljø og HMT. AMU i Tysnes kommune har seks representantar – tre frå arbeidstakersida og tre frå arbeidsgjevarsida. I 2020 bestod AMU av følgjande representantar:

- Representantar frå arbeidsgjevar
 - Rådmann
 - Helse- og sosialsjef
 - Einingsleiar barnehage
- Representant frå arbeidstakar
 - Tillitsvalt frå Fagforbundet
 - Tillitsvalt frå Utdanningsforbundet
 - Hovudverneombod

I tillegg har representant frå bedriftshelsetenesta møterett, medan personalrådgjevar er sekretær for utvalet. I 2020 var det rådmann som var leiar for utvalet, men leiarfunksjonen blir rullert mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar med eit intervall på to år.

Det skal gjennomførast fire møte i AMU kvart år, og ein gjennomgang av møtereferat frå møta viser at det blir handsama mellom 15-20 saker i utvalet årleg dei siste tre åra. Tema for møta varierer, men omfattar typisk ein gjennomgang av avviksmeldingar, diskusjon om utviklingar og ting som skjer i kommunen knytt til HMT (t.d. 10-faktorundersøkinga, handsaming av handlingsplanar og sjukefråvær), samt handsaming av rapport og planar frå bedriftshelsetenesta. Det blir utarbeidd ein årleg rapport til politikarane og arbeidstakarorganisasjonane om kommunen sitt verne- og miljøarbeid, der også AMU sitt arbeid blir omtala.

I intervju blir det vist til at AMU i stor grad er informert om og involvert i relevante forhold i kommunen knytt til mellom anna avvik, sjukefråvær og HMT. AMU har engasjert seg i fleire konkrete saker, og har til dømes utarbeidd rutinar for handtering av vald og truslar i tenestene.

5.4.2 Involvering av verneombod og tillitsvalde i arbeidsmiljøarbeidet

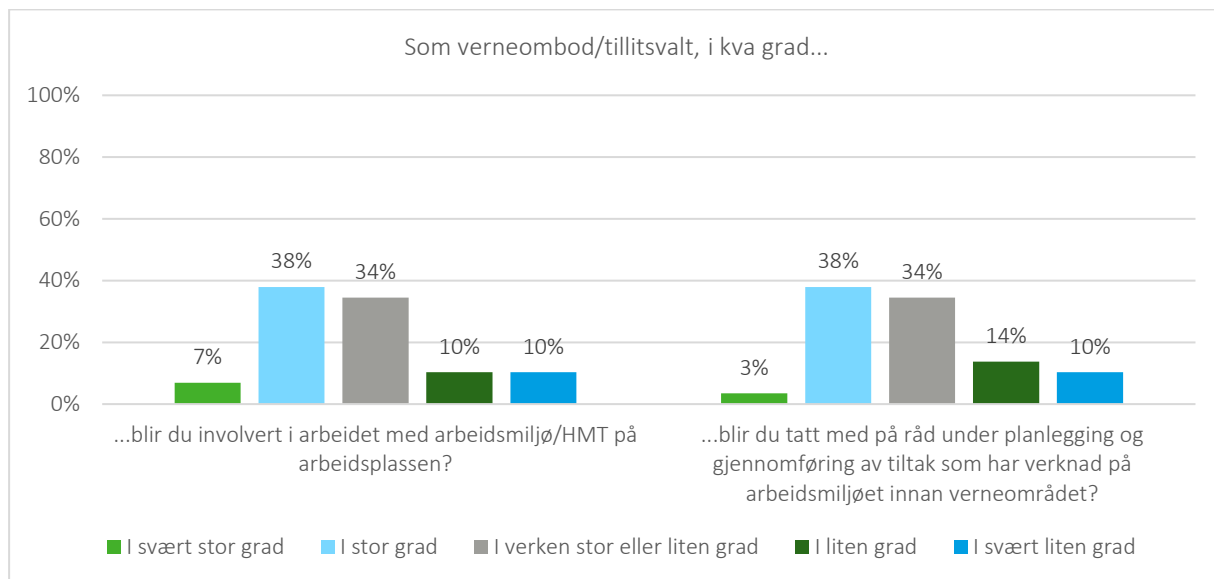
Verneombod og tillitsvalt har ei særskilt rolle på arbeidsplassen når det gjeld å representere dei tilsette og ivareta dei tilsette sine rettar. I Tysnes kommune si IK handbok går det mellom anna fram at verneomboda skal bli tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som omgår arbeidsmiljøet, at leiarar skal sikre at verneombod får avsett tilstrekkeleg tid til å utføre oppgåvene sine, samt at tillitsvalte skal delta i AMU for å ivareta dei tilsette sine interesser i spørsmål knytt til arbeid og HMT.

I spørjeundersøkinga blei det lagt inn eit opent spørsmål til leiarane der dei blei bedt om å svare på spørsmål om korleis dei legg til rette for at verneombod og ev. tillitsvalde på arbeidsplassen blir involverte i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT. I leiarane sine svar blir det gjennomgåande vist til at det er etablert ei beredskapsgruppe på arbeidsplassen, beståande av leiar, verneombod og tillitsvalt(e). Fleire leiarar viser til at det blir gjennomført møte i denne gruppa kvar månad, og at typiske tema mellom anna er HMT, avvik, turnus og rutinar. I tillegg peiker enkelte leiarar på at dei har tett jamleg kontakt med både verneombod og tillitsvalte, samt at det blir gjennomført vernerunde (sjå kapittel 5.3.3).

Også verneomboda og dei tillitsvalde blei i spørjeundersøkinga stilt nokre spørsmål om deira rolle og moglegheit til å medverke i forhold på arbeidsplassen. Mellom anna blei verneombod og tillitsvalte spurt om i kva grad dei blir

involvert i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT på arbeidsplassen, samt i kva grad dei blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet innan verneområdet. Svara går fram av figur 14.

Figur 14: Involvering av verneombod og tillitsvalte. Verneombod og tillitsvalte. N=29.



Som det går fram av figuren over fordelar svara til verneombod og tillitsvalde seg relativt likt for dei to spørsmåla knytt til involvering og om dei blir tatt med på råd om tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet; på begge spørsmåla svarar 38 % *i stor grad*, medan 34 % svarar *i verken stor eller liten grad*. Samtidig svarar omlag ein femtedel at dei *i liten* eller *i svært liten grad* blir involvert i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT (seks personar), medan ein firedel svarar det tilsvarande på spørsmålet om dei blir tatt med på råd om tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet (sju personar).

Verneomboda og dei tillitsvalte blei vidare spurt om i kva grad dei får nødvendig tid innanfor vanlig arbeidstid til å utøve rolla si på ein forsvarleg måte. På dette spørsmålet svarar over halvparten av respondentane *i verken stor eller liten grad* (52 %), medan totalt 28 % svarar enten *i liten grad* (21 %) eller *i svært liten grad* (7 %). Omlag ein femtedel svarar at dei *i stor* (14 %) eller *svært stor grad* (7 %) får nødvendig tid innanfor vanlig arbeidstid til å utøve rolla si på ein forsvarleg måte. Revisjonen får opplyst at hovudverneombodet i kommunen ikkje har vore frikjøpt, men at hovudverneombodet frå september 2021 har blitt frikjøpt frå stillinga si i 20 %.

Verneomboda fekk i tillegg eit spørsmål om i kva grad dei har fått den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vernearbeidet på en forsvarleg måte. Tre av verneomboda svarar at dei *i svært liten grad* eller *i liten grad* har fått nødvendig opplæring, fire svarar *i verken stor eller liten grad*, medan tre svarar at dei *i stor grad* har fått nødvendig opplæring.

Også i intervju blir det i hovudsak vist til beredskapsgruppa og vernerundar/risikovurderingar når det gjeld på kva måte verneombod og tillitsvalte er involvert i arbeid på arbeidsplassen knytt til HMT og arbeidsmiljø, utover korleis øvrige tilsette er involvert i dette arbeidet. Det blir peikt på at det truleg varierer mellom einingar kor godt dette trepartssamarbeidet fungerer, særleg i einingar der tilsette er i turnusordningar. I nokre av intervjua blir det vist til at beredskapsmøter periodevis har blitt nedprioritert og utsett/avlyst under koronapandemien, men samtidig opplever dei intervjua at desse møta blir prioritert av leiinga. Vidare er det fleire som peikar på at beredskapsgruppemøta er ein føremålstenleg arena for å involvere og legge til rette for medverknad i forhold som gjeld arbeidsplassen, og at det kan vere noko meir krevjande å involvere heile personalgruppa på personalmøte i slike spørsmål.

5.4.3 Vurdering

Tysnes kommune har eit arbeidsmiljøutval i samsvar med krava i arbeidsmiljølova § 7-1. AMU skal ifølgje regelverket mellom anna følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane si tryggleik, helse og velferd. Basert på det som går fram i undersøkinga er det revisjonen si vurdering at arbeidsmiljøutvalet i Tysnes både blir informert om og involvert i relevante forhold i kommunen knytt til HMT-arbeidet, og møterefertat viser at AMU har jamlege møte og får informasjon om mellom anna avvik, sjukefråvær og saker som gjeld HMT.

Verneombod har viktige og lovfesta oppgåver for å ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og HMT, jf. arbeidsmiljølova. Gjennomgåande er det vist til at involvering av verneombod og tillitsvalde blir ivaretatt gjennom trepartssamarbeid lokalt på einingane, og gjennom vernerunder og risikovurdaringar. Undersøkinga viser at mange av verneomboda og tillitsvalde i stor grad opplever at dei blir involvert i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT på arbeidsplassen, og at dei blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet. Dette meiner revisjonen er positivt, men revisjonen vil samtidig påpeike at det også er nokre som i liten grad opplever dette. Revisjonen meiner det er viktig å sikre tilstrekkeleg involvering av vernetenesta og tillitsvalde ved alle einingar. Undersøkinga viser også at det er nokre verneombod som opplever at dei i liten grad har fått den opplæringa som er nødvendig for å kunne utføre vernearbeidet på en forsvarleg måte. Revisjonen meiner at kommunen – saman med verneomboda – må avklare kva opplæring verneomboda har behov for og vurdere kva som er mogeleg å tilrettelegge for. Revisjonen merkar seg også at nokre ikkje opplever å ha tilstrekkeleg tid til å utføre oppgåvene som ligg til rolla.

5.5 System for å melde og følgje opp avvik

Tysnes kommune har utarbeidd rutinar for å melde avvik i kommunen si IK handbok. I handboka blir det vist til at avviksmelding «nyttast for å melda om tilhøve som ikkje er i samsvar med lover, forskrifter eller avdelinga si risikovurdering og HMT-avgjersle».

Av handboka går det fram at avvik skal meldast på standardisert papirskjema som er tilgjengeleg på intranett. I intervju blir det vist til at nokre einingar også melder avvik i pasientjournalssystemet (t.d. medisnavvik, fall og liknande), noko som betyr at desse einingane i praksis har to avvikssystem å melde i.

Vidare går det fram i rutinane at alle tilsette er ansvarlege for å rapportere avvik/uønskte hendingar til næraste leiar. Leiar har ansvar for å handsame og lukke avviket. Den som har meldt avviket skal få tilbakemelding når avviket er lukka. Dersom tiltaket ikkje kan lukkast av næraste leiar og må vidaresendast til overordna, skal meldar få kopi av dette.

Rutinane seier vidare at handtering av avvik/uønskte hendingar skal vere eit gjentakande tema på personalmøte.

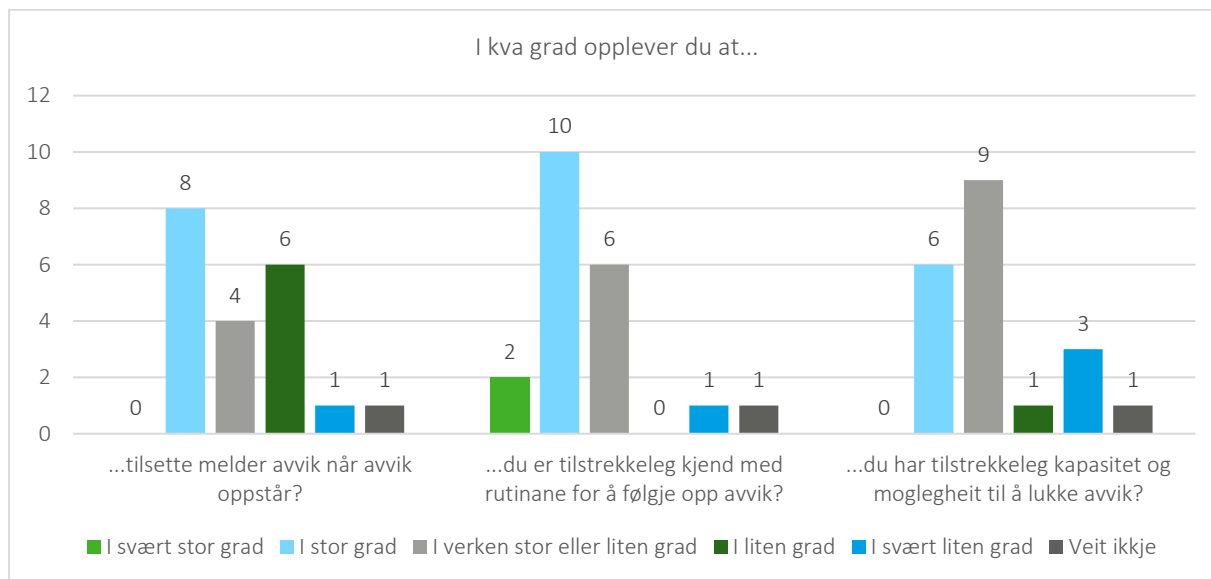
I 2019 blei det ifølgje årsrapport for verne- og miljøarbeidet meldt totalt 102 avvik. Ei rekke avvik er ifølgje rapporten knytt til fysisk og psykisk vald frå brukarar, samt ein del avvik på to av skulane. Rapporten skildrar kva tiltak som er sett i verk for å lukke avvik og redusere risiko for at avvika oppstår igjen. Mellom anna går det fram at det er stor reduksjon i talet på avviksmeldingar knytt til valdshendingar frå første kvartal og til resten av året, noko som blir knytt til at det både har vore drøfta kva som skal reknast som avvik og uønska adferd, samt justeringar når det gjeld oppfølging av brukargruppa.

I følgje årsrapporten frå verne- og miljøarbeidet blei det i 2020 meldt 10 avvik. Det står samtidig at dette er «nokså likt talet på avvik frå året før på 203». Revisjonen har etterspurt om det er feil i desse tala, og i samband med verifiseringa stadfestar kommunen at tala er feil og at korrekt tal på avviksmeldingar er 102 avvik i 2019 og 100 avvik i 2020. Revisjonen har ikkje fått informasjon om kor mange avvik som er meldt i 2021.

I intervju blir det vist til at tilsette generelt melder for få avvik samanlikna med kva som truleg er reelt, og at talet på avvik som blir meldt inn varierer, både frå år til år og på tvers av einingane.

I spørjeundersøkinga fekk leiarane spørsmål om i kva grad dei opplever at tilsette melder avvik, om leiarane er kjende med rutinane for å følgje opp avvik og om leiarane opplever at dei har tilstrekkeleg kapasitet og moglegheit til å lukke avvik. Svara framgår av figuren under.

Figur 15: Leiarar sine opplevingar knytt til avvik. Leiarar. N=20. Absolutte tal.



Som figuren over viser er det variasjon når det gjeld i kva grad leiarane opplever at tilsette melder avvik når avvik oppstår. Flest leiarar (8 personar) har svart at dei i stor grad opplever at tilsette melder avvik, medan nest flest (6 personar) svarar at dei i liten grad opplever dette.

Det er også noko variasjon når det gjeld om leiarane er tilstrekkelege kjende med rutinane for å følgje opp avvik. Eit fleirtal (12 personar) svarar at dei enten i svært stor eller i stor grad er kjende med rutinane.

Når det gjeld oppfølging av avvik, svarar flest leiarar (9 personar) at dei verken i stor eller liten grad har tilstrekkeleg kapasitet og moglegheit til å lukke avvik. Tre leiarar har svart at dei i svært liten grad har tilstrekkeleg kapasitet og moglegheit til å lukke avvik.

Leiarane fekk anledning til å kommentere i eit opent tekstfelt dersom det er forhold/moment knytt til melding og oppfølging av avvik som dei opplever som utfordrande.

Fleire peikar på at det er ei utfordring at kommunen ikkje har eit digitalt **avvikssystem**. Respondentane viser til at dei ser fram til innføring av ei elektronisk løysing, og at systemet per i dag er tungvindt. I intervju blir det også vist til at kommunen sitt system for å melde inn avvik på papir ikkje er føremålstenleg og tilstrekkeleg, mellom anna fordi sentrale aktørar i kommunen som AMU og hovudverneombodet ikkje får fortløpande og nødvendig innsikt og oversikt over avvika. I tillegg har personalavdelinga i kommunen ikkje oversikt over avvik som blir meldt inn gjennom pasientjournalssystemet. Fleire legg vekt på at dei er positive til at kommunen er i prosess med å implementere Compilo som nytt digitalt kvalitetssystem.

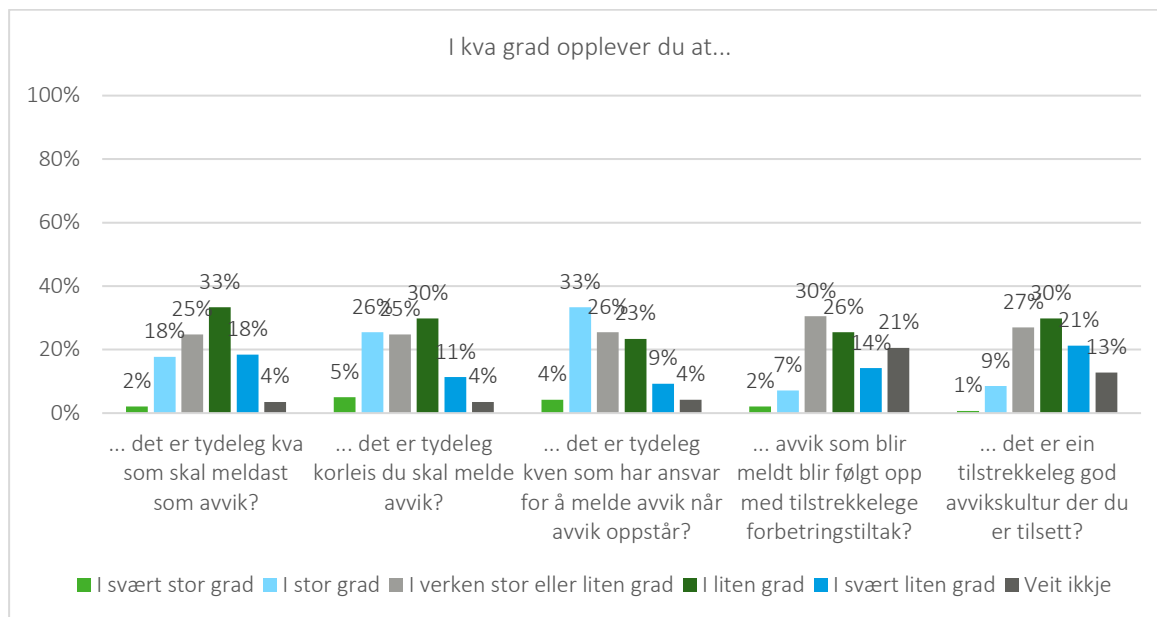
Enkelte leiarar peikar på at dei har opplevd å ikkje få **tilbakemelding** på avvik som blir meldt eller at oppfølginga på kommunalt nivå ikkje har vore tilfredsstillande. Vidare peikar fleire peikar på at dei har behov for og/eller at det er etterspurt meir **opplæring** rundt det å melde og følgje opp avvik.

Det blir også peikt på forhold knytt til at det ikkje er ein god nok **kultur** for å melde avvik, og at det er fleire moment som er uklare. Mellom anna blir det vist til at det ikkje alltid er tydeleg kva som skal meldast, og at definisjon rundt avvik er for lite snakka om. Vidare blir det peikt på at det kan vere uklart kva som skal lukkast lokalt og kva som skal vidare i systemet, samt kven avviket skal sendast til dersom eininga ikkje sjølv kan lukke avviket.

Enkelte peikar også på at det er for stort **arbeidspress** til at ein klarer å melde inn og følgje opp avvik og uønskte hendingar. Det blir peikt på at dette går ut over det psykososiale arbeidsmiljøet og blir opplevd som belastande, og at ein ikkje opplever at arbeidsgevar tar dette på alvor.

I spørjeundersøkinga blei det også stilt ei rekke spørsmål til tilsette knytt til det å melde avvik og korleis dei opplever at meldte avvik blir følgt opp. Sjå figuren under.

Figur 16: Tilsette si oppleving avvik. Tilsette. N=141.



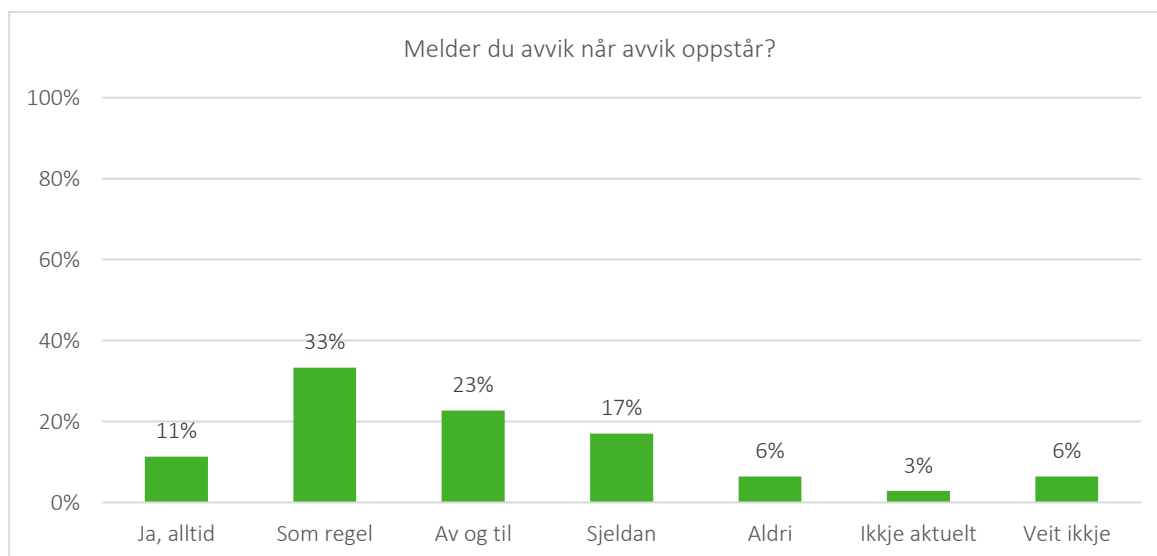
Figuren viser at ein tredjedel av dei tilsette svarar at dei *i liten grad* opplever det som tydeleg *kva* som skal meldast som eit avvik. Mange tilsette (30 %) opplever også at det i liten grad er tydeleg *korleis* dei skal melde avvik. På den andre sida opplever den største delen av dei tilsette at det i stor grad er tydeleg kven som har ansvar for å melde avvik, men det er også ein betydeleg del (23 %) som svarar at dette i liten grad er tydeleg.

Det er berre ein liten del av dei tilsette som svarar at dei i svært stor/stor grad opplever at avvik som blir meldt blir følgt opp med tilstrekkelege forbetringstiltak – og ein betydeleg del (40 %) svarar at dei i liten eller svært liten grad opplever at avvik blir følgt opp med tilstrekkelege forbetringstiltak. Det er også ein betydeleg del (ein femtedel) som svarar veit ikkje på dette spørsmålet.

Når det gjeld avviksmeldekultur, svarar omlag ein tredjedel at dei i liten grad opplever at det er ein tilstrekkeleg god avviksmeldekultur der dei er tilsett.

Tilsette fekk også spørsmål om i kva grad dei sjølv melder avvik. Sjå figuren under.

Figur 17: Tilsette og melding av avvik. Tilsette. N=141



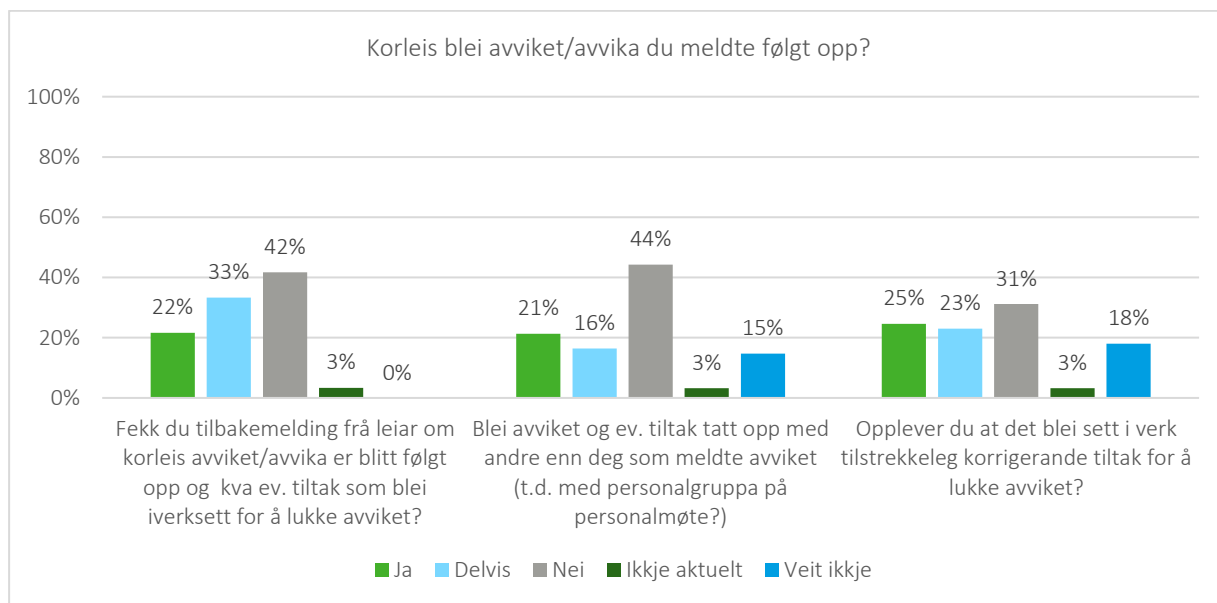
Omlag ein tredjedel av dei tilsette svarar at dei som regel melder avvik, medan 11 % svarar at dei alltid melder avvik. Men det er ein betydeleg del som svarar at dei av og til (23 %) eller sjeldan (17 %) melder avvik. 6 % svarar at dei aldri melder avvik.

Tilsette som ikkje svarte at dei alltid melder avvik fekk eit oppfølgingsspørsmål der dei blei bedt om å utdjupe kva som er årsaka/årsakene til at dei ikkje alltid melder avvik når avvik oppstår. I svara som blei gitt som fritekst blir det særleg peika på følgjande årsaker:

- Tilsette melder ikkje avvik fordi det **ikkje er tilstrekkeleg tydeleg** kva som reknast som eit avvik. Det blir etterlyst meir informasjon og opplæring om dette.
- Ein betydeleg del av dei tilsette viser til at dei ikkje melder avvik fordi det **ikkje er tilstrekkeleg tid** til å melde avvik i arbeidstida, og at å melde avvik blir nedprioritert til fordel for å gjennomføre andre arbeidsoppgåver.
- Det er også ein betydeleg del av dei tilsette som peiker på at kommunen **ikkje har eit tilstrekkeleg system** for å melde avvik. Fleire opplever at det er tungvint og lite føremålstenleg at kommunen enno ikkje har eit digitalt avvikssystem.
- Tilsette peiker også på at dei oppfattar kommunen sine rutinar og føringar som utilgjengeleg og/eller utydelege, og at det er vanskeleg å finne rutinane. Nokre viser også til at dei ikkje har fått tilstrekkeleg informasjon og opplæring om rutinane, og at dei såleis ikkje har oversikt over når og korleis ein skal melde avvik.
- I tillegg blir manglande oppfølging av avviksmeldingar og manglande kultur og forståing for føremålet med å melde avvik nemnt som årsaker for kvifor tilsette ikkje melder avvik når dei oppstår.

For å undersøke korleis avvik blir følgt opp, blei tilsette spurt om dei har meldt avvik dei siste 12 månadene. 61 av 141 tilsette svarar at dei har meldt avvik (43 %), medan 51 % svarar at dei ikkje har meldt avvik. Tilsette som svarte at dei har meldt avvik fekk eit oppfølgingsspørsmål om korleis avviket/avvika har blitt følgt opp. Svara går fram av figuren under.

Figur 18: Oppfølging av innmeldte avvik. Tilsette. N=61.



Som omtalt tidlegare i dette kapittelet seier Tysnes kommune sine rutinar for avviksmelding at den som har meldt avviket skal få tilbakemelding når avviket er lukka. Svara frå dei tilsette i spørjeundersøkinga indikerer at dette skjer i for liten grad: 42 % har svart at dei ikkje fekk tilbakemelding frå leiar om korleis avviket/avvika er blitt følgt opp og kva ev. tiltak som er blei iverksett. Omlag ein tredjedel svarar at dei delvis fekk tilbakemelding om dette, medan omlag ein femtedel svarar at dei fekk tilbakemelding.

I intervju blir det vist til at sjølv om kommunen sine rutinar er at meldar skal få tilbakemelding på korleis avviket har blitt handtert, har kommunen eit forbettringspotensial når det gjeld å vere konsekvent i å gi tilbakemelding. I eit av intervju peikar informantane på at det sjeldan blir gitt tilbakemelding til den som har meldt avviket om korleis avviket har blitt følgt opp eller kva tiltak som har blitt iverksett for å lukke avviket, noko dei intervju opplever har negativ verknad på dei tilsette sin motivasjon for å melde avvik.

Tysnes kommune sine rutinar for avviksmelding seier vidare at handtering av avvik/uønskte hendingar skal vere eit gjentakande tema på personalmøter. 44 % av tilsette som har svart at dei har meldt avvik det siste året har svart nei på spørsmålet om avviket og ev. tiltak blei tatt opp med andre enn vedkomande som meldte avviket (t.d.

på personalmøte eller liknande). I intervju som revisjonen har gjennomført blir det vist til at avvik ofte er tema på personalmøta.

Det varierer om tilsette som har meldt avvik opplever at det har blitt sett i verk tilstrekkeleg korrigerande tiltak for å lukke avvik. 31 % svarar nei på dette spørsmålet, 23 % svarar delvis og 25 % svarar ja.

Dei tilsette som opplyste at dei har meldt avvik i løpet av dei siste 12 månadene fekk i tillegg høve til å kome med utdjupande kommentarar knytt til melding og oppfølging av avvik. I svara, som blei gitt som fritekst, blir det særleg peika på følgjande:

- Det bør arbeidast med kultur og haldningar knytt til å melde avvik, inkludert å arbeide med å tydeleggjere kva som er føremålet med å melde avvik (for å lære, ikkje henge ut nokon).
- Det er viktig at avvik blir handtert raskt med spesifikke og føremålstenlege tiltak. Tilsette peiker på at dette vil auke opplevinga av at det nyttar å melde avvik.
- Kommunen sine system og rutinar for å melde avvik bør bli tydelegare og meir tilgjengeleg, under dette også at det blir tydeleg kva som reknast som eit avvik. Tilsette er positive til av avvikssystemet skal bli digitalt med implementering av Compilo.

I intervju blir det opplyst at mange einingar nyleg har hatt opplæring og diskusjonar i personalgruppa knytt til korleis avvik skal definerast og kva som er føremålet med å melde avvik, for å auke rapporteringsgraden på avvik. Det blir peikt på at mange tilsette likevel framleis er usikre på kva som skal meldast som avvik og at mange også ukomfortable med å melde avvik. I så måte blir det peika på at det er viktig at det i enda større grad blir løfta fram at føremålet med å melde avvik er å bidra til læring og forbetring, samtidig som det blir gjort tydelegare kva som reknast som avvik. Det blir av nokre framheva at verneombod og tillitsvalte har ei viktig rolle i å trygge dei tilsette og motivere dei til å melde avvik, og at det difor er viktig at verneombod og tillitsvalte får opplæring i avvik, og at avvik er tema på møte og samlingar der desse deltar.

5.5.1 Vurdering

Undersøkinga viser at det er ei rekke utfordringar knytt til melding og oppfølging av avvik i Tysnes kommune. Både tilsette og leiarar peikar på utfordringar med det papirbaserte avviksmeldesystemet, det blir etterlyst meir informasjon og opplæring i rutinar samt behov for å tydeleggjere kva som skal reknast som avvik og kva som er føremålet med å melde avvik. Vidare er det både av tilsette og leiarar peikt på underrapportering av avvik. Det er også ein betydeleg del av dei tilsette som har meldt avvik som ikkje opplever å få tilbakemelding om korleis avviket er følgt opp/lukka. Desse forholda er ikkje tilfredsstillande. Kommunen har etter kommunelova § 25-1, samt i andre særlover, internkontrollplikt. Dette inneber mellom anna at kommunen skal avdekke og følgje opp avvik og risiko for avvik. Ein føresetnad for å kunne gjere dette er at tilsette er kjent med kva som skal meldast som avvik, korleis dei skal melde avvik, at avvika blir meldt når dei oppstår, og at avvika blir følgt opp med forbetringstiltak eller risikoreducerande tiltak. Basert på det som kjem fram i undersøkinga, blir ikkje dette gjort i tilstrekkeleg grad per i dag. Dette aukar risikoen for at feil og manglar, og brot på prosedyrar og ev. også lov- og regelverk vedvarar over tid. Revisjonen meiner kommunen må setje i verk tiltak for å etablere eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik. Det bør både arbeidast med kultur, opplæring og rutinar. Dette bør ha høg merksemd i organisasjonen, både i den enkelte eining og på overordna nivå. Leiarar må oppfordre om viktigheita av å melde avvik og det må leggjast til rette for at tilsette kan melde avvik (opplæring og tid). For at tilsette skal oppleve at det nyttar å melde avvik må dei få tilbakemelding om korleis avvika blir følgt opp. Revisjonen merkar seg at kommunen skal ta i bruk eit nytt elektronisk kvalitetssystem som også vil innehalde avviksmeldemodul. Revisjonen vil understreke viktigheita av at dette blir godt implementert i alle einingar og at alle tilsette får tilstrekkeleg opplæring i nytt system.

6 Rutinar for å vurdere permisjonar

6.1 Problemstilling

I dette kapittelet vil vi svare på følgjande hovudproblemstilling med underproblemstillingar:

I kva grad har kommunen tilfredsstillande rutinar for vurdering av permisjonar?

Under dette:

- Beskriv permisjonsreglementet i kva tilfelle tilsette kan søkje permisjon, kven som skal vurdere permisjonssøknadar og kva moment/forhold som skal vektleggast i vurderinga? Korleis sikrar kommunen at permisjonsregelverket blir likast mogleg praktisert?

6.2 Revisjonskriterium

Arbeidstakar sin rett til permisjon er omtala i arbeidsmiljølova kapittel 12. Arbeidstakar har rett til svangerskapspermisjon (§ 12-2), omsorgspermisjon (§ 12-3), fødselspermisjon (§ 12-4), foreldrepermisjon (§ 12-5), ammefri (§ 12-8), fri ved barn og barnepassars sjukdom (§ 12-9), permisjon for omsorg og pleie av nærstående (§ 12-10), militærtjeneste (§ 12-12), offentlege verv (§ 12-13) samt permisjon til utdanning (§ 12-11). Når det gjeld retten til utdanningspermisjon er det presisert at permisjon likevel ikkje kan krevjast når det vil vere til hinder for arbeidsgjevars forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar (§ 12-11, 2). Arbeidstilsynet peikar på at arbeidsgjevars rett til å nekte permisjon er avgrensa, og at permisjon som regel må innvilgast dersom dette betyr mykje for den enkelte arbeidstakar, og arbeidsgjevar ikkje får for store ulemper med dette. Det er likevel viktig å påpeike at rett til fri ikkje nødvendigvis inneberer rett til fri med løn. Permisjonar er også regulert i Hovudtariffavtalen (KS).

6.3 Datagrunnlag

Kommunestyret i Tysnes vedtok i mai 2021 eit nytt permisjonsreglement for kommunen. Dette reglementet erstatta tidlegare gjeldande permisjonsreglement, som sist blei revidert i 2009. Føremålet med revideringa, som blei initiert av administrasjonsutvalet, var å oppdatere reglementet opp mot gjeldande lovverk, kommunen sine nye rutinar for bruk av eigenmelding og ny retningslinje for sjukefråværsoppfølging.

I det nye permisjonsreglementet er det gjort fleire endringar samanlikna med tidlegare reglement, spesielt med tanke på å tydeleggjere kriteria og rutinane for vurdering av permisjonssøknadar. I saksdokument knytt til handsaming av reglementet blir det peika på at språket har blitt klargjort og forenkla, at ansvarsfordelinga har blitt tydeleggjort, og at det har blitt lagt til informasjon om handsaming og saksgangen ved permisjonssøknad.

Det nye permisjonsreglementet til Tysnes kommune beskriv i kva tilfelle tilsette kan søke om permisjon og kva permisjon det ev. er aktuelt å søke om, samt kva type permisjonar kommunen i hovudsak *ikkje* innvilgar. Permisjonsreglementet inneheld også føresegner om i kva tilfelle det er aktuelt å vurdere å innvilge permisjon med løn, og føringar for at planlagde permisjonar bør varslast i god tid. Når det gjeld besøk hjå lege, tannlege, fysioterapeut mv. går det av reglementet fram at dette bør leggast til utanfor arbeidstid/kjernetid om mogleg, og dokumenterast med attestasjon frå behandlar.

Når det gjeld utdanningspermisjon, held reglementet fram at dette skal gis når verksemda har behov for den kompetansen som arbeidstakar vil tileigne seg eller arbeidstakar har behov for eigenutvikling, så framti ikkje særlege omsyn talar mot det. Det blir i utgangspunktet ikkje gitt permisjon ved overgang til ny stilling i eller utanfor kommunen, men permisjon utan løn kan likevel vurderast ved stilling eller vikariat i kommunen av større lengd, eller ved stilling utanfor kommunen som gir arbeidstakaren ei fagleg utvikling som er til nytte for kommunen. Tabell i vedlegg 4 viser ein oversikt over dei mest sentrale momenta når det gjeld innhaldet i det nye permisjonsreglementet.

I intervju blir det vist til at det tidlegare var ei utfordring at permisjonsreglementet ikkje la til rette for tilfredsstillande og føremålstenlege rutinar for oppfølging av sjukemeldte tilsette og ev. nyttilsetting etter maksdato, fordi reglementet stilte krav om at det i slike tilfelle skulle søkast permisjon. Sjølv om ei slik ordning sikrar den tilsette i medhald av stillingsvernet, medfører praksisen også at det verken blir utarbeidd oppfølgingsplanar for tilbakekomst for den sjukemeldte eller at kommunen har høve til å tilsette nokon andre i stillinga. I nytt permisjonsreglement har kommunen såleis gått bort frå kravet om at det skal søkast permisjon ved

maksdato, og heller innført føringar om at det skal utarbeidast ein tilretteleggingsplan etter maksdato for å støtte den sjukemeldte tilbake til arbeid.

Leiarane blei i spørjeundersøkinga stilt eit spørsmål om i kva grad dei opplever at Tysnes kommune sitt permisjonsreglement tydeleg beskriv i kva tilfelle tilsette kan søkje permisjon. Totalt 20 leiarar svarte på dette spørsmålet, og av desse svarar **fem** leiarar *i svært stor grad* og **12** svarar *i stor grad*. To leiarar svarar *i verken stor eller liten grad*, medan **ingen** svarar *i liten grad* eller *i svært liten grad*. Éin leiar svarar *veit ikkje*. Også i både fritekstsvaret knytt til spørsmålet og intervju med utvalde einingsleiarar blir det peika på at det nye permisjonsreglementet i hovudsak oppfattast som tydeleg og enkelt å forstå, inkludert med omsyn til kva permisjon dei tilsette kan søke om og korleis vurdere tilsette sin rett til å få innvilga permisjon.

Mynde til å vurdere og avgjere permisjonssøknadar

Av permisjonsreglementet sine overordna reglar for vurdering og handsaming av permisjonssøknadar går det fram at mynde til å avgjere ein permisjonssøknad i hovudsak er delegert til rådmann, så framt høve er omfatta av reglementet og søknaden ikkje er av «prinsipiell betydning». Permisjonssøknadar som er av «prinsipiell betydning» skal ifølge permisjonsreglementet derimot avgjerast av administrasjonsutvalet i kommunen.

Rådmannen sitt mynde til å avgjere permisjonssøknadar er delegert til personalavdelinga, medan næraste leiar har ansvar for å avgjere søknadar av mindre omfang t.d. knytt til eigen/barns sjukdom. Revisjonen får i intervju opplyst at dette er ei endring samanlikna med tidlegare, då personalavdelinga i hovudsak var ansvarleg for å avgjere alle permisjonssøknadar omfatta av reglementet.

I spørjeundersøkinga blei det lagt inn eit spørsmål til leiarane om i kva grad dei opplever at permisjonsreglementet tydeleg beskriv ansvarsfordelinga knytt til vurdering av permisjonssøknadar. På dette spørsmålet svarar tre leiarar *i svært stor grad* og 12 leiarar *i stor grad*, medan fem leiarar svarar *i verken stor eller liten grad*. Ingen svarar *i liten* eller *i svært liten grad*. Tilsvarande blir påpeika i både fritekstsvaret knytt til spørsmålet og i intervju, der leiarar opplyser om at dei opplever at mynde- og ansvarsfordelinga knytt til handsaming av permisjonssøknadar er tydeleg og føremålstenleg. Leiarane er særleg positive til at det har blitt tydelegare med nytt reglement kva søknadar som kan vurderast og avgjerast av næraste leiar og kva søknadar som ev. må vidaresendast, samt at leiarane har høve til å innvilge permisjonar inntil to timar munnleg.

Vurderingskriterium

Når det gjeld kva moment som skal vektleggjast i vurderinga av permisjonssøknadar, blir det for fleire av permisjonstypene vist til at permisjon kan bli innvilga så framt det ikkje har særlege ulemper for verksemda eller at særlege omsyn talar mot det. Permisjonsreglementet inneheld ikkje ein fullstending oversikt over kva som skal reknast som særlege ulemper eller særlege omsyn, men i reglementet sine overordna føresegnar går det fram at:

Ved handsaming av permisjonssøknader som ikkje er lov- eller avtalefesta, skal det takast nødvendige omsyn til **budsjettrammer, personellsituasjon og driftsomsyn**. Det skal gjerast ei konkret vurdering om innvilga permisjon vil vera til føremon eller ulempe for **rammer og mål i verksemda**. (Revisjonen si utheving)

Det er difor forventa at personalavdelinga og/eller leiarane tar omsyn til den totale, overordna situasjonen i verksemda, inkludert kva gjeld økonomi, bemanning og forsvarleg drift.

I spørjeundersøkinga blei leiarane spurt om i kva grad dei opplever at det går fram tydeleg av permisjonsreglementet kva moment/forhold som skal vektleggjast i vurderinga av permisjonssøknadar. Her svarar totalt 13 leiarar enten *svært stor* (tre leiarar) eller *i stor grad* (ti leiarar), medan seks leiarar svarar *i verken stor eller liten grad*.

I intervju med utvalde einingsleiarar blir det også peika på at permisjonsreglementet i utgangspunktet er tydeleg å forstå med omsyn til kva moment som skal leggjast til grunn i vurderinga av søknadar, samt at personalavdelinga oppfattast som tilgjengeleg ved behov for råd og rettleiing. Det blir likevel peikt på at ein del deltidstilsette planlegg legebepesøk og andre velferdsavtalar i arbeidstida og søker permisjon, istadenfor å leggje dette til tidspunkt når dei ikkje er på jobb. Det blir peikt på at kommunen truleg er litt for raus når det gjeld å innvilge permisjonar til deltidstilsette. Samtidig blir det peikt på som krevjande å avslå slike søknadar, mellom anna med omsyn til å vere tilstrekkeleg konsekvent og rettferdig i vurderinga.

Fleire peikar på at ansvarsfordelinga og vurderingsprosessen er blitt enklare og forbetra med det nye permisjonsreglementet. Tidlegare måtte søknad leverast næraste leiar som så tok søknaden vidare til kommunalsjef for godkjenning. Dette medførte at svaret på permisjonssøknaden ofte kom etter at permisjonen var avvikla.

Det blir likevel vist til at det er eit forbettringspotensiale når det gjeld å digitalisere søknadssystemet. Per i dag blir permisjonssøknadane fortsatt levert til leiar på papir. I følgje det revisjonen har fått opplyst har det ikkje blitt drøfta om det å levere permisjonssøknad per epost er tilstrekkeleg.

I intervju med representantar for dei tilsette blir det også gitt uttrykk for at permisjonsreglementet i all hovudsak fungerer tilfredsstillande – det blir vist til at reglementet er tydeleg, lett tilgjengeleg og at det legg opp til likebehandling. Det blir likevel peikt på at det ved søknad om permisjon til t.d. undersøking/behandling er eit krav til dokumentasjon (stadfesting på time). Det blir peikt på at dette kan opplevast ukomfortabelt, ettersom detaljar knytt til timeavtalen ofte kjem fram av tittelen på brevet/innkallinga.

6.4 Vurdering

Tysnes kommune utarbeidde eit nytt permisjonsreglement i 2021. Dette beskriv i kva tilfelle tilsette kan søkje permisjon, kven som skal vurdere permisjonssøknadar og kva moment/forhold som skal vektleggjast i vurderinga. For ein del permisjonssøknadar av lengre varigheit er det personalavdelinga som skal handsame søknadane. Revisjonen meiner dette er eit tiltak som kan leggje til rette for likebehandling for denne typen søknadar. Permisjonssøknadar av kortare omfang skal handsamast av einingsleiar, og det er ikkje avdekkja særskilte utfordringar knytt til permisjonsreglementet eller likebehandling av permisjonssøknadar ved einingane. Både i spørjeundersøkinga og i intervju blir det peikt på at det nye permisjonsreglementet i hovudsak oppfattast som tydeleg og enkelt å forstå.

Revisjonen merkar seg likevel at enkelte peikar på at det er krav om dokumentasjon (timeavtale) ved permisjon til undersøking/behandling. Revisjonen vil understreke at det er avgrensa kva rett arbeidsgjevar har på helseopplysningar.²⁸ Etter personvernforordninga er det også krav til at det må ligge føre eit særskilt grunnlag i tillegg til behandlingsgrunnlag for å behandle denne typen opplysningar.²⁹ Revisjonen har ikkje undersøkt konkrete døme/saker, og kan difor ikkje ta stilling til om praksisen er i samsvar med regelverket. Revisjonen merkar seg at *ikkje* står i permisjonsreglementet at timeinnkalling skal vedleggast, men at søknad om tenestefri må dokumenterast med attestasjon av den som står for behandling. Revisjonen finn likevel grunn til å påpeike at det bør vurderast behov for endringar i formuleringane knytt til dokumentasjonskrav til visse typar permisjonar, og/eller å tydeleggjere for leiarane kva som er meint med formuleringane i reglementet. Revisjonen vil presisere at det er viktig at kommunen sikrar at praksisen er i samsvar med regelverket, under dette at kommunen som arbeidsgjevar ikkje ber om helseopplysningar arbeidsgjevar ikkje har rett på eller ikkje har lov å behandle.

I undersøkinga blir det også peikt på at det blir innvilga ein del permisjonar til deltidstilsette sjølv om kommunen sitt permisjonsreglement er tydeleg på at legebesøk og anna bør leggjast utanom arbeidstida når det er mogeleg. Dersom kommunen ønskjer å etterleve eige permisjonsreglement i større grad kan det vere føremålstenleg å informere tydeleg om kva reglementet seier både til leiarar og til dei tilsette dette gjeld.

²⁸ Datatilsynet: [Kan arbeidsgiveren kreve å få opplysninger om helse? | Datatilsynet](#)

²⁹ Datatilsynet: [Behandlingsgrunnlag | Datatilsynet](#)

7 Konklusjon og tilrådingar

Undersøkinga viser at **omfanget og utviklinga i sjukefråværet** i Tysnes kommune har variert i treårsperioden 2018 til 2020. Sjukefråværet både i 2019 og 2020 er på eit høgare nivå enn i 2018, sjølv om det var ein reduksjon i sjukefråværet i 2020 samanlikna med året før. Samanlikna med nabokommunane Stord og Fitjar har det også variert om det totale sjukefråværet har vore på eit lågare eller høgare nivå i Tysnes kommune. Undersøkinga viser vidare at omfanget av sjukefråvær varierer betydeleg mellom ulike einingar. Det er særleg i sektorane helse og sosial og oppvekst at det er høgt sjukefråvær, men også innanfor desse sektorane er det variasjon mellom ulike einingar.

Kommunen har **oversikt** over korleis sjukefråvær er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær, og det blir utarbeidd statistikk over sjukefråværet. Statistikken skal i følge forskrift om føring av statistikk for sjukefråvær bidra til at arbeidsgjevar og arbeidstakar i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sjukefråvær. Dette er vanskeleg å få til så lenge leiarar ikkje jamleg får tilsendt statistikken. Statistikken bør etter revisjonen si vurdering sendast til dei ulike leiarane på jamn basis, t.d. kvart kvartal, slik at dei har moglegheit til å bruke statistikken aktivt i sjukefråværsarbeidet.

Kommunen skal etter arbeidsmiljølova § 5-1 (1-3) sørge for **registrering av alle personskadar som oppstår under utføring av arbeid, samt sjukdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholda på arbeidsplassen**. Kommunen har relativt nyleg etablert eit system for å registrere arbeidsrelaterte personskadar og yrkessjukdom. Revisjonen meiner kommunen bør vurdere om det kan vere nyttig for det førebyggjande arbeidet å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til å omfatte meir enn godkjente yrkessjukdomar. Revisjonen merkar seg for øvrig at det blir vist til at det er usikkerheit knytt til om tilsette melder frå om fråvær som kan vere arbeidsrelatert, og kommunen har ikkje oversikt over kva som ev. er rapportert som arbeidsrelatert fråvær ettersom dette er informasjon som blir gitt næraste leiar og arkivert lokalt. For å unngå underrapportering av arbeidsrelatert sjukefråvær bør kommunen jamleg minne tilsette på at arbeidstakar har plikt til å melde frå til arbeidsgjevar dersom dei blir skada i arbeidet eller pådrar seg sjukdom som arbeidstakar meiner skuldast arbeidet eller forholda på arbeidsplassen, samt jamleg minne leiarane på at dei har ei rolle i å etterspørre om sjukefråvær kan vere arbeidsrelatert.

Kommunen har gjennom IA-avtalen forplikta seg til å arbeide med å redusere sjukefråværet med 10 % innan 2022 samanlikna med sjukefråværet i 2018. Kommunen har ikkje utarbeidd **konkrete måltal** for det enkelte år som seier noko om kor stor årleg reduksjon det bør vere for å nå måltalet om 10 % reduksjon i 2022. Kommunen har derimot eit måltal om 96 % nærvær på årsbasis, men undersøkinga viser at dette målet ikkje er nådd dei siste åra.

Det er heller ikkje utarbeidd einingsvise måltal for sjukefråvær, sjølv om sjukefråværet mellom einingane varierer betydeleg. Det kan følgjeleg vere stor variasjon mellom einingar i korvidt målet er reduksjon av sjukefråvær, kor stor ein reduksjon bør vere eller om det er eit mål i seg sjølv å oppretthalde eit allereie lågt sjukefråvær. Revisjonen meiner difor det kan vere hensiktsmessig at det blir utarbeidd differensierte måltal på einingsnivå slik at måla er tilpassa situasjonen og sjukefråværet i den enkelte eining.

Når det gjeld **årsaker til sjukefråværet**, viser undersøkinga at tilsette og leiarar i Tysnes kommune opplever at det er ei rekke årsaker til sjukefråvær. Sjølv om mange peikar på at sjukefråværet ikkje er knytt til forhold på arbeidsplassen, er det likevel ein betydeleg del av dei tilsette som opplever at sjukefråværet skuldast bemanningssituasjonen og belastningsskadar. Revisjonen vil understreke at vi ikkje har grunnlag for å kunne seie noko om kor stor del av fråværet som kan knytast til desse årsakene, men vil likevel påpeike at sjukefråvær som skuldast forhold på arbeidsplassen er noko kommunen som arbeidsgjevar har moglegheit til å påverke.

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune har sett i verk fleire føremålstenlege **tiltak** for å redusere sjukefråværet. Det er innført av 16 dagars eigenmeldingsperiode, det er utarbeidd nye rutinar for sjukefråværsoppfølging i dialog med dei tilsette og det er gjennomført opplæring til leiarar og tillitsvalde/verneombod. På einingsnivå er det også iverksett tiltak, men det varierer om tiltaka blir opplevd som føresmålstenlege. På bakgrunn av det som går fram i undersøkinga meiner revisjonen at kommunen bør vurdere om det er behov for nye eller ytterlegare tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær, særleg i dei einingane som over tid har hatt eit høgt sjukefråvær. Tilsette og representantar for dei tilsette bør vere tett involvert for å sikre tilstrekkeleg forankring og målretta tiltak. Revisjonen meiner det også er viktig at tilsette jamleg blir **orientert om omfanget av sjukefråvær** på eigen arbeidsplass, og at leiar legg fram statistikk som grunnlag for å drøfte

utvikling i sjukefråvær og aktuelle tiltak for å førebyggje/reducere sjukefråværet saman med personalgruppa. Dette føreset at leiarane får tilsendt sjukefråværstatistikk frå kommunen på jamleg basis.

Det blir gjennomgåande vist til at leiarane strekk seg langt for å tilrettelegge for bruk av **restarbeidsevne**. Undersøkinga viser likevel at mange leiarar berre delvis eller ikkje i det hele tatt opplever å ha tilstrekkelege moglegheiter til å tilrettelegge for restarbeidsevne ved sjukefråvær. Nokre forhold kan vere vanskeleg å gjere noko med, medan andre føresetnadar slik som kultur, vilje til tilpassing, omfordeling av arbeidsoppgåver er forhold som arbeidsgjevar, leiar og den tilsette kan påverke. Det å etablere ein kultur for å ha dialog om dette mellom tilsette og leiarar må vere ein viktig del av arbeidet med å redusere sjukefråværet.

Det er revisjonen si vurdering at Tysnes kommune i all hovudsak har utarbeidd tilfredsstillande **rutinar** som beskriv korleis sjukemeldte arbeidstakarar skal følgjast opp, og kva som er leiarane sitt ansvar i oppfølginga. Samtidig er det fleire leiarar som i spørjeundersøkinga peiker på at ansvarsfordelinga når det gjeld arbeidet med sjukefråvær ikkje alltid er tilstrekkeleg avklart, og at det kan vere behov for meir opplæring. Revisjonen har ikkje informasjon om kva som konkret blir opplevd som uklart, men vi meiner at både avklaring knytt til ansvarsfordeling og behov for opplæring er forhold som kommunen bør følgje opp med leiarane sine slik at tiltak/justeringar kan gjerast ved behov.

Det er ikkje gjennomført **medarbeidarundersøkingar** i kommunen dei siste åra med unntak av i 2021. Revisjonen meiner oppfølgingsopplegget som er planlagt for å følgje opp undersøkinga i 2021 verkar føremålstenleg, og merkar seg at mange er positive til dette. Revisjonen vil samtidig påpeike at det at det ikkje er gjennomført medarbeidarundersøking og at mange tilsette i kommunen heller ikkje har fått tilbod om medarbeidarsamtalar, ikkje framstår som ein tilfredsstillande praksis når det gjeld å sikre at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass. Sjølv om mange tilsette opplever at dei får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass, er det også fleire tilsette som ønskjer tettare involvering, dialog og samarbeid med leiinga.

Både **arbeidsmiljøutvalet og verneombod** har viktige og lovfesta oppgåver for å ivareta arbeidstakarane sin interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og HMT, jf. arbeidsmiljølova. Det er ikkje peikt på utfordringar knytt til involvering av arbeidsmiljøutvalet i kommunen, og basert på det som går fram av undersøkinga er det revisjonen si vurdering at AMU både blir informert om og involvert i viktige saker som gjeld arbeidsmiljø og HMT.

Gjennomgåande er det vist til at involvering av verneombod og tillitsvalde blir ivaretatt gjennom trepartssamarbeid lokalt i einingane, og gjennom vernerunder og risikovurderingar. Undersøkinga viser at mange av verneomboda og tillitsvalde i stor grad opplever at dei blir involvert i arbeidet med arbeidsmiljø/HMT på arbeidsplassen, og at dei blir tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad på arbeidsmiljøet. Dette meiner revisjonen er positivt, men revisjonen vil samtidig påpeike at det også er nokre som i liten grad opplever dette. Det er også nokre verneombod som ikkje opplever å ha fått nødvendig opplæring. Svara i undersøkinga indikerer også at tiltak som er utarbeidd etter gjennomføring av vernerunde/risikovurderingar ikkje alltid blir følgt opp og/eller evaluert tilstrekkeleg. Det å følgje opp og vurdere tiltak er avgjerande for at arbeidsmiljøkartleggingar og funn frå desse i praksis bidreg til forbetring. Revisjonen merkar seg at kommunen planleggjer kurs i gjennomføring av risikovurderingar og utarbeiding av handlingsplanar for leiarar, verneombod og tillitsvalde i 2022.

Undersøkinga viser at det er ei rekke utfordringar knytt til **melding og oppfølging av avvik** i Tysnes kommune. Både tilsette og leiarar peikar på utfordringar med det papirbaserte avviksmeldesystemet, det blir etterlyst meir informasjon og opplæring i rutinar samt behov for å tydeleggjere kva som skal reknast som avvik og kva som er føremålet med å melde avvik. Vidare er det både av tilsette og leiarar peikt på underrapportering av avvik. Det er også ein betydeleg del av dei tilsette som har meldt avvik som ikkje opplever å få tilbakemelding om korleis avviket er følgt opp/lukka. Desse forholda er ikkje tilfredsstillande. Kommunen har etter kommunelova § 25-1, samt i andre særlover, internkontrollplikt. Dette inneber mellom anna at kommunen skal avdekke og følgje opp avvik og risiko for avvik. Ein føresetnad for å kunne gjere dette er at tilsette er kjent med kva som skal meldast som avvik, korleis dei skal melde avvik, at avvika blir meldt når dei oppstår, og at avvika blir følgt opp med forbetringstiltak eller risikoreducerande tiltak. Revisjonen meiner kommunen må setje i verk tiltak for å etablere eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik. Det bør både arbeidast med kultur, opplæring og rutinar. Revisjonen merkar seg at kommunen vil ta i bruk eit nytt elektronisk kvalitetssystem. Revisjonen vil understreke viktigheita av at dette blir godt implementert i alle einingar og at alle tilsette får tilstrekkeleg opplæring i nytt system.

Tysnes kommune utarbeidde i 2021 eit nytt **permisjonsreglement**. Det er gjennomgåande gitt uttrykk for at det nye permisjonsregelverket er føremålstenleg og ei klar forbetring frå tidlegare reglement, og revisjonen meiner

det i all hovudsak er utarbeidd tilfredsstillande system og rutinar for å vurdere permisjonssøknadar. Revisjonen finn likevel – som påpeikt i vår vurdering i kapittel 6.4 – grunn til å framheve at det bør vurderast behov for endringar i formuleringane knytt til dokumentasjonskrav til visse typar permisjonar, og/eller tydeleggjere for leiarane kva som er meint med formuleringane i reglementet. Revisjonen har fått døme på at det er etterspurt dokumentasjon som stadfestar time til undersøking/behandling, og vil i den samanheng peike på at det er avgrensa kva rett arbeidsgjevar har på helseopplysningar. Etter personvernforordninga er det også krav til at det må ligge føre eit særskilt grunnlag i tillegg til behandlingsgrunnlag for å behandle helseopplysningar. Revisjonen har ikkje sett nærare på konkrete døme/saker av dette og kan difor ikkje ta stilling til om dette er i samsvar med regelverket, men vil presisere at det er viktig at kommunen sikrar at praksisen er i samsvar med regelverket.

Basert på det som kjem fram av undersøkinga tilrår revisjonen at Tysnes kommune set i verk følgjande tiltak:

1. Vurdere å etablere differensierte måltal for sjukefråværet, herunder årlege sjukefråværs mål og mål for den enkelte eining
2. Sørge for at leiarar med ansvar for oppfølging av sjukefråvær jamleg får tilsendt sjukefråværsstatistikk og at statistikken blir brukt på arbeidsplassen
3. Vurdere å utvide registreringa av arbeidsrelatert sjukdom til meir enn arbeidsrelaterte personskadar og godkjent yrkessjukdom, til bruk i det førebyggjande arbeidet
4. Arbeide ytterlegare med å redusere sjukefråvær. Kommunen bør vurdere tiltak eller endringar i tiltak i einingar med høgt sjukefråvær over tid. Tiltaka må tilpassast situasjonen i den enkelte eining, og tilsette bør vere tett involvert i arbeidet for å sikre forankring og målretta tiltak.
5. Sørge for at leiarar får tilstrekkeleg opplæring når det gjeld sjukefråværsarbeid
6. Sørge for at alle medarbeidarar får tilbod om medarbeidarsamtalar
7. Vurdere – saman med verneomboda – om dei har fått tilstrekkeleg opplæring og tid for å kunne utføre vernearbeidet på ein forsvarleg måte, jf. arbeidsmiljølova.
8. Sørge for at tiltak etter gjennomførte arbeidsmiljøkartleggingar i tilstrekkeleg grad blir følgt opp/evaluert
9. Etablere ein tilfredsstillande *kultur* og eit tilfredsstillande *system* for å melde og følgje opp avvik
10. Tydeleggjere eller vurdere endringar rundt dokumentasjonskrava for visse typar permisjonar



TYSNES KOMMUNE

Rådhuset

Uggdalsvegen 301

5685 UGGDAL

Telefon 970 46 500

Kalsnes, Ingrid

UGGDAL, 01.02.2022

<i>Saksnr.</i>	<i>Dok.nr</i>	<i>Arkivkode</i>	<i>Avd/Sek/Saksh</i>	<i>Dykkar ref.</i>
21/482-4	616/22	103	TK//STDAL	

RAPPORTUTKAST TIL HØYRING

Det vert vist til gjennomført forvaltningsrevisjon innanfor tema sjukefråvær og personalforvaltning.

Rådmannen vurderer at rapporten er god og teiknar mest mogleg rett bilete av dagens situasjon.

Oppfølging av sjukefråvær er eit kontinuerleg arbeid der me gjerne ikkje har enkle løysingar for å koma dit me ønskjer. Me er samd med revisjonen at det er viktig å syte for at leiarar får tilstrekkeleg opplæring for å kunne følgje opp sjukefråvær, dei siste åra har all leiaropplæring som er gjennomført teke utgangspunkt i arbeid med oppfølging av den einskilde medarbeidar, sjukefråværsoppfølging er eit naturleg utgangspunkt for dette då dette gjerne er det vanskelegaste arbeidet å lukkast med. Me vil også i fortsetjinga ha fokus på dette i leiaropplæringar.

Rådmannen er samd i at det viktig å auke fokuset på differensierte mål for sjukefråværet og at det er trong for at utsendinga av sjukefråværsstatistikk vert ei sentral oppgåve. Det vert med bakgrunnen i rapporten også vurdert om det kan vera trong for å standardisera oppfølging av einingsleiarar for å sikra at arbeidet med sjukefråvær, medarbeidarsamtaler og anna personaloppfølging skjer på ein lik og føreseieleg måte gjennom verksemda. Tiltak og endringar må både vurderast for verksemda under eitt, men også innanfor den einskilde eining. Me har tidlegare hatt god røynsle med å samarbeida med NAV sitt arbeidslivssenter om tiltak innanfor einingar som har særskilt store utfordringar.

Utgangspunktet er at stort sett alt sjukefråvær i større eller mindre grad er arbeidsrelatert, det er dette utgangspunktet som ligg til grunn for at arbeidsgjevar kan redusere sjukefråvær ved god tilrettelegging. I einskilde tilfelle ser me at sjukefråværet ikkje har tilknytning til arbeid, det kan vera akutt og alvorleg sjukdom som krev tilsyn og behandling og såleis gjer det umogleg å stå i arbeid i ein periode. Det er rådmannen sin vurdering at rapporteringsplikt for arbeidsrelatert sjukdom og yrkesskade må få for seg og at me ikkje bør utvida denne ordninga til reint statistikkarbeid. Det vil gjerast vurderingar knytt til kva som er arbeidsrelatert sjukdom på einings- og inividnivå, då det i utgangspunktet er slik salt fråvær som inneber at

me kan driva eit aktivt tilretteleggjingsarbeid. Rådmannen stiller seg litt tvilande til at det vil vera mogleg å få ein gyldig statistikk i høve til dette.

Når det gjeld verneombod vert det gjeve årlege oppsamlingar med omsyn til gjennomføring av 40 timars kurs i arbeidsmiljø, me er samd med revisjonen at det kan ha verdi at me saman med vernetenesta evaluerer både opplæring og ressursar til vernearbeidet.

I høve til oppfølging av medarbeidarundersøkingar så er det eit av dei store fokusområda i organisasjonen i dag, me er samd i at det er viktig at dette arbeidet vert tilstrekkeleg fylgt opp slik at det vert ein del av organisasjonen sitt systematisk forbetningsarbeid. Det er gjort vedak om at kommunen skal gjennomføra 10 faktor undersøkinga kvar anna år, neste målepunkt vert såleis 2023. Når det gjeld kultur og system for kvalitetsarbeid så er det valgt leverandør til nytt kvalitetssystem og me har von om at me skal kunne ta i bruk avviksmodule der så snart som mogleg. Me ser at med dagens system som er papirbasert så gjev det stor risiko for at det systematiske kvalitetsarbeidet ikkje vert godt nok ivareteke.

Me vil til slutt takka for ein god rapport og eit godt utgangspunkt for vårt forbetningsarbeid!

Med helsing
Tysnes kommune

Steinar Dalland
rådmann

Dokumentet er elektronisk godkjent, og krev difor ingen signatur.

Kopi:

Vedlegg:

Vedlegg 2: Revisjonskriterium

Krav i lov og forskrift

Internkontrollplikt

Kommunen skal etter kommunelova § 25-1 ha internkontroll med administrasjonen si verksemd for å sikre at lov og forskrift blir følgt. Internkontrollen skal vere systematisk og tilpassa verksemda si storleik, eigenart og risikoforhold. Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren:

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Føring av statistikk over sjukefråvær

Arbeidsgjevar skal ifølgje arbeidsmiljølova § 5-1 og folketrygdlova § 25-2 føre statistikk over sjukefråvær og fråvær ved barn sin sjukdom. Fråvær i samband med barn sin sjukdom skal ikkje reknast med som sjukefråværsdagar i statistikken.

I forskrift om føring av statistikk over sjukefråvær og fråvær ved barn sin sjukdom § 2 står det vidare at:

Formålet med føring av sykefraværstatistikk er å sette søkelyset på sykefraværet på arbeidsplassen. Sykefraværstatistikken skal bidra til at arbeidsgiveren og arbeidstakeren i samarbeid kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet.

Kva opplysningar som skal registrerast er nærare definert i forskrifta § 4, medan registreringsperiode er presisert i § 5. Her går det fram at registreringsperiode er eit kvartal.

Arbeidsgjevar skal også registrere alle personskadar som oppstår under utføring av arbeid, samt sjukdom som ein antar har sin grunn i arbeidet eller forhalda på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljølova § 5-1 (1-3).

Arbeidstilsynet peiker på at det først og fremst er opplysningar som er nødvendige for det førebyggjande arbeidet som skal registrerast. Registeret må ikkje innehalde personlege medisinske opplysningar, med mindre arbeidstakaren har gitt samtykke til det. Arbeidsgjevar har teieplikt om personlege opplysningar i registeret.

Videre peiker Arbeidstilsynet på at registeret kan være eit sentralt verktøy i arbeidsgjevar sitt systematiske HMS-arbeid. Det kan gi nyttig informasjon om arbeidsmiljøtilstanden og kan bidra til å kartlegge farar, vurdere risiko og behov for endringar og tiltak ved ulike arbeidsoppgåver.

Krav til systematisk sjukefråværsarbeid

Arbeidsgjevar har etter arbeidsmiljølova § 3-1 første ledd eit ansvar for å sikre at det er tatt omsyn til arbeidstakarane si helse, miljø og tryggleik, og for å syte for at det blir utført systematisk helse-, miljø- og tryggleiksarbeid (HMT) på alle plan i verksemda.

Det å arbeide systematisk med HMT, inneber også systematisk arbeid med førebygging og oppfølging av sjukefråvær. Etter arbeidsmiljølova § 3-1 (2) skal helse- miljø- og tryggleiksarbeidet omfatte følgande:

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,

- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

Både arbeidsmiljølova § 3-1 og internkontrollforskrifta § 4 peiker på at det systematiske HMT-arbeidet skal gjerast i samarbeid med arbeidstakarane og deira representantar. Ifølgje Arbeidstilsynet skal arbeidsgjevar, saman med verneombodet og andre arbeidstakarar lage rutinar for å følgje opp sjukemeldte arbeidstakarar. Rutinane skal beskrive kva som skal gjerast, og kven som skal gjere kva når ein arbeidstakar blir sjukemeldt. Arbeidsgjevar skal også gjere alle arbeidstakarar kjend med innhaldet i rutinane.

Retten til å medverke i forhold knytt til eigen arbeidsplass

§ 4 i internkontrollforskrifta seier at den som er ansvarleg for verksemda, skal sørge for at det blir innført og utøvd internkontroll og at dette blir gjort i samarbeid med arbeidstakarane og deira representantar. Etter andre ledd i samme paragraf skal arbeidstakarane medverke ved innføring og utøving av internkontroll.

Arbeidstilsynet³⁰ peikar på at arbeidsgjevar har plikt til å gi den enkelte arbeidstakar moglegheit til å medverke i prosessar og beslutningar som gjeld eigen arbeidsplass. Arbeidstilsynet viser til at moglege konsekvensar av at tilsette ikkje medverkar er mistriksel, turnover, psykiske og fysiske helseproblem, ulykker og arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet viser til at aktuelle tiltak for å sikre arbeidstakar sin medverknad mellom anna kan vere medarbeidersamtalar, medarbeidarundersøkingar, verneteneste og arbeidsmiljøutval, arbeidsmiljøkartleggingar, avvikkssystem som verktøy for å melde frå om eige arbeidsmiljø og samarbeid med tillitsvalde.

Krav til verneombod

Arbeidsmiljølova § 6-1 stiller krav til at det skal veljast verneombod ved alle verksemder som går inn under lova. Talet verneombod blir fastsett basert på verksemda sin storleik, arbeidet sin art og arbeidsforholda elles. Dersom ei verksemd har meir enn eitt verneombod, skal det veljast eitt hovudverneombod som har ansvar for å samordne verneomboda sitt arbeid. Ved einingar med mindre enn 10 arbeidstakarar kan partane skriftleg avtale ein annan ordning, inkludert at det ikkje skal vere verneombod ved verksemda.

Verneombodet sine oppgåver er definert i arbeidsmiljølova § 6-2. Her går det mellom anna fram at verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sin interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, samt sjå til at verksemda er innretta og vedlikehaldt, og at arbeidet blir utført på ein måte slik at omsynet til arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med føresegnene i lova. Vidare går det fram av § 6-2 (4) at verneombodet skal bli tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har verknad for arbeidsmiljøet, under dette etablering, utøving og vedlikehald av verksemda sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid, jf. § 3-1.

Arbeidsgjevar skal sørge for at verneombodet får den opplæringa som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarleg måte, samt nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarleg måte (jf. § 6-5). I alminnelegheit skal oppgåvene utførast innanfor vanleg arbeidstid.

Krav til arbeidsmiljøutval

Verksemder med meir enn 50 tilsette skal etter arbeidsmiljølova § 7-1 ha eit arbeidsmiljøutval (AMU). AMU skal mellom anna følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane si tryggleik, helse og velferd. Utvalet skal også handsame etablering og vedlikehald av verksemda sitt systematiske HMT-arbeid, samt gjennomgå alle rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tillop til ulykker, søke å finne årsaka til ulykka eller sjukdommen, og sjå til at arbeidsgjevar treff tiltak for å hindre gjentakning. Vidare skal AMU gjennomgå alle rapportar om yrkeshygieneiske undersøkingar og måleresultat.

Retten til permisjon

Arbeidstakar sin rett til permisjon er omtala i arbeidsmiljølova kapittel 12. Arbeidstakar har rett til svangerskapspermisjon (§ 12-2), omsorgspermisjon (§ 12-3), fødselspermisjon (§ 12-4), foreldrepermisjon (§ 12-5), ammeferi (§ 12-8), fri ved barn og barnepassars sjukdom (§ 12-9), permisjon for omsorg og pleie av nærstående (§ 12-10), militærtjeneste (§ 12-12), offentlege verv (§ 12-13) samt permisjon til utdanning (§ 12-11). Når det gjeld retten til utdanningspermisjon er det presisert at permisjon likevel ikkje kan krevjast når det vil vere til hinder for arbeidsgjevars forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar (§ 12-11, 2). Arbeidstilsynet peikar på at arbeidsgjevars rett til å nekte permisjon er avgrensa, og at permisjon som regel må innvilgast dersom dette betyr mykje for den enkelte arbeidstakar, og arbeidsgjevar ikkje får for store ulemper med dette. Det er likevel viktig å

³⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning/>

påpeike at rett til fri ikkje nødvendigvis inneberer rett til fri med løn. Permisjonar er også regulert i Hovudtariffavtalen (KS).

Avtale om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen)

Ny nasjonal intensjonsavtale om inkluderande arbeidsliv blei signert i 2019. Denne erstatta tidlegare IA-avtale for 2014-2018, og gjeld for perioden 2019-2022.

I avtalen for 2019-2022 går det fram at det overordna målet for perioden (altså innan 2022) er å redusere sjukefråværsprosenten i verksemdene med 10 % samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. I tillegg går det fram at i sektorar, bransjar og verksemdar med eit allereie lågt sjukefråvær vil det kunne vere eit mål i seg sjølv å oppretthalde det låge fråværet og fokusere innsatsen på førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og på å redusere fråfall frå arbeidslivet. IA-avtalen viser også til at det skal fastsettast eigne mål og indikatorar for prioriterte bransjar og sektorar som har eit særleg potensial for å redusere sjukefråvær og fråfall.

Vedlegg 3: Sentrale dokument og litteratur

Lov og forskrift

- Arbeids- og sosialdepartementet: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljølova). LOV-2005-06-17-62
- Arbeids- og sosialdepartementet: Lov om folketrygd (folketrygdlova). LOV-1997-02-28-19
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet: Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommunelova). LOV-2018-06-22-83
- Arbeids- og sosialdepartementet: Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom (forskrift om statistikk over sjukefråvær). FOR-1997-03-25-272
- Arbeids- og sosialdepartementet: Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskrifta). FOR-1996-12-06-1127

Rettleiarar, avtalar mv.

- Arbeids- og sosialdepartementet: *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)*. 01.01.2019 – 31.12.2022
- Arbeids- og velferdsetaten (NAV): *Veiledning for føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom*. 12.08.2011
- Arbeidstilsynet: *Oppfølging av sykemeldte*. Ikkje datert.
- Arbeidstilsynet: *Registrere skader og sykdom*. Ikkje datert.

Dokument frå kommunen

- Tysnes kommune: 10-faktor informasjonsflyer. Ikkje datert.
- Tysnes kommune: Arbeidsreglement for tilsette. 10.04.2018.
- Tysnes kommune: Brosjyre sjukefråværsoppfølging. Ikkje datert.
- Tysnes kommune: Felles arbeidsdokument om sjukefråværsoppfølging. Ikkje datert.
- Tysnes kommune: Livsfasepolitikk. 26.05.2016.
- Tysnes kommune: Nye retningslinjer for bruk av eigenmelding. Ikkje datert.
- Tysnes kommune: Permisjonsreglement. 20.05.2021
- Tysnes kommune: Prosjektplan for gjennomføring av 10-faktor. Ikkje datert.
- Tysnes kommune: Referat frå AMU-møte gjennomført 2019 – mai 2021
- Tysnes kommune: Retningslinje for sjukefråværsoppfølging. 31.05.2021.
- Tysnes kommune: Statistikk over sjukefråvær frå 2018 til 2020, per sektor.
- Tysnes kommune: Systematisk HMT Arbeid i Tysnes kommune - Skildring av system etter forskrift om systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid i verksemder (IK handbok). 10.05.2021.
- Tysnes kommune: Årsmelding 2019. 29.03.2021.
- Tysnes kommune: Årsmelding 2020. 31.03.2021.
- Tysnes kommune: Årsrapportar for verne- og miljøarbeidet for høvesvis 2018, 2019 og 2020


Vedlegg 4: Framstilling - permisjonsreglementet

Tabell 5: Utdrag frå Tysnes kommune sitt permisjonsreglement, revisjonen si framstilling

Type permisjon	Handsamingsansvar	Vurderingskriterium/kommentar
Foreldrepermisjon	Personalavdelinga, etter tilråding frå fagetat	Regulert av arbeidsmiljølova, hovudtariffavtalen mv. Utbetaling av løn følgjer den tilsette sin rett til foreldrepengar frå NAV. Søknad om gradert omsorgspermisjon kan bli avslått dersom uttak er til ulempe for drifta.
Redusert arbeidstid	Personalavdelinga	Ein arbeidstakar som har behov for redusert arbeidstid, har rett til dette dersom reduksjon av arbeidstid kan bli gjennomført utan særlege ulemper for verksemda.
Eigen sjukdom	Næraste leiar	Følgjer aktuelle lovkrav, samt kommunen sin retningslinje for sjukefråværsoppfølging. Det skal ikkje søkast permisjon etter maksdato, men utarbeidast ein tilretteleggingsplan.
Vitjing hos lege, tannlege, fysioterapeut mv.	Næraste leiar	Ved vitjing hjå allmennlege eller tannlege kan det gjevast permisjon med løn inntil 2 timar. Besøket bør leggast utanfor arbeidstid, eller utanfor kjernetid for tilsette som har fleksitid. Det er ikkje naudsynt å søkje skriftleg om permisjon inntil 2 timar; dette kan avtalast munnleg med næraste leiar. Søknad om tenestefri må bli dokumentert med attestasjon av den som står for behandling. Behandling hos t.d. kiropraktor, akupunktør, soneterapeut og liknande gjev som hovudregel ikkje rett til løna permisjon.
Fri ved sjukdom for barn, eller følgje av barn e.l. til lege, tannlege, mv.	Næraste leiar	Tilsette med omsorg for barn under 12 år, har rett til omsorgspengar ved barnets sjukdom. Følgje av barn under 12 år til konsultasjon og behandling hos helsepersonell blir gjeve som omsorgsdagar.
Sjukdom i næraste familie, pleie av nære pårørende mv.	Personalavdelinga	Tilsette som har rett til pleiepengar, har rett til permisjon tilsvarende den tida det utbetalast stønad for. Ved akutt og alvorleg sjukdom, eller alvorleg sjukdom i livet si slutfase i næraste familie blir det gjeve permisjon med løn i inntil 5 dagar per år. Permisjon utover desse dagane blir gitt utan løn.
Permisjon ved opplæring og utdanning	Personalavdelinga, etter tilråding frå fagetat. Næraste leiar handsamar søknad om permisjon ved eksamen og lesedagar	Utdanningspermisjon skal gjevast når verksemda har behov for den kompetansen som arbeidstakar vil tileigna seg eller arbeidstakar har behov for eigenutvikling, så framtil ikkje særlege omsyn talar mot det. Permisjon med heil eller delvis løn kan bli gitt når utdanninga skjer som følgje av dei behov arbeidsgjevar har for utvikling. I samband med eksamen der faget er relevant for kommunen, blir det gjeve permisjon med løn. Dersom faget ikkje er relevant for arbeidsgjevar, blir det gjeve permisjon utan løn.
Permisjon i samband med anna stilling	Personalavdelinga, etter tilråding frå fagetat	Som hovudregel blir det ikkje gjeve permisjon ved overgang til ny stilling i eller utanfor kommunen. Permisjon utan løn kan likevel vurderast ved stilling eller vikariat i kommunen av større lengd, eller ved stilling utanfor kommunen som gir arbeidstakaren ei fagleg utvikling som er til nytte for kommunen.
Tillitsvern/ombod	Personalavdelinga, etter tilråding frå fagetat. Næraste leiarar handsamar søknader om permisjon for utøving av andre tillitsvern.	Arbeidstakar som er pålagt å utføra kommunale eller andre offentlege tillitsvern, blir innvilga som permisjon med løn. Kommunen kan etter vurdering innvilga permisjon utan løn også for utøving av andre tillitsvern.
Velferdspermisjonar	Næraste leiar	Velferdspermisjonar med løn blir maksimalt gitt for 12 arbeidsdagar med full løn eller 24 arbeidsdagar med halv løn per kalenderåret.

Vedlegg 5: Informasjon om 10-faktorundersøkinga i Tysnes kommune

Tabell 6: Informasjon om 10-faktor undersøkinga. Kjelde: Tysnes kommune



KVA SKJER?
Me skal gjennomføre ein medarbeidarorientert medarbeidarundersøking.

NÅR SKJER DET?
22. september – 06. oktober 2021.


KORLEIS SKJER DET?
Invitasjonen vert sendt til din private e-post adresse. Undersøkinga vert gjennomført på internett og tek ca. 15 minutt, og du kan svare heime eller på arbeid. Det vert tilrettelagt på arbeidsplassane med pc og tid til gjennomføring. For spørsmål kontakt Tonje Aakre: 92 16 70 16.

KVIFOR?
10-FAKTOR er eit verktøy som skal bidra til å utvikle arbeidsmiljøet vårt og kvaliteten på våre tenester. Målet er å gje enda betre tenester til brukarane våre, og parallelt utvikle arbeidsmiljø et vårt.

KVA VERT MÅLT?
10-FAKTOR måler medarbeidarane si oppleving av viktige tilhøve på arbeidsplassen, og medarbeidarane sin haldning til eigen jobb.

For å kunne gje enda betre tenester, treng me at du deltek i

10-FAKTOR UNDERSØKINGA



Illustrasjon: Pia Olsen

OM UNDERSØKINGA

Forskningsbasert:
Undersøkinga byggjer på forskning om kva faktorar som er viktig for å ha eit godt arbeidsmiljø, og som medverkar til at me igjen leverer gode tenester til brukarane våre.

Fokusert og avgrensa:
Undersøkinga er avgrensa til 10 faktorar som er dokumentert å vere viktig for kvaliteten på tenesta og arbeidsmiljøet.

Utviklingsverktøy:
Undersøkinga er både medarbeidar- og leiingsorientert. Den fangar opp viktige faktorar for medarbeidar, gruppe, organisasjon og leiarnivå. Den skal danne grunnlag for utvikling av leiarar, medarbeidarar og organisasjonen.

ANONYMITET
Undersøkinga er anonym og godkjent av datatilsynet. Ingen har tilgang til enkelt svar. Bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder, utdanningsnivå osv. er berre mogleg å ta ut rapport på kommunenivå. Rapporten viser kor mange kvinner/menn osv. som har svart på undersøkinga, og det er ikkje mogleg å hente ut tilsvarende informasjon på einingsnivå – berre på kommunenivå. Det vert ikkje mogleg å ta ut rapport dersom avdelingar har færre enn 3 svar.

KVA SKJER ETTERPÅ?
I løpet av november 2021 vil din leiar presentere resultatata for din avdeling. Leiarar og tilsette i kvar avdeling kan saman påverke faktorarane. De vel ut 4 faktorar de ønskjer å jobbe vidare med: 2 som de vil vedlikehalde, og 2 de vil forbetre. Saman lagar de ein handlingsplan for å nå dykkar mål. Leiarar presenterer handlingsplanen for 10-faktor si styringsgruppa (AMU) i januar/februar 22. I løpet av mai skal effekten av tiltaka vurderast, gjennom intervju av enkelte tilsette. Ny 10-faktor-undersøking 2023.

DEI 10 FAKTORANE

- 1. Indre motivasjon**
Motivasjon for oppgåva i seg sjølv.
- 2. Mestringstro**
Tiltru til seg sjølv og eigen evne til å meistre jobben.
- 3. Autonomi**
Opplevd tilitt til å jobbe sjølvstendig.
- 4. Bruk av kompetanse**
Opplev å få relevante oppgåver og utfordringar i samsvar med eigen kompetanse.
- 5. Meistringorientert leing**
Leing med vekt på å gjere medarbeidarane best mogleg ut frå sine føresetnader.
- 6. Rolleklarheit**
Medarbeidarane si rolle er godt definert og kommunisert.
- 7. Relevant kompetanseutvikling**
Høve til relevant kompetanseutvikling.
- 8. Fleksibilitetsvilje**
Vilje til å vere fleksibel på jobb og måten å jobbe på.
- 9. Meistringsklima**
Kultur for å samarbeide, lære og gjere kvarandre gode.
- 10. Prososial motivasjon**
Ønske om å gjere/vere til nytte for andre.

Deloitte.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 330,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

© 2022 Deloitte AS



Saksframlegg

Saksnr: 2022/208-1

Saksbehandlar: Helge Inge Johansen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	2/22	24.02.2022

Forvaltningsrevisjon av Plan- og Byggesakshandsaming - prosjektplan

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet ber Deloitte AS gjennomføra forvaltningsrevisjon innan plan- og byggesakshandsaming.
2. Eventuelt korrigert prosjektplan vert å senda til sekretariatet innan 10.03.2022. Kontrollutvalet gjev utvalsleiar i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenne endeleg prosjektplan.
3. Kontrollutvalet godkjenner samla timetal. inkl. opsjon, i forslag til prosjektplan.
4. Kontrollutvalet ønsker at revisjonsrapporten vert ferdig innan 30.09.2022, verifisert og inkludert rådmannen sin uttale.

Samandrag

Kontrollutvalet skal i dette møte handsama prosjektplan gjeldande forvaltningsrevisjon av Plan- og byggesakshandsaming. Det vert tilrådd at prosjektplanen vert godkjent i dette møte, eventuelt at kontrollutvalet gjev utvalsleiar i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenne endeleg prosjektplan. Det kjem fram av prosjektplanen at forvaltningsrevisjonsrapporten er klar i utgangen av september 2022, og at kontrollutvalet handsamar denne i oktobermøtet.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalet bestilte i møte 29.11.2021 (PS 21/21) ny forvaltningsrevisjon:

«Vedtak:

1. Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan plan og byggesak
2. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.
3. Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 03.02.2022.
4. Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i første møte i kontrollutvalet 24.02.2022.»

Sekretariatet har motteke prosjektplanen frå Deloitte og denne er vedlagt saka (sjå vedlegg).

Av prosjektplanen kjem det fram at føremålet med forvaltningsrevisjonen er:

Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å vurdere om Tysnes kommune har etablert gode system og rutinar knytt til sakshandsaming innan plan- og byggesaksområdet, gjennomføring av tilsyn med byggetiltak og oppfølging av ulovlege byggetiltak. Vidare er det eit føremål å undersøke i kva grad kommunen etterlever gjeldande sakshandsamingsfristar i plan- og byggesaker. Det er også eit føremål med forvaltningsrevisjonen å undersøke om kommunen har tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse til handsaming av plan- og byggesaker, om kommunen gir tilstrekkeleg informasjon og rettleiing til søkjarar, samt om kommunen har etablert system for fastsetting og innkrevjing av gebyr i plan- og byggesaker.

Med bakgrunn i prosjektet sitt føremål har revisjonen formulert følgjande problemstillingar:

1. I kva grad etterlever Tysnes kommune sakshandsamingsfristane i plan- og byggesaker, og kva årsaker blir opplyst å ligge bak ev. fristoverskridingar?
 - a) I kva grad etterlever kommunen fristane på tre og tolv veker i byggesaker, jf. pbl § 21-7?
 - b) I kva grad etterlever kommunen fristen på tolv veker for 1. gangshandsaming i private plansaker, jf. pbl § 12-11?
 - c) I kva grad etterlever kommunen fristen på åtte veker for handsaming av klagesaker, jf. byggesaksforskrifta § 7-1?
2. Har Tysnes kommune eit tilstrekkeleg system for å sikre regeletterleving ved handsaming av plan- og byggesaker?
 - a) Har kommunen ei føremålstenleg organisering som sikrar effektiv handsaming av plan- og byggesaker, under dette:
 - i. Hensiktsmessig fordeling av roller, ansvar og oppgåver i sakshandsaminga?
 - ii. Føremålstenlege system for registrering, fordeling og handsaming av mottekte plan- og byggesaker?
 - b) Har kommunen risikovurdert sine arbeidsprosessar knytt til handsaming av plan- og byggesaker, med det føremål å identifisere kor i sakshandsamingsprosessane det er størst risiko for feil og manglar og kor kommunen kan ha forbettringspotensial?
 - c) Har kommunen etablert tilstrekkelege rutinar for sakshandsaming av plan- og byggesaker (inkl. kvalitetssikring av sakshandsaming og for handsaming av klagesaker)?
 - i. Er ev. rutinar i tilstrekkeleg grad gjort tilgjengelege for og kjent blant dei tilsette?
 - d) Har kommunen etablert system og rutinar for å:
 - i. Føre tilsyn med at byggetiltak blir gjennomført i samsvar med løyve og føresegn i regelverk?
 - ii. Følgje opp ulovlege byggetiltak?
3. Har Tysnes kommune tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse til handsaming av plan- og byggesaker?
 - a) Har kommunen tilstrekkeleg kapasitet knytt til:
 - i. Handsaming av plan- og byggesaker?
 - ii. Gjennomføring av tilsyn og oppfølging av ulovlege byggetiltak?
 - b) Har kommunen eit system for å sikre at dei tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til gjennomføring av sentrale oppgåver, under dette oppdatert kunnskap om endringar i regelverket knytt til byggesakshandsaming?
 - d) Har kommunen eit system for å sikre læring og kontinuerleg forbetring knytt til plan- og byggesakshandsaming, gjennomføring av tilsyn og oppfølging av ulovlege byggetiltak?
4. Gir Tysnes kommune tilstrekkeleg informasjon og rettleiing til private og profesjonelle søkjarar i plan- og byggesaker?

- a) Gir kommunen god skriftleg informasjon om sakshandsaming og kommunen sine krav til søkjarar i byggesaker?
 - b) Gir kommunen god skriftleg informasjon om saksgang og kommunen sine krav til innleverte planar i private plansaker?
 - c) I kva grad er sakshandsamarane i plan- og byggesaker tilgjengelege for å svare på førespurnader frå publikum?
5. Har Tysnes kommune eit system for å fastsette gebyr i plan- og byggesaker, samt for å sikre at det blir kravd inn gebyr i plan- og byggesaker til rett tid og i samsvar med kommunen sitt gebyrregulativ?
- a) Sikrar kommunen at forslagsfremjarar i plansaker og søkjarar i byggesaker får korrekt reduksjon i gebyr ved eventuell oversitting av tidsfrist?

Metode

Deloitte utfører forvaltningsrevisjon i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Alle prosjekt blir kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

Deloitte vil nytta dokumentanalyse, intervju, stikkprøvegjennomgang, analyse av statistikk og verifisering/høyring som metode.

Tid og ressursbruk

Timeestimat for prosjektet er inntil 285 timar. Timeestimatet inkluderer ikkje førebuing og gjennomføring av presentasjon i kommunestyret. Ein eventuell presentasjon av rapporten i kommunestyret vil bli fakturert etter medgått tid, inntil 6 timar.

Med utgangspunkt i det omfang som ligg i den føreslåtte prosjektplanen har sekretariatet ikkje merknad til at dert vert disponert ein ressurs på inntil det timetal som ligg i forslag til prosjektplan.

Prosjektet kan starte opp i mars 2022 og rapporten vil vere klar for oversending til kontrollutvalet ved sekretariatet innan utgangen av september 2022. For å kunne gjennomføre prosjektet innan denne fristen, og med stipulert timebruk, er det naudsynt at kommunen sender over etterspurt dokumentasjon innan dei fristar som blir sett, og at utvalde personar stiller til og verifiserer intervju.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse for å gjennomføre forvaltningsrevisjonen. Når revisjonsrapport er levert og behandla i kontrollutvalet, skal utvalet innstille til kommunestyret, som gjer vedtak, jf. kommunelova § 23-3.

Vurderingar og verknader

Dersom det ikkje kjem fram særskilte opplysningar i møtet, vert det tilrådd at kontrollutvalet godkjenner prosjektplanen slik den ligg føre, og at informasjonen elles vert teken til orientering.

Konklusjon

Det vert invitert til at kontrollutvalet godkjenner prosjektplanen.



Forvaltningsrevisjon | Tysnes kommune

Plan- og byggesakshandsaming

Prosjektplan

Januar 2022

«Forvaltningsrevisjon av plan- og byggesakshandsaming - prosjektplan»

Januar 2022

Prosjektplanen er utarbeidd for Tysnes kommune av Deloitte AS.

Deloitte AS
Postboks 6013 Postterminalen, 5892
Bergen
tlf: 55 21 81 00
www.deloitte.no
forvaltningsrevisjon@deloitte.no

Innhold

1	Føremål og problemstillinger	2
2	Revisjonskriterium	4
3	Metode	7
4	Tid og ressursbruk	8

1 Føremål og problemstillingar

1.1 Bakgrunn

Deloitte har i samsvar med bestilling frå kontrollutvalet i møte den 25. november 2021, sak PS 21/21 utarbeidd ein prosjektplan for forvaltningsrevisjon av plan- og byggesakshandsaming i Tysnes kommune.

1.2 Føremål og problemstillingar

Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å vurdere om Tysnes kommune har etablert gode system og rutinar knytt til sakshandsaming innan plan- og byggesaksområdet, gjennomføring av tilsyn med byggetiltak og oppfølging av ulovlege byggetiltak. Vidare er det eit føremål å undersøke i kva grad kommunen etterlever gjeldande sakshandsamingsfristar i plan- og byggesaker. Det er også eit føremål med forvaltningsrevisjonen å undersøke om kommunen har tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse til handsaming av plan- og byggesaker, om kommunen gir tilstrekkeleg informasjon og rettleiing til søkjarar, samt om kommunen har etablert system for fastsetting og innkrevjing av gebyr i plan- og byggesaker.

Med bakgrunn i føremålet er det utarbeidd følgjande problemstillingar som vil bli undersøkt:

1. I kva grad **etterlever Tysnes kommune sakshandsamingsfristane i plan- og byggesaker**, og kva årsaker blir opplyst å ligge bak ev. fristoverskridingar?
 - a) I kva grad etterlever kommunen fristane på tre og tolv veker i byggesaker, jf. pbl § 21-7?
 - b) I kva grad etterlever kommunen fristen på tolv veker for 1. gangshandsaming i private plansaker, jf. pbl § 12-11?
 - c) I kva grad etterlever kommunen fristen på åtte veker for handsaming av klagesaker, jf. byggesaksforskrifta § 7-1?
2. Har Tysnes kommune **eit tilstrekkeleg system for å sikre regeletterleving** ved handsaming av plan- og byggesaker?
 - a) Har kommunen ei føremålstenleg organisering som sikrar effektiv handsaming av plan- og byggesaker, under dette:
 - i. Hensiktsmessig fordeling av roller, ansvar og oppgåver i sakshandsaminga?
 - ii. Føremålstenlege system for registrering, fordeling og handsaming av mottekne plan- og byggesaker?
 - b) Har kommunen risikovurdert sine arbeidsprosessar knytt til handsaming av plan- og byggesaker, med det føremål å identifisere kor i sakshandsamingsprosessane det er størst risiko for feil og manglar og kor kommunen kan ha forbettringspotensial?
 - c) Har kommunen etablert tilstrekkelege rutinar for sakshandsaming av plan- og byggesaker (inkl. kvalitetssikring av sakshandsaming og for handsaming av klagesaker)?
 - i. Er ev. rutinar i tilstrekkeleg grad gjort tilgjengelege for og kjent blant dei tilsette?
 - d) Har kommunen etablert system og rutinar for å:
 - i. Føre tilsyn med at byggetiltak blir gjennomført i samsvar med løyve og føresegn i regelverk?
 - ii. Følgje opp ulovlege byggetiltak?
3. Har Tysnes kommune **tilstrekkeleg kapasitet og kompetanse** til handsaming av plan- og byggesaker?
 - a) Har kommunen tilstrekkeleg kapasitet knytt til:
 - i. Handsaming av plan- og byggesaker?
 - ii. Gjennomføring av tilsyn og oppfølging av ulovlege byggetiltak?
 - b) Har kommunen eit system for å sikre at dei tilsette har tilstrekkeleg kompetanse til gjennomføring av sentrale oppgåver, under dette oppdatert kunnskap om endringar i regelverket knytt til byggesakshandsaming?
 - d) Har kommunen eit system for å sikre læring og kontinuerleg forbetring knytt til plan- og byggesakshandsaming, gjennomføring av tilsyn og oppfølging av ulovlege byggetiltak?
4. Gir Tysnes kommune **tilstrekkeleg informasjon og rettleiing til** private og profesjonelle **søkjarar** i plan- og byggesaker?

- a) Gir kommunen god skriftleg informasjon om sakshandsaming og kommunen sine krav til søkjarar i byggesaker?
 - b) Gir kommunen god skriftleg informasjon om saksgang og kommunen sine krav til innleverte planar i private plansaker?
 - c) I kva grad er sakshandsamarane i plan- og byggesaker tilgjengelege for å svare på førespurnader frå publikum?
5. Har Tysnes kommune eit **system for å fastsette gebyr** i plan- og byggesaker, **samt for å sikre at det blir kravd inn gebyr** i plan- og byggesaker til rett tid og i samsvar med kommunen sitt gebyrregulativ?
- a) Sikrar kommunen at forslagsfremjarar i plansaker og søkjarar i byggesaker får korrekt reduksjon i gebyr ved eventuell oversitting av tidsfrist?

2 Revisjonskriterium

2.1 Innleiing

Revisjonskriteria vil bli henta frå og utleia av autoritative kjelder, rettsreglar, politiske vedtak og fastsette retningslinjer. Revisjonskriteria under er ikkje uttømmende for kva som kan vere relevant i forvaltningsrevisjonen. Andre kriterium vil kunne komme til dersom det skulle vere naudsynt for å få ei fullstendig undersøking og vurdering av problemstillingane.

2.2 Krav til internkontroll, forsvarleg utgreiing av saker og iverksetting av vedtak

§ 13-1 i kommunelova omtalar kommunedirektøren sine oppgåver og mynde. Her går det fram at kommunedirektøren skal leie den samla kommunale administrasjonen, med dei unntak som følgjer av lov, og innafor dei instruksar, retningslinjer eller pålegg kommunestyret gir.

I § 13-1 i kommunelova står også følgjande:

«Kommunedirektøren skal påse at saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet. Utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak».

Det står vidare i § 25-1 at kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen i kommunen og at internkontrollen skal være systematisk og tilpassa verksemda sin storleik, eigenart, aktivitetar og risikoforhold. Ved internkontroll etter § 25-1 skal kommunedirektøren:

- a) «utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll»

2.3 Byggesaker

Byggesakshandsaming skal etter § 1-1 i plan- og bygningslova sikre at tiltak blir utført i samsvar med lov, forskrift og plan. Av byggesaksforskrifta går det vidare fram at

«planlegging og vedtak skal sikre åpenhet, forutsigbarhet og medvirkning for alle berørte interesser og myndigheter. Det skal legges vekt på langsiktige løsninger, og konsekvenser for miljø og samfunn skal beskrives.»

I § 21-4 i plan- og bygningsloven står det følgjande om handsaming av søknader om byggesaker i kommunen:

«Når søknaden er fullstendig, skal kommunen snarest mulig og senest innen den frist som framgår av § 21-7, gi tillatelse dersom tiltaket ikke er i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av denne loven.»

2.3.1 Tidsfristar

Tidsfristar knytt til handsaming av søknader etter byggesaksdelen i plan- og bygningslova er omtala i § 21-7:

«Søknad om tillatelse til tiltak etter §§ 20-2 skal avgjøres av kommunene innen tolv uker etter at fullstendig søknad foreligger, med mindre annet følger av andre eller tredje ledd. For søknad om rammetillatelse gjelder ikke andre og tredje ledd. Ved overskridelse av fristen skal kommunen tilbakebetale byggesaksgebyr etter nærmere bestemmelser i forskrift, jf. § 21-8 tredje ledd.

Søknad om tillatelse til tiltak som omfattes av § 20-3 der tiltaket er i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av denne lov, der det ikke foreligger merknader fra naboer eller gjenboere, og ytterligere tillatelse, samtykke eller uttalelse fra annen myndighet ikke er nødvendig, skal avgjøres av kommunen innen 3 uker. Dersom kommunen ikke har avgjort søknaden innen fristens utløp, regnes tillatelse som gitt».

Tidsfristar gjeldande for sakshandsaming av byggesaker er vidare omtala i kapittel 7 i byggesaksforskrifta. Byggesaksforskrifta § 7-1 omhandlar frist for handsaming av klage:

«c) Klage skal forberedes av kommunen og oversendes til klageinstansen så snart saken er tilrettelagt, og senest innen 8 uker. Samme frist gjelder der kommunen tar klagen helt til følge og fatter et nytt vedtak. Fristen gjelder for klage i alle byggesaker, herunder klage i byggesaker der tiltaket krever dispensasjon fra bestemmelser gitt i eller med hjemmel i plan- og bygningsloven»

Om kommunen sitt vedtak etter plan- og bygningslova blir klaga på, er det departementet som er klageinstans, jf. plan- og bygningsloven § 1-9, 5. ledd. Dette myndet er delegert frå departementet til statsforvaltaren.

2.3.2 Gebyr i byggesaker

Om kommunen går over lovbestemte sakshandsamingsfrister i byggesaker, vil dette i utgangspunktet kunne få konsekvensar for sakshandsamingsgebyret. Dette går fram av § 7-6 i forskrift om byggesaksbehandling (byggesaksforskriften):

«Ved overskridelse av tidsfristene i § 7-4 bokstav a og plan- og bygningsloven § 21-7 første og fjerde ledd skal kommunen tilbakebetale tiltakshaver 25 % av det totale gebyret for hver påbegynt uke tidsfristen overskrides. Bestemmelsen gjelder ikke dersom det er avtalt særskilte frister eller kommunen har forlenget fristen etter § 7-3. I slike tilfeller inntreir virkninger av fristoverskridelse fra det tidspunkt den avtalte eller forlengede frist overskrides.»

2.4 Plansaker

I § 12-1 i plan- og bygningslova står det følgjande om kommunen si plikt til å utarbeide reguleringsplanar:

«Kommunestyret skal sørge for at det blir utarbeidet reguleringsplan for de områder i kommunen hvor dette følger av loven eller av kommuneplanens arealdel, samt der det ellers er behov for å sikre forsvarlig planavklaring og gjennomføring av bygge- og anleggstiltak, flerbruk og vern i forhold til berørte private og offentlige interesser.

For gjennomføring av større bygge- og anleggstiltak og andre tiltak som kan få vesentlige virkninger for miljø og samfunn, kreves det reguleringsplan. Tillatelse etter § 20-2, jf. § 21-4 for slike tiltak, kan ikke gis før det foreligger reguleringsplan. (...)»

2.4.1 Oppstartsmøte

§ 12-8 i plan- og bygningslova omhandlar oppstart av reguleringsplanarbeid og det at planspørsmål skal leggjast fram for kommunen i møte:

«Når planarbeidet igangsettes, skal berørte offentlige organer og andre interesserte varsles. Når forslagsstilleren er en annen enn planmyndigheten selv, skal planspørsmålet legges fram for planmyndigheten i møte. Kommunen kan gi råd om hvordan planen bør utarbeides, og kan bistå i planarbeidet.»

I forskrift om behandling av private forslag til detaljregulering etter pbl går det i § 2 fram at oppstartsmøte skal gjennomførast innan rimeleg tid etter at kommunen har mottatt førespurnad om dette frå forslagsfremjar. § 2 går vidare inn på at alle tema som er nødvendige for å klargjere føresetnadane for det vidare planarbeidet og utforminga av det endelege planforslaget skal handsamast i oppstartsmøte.

§ 3 i forskrifta viser til at det er krav til referat frå oppstartsmøte. Det er kommunen som skal utarbeide referatet, og dette skal sendast til forslagsfremjar innan rimeleg tid etter møtet:

«Referatet skal inneholde opplysninger om de temaene som ble drøftet i møtet, avklaringer og konklusjoner det ble enighet om, vesentlige punkter det er uenighet om og punkter som gjenstår å avklare. Det skal redegjøres for vurderingen av punktene i § 2 andre ledd bokstav a til i, kommunens vurdering av om kravet til fagkyndighet i plan- og bygningsloven § 12-3 fjerde ledd er oppfylt og om det er aktuelt å bringe forslaget inn for regionalt planforum.»

2.4.2 1. gangshandsaming av reguleringsplan

Når kommunen har mottatt eit ferdig forslag til privat reguleringsplan, må den avgjere om forslaget skal bli fremja, jf. pbl § 12-11:

«Når forslaget til reguleringsplan er mottatt av kommunen, skal kommunen snarest, og senest innen tolv uker eller annen frist som er avtalt med forslagsstiller, avgjøre om forslaget skal fremmes ved å sendes på høring og legges ut til offentlig ettersyn og behandles etter reglene i §§ 12-9 og 12-10. (...)».

Som det går fram av lovteksten har kommunen ein frist på tolv veker til den administrative handsaminga av planutkastet. I enkelte saker har kommunen rom for å avtale annan frist enn tolv veker med forslagsfremjar. Det går vidare fram av § 12-10 at:

«Når fristen er ute, tar kommunen saken opp til behandling med de merknader som er kommet inn. Forslaget bør være ferdigbehandlet for vedtak innen tolv uker. Fristen kan forlenges med ytterligere seks uker dersom det er nødvendig i store og kompliserte saker og der det er behov for ytterligere avklaring mv.»

I § 6 i forskrift om behandling av private forslag til detaljregulering etter pbl står det at:

«Et planforslag skal tilfredsstillere kravene til en reguleringsplan i plan- og bygningsloven § 12-1 og bestemmelsene i forskrift om kart, stedfestet informasjon, arealformål og kommunalt planregister (kart- og planforskriften) §§ 9 og 10. Kommunen kan presisere ytterligere krav til fremstilling og innhold. Kravene skal i så fall fremgå av en nærmere

spesifikasjon fra kommunen for utarbeiding og behandling av reguleringsplaner. Slike krav skal forslagsstiller gjøres kjent med senest i oppstartmøtet.

Kommunen skal ikke pålegge forslagsstiller mer utredning og dokumentasjon enn nødvendig for å fatte et forsvarlig planvedtak»

§ 7 i forskrift om behandling av private forslag til detaljregulering etter pbl viser til at fristen på tolv veker for kommunen si handsaming av planar blir stoppa når kommunen har fatta avgjersle om offentleg ettersyn. Det går vidare fram at:

«Oppfyller ikke forslaget kravene i § 6 første ledd, stopper fristen å løpe fra det tidspunktet kommunen gir forslagsstilleren melding om manglene i forslaget. Fristen begynner å løpe igjen når den etterspurte informasjonen kommer inn til kommunen.»

2.4.3 Gebyr i plansaker

Om kommunen går over fristen på 12 veker, vil dette i utgangspunktet få konsekvensar for gebyret. Dette går fram av § 8 i forskrift om behandling av private forslag til detaljregulering etter pbl:

«Dersom kommunen med hjemmel i plan- og bygningsloven § 33-1 første ledd har fastsatt gebyr for å behandle private forslag til detaljregulering, skal kommunen ved overskridelse av fristen etter plan- og bygningsloven § 12-11 første punktum, tilbakebetale forslagsstiller 10 % av gebyret i saken for hver påbegynte uke fristen overskrides, maksimalt i 10 uker.»

2.5 Tilsynsplikt og plikt til å forfølge ulovlege tiltak

I plan- og bygningslova kap. 25 er kommunen si plikt til å føre tilsyn skildra. Her går det fram at kommunen har plikt til å føre tilsyn i byggesaker med at tiltak blir gjennomført i samsvar med føresegn gitt i eller i medhald av plan- og bygningslova, og av at ansvarleg føretak er kvalifisert. Av § 25-1 2. ledd går det fram at tilsynet kommunen fører skal vere av eit slikt omfang at det kan avdekke regelbrot.

Krav til innhald, gjennomføring og rapportering av tilsyn er ytterlegare spesifisert i byggesaksforskrifta kapittel 15. Her går det fram at kommunen skal utarbeide ein strategi for tilsynsarbeidet, der kommunen mellom anna tek stilling til målsettingar og rutinar for tilsynet, organisering, kompetansebehov, ressursbruk og finansiering, samt utvelgning og prioritering av fagområde, sakstypar, tema mv. for tilsyn. Det går vidare fram at kommunen skal utarbeide ein årleg rapport over tilsynsverksemda, og korleis aktiviteten har vore i forhold til strategien.

Kapittel 32 i plan- og bygningslova gjeld ulovlege tiltak etter plan- og bygningslova. Av § 32-1 står det følgjande:

«Kommunen skal forfølge overtredelser av bestemmelser gitt i eller i medhold av denne loven.

Er overtredelsen av mindre betydning, kan kommunen avstå fra å forfølge ulovligheten. Beslutning om dette er ikke et enkeltvedtak.»

Plan og bygningslova (pbl.) har vidare føresegn og krav som gjeld for kommunen si oppfølging av ulovlege tiltak. Av § 32-2 går det fram at «Den ansvarlige skal varsles før pålegg gis, tvangsmulkt vedtas eller forelegg utferdiges, og gis anledning til å uttale seg innen en frist som ikke skal være kortere enn 3 uker.» Førehandsvarsel skal etter lova bli gitt skriftleg, og skal innehalde opplysningar om at ulovlege forhold vil kunne følgast opp med pålegg eller tvangsmulkt dersom forhold ikkje rettast innan opplyst frist, og opplysningar om at eventuelt pålegg som ikkje blir etterkome innan fastsett frist også vil kunne følgast opp med førelegg som kan få same verknad som rettskraftig dom.

I pbl. §§ 32-3 og 32-4 er det gitt føresegn for pålegg om retting og stans av ulovlege forhold, mens det i § 32-5 er gitt føresegn for fastsetting av tvangsmulkt.

Plan- og bygningsmyndigheita kan gje overtredelsesgebyr for brot på plan- og bygningslova. § 32-8 i plan- og bygningslova omhandlar ilegging av slikt gebyr. Her går det mellom anna fram at gebyr kan bli gjeve den som forsettleg eller uaktsamt prosjekterer eller utfører tiltak i strid med føresegn i plan- og bygningslova eller bruker/lar bruke tiltak utan at der føreligg nødvendig tillating etter lova.

Gebyret tilfell kommunen, også i tilfelle der det er fylkesmannen eller departementet som har gjeve gebyret.

2.6 Kommunale styringsdokument og vedtak

Relevante kommunale styringsdokument og vedtak kan også bli nytta som revisjonskriterium.

3 Metode

Deloitte utfører forvaltningsrevisjon i samsvar med gjeldende standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Alle prosjekt blir kvalitetssikra i samsvar med krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

3.1 Dokumentanalyse

Rettsreglar og kommunale vedtak vil bli gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare vil informasjon om kommunen og dokumentasjon på etterleving av interne rutinar, regelverk mm. bli samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon vil bli vurdert opp mot revisjonskriteria.

3.2 Intervju

For å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder vil Deloitte intervju utvalde personar frå Tysnes kommune som er sentrale i arbeidet med plan- og byggesakshandsaming. Vi tek sikte på å gjennomføre ca. 4-5 intervju.

3.3 Stikkprøvegjennomgang

Revisjonen vil velje ut inntil fem stikkprøver av plansaker og ti stikkprøver av byggesaker frå dei siste to åra for å undersøke sakshandsamingstid og ev. årsaker til fristoverskridingar, samt etterleving av sentrale krav til sakshandsaming i forvaltningslova. Revisjonen vil også undersøke sakshandsamingstid i fem klagesaker.

3.4 Analyse av statistikk

Revisjonen vil nytte statistikk frå KOSTRA og eventuell anna tilgjengeleg statistikk for å vurdere sakshandsamingstid.

3.5 Verifisering og høyring

Oppsummering av intervju vil bli sendt til dei intervjuja for verifisering, og det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferata som vil bli nytta i rapporten. Datadelen av rapporten vil bli sendt rådmannen for verifisering, og eventuelle faktafeil vil bli retta opp i den endelege versjonen. Deretter vil heile rapporten, inkludert vurderingsdelar og eventuelle forslag til tiltak, bli sendt til rådmannen for uttale. Rådmannen sin høyringsuttale vil bli vedlagt den endelege rapporten som blir sendt til kontrollutvalet.

4 Tid og ressursbruk

4.1 Nøkkelpersonell

Birte Bjørkelo er oppdragsansvarleg partner på oppdraget, og Iver Fiksdal (senior manager) vil vere prosjektleder. Vidare vil Deloitte sette saman eit team som sikrar at prosjektet blir gjennomført i samsvar med gjeldande retningslinjer, samt med nødvendig kompetanse og erfaring innanfor kommunal revisjon.

4.2 Ressursbruk

Med utgangspunkt i prosjektet sin karakter og planen som er lagt for korleis prosjektet skal bli gjennomført vil det ta totalt 285 timar å gjennomføre prosjektet. Dette inkluderer førebuing av prosjektet, utarbeiding av problemstillingar og prosjektplan, førebuing og gjennomføring av datainnsamling, analyse av data og utarbeiding og kvalitetssikring av rapport. Timetalet omfattar også presentasjon av ferdig rapport for kontrollutvalet.

Timeestimatet inkluderer ikkje førebuing og gjennomføring av presentasjon i kommunestyret. Ein eventuell presentasjon av rapporten i kommunestyret vil bli fakturert etter medgått tid, inntil 6 timar i tillegg til det totale timetalet som er presentert over.

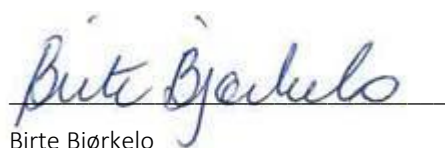
Sjå vedlegg for oversikt over timefordeling.

4.3 Gjennomføringsplan

Oppstart av prosjektet vil vere mars 2022 og rapporten vil vere klar for oversending til kontrollutvalet ved sekretariatet innan utgangen av september 2022. For å kunne gjennomføre prosjektet innan denne fristen og med stipulert timebruk er det nødvendig at kommunen sender over etterspurt dokumentasjon innan dei fristar som blir satt, og at utvalde personar stiller til og verifiserer intervju.

Fakturering av kostnadane ved prosjektet vil skje i samsvar med avtale mellom Tysnes kommune og Deloitte.

Bergen, 31. januar 2022



Birte Bjørkelo

Oppdragsansvarleg partner

Deloitte.

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 330,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

© 2021 Deloitte AS



Saksframlegg

Saksnr: 2022/97-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	3/22	24.02.2022

Årsmelding for kontrollutvalet sitt arbeid i 2021

Forslag til innstilling

Kommunestyret godkjenner årsmelding 2021 for kontrollutvalet.

Samandrag

Sekretariatet har laga forslag til utvalet si årsmelding for 2021. Årsmeldinga frå kontrollutvalet må reknast som ein del av den lovpålagte rapporteringa frå utvalet til kommunestyret.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Sekretariatet har utarbeida forslag til årsmelding for kontrollutvalet 2021. Årsmeldinga er ein lekk i rapporteringa frå utvalet til kommunestyret. Sjå kommunelova § 23-5 som seier:

«Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget. I saker som skal oversendes til kommunestyret eller fylkestinget, skal kommunedirektøren gis anledning til å uttale seg før kontrollutvalget behandler saken.»

Vedtakskompetanse

Det er kommunestyret som har vedtakskompetanse i saker som vert rapportert frå kontrollutvalet, jf. kommunelova § 23-5 der det står dette:

«Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget.»

Vurderingar og verknader

Ettersom årsmeldinga også fungerer som ei rapportering til kommunestyret, vert det lagt opp til endeleg handsaming av årsmeldinga der.

Konklusjon

Kontrollutvalet tilrår at kommunestyret godkjenner årsmeldinga



TYSNES KOMMUNE

ÅRSMELDING 2021

FOR

KONTROLLUTVALET



1 Føremål og oppgaver for kontrollutvalet

Føremålet med kontrollutvalet sitt arbeid er å medverke til at det vert allmenn tillit til at kommunen sine oppgaver vert løyst på best mogleg måte, og i samsvar med gjeldande lover og forskrifter.

I kommunelova § 23-1 står det m.a.:

Kontrollutvalget skal påse at

- a) kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte*
- b) det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak*
- c) det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i*
- d) det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll)*
- e) vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter, blir fulgt opp. at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.*

2 Samansetjing av kontrollutvalet

Kontrollutvalet for valperioden 2019 – 2023 er slik samansett:

Medlemmer :

Lorentz Lunde, (Krf), leiar

Britt Ersvær (Ap), nestleiar

Lars Heine Kåsa (Sp)

Kåre Haugland (Frp)

Sigvard Michael Madsen (H)

Varamedlemmer :

1. Lars Enes
2. Monica Lavik Frøkedal

1. Gerhard Stoltz

1. Linn Frøkendal
2. Helge Hauge

1. Marit Gunn Daland

1. Egil Bjarne Berge
2. Ingrid Sunde
3. Kirsten Gunn Epland

I følge lova skal minst ein av medlemmane i kontrollutvalet og vera medlem av kommunestyret. Sigvard Michael Madsen er kommunestyremedlem.

3 Om verksemda til kontrollutvalet i 2021

- Kontrollutvalet hadde 5 møter og handsama 23 saker i 2021.
- Grunna Covid-19 situasjonen har kontrollutvalet måtta gjennomføre nokre av møta som fjernmøte.
- Ordførar har møterett i kontrollutvalet og har delteke på fleire møte i 2021.
- Rådmann og andre tilsette i kommunen har møtt for å informera til kontrollutvalet, når dei har vorte innkalla.
- Revisjonen har og møtt på møta i kontrollutvalet.
- Kontrollutvalet har fått tilgang til den informasjonen det har vorte bede om.

4 Sekretariatsordninga

I kommunelova § 23-7 Sekretariatet står det dette:

Kommunestyret og fylkestinget skal sørge for at kontrollutvalget får sekretariatsbistand som tilfredsstillende utvalgets behov.

Sekretariatet skal påse at de sakene som behandles av kontrollutvalget, er forsvarlig utredet, og at utvalgets vedtak blir iverksatt.

Sekretariatet skal være uavhengig av kommunens eller fylkeskommunens administrasjon og av den eller dem som utfører revisjon for kommunen eller fylkeskommunen.

Sekretariatsfunksjonen kan ikke legges til

a) ansatte i kommunen eller fylkeskommunen som har andre arbeidsoppgaver enn å være sekretær for kontrollutvalget

b) den som utfører revisjon for den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen

c) medlemmer av kontrollutvalget, kommunestyret eller fylkestinget i den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen.

Den som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalget, er direkte underordnet kontrollutvalget og skal følge de retningslinjer og pålegg som utvalget gir.

Kommunestyret og fylkestinget velger selv sekretariat for kontrollutvalget etter innstilling fra kontrollutvalget.

Sekretariat for kontrollutvalet i Vestland fylkeskommune utfører sekretariatstenesta for kontrollutvalet i Tysnes kommune. Helge Inge Johansen har utført sekretær oppgaver på kontrollutvaldsmøta i 2021.

Sekretariat for kontrollutvalet i Vestland fylkeskommune er også sekretariat for kontrollutvalet i fylkeskommunen, samt kontrollutvalga i desse kommunane: Askøy, Austevoll, Bjørnafjorden, Bømlo, Eidfjord, Fitjar, Kvam, Kvinnherad, Samnanger, Stord, Ullensvang, Ulvik, Vaksdal og Øygarden. Sekretariatet utfører og sekretariatstenester for kontrollutvalet i Bergen Kirkelige Fellesråd. Avtale om sekretariatstenester for kontrollutvalet i Tysnes kommune gjeld frå 01.01.2017 til 30.06.2020, med opsjon på ytterlegare 2 år.

5 Revisjonstenesta

Kontrollutvalet skal på vegne av kommunestyret ha tilsyn med den kommunale forvaltninga. Utvalet må halda seg orientert om kva saker revisjonen arbeider med og føra tilsyn med at revisjonsarbeidet er à jour og føregår i samsvar med forskrift og vedtak.

På grunnlag av revisjonen sine rapportar, rekneskapsplan og annan informasjon, har utvalet ført tilsyn med at forvaltninga er i samsvar med gjeldande lover, forskrifter og vedtak. Utvalet skal vidare i samarbeid med revisjonen gjennomføra ei systematisk vurdering av bruk og forvaltning av dei kommunale midlar, med utgangspunkt i oppgaver, ressursbruk og oppnådde resultat (forvaltningsrevisjon).

Til dagleg er det den valde revisor som utfører tilsynet og kontrollen mot kommunen, men kontrollutvalet har eit eige ansvar med å sjå til at arbeidet vert tilfredstillande utført. Kommunelova stiller krav om at utvalet sjølv må visa ei aktiv haldning. For å få utført det arbeid utvalet er pålagt, er ein avhengig av god kommunikasjon med kommunestyret, administrasjonen i kommunen og revisor. Samarbeidet har vore godt med dei aktuelle aktørar. Ansvarleg revisor har vore partner i Deloitte Bjarne Ryland, som i tråd med regelverket har lagt fram eigenvurdering for at Deloitte er uavhengig i høve til Tysnes kommune.

Deloitte AS er revisor for Tysnes kommune. Noverande avtale er gjeldande frå 01.07.2020 og gjeld fram til og med 30.06.2024. Deloitte har lagt fram revisjonsmelding, slik kravet er, samt rapportar og annan informasjon om revisjonen sitt arbeid.

6 Arbeid med forvaltningsrevisjon.

Kommunelova § 23-2. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet punkt c lyd slik:

«Kontrollutvalget skal påse at:

c) det utføres forvaltningsrevisjon av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet, og av selskaper kommunen eller fylkeskommunen har eierinteresser i.»

Vidare går det fram av kommunelova § 23-3. Forvaltningsrevisjon dette:

«Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.»

Kontrollutvalet vurderer m.a. kvaliteten i sakshandsaminga og om vedtak og premisser er tilstrekkeleg klårt utforma til at vedtaka kan effektuerast. I den nye kommunelova gjeld dette også internt i selskap som kommunen har eigarinteresser i. I punkta nedanfor kjem kort omtale av dei revisjonane innan dette feltet som kontrollutvalet har handsama i 2021.

6.1 Plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 - 2024

Kommunelova § 23-3 Forvaltningsrevisjon lyd m.a. slik:

Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan som viser på hvilke områder det skal gjennomføres forvaltningsrevisjoner. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens eller fylkeskommunens virksomhet og virksomheten i kommunens eller fylkeskommunens selskaper. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for forvaltningsrevisjon.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegerer til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.

Kontrollutvalet har i 2020, med god bistand frå Deloitte AS, gjennomført ei slik risiko- og vesentlegvurdering av kommunen si verksemd og av verksemda i kommunen sine selskap.

På bakgrunn av dette er det vidare utarbeidd ein plan for forvaltningsrevisjon som vart handsama i kommunestyret 15.12.2020 der det vart gjort slikt vedtak etter innstilling frå kontrollutvalet:

«Vedtak:

1. Forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 – 2024 for Tysnes kommune vert vedteken slik den ligg føre, med endring ved at prioritet nr. 2 vert skyvd over til prioritet nr. 1 og omvendt.
2. Planen erstattar plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016 – 2020.
3. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
4. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å føreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definera og avgrensa konkrete prosjekt innafor dei utvalde områda i planen
5. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjera denne evalueringa.
6. Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av forvaltningsrevisjonar til kommunestyret etter kvart.»

I den vedtekte planen er desse prosjekta sett opp i slik prioritert rekkefølge etter at kommunestyret har endra på prioriteringa:

1. Sjukefråvær og personalforvaltning
2. Plan og byggesak
3. Informasjonstryggleik, personvern og GDPR
4. Styring av investeringsprosjekt
5. Barnevern
6. Kontrakt og leverandøroppfølging
7. Internkontroll og kvalitetsarbeid
8. Journalføring og arkivering
9. Innkjøp
10. Opplæringstilbodet til minoritetsspråklege

Kontrollutvalet bestilte ny forvaltningsrevisjon av plan og byggesak i møte 26.11.2020 med atterhald om at prioriteringa ikkje vart endra. Kommunestyret endra på prioriteringa i møte 15.12.2020. Forvaltningsrevisjon med anna tema vart såleis bestilt etter ønskje frå kommunestyret.

Forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning

Kontrollutvalet bestilte i møte 18.02.2021 forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning. Dette vart vedteke:

«Vedtak

1. *Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan Sjukefråvær og personalforvaltning*
2. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.*
3. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 30.03.2021.*
4. *Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i møte 22.04.2021.»*

Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å undersøke omfanget og utviklinga i sjukefråværet, om kommunen systematisk arbeider med å redusere og førebyggje sjukefråværet og om kommunen har gode system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold på arbeidsplassen. Revisjonen har formulert følgjande problemstillingar:

1. Kva er omfanget av og utviklinga i sjukefråværet dei siste tre åra, for kommunen totalt, og fordelt på dei ulike einingane? Under dette:
 - a. Har kommunen oversikt over korleis sjukefråværet er fordelt på langtidsfråvær og korttidsfråvær?
 - b. Har kommunen oversikt over kor stor del av sjukefråværet som er arbeidsrelatert?
 - c. Korleis er sjukefråværet i kommunen samanlikna med andre kommunar og landsgjennomsnittet?¹
2. I kva grad blir det arbeid systematisk med å redusere og førebyggje sjukefråvær i kommunen? Under dette:
 - a. Er det utarbeidd måltal for sjukefråværet på einingsnivå?
 - b. I kva grad når kommunen dei måla som er sett for sjukefråvær?
 - c. Kva meiner tilsette og leiarar at dei viktigaste årsakene til sjukefråvær er?
 - d. Kva tiltak er sett i verk for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - e. I kva grad opplever leiarar og tilsette at det er sett i verk tilstrekkelege tiltak for å førebyggje og redusere sjukefråvær?
 - f. Har einingane tilstrekkeleg moglegheit til å legge til rette for restarbeidsevne ved sjukefråvær?
 - g. Har kommunen rutinar som beskriv korleis sjukemelde arbeidstakarar skal følgast opp?
 - i. Beskriv rutinane kva som skal gjerast i sjukefråværsoppfølginga i samsvar med regelverket?
 - ii. Blir rutinane følgt?
 - iii. Er det ei tydeleg ansvars- og oppgåvefordeling mellom einingsleiarar og personal/HR sentralt?
3. I kva grad har kommunen system og rutinar for personalforvaltning som legg til rette for at tilsette får medverke i forhold som gjeld eigen arbeidsplass? Under dette:
 - a. I kva grad blir det gjennomført medarbeidarsamtalar, personalmøter og arbeidsmiljøkartleggingar?
 - b. I kva grad blir resultatane frå arbeidsmiljøkartleggingar følgt opp og brukt til å utvikle organisasjonen?
 - c. I kva grad blir arbeidsmiljøutval, verneteneste og tillitsvalde involvert i arbeidsmiljøarbeidet?
 - d. Har kommunen eit tilfredsstillande system for å melde og følgje opp avvik?

Kontrollutvalet skal handsame forvaltningsrevisjonsrapporten i første møte i 2022.

Forvaltningsrevisjon av Plan- og byggesakshandsaming

Kontrollutvalet bestilte i møte 29.11.2021 forvaltningsrevisjon innan plan og byggesak. Dette vart vedteke:

«Vedtak:

1. *Kontrollutvalet ønskjer at det vert gjennomført forvaltningsrevisjon innan plan og byggesak*
2. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan i tråd med dei føringar utvalet har gjeve, inkl. føremål, problemstillingar, ev. avgrensingar, ressursbruk og leveringstidspunkt.*
3. *Utvalet ber Deloitte levere forslag til prosjektplan til sekretariatet seinast 03.02.2022.*
4. *Kontrollutvalet behandlar prosjektplanen i første møte i kontrollutvalet 24.02.2022.»*

Kontrollutvalet skal handsame prosjektplanen i første møte i 2022.

6.2 Tidlegare gjennomførte forvaltningsrevisjonsprosjekt og oppfølging av desse.

Kontrollutvalet var ferdig med dette i 2020 og det har ikkje vore slik oppfølgingsarbeid i 2021.

7 Arbeid med eigarskapskontroll

I gamal kommunelov var dette omtala som selskapskontroll som innebar både forvaltningsrevisjon i kommunen sine selskap og kommunen si eigaroppfølging av selskapa.

Etter ny kommunelov er det no slik at forvaltningsrevisjon i kommunen sine selskap skal inngå i plan for forvaltningsrevisjon som er omtala i punkt 6 framanfor.

Kommunelova § 23-2. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet punkt d lyd slik:

«Kontrollutvalget skal påse at:

d) det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser i selskaper mv. (eierskapskontroll).»

Vidare går det fram av kommunelova § 23-4. Eierskapskontroll dette:

«Eierskapskontroll innebærer å kontrollere om den som utøver kommunens eller fylkeskommunens eierinteresser, gjør dette i samsvar med lover og forskrifter, kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og anerkjente prinsipper for eierstyring.»

7.1 Plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 – 2024

Kommunelova § 23-4 Eigarskapskontroll lyd slik:

«Kontrollutvalget skal minst én gang i valgperioden, og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret eller fylkestinget er konstituert, utarbeide en plan for hvilke eierskapskontroller som skal gjennomføres. Planen skal baseres på en risiko- og vesentlighetsvurdering av kommunens og fylkeskommunens eierskap. Hensikten med risiko- og vesentlighetsvurderingen er å finne ut hvor det er størst behov for eierskapskontroll.

Planen skal vedtas av kommunestyret og fylkestinget selv. Kommunestyret og fylkestinget kan delegerere til kontrollutvalget å gjøre endringer i planen.»

Kontrollutvalet har i 2020, med god bistand frå Deloitte AS, gjennomført ei slik risiko- og vesentlegvurdering av kommunen sin eigarskap i selskap.

På bakgrunn av dette er det vidare utarbeidd ein plan for eigarskapskontroll som vart handsama i kommunestyret 15.12.2020 der det vart gjort slikt vedtak etter innstilling frå kontrollutvalet:

«Vedtak:

1. *Forslag til plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 – 2024 for Tysnes kommune vert vedteken slik den ligg føre.*
2. *Planen erstattar plan for selskapskontroll for perioden 2016 – 2020.*
3. *Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.*
4. *Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å foreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definera og avgrensa konkrete prosjekt innanfor dei utvalde områda i planen.*
5. *Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet å gjera denne evalueringa.*
6. *Kontrollutvalet skal rapportera resultatet av eigarskapskontrollar til kommunestyret.»*

I den vedtekne planen er dette prosjektet sett opp under prioritert prosjekt:

1. Overordna eigarskapsforvaltning i kommunen

Ny forvaltningsrevisjon eller eigarskapskontroll etter ny plan skal bestillast av kontrollutvalet i første møte i 2022.

7.2 Gjennomførte eigarskapskontroll

Det er ikkje gjennomført eigarskapskontroll eller bedriftsbesøk i 2021, i nokon av dei selskap som kommunen har eigarskap i.

8 Arbeid med rekneskapsrevisjon

Kontrollutvalet handsama sak om årsrekneskap og årsmelding i maimøtet, der kontrollutvalet som ein del av saka gjev ein uttale til årsrekneskapen.

Det vart mellom anna omtalt i uttalen:

«Av rekneskapen for 2020 har sekretariatet merka seg at netto driftsrekneskap er positivt med kr. 1 510 000 dvs. netto resultatgrad på 0,48 % (Sett opp mot sum driftsinntekter kr. 313 428 000). Gjennomsnitt for alle kommunane i Norge (utanom Oslo) ligg ifølge opplysningar fra SSB på netto resultatgrad på 2,5 % i 2020. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi (TBU) tilrår at ein over tid bør ha netto resultatgrad på 1,75 % for å ha ei forsvarleg økonomisk drift.

For Tysnes kommune har netto resultatgrad vore slik dei siste 5 åra: 2016 (+ 3,99 %), 2017 (+ 4,88 %), 2018 (+ 3,51 %), 2019 (+ 1,86 %) og 2020 (+ 0,48%) sjå graf nedanfor. Som vi ser av desse tala har kommunen eit resultat som i 2020 er positivt. Det er vesentleg lågare enn tilrådingane frå TBU og vesentleg under snittet i kommunane. Netto driftsresultat viser kva ein har igjen etter at alle driftsutgifter, inklusive renter og avdrag er dekkja. Driftsresultatet påverkar i stor grad kommunen sin handlefridom og evne til å tåle svingningar i økonomien.

Riksrevisjonen la 16.02.2015 fram Dokument 3:5 (2014 – 2015) «Riksrevisjonens undersøkelse av kommunenes låneopptak og gjeldsbelastning». Her er det undersøkt sammenhengen mellom høg lånegjeld i kommunane, sum driftsinntekter og disposisjonsfond. Riksrevisjonen tilrår at

kommunane ikkje bør ha meir enn 75 % av driftsinntektene i lånegjeld. Ved å nytte Riksrevisjonen si tilnærming kjem ein fram til at Tysnes kommune har ei lånegjeld i 2020 tilsvarende 62,5 % av sum driftsinntekter, altså noko betre enn tilrådinga frå Riksrevisjonen. Tilsvarende tal for 2019 var 62,9%. Tilsvarende er disposisjonsfondet på 19,8 % av driftsinntektene. Riksrevisjonen tilrår her minst 5%.

Totalt sett har Tysnes kommune tilfredsstillande, lånegjeld og disposisjonsfond. Driftsresultatet for 2020 som er vesentleg lågare enn tilrådinga frå TBU og vesentleg lågare enn landsgjennomsnittet som i år er på 2,5 %.

Kommunen si gjeldsbelastning finn ein ved å sjå på netto rente og avdragsutgifter i prosent av driftsinntektene. Det er ei målsetting om at denne bør vere under 5%. I 2020 finn vi at denne gjeldsbelastninga er på 10,46 %.

Rådmann har lagt fram ei god årsmelding, som gjev ei god skildring av drifta av kommunen i 2020, etter krava frå kommunelova § 14-7 og § 25-2. Rådmannen har i årsmeldinga s. 41- 43 gjort greie for intern kontroll og statlege tilsyn på ei god måte.

Oppsummering/tilråding frå kontrollutvalet

- Netto driftsresultat er på 0,48 % av driftsinntektene, tilrådinga frå TBU er minst 1,75%
- Gjeldsgrad er berekna til 62,5 % av driftsinntektene, Riksrevisjonen tilrår maks 75%
- Gjeldsbelastning er berekna til 10,46 % av driftsinntektene. Statsforvaltaren i Nordland tilrår at denne ikkje overstig 5 %
- Disposisjonsfond er berekna til 19,8 % av driftsinntektene, Riksrevisjonen si tilråding er på minst 5%.»

9 Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT)

FKT er ein landsomfattande organisasjon som har som oppgåve å vera møte- og kompetanseplass for kontrollutvala og deira sekretariat. Kontrollutvalet i Tysnes kommune er medlem i FKT. FKT arrangerar fagkonferansar, samt utarbeidar ulike vegleiarar, bl.a. om «Kva kan ein forvente av oppgåveutføring og kompetanse frå sekretariatet». Nyheitsbrev frå FKT med aktuelle tema for kontrollutvalet sitt arbeid er og lagt fram som meldingar til kontrollutvalet.

10 Opplæring

Lorentz Lunde og Kåre Haugland har meldt seg på folkevaldopplæring for kommunane i Vestland sine kontrollutval, i februar 2022.

11 Kontrollutvalet på kommune si heimeside.

Informasjon om kontrollutvalet på heimesida er lagt til rette på ein god måte. Kommunestyret, alle hovudutval, og også kontrollutvalet brukar lese Brett på møta, og får innkalling til møter elektronisk. For å nytta denne arbeidsmåten i politiske utval er det ein føresetnad at heimesida er godt tilrettelagt og at innkallingar og protokollar vert lagt ut.

12 Tilsyn frå Statsforvaltaren.

Når til dømes Statsforvaltaren gjennomfører tilsyn i kommunane, vert det utarbeida rapport etter tilsynet, som vert sendt til kommunen. I rapportar etter slik gjennomgang av tenestemråde, gjev Statsforvaltaren tilråding, melding eller pålegg til kommunen om kva som bør følgjast opp innanfor saksfeltet. Når påpeikingane er følgd opp og utført på ein tilfredsstillande måte, sender Statsforvaltaren melding om at tilsynssaka er avslutta.

13 Andre saker handsama av kontrollutvalet

Døme på andre saker kontrollutvalet har handsama i 2021, lista er ikkje uttømmende:

- Årsmelding 2020 for kontrollutvalet
- Møteplan 2021 for kontrollutvalet
- Uavhengighetserklæring frå Deloitte
- Revisjonsplan og risikovurdering i samband med etterlevingskontrollen
- Budsjett 2022 for kontrollutvalet
- Interimsrevisjonsrapport

Tysnes 24. februar 2022.

Lorentz Lunde
leiar i kontrollutvalet



Saksframlegg

Saksnr: 2022/105-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	4/22	24.02.2022

Møteplan 2022 for kontrollutvalet

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet vedtek slik møteplan for 2022:

Dato:
24.02.2022
31.03.2022
12.05.2022
13.10.2022
24.11.2022

Samandrag

I dette møte skal kontrollutvalet vedta møteplan for 2022. Møta må tilpassast ut i frå om sakene skal vidare til formannskapet og kommunestyret.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Det er praktisk at møtetider i kontrollutvalet er tilpassa saker som eventuelt skal vidare til formannskap og kommunestyre. I utgangspunktet er det planlagt med 5 møter, men kontrollutvalet vel sjølv ut i frå aktivitet kor mange møter ein må ha.

Kommunestyret har vedteke møteplanen for første halvår i 2022. Sekretariatet tilrår at kontrollutvalet vedtek møteplan også for andre halvår.

Vedtakskompetanse

Det er kontrollutvalet som har vedtakskompetanse til å vedta eigen møteplan, jf. Kommuneleva § 23-2.

Vurderingar og verknader

Deler av møteplanen for Tysnes kommune for 2022 er lagt inn i tabellen.

Utkast til møteplan for KUV	Aktuelle saker å ta opp:	Aktuelle møter, dersom saker skal vidare til:	
		Formannskapet	Kommunestyret
24.02.2022	Forvaltningsrevisjonsrapport av sjukefråvær og personalforvaltning. Forvaltningsrevisjon innan plan og byggesak - prosjektplan		05.04.2022
31.03.2022			14.06.2022
12.05.2022	Uttale til kommunerekneskapen	02.06.2022	14.06.2022
13.10.2022	Budsjett 2023 – for kontrollutvalet Forvaltningsrevisjonsrapport – plan og byggesak		
24.11.2022			

Konklusjon

Kontrollutvalet vedtek møteplanen for 2022 slik den ligg føre.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/102-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	5/22	24.02.2022

Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval

Forslag til vedtak

Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering

Samandrag

Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval er nyttig. Då kan utvalet halde seg orientert om kva som skjer i kommunen og andre politiske utval. Det vert tilrådd at kontrollutvalet tar ein gjennomgang av disse.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Gjennomgang av møteprotokollar frå politiske organ vert sett på saklista til kontrollutvalet til kvart møte. Møteprotokollane kan lastast ned frå Tysnes kommune si heimeside. Protokollane gjev primært informasjon om dei sakene som har vore til politisk handsaming. Kontrollutvalet kan be om nærare informasjon om enkeltsaker og drøfte ulike problemstillingar som ein finn av særleg interesse.

Kontrollutvalet har gjort vedtak om at ansvar for gjennomgang av møteprotokollar skal fordelast slik:

Politisk organ:	Kontrollutvalsmedlem:
Kommunestyret	Sigvard M. Madsen
Formannskapet	Lars Heine Kåsa
Tenesteutvalet	Kåre Haugland
Utval for landbruk og teknisk	Britt Ersvær

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse til å handsame sak om gjennomgang av møteprotokollar, jf. Kommuneleven § 23-2.

Vurderingar og verknader

Til dette møtet er det desse møteprotokollane som kan vera aktuell for gjennomgang:

- Kommunestyret 16.12
- Formannskapet 19.11, 30.11, 16.12 og 10.02
- Tenesteutvalet 22.11 og 08.02
- Utval for landbruk og teknisk 23.11 og 08.02

Konklusjon

Dersom det ikkje kjem fram noko spesielt i gjennomgang av protokollane, blir det tilrådd at kontrollutvalet tar møteprotokollane som går frem av saksutgreiinga over til orientering.



Saksframlegg

Saksnr: 2022/95-1
Saksbehandlar Helge Inge Johansen
:

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Tysnes kommune, Kontrollutvalet	6/22	24.02.2022

Eventuelt

Forslag til vedtak

Saka vert lagt fram utan forslag til vedtak.

Samandrag

Det vert lagt opp til å ha eventuelt på saklista for å ivareta det enkelte medlem i utvalet si mogelegheit til sjølv å ta opp saker eller for å gje utvalet mogelegheit til å gjere vedtak i saker som ikkje er på saklista.

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Helge Inge Johansen
spesialrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Vedtak i kontrollutvalet 09.03.2020 i PS 9/20 der utvalet vedtok å ha eventuelt som sak i kvart møte.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse i denne saka, jf. kommunelova § 11-3 og § 23-2.

Vurderingar og verknader

Dersom det blir tatt opp saker som krev nærare undersøkingar, eller innhenting av fleire opplysningar, før ein kan konkludere med at det er ei sak for kontrollutvalet, bør utvalet be sekretariatet førebu sak om dette til neste møte.

Konklusjon

Føremålet med saka er å gje opning for å få nærare undersøkingar av saker som kontrollutvalet ynskjer å få utgreidd til neste møte, eventuelt til eit seinare møte i utvalet. Saka kan utover dette nyttast til å be om orienteringar frå rådmannen eller andre i eit seinare møte.



17. desember 2021

Kjære medlemmer

Inngangen til denne julen har blitt litt annerledes enn det mange av oss hadde sett for seg. Det blir en ny runde med fjernmøter og hjemmekontor for de fleste av oss en tid framover nå. Møter som må holdes for lukkede dører kan igjen gjennomføres som fjernmøter. Departementet har fastsatt en [forskrift](#) som gir et midlertidig unntak fra loven.

De mest observante av dere har kanskje allerede lagt merke til den nye logoen vår. I høst har styret jobbet med ny visuell profil for FKT, herunder ny logo som vi nå bruker for første gang.

Uttrykket i logoen er formell og skal understreke organisasjonen som en seriøs og trygg aktør. Logoen tar igjen initialene i navnetrekket der f og t har tilnærmet lik, men speilvendt utforming. Disse skal gi en subtil assosiasjon til paragraftegnet og til klammer rundt k'en. Ved at de to ytterste bokstavene vender mot hverandre gir det også en assosiasjon til møteplass, dialog og trygge rammer. Dere kan ganske snart se den nye visuelle profilen på hjemmesiden vår.

SEMINAR OG KONFERANSER

FKT er godt i gang med å planlegge vårens aktiviteter. Her er noen smakebiter:

[Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet og årsberetningen 10.-11. januar 2022 \(webinar\)](#)

Sted: Teams

Kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskapet og årsberetningen bør være sentral for utvalgets dialog med kommunestyret. Derfor er det viktig at uttalelsen ikke blir et årlig ritual med liten informasjonsverdi. Webinaret har til hensikt å gi begrunnede og gode råd om hvordan uttalelsen kan utformes.

Påmelding fra hjemmesiden (lenken over). Vi tar i mot påmeldinger løpende.

[Sekretariatskonferansen 22.-23. mars 2022](#)

Sted: Scandic Lillestrøm

Tema for samlingen:

- Internkontroll og risikovurdering i sekretariatene
- Bør vi normere sekretariatsrollen?
- Håndtering av henvendelser i kontrollutvalget (ny veileder)
- Hva bør etterlevelseskontrollen inneholde for å være dekkende for kontrollutvalget sitt påseansvar?
- Vi har satt av tid til å diskutere ulike problemstillinger som sekretariatene har spilt inn i løpet av året.

Du kan melde deg på fra hjemmesiden. Der er temaene nærmere omtalt.

[Fagkonferansen 8.-9. juni 2022](#)

Sted: Lily Country Club (10 min. med buss fra Gardermoen)

Noen tema for samlingen:

- Kontrollutvalget og gode bestillinger
- Henvendelser til kontrollutvalget
- Rolleklarhet og habilitet i kommunen
- System for varsling i kommunen
- Kommunedirektørens internkontroll

Du kan melde deg på fra hjemmesiden allerede nå. Der er temaene nærmere omtalt.

NYE VEILEDERE

[Personvernrutine for kontrollutvalgssekretariat](#)

Sekretariatene har visse plikter etter personvernregelverket når personopplysninger samles inn og brukes. I høst har FKT derfor utarbeidet en mal som kan være til hjelp slik at sekretariatene kan få bedre oversikt over behandling av personopplysninger. Formålet er å sikre at personopplysninger behandles på en forsvarlig måte.

Vi minner ellers om at FKT tilbyr [Personvernombudstjeneste](#) for kontrollutvalgssekretariat.

[Veileder og mal for kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning – nå på begge målformer](#)

I forbindelse med webinarer om kontrollutvalgets uttalelse til årsregnskap og årsberetning, har vi sørget for at veilederen finnes på begge målformer.

FORUM FOR KONTROLL OG TILSYN

Postboks 41 Sentrum, 0101 Oslo / +47 414 71 166 / fkt@fkt.no / www.fkt.no

VEILEDERE SOM KOMMER

Vi tar sikte på å sende to nye veiledere på høring i løpet av vinteren: Veileder for håndtering av henvendelser til kontrollutvalget og veileder for riskovurderinger i sekretariatene.

Mange av dere har spurt om når departementet vil komme med en ny utgave av *Kontrollutvalgsboken*. Departementet har informert oss om at de planlegger publisering av den digitale utgaven 22. desember. Papirutgaven trykkes på nyåret.

ANNET FAGLIG PÅFYLL

FKT arrangerte Kontrollutvalgslederskolen for andre gang 18.-19. oktober. Tema var varsling, granskning og henvendelser. Her kan du se opptak. [Opptak fra KU-lederskolen](#)

Hør presentasjon av de mest sentrale KOFA avgjørelsene det siste året

Advokat og nemndsmedlem Kristian Jåtog Trygstad, presenterer alt du trenger å vite om de mest sentrale KOFA avgjørelsene det siste året. [De viktigste KOFA avgjørelsene](#)

Generalsekretæren har hatt to innlegg i Kommunal Rapport der uavhengigheten til kontrollutvalget problematiseres: 20.9 2021 [Er det trygt å varsle til kontrollutvalget?](#) og 15.12 2021 [Uavhengigheten og tilliten til kontrollutvalget må ivaretas](#)

STYRET

Styret har hatt møter 18. oktober og 13. desember. Du finner protokollene på [medlemssiden](#) (krever pålogging). Styrets møtekalender for våren 2022 ser slik ut: 1. februar, 21. mars, 26. april og 7. juni

NYE MEDLEMMER

Fra 2022 har vi 214 medlemmer: (186 kommuner, 7 fylkeskommuner og 21 sekretariat)

Med ønske om en riktig god jul!

Anne-Karin Femanger Pettersen

Generalsekretær

FKT Fagkonferansen 8.-9. juni 2022



Velkommen til FKTs Fagkonferanse 2022 – 8.-9. juni på [Lily Country Club](#)

Årsmøtet vil bli holdt 8. juni, se [informasjon om årsmøtet](#)

Lily Country Club ble åpnet i 2020 og ligger på Kløfta, 10 min med buss fra Oslo Lufthavn Gardermoen. Se hotellets flotte [bildegalleri](#)

Hovedtema: (Vi tar forbehold om endringer)

- **Kontrollutvalget som bestiller**

Hvordan kan kontrollutvalget bli en kreativ og aktiv deltaker i utarbeidelse av risiko- og vesentlighets vurderinger og planer for forvaltningsrevisjon og eierskapskontroll? Hvordan kan sekretariatet bidra og være en god tilrettelegger for kontrollutvalget?

Hvilken rolle bør kontrollutvalget ha når innholdet i etterlevelseskontrollen skal bestemmes? Hva er nok for at etterlevelseskontrollen er dekkende for kontrollutvalget sitt påseansvar?

- **Henvendelser til kontrollutvalget**

Hvordan henvendelser til kontrollutvalget best kan følges opp, kan være vanskelig å avgjøre. Det er få kontrollutvalg og sekretariat som har avtalt faste rutiner for hvordan henvendelser skal mottas og følges opp. FKT har utarbeidet en veileder med en rekke anbefalinger som vi presenterer på konferansen.

- **Habilitet og rolleklarhet**

Hvorfor er habilitet og klare roller i forvaltningen så viktig når det skal tas beslutninger som har konsekvenser for folks liv og virke? Er tilliten til forvaltningens upartiskhet så avgjørende at man i små kommuner ikke kan leve med litt inhabilitet?

- **Varslingssystem i kommuner**

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Kommunene har plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling, men har kommunene i dag forsvarlige kanaler som tar imot meldinger om kritikkverdige forhold?

Flere kommuner har etablert eksterne kanaler for å sikre trygghet for varsleren. Vi vil presentere et eksempel.

- **Kommunedirektørens internkontroll**

[En ny veileder](#) fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet tar for seg de rettslige rammene for kommunedirektørens internkontroll. Målgruppen for veilederen er «kommuner og fylkeskommuner, statsforvaltere og andre tilsynsorganer, og andre aktører som er opptatt av internkontroll i kommunesektoren».

Vi vil også legge vekt på eksempler – funn og erfaringer fra revisors arbeid. Det er flere rapporter som viser at grunnleggende internkontroll i kommunene har store svakheter.

Program (pdf) blir lagt ut her. Arbeidet med detaljene i programmet pågår.

Pris: 6 900 for medlemmer | 7 300 for andre | 1 090 for ekstra overnatting 7.- 8. juni

Påmeldingsfrist: tirsdag 19. april