

FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT

”SYKEFRAVÆR I RE KOMMUNE”

2009



UTARBEIDET AV



www.vestfoldkommunerevisjon.no

INNHOLDSFORTEGNELSE:

0. SAMMENDRAG.....	3
1. INNLEDNING.....	5
1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET.....	5
1.2 AVGRENING AV PROSJEKTET.....	5
1.3 HØRING.....	6
2. FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER.....	6
2.1 FORMÅL.....	6
2.2 PROBLEMSTILLINGER.....	6
3. REVISJONSKRITERIER.....	6
4. METODEBRUK OG GJENNOMFØRING AV PROSJEKTET.....	8
5. FAKTADEL.....	8
5.1 GENERELT.....	9
5.1.1 <i>Inkluderende arbeidsliv</i>	9
5.1.2 <i>Utvikling av sykefravær på landsbasis</i>	10
5.1.3 <i>Utvikling av sykefravær Re kommune</i>	10
5.2 PROBLEMSTILLING 1:.....	14
HVILKE RUTINER OG METODER HAR RE KOMMUNE SATT I GANG FOR Å NÅ DEFINERTE MÅLSETTINGER OM Å REDUSERE KORT- OG LANGTIDSSYKEFRAVÆR?.....	14
5.2.1 <i>Arbeid for å redusere sykefravær</i>	14
5.2.2 <i>Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune</i>	22
5.2.3 <i>Revisors totalkonklusjon problemstilling 1:</i>	24
5.3 PROBLEMSTILLING 2:.....	25
I HVILKEN GRAD PRAKTISERES DE DEFINERTE RUTINER OG METODER I OPPFØLGINGEN AV ANSATTE, BÅDE HVA GJELDER FOREBYGGING OG ANSATTE SOM ER SYKEMELDTE?.....	25
5.3.1 <i>Tilrettelegging av arbeidsoppgaver for ansatte</i>	29
5.3.2 <i>Økt stillingsprosent</i>	30
5.3.3 <i>Svar fra ledere</i>	31
5.3.4 <i>Revisors totalkonklusjon problemstilling 2:</i>	34
5.4 PROBLEMSTILLING 3:.....	35
HVORDAN ER ARBEIDET MED Å REDUSERE SYKEFRAVÆRET FORANKRET I HELE ORGANISASJONEN?.....	35
5.4.1 <i>Svar fra leder</i>	35
5.4.2 <i>Svar fra ansatte</i>	36
5.4.3 <i>Revisors totalkonklusjon problemstilling 3:</i>	37
5.5 PROBLEMSTILLING 4:.....	38
I HVILKEN GRAD BENYTTES VIKARER OG OVERTID VED SYKEFRAVÆR?.....	38
5.5.1 <i>Regnskap og budsjett</i>	38
5.5.2 <i>Revisors totalkonklusjon problemstilling 4:</i>	39
5.6 PROBLEMSTILLING 5:.....	39
HVA ER DE ANSATTES OPPFATNING OG HOLDNING TIL SYKEFRAVÆR OG DE TILTAK SOM ER IVERKSATT FOR Å REDUSERE DETTE?.....	39
5.6.1 <i>Ansattes oppfatning av tiltak fra Re kommune</i>	39
5.6.2 <i>Tilrettelegging</i>	42
5.6.3 <i>Svar fra ledere</i>	43
5.6.4 <i>Revisors totalkonklusjon problemstilling 5:</i>	44
6. REVISORS ANBEFALINGER.....	45
7. RÅDMANNENS UTTALELSE.....	46
VEDLEGG 1.....	48
VEDLEGG 2.....	54

0. SAMMENDRAG

Vestfold Kommunerevisjon har i denne rapporten undersøkt om arbeidet, som er gjort i forhold til å redusere sykefraværet i Re kommune, gir positive effekter.

For å kunne svare på flere av problemstillingene, har revisor sendt ut et spørreskjema til 1/3 av de ansatte i Re kommune, ca 260 personer og et annet spørreskjema til 50 ledere i Re kommune, dvs. alle lederne med personalansvar. Spørreundersøkelsen har vært gjennomført i et utvalg virksomheter/avdelinger i Re kommune, som sammen representerer en bredde i ulike grupper av ansatte i kommunen. De utvalgte virksomheter/avdelinger har vært seks avdelinger innenfor virksomhet *Pleie og omsorg* (124 personer), to skoler (102 personer), en barnehage (23 personer) og to avdelinger i administrasjonen (11 personer).

Av de 260 ansatte som fikk spørreskjema, kom det inn 126 svar. Av de 50 lederne som mottok spørreskjema, var det 27 som besvarte undersøkelsen.

Revisors hovedinntrykk etter undersøkelsen er at Re kommune i hovedsak har tilrettelagt for flere tiltak for å ta tak i utfordringene med høyt sykefravær i Re kommune. Mye av arbeidet har gitt resultater, men vår undersøkelse viser også at det er områder hvor det fortsatt vurderes å være et forbedringspotensiale for Re kommune.

En av målsettingene for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Re kommune for 2008 var å redusere sykefraværet ned til 7%. Tilsvarende målsetting for 2009 ble korrigert til 8,2%. Målsettingen for 2008 ble ikke innfridd.

Pr. 3. kvartal 2009 ligger det totale (gjennomsnittlige) sykefraværet i Re kommune på 8,36%. Revisor ser positivt på at sykefraværet har gått ned med 3,66 prosentpoeng fra første til tredje kvartal 2009.

Hovedmålsettingen i prosjektet har vært å få svar på følgende problemstillinger:

- **Hvilke rutiner og metoder har Re kommune satt i gang for å nå definerte målsettinger om å redusere kort- og langtidssykefravær?**

Revisor vurderer at et av de viktigste grepene Re kommune har gjort for å drive forebyggende arbeid for å få ned sykefraværet er å inngå avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Inkluderende arbeidsliv er basert på en positiv dialog og samarbeid for å finne gode løsninger for den ansatte og for arbeidsplassen. Revisor ser positivt på at bemanningen sentralt hos rådmannen høsten 2009, ble styrket med en 50% stilling knyttet til sykefraværarbeidet.

Videre har Re kommune, gjennom planverket i de årlige HMS-handlingsplanene, i hovedsak nedfelt mål og satsningsområder i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, herunder arbeidet med å redusere og forebygge sykefravær. Revisor kan imidlertid ikke se at det er definert mål og tiltak for alle delmålene/kravene i IA-avtalen i de årlige HMS-planene for 2008 og 2009.

Re kommune har nedfelt *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*, som revisor vurderer som tilfredsstillende og i tråd med gjeldende regelverk. Revisor ser positivt på at Re kommune har tilrettelagt for at flere instanser, eks. ATU, bedriftshelsetjeneste, NAV Arbeidslivssenter m/flere, skal kunne bistå blant annet ledere i arbeidet med å forebygge sykefravær.

- **I hvilken grad praktiseres de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatte, både hva gjelder forebygging og ansatte som er sykemeldte?**

Med bakgrunn i tilbakemeldinger fra ansatte og ledere i Re kommune vurderer revisor at de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatt til en viss grad praktiseres i Re kommune. En viss andel får oppfølging slik som IA-avtalen krever, men det er også en andel som ikke får den oppfølgingen som retningslinjene sier. 42 % ble ikke kontaktet i løpet av 2 uker etter sykemeldingen. 37 % svarte at det aldri ble utarbeidet noen oppfølgingsplan. 29 % svarte at det ikke ble avholdt dialogmøte. Revisor vurderer at Re kommune har et forbedringspotensiale for å følge opp at retningslinjer for IA-avtalen blir fulgt.

Flere ansatte i Re kommune ga tilbakemelding på at de ønsker høyere stillingsprosent, mens undersøkelsen viser at Re kommune i mindre grad tilbyr dette.

Økt nærvær og at både arbeidsgiver og arbeidstaker har et ansvar, kan bidra til å redusere sykefraværet. Revisor har fått signaler om at det er variabelt hvordan arbeidet med å forebygge sykefravær og fokus på økt nærvær prioriteres i de ulike virksomhetene i Re kommune.

Revisor ser det som positivt for de 24 % som får tilbud om tilrettelegging for å kunne utføre arbeid i stedet for å bli sykmeldt, men undersøkelsen viser at det er mulighet for forbedringspotensiale.

- **Hvordan er arbeidet med å redusere sykefraværet forankret i hele organisasjonen?**

For å nå et mål om lavere sykefravær og lykkes med inkluderende arbeidsliv, er det viktig at de ansatte er kjent med hva dette innebærer. Inkluderende arbeidsliv er ment for å tilrettelegge for ansatte som ellers ville være sykmeldt. I tillegg til toppledelsen og mellomledere, bør også ansatte være informert om IA-avtalen. Er de ansatte kjent med innholdet i IA-avtalen, kan de være behjelpelige når andre ansatte trenger tilrettelegging og ha større forståelse for at dette kan endre arbeidsdagen til de andre på avdelingen. Over 40 % av de ansatte, som svarte på undersøkelsen, svarte at de ikke er blitt informert om IA-avtalen. Videre er ikke alle lederne fullt ut kjent med innholdet i IA-avtalen eller fullt ut kjent med hvilke forventninger IA-avtalen legger på dem som ledere. Revisors oppfatning er at andelen ansatte, som er informert om IA-avtalen, er noe lav med tanke på at 52 % av de som har svart, har vært sykmeldt de siste to år.

Revisor vurderer at Re kommune har et forbedringspotensiale når det gjelder å følge opp IA-avtalens intensjoner.

Revisor vurderer at IA-avtalen ikke fullt ut er forankret i hele organisasjonen til Re kommune på bakgrunn av svarene gitt i undersøkelsen.

- **I hvilken grad benyttes vikarer og overtid ved sykefravær?**

Ut fra tallene i regnskapet og budsjettet ser vi at Re kommune bruker vikarer og til dels overtid på faste ansatte. Selv om det brukes mye vikarer, ser det ut til at behovet er stort for flere vikarer. Problemet er at det er få ressurser, samt få faglærte vikarer. Regnskapene viser at vikarbudsjetten i stor grad blir overskredet.

- **Hva er de ansattes oppfatning og holdning til sykefravær og de tiltak som er iverksatt for å redusere dette?**

55% sier at oppfølgingsplanen ikke hjalp dem til å komme tilbake tidligere på jobb. Arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner for sykemeldte i Re kommune, ser da ikke ut til å virke som ønsket.

Både ledere og ansatte, som har erfaringer med å få tilrettelagt arbeidet, virker å være fornøyd med disse erfaringene. Revisors inntrykk er imidlertid at Re kommune har et forbedringspotensiale når det gjelder å tilrettelegge for noen ansatte.

Mange peker på at nærvær på arbeidsplassen er viktig for å unngå fravær. 89 % av de ansatte svarer at de i stor grad eller til en viss grad opplever at deres leder setter fokus på økt trivsel og 11 % svarer i liten grad. Revisor vurderer at enkelte ledere har et forbedringspotensial i forhold til nærvær.

De ansatte har også et ansvar i forhold til å bidra til økt trivsel på arbeidsplassen og resultatene fra undersøkelsen viser at de ansatte også kan bidra mer på egen arbeidsplass i forhold til positive holdninger.

1. INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Generelt

Gjennomføring av forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave i kommuner og fylkeskommuner, jf. Kommuneloven med forskrifter. Kontrollutvalget har ansvar for at det årlig blir gjennomført forvaltningsrevisjon og at det utarbeides plan for forvaltningsrevisjon basert på en overordnet analyse.

Bestilling

Prosjektet ”Sykefravær i Re kommune”, ble bestilt av kontrollutvalget i møte den 10. juni 2009.

1.2 AVGRENSING AV PROSJEKTET

Revisor har i dette prosjektet sett på arbeidet som er gjort i Re kommune for å redusere sykefraværet. Videre har revisor knyttet dette opp mot problemstillingene nedenfor.

Spørreundersøkelsen har vært gjennomført i et utvalg virksomheter/avdelinger i Re kommune, som sammen representerer en bredde i ulike grupper av ansatte i kommunen. De utvalgte virksomheter/avdelinger har vært seks avdelinger innenfor virksomhet *Pleie og omsorg* (124 personer), to skoler (102 personer), en barnehage (23 personer) og to avdelinger i administrasjonen (11 personer).

1.3 HØRING

Rapporten har vært forelagt rådmannen til høring. Rådmannens uttalelse er innarbeidet i dokumentet under punkt 7.

2. FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

2.1 FORMÅL

Formålet med prosjektet er å evaluere om tiltakene, som er gjort i forhold til sykefraværet i Re kommune, gir positive effekter.

2.2 PROBLEMSTILLINGER

Følgende problemstillinger ble vedtatt i kontrollutvalgsmøte 10. juni 2009:

1. **Hvilke rutiner og metoder har Re kommune satt i gang for å nå definerte målsettinger om å redusere kort- og langtids sykefravær?**
2. **I hvilken grad praktiseres de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatte, både hva gjelder forebygging og ansatte som er sykemeldte?**
3. **Hvordan er arbeidet med å redusere sykefraværet forankret i hele organisasjonen?**
4. **I hvilken grad benyttes vikarer og overtid ved sykefravær?**
5. **Hva er de ansattes oppfatning og holdning til sykefravær og de tiltak som er iverksatt for å redusere dette?**

3. REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er den målestokken revisor gjør sine vurderinger opp mot.

Revisjonskriterier kan være lover og forskrifter, samt vedtak fattet av kommunestyret. Videre kan avtaleverk, internt regelverk osv. være kriterier.

Nedenfor følger en oversikt over revisjonskriterier som vil brukes i dette prosjektet:

- **Interne dokumenter i Re kommune**
- **Avtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet:**

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Intensjonsavtale 2006 – 2009, med tillegg av 6. juni 2006 til Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Delmålene, på nasjonalt- og virksomhetsnivå, vises nedenfor.

- **Delmål 1: Sykefravær**

Nasjonalt nivå:

- Sykefraværet skal i avtaleperioden reduseres med 20% i forhold til sykefraværnivået i 2. kvartal 2001.

Re kommune:

Re kommune skal:

- a) Gjennom dialog komme frem til mål for sykefraværarbeidet og sette måltall for sykefraværutviklingen.
- b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål
- c) Se til at målene er en integrert del av et godt og målrettet arbeidsmiljø/HMS-arbeid
- d) Utarbeide gode oppfølgingsplaner senest innen 6 uker

- **Delmål 2: Rekruttere personer med redusert funksjonsevne**

Nasjonalt nivå:

- a) Redusere andel personer som går fra arbeid til passive ytelser. Et foreløpig måltall skal settes innen utgangen av 2006.
- b) Øke andelen langtidssykemeldte som starter opp yrkesrettet (ekstern) attføring i sykemeldingsperioden.
- c) Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid. Et foreløpig måltall skal settes innen utgangen av 2006.

Re kommune:

Re kommune skal åpne opp for opplærings- og opptreningsplasser (IA-plasser) for personer med redusert funksjonsevne.

- a) Re kommune skal sette seg aktivitetsmål for sitt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for sine arbeidstakere med redusert arbeidsevne for å forebygge overgang fra arbeid til uføreytelser.
- b) Re kommune skal samarbeide med arbeids- og velferdsetaten og sette aktivitetsmål i forhold til hvordan de sammen kan stille sin IA-kompetanse og sine muligheter til disposisjon for "IA-plasser" (opplærings- og arbeidstreningsplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold.

- **Delmål 3: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen**

Nasjonalt nivå:

Øke forventet pensjonsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder for perioden 2001 – 2009.

Re kommune:

- a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå i det daglige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og i personalpolitikken
- b) Arbeide for å forhindre for tidlig avgang i omstillingsprosesser
- c) Vurdere mulige incentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger. Det skal settes aktivitetsmål for dette arbeidet.
- d) Synliggjøre disponering av den reduserte arbeidsgiveravgiften for ansatte over 62 år.

- **Arbeidsmiljøloven av 17.06.2005 nr. 62 (med endr. fra 2007)**

Flere kapitler i arbeidsmiljøloven er aktuelle når det gjelder arbeid med reduksjon av sykefravær.

§ 3 – 1, krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

§ 7 -1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

§ 14 – 3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

- **Hovedtariffavtalen**

Denne legger føringer på arbeid for reduksjon av uønsket deltid. I kapittel 2.3 heter det at det som regel skal tilsettes i full stilling. Videre heter det at arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

4. METODEBRUK OG GJENNOMFØRING AV PROSJEKTET

Revisjonen har blant annet gjennomført:

- Oppstartsmøte med rådmann og stab
- Gjennomgang av Statistikk fra SSB og Re kommunes egen fraværstatistikk
- Gjennomgang av saksbehandlingsdokumenter som behandler sykefravær i Re kommune
- Intervju med personalavdelingen
- Intervju med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene
- Intervju med hovedverneombud
- Bruk av spørreskjema til ansatte i Re kommune
- Bruk av spørreskjema til virksomhetsledere/enhetsledere/avdelingsledere i Re kommune
- Sluttmøte med rådmann og stab

Vestfold Kommunerevisjon vil takke alle som har bidratt konstruktivt med informasjon til vår rapport samt god hjelp av personalavdelingen i Re kommune til å distribuere spørreundersøkelsene.

5. FAKTADEL

I dette kapittelet vil vi først si litt om Inkluderende arbeidsliv (IA), utviklingen av sykefraværet på landsbasis og for Re kommune. Videre tar vi for oss prosjektets problemstillinger, besvarer disse med innhentet fakta samt svar fra spørreundersøkelsene. Fakta/resultatene fra spørreundersøkelsene vurderes opp mot revisjonskriteriene. De ulike spørsmålene med resultater fra spørreundersøkelsene er flettet inn under problemstillingene der hvor det er mest relevant å ha de med.

5.1 Generelt

5.1.1 Inkluderende arbeidsliv

IA er en forkortelse for ”inkluderende arbeidsliv” og stammer fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, som første gang ble inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen 3. oktober 2001. Bakgrunnen var at stadig flere gikk ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger.

Avtalens hovedmål er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Kommunen som inngår en samarbeidsavtale med NAV blir IA-kommune med tilgang til spesielle tjenester og virkemidler.

Avtalen skal bidra til:

- at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet
- reduksjon i sykefravær og uføretrygd
- at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid

De nasjonale målene for den første avtalen var:

- sykefraværet skal reduseres med minst 20%
- flere med redusert arbeidsevne skal komme i arbeid
- den reelle pensjoneringsalderen skal økes

Hovedarenaen for IA-arbeidet er arbeidsplassen, og hovedaktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker. NAV har fått i oppgave å bistå virksomheter som vil arbeide for å nå ett eller flere av målene i Intensjonsavtalen.

Samarbeidsavtalen bygger på Intensjonsavtalen, og er en avtale mellom den enkelte kommune og NAV for kommuner som ønsker å være IA-kommuner. Samarbeidsavtalen klargjør ansvar- og oppgavefordelingen. Det er utarbeidet en egen veileder til samarbeidsavtalen, som forklarer sentrale begreper og beskriver hvordan kommuner og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv.

Når en kommune signerer en samarbeidsavtale med NAV, blir de en IA-kommune. IA-kommuner får sin egen kontaktperson i arbeidslivssenteret i sitt fylke og får tilgang på noen økonomiske virkemidler forbeholdt IA-kommuner. Kontaktpersonen har også en koordinerende rolle ovenfor NAV lokalt og andre offentlige instanser.

Det koster ingenting å signere en samarbeidsavtale. Arbeidslivssenteret kan blant annet gi råd og veiledning, sørge for at økonomiske virkemidler blir utløst raskt og bistå virksomheten i vanskelige enkeltsaker.

- Betingelsen for å bli en IA-kommune er at arbeidsgiver og de ansatte er enige om dette og forplikter seg til å samarbeide systematisk for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv.

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009

Evalueringen av Intensjonsavtalen (2001-2005) viste at de operative delmålene på virksomhetsnivå i første rekke var rettet mot personer som allerede hadde et ansettelsesforhold. Avtalen hadde i liten grad bidratt til å bedre situasjonen for personer som står utenfor arbeidslivet. Partene og myndighetene ble derfor enige om at det i det videre samarbeidet skal være større fokus på inkludering og rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold. IA-avtalen skal bidra til at flere kommer i arbeid gjennom hensiktsmessig innretning på virkemidlene og øke bruken av det ordinære arbeidsliv for å gi trening, praksis og kvalifisering tilpasset arbeidslivets behov.

En ny intensjonsavtale om å videreføre samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009, ble inngått 14. desember 2005 mellom Regjeringen v/arbeids- og inkluderingsministeren og arbeidstakerorganisasjonene ved NHO, HSH, KS, NAVO og staten som arbeidsgiver v/fornyingsministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Som overordnede nasjonale mål, ble partene enige om at IA-samarbeidet skulle bidra til

- Å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre ”utstøting fra arbeidslivet
- Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold

Denne avtalen skal evalueres innen utgangen av 2009.

Re kommune inngikk avtale om Inkluderende arbeidsliv (IA) første gang 13.08.2003. Mer om IA-avtalen til Re kommune under pkt. 5.2.1.

I tillegg til de ovennevnte overordnede mål, er det nedfelt en *Konkretisering av målformuleringene i IA-arbeidet* i form av tre *Delmål*, jf. *Tillegg av 6. juni 2006 til Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009*. De tre delmålene, på nasjonalt- og kommunenivå, er vist under kapittel 3, *Revisjonskriterier*, foran i rapporten.

5.1.2 Utvikling av sykefravær på landsbasis

Det totale sykefraværet på landsbasis, egenmeldt og legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år i prosent av avtalte dagsverk, var i flg. Statistisk Sentralbyrå følgende for årene:

- 2006: 6,9%
- 2007: 6,9%
- 2008: 7,0%
- 2009: 7,4% (per. 1. halvår 2009)

Fraværet har vært høyere i kommunal og statlig sektor enn i privat sektor.

5.1.3 Utvikling av sykefravær Re kommune

Nedenfor vises en tabell over *SYKEFRAVÆRSOVERSIKT RE KOMMUNE* pr. virksomhet og samlet i perioden 2003-2009.

SYKEFRAVÆRSOVERSIKT RE KOMMUNE

Virksomhet	Samlet	Samlet	Samlet	Samlet	Samlet	Samlet	Sykefravær 2009			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
Stabstjenester inkl. rådmann	9,3 %	6,1 %	9,0 %	6,5 %	5,2 %	12,9 %	7,3 %	6,8 %		
Ramnes skole	6,2 %	10,5 %	9,3 %	9,8 %	11,3 %	9,0 %	13,2 %	6,9 %		
Fon oppvekstsenter	3,3 %	5,8 %	2,6 %	5,1 %	5,3 %	15,5 %	14,5 %	15,1 %		
Kirkevoll skole	11,6 %	10,7 %	6,9 %	11,0 %	10,5 %	10,7 %	9,5 %	6,3 %		
Solerød oppvekstsenter	7,8 %	7,3 %	6,2 %	11,2 %	5,5 %	6,1 %	6,3 %	7,7 %		
Røråstoppen skole	3,8 %	6,9 %	5,7 %	9,4 %	8,7 %	6,5 %	12,9 %	10,2 %		
Revetal ungdomsskole	6,2 %	5,7 %	4,5 %	8,1 %	6,0 %	5,2 %	10,3 %	10,0 %		
PPT	8,4 %	2,5 %	10,9 %	3,8 %	9,7 %	8,4 %	12,3 %	10,8 %		
Brår barnehage	11,3 %	6,4 %	10,2 %	7,8 %	11,0 %	11,2 %	8,1 %	9,0 %		
Revetal barnehage	10,5 %	7,8 %	8,9 %	7,9 %	5,0 %	11,6 %	14,6 %	11,2 %		
Brekkeåsen barnehage	10,2 %	12,3 %	4,9 %	5,7 %	4,1 %	10,3 %	7,1 %	1,7 %		
Kultur	4,5 %	4,5 %	7,5 %	4,4 %	4,1 %	13,4 %	20,6 %	7,7 %		
NAV (tidl. Rådgivningstjenesten)	16,9 %	10,5 %	4,2 %	4,7 %	6,1 %		2,6 %	1,5 %		
Barn og unge (tidl. Helsetjenesten)	4,3 %	2,5 %	3,7 %	4,9 %	1,5 %		3,9 %	3,0 %		
Bo- og behandlingssenter (BBS)	10,3 %	5,8 %	7,5 %							
Boligbaserte tjenester (BBT)	11,6 %	9,7 %	8,6 %							
Pleie og omsorgstjenester (BBT+BBS)				14,3 %	9,9 %	13,3 %	11,0 %	10,3 %		
Teknikk- og næringstjenester	8,9 %	9,5 %	7,2 %	10,1 %	7,2 %	8,6 %	9,2 %	8,3 %		
SAMLET	9,2 %	7,9 %	7,1 %	9,6 %	7,8 %	10,2 %	10,14 %	8,45 %		
Tilsvarende tall 2008	10,17 %						9,9 %	10,9 %	8,0 %	9,5 %
Tilsvarende tall 2007	7,8 %						9,4 %	7,7 %	4,9 %	9,2 %
Tilsvarende tall 2006	9,8 %						11,6 %	9,0 %	8,8 %	9,8 %
Tilsvarende tall 2005	7,1 %						8,0 %	7,3 %	5,7 %	7,5 %
Tilsvarende tall 2004	7,9 %						8,3 %	7,6 %	6,3 %	7,2 %
Tilsvarende tall 2003	9,2 %						10,3 %	9,8 %	8,6 %	8,3 %
Tilsvarende tall 2002	7,9 %						8,3 %	8,2 %	7,0 %	8,2 %

Tabellen viser at Re kommune i hele perioden, med unntak av 2005, har ligget godt over gjennomsnitt for landet, vist under 5.1.2 over. Noen virksomheter i Re kommune utmerker seg med høyt sykefravær i 2008, som har gått ned i 2009 og motsatt. Revisor gjør oppmerksom på at enkelte avdelinger under virksomhet *Pleie og omsorg (PLO)* påvirker statistikken for PLO negativt med svært høye tall for sykefravær.

Re kommune hadde en målsetting for 2008 å redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet slik at sykefraværet totalt stabiliserte seg rundt 7% (delmål 1 IA). Tabellen over viser at det totale fraværet for 2008 var på 10,2%, målsettingen for 2008 ble derfor ikke innfridd.

Nedenfor vises en tabell over Sykefraværsoversikt pr. virksomhet. Her vises tallene samlet for 2008, 3. kvartal 2008 og 1., 2. og 3. kvartal 2009.

Sykefraværsoversikt 2009 - 3. kvartal
Oppdatert 27. oktober 2009

Virksomhet	Ansatte/ Innverk	Samlet 2008	Sykefravær 2009				Samlet 2009
			2008 3. kvartal	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	
Stabstjenester inkl. rådmann	28/24,8	12,9 %	10,9 %	7,3 %	6,8 %	2,3 %	
Ramnes skole	37/25	9,0 %	2,9 %	13,2 %	6,9 %	5,7 %	
Føn barnehage	13/11,7	15,5 %	8,6 %	14,5 %	15,1 %	4,5 %	
Kirkevoll skole	57/45	10,7 %	5,6 %	9,5 %	6,3 %	3,8 %	
Solerød oppvekstsenter	22/20	6,1 %	3,6 %	6,3 %	7,7 %	4,0 %	
Rørstøppen skole	29/19	6,5 %	1,7 %	12,9 %	10,2 %	7,1 %	
Revetal ungdomsskole	45/36	5,2 %	4,3 %	10,3 %	10,0 %	6,5 %	
PPT	8/7,6	8,4 %	3,1 %	12,3 %	10,8 %	2,1 %	
Brår barnehage	22/17	11,2 %	3,5 %	8,1 %	9,0 %	10,8 %	
Revetal barnehage	23/22	11,6 %	15,1 %	14,6 %	11,2 %	4,0 %	
Brekkeåsen barnehage	30/25	10,3 %	3,8 %	7,1 %	1,7 %	2,0 %	
Kultur	35/15	13,4 %	14,4 %	20,6 %	7,7 %	6,2 %	
NAV				2,6 %	1,5 %	3,8 %	
Barn og unge				3,9 %	3,0 %	5,1 %	
Pleie- og omsorgstjenesten	294/157	13,3 %	12,3 %	11,0 %	10,3 %	10,5 %	
Teknikk- og næringstjenester	70/62	8,6 %	8,7 %	9,2 %	8,3 %	5,9 %	
Samlet Re kommune	744/513	10,17 %	8,04 %	10,14 %	8,45 %	6,48 %	

Merknad:
Mange ansatte i Rådgivningstjenesten og helsestjenesten ble i romjula overført til virksomheten Barn og unge.
NAV omfatter kommunalt ansatte i NAV dvs: Sosialtjenesten, flyktningkontoret og boligkontor

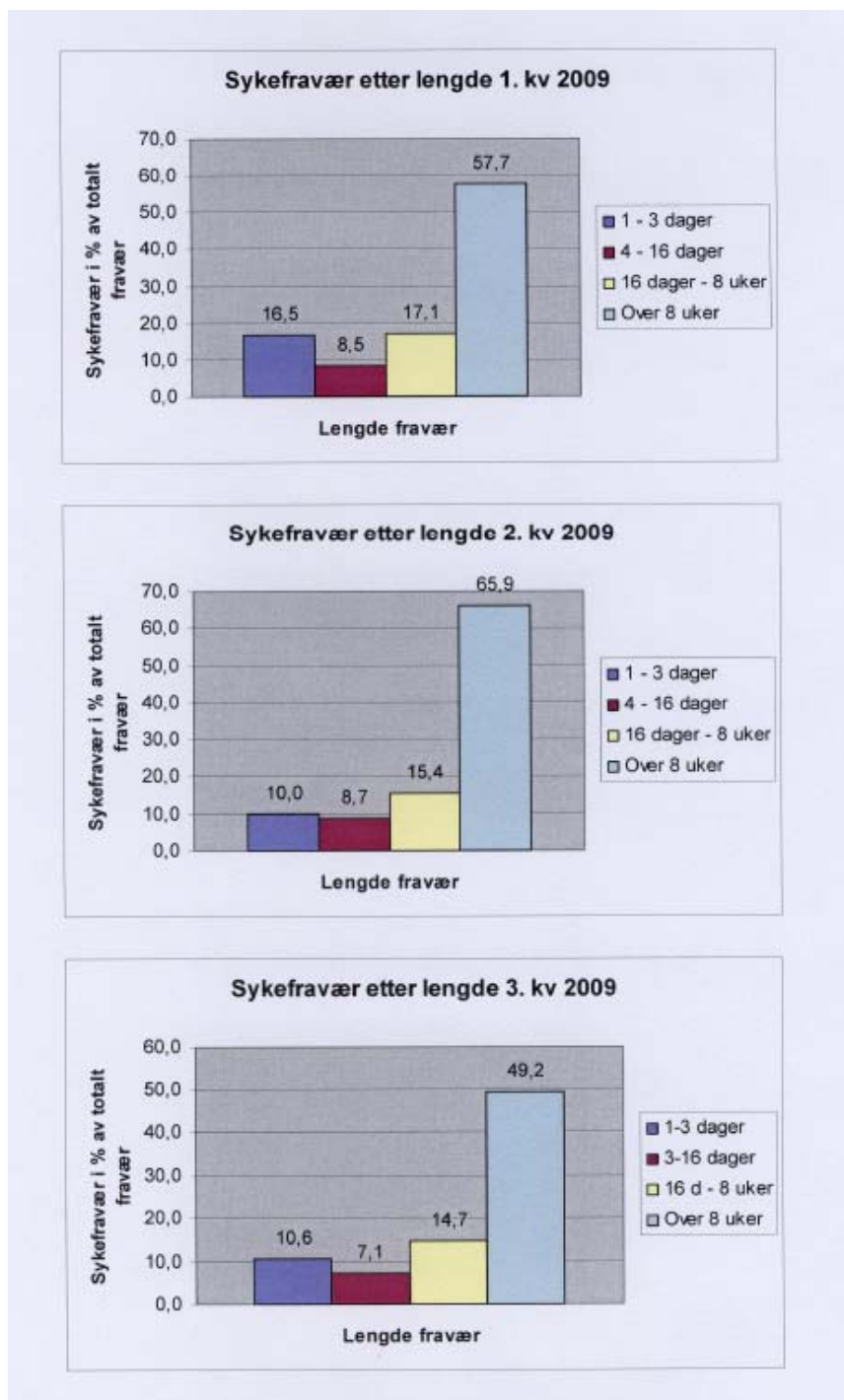
Tilsvarende tall 2008	10,17 %	0,80 %	10,00 %	8,04 %	9,46 %
Tilsvarende tall 2007	7,84 %	9,44 %	7,68 %	4,85 %	8,17 %
Tilsvarende tall 2006	9,62 %	11,60 %	9,01 %	8,75 %	9,81 %
Tilsvarende tall 2005	7,1 %	8,0 %	7,3 %	5,7 %	7,5 %
Tilsvarende tall 2004	7,9 %	8,3 %	7,8 %	6,3 %	7,2 %
Tilsvarende tall 2003	9,2 %	10,3 %	9,6 %	8,6 %	8,3 %
Tilsvarende tall 2002	7,9 %	8,3 %	8,2 %	7,0 %	8,2 %

For 2009 er det generelle målet å redusere sykefraværet i kommunen med 20% i forhold til 2008, dvs. ned til 8,2%. Per 3. kvartal 2009 ligger det totale (gjennomsnittlige) sykefraværet i Re kommune på 8,36%. Revisor ser positivt på at sykefraværet har gått ned med 3,66 prosentpoeng fra første til tredje kvartal 2009.

På landsbasis konkluderer en SINTEF-rapport, publisert juni 2009, at sykefraværet går ned etter at IA-avtalen er inngått, men ikke så mye som målet på 20 %. Rapporten sier at sykefraværet har gått ned med 3,1 % på landsbasis etter inngåelse av IA-avtale.

Virksomhet *Pleie og omsorg* i Re kommune ligger fortsatt høyt i 2009. Sistnevnte resultat er i samsvar med resultatene fra en undersøkelse utført av Statistisk Sentralbyrå i 2006 vedrørende yrkesrelaterte helseplager og sykefravær blant sysselsatte innen forskjellige næringer. Også der ligger sysselsatte innen helse- og sosialtjenester høyere enn sysselsatte innen undervisning og offentlig forvaltning generelt.

Nedenfor presenteres 3 grafer som viser sykefravær etter lengde for 1., 2. og 3. kvartal 2009.



Grafene viser at sykefraværet over 8 uker i snitt per 1., 2. og 3. kvartal 2009 utgjør 57,6% av det totale fraværet i Re kommune. Denne andelen har gått ned fra 65,9% i 2. kvartal til 49,2% i 3. kvartal i 2009.

Uføre i Re kommune 2007/2008

Revisor har fått oppgitt følgende tall på antall personer som har gått over fra å være registrert som langtids sykemeldt til å gå over som ufør i 2007 og 2008:

Medlemmer KLP:

	100% ufør	Gradert ufør (50%<)	Totalt
2007	2	9	11
2008	7	7	14

Medlemmer STP:

	100% ufør	Gradert ufør (50%<)	Totalt
2007	7	3	10
2008	4	2	6

5.2 Problemstilling 1:

Hvilke rutiner og metoder har Re kommune satt i gang for å nå definerte målsettinger om å redusere kort- og langtidssykefravær?

5.2.1 Arbeid for å redusere sykefravær

Re kommune har gjennom IA-avtalen forpliktet seg til å drive forebyggende arbeid for å få ned sykefraværet. Re kommune inngikk denne avtalen første gang 13.08.2003. Denne avtalen er forlenget og gjelder helt til den blir sagt opp.

I forbindelse med inngåelse av avtalen om Inkluderende arbeidsliv (IA) av partene i arbeidslivet i 2001 ble Trygdeetatens arbeidslivssenter i Tønsberg opprettet. Senteret heter nå NAV Arbeidslivssenter Vestfold (Ny arbeids- og velferdsforvaltning). Rådgiverne der bistår arbeidsgivere i Vestfold med råd og veiledning i forhold til IA-avtalen.

Inkluderende arbeidsliv er basert på positiv dialog og samarbeid for å finne gode løsninger for den ansatte og for arbeidsplassen.

Særskilte rettigheter for IA-bedrifter:

- Aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning fra trygdekontoret i inntil 4 uker.
- Utvidet bruk av egenmelding – 8 dager pr. fraværstilfelle, øvre tak 24 kalenderdager pr. 12. måneder.
- Tilretteleggingstilskudd – økonomisk virkemiddel.
- Egen kontaktperson ved NAV arbeidslivssenter i Vestfold.
- Egen kontaktperson ved NAV Re som kan bistå lederne i arbeidet med oppfølgingen av ansatte med helseplager.
- For arbeidstakere bosatt i andre kommuner enn Re kontaktes lokalt NAV-kontor.

Revisor har innhentet Re kommunes plandokumenter for å kunne vurdere hvordan Re kommune har tilrettelagt IA-arbeidet og oppfølgingen av delmål 1, 2 og 3 på kommunenivå, nevnt under pkt. 5.1.1 foran.

Nedenfor presenteres Re kommunes nedfelte måltall for sykefravær for 2008 og 2009 samt hvilke satsningsområder for HMS-arbeidet kommunen har vedtatt for samme periode.

2008

Fra årsbudsjettet 2008 – vedtatt desember 2007:

MÅL – Re kommune som IA⁴-bedrift

- redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet til 6%
- øke den reelle pensjoneringsalderen

Fra HMS-Handlingsplan 2008 – Vedtatt i AMU 7. februar 2008

Side 1:

Mål for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i 2008:

Hovedmålsetting:

Gjennom aktivt HMS-arbeid forebygge ulykker og helseskader og skape trivsel på arbeidsplassen. Dette skal skje ved at sikkerhet og arbeidsmiljø planlegges og prioriteres på lik linje med produksjon, teknikk og økonomi.

Delmål:

IA-målene

1. Redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet slik at sykefraværet totalt stabiliserer seg rundt 7%. (Delmål 1)
2. Tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (Delmål 2)
3. Øke den gjennomsnittlige avgangsalder - Øke den reelle pensjoneringsalder (Delmål 3)

Revisors vurdering:

Revisor har merket seg at målsettingen for sykefravær for Re kommune vedtatt av kommunestyret i desember 2007 ligger på 6%, mens målsettingen for sykefraværet for Re kommune, vedtatt av AMU februar 2008, ligger på 7%.

Satsningsområdene:

Medarbeiderundersøkelsen 2008. (IA-avtalens delmål 1, 2 og 3)

Undersøkelsen skal gjennomføres i uke 9 og 10.

Tiltak:

- Der utarbeides en egen plan vedr. undersøkelsen
- Følge opp etterarbeidet på den enkelte arbeidsplass/avdeling

Målet er mer enn 82 % deltakelse og at alle virksomheter/avdelinger minst "skårer" like godt som i 2007.

Forebygge ulykker og helseskader og skape trivsel på arbeidsplassen. (IA-avtalens delmål 1, 2 og 3)

Tiltak:

Sørge for at alle virksomheter planlegger HMS-arbeide for 2008 og veilede virksomhetene i forhold til HMS-dokumentasjon. Dette omfatter rutiner vedr vernerunde, faste møter verneombud/ledelse, avviksmeldingssystemet, mv.

Ansvar: HMS-ansvarlig Arild Alfredsen tar kontakt for å avtale møtedatoer.

Fokus på ansatte med langtidsfravær. (IA-avtalens delmål 1)

Tiltak:

Gjennomføre kompetanseprogrammet "Nærvær 2008"

Hovedhåndbok HMS (IA-avtalens delmål 1, 2 og 3)

Tiltak:

Fullføre gjennomgang, opprydding og innlegging av nye dokumenter vedr. HMS på intranettet.

AMU PLO – eget arbeidsmiljøutvalg for Pleie- og omsorg

Tiltak:

Følge opp og støtte arbeidet i underutvalget.

AKAN - Handlingsplan for 2008 (IA-avtalens delmål 1, 2 og 3)

AKAN- Obligatorisk ½ -dagskurs

Tidspunkt: Tirsdag 4. november 2008 kl 0900 – 1200

Sted: Kommunehuset, møterom 4. etasje

Målgruppe: Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud. Gjelder de som ikke har gjennomført kurset på en stund og nye ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Påmelding: Kursinvitasjon sendes ut i begynnelsen av oktober.

Faglig ansvarlig: Jan Dørum, Rubicon BHT

Kort orientering om AKAN-systemet i Re kommune

Tid: I løpet av 2008

1. Sektorvise ledermøter

Ansvar: AKAN-hovedkontakt Arild Alfredsen tar kontakt for å avtale møtedatoer.

2. Personalmøter

Ansvar: Virksomhetsledere, tilsvarende

I løpet av 2008 er det bebudet ny AKAN-perm. AKAN har skiftet navn til "Arbeidslivets kompetanseorgan mot rus og avhengighet". AKAN-utvalget vil vurdere om spilleavhengighet bør innarbeides i Re kommunes retningslinjer. Egen sak vedrørende dette vil bli forelagt AMU.

I tillegg til ovennevnte planer har Re kommune blant annet laget en *Hustavleplakat* for alle ansatte, hvor målet er å skape et godt arbeidsmiljø. Re kommune har også utarbeidet en plakat for *Ledelse i Re*, med flere gode ledelsesprinsipper. Hustavleplakaten er scannet inn på neste side.



RE KOMMUNE

ny og varm

HUSTAVLE

**Jeg skal gjøre alt jeg kan for
at arbeidsmiljøet i Re kommune preges av**

- positiv innstilling
- gjensidig respekt
- at alle tar aktiv avstand fra baksnakking og mobbing
- omsorg og anerkjennelse
- rom for forskjellige meninger
- lojalitet
- at alle tar initiativ faglig og sosialt
- humor
- bevissthet om plikter og rettigheter
- god informasjon

**Slik vil *jeg* bidra til å skape arbeidsglede
og stolthet over min arbeidsplass.**

Revisors vurdering:

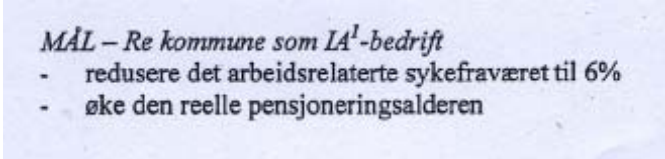
Det fremgår av HMS-handlingsplanen hvilke satsningsområder Re kommune har for HMS-arbeidet for 2008. Når det gjelder kravene til Re kommune gjennom IA-avtalen, ref. delmål 1, 2 og 3 nevnt foran, kan ikke revisor se at det gjennom HMS-handlingsplanen tilrettelegges for delmål 2 og 3 i Re kommune, dvs. tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne eller tiltak for å øke den gjennomsnittlige avgangsalder. Revisor har imidlertid registrert, gjennom Årsmelding HMS 2008, at bedriftshelsetjenesten har bistått med å tilrettelegge flere

arbeidsplasser og at Attføringsutvalgets arbeid dreier seg i de fleste tilfeller om tilrettelegging. Kommunen har også i 2008 sagt ja til å ha IA-tiltaks plasser.

Måloppnåelse for delmål 3 er kommentert med at det mangler data for å vurdere om kommunen har oppnådd målkravet. Revisor har ikke sett av fremlagt dokumentasjon at det er utarbeidet en seniorpolitikk i Re kommune for å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen (jf. delmål 3).

2009

Fra årsbudsjettet 2009 – Vedtatt i kommunestyret 9. desember 2008:

- 
- MÅL – Re kommune som IA¹-bedrift*
- redusere det arbeidsrelaterte sykefraværet til 6%
 - øke den reelle pensjoneringsalderen

Fra HMS-Handlingsplan 2009 – Vedtatt i AMU 5. februar 2009:

Side 1:

Mål for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i 2009:

Hovedmålsetting:

Gjennom aktivt HMS-arbeid forebygge ulykker og helseskader og skape trivsel på arbeidsplassen. Dette skal skje ved at sikkerhet og arbeidsmiljø planlegges og prioriteres på lik linje med produksjon, teknikk og økonomi.

Delmål:

Det generelle målet er å redusere sykefraværet i kommunen med 20 % i forhold til 2008 som hadde et fravær på 10,2%.

Hver virksomhet/avdeling må sette sine egne mål.

Satsningsområder:

Medarbeiderundersøkelser 2009.

Ingen medarbeiderundersøkelse for hele kommunen i 2009.

Det skal gjennomføres undersøkelser for følgende virksomheter:

Kirkevoll skole og Revetal ungdomsskole.

Andre virksomheter kan dersom de ønsker det også gjennomføre undersøkelsen.

Undersøkelsene skal gjennomføres i uke 9 og 10.

Et godt arbeidsmiljø som forbedrer tjenestens kvalitet, skaper trivsel på arbeidsplassen og hindrer fravær.

Sørge for at alle virksomheter planlegger HMS-arbeidet i henhold til kravene i Arbeidsmiljøloven med forskrift.

Alle virksomheter skal utarbeide en HMS-plan for virksomheten. Hver virksomhet skal iverksette minst 2 konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet i virksomheten.

Virksomhetene kan få veiledning, bl.a. fra Rubicon BHT i forhold til HMS-dokumentasjon.

Dette omfatter rutiner vedr vernerunde, faste møter verneombud/ledelse, avviksmeldingssystemet, mv. Det settes spesiell fokus på arbeidsbelysningen.

Planen skal være utarbeidet innen 1. mars 2009. Sendes rådmannen med kopi til HMS-ansvarlig.

Revisors vurdering:

Revisor har merket seg at målsettingen for sykefraværet også for 2009 spriker noe mellom målet vedtatt i årsbudsjettet (6%) og målet vedtatt i AMUs handlingsplan (8,2%). Det bør vurderes samordnet for senere år.

Alle virksomheter/avdelinger skal i løpet av 2009 ha 1-2 personalmøter med deltakelse fra NAV arbeidslivssenteret Vestfold.

Attføringsutvalget utarbeider egen "arbeidsmiljøplakat" med utgangspunkt i allerede eksisterende nedskrevne retningslinjer som Hustavla, Lederprinsipper, lederavtaler, nærværprosjektet med mer. Plakaten skal bl.a. inneholde forhold som kjennetegner et godt arbeidsmiljø.

Oppfølging av sykemeldte

- Konsentrert innsats med hjelp fra NAV Arbeidslivssenter overfor virksomheter/avdelinger: Vestjordet, Krakken, Revetal barnehage, Renhold og Kirkevoll skole.
- Direkte kontakt med andre virksomheter/avdelinger for å avdekke bistandsbehov.
- Opprydding vedr skjemaer mv på intranettet

Rapportering/tilbakemelding

Rådmannen vil utarbeide rapporteringsmaler som skal avspeile arbeidet med arbeidsmiljøet og sykefraværsoppfølgingen. Denne rapporteringen skal være en del av den månedlige budsjettrapporteringen.

Arbeidstakere som ikke lenger mottar lønn fra Re kommune

En del arbeidstakere har vært ute av vårt lønssystem i lang uten at det foreligger oppsigelse. Personalerådgiver starter arbeid for å rydde opp i disse forholdene.

Hovedhåndbok HMS

Fullføre gjennomgang, opprydding og innlegging av nye dokumenter vedr. HMS på intranettet.

Etiske retningslinjer

Fornytt fokus på "Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen" og "Rutiner for håndtering av mobbing/mobbesaker".

I løpet av 2009 skal disse temaene tas opp slik:

1. Tema på virksomhetsledersamling
2. Tema på sektorvise ledermøter
3. Tema på personalmøte
4. Tema på lederskolen
5. Utarbeide en enkel brosjyre

Avviksmeldingssystemet

"Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen" er ansattes siste redskap dersom det oppstår uønskede situasjoner og de ikke har blitt løst på annen måte. Et fungerende avviksmeldingssystem vil fange opp mange av disse forholdene. Problemene kan da bli løst raskt og på lavest mulig nivå.

Side 3 av 3

I løpet av 2009 skal avviksmeldingssystemet tas opp slik:

1. Tema på virksomhetsledersamling
2. Tema på sektorvise ledermøter
1. Tema på personalmøte
2. Tema på lederskolen
3. Lage ny utgave av avviksmeldingsskjemaet

AMU – PLO.

Underutvalget har møter i hovedsak uka før AMU's møter. Hensikten er at utvalget løpende kan rapportere til AMU.

AKAN - systemet

4. Obligatorisk ½ -dagskurs, tirsdag 3. november 2009
Målgruppe: Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud. Gjelder de som ikke har gjennomført kurset på en stund og nye ledere, tillitsvalgte og verneombud.
Faglig ansvarlig: Jan Dørum, Rubicon BHT
5. Orienteringer om AKAN-systemet
I løpet av 2009 skal de gis korte orienteringer slik:
 1. Virksomhetsledersamling
 2. Sektorvise ledermøter
 2. Personal møter

I tillegg til ovennevnte HMS-plan er det utarbeidet *Generelle målsettinger for 2009* for Virksomhetsleder/virksomhet. Dette er et skjema som skal fylles ut og sendes elektronisk. Her går blant annet følgende målkrav knyttet til HMS-arbeidet/Arbeidsmiljøet frem:

- *Utarbeide en HMS-plan for virksomheten hvor minst 2 tiltak fra planen skal iverksettes i løpet av året*
- *Sykefraværet i virksomheten skal reduseres med 20% i forhold til 2008*
- *Alle virksomheter/avdelinger skal i løpet av 2009 ha 1-2 personalmøter med deltakelse fra arbeidslivssenteret*

For øvrig ble bemanningen sentralt hos rådmannen styrket med en 50% stilling høsten 2009. Dette både for å sette større trykk på sykefraværsarbeidet i kommunen, og for å kunne gi mer støtte til ledere i virksomhetene i deres arbeid med oppfølging av sykemeldte.

Revisors vurdering:

HMS-planen for 2009 viser at Re kommune har vedtatt en rekke satsningsområder i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i 2009. Tiltak for Delmål 2 og 3 gjennom IA-avtalen kommer imidlertid ikke frem av denne planen.

Revisor ser positivt på målet i HMS-Handlingsplanen for 2009 om at hver virksomhet/avdeling må sette sine egne mål for sykefraværet. Videre vurderes det positivt at rådmannen har utarbeidet rapporteringsmaler som skal avspeile arbeidet med arbeidsmiljøet og sykefraværsoppfølgingen, som skal være en del av den månedlige budsjetterrapporteringen. Revisor ser også positivt på at bemanningen høsten 2009 ble styrket med en 50% stilling knyttet til sykefraværsarbeidet.

Revisor har blitt fremlagt noen HMS-planer for ulike virksomheter for 2009. Det er noe variabelt hvordan dette arbeidet prioriteres i de ulike virksomhetene og ikke alle virksomhetene har nedfelt mål på sykefraværet i egen virksomhet. Gjennom intervju har revisor fått signaler om at det er variabelt hvordan arbeidet med å forebygge sykefravær og fokus på økt nærvær prioriteres i de ulike virksomhetene. Derfor anbefaler revisor at et viktig mål for Re kommune bør være at arbeidet med å forebygge sykefravær og fokus på økt nærvær har høy prioritet i alle virksomheter/avdelinger og at alle ansatte involveres i dette arbeidet.

5.2.2 Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune

Re kommune ønsker en åpen dialog om helse og arbeid. Dialogen mellom leder og medarbeider skal være et bærende element i utviklingen av et mer Inkluderende Arbeidsliv. Gjennom dialog mellom den sykmeldte og leder utarbeides en individuell oppfølgingsplan. Ut fra oppfølgingsplanen, samt synliggjøring av arbeidsmiljøfaktorer som har innvirkning på den sykmeldtes funksjonsdyktighet, skal Re kommune (med økonomiske midler til rådighet) legge forholdene til rette for at den sykmeldte raskest mulig, og i størst mulig utstrekning, kan returnere til produktivt arbeid.

Re kommune har et betydelig ansvar ovenfor ansatte som er blitt hemmet i sitt arbeid som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

Re kommune har utarbeidet *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*. Rutinen ble iverksatt med virkning fra 10. november 2003 og er endret av rådmannen etter behandling i rådmannens ledergruppe 24.6.2009. Denne rutinen ligger som *Vedlegg 1* bak i denne rapporten.

Rutinen har følgende innhold:

1. *Formål*
2. *Ansvar og roller*
3. *Beskrivelse av rutinen med underpunkter*

Rutinen skal følges punktvis, men kan i mange tilfeller avsluttes tidlig. Det er fraværsvarighet og årsakssammenhenger som er avgjørende for dette. Arbeidstaker er ansvarlig for å legitimere alt fravær. Egenmelding kan benyttes for sykdomsrelatert fravær i inntil 8 sammenhengende kalenderdager. Egenmelding kan for en 12 måneders periode benyttes for opp til 24 fraværsk dager. For fravær utover dette kreves sykemelding. Egenmelding skal fullføres første arbeidsdag etter sykefraværet og også opplyse om fraværet er arbeidsrelatert.

Leder skal sørge for at den ansatte får informasjon fra arbeidsplassen og at den ansatte blir invitert til personalmøter, opplæring etc.

Ovennevnte rutine er forankret i Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, Hovedtariffavtalen, Brosjyre fra NAV *Sykemeldt! - Spillereglene i arbeidslivet* og brosjyre fra NAV *Tettere oppfølging av sykemeldte*.

I tillegg til ovennevnte rutine, er det utarbeidet et skjema, *Oppfølging av sykmeldte - Sjekkliste*, som skal brukes av ledere i arbeidet med å følge opp de sykemeldte. Dette skjemaet ligger som *Vedlegg 2*, bak i denne rapporten.

Punkt 2 i rutinen for oppfølging av sykemeldte i Re kommune går det frem hvem som har ansvar for dette arbeidet og hvilke roller de har. Nedenfor presenteres noen viktige utvalg og personer i dette arbeidet.

HMS-ansvarlig og/- eller personalrådgiver

HMS-ansvarlig og/- eller personalrådgiver har en rådgivende og koordinerende rolle i sykefraværarbeidet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget i Re kommune består av 5 arbeidsgiverrepresentanter, 3 tillitsvalgte, verneombud og hovedverneombud. AMU avholdt i 2008 5 møter og behandlet 27 saker.

Arbeidsmiljølovens § 7-2, punkt 1:

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver. Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget kan blant annet behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne jfr. AML § 4-6.

På grunn av svært høyt sykefravær innenfor virksomhet *Pleie og omsorg (PLO)*, er det opprettet et eget AMU for PLO. I 2008 hadde utvalget 3 møter.

Attføringsutvalget (ATU)

Re kommune har et attføringsutvalg (ATU). Utvalget er et viktig operativt samarbeidsorgan som er underlagt Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Hovedoppgaven er å behandle personalsaker der det er behov for tilrettelegging for bedriftsintern- eller eksternt attføring. ATU består av: HMS-ansvarlig, personalrådgiver, hovedverneombud, bedriftshelsetjeneste v/ attføringskonsulenten, NAV Arbeidslivssenter v/kontaktperson og NAV Re. HMS-ansvarlig forbereder sakene for ATU, innkaller til møter og skriver referat.

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

Re kommune er tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Mer om BHT i vedlegget bak *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*.

NAV Re

NAV i den ansattes bostedskommune besørger utbetaling av sykepenger og andre økonomiske virkemidler.

NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter skal være veileder og rådgiver i alle saker knyttet til IA-avtalen, herunder også sykefraværarbeidet. Mer om NAV Arbeidslivssenter i vedlegget bak *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*.

Verneombud/tillitsvalgte

Verneombud skal ivareta alle ansatte.

Revisors vurdering:

Revisor vurderer at Re kommunes *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune* er tilfredsstillende og i tråd med gjeldende regelverk for IA-bedrifter, nevnt under revisjonskriterier i kapittel 3 foran. Rutinen er i tillegg informativ med beskrivelse av ansvar og roller.

5.2.3 Revisors totalkonklusjon problemstilling 1:

Hvilke rutiner og metoder har Re kommune satt i gang for å nå definerte målsetninger om å redusere kort- og langtidssykefravær?

Revisor vurderer at et av de viktigste grepene Re kommune har gjort for å drive forebyggende arbeid for å få ned sykefraværet er å inngå avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Inkluderende arbeidsliv er basert på en positiv dialog og samarbeid for å finne gode løsninger for den ansatte og for arbeidsplassen.

Revisor vurderer videre at Re kommune, gjennom planverket i de årlige HMS-handlingsplanene, i hovedsak har nedfelt mål og satsningsområder i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, herunder arbeidet med å redusere og forebygge sykefravær. Revisor kan imidlertid ikke se at det er definert mål og tiltak for alle delmålene/kravene i IA-avtalen i de årlige HMS-planene for 2008 og 2009.

Når det gjelder målsetting for sykefravær for 2008 og 2009, har revisor merket seg at målene om det arbeidsrelaterte sykefraværet spriker noe mellom målene definert i årsbudsjettet og AMUs handlingsplan. Dette bør vurderes samordnet for senere år.

Revisor har registrert at Re kommune har satt i gang en rekke positive tiltak for IA-arbeidet, men at ikke alt er samlet i en årlig plan. Rapporteringen på alle tiltakene kommer heller ikke frem av den årlige HMS-rapporten. Det er også lite av dette planarbeidet som presenteres og vedtas politisk.

Revisor ser positivt på at hver virksomhet skal sette sine egne mål for sykefraværet og at det månedlig skal rapporteres på arbeidet med arbeidsmiljøet og sykefraværsoppfølgingen. Revisor ser også positivt på at bemanningen høsten 2009 ble styrket med en 50% stilling knyttet til sykefraværsarbeidet.

Re kommune har nedfelt *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*, som revisor vurderer som tilfredsstillende og i tråd med gjeldende regelverk. Revisor ser positivt på at Re kommune har tilrettelagt for at flere instanser, eks. ATU, bedriftshelsetjeneste, NAV Arbeidslivssenter m/flere nevnt over, skal kunne bistå blant annet ledere i arbeidet med å forebygge sykefravær.

5.3 Problemstilling 2:

I hvilken grad praktiseres de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatte, både hva gjelder forebygging og ansatte som er sykemeldte?

For å kunne svare på problemstilling 2, 3, 4 og 5, har revisor sendt ut et spørreskjema til 1/3 av de ansatte i Re kommune, ca 260 personer, og et annet spørreskjema til 50 ledere i Re kommune, dvs. alle lederne i Re kommune med personalansvar. Spørreundersøkelsen har vært gjennomført i et utvalg virksomheter/avdelinger i kommunen, som sammen representerer en bredde i ulike grupper av ansatte i kommunen. De utvalgte virksomheter/avdelinger har vært seks avdelinger innenfor virksomhet *Pleie og omsorg* (124 personer), to skoler (102 personer), en barnehage (23 personer) og to avdelinger i administrasjonen (11 personer). I tillegg ble det sendt ut spørreskjema til sykemeldte innenfor de utvalgte virksomheter/avdelinger. Undersøkelsen har vært anonym.

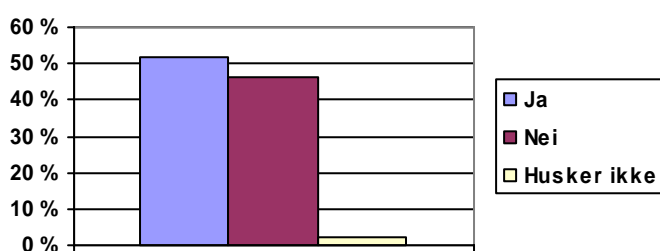
Spørsmålene ble blant annet utarbeidet med utgangspunkt i de rutiner og metoder Re kommune har for å få redusert sykefraværet som er presentert under problemstilling 1.

I tillegg til spørreundersøkelsene, har revisor gjennomført intervju med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene og hovedverneombud i Re kommune.

Av de 260 ansatte som fikk spørreskjema, kom det inn 126 svar. Av de 50 lederne som fikk spørreskjema var det 27 som besvarte undersøkelsen.

De ulike spørsmålene fra spørreundersøkelsene og resultatene fra disse, blir i vår rapport presentert der hvor de naturlig passer inn under de ulike problemstillingene.

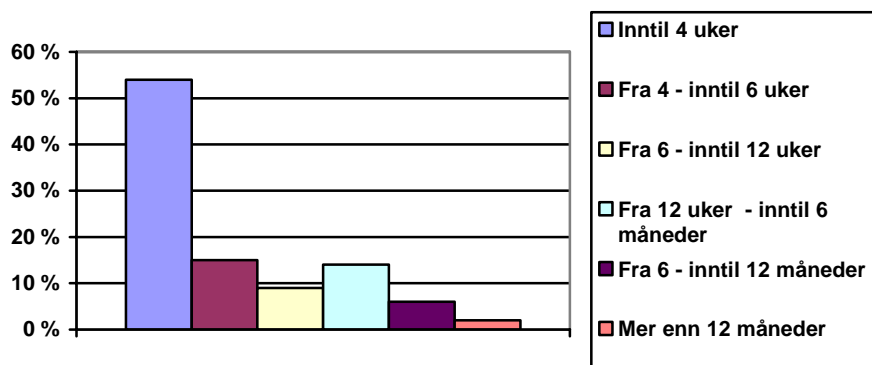
Har du i løpet av de siste to årene vært helt eller delvis sykemeldt?



Antall respondenter: 126

52 % svarte at de hadde vært sykemeldt i løpet av de siste to årene. Disse ble videre spurt om i hvilken grad rutiner og metoder som er presentert i problemstilling 1 ble etterfulgt.

For hvor lang tid sammenhengende var du helt eller delvis sykemeldt?

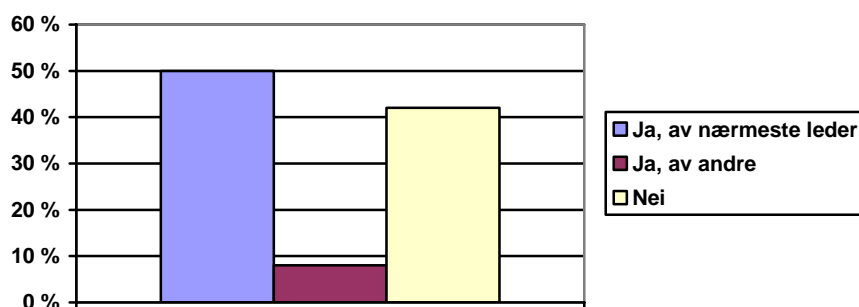


Antall respondenter: 65

54 % var sykemeldt inntil 4 uker, 15 % var sykemeldt mellom 4 og 6 uker, 9 % mellom 6 og 12 uker, 14 % var sykemeldt mellom 12 uker og et halvt år. 8 % var sykemeldt lenger enn et halvt år.

Ifølge *RUTINE FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE I RE KOMMUNE* skal de ha ulik oppfølging ut fra hvor lenge de har vært sykmeldt. Utvalget har fått spørsmål som passer til den lengden de har vært sykmeldt.

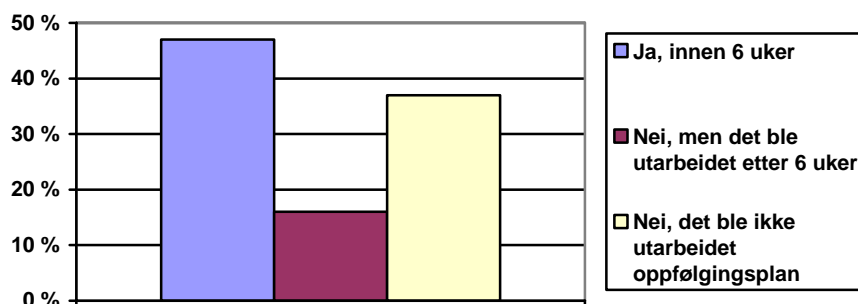
Ble du innen 2 uker kontaktet av arbeidsgiver for å avklare eventuelle tiltak som kunne iverksettes, for at du så raskt som mulig kunne komme tilbake i arbeid?



Antall respondenter: 60

Ifølge *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune* punkt 3.3 (se vedlegg), skal leder ta kontakt med medarbeider innen 2 uker. De som har vært sykemeldt de to siste årene har fått dette spørsmålet. Her ser vi at 50 % ble kontaktet av nærmeste leder, mens 42 % ikke ble kontaktet av arbeidsgiver innen to uker de var sykemeldt.

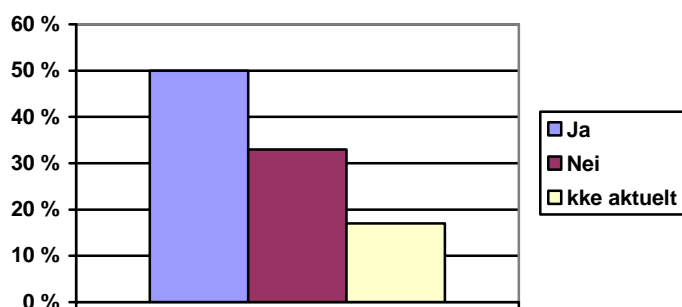
Ble det utarbeidet oppfølgingsplan for deg innen 6 uker i siste sykemeldingsperiode?



Antall respondenter 19

Ifølge *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune* punkt 3.5, skal det utarbeides oppfølgingsplan innen 6 uker. De som er sykemeldt lenger enn 6 uker fikk dette spørsmålet. 47 % svarte at det ble utarbeidet oppfølgingsplan innen 6 uker, mens 16 % svarte at det ble utarbeidet senere. 37 % svarte at det aldri ble utarbeidet noen oppfølgingsplan.

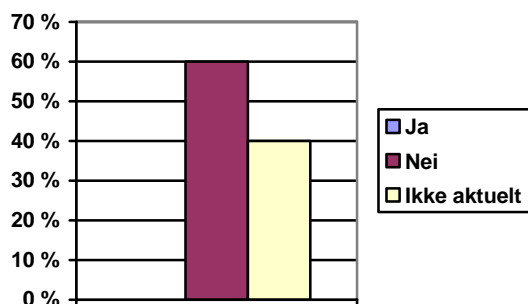
Ble det gjennomført dialogmøte med arbeidsgiver og evt. egen lege etter 12 ukers sykemelding?



Antall respondenter: 12

Ifølge *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune* punkt 3.6, skal det gjennomføres dialogmøte innen 12 uker. De som har vært sykemeldt i over 12 uker har fått dette spørsmålet. 50 % har gjennomført dialogmøte, mens 33 % svarer at dette ikke er blitt gjennomført. 17 % mener det ikke har vært aktuelt med dialogmøte.

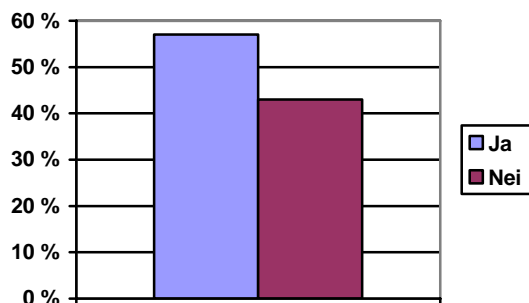
Ble det gjennomført dialogmøte hos NAV med lege tilstede etter 6 mnd.?



Antall respondenter: 5

Ifølge *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune* punkt 3.8, skal NAV kalle inn leder og medarbeider til dialogmøte innen 6 måneder. De som har vært sykemeldt mer enn 6 måneder har svart på dette spørsmålet. 60 % svarer nei. 40 % svarer ikke aktuelt.

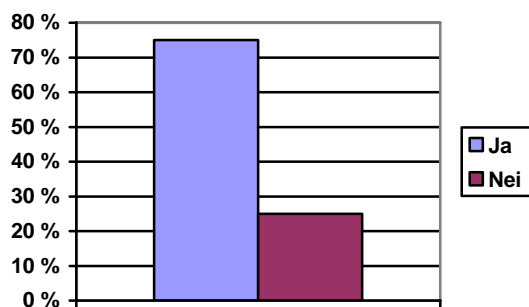
Har du i sykemeldingsperioden vurdert din egen arbeidsevne i samråd med lege og arbeidsstedet?



Antall respondenter: 58

57 % har vurdert sin egen arbeidsevne i samråd med lege og arbeidsstedet, mens 43 % ikke har det.

Har du presentert oppfølgingsplanen for legen som sykemeldte deg?



Antall respondenter: 12

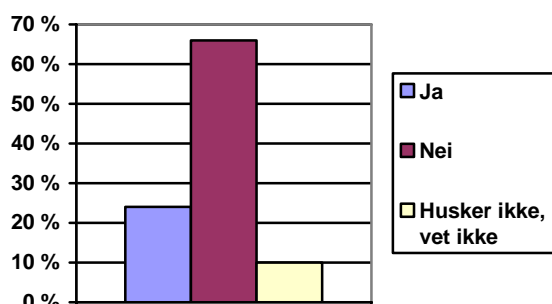
Her er den ansatte selv ansvarlig for å presentere denne for legen. 75 % svarer at de gjorde dette. Her er det for få respondenter til å konkludere.

Revisors vurdering: Vi ser av svarene at Re kommune delvis praktiserer de definerte rutiner og metoder for å følge opp ansatte som er sykemeldt. 42 % ble ikke kontaktet i løpet av 2 uker etter sykemeldingen. 37 % svarte at det aldri ble utarbeidet noen oppfølgingsplan. 29 % svarer at det ikke ble avholdt dialogmøte. Revisor mener at andelen som ikke får oppfølging er for høy til at man kan konkludere med at retningslinjer for IA-avtalen blir tilfredsstillende fulgt.

En av målsetningene ved IA-avtale er at dialogen mellom legene, sykemeldte og arbeidsgiver skal bli bedre. Her har også ansatte et ansvar. Over 43 % har ikke vurdert egen arbeidsevne. 25 % har ikke vist oppfølgingsplanen til legen sin. Enkelte spørsmål har, etter revisjonens vurdering, for få respondenter til å konkludere.

5.3.1 Tilrettelegging av arbeidsoppgaver for ansatte

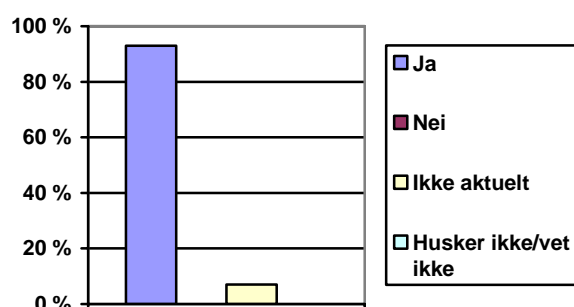
Har du, i forbindelse med egen, eller nære familiemedlemmers sykdom, fått tilbud om tilrettelegging av arbeidet for å unngå fravær?



Antall respondenter: 58

Dette spørsmålet er stilt til de som har vært sykemeldt. 24 % fikk tilbud om å få tilrettelagt arbeidet, mens 66 % ikke har fått tilbud om tilrettelegging av arbeidet for å unngå fravær. 10 % husker ikke/vet ikke.

Benyttet du deg av dette tilbudet?



Antall respondenter: 14

De som har svart ja på om de har fått tilbud om tilrettelagt arbeid fikk dette spørsmålet. Nærmere 80 % takket ja til tilbudet om tilrettelegging.

Disse har også blitt bedt om å svare på følgende påstander;

	helt uenig		helt enig		Vet ikke
	1	2	3	4	
Arbeidet ble tilrettelagt på en måte som gjorde at jeg følte at jeg mestret oppgavene mine	0	8	17	67	8
Min nærmeste leder viste vilje til å tilrettelegge arbeidet for at jeg skulle klare å mestre det	0	25	12	63	0
Det ble tilrettelagt på en måte som ikke belastet kollegaene mine mer enn vanlig	0	17	25	41	17
For min egen del opplevde jeg det positivt å være på jobb	0	8	0	92	0
Jeg opplevde at mine kolleger satte					

pris på at jeg var på jobb 0 0 9 82 9

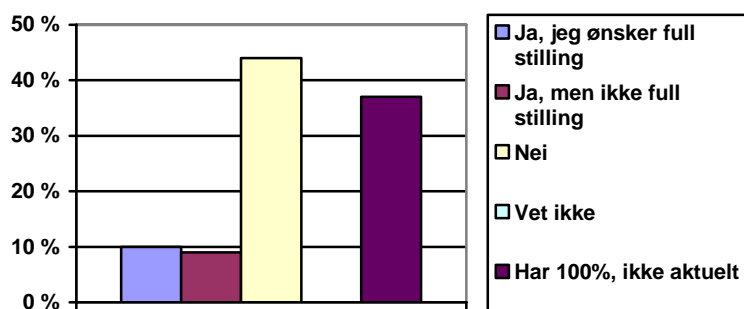
Mellom 11 og 16 personer har svart på disse påstandene. Det er for få respondenter til å konkludere her.

Revisors vurdering: Revisor ser det som positivt for de 24 % som får tilbud om tilrettelegging for å kunne utføre arbeid i stedet for å bli sykmeldt, men andelen kunne vært noe høyere. 66 % fikk ikke tilbud. Trolig vil det være uaktuelt å gi tilbud om tilrettelegging til alle, da grunnen for sykemelding er forskjellig.

Revisor har fått signaler om at det kan være "vanskelig" å få til tilrettelegging av arbeidstakere i Re kommune. Dette på grunn av stort arbeidspress, lav grunnbemanning og at det i mindre grad blir satt inn vikarer. Videre ble det opplyst at trolig ikke alle ledere og ansatte kjenner til hvilke muligheter man har for tilrettelegging.

5.3.2 Økt stillingsprosent

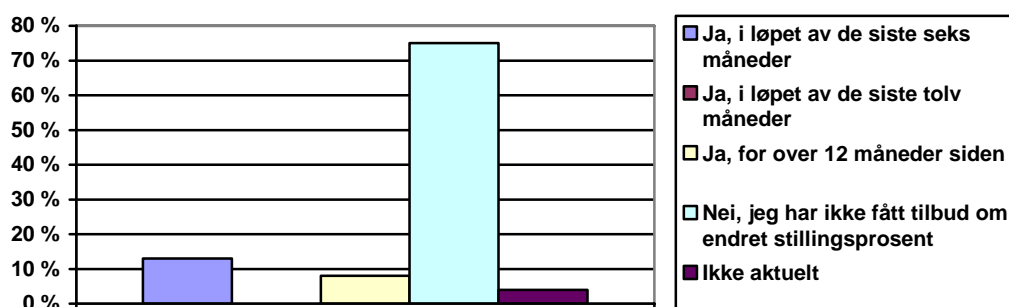
Ønsker du høyere stillingsprosent?



Antall respondenter: 124

18 % ønsker høyere stilling.

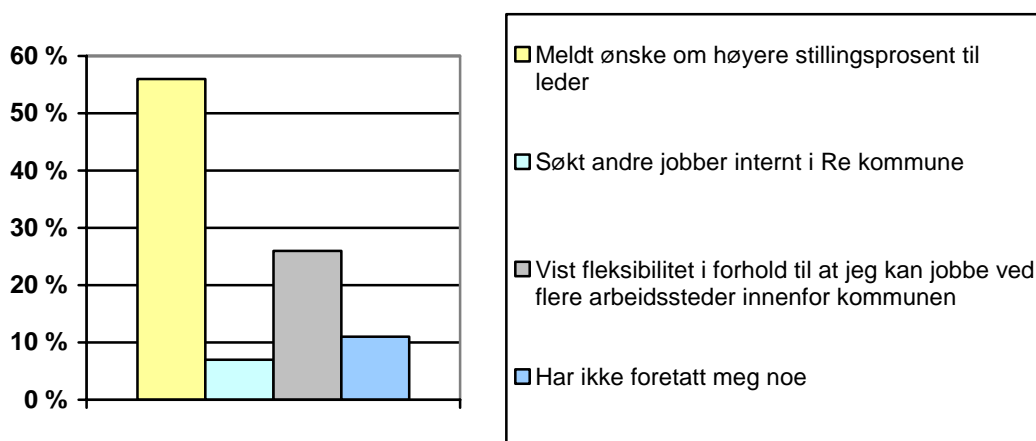
Har du fått tilbud om høyere stillingsprosent fra nåværende arbeidsgiver?



Antall respondenter: 24

Av de 18 % som ønsker høyere stillingsprosent, har 13 % fått tilbud om høyere stilling det siste året. 75 % har ikke fått tilbud om høyere stillingsprosent.

Hva har du selv gjort for å få høyere stillingsprosent? (Her kunne det settes flere kryss)



Antall respondenter: 27

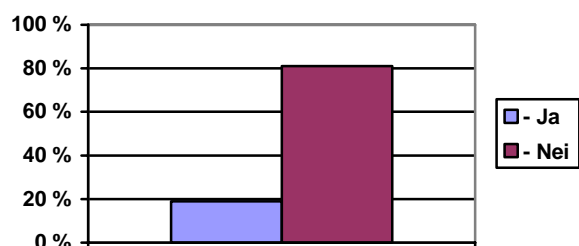
56 % har meldt ønske om høyere stillingsprosent til sin leder.

Revisors vurdering:

Mange opplever det som belastende at man ikke er garantert tilstrekkelig arbeid. Lojaliteten kan også bli mindre når stillingsprosenten er lav. Dette kan igjen føre til høyere fravær. 18 % av de spurte ønsket høyere stillingsprosent. Litt over halvparten av disse ønsker full stilling. Vi ser at 13 % har fått tilbud om høyere stillingsprosent det siste året og det vurderer revisor som lavt. Revisor vil derfor anbefale Re kommune å øke stillingsprosenten til ansatte som ønsker det, der det er mulig.

5.3.3 Svar fra ledere

Har din virksomhet/enhet/avdeling satt maksimumsmål for sykefraværet?



Antall respondenter: 21

81 % har ikke satt ett maksimumsmål for sykefraværet.

Revisor har blitt fremlagt noen HMS-planer for ulike virksomheter for 2009. Det er noe variabelt hvordan dette arbeidet prioriteres i de ulike virksomhetene og ikke alle virksomhetene har nedfelt mål på sykefraværet i egen virksomhet slik som svarene over viser.

Gjennom intervju er det gitt signaler om at det er variabelt hvordan arbeidet med å forebygge sykefravær og fokus på økt nærvær prioriteres i de ulike virksomhetene.

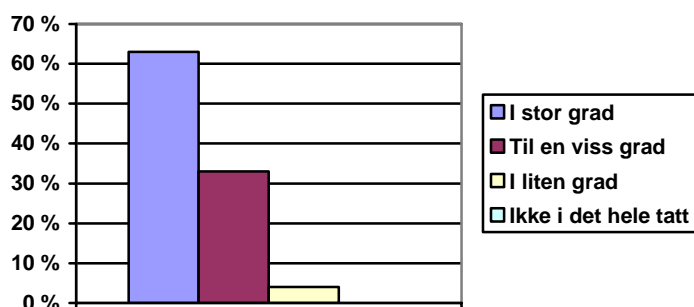
I hvor stor grad setter du som leder fokus på økt trivsel på din virksomhet/enhet/avdeling?



Antall respondenter: 27

85 % setter i stor grad fokus på trivsel, mens 15 % svarer til en viss grad.

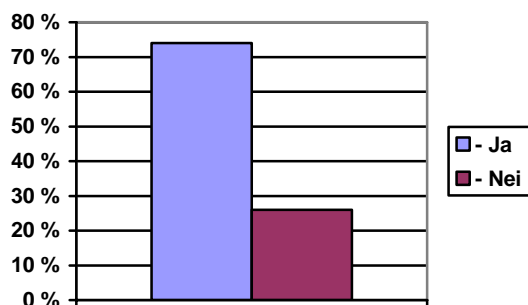
I hvor stor grad opplever du at de ansatte på din virksomhet/enhet/avdeling bidrar til økt trivsel?



Antall respondenter: 27

63 % opplever at de ansatte i stor grad bidrar til økt trivsel, mens 33 % svarer til en viss grad. 4 % svarer at de ansatte bidrar i liten grad til økt trivsel.

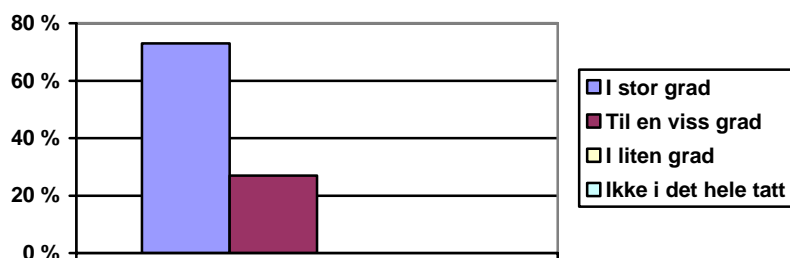
Har din virksomhet/enhet/avdeling erfaringer med tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere som i korte eller lengre perioder har vært arbeidsufør?



Antall respondenter 27

74 % svarer at de har erfaring med å tilrettelegge arbeid for arbeidstakere, mens 26 % svarer at de ikke har det. Dette stemmer ikke helt overens med de tilbakemeldingene som de ansatte ga.

I hvor stor grad følges RUTINE FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE I RE KOMMUNE ved din virksomhet/enhet/avdeling?



Antall respondenter: 26

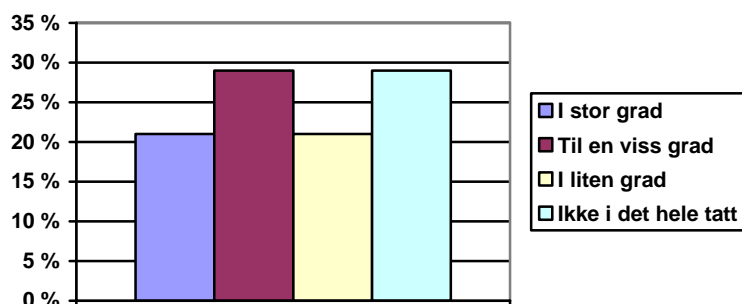
73 % av lederne svarer at de i stor grad og 27 % svarer at de til en viss grad følger RUTINE FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE I RE KOMMUNE ved sin virksomhet.

I hvor stor grad benytter du deg av følgende virkemidler som er tilrettelagt for deg som leder i arbeidet med å forebygge sykefravær?

	<i>I stor grad</i>	<i>Til en viss grad</i>	<i>I liten grad</i>	<i>Ikke i det hele tatt</i>
Sykefravær rutiner	74	18	4	4
Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom	54	23	12	11
Unntak fra arbeidsgiverperioden på grunn av svangerskapsrelatert fravær	50	11	4	35
Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)	4	4	24	68
Gradert sykemelding	28	48	20	4
Aktiv sykemelding	22	45	22	11
Reisetilskudd	0	0	8	92
Tilretteleggingstilskudd	8	12	19	61
Funksjonsvurdering i attføringsbedrift	0	0	12	88

Antall respondenter: 25-27

I hvilken grad bringes arbeidsforholdet til opphør dersom det ikke synes å være mulighet for intern eller eksternt attføring etter at sykepengere rettighetene opphører? (Sykefravær rutinen pkt. 3.11 (etter 1 år) og pkt. 3.12 (innen 2 år))



Antall respondenter: 24

21% svarer i stor grad, 29% svarer til en viss grad, 21% svarer i liten grad og 29% svarer ikke i det hele tatt.

Revisors vurdering: I Re kommune svarer over 80 % av lederne at de ikke har et mål for hvor høyt sykefraværet skal være for sin avdeling/virksomhet. Det bør følges opp at alle ledere setter fokus på dette.

Når det gjelder spørsmålene om fokus på økt trivsel på arbeidsplassen, svarer ledere at de setter større fokus på økt trivsel enn det de ansatte opplever at de gjør. Revisor gjør imidlertid oppmerksom på at alle lederne i Re kommune har hatt mulighet til å svare på undersøkelsen, mens kun ansatte knyttet til et utvalg av virksomheter/avdelinger har fått denne muligheten.

5.3.4 Revisors totalkonklusjon problemstilling 2:

I hvilken grad praktiseres de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatte, både hva gjelder forebygging og ansatte som er sykemeldte?

Med bakgrunn i tilbakemeldinger fra ansatte og ledere i Re kommune vurderer revisor at de definerte rutiner og metoder i oppfølgingen av ansatt til en viss grad praktiseres i Re kommune. En viss andel får oppfølging slik som IA-avtalen krever, men det er også en andel som ikke får den oppfølgingen som retningslinjene sier. 42 % ble ikke kontaktet i løpet av 2 uker etter sykemeldingen. 37 % svarte at det aldri ble utarbeidet noen oppfølgingsplan. 29 % svarer at det ikke ble avholdt dialogmøte. Revisor vurderer at Re kommune har et forbedringspotensiale for å følge opp at retningslinjer for IA-avtalen blir fulgt.

Flere ansatte i Re kommune ga tilbakemelding på at de ønsker høyere stillingsprosent, mens undersøkelsen viser at Re kommune i liten grad tilbyr dette.

Økt nærvær og at både arbeidsgiver og arbeidstaker har et ansvar, kan bidra til å redusere sykefraværet. Gjennom intervju er det gitt signaler om at det er variabelt hvordan arbeidet med å forebygge sykefravær og fokus på økt nærvær prioriteres i de ulike virksomhetene.

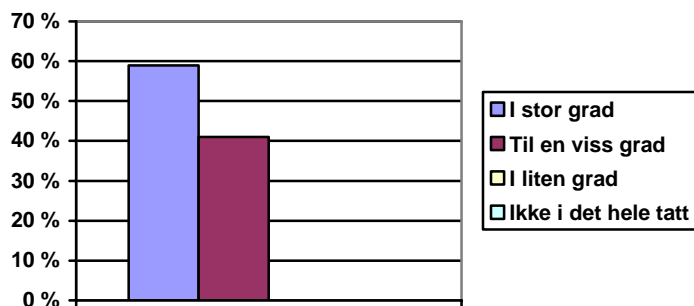
Revisor ser det som positivt for de 24 % som får tilbud om tilrettelegging for å kunne utføre arbeid i stedet for å bli sykmeldt, men undersøkelsen viser at det er mulighet for forbedringspotensiale. Revisor har fått signaler om at det kan være "vanskelig" å få til tilrettelegging av arbeidstakere i Re kommune, på grunn av stort arbeidspress, grunnbemanningen og at det i mindre grad blir satt inn vikarer.

5.4 Problemstilling 3:

Hvordan er arbeidet med å redusere sykefraværet forankret i hele organisasjonen?

5.4.1 Svar fra leder

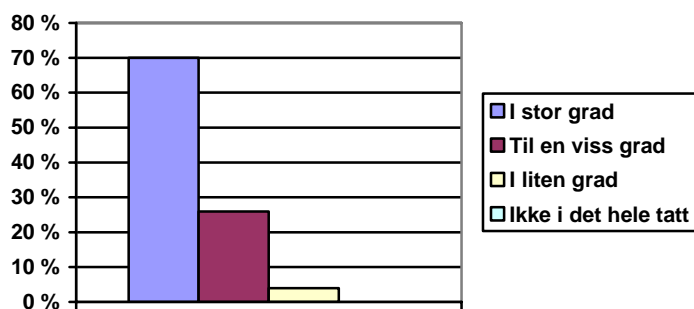
I hvor stor grad er du kjent med innholdet i IA-avtalen?



Antall respondenter: 27

59 % av lederne sier at han/hun i stor grad er kjent med innholdet i IA-avtalen, mens 41 % sier de til en viss grad er kjent med innholdet i IA-avtalen.

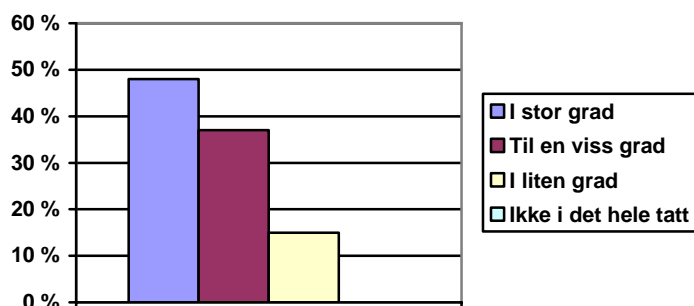
I hvor stor grad er du kjent med hvilke forventninger IA-avtalen legger på deg som leder?



Antall respondenter: 27

70 % sier de i stor grad er kjent med hvilke forventninger IA-avtalen legger på deg som leder, mens 26 % sier de til viss grad er kjent med disse forventningene. Kun 4 % er i liten grad kjent med disse forventningene.

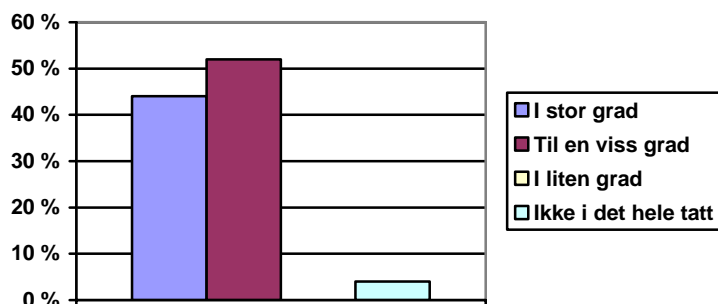
I hvor stor grad opplever du støtte fra din nærmeste leder i arbeidet med å forebygge sykefravær?



Antall respondenter: 27

48 % svarer at de i stor grad opplever støtte fra nærmeste leder, mens 37 % svarer til en viss grad. 15 % svarer at de i liten grad får støtte.

I hvilken grad søker du bistand hos dine aktuelle samarbeidspartnere i sykefraværarbeidet? (Personlrådgiver, HMS-ansvarlig, bedriftshelsetjeneste, NAV Arbeidslivsenter, NAV Re)



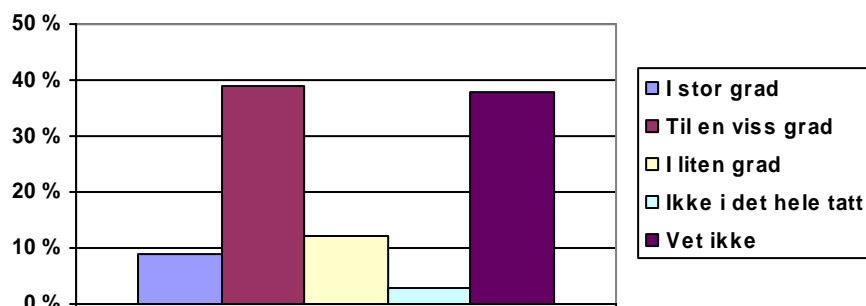
Antall respondenter: 27

5.4.2 Svar fra ansatte

Svar Ja/nei på følgende spørsmål.	Ja	Nei
Ved min enhet har vi blitt informert om innholdet i avtalen om inkluderende arbeidsliv	58 %	42 %
Jeg har i løpet av de siste 12 månedene hatt medarbeidersamtale med min nærmeste leder om min arbeidssituasjon	70 %	30 %
Jeg har hatt samtaler med verneombud i løpet av de siste 12 månedene	17 %	83 %

42 % sier de ikke har fått informasjon om IA-avtalen.

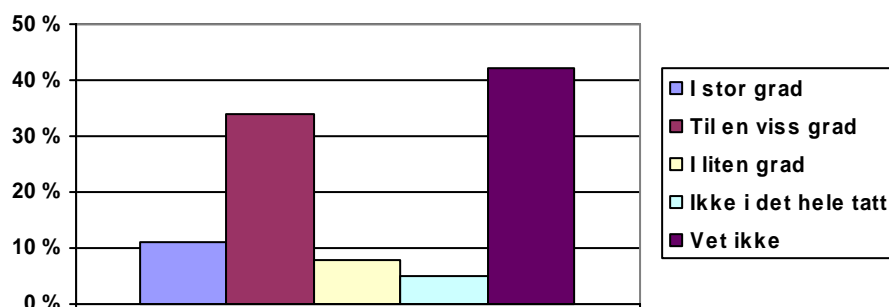
I hvilken grad synes du Re kommune viser vilje til å forebygge sykefravær?



Antall respondenter: 119

9 % mener Re kommune i stor grad viser vilje til å forebygge sykefravær, mens 39 % svarer til en viss grad. Nærmere 15 % mener at Re kommune i liten eller ikke i det hele tatt viser vilje til å forebygge sykefravær. 38 % vet ikke hva de synes om Re kommunes vilje til å forebygge sykefravær.

I hvilken grad oppleves tiltakene for å redusere sykefraværet i Re kommune som positive?



Antall respondenter: 118

11 % opplever tiltakene for å redusere sykefraværet i stor grad til å være positive, mens 34 % svarer til en viss grad. 8 % svarer at de i liten grad er positive, mens 5 % mener at de ikke er positive i det hele tatt. 42 % vet ikke hvordan de opplever tiltakene.

Revisors vurdering: En betydelig andel vet ikke hva de mener om Re kommunes arbeid med å forebygge sykefravær. Denne andelen er overraskende høy.

5.4.3 Revisors totalkonklusjon problemstilling 3:

Hvordan er arbeidet med å redusere sykefraværet forankret i hele organisasjonen?

For å nå et mål om lavere sykefravær og lykkes med inkluderende arbeidsliv, er det viktig at de ansatte er kjent med hva dette innebærer. Inkluderende arbeidsliv er ment for å tilrettelegge for ansatte som ellers ville være sykmeldt. I tillegg til toppledelsen og mellomledere, bør også ansatte være informert om IA-avtalen. Er de ansatte kjent med innholdet i IA-avtalen, kan de være behjelpelige når andre ansatte trenger tilrettelegging og ha større forståelse for at dette

kan endre arbeidsdagen til de andre på avdelingen. Over 40 % av de ansatte, som svarte på undersøkelsen, svarte at de ikke er blitt informert om IA-avtalen. Videre er ikke alle lederne fullt ut kjent med innholdet i IA-avtalen eller fullt ut kjent med hvilke forventninger IA-avtalen legger på dem som ledere. Revisors oppfatning er at andelen ansatte som er informert om IA-avtalen er noe lav med tanke på at 52 % av de som har svart har vært sykmeldt de siste to årene.

Revisor vurderer at Re kommune har et forbedringspotensiale når det gjelder å vise vilje til å redusere sykefraværet. Nær 50 % er usikre på eller synes Re kommune i liten eller ingen grad viser vilje til å redusere fraværet. Andelen som svarer "vet ikke" på spørsmålene **I hvilken grad synes du Re kommune viser vilje til å forebygge sykefravær?** og **I hvilken grad oppleves tiltakene for å redusere sykefraværet i Re kommune som positive?** er altfor høye. Andelen er henholdsvis 38 % og 42 %. Tilbakemeldingene fra de ansatte tyder på at IA-avtalen og Re kommunes forsøk på å få ned sykefraværet, er lite kjent i organisasjonen.

Revisor vurderer at IA-avtalen ikke fullt ut er forankret i hele organisasjonen til Re kommune på bakgrunn av svarene gitt i undersøkelsen.

5.5 Problemstilling 4:

I hvilken grad benyttes vikarer og overtid ved sykefravær?

5.5.1 Regnskap og budsjett

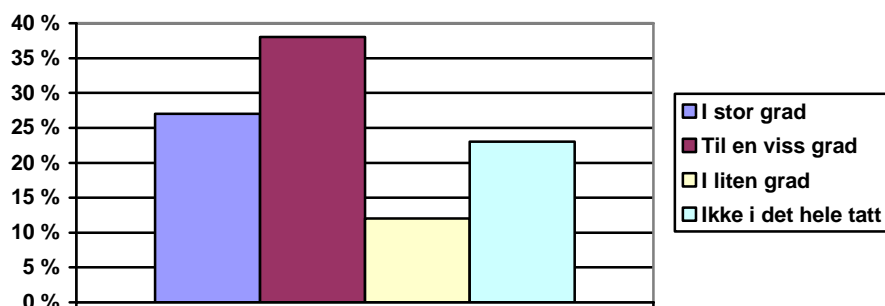
(beløp i tusen kr)

Art	2006	2007	2008	Budsjett 2008
10200 Lønn vikar	12 497	12 916	11 693	6 295
10201 Lønn vikar med refusjon	2 205	1 764	1 113	30
Sum	14 702	14 680	12 806	6 325
1710 Ref. sykep.	12 306	9 813	13 442	5 339
1711 Ref. fødselsp.	2 019	4 383	3 230	0
Sum	14 325	14 196	16 672	5 339
1040 Overtid	1 271	1 567	1 182	594

Lønnsutgifter til svangerskaps- og sykevikarer i Re kommune for 2008 ligger høyere enn tilsvarende refusjoner i 2006 og 2007, mens lønn til sykevikarer ligger lavere enn refusjoner i 2008.

Kommunen får ingen refusjon for korttids sykefravær under 16 kalenderdager, med unntak av de som er kronisk syke.

I hvilken grad benyttes vikarer ved sykefravær i din virksomhet/enhet/avdeling?



Antall respondenter: 26

27 % bruker vikarer i stor grad, mens 38 % bruker det til en viss grad. 12 % bruker vikarer i liten grad, mens 23 % bruker ikke vikarer i det hele tatt.

5.5.2 Revisors totalkonklusjon problemstilling 4:

I hvilken grad benyttes vikarer og overtid ved sykefravær?

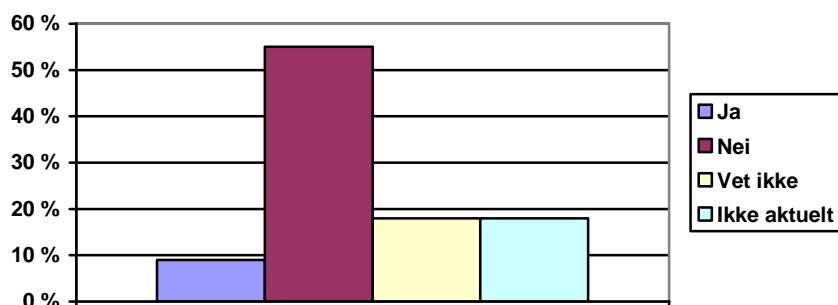
Ut fra tallene i regnskapet og budsjettet ser vi at Re kommune bruker vikarer og til dels overtid på faste ansatte. Selv om det brukes mye vikarer, ser det ut til at behovet er stort for flere vikarer. Problemet er at det er få ressurser, samt få faglærte vikarer. Regnskapene viser at vikarbudsjetten i stor grad blir overskredet.

5.6 Problemstilling 5:

Hva er de ansattes oppfatning og holdning til sykefravær og de tiltak som er iverksatt for å redusere dette?

5.6.1 Ansattes oppfatning av tiltak fra Re kommune

Tror du at oppfølgingsplanen medvirket til at du kom raskere tilbake til jobb?



Antall respondenter: 11

De som har svart at det ble utarbeidet oppfølgingsplan har svart på dette spørsmålet. Drøye 9 % mener at de kom raskere tilbake i jobb med en oppfølgingsplan, mens 55 % svarer nei. 18 % vet ikke, mens 18 % svarer ikke aktuelt.

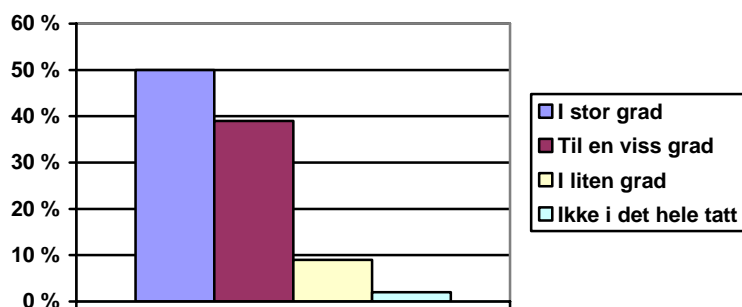
Spørsmål og vurdering fra ansatte

	Aldri		Alltid		Vet ikke
	1	2	3	4	
Får du tilbakemeldinger fra kollegaer?	3	19	56	20	3
Får du tilbakemelding fra lederen din?	4	32	45	15	4
Har du mulighet til å påvirke arbeidet ditt? (f.eks. arbeidstempo, planlegging, beslutninger)	2	14	64	18	2
Har du nødvendig kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene dine?	0	1	54	42	3
Opplever du arbeidsglede?	0	4	56	38	2
Er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?	5	37	42	15	0
Utfører du hardt fysisk arbeid?	24	40	26	9	1
Kjennes arbeidet stressende?	3	33	56	8	0
Er arbeidet ensformig?	43	38	13	3	3

76 % svarer at de ofte får tilbakemeldinger fra kollegene, mens 60 % får ofte tilbakemeldinger fra ledere. 82 % sier de ofte eller alltid kan påvirke arbeidet sitt, mens 16 % sier de aldri eller nesten aldri kan det. 96 % svarer at de alltid, eller nesten alltid har kompetanse til å utføre det arbeidet de er satt til. 94 % opplever alltid eller nesten alltid arbeidsglede.

57 % er alltid eller nesten alltid utslitt når de kommer hjem fra jobben, mens 35 % utfører ofte hardt fysisk arbeid. 64 % synes jobben ofte er stressende, mens 16 % ofte har et ensformig arbeid.

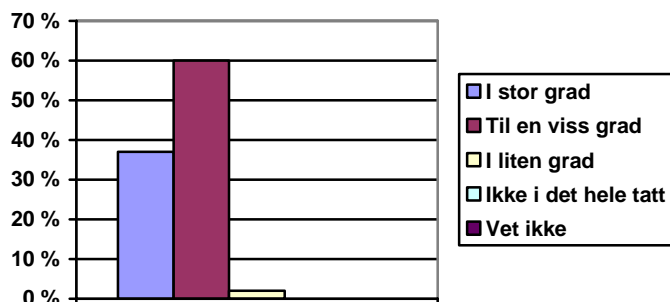
I hvor stor grad opplever du at din leder setter fokus på økt trivsel?



Antall respondenter: 122

50 % opplever i stor grad at leder setter fokus på økt trivsel, mens 39 % svarer til en viss grad. 11 % svarer i liten grad eller ikke i det hele tatt.

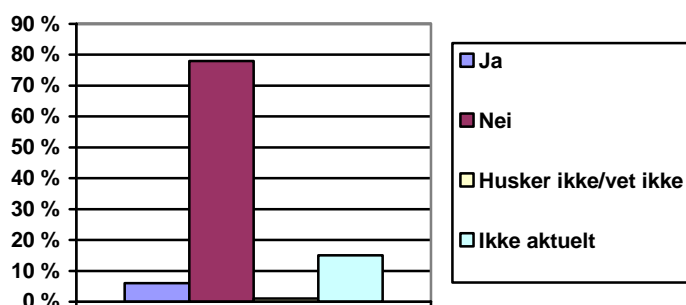
I hvor stor grad bidrar du til økt trivsel på din arbeidsplass?



Antall respondenter: 121

37 % sier de i stor grad bidrar til økt trivsel, mens 60 % sier de til en viss grad bidrar. 3 % svarer at de i liten grad bidrar til økt trivsel.

Har et eller flere av dine fravær hatt sammenheng med arbeidet/arbeidsmiljøet?



Antall respondenter: 118

6 % sier at fraværet skyldtes arbeidet/arbeidsmiljøet. Over 78 % svarer at det ikke har det.

Nedenfor følger noen utsagn som vi ber deg ta stilling til med en skala fra 1 - 4: 1 betyr: helt uenig, 2 delvis uenig, 3 delvis enig, og 4 helt enig. Tallene er i prosent

	Helt uenig		helt enig		Vet ikke
	1	2	3	4	
Når man ikke fungerer tilfredsstillende i jobben etter egenmeldingsperioden bør man bli sykemeldt	11	24	33	20	12
Vi andre har blitt mer belastet når det har blitt tilrettelagt for at kollegaer kan være i jobben i stedet for å få sykemelding	18	19	34	15	14
Ved min enhet fungerer det tilfredsstillende å ta inn vikarer	9	36	32	17	6
Alt i alt opplever jeg arbeidssituasjonen på min arbeidsplass som positiv	2	7	43	47	1

Antall respondenter: Mellom 120-123

Ved de tre første påstandene var fordelingen på svarene ganske jevnt, med en liten overvekt på alternativene enig eller delvis enig. De sa seg enig/delvis enig i at man bør sykemeldes dersom man ikke fungerer tilfredsstillende i jobb, at de andre blir mer belastet når man tilrettelegger for kolleger, samt at det fungerer tilfredsstillende å ta inn vikarer. 47 % svarte at de opplever arbeidssituasjonen som positiv, mens 43 % svarte at de er delvis enig i det. 7 % var delvis uenig, mens 2 % var helt uenig.

Revisors vurdering: Kun 9 % mener de kom raskere tilbake til jobb ved hjelp av en oppfølgingsplan. 55 % sier at oppfølgingsplanen ikke hjalp for å komme tilbake tidligere på jobb. Disse andelene viser at arbeidet med utarbeidelse av oppfølgingsplaner i Re kommune ikke kan synes å virke etter intensjonen i *Rutine for oppfølging av sykemeldte i Re kommune*, slik som ønsket.

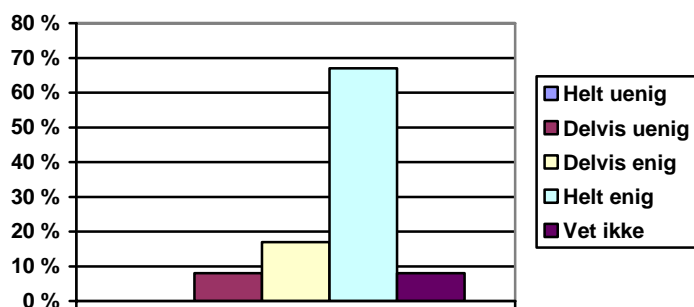
57% av de ansatte i Re kommune, som har svart, sier at de alltid eller nesten alltid er utslitt når de kommer hjem fra jobben og 64% synes ofte jobben er stressende. Revisor vurderer at dette er høye tall og dersom disse forholdene vedvarer kan de føre til sykefravær. Revisor vurderer derfor at det også er viktig å ha fokus på de som er friske, økt nærvær og trivsel, for å holde sykefraværet nede. 89 % av de ansatte svarer at de i stor grad eller til en viss grad opplever at deres leder setter fokus på økt trivsel og 11 % svarer i liten grad. Revisor vurderer at enkelte ledere kan øke fokuset på nærvær blant medarbeiderne. Revisor er gjort kjent med at presset på mange lederne i Re kommune også er stort, med mange krav og forventninger.

De ansatte har også et ansvar i forhold til å bidra til økt trivsel på arbeidsplassen og resultatene fra undersøkelsen viser at de ansatte også kan bidra mer på egen arbeidsplass.

5.6.2 Tilrettelegging

De som har svart ja på om de har fått tilrettelagt arbeidet fikk følgende spørsmål.

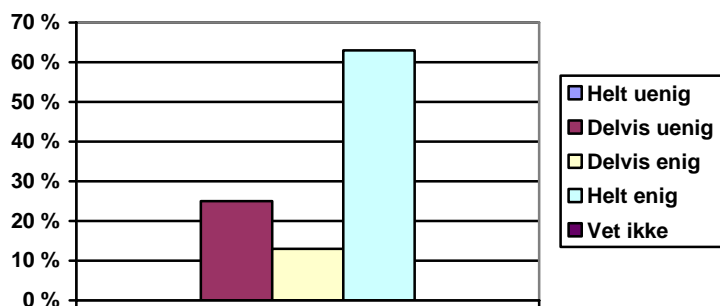
Arbeidet ble tilrettelagt på en måte som gjorde at jeg følte at jeg mestret oppgavene mine



Antall respondenter: 12

67 % svarer at de er helt enig i at arbeidet ble tilrettelagt slik at de mestret oppgaven, mens 17 % svarer at de er delvis enig. 8 % var delvis uenig i den påstanden.

Min nærmeste leder viste vilje til å tilrettelegge arbeidet for at jeg skulle klare å mestre det



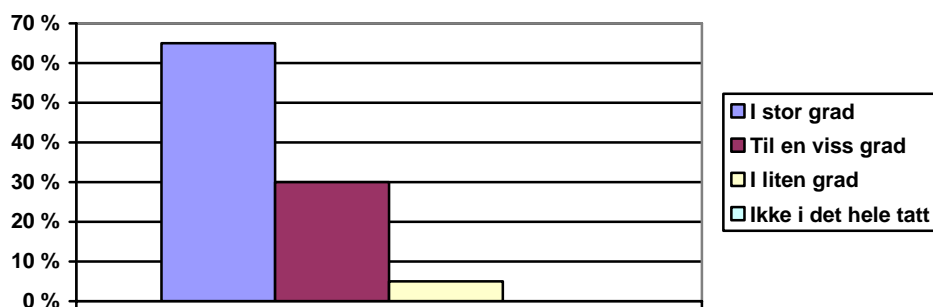
Antall respondenter: 16

63 % av de spurte var enig i en påstand om at lederne viste vilje til å legge til rette for at de skulle mestre arbeidsoppgavene. 13 % var delvis enig. 25 % var delvis uenig.

Revisors vurdering: Av tilbakemeldingene ser vi at de ansatte som fikk tilbud om tilrettelegging, var tilfredse med hvordan lederen tilrettela arbeidet for den ansatte. De fleste svarte også at arbeidet ble tilrettelagt slik at de kunne mestre den.

5.6.3 Svar fra ledere

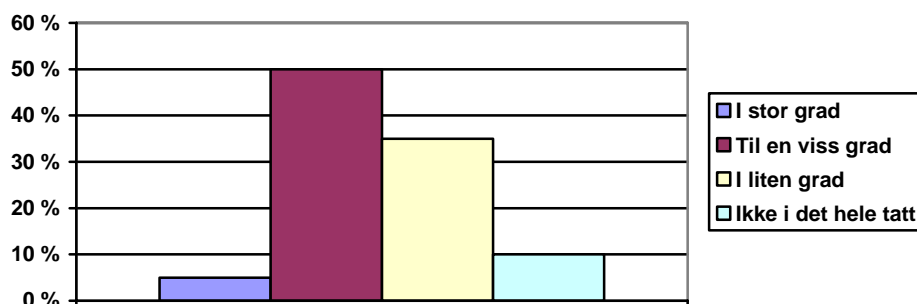
Har du inntrykk av at tilretteleggingen har hatt ønsket effekt for arbeidstakeren(e) det gjaldt?



Antall respondenter: 20

65 % svarer at tilretteleggingen i stor grad hadde hatt ønsket effekt, mens 30% svarer at det til en viss grad har hatt ønsket effekt. 5 % av lederne svarer at det i liten grad har hatt effekt.

Har tilretteleggingen hatt uønsket effekt for kollegaene?



Antall respondenter: 20

5 % svarer at det i stor grad har hatt uønsket effekt på kollegaene, mens 50 % svarer at de til en viss grad hadde en ønsket effekt. 35 % svarte i liten grad, mens 10 % svarte ikke i det hele tatt.

Revisors vurdering: Ledere som tilrettela arbeidet for de ansatte, har stort sett hatt positive erfaringer med å tilrettelegge arbeidet.

5.6.4 Revisors totalkonklusjon problemstilling 5:

Hva er de ansattes oppfatning og holdning til sykefravær og de tiltak som er iverksatt for å redusere dette?

55% sier at oppfølgingsplanen ikke hjalp dem til å komme tilbake tidligere på jobb. Arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner for sykemeldte i Re kommune, ser da ikke ut til å virke som ønsket.

Både ledere og ansatte, som har erfaringer med å få tilrettelagt arbeidet, virker å være fornøyd med disse erfaringene. Revisors inntrykk er imidlertid at Re kommune har et forbedringspotensiale når det gjelder å vise vilje til å tilrettelegge for noen ansatte.

Mange peker på at nærvær på arbeidsplassen er viktig for å unngå fravær. 89 % av de ansatte svarer at de i stor grad eller til en viss grad opplever at deres leder setter fokus på økt trivsel og 11 % svarer i liten grad. Revisor vurderer at enkelte ledere har et forbedringspotensial i forhold til nærvær. Revisor har fått tilbakemeldinger på at det er viktig at de ansatte blir sett og hørt i travel hverdag.

De ansatte har også et ansvar i forhold til å bidra til økt trivsel på arbeidsplassen og resultatene fra undersøkelsen viser at de ansatte også kan bidra mer på egen arbeidsplass i forhold til positive holdninger.

6. REVISORS ANBEFALINGER

Revisjonen vil gi følgende anbefalinger, men understreker at forslag til anbefalinger ikke er uttømmende:

- Revisor anbefaler at det årlig utarbeides en IA-Handlingsplan i tråd med kravene i IA-avtalen (for virksomheter) med konkrete tiltak, hvem som er ansvarlig og tidsfrister for gjennomføringen, for politisk behandling. Revisor anbefaler også at det årlig rapporteres status på disse tiltakene til kommunestyret.
- Sørge for at måltall for sykefravær for Re kommune vedtatt av kommunestyret samsvarer med måltall vedtatt gjennom IA-Handlingsplan.
- Sørge for at det nedfelles måltall for sykefravær på virksomhets-/avdelingsnivå med tiltak for måloppnåelse og at alle ansatte involveres i dette arbeidet.
- Utarbeide en seniorpolitikk for å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen i Re kommune (jf delmål 3 IA).
- Vurdere å øke stillingsprosenten til ansatte som ønsker det, der det er mulig.
- Sørge for at det blir gitt tilstrekkelig informasjon om IA på alle virksomheter/avdelinger og at det som hovedregel blir skrevet referat fra personalmøter som distribueres alle ansatte knyttet til virksomheten/avdelingen.
- Sørge for god opplæring av ledere på alle nivå i rutine for oppfølging av sykemeldte samt opplæring i innholdet i IA-avtalen og hvilke forventninger som ligger på den enkelte leder i forhold til IA-avtalen.
- Økt fokus på trivsel og nærvær fra lederne på virksomhetene/avdelingene.
- Økt fokus på trivsel og nærvær fra de ansatte på virksomhetene/avdelingene.
- Fortsette det gode arbeidet med å sette fokus på oppfølgingen av de langtidssykemeldte i Re kommune.
- Økt dialog med legene i Re kommune

Borre, 18. november 2009

Arild Lohne
Revisjonssjef

Hanne Britt N. Sveberg
Leder forvaltningsrevisjon

7. RÅDMANNENS UTTALELSE

Rapporten har vært forelagt rådmannen til høring. Rådmannens uttalelse av 18. november 2009 er innarbeidet i teksten nedenfor;

”Rådmannens uttalelse til Forvaltningsrevisjonsrapport - sykefravær i Re kommune

Viser til foreløpig revisjonsrapport ”Sykefravær i Re kommune 2009” som er oversendt til uttalelse.

Re kommune har ligget høyt på sykefraværstatistikken over flere år. Oppfølging av sykemeldte og arbeid med tiltak for å opprettholde et godt eller bedre arbeidsmiljøet har derfor vært i fokus fra rådmannens side de senere årene. For 2009 har dette bl.a. resultert i konkrete målsettinger overfor virksomhetsledere, gjennomgang av rutine for oppfølging av sykemeldte, opprettelse og styrking av ressursen i sentral stab.

Det langsiktige målet er å stabilisere sykefraværet på 6 %. Dette er vedtatt av kommunestyret i gjeldende økonomiplan. Målet for 2009 er en reduksjon i alle virksomheter på 20 % i forhold til nivået i 2008.

Revisor anbefaler at det utarbeides en årlig plan i tråd med IA-avtalen. Re kommune har vært bevisst på å fokusere på IA-avtalens første målsetting om redusert sykefravær.

Revisor anbefaler også at det rapporteres årlig til kommunestyret på status i arbeidet med IA-avtalen. I dag rapporteres dette til Arbeidsmiljøutvalget. Om det skal legges opp til en egen rapportering om IA-avtalen til kommunestyret er rådmannen usikker på. Det vil imidlertid være naturlig å rapportere fylligere enn i dag i årsmeldingen som legges fram for kommunestyret.

Økning av stillingsstørrelsen til ansatte som øker det er i tråd med både hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven. En forutsetning er imidlertid at den ansatte er kvalifisert for stillingen og at det ikke skaper vesentlige ulemper for virksomheten.

Når det gjelder seniorpolitikk er det riktig at kommunen ikke har iverksatt særskilte tiltak. En egen arbeidsgruppe anbefalte konkrete tiltak om redusert arbeidstid med opprettholdelse av lønn. Re kommune ønsket ikke å gå inn på denne ordningen i hovedsak av økonomiske årsaker.

Økt grunnbemanning i barnehager og i Pleie og omsorg ble det store personalpolitiske og seniorpolitiske tiltaket sommeren 2007 med økning av grunnbemanningen. 7,25 årsverk i Pleie og omsorg og 4,25 årsverk i barnehagene. Pga den økonomiske situasjonen er bemanningsøkningen i Pleie og omsorg tatt vekk igjen. I barnehagene har økt bemanning finansiert med økt sykepengerefusjon ført til økt antall barn slik at det kan stilles spørsmålsteget ved om tiltaket har hatt direkte effekt som økt grunnbemanning.

Rådmannen og tillitsvalgte ble for øvrig i medbestemmelsesmøtet 05.11.09 enige om å sette ned en ny gruppe for å vurdere andre seniorpolitiske tiltak enn redusert arbeidstid med opprettholdelse av lønn.

Arbeid for å redusere sykefraværet er et kontinuerlig oppfølgingsarbeid. En del av svarene fra revisors spørreundersøkelse viser med tydelighet at vi fortsatt har en vei å gå, spesielt i forhold til kontakt i de 2 første ukene av fraværet og i å utarbeide gode oppfølgingsplaner.

Av aktuelle tiltak som vil bli iverksatt nevnes:

- opplæring i ansettelsesrutiner og oppfølging i prøvetiden*
- kontinuerlige repetisjonskurs i ”sykefraværsoppfølging” av ledere m/personalansvar*
- gjennomføre mer omfattende opplæring av nye ledere m/personalansvar*
- større proaktiv innsats fra sentral ressurs for oppfølging sykefraværsarbeidet i virksomhetene*
- bidra til at ledere m/personalansvar benytter seg av sentral ressurs, ”eksterne hjelpere”, og de økonomiske virkemidlene som finnes i IA-arbeid i det individuelle sykefraværsarbeidet.*

Undersøkelsen støtter oppunder tidligere rapportering fra virksomhetene om at det tross alt bare er 6 % (av 118 spurte) som sier at fraværet skyldes arbeidet/arbeidsmiljøet. Det kan derfor være et lite paradoks at uansett hvilke tiltak arbeidsgiver legger til rette for er det forhold utenfor arbeidssituasjonen som medfører sykefravær. Uansett må Re kommune som arbeidsgiver alltid så godt som mulig forsøke å tilrettelegge slik at vi kan nå intensjonen bak IA-avtalen og arbeidet med denne – ansatte skal bli frisk på jobb. Dette innebærer at nøkkelen ligger i dialogen mellom arbeidstaker – arbeidsgiver og legen som sykemelder. Her må alle berørte parter bidra.”

Vedlegg 1



RE KOMMUNE

ny og varm

RUTINE FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE I RE KOMMUNE.

1. Formål.

Re kommune ønsker en åpen dialog om helse og arbeid. Dialogen mellom leder og medarbeider

skal være et bærende element i utviklingen av et mer Inkluderende Arbeidsliv.

Gjennom dialog mellom den sykmeldte og leder utarbeides en individuell oppfølgingsplan. Ut fra

oppfølgingsplanen, samt synliggjøring av arbeidsmiljøfaktorer som har innvirkning på den sykmeldtes funksjonsdyktighet, skal Re kommune (med økonomiske midler til rådighet) legge

forholdene til rette for at den sykmeldte raskest mulig, og i størst mulig utstrekning, kan returnere til produktivt arbeid.

2. Ansvar og roller.

Nærmeste leder:

Nærmeste leder (med personalansvar) har ansvaret for å:

- Følge opp den sykmeldte i henhold til vedtatte rutiner.
- Foreslå virkemidler og forestå nødvendig tilrettelegging.
- Være i jevnlig kontakt med den sykmeldte.
- Utarbeide individuell oppfølgingsplan innen 6 uker etter oppstått sykefraværstilfelle.
- Kontakte bedriftshelsetjenesten, HMS-ansvarlig, personalrådgiver eller NAV Arbeidslivssenter ved behov for veiledning og bistand.
- Bringe saken opp for behandling i ATU så snart det vurderes at det er behov for spesiell tilrettelegging eller attføring.
- Ansvar fram til avklaring, som kan være at den ansatte overføres til fast stilling i annen virksomhet i kommunen eller avslutter sitt arbeidsforhold i kommunen (ny jobb utenfor Re kommune, yrkesrettet attføring, varig uførepensjon eller annet).

Ansatt:

Den ansatte har ansvar for å:

- Gi muntlig melding om fravær til nærmeste leder (med personalansvar).
- Opplyse om fraværet er relatert til arbeidssituasjonen, og antatt varighet.
- Levere egenmelding eller sykemelding.
- Melde fra til nærmeste leder når det er behov for tilrettelegging.

- Være åpen og aktiv når det gjelder opplysning om egen funksjonsevne.
- Bidra aktivt i utarbeidelse av egen individuell oppfølgingsplan.

HMS-ansvarlig og/-eller personalrådgiver:

HMS-ansvarlig og/-eller personalrådgiver har en rådgivende og koordinerende rolle i sykefraværarbeidet.

HMS-ansvarlig og/-eller personalrådgiver har ansvaret for:

- Være støtte for nærmeste leder i personalspørsmål.
- Føre fraværstatistikk (bistand fra lønningskontoret).
- Utarbeide- og vedlikeholde rutiner.
- Sikre at IA-avtalen overholdes.
- Være sekretariat for attføringsutvalget (ATU).

Kontaktperson:

HMS-ansvarlig med personalrådgiver som stedfortreder er kontaktperson overfor NAV Arbeidslivssenter.

Disse skal være kompetansepersoner som skal bidra til en god dialog mellom Re kommune og NAV Arbeidslivssenter.

Attføringsutvalget(ATU):

Kommunen har attføringsutvalg (ATU). Utvalget er et viktig operativt rådgivende samarbeidsorgan som er underlagt Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Hovedoppgaven er å behandle personalsaker der det er behov for tilrettelegging for bedriftsintern- eller ekstern attføring. ATU består av: HMS-ansvarlig, personalrådgiver, hovedverneombud, bedriftshelsetjeneste v/ attføringskonsulenten, NAV Arbeidslivssenter v/ kontaktperson og NAV Re. HMS-ansvarlig forbereder sakene for ATU, innkaller til møter og skriver referat.

Bedriftshelsetjenesten (BHT):

Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten har fagfolk på mange områder som kan benyttes til å kartlegge/avklare problemområder på arbeidsplassen samt bistå i vanskelige enkeltsaker og med systemrettede tiltak. Bedriftshelsetjenesten skal være en aktiv deltager i kommunens IA-arbeid, men skal samtidig passe på å ikke overta ansvar fra ledelse og tillitsvalgte. Bedriftshelsetjenesten bør delta i opplæring av ledere og tillitsvalgte. Alle ansatte i kommunen kan ta direkte kontakt med bedriftshelsetjenesten. Det utarbeides årlig en handlingsplan for bedriftshelsetjenestens arbeid i kommunen.

NAV Re:

NAV i den ansattes bostedskommune besørger utbetaling av sykepenger og andre økonomiske virkemidler. Her arkiveres også sykefraværshistorikken for hver ansatt.

NAV har ansvar for å bistå på individnivå når forsøk med bedriftsinterne tiltak er uttømt og det er aktuelt med hjelp til jobb-bytte eller yrkesrettet attføring.

NAV Arbeidslivssenter:

NAV Arbeidslivssenter skal være veileder og rådgiver i alle saker knyttet til IA-avtalen, herunder også sykefraværarbeidet. Kommunen har fått tildelt en egen kontaktperson i Arbeidslivssenteret. Kontaktpersonen skal sørge for hurtig og ubyråkratisk behandling av saker

knyttet til IA-avtalen og har ansvaret for å utløse tilgjengelige økonomiske virkemidler.

Kontaktpersonen har en rådgivende rolle i forhold til HMS-ansvarlig, personalrådgiver, virksomhetsledere, andre ledere med personalansvar og bedriftshelsetjeneste.

Verneombud/tillitsvalgte.

Verneombudet skal ivareta alle ansatte.

Dersom et sykefravær er relatert til en konflikt mellom ansatt og leder, og den ansatte ikke ønsker å melde dette direkte til leder, kan den ansatte varsle nærmeste overordnede leder eller verneombud/tillitsvalgte. Verneombud/tillitsvalgt skal drøfte saken med HMS-ansvarlig eller personalrådgiver som gir råd og veiledning for videre saksgang. Konflikter skal løses på laveste nivå om nødvendig med bistand fra eksterne rådgivere.

Behandlende lege:

Behandlende lege har ansvaret for å stille riktig medisinsk diagnose og planlegge/iverksette eventuelle medisinske behandlingstiltak. Legen har ansvar for å melde fra om funksjonsevne og bruk av virkemidler på sykemeldingsblanketten.

Aktuelle telefonnumre:

HMS-ansvarlig 33 06 15 31

Personalrådgiver 33 06 15 34

Hovedverneombud 33 06 53 64

Konsulenter lønn 33 06 15 26/33 06 15 25

Bedriftshelsetjeneste 33 37 45 00

NAV Re 33 51 33 77

NAV Arbeidslivssenter v/kontaktperson 33 51 22 21 / 91 61 96 81

3. Beskrivelse av rutinen:

Rutinen skal følges punktvis, men kan i mange tilfeller avsluttes tidlig. Det er fraværsvarighet og årsakssammenhenger som er avgjørende for dette. Arbeidstaker er ansvarlig for å legitimere alt fravær. Egenmelding kan benyttes for sykdomsrelatert fravær i inntil 8 sammenhengende kalenderdager. Egenmeldinger kan for en 12 måneders periode benyttes for opp til 24 fraværskdager. For fravær utover dette kreves sykemelding. Egenmelding skal fullføres første arbeidsdag etter sykefraværet og også opplyse om fraværet er arbeidsrelatert.

Leder skal sørge for at den ansatte får informasjon fra arbeidsplassen og at den ansatte blir invitert til personalmøter, opplæring etc.

3.1. Hyppige korttidsfravær.

Leder samtaler med sin medarbeider og relevante samarbeidspartnere (HMS-ansvarlig/personalrådgiver/BHT/NAV Arbeidslivssenter) for å avklare om det kan være grunnlag for å iverksette tiltak som kan redusere fraværmengden. Ved hjelp av BHT kan det avklares om det foreligger en kronisk tilstand.

3.2. Første fraværskdag.

Arbeidstaker skal snarest mulig (helst før arbeidshagens oppstart) melde fra om fravær til nærmeste leder. Arbeidstaker skal opplyse om antatt varighet. Leder etablerer kontaktlogg (konfidensiell), som i ettertid viser hvilken kontakt det har vært mellom leder og medarbeider i fraværskperioden. Dersom en individuell oppfølgingsplan utarbeides på et senere tidspunkt, skal kontaktlogg være et vedlegg til denne.

3.3. Innen 2 uker.

4. fraværsgang skal leder kontakte sin medarbeider og gi oppmuntring og støtte uten å snakke om de negative konsekvenser ved medarbeiderens fravær eller være "helsepersonell". Avklar behov for praktisk hjelp og om det er forhold i arbeidsmiljøet som kan være årsak til situasjonen. Avtal ny kontakt dersom fraværet vil vare utover 8 dager. Den sykemeldte skal varsle nærmeste leder så tidlig som mulig om endring i forventet fraværslengde.

Leder skal videre ta kontakt med den sykemeldte (samtale på arbeidsplassen hvis mulig) og avklare evt. nødvendige tiltak for å tilrettelegge for tilbakeføring i arbeid, på bakgrunn av opplysninger gitt av den sykemeldte eller av behandlende lege. Gjennom den sykemeldte bes behandlende lege om å oppgi forventet varighet av sykefraværet, samt utarbeide en funksjonsvurdering. Dersom det er vanskelig å få tilrettelagt arbeid, bør den sykemeldte likevel oppmuntres til å avtale et besøk på arbeidsplassen i fraværperioden på et tidspunkt som passer han/henne.

Dersom man antar at fraværstilfelle blir langvarig, skal den ansatte settes inn i hvilke milepæler et fraværsløp har. Informasjonen skal vektlegge lederrollens ansvar for å kartlegge muligheter for aktivitet og nærvær. Videre skal informasjonen dreie seg om hva som forventes av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, den ansattes medvirkningsplikt, samt en orientering om hvilke forventninger man har til den videre oppfølging.

3.4. Innen 4 uker.

Leder gjennomfører samtale med sin medarbeider og avtaler videre oppfølging. Alle oppfølgingsmøter skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen. Leder vurderer bruk av virkemidler fra NAV. Leder vurderer om et besøk hos sin medarbeider er mulig, og avklarer om dette er noe medarbeideren vil verdsette. I så fall skal besøk gjennomføres.

Leder varsler BHT dersom det ikke skulle være "åpenbart unødvendig". Lederen kan på ethvert tidspunkt anbefale medarbeideren selv å ta kontakt.

Leder starter arbeidet med individuell oppfølgingsplan i samarbeid med den sykemeldte. Leder vurderer bruk av tilgjengelige nødvendige virkemidler fra NAV. Medarbeider oppfordres til å drøfte aktiv sykemelding, evt. gradert sykemelding og muligheten til intern tilrettelegging i arbeidssituasjonen.

3.5. Innen 6 uker.

Leder gjennomfører ny samtale med den sykemeldte. Individuell oppfølgingsplan skal være utarbeidet. Leder skal anmode den ansatte om å ta med oppfølgingsplanen til legen, slik at legen får best mulig informasjon for å vurdere medisinsk arbeidsmulighet under sykdom. Kopi av planen sendes HMS-ansvarlig.

3.6. Innen 12 uker – dialogmøte nr. 1.

Dette gjelder både dersom arbeidstaker er 100 % sykemeldt og gradert sykemeldt. Leder innkaller til dialogmøte. Obligatoriske deltakere på møtet er: Leder, ansatt og bedriftshelsetjenesten. Hvis leder og ansatt, eller bare den ansatte ønsker det, kalles også legen inn. Møtet skal kartlegge muligheter for å få til aktivitet på arbeidsplassen, og hva som evt. må til av tilrettelegging og/eller virkemidler for å få dette til. Dersom det ikke er mulig med aktivitet, skal man på møtet vurdere muligheten for aktivitet innenfor andre deler av kommunen.

Konklusjonene fra møtet skal dokumenteres i en justert oppfølgingsplan. Planen skal sendes NAV Re eller annet NAV dersom den ansatte er bosatt i en annen kommune.

Kopi av justert plan sendes HMS-ansvarlig.

Dersom tilbakeføring til arbeid virker vanskelig, skal melding sendes attføringsutvalget v/ HMS-ansvarlig som bringer saken til ATU. ATU behandler saken og vurderer muligheter for aktivitet andre steder i kommunen. Konklusjonen av denne vurderingen må dokumenteres i oppfølgingsplanen. Korreksjoner i forhold til utvikling så langt skal legges til grunn for videre behandling av fraværet.

3.7. Etter 12 uker.

Leder har løpende kontakt med den sykemeldte hver måned. Enhver forandring i den sykemeldtes situasjon som kan spore til at den sykemeldte kan være i aktivitet under fraværet må meldes til leder. Disse skal sammen vurdere muligheter for tiltak.

3.8. Innen 6 måneder.

NAV kaller inn leder og ansatt til dialogmøte. Dersom det er hensiktsmessig, blir legen kalt inn. En forutsetning for møtet er at all kontakt, planer for aktivitet og tilrettelegging er dokumentert. Det gjelder også alle forslag til tilrettelegging som har vært drøftet, men som ikke er igangsatt (med begrunnelse for hvorfor aktiviteter er uteblitt).

Dette møtet vil konkludere med 1 av 5 alternativer for veien videre:

1. Tilbake til eget arbeid: Leder og ansatt utarbeider oppfølgingsplan for opptrapping av arbeidsaktivitetene.
2. Mer utprøving av bedriftsintern attføring: Oppfølgingsplan utarbeides der ansvar for utprøving skal dokumenteres.
3. Dersom ansatt er i behandling: Vurdering av funksjonsevne og muligheter for arbeidsaktiviteter i påvente av friskmelding. Oppfølgingsplan utarbeides.
4. Dersom ansatte må avvente behandling: Vurdering om fritt sykehusvalg/kjøp av helsetjenester er aktuelt. Vurdering av muligheter for arbeidsrelaterte aktiviteter i påvente av behandling.
5. Dersom det ikke er muligheter for arbeidsrelaterte aktiviteter: Hjelp til annet arbeid, evt. yrkesrettet attføring.

3.9. Innen 8 måneder.

Leder må ha avklart hva som skal skje etter utløpet av sykepengeperioden (52 uker). Søknad om rettigheter i forhold til KLP/SPK forberedes. Leder og/eller virksomhetsleder har plikt til å rettlede i utfylling av søknader. NAV Re eller annet NAV kontor dersom den ansatte er bosatt i en annen kommune kan på henvendelse utarbeide en serviceberegning av attførings-uførepensjonen.

3.10. Innen 11 måneder.

Sykepengerrettighetene opphører etter 1 års sykefravær, dette har også den sykmeldte selv et ansvar

for å innhente informasjon om.

(Vær oppmerksom på at sykepengerrettighetene opphører etter 1 års sykefravær uansett om arbeidstakeren er helt sykemeldt eller går på gradert- eller aktiv sykemelding.).

Leder gir melding til lønningskontoret om opphør av lønn.

3.11. Etter 1 år.

Sykepengerrettighetene opphører. Den ansatte går nå over i attførings- eller rehabiliteringsperioden.

I attføringsperioden (innen 2 år fra arbeidsuførheten inntrådte, dvs. innen 1 år etter sykeperiodens utløp) skal normalt ikke oppsigelse vurderes, med mindre tilfellets status er klart og avgjort (for eksempel uførepensjon, deltidspensjon eller annet, utdanning eller arbeid utenfor Re kommune).

Leder og/eller virksomhetsleder skal holde personalrådgiver løpende orientert.

3.12. Innen 2 år.

Lykkes ikke tilbakeføring, og arbeidsgiver har fulgt opp premissene i arbeidsmiljøloven, skal arbeidsforholdet bringes til opphør dersom det ikke synes å være mulighet for intern eller ekstern

attføring. Dersom det pågår en saksbehandling til uførepensjon, avvendes vedtaket i uførepensjonssaken før oppsigelse blir diskutert. Oppsigelsen skal følge formkrav og saksbehandlingsregler i henhold til arbeidsmiljøloven.

Personalrådgiver kontaktes i slike saker.

3.13. Iverksettelse.

Rutinen ble iverksatt med virkning fra 10. november 2003 og er endret av rådmannen etter behandling i rådmannens ledergruppe 24/6-2009.

Vedlegg 2

OPPFØLGING AV SYKMELDTE - SJEKKLISTE.

Navn:

Fødselsdato:

Bostedskommune:

Stilling/funksjon:

Stillingsstørrelse:

Arbeidssted:

Nærmeste leder m/personalansvar:

Sykmeldt fra dato:

Sykmeldingsgrad:

Tidligere langtidssykmeldt: Ja – oppgi periode

Nei

Innvilget fritak fra arbeidsgiverperioden: Ja

Nei

Opprettet kontaktlogg: Ja

Nei

Kontakt med bedriftshelsetjenesten: Ja

Nei

Oppfølgingsplan/er utarbeidet: (Ja – dato/er - perioder)

(Nei)

Aktiv sykmelding: (Ja – dato/er – perioder)

(Nei)

Venter på operasjon: (Ja – dato)
(" Raskere tilbake", fritt sykehusvalg)

(Nei)

Gravid: (Ja)

(Nei)

Dialogmøte 1 (obligatorisk ved 100 % sykmelding): (Ja – dato – referat)
(Også referat til NAV). PS! Unntak "Når det er åpenbart unødvendig".

(Nei)

Dialogmøte 1 (frivillig ved gradert sykmelding): (Ja – dato – referat)
(Også referat til NAV).

(Nei)

Attføringsutvalget: (Ja – dato – referat)

(Nei – hvorfor ikke)

Dialogmøte 2: (Ja – dato – referat)

(Nei – hvorfor ikke)

Annen dokumentasjon fra samtaler mellom sykmeldt og leder ?

Hvilke konklusjoner er gjort i forhold til ovennevnte ?

Fortsette i nåværende jobb (helt eller delvis).

Søke unntak fra arbeidsgiverperioden for ”kronikere” og ” tidligere langtidssykmeldte”.

Fortsette i nåværende jobb (med tilrettelegging) (søknad om tilretteleggingstilskudd)

Bedriftsintern omplassering til ”annet passende arbeid”.

Yrkesrettet attføring – jobb eller skolegang utenfor Re kommune.

Ny jobb utenfor Re kommune. Aktuelt med permisjon uten lønn..

Søke om attførings-/uførepensjon (helt eller delvis).

Søke om AFP (delvis AFP må godkjennes av arbeidsgiver).

Sykepengerrettighetene opphører etter 1 års fravær.

Etter 1 års fravær.

Innen 2 års fravær.

Oppsigelse av stilling.

Aktuelle tiltak med bistand fra NAV:

Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom.

Unntak fra arbeidsgiverperioden på grunn av svangerskapsrelatert fravær.

Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT).

Gradert sykmelding.

Aktiv sykmelding.

Reisetilskudd som alternativ til sykepenger.

Hospitering ”på aktiv sykmelding” i annen jobb bedriftsinternt eller utenfor Re kommune.

Kjøp av helsetjenester.

Tilretteleggingstilskudd.

Behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser.

Funksjonsvurdering i attføringsbedrift.

Aktuelle samarbeidspartnere i sykefraværsarbeidet:

- HMS-rådgiver
- Personalrådgiver
- Bedriftshelsetjenesten
- Arbeidslivssenteret
- NAV Re eller NAV utenfor Re
- Fastlegen