



Vest-Finnmark kommunerevisjon IKS  
Oarje-Finnmárkku suohkanrevisiuvdna SGO



[www.vefik.no](http://www.vefik.no)

# RAPPORT FORVALTNINGSREVISJON 2015

---

*Sykefravær og IA-avtalen*

---

**HAMMERFEST KOMMUNE**



## FORORD

Bakgrunnen for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er *Plan for forvaltningsrevisjon 2013-2016*, vedtatt av kommunestyret i Hammerfest 21.06.2012 (sak 43/12). Det framgår av planen at det skal utføres en forvaltningsrevisjon vedrørende sykefravær og IA-avtalen i Hammerfest kommune.

Prosjektgruppa har bestått av forvaltningsrevisor Tom Øyvind Heitmann, som har vært prosjektleder og forvaltningsrevisor Marielle Ellingsen, som har vært prosjektmedarbeider. Rapporten er kvalitetssikret av konstituert revisjonssjef Kjerstin Johnsen.

Vår kontaktperson i kommunen har vært personalsjef Trude Klaussen.

Vi takker for et positivt samarbeid.

Alta, 12. mars 2015



Kjerstin Johnsen  
konstituert revisjonssjef



Tom Øyvind Heitmann  
oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>0. SAMMENDRAG</b> .....	<b>1</b>
0.1 FORMÅLET MED PROSJEKTET .....	1
0.2 REVISORS VURDERINGER OG KONKLUSJONER .....	1
0.3 ANBEFALINGER .....	1
<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>2</b>
1.1 PROSJEKTETS BAKGRUNN OG FORMÅL.....	2
1.1.1 Bakgrunn .....	2
1.1.2 Formål.....	2
1.2 PROBLEMSTILLINGER .....	2
1.3 REVISJONSKRITERIER .....	3
1.3.1 Kilder til kriterier .....	3
1.3.2 Utleddning av kriterier.....	3
1.4 METODE.....	5
1.4.1 Datainnsamling .....	5
1.4.2 Avgrensing .....	6
1.4.3 Dataenes gyldighet og pålitelighet.....	6
<b>2. HVORDAN ER SYKEFRAVÆRET I HAMMERFEST KOMMUNE SAMMENLIGNET MED ANDRE KOMMUNER? ...</b>	<b>7</b>
2.1 DATA .....	7
2.1.1 Sykefraværet i Hammerfest kommune.....	7
2.1.2 Sykefravær blant deltidsansatte.....	9
2.1.3 Sykefraværet i Hammerfest sammenlignet med andre kommuner.....	10
2.2 REVISJONENS KOMMENTARER .....	11
<b>3. I HVILKEN GRAD FØLGER HAMMERFEST KOMMUNE SOM ARBEIDSGIVER OPP LOVER OG FORSKRIFTER, SAMT EGNE PLANER OG MÅL? .....</b>	<b>13</b>
3.1 REVISJONSKRITERIER .....	13
3.2 DATA .....	13
3.2.1 Styringsdokumenter, planer og målsettinger .....	13
3.2.2 Organisering og roller i arbeidet med sykefravær i kommunen .....	14
3.2.2 Forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte .....	16
3.2.3 Kjennskap til og bruk av IA-avtalen .....	20
3.3 VURDERINGER.....	20
3.4 KONKLUSJON .....	21
<b>4. HAR KOMMUNEN TILFREDSSTILLELLENDE RUTINER FOR FØRING AV FRAVÆRSSTATISTIKK OG INNKREVIING AV REFUSJONER? .....</b>	<b>22</b>
4.1 REVISJONSKRITERIER .....	22
4.2 DATA .....	22
4.2.1 Registrering og rapportering av fravær.....	22
4.2.2 Innkreving og føring av refusjoner.....	22
4.2.3 Bruk av sykefraværstatistikk i sykefraværsarbeidet.....	23
4.3 VURDERINGER.....	23
4.4 KONKLUSJON .....	23
<b>5. KONKLUSJONER</b> .....	<b>24</b>
<b>6. ANBEFALINGER</b> .....	<b>25</b>
<b>KILDER OG LITTERATUR</b> .....	<b>26</b>
<b>VEDLEGG 1: RÅDMANNENS KOMMENTARER</b> .....	<b>27</b>

## TABELLOVERSIKT

Tabell 1: Sykefravær i hele kommunen (2010-2014)	7
Tabell 2: Sykefravær fordelt på tjenesteområder/sektorer (2010-2014)	7
Tabell 3: Korttidsfravær og langtidsfravær (2014)	8
Tabell 4: Legemeldt og egenmeldt sykefravær, 2014 (prosent)	8
Tabell 5: Sykefravær på fire virksomheter/enheter (2010-2014)	8
Tabell 6: Sykefravær fordelt på kjønn (2010-2014)	9
Tabell 7: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte, perioden 4. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 (prosent)	9
Tabell 8: Sykefravær blant deltidsansatte (antall og prosent)	9
Tabell 9: Sykefravær i kommuner i Finnmark (prosent)	10
Tabell 10: Egenmeldt og legemeldt sykefravær i kommuner i Finnmark (prosent)	10
Tabell 11: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte i kommuner i Finnmark (prosent)	10
Tabell 12: Sykefravær i kommuner i kommunegruppe 16 (prosent)	11
Tabell 13: Egenmeldt og legemeldt sykefravær i kommunegruppe 16 (prosent)	11
Tabell 14: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte i kommuner i kommunegruppe 16 (prosent)	11

## 0. SAMMENDRAG

### 0.1 Formålet med prosjektet

Bakgrunnen for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er *Plan for forvaltningsrevisjon 2013-2016*, vedtatt av kommunestyret i Hammerfest 21.06.2012 (sak 43/12). Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Hammerfest kommune jobber med sykefravær, i forhold til forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte. Rutinene for registrering og føring av fravær, samt innkreving og føring av refusjoner har også blitt kartlagt.

### 0.2 Revisors vurderinger og konklusjoner

#### **Hvordan er sykefraværet i Hammerfest kommune sammenlignet med andre kommuner?**

Sykefraværstatistikk viser at sykefraværet i Hammerfest kommune har vært relativt stabilt i perioden 2010 til 2014 (har variert mellom 9,5 % og 10,2 %). Vi ser imidlertid at det har vært en liten stigning (på 0,7 prosentpoeng) i denne perioden.

Sykefraværet i Hammerfest kommune skiller seg ikke vesentlig ut sammenlignet med andre kommuner i Finnmark. Hammerfest kommune har imidlertid noe høyere sykefravær enn kommuner i kommunegruppe 16.

Revisjonen kan ikke se at deltidsansatte er en særlig utsatt gruppe når det gjelder sykefraværet i Hammerfest kommune. Vi ser imidlertid at sykefraværet blant deltidsansatte i Hammerfest kommune er noe høyere enn blant deltidsansatte i sammenlignbare kommuner.

#### **I hvilken grad følger Hammerfest kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål?**

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune som arbeidsgiver følger opp krav i lov, forskrift, samt egne planer og mål, i sykefraværarbeidet. Revisjonen registrerer imidlertid at kommunens målsetting om en reduksjon i sykefraværet med 0,5 prosentpoeng per år ikke er oppnådd.

#### **Har kommunen tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner?**

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune har tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner.

### 0.3 Anbefalinger

På bakgrunn av revisjonens hovedfunn i denne undersøkelsen vil revisjonen anbefale følgende:

- Hammerfest kommune bør spesielt rette sitt sykefraværarbeid mot de sektorene og virksomhetene som har et særskilt høyt sykefravær.

# 1. INNLEDNING

## 1.1 Prosjektets bakgrunn og formål

### 1.1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er *Plan for forvaltningsrevisjon 2013-2016*, vedtatt av kommunestyret i Hammerfest 21.06.2012 (sak 43/12). Det framgår av planen at det skal utføres en forvaltningsrevisjon vedrørende sykefravær og IA-avtalen i Hammerfest kommune.

I kommunens plan for forvaltningsrevisjon står det følgende om det aktuelle fokusområdet:

*«Kommunen må overholde kravene i folketrygdloven (lov om folketrygd) og arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern) når det gjelder forebygging og oppfølging av sykefravær. Hammerfest kommune er en IA-virksomhet. Dette innebærer at kommunen har inngått en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) med NAV arbeidslivsenter i Finnmark. Någjeldende avtale løper frem til 31. desember 2013. Kommunen må derfor også følge sine forpliktelser i henhold til denne samarbeidsavtalen. En av målsetningene i kommuneplanen til Hammerfest kommune (samfunnsdelen) er «et godt arbeidsmiljø med høy trivsel og friske medarbeidere» (delmål 3-3). For å opprettholde et godt tjenestetilbud er kommunen avhengig av gode ledere, høy kompetanse blant ansatte og et redusert sykefravær (jf. årsmelding 2011). Sykefraværstatistikk fra KS viser at Hammerfest kommune hadde det høyeste sykefraværet (egenmeldt/legemeldt) i Finnmark i 2011 (med unntak av en kommune). Sykefraværet (egenmeldt/legemeldt) er også høyere enn landsgjennomsnittet dette året. Området er svært vesentlig for ansatte og brukere av kommunale tjenester. Området er også vesentlig ut fra et økonomisk perspektiv.»*

### 1.1.2 Formål

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Hammerfest kommune jobber med sykefravær når det gjelder forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte. Revisjonen har videre kartlagt rutineene for registrering og føring av fravær, samt innkreving og føring av refusjoner. På bakgrunn av dette vil kommunen få belyst ulike sider ved egen praksis, og bli presentert hvor det eventuelt er muligheter for forbedringer.

## 1.2 Problemstillinger

Undersøkelsen er gjennomført med utgangspunkt i fire problemstillinger vedtatt av kontrollutvalget 20. mai 2014 (sak 8/2014).

**1. 1a)** Hvordan er sykefraværet i Hammerfest kommune i forhold til sammenlignbare kommuner?

**1b)** Er de deltidsansatte en særlig utsatt gruppe?<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Under behandlingen av problemstillingene i kontrollutvalget var utvalget spesielt opptatt av hvordan sykefraværet blant deltidsansatte er, sett i forhold til heltidsansatte.

2. I hvilken grad følger Hammerfest kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål i forhold til:
  - forebygging av sykefravær?
  - oppfølging av sykemeldte?
3. Har kommunen tilfredsstillende rutiner for:
  - føring og bruk av fraværstatistikk?
  - innkreving av refusjoner fra NAV?

### **1.3 Revisjonskriterier**

Revisjonskriterier er samlebetegnelsen på de krav og forventninger som brukes i den enkelte forvaltningsrevisjon for å vurdere den reviderte virksomhet. Kriteriene holdes opp mot faktagrunnlaget, og danner basis for de analyser og vurderinger som foretas, og de konklusjoner som trekkes.

#### **1.3.1 Kilder til kriterier**

Revisjonskriteriene i denne undersøkelsen blir utledet fra følgende kilder:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) av 25. september 1992
- Lov om folketrygd av 28. februar 1997 (folketrygdloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 1. januar 2006 (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) av 6. desember 1996
- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom av 1. mai 1997
- Forskrift om årsbudsjett (for kommuner og fylkeskommuner) av 15. desember 2000
- Samarbeidsavtalen mellom Hammerfest kommune og NAV (IA-avtalen)

#### **1.3.2 Utledning av kriterier**

##### **Sykefraværet i Hammerfest kommune sammenlignet med andre kommuner**

Til denne problemstillingen har vi ikke satt opp noen revisjonskriterier, ettersom det dreier seg om en deskriptiv (beskrivende) problemstilling. Vi har sett på utviklingen av fravær i Hammerfest kommune de fem siste årene og foretatt en sammenligning av fravær i Hammerfest kommune og andre kommuner ut fra foreliggende sykefraværstatistikk. I tillegg har vi, så langt det er mulig, sett på om de deltidsansatte representerer en særlig utsatt gruppe når det gjelder sykefravær.

##### **Forebygging og oppfølging av sykefravær**

Det framgår av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres *systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid* på alle plan i virksomheten. Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer blant annet at arbeidsgiver skal "*fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet*", jf. § 3-1 andre ledd bokstav a og "*sørge for systematisk arbeid med*



*forebygging og oppfølging av sykefravær”, jf. § 3-1 andre ledd bokstav f. Bestemmelsene er utdypet i forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) der det framgår at internkontrollen skal dokumenteres, jf. § 5 andre ledd. Det framgår også av arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd at “hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.”*

Både folketrygdloven § 25-2 og arbeidsmiljølovens § 4-6 tredje ledd sier at arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en *oppfølgingsplan* for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre det er åpenbart unødvendig. Planen skal være ferdig senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Arbeidsgiver skal også innkalle arbeidstaker til *dialogmøte* om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, eller slitasje, med mindre dette er åpenbart unødvendig, jf. aml. § 4-6 fjerde ledd og ftrl. § 25-2 andre ledd. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte, jf. aml. § 4-6 femte ledd.

Hammerfest kommune har undertegnet en samarbeidsavtale med NAV (IA-avtale). IA-avtalens hovedmål er reduksjon i sykefravær, sysselsetting av personer med redusert arbeidsevne og stimulering av eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren. Gjennom avtalen er kommunen som arbeidsgiver forpliktet til å sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Egne ansatte skal følges opp gjennom å sørge for at linjeledere, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den nødvendige kompetansen til å utføre arbeidet, ved å tilrettelegge arbeidsforholdene for arbeidstakere med spesielle behov og for å føre sykefraværstatistikk og bruke den systematisk i sykefraværarbeidet.

På bakgrunn av bestemmelsene ovenfor har vi utledet følgende revisjonskriterier:

- Det skal arbeides systematisk med HMS-arbeid, og arbeidet må dokumenteres
- Det skal arbeides systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær
- Det skal legges til rette slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få et annet passende arbeid
- Det skal utarbeides en oppfølgingsplan for sykemeldte senest innen fire uker
- Det skal gjennomføres dialogmøter for sykemeldte senest innen syv uker
- Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp
- Kommunen som arbeidsgiver skal følge opp forpliktelsene i IA-avtalen

### **Rutiner for sykefraværregistrering og innkreving av sykelønnsrefusjoner**

I følge folketrygdloven § 25-2 første ledd plikter arbeidsgiver å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Bestemmelsen er utdypet i forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom, som i § 1 angir arbeidsgivers plikt til å føre statistikk over de ansattes sykefravær, ved egen sykdom så vel som fravær som skyldes barns sykdom. I

§ 2 framgår det at formålet med å føre statistikk er å sette søkelyset på sykefraværet, og at fraværstatistikk skal bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet. Det framgår videre av § 4 hvilke opplysninger som skal registreres og av § 5 at registreringsperioden er ett kvartal og at det skal utarbeides årsstatistikk på bakgrunn av kvartalsstatistikken.

Folketrygdloven § 22-3 omhandler utbetaling av sykepenger til arbeidsgiver. Her heter det at *”en arbeidsgiver som betaler full lønn for et tidsrom da medlemmer har rett til en ytelse som skal sikre inntekt etter kapittel 8, 9 eller 14, kan kreve å få utbetalt ytelsen til seg.”* I følge ftrl. § 22-13 fjerde ledd må arbeidsgiver innen tre måneder fra sykemelding fremsette refusjonskrav: *”en arbeidsgivers refusjonskrav etter §§ 8-20, 8-21, 9-8 og 22-3 innfris for opptil tre måneder før den måneden da kravet ble satt fram”*. I tilfeller hvor den som søker åpenbart ikke har vært i stand til å sette fram krav tidligere, åpner ftrl. § 22-13 femte ledd for at ytelsen gis for *”opptil tre år før kravet ble satt fram”*.

Kommuneloven § 48 andre ledd omhandler kommuneregnskapet, og i bestemmelsens nr. 2 annet punktum heter det at: *“Alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i året skal tas med i årsregnskapet for vedkommende år, enten de er betalt eller ikke når årsregnskapet avsluttes.”* Dette innebærer at årsregnskapet skal føres etter *anordningsprinsippet*. Det vil si at en utgift eller inntekt som hovedregel skal føres i årsregnskapet når den oppstår, selv om ut- eller innbetalingen skjer på et senere tidspunkt.

På bakgrunn av bestemmelsene ovenfor har vi utledet følgende revisjonskriterier:

- Det skal føres statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Fraværstatistikken skal brukes til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet
- Krav om refusjon av sykepenger må framsettes innen tre måneder
- Refusjoner skal føres etter anordningsprinsippet

## 1.4 Metode

### 1.4.1 Datainnsamling

Metode er samlebetegnelsen på de framgangsmåtene som benyttes for å samle inn data som kan gi svar på problemstillingen i en undersøkelse. Framgangsmåten i denne undersøkelsen har vært intervju, dokumentanalyse og analyse av fraværstatistikk.

Vi har intervjuet personalsjefen, som også er leder for støttegruppa for kommunens nærværprosjekt, to kommunalsjefer og en konsulent på lønn- og personalkontoret. I tillegg har vi sendt spørsmål via e-post til seks virksomhetsledere (detaljsspørsmål) og noen enkeltspørsmål til samtlige virksomhetsledere.

Dokumentanalysen har bestått av gjennomgang av ulike styringsdokumenter og planer. En nærmere oversikt over gjennomgåtte dokumenter finnes bakerst i denne rapporten (Kilder og litteratur).

Resultatene av undersøkelsen (utkast til rapport) har vært sendt på verifisering til informantene (de som er intervjuet) og på høring til rådmannen.

#### **1.4.2 Avgrensing**

Undersøkelsen gjelder i utgangspunktet hele kommunen, når det gjelder fraværstatistikk og systemer, men vi har også valgt ut seks virksomheter for nærmere kartlegging. Dette er service og intern utvikling, hjemmetjenesten, Rypefjord sykehjem, Fuglenes skole og SFO, Håja barnehage og kommunalteknisk - prosjekt og drift. Tidsmessig er undersøkelsen avgrenset til årene 2010-2014, med hovedvekt på 2014. Undersøkelsen omfatter ikke de kommunale foretakene.<sup>2</sup>

#### **1.4.3 Dataenes gyldighet og pålitelighet**

Med gyldige data menes at det skal være samsvar mellom formålet for undersøkelsen og de data som er samlet inn. Dette er blant annet ivaretatt ved hjelp av intervjuguider for hvert intervju og likelydende spørsmål per e-post til virksomhetsledere i kommunen. Med pålitelige data menes at data skal være mest mulig presise og nøyaktige. Dette er ivaretatt gjennom intern kvalitetssikring og ved verifisering av opplysninger framkommet gjennom intervju.

---

<sup>2</sup> Hammerfest eiendom KF, Hammerfest parkering KF og Hammerfest havn KF.

## 2. HVORDAN ER SYKEFRAVÆRET I HAMMERFEST KOMMUNE SAMMENLIGNET MED ANDRE KOMMUNER?

### 2.1 Data

#### 2.1.1 Sykefraværet i Hammerfest kommune

##### Utvikling over tid i hele kommunen

Av tabellen nedenfor framgår det totale sykefraværet i Hammerfest kommune i perioden 2010-2014. Av tabellen ser vi at sykefraværet har holdt seg relativt stabilt over en femårsperiode, men at sykefraværet samlet sett har steget med 0,7 prosentpoeng fra 2010 til 2014.

Tabell 1: Sykefravær i hele kommunen (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010
10,2	9,5	9,5	10	9,5

##### Tjenesteområdene/sektorene

Av tabellen nedenfor ser vi at det er sektorene barn og unge og helse- og omsorg som har det høyeste sykefraværet i perioden 2010-2014. I disse to sektorene er sykefraværet om lag dobbelt så høyt som sykefraværet i de andre to sektorene. Vi ser videre at sykefraværet har vært stabilt i sektoren kultur og samfunn, litt synkende i sentraladministrasjonen (0,6 prosentpoeng), litt økende i helse og omsorgssektoren (0,5 prosentpoeng), og markant økende i barn- og ungesektoren (1,6 prosentpoeng).

Tabell 2: Sykefravær fordelt på tjenesteområder/sektorer (2010-2014)<sup>3</sup>

Tjenesteområde	2014	2013	2012	2011	2010
Sentraladministrasjonen	5,2	5,7	5,6	5,4	5,8
Barn og unge	11,6	10,3	10,1	10,6	10
Helse og omsorg	11,9	11,6	11,3	12,4	11,4
Kultur og samfunn	6,1	5,5	6,5	5,7	6,1

##### Korttidsfravær og langtidsfravær

Av tabellen nedenfor ser vi at korttidsfraværet (1-16 dager) og langtidsfraværet (17 dager og over) er noenlunde likt i sentraladministrasjonen. I barn- og ungesektoren, helse og omsorg og kultur og samfunn er langtidsfraværet markant høyere enn korttidsfraværet.

<sup>3</sup> Tallene er oversendt revisjonen fra personalsjefen i kommunen.

I intervju har revisjonen blitt opplyst om at langtidsfraværet har gått ned, mens korttidsfraværet har steget.

**Tabell 3: Korttidsfravær og langtidsfravær (2014)<sup>4</sup>**

	1-3 dager	4-16 dager	17-40 dager	Over 41 dager
Sentraladministrasjonen	1,4	1,0	1,0	1,8
Barn og unge	1,7	1,7	1,5	6,8
Helse og omsorg	1,3	1,8	1,4	7,5
Kultur og samfunn	0,5	1,1	0,9	3,7
<b>Totalt</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>	<b>6,0</b>

### Legemeldt og egenmeldt fravær

Av tabellen nedenfor framgår fordelingen av legemeldt og egenmeldt fravær for perioden 4. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014.<sup>5</sup> Av tabellen ser vi at mesteparten av sykefraværet er legemeldt fravær.

**Tabell 4: Legemeldt og egenmeldt sykefravær, 2014 (prosent)<sup>6</sup>**

Legemeldt	Egenmeldt
11,02	1,66

### Sykefravær på seks utvalgte virksomheter

I tabellen nedenfor framgår sykefraværet på seks utvalgte virksomheter i perioden 2010-2014.

**Tabell 5: Sykefravær på fire virksomheter/enheter (2010-2014)<sup>7</sup>**

Virksomheter	2014	2013	2012	2011	2010
Service og intern utvikling <sup>8</sup>	1,8	1,9	6,1	5,0	5,7
Teknisk <sup>9</sup>	7,5	3,4	7,8	6,1	8,2
Rypefjord sykehjem <sup>10</sup>	13,2	13,7	11,1	18,3	15,4
Hjemmetjenesten <sup>11</sup>	5,7	7,8	6,7	12,3	5,9
Fuglenes skole/SFO <sup>12</sup>	13,2	7,6	8,6	11,5	10,5
Håja barnehage <sup>13</sup>	17,8	13,2	11,2	7,6	10,1

<sup>4</sup> Tallene er oversendt revisjonen fra personalsjefen i kommunen.

<sup>5</sup> Se <http://www.ks.no/fravarstall>

<sup>6</sup> <http://www.ks.no/fravarstall>

<sup>7</sup> Sykefraværstall sendt til revisjonen fra de respektive seks virksomhetslederne.

<sup>8</sup> Sorterer under sentraladministrasjonen.

<sup>9</sup> Sorterer under tjenesteområdet kultur og samfunn.

<sup>10</sup> Sorterer under tjenesteområde helse og omsorg.

<sup>11</sup> Sorterer under tjenesteområdet helse og omsorg.

<sup>12</sup> Sorterer under tjenesteområdet barn og unge.

<sup>13</sup> Sorterer under tjenesteområde barn og unge.

Av tabellen ovenfor ser vi at sykefraværet varierer markant fra virksomhet til virksomhet. Mens en virksomhet (service og intern utvikling) kun hadde 1,8 % sykefravær i 2014, så hadde en annen virksomhet (Håja barnehage) 17,8 % sykefravær det samme året.<sup>14</sup>

### **Sykefravær fordelt på kjønn**

Av tabellen nedenfor framgår sykefravær i perioden 2010-2014 fordelt på kjønn. Av tabellen ser vi at kvinner har om lag dobbelt så høyt sykefravær som menn.

**Tabell 6: Sykefravær fordelt på kjønn (2010-2014)**

Kjønn	2014	2013	2012	2011	2010
Kvinner	11,4	10,7	10,8	11,5	11
Menn	6,8	6,3	6,4	6,3	5,9

### **2.1.2 Sykefravær blant deltidsansatte**

Hammerfest kommune sitt system for føring av sykefravær kan ikke utarbeide nøyaktige rapporter som viser sykefravær fordelt på heltidsansatte og deltidsansatte. Vi har imidlertid fått overlevert en rapport som tar utgangspunkt i stillingsstørrelse på inntil 79,5 %. Den viser at sykefraværet innenfor denne stillingsstørrelsen er på om lag 11,7 %. Revisjonen har blitt informert om at det er stor usikkerhet knyttet til dette tallet. I samme periode var det totale sykefraværet i Hammerfest på i overkant av 10 %.

KS utarbeider statistikk for sykefravær i kommunene, herunder fordelt på heltidsansatte og deltidsansatte.<sup>15</sup> Fordelingen i Hammerfest kommune framgår av tabellen nedenfor.

**Tabell 7: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte, perioden 4. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 (prosent)<sup>16</sup>**

Heltidsansatte	Deltidsansatte
12,35	13,78

Som det framgår av tabellen ovenfor så er sykefraværet for deltidsansatte i perioden 4. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 i overkant av ett prosentpoeng høyere enn for heltidsansatte i samme periode.

For å danne oss et bilde av sykefraværet blant deltidsansatte i kommunens virksomheter sendte vi spørsmål til samtlige virksomhetsledere om dette. Vi spurte i den sammenheng om deltidsansatte har lavere, samme eller høyere sykefravær sammenlignet med de heltidsansatte. En oppsummering av svarene framgår av tabellen nedenfor.

**Tabell 8: Sykefravær blant deltidsansatte (antall og prosent)<sup>17</sup>**

<sup>14</sup> Vi gjør oppmerksom på at ved små virksomheter (få ansatte) kan en eller to sykemeldinger slå veldig mye ut på en prosentvis gjennomsnittsmåling.

<sup>15</sup> Se KS <http://www.ks.no/fravarstall>

<sup>16</sup> Tall fra KS: <http://www.ks.no/fravarstall>

Høyere	Samme nivå	Lavere	Annet
2 (9,5)	16 (76)	3 (14)	5*

\* Noen av virksomhetene har ikke deltidsansatte (og er derfor ikke tatt med i beregningen).

Som det framgår av tabellen ovenfor så svarte et stort flertall (76 %) av virksomhetslederne at deres inntrykk er at sykefraværet er det samme for deltidsansatte som for heltidsansatte. Fem av virksomhetslederne svarte at det er en viss forskjell (tre svarte lavere og to svarte høyere). Samlet sett er revisjonens inntrykk at det ikke er noen vesentlig forskjell på sykefravær blant deltidsansatte og heltidsansatte.

### 2.1.3 Sykefraværet i Hammerfest sammenlignet med andre kommuner

Presentasjonen nedenfor er basert på KS sin statistikk over sykefravær i kommuner i Norge for perioden 4. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014.<sup>18</sup>

#### Hammerfest sammenlignet med andre kommuner i Finnmark

Av tabellen nedenfor framgår det at sykefraværet i Hammerfest kommune ikke skiller seg vesentlig fra det som er sykefraværet i andre kommuner i Finnmark. Sykefraværet i Hammerfest er noe lavere enn i Kvalsund og Porsanger, og noe høyere enn i Alta, Sør-Varanger og Vadsø.

**Tabell 9: Sykefravær i kommuner i Finnmark (prosent)**

	Hammerfest	Alta	Kvalsund	Porsanger	Sør-Varanger	Vadsø
Totalt	12,68	10,43	13,7	13,16	12,24	10,7

Av tabellen nedenfor framgår det at det egenmeldte sykefraværet er noe høyere i Hammerfest enn i andre kommuner i Finnmark. Det legemeldte fraværet i Hammerfest er høyere enn Alta, Sør-Varanger og Vadsø, og lavere enn i Kvalsund og Porsanger.

**Tabell 10: Egenmeldt og legemeldt sykefravær i kommuner i Finnmark (prosent)**

	Hammerfest	Alta	Kvalsund	Porsanger	Sør-Varanger	Vadsø
Egenmeldt	1,66	1,48	1,44	1,61	1,57	1,60
Legemeldt	11,02	8,94	11,73	11,55	10,57	8,47

Av tabellen nedenfor framgår det at sykefraværet blant heltidsansatte i Hammerfest kommune ikke skiller seg vesentlig ut fra det som er fraværet blant heltidsansatte i andre kommuner i Finnmark. Sykefraværet blant deltidsansatte i Hammerfest kommune er imidlertid høyere enn i andre kommuner i Finnmark.

**Tabell 11: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte i kommuner i Finnmark (prosent)**

	Hammerfest	Alta	Kvalsund	Porsanger	Sør-Varanger	Vadsø
Heltid	12,35	10,07	14,97	12,12	12,36	11,76
Deltid	13,78	11,35	9,69	15,91	11,90	9,70

<sup>17</sup> Basert på svar gitt av virksomhetslederne i Hammerfest kommune.

<sup>18</sup> Se <http://www.ks.no/fravarstall>

## Hammerfest sammenlignet med andre kommuner i kommunegruppe 16

Av tabellen nedenfor framgår det at Hammerfest kommune har høyere sykefravær sammenlignet med andre kommuner i kommunegruppe 16.

**Tabell 12: Sykefravær i kommuner i kommunegruppe 16 (prosent)**

	Hammerfest	Røyrvik	Tydal	Aukra	Aurland	Modalen
Totalt	12,68	12,17	8,11	11,32	4,95	9,05

Av tabellen nedenfor framgår det at det egenmeldte sykefraværet i Hammerfest kommune er høyere enn i de utvalgte kommunene i kommunegruppe 16. Det samme gjelder for det legemeldte sykefraværet, bortsett fra i en kommune (Røyrvik).

**Tabell 13: Egenmeldt og legemeldt sykefravær i kommunegruppe 16 (prosent)**

	Hammerfest	Røyrvik	Tydal	Aukra	Aurland	Modalen
Egenmeldt	1,66	0,83	0,67	1,30	0,81	1,02
Legemeldt	11,02	11,34	7,45	10,2	4,14	8,03

Av tabellen nedenfor framgår det at sykefraværet blant heltidsansatte i Hammerfest kommune er høyere enn i utvalgte kommuner i kommunegruppe 16. Det samme gjelder for sykefraværet blant deltidsansatte, bortsett fra i en kommune (Røyrvik).

**Tabell 14: Sykefravær blant heltidsansatte og deltidsansatte i kommuner i kommunegruppe 16 (prosent)**

	Hammerfest	Røyrvik	Tydal	Aukra	Aurland	Modalen
Heltid	12,35	8,63	9,18	11,19	4,13	6,72
Deltid	13,78	14,95	7,10	11,47	5,84	10,87

## 2.2 Revisjonens kommentarer

### Hvordan er sykefraværet i Hammerfest kommune?

Kommunens egen sykefraværstatistikk viser at sykefraværet i Hammerfest kommune har vært relativt stabilt i perioden 2010 til 2014 (har variert mellom 9,5 % og 10,2 %). Vi ser imidlertid at det har vært en liten stigning (på 0,7 prosentpoeng) i denne perioden. Dette harmonerer ikke med kommunens mål om en nedgang på 0,5 prosentpoeng per år i økonomiplanperioden. Revisjonen registrerer at kommunens arbeid med å redusere korttidsfraværet har gitt resultater.

Vi ser videre at sykefraværet blant kvinner er om lag dobbelt så høyt som blant menn, og at sykefraværet i pleie- og omsorgstjenestene og i skolene/SFO er om lag dobbelt så høyt som gjennomsnittet i kommunen. Vi ser videre at sykefraværet er svært lavt i sentraladministrasjonen og i kultur- og samfunnssektoren. Vi ser også at langtidsfraværet er høyere enn korttidsfraværet. Dette kan tyde på at kommunens fokus på sykefravær spesielt bør rettes mot langtidsfraværet i sektorene pleie og omsorg og barn og unge (skole/SFO).



**Hvordan er sykefraværet i Hammerfest kommune i forhold til sammenlignbare kommuner?**

Sykefraværet i Hammerfest kommune skiller seg ikke vesentlig ut sett i forhold til andre kommuner i Finnmark. Hammerfest kommune har imidlertid noe høyere sykefravær enn kommuner i kommunegruppe 16.

**Er de deltidsansatte en særlig utsatt gruppe?**

Revisjonen kan ikke se at deltidsansatte er en særlig utsatt gruppe når det gjelder sykefraværet i Hammerfest kommune. Vi ser imidlertid at sykefraværet blant deltidsansatte i Hammerfest kommune er noe høyere enn blant deltidsansatte i sammenlignbare kommuner.

## 3. I HVILKEN GRAD FØLGER HAMMERFEST KOMMUNE SOM ARBEIDSGIVER OPP LOVER OG FORSRKIFTER, SAMT EGNE PLANER OG MÅL?

### 3.1 Revisjonskriterier

Til denne problemstillingen har vi utarbeidet følgende revisjonskriterier:

- Det skal arbeides systematisk med HMS-arbeid, og arbeidet må dokumenteres
- Det skal arbeides systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær
- Det skal legges til rette slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få et annet passende arbeid
- Det skal utarbeides en oppfølgingsplan for sykemeldte senest innen fire uker
- Det skal gjennomføres dialogmøter for sykemeldte senest innen syv uker
- Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp
- Kommunen som arbeidsgiver skal følge opp forpliktelsene i IA-avtalen

### 3.2 Data

#### 3.2.1 Styringsdokumenter, planer og målsettinger

Målsettingene for Hammerfest kommunes arbeid med sykefravær framgår av en rekke styringsdokumenter. I Hammerfest kommunes kommuneplan (samfunnsdelen) 2006-2018 er det blant annet fastsatt delmål vedrørende kommunens medarbeidere. Her framgår det at målsettingen er «*et arbeidsmiljø med høy trivsel og friske medarbeidere*». <sup>19</sup> For å oppnå dette skal kommunen legge til rette for trivsels- og helsefremmende tiltak for medarbeiderne, prioritere arbeidet med inkluderende arbeidsliv, utvikle et godt og tidsriktig system for HMS, ha sunne, praktiske og vedlikeholdte bygg, og redusere sykefraværet. <sup>20</sup>

Hammerfest kommune har vært en IA-virksomhet siden 2001. <sup>21</sup> Den siste inngåtte lokale samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble undertegnet i september 2014 og gjelder perioden 2014-2018. Avtalen er inngått mellom Hammerfest kommune, NAV Arbeidslivsenters i Finnmark og tillitsvalgt/ansattererepresentant i kommunen. I denne avtalen er det fastsatt målsettinger og forpliktelser for partene. For Hammerfest kommune som arbeidsgiver heter det blant annet at kommunen skal fastsette egne mål for IA-arbeidet basert på tre delmål i den lokale IA-avtalen, herunder «*utarbeide aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen*».

I kommunens arbeidsgiverpolitiske dokument er det satt som en målsetting at kommunen «*skal framstå som en attraktiv arbeidsgiver*» med et «*arbeidsmiljø preget av trivsel og*

---

<sup>19</sup> Kommuneplan for Hammerfest kommune 2006-2018 – Samfunnsdelen, delmål 3-3.

<sup>20</sup> Kommuneplan for Hammerfest kommune 2006-2018 – Samfunnsdelen, retningslinjer for delmål 3-3.

<sup>21</sup> IA = inkluderende arbeidsliv.

*arbeidsglede*». Innenfor satsingsområdet arbeidsmiljø og medbestemmelse heter det at kommunen «skal ha arbeidsplasser som er preget av trygghet, trivsel og stabilitet», og innenfor satsingsområdet «rekruttere og beholde arbeidstakere» heter det at kommunen «skal legge til rette for at seniorer skal stå lengre i arbeid».

I kommunens økonomiplan 2014-2017 er lønn- og personalavdelingens arbeid med prosjektet «Felles fokus – fra fravær til nærvær» (heretter kalt «Felles fokus») i kommunen sortert under tiltak som ikke er prioritert i denne økonomiplanperioden. I økonomiplanen for 2015-2018 er dette prosjektet imidlertid beskrevet som et nytt tiltak med fokus på reduksjon av sykefraværet «i regi av personalavdelingen som blant annet skal innebære kompetanseheving, individuelle tiltak i virksomheter, samtalegrupper(frikjøp) arbeidsmiljøprosjekt, og andre HMS tiltak».

I kommunens årsrapporter beskrives strategier og målsettinger innenfor området «medarbeidere». Strategien er at kommunen skal være en «attraktiv arbeidsgiver».<sup>22</sup> Det er videre satt som en målsetting at det skal gjøres en «felles innsats for reduksjon av sykefraværet med 0,5 % hvert år i økonomiplanperioden».<sup>23</sup>

Kommunen har utarbeidet en overordnet HMS-plan. Her framgår prioriterte aktiviteter/handlinger, hvem som er ansvarlig og hvordan handlingen skal følges opp. En av aktivitetene i planen er å redusere sykefraværet i kommunen «ved å øke bruken av gradert sykemelding, og ved å øke bruken av avventende sykemelding». For å gjennomføre dette skal «alle ledere informere sine ansatte om de muligheter som finnes innenfor IA-avtalens rammer», samt at det skal utformes «en egen kurspakke til dette formålet». Revisjonen har blitt opplyst at denne planen skal revideres i 2015.

I forbindelse med prosjektet «Felles fokus» har kommunen utarbeidet en plan for dette arbeidet. Hovedmålsettingen for prosjektet er at kommunen «skal redusere sykefraværet med 2 prosentpoeng i økonomiplanperioden 2013-2016». Et av arbeidsmålene er at «hver virksomhet skal planlegge og arbeide systematisk med sykefraværet i egen virksomhet». Et annet mål er «reduksjon av sykefraværet med 0,5 prosentpoeng hvert år i perioden 2013-2016».

I Hammerfest kommune sin omdømmeplan er et av tiltakene at det skal gjennomføres medarbeiderundersøkelser annen hvert år.<sup>24</sup> Effekten som ønskes av dette er systematisk vurdering av ledelse, trivsel og andre tema som gir grunnlag for forbedringer.

### **3.2.2 Organisering og roller i arbeidet med sykefravær i kommunen**

#### Formannskapet og administrasjonsutvalget

Det skal i alle kommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.<sup>25</sup> Mulig arbeidsområde for administrasjonsutvalget kan i

---

<sup>22</sup> Se for eksempel Hammerfest kommunes årsrapport for 2013, på side 19-20.

<sup>23</sup> Revisjonen legger til grunn at det med «0,5 %» menes 0,5 prosentpoeng.

<sup>24</sup> Plan for omdømmearbeid i Hammerfest kommune 2013-2016, på side 14.

<sup>25</sup> Kommuneloven § 25.

utgangspunktet være det samme som etter gjeldende hovedavtale om medbestemmelse, dvs. ansettelsessaker, omgjøring og endring av stillinger, reglement, instruksjer, permisjoner, tolking av avtaler, utarbeiding av personalpolitiske retningslinjer m.v.<sup>26</sup>

I Hammerfest kommunes delegasjonsreglement framgår det at formannskapet har ansvaret for kommunens overordnede personalpolitikk, og skal utforme arbeidsgiverpolitiske retningslinjer på prinsipielt grunnlag.<sup>27</sup> Det framgår videre at formannskapet med tiltredelse av representanter for de ansatte utgjør kommunens administrasjonsutvalg, jf. kommuneloven § 25.

#### Arbeidsmiljøutvalget

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.<sup>28</sup> Arbeidsmiljøutvalget skal blant annet virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, samt delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

I kommunestyrets delegasjonsreglement framgår det at rådmannen har ansvaret for å opprette arbeidsmiljøutvalg.<sup>29</sup> Arbeidsmiljøutvalget i Hammerfest kommune hadde syv møter i 2014. Av protokollene framgår det at utvalget blant annet behandlet saker om inneklimateknikk, tobakksfri skoletid, rapport etter støymåling, tid til verneombudsarbeid, rapport om gjennomførte ROS-analyser, tillatelse til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, innføring av ny varslingsrutine, orientering om resultat av medarbeiderundersøkelse 2013, ergonomirapport, HMS-prisen 2014, overtidsavvik og avviksrapporter. Revisjonen har i intervju blitt opplyst om at utvalget også behandler saker om sykefravær. Dette framkommer imidlertid ikke av utvalgets protokoller.

#### Rådmannen

I kommunestyrets delegasjonsreglement framgår det at rådmannen har det overordnede ansvaret for at kommunens samlede personalressurser fungerer på en hensiktsmessig måte.<sup>30</sup> Rådmannen er gitt myndighet til å treffe avgjørelser i personalsaker.

#### Lønn- og personalavdelingen

Lønn og personalavdelingen er en stabsfunksjon under rådmannen.<sup>31</sup> Avdelingen består av Hammerfest kommunes personalsjef i tillegg til 10 medarbeidere som er delt inn i følgende tre fagområder/team: lønningsteamet, rekrutteringsteamet og personalrådgivningsteamet. Lønn og personalavdelingen har en vesentlig rolle i arbeidet med å oppnå de fastsatte mål i kommunens arbeidsgiverpolitikk, herunder arbeidsmiljø og medbestemmelse. Avdelingen

---

<sup>26</sup> Ot.prp.nr.42 (1991-1992) Om lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven), på side 279.

<sup>27</sup> Kommunestyrets delegasjonsreglement pkt. 3-1.

<sup>28</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 7-1.

<sup>29</sup> Kommunestyrets delegasjonsreglement pkt. 3-9.

<sup>30</sup> Kommunestyrets delegasjonsreglement pkt. 3-2.

<sup>31</sup> Se <http://www.hammerfest.kommune.no/lacnn-og-personalavdelingen.4757727-154751.html>

skal sørge for at Hammerfest kommunes arbeidsgiverpolitikk er i samsvar med til enhver tid gjeldende lover, forskrifter og avtaler.

#### Kommunalsjefene

I rådmannens delegasjonsreglement framgår det at kommunalsjefene har det øverste personalansvaret innenfor sin sektor. Kommunalsjefene er medlemmer av styringsgruppa for prosjektet «*Felles fokus*».

#### Virksomhetslederne

Kommunalsjefene kan videredelegere sin myndighet så fremt ikke annet er bestemt i kommunens reglement. I intervju har revisjonen blitt opplyst om at det er virksomhetslederne som har personalansvaret for ansatte i virksomhetene, herunder i forhold til sykefravær.

#### HMS-koordinator

Kommunen har en egen HMS-koordinator.

#### Støttegruppen for sykefraværarbeidet

Støttegruppen i prosjektet «*Felles fokus*» har bidratt til at virksomhetene har fått oversikt over status og utfordringer, samt bidratt med råd og veiledning til virksomhetslederne underveis. I intervju har revisjonen blitt opplyst om at støttegruppa blant annet har hatt samtaler med alle virksomhetslederne i kommunen.

### **3.2.2 Forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte**

#### **Forebygging av sykefravær**

Hammerfest kommune er en IA-virksomhet. I avtalen mellom kommunen og NAV Arbeidslivssenter i Finnmark framgår det at «*en viktig forutsetning for å nå IA-avtalens mål, er at virksomheten har et systematisk forebyggende HMS-arbeid*». I kommunens basisopplæring av ledere blir det trukket fram at IA-avtalen «*vektlegger forebygging*».<sup>32</sup>

#### HMS-plan

Det er utarbeidet HMS-plan som gjelder for hele kommunen. Denne rulleres årlig. Det er ikke utarbeidet HMS-planer for sektorene.

#### Prosjektet «Felles fokus»

På et av rådmannens ledermøter våren 2013 var et av temaene sykefraværet i kommunen. Et resultat av dette var igangsetting av prosjektet «*Felles fokus*». Prosjektet har hatt som mål å utarbeide en arbeidsmetodikk som skal danne grunnlaget for systematisk nærværsarbeid i egen virksomhet.<sup>33</sup> Ansvarlig for prosjektet er personalsjefen. I tillegg er det opprettet en styringsgruppe, et støtteteam for virksomhetene, samt en arbeidsgruppe i hver virksomhet under ledelse av den respektive virksomhetsleder. Målet er at hver virksomhet skal planlegge og arbeide systematisk med sykefraværet i egen virksomhet. Støttegruppa har bidratt til at virksomhetene har fått oversikt over status og utfordringer, samt bidratt med råd og

---

<sup>32</sup> Basisopplæring for ledere; Lønn- og personalavdelingen; Powerpoint-presentasjon.

<sup>33</sup> Hammerfest kommune; Årsrapport 2013, på side 20.

veiledning. Styringsgruppa har hatt ansvaret for den overordnede planleggingen, og skal vurdere fremdrift og eventuelt gjøre justeringer av arbeidet underveis. Oppgavene er delt inn i basistiltak (for eksempel vernerunder), persontiltak (for eksempel trivselstiltak og rehabiliteringstiltak) og prosjekttiltak (for eksempel sykefraværsoppfølging). Konkrete oppgaver har blitt gjennomført er blant annet møter mellom støttegruppa og virksomhetslederne, samt kartlegging av status i de enkelte virksomhetene. I intervju har revisjonen blitt opplyst om at virksomhetslederne har hatt gode erfaringer med samtalene mellom disse og støttegruppa. Det ble blant annet trukket fram at virksomhetslederne hadde opplevd at deres situasjon ble gitt oppmerksomhet.

### Bedriftshelsetjeneste

Hammerfest kommune har avtale med bedriftshelsetjenesten Frisk i Nord.<sup>34</sup> Avtalen løper for ett år om gangen. Frisk i Nord er en privat bedriftshelsetjeneste som er lokalisert i Hammerfest, som blant annet leverer forebyggende og rådgivende tjenester. Selskapet har blitt kvalitetsvurdert og godkjent av Arbeidstilsynet. Selskapet opplyser selv at det oppfyller forskriftsmessige krav til kompetanse, kvalitetssystem og volum på fagpersonale.<sup>35</sup> I intervju har revisjonen blitt opplyst om at det er et godt samarbeid mellom kommunen og bedriftshelsetjenesten. Det ble videre opplyst om at arbeidet til bedriftshelsetjenesten har fokus på forebygging.

### Medarbeiderundersøkelse

Et av flere verktøy for å avdekke om det finnes risiko for sykefravær er medarbeiderundersøkelser. Hammerfest kommune gjennomførte i 2013 en medarbeiderundersøkelse blant alle medarbeidere i organisasjonen.<sup>36</sup> Av 1200 medarbeidere, var det 600 som svarte på undersøkelsen. Medarbeiderundersøkelsen omfattet tema om kommunens visjon og verdier, arbeidsglede og trivsel, og stolthet over egen arbeidsplass. I undersøkelsen ble medarbeiderne spurt om Hammerfest kommunes visjon og verdier preger det daglige arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Undersøkelsen viste en gjennomsnittsverdi på 4, på en skala fra 1-6, hvor 6 betyr at visjon og verdier preger arbeidsplassen i svært stor grad. Forbedringsmulighetene ligger i jobbing med økt forankring og eierskap på den enkelte arbeidsplass. I delen som omfattet arbeidsglede og trivsel ligger kommunen gjennomsnittlig på 4,82. Medarbeiderne ble blant annet spurt om man har spennende arbeidsoppgaver og om man gleder seg til å gå på jobb. Det høyeste snittet gjelder trivsel med kollegaer, som var på 5,15. Dette viser at det er høy arbeidsglede og trivsel blant medarbeiderne. Det ble også spurt om hvordan medarbeiderne oppfatter omdømmet til egen arbeidsplass. Besvarelsene her viste en gjennomsnittlig score på 4,96. Temaet ble utdypet med spørsmål om hvor fornøyd en tror brukerne er med tjenestene fra egen arbeidsplass, om medarbeiderne snakker positivt om egen arbeidsplass til andre, og om man anbefaler andre å søke jobb på egen arbeidsplass. Her viste undersøkelsen at de ansatte er gode ambassadører og omdømmebyggere for sine arbeidsplasser med en gjennomsnittlig score på 5,25.

---

<sup>34</sup> Avtale mellom Hammerfest kommune og Frisk i Nord (datert 01.01.2015).

<sup>35</sup> Se selskapets hjemmeside <http://www.friskinord.no/index.jsp?mid=1>

<sup>36</sup> Se <http://www.hammerfest.kommune.no/gode-resultater-paa-arbeidsglede-og-trivsel.5034952-154742.html>

### Arbeidsmiljøkartlegging

I kommunens årsrapporter for 2011 og 2012 framgår det at det har vært gjennomført flere arbeidsmiljøkartlegginger i disse to årene. Disse kartleggingene har skjedd med bistand fra kommunens bedriftshelsetjeneste. Det har også blitt gjennomført kartlegginger på virksomhetene i forbindelse med prosjektet «*Felles fokus*».

### Vernerunder

HMS koordinator og hovedverneombud har sammen med brann og beredskap vært pådriver for gjennomføring av vernerunder. Alle virksomhetene har gjennomført vernerunde og satt i gang tiltak.<sup>37</sup>

### Tilrettelegging på arbeidsplassen

I forbindelse med prosjektet «*Felles fokus*» er det lagt opp til tiltak som skal fremme generell tilrettelegging og det nevnes spesielt tilrettelegging for gravide medarbeidere.<sup>38</sup>

På spørsmål til seks virksomhetsledere om hvordan det tilrettelegges på arbeidsplassen ble det gitt ulike svar. En av virksomhetslederne viste til tiltak som for eksempel tilpasning av arbeidstidens lengde, tilpasning av oppgaver, lettere oppgaver og omplassering. Vedkommende sa videre at de har kommet godt i mål med tilretteleggingen for de ansatte det gjelder. Vedkommende sa også at tilrettelegging også må ta hensyn til at arbeidsbyrden ikke blir større på andre ansatte. En annen virksomhetsleder viste til konkrete tiltak som for eksempel bruk av skrivebord med hev- og senkefunksjon og ergonomiske tastatur. En tredje virksomhetsleder viste til tiltak som bytte av avdeling for å gjøre annen type arbeid, unngå tunge løft og bruk av ergonomiske hjelpemidler (som for eksempel heisbart stullebord, ergonomiske stoler og påkledningsbenker). En fjerde virksomhetsleder nevnte at ansatt(e) gis lettere kontorarbeid. I intervju med personalsjef og to kommunalsjefer ble det sagt at kommunen er god på det med å tilrettelegge på arbeidsplassen. Samlet sett er det gitt uttrykk for at det er bevissthet ute på kommunens virksomheter når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen.

### Avvikssystem (HMS)

Hammerfest kommune tok i bruk Quality Manager+ (QM+) fra januar 2011.<sup>39</sup> QM+ er et fullintegret kvalitetssystem med et eget saksbehandlingssystem som kommuniserer med e-postprogrammet, og som skal gjøre det enkelt å følge opp, iverksette prioriterte tiltak, informere om og arkivere alle faser i løsningen av en sak. Systemet inneholder moduler som graf, meldinger, avvik, forslag m.m., prosesskart og ansvarsmatriser, sjekklister og spørreskjemaer, og risikoanalyse. Systemet inneholder et eget skjema for varslings av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I skjemaet kan det blant annet fylles ut opplysninger om melder, informasjon om hendelsen, forslag til tiltak og hvem som er nærmeste leder.

I kommunens årsrapport for 2013 framgår det at kommunens kvalitets- og avvikssystem QM+ «er godt implementert i hele organisasjonen».<sup>40</sup> Det opplyses videre at opplæring og

---

<sup>37</sup> Årsrapport 2013, på side 20.

<sup>38</sup> På side 18.

<sup>39</sup> Årsrapport 2013, på side 22.

<sup>40</sup> Årsrapport 2013, på side 20.

oppfølging av samtlige ansatte i kommunen er i en kontinuerlig prosess. Det var et stort fokus på slik opplæring i 2012.<sup>41</sup> Av årsrapporten 2013 framgår det at systemet hovedsakelig blir brukt til avviksregistrering og tiltaksbehandling, men at systemet også er et dokumenthåndteringssystem der de fleste av kommunens prosedyrer, rutiner og dokumenter er blitt implementert.

Av kommunens årsrapporter framgår det hvor mange avviksmeldinger som registreres hvert år og hva meldingene gjelder. I 2011 og 2012 ble det registrert henholdsvis 1400 og 1485 avviksmeldinger. I 2014 ble det registrert 1160 avviksmeldinger. De fleste meldinger gjelder avvik innenfor helse og omsorg med 776 meldinger. Den mest hyppige avvikskategorien gjelder bruk av overtid (i underkant av 400 meldinger). Andre kategorier er meldinger vedrørende kvalitet på tjenestene (ca. 250 meldinger) og medisnavvik (ca. 150 meldinger).

#### Risikovurderinger og HMS-planer på virksomhetsnivå

I kommunens årsrapporter for 2012 og 2013 framgår det at det har blitt satt «særlig fokus» på risikovurderinger disse to årene. Det framgår videre at alle virksomhetene «snart» er risikovurdert og at handlingsplaner er satt opp. Dette bekreftes også jevnt over av de virksomhetsledere som vi har forespurt om dette.

#### Medarbeidersamtaler

I kommuneplanen (samfunnsdelen) framgår det at «alle medarbeidere skal gjennom medarbeidersamtaler jevnlig få tilbakemelding på sin innsats og sine resultater».<sup>42</sup> I prosjektet «Felles fokus» er det lagt opp til opplæring av ledere i hvordan medarbeidersamtaler og andre typer samtaler skal gjennomføres.<sup>43</sup> I intervju har revisjonen blitt opplyst om at det er en målsetting at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler en gang i året. En av informantene sa at dette nok ikke gjennomføres på de større virksomhetene i kommunen hvor antall ansatte er høyt.

#### HMS-pris

I 2010 innførte kommunen en HMS-pris som utdeles årlig. Prisen utdeles til den virksomhet som best har arbeidet aktivt for trivsel/forbedring av arbeidsmiljøet gjennom året. I 2013 ble ti kandidater nominert. Prisen består av en vandrepokal, et diplom og et beløp på kr 500,- per ansatt i virksomheten.

### **Oppfølging av sykemeldte**

#### Dialogmøter

På spørsmål til seks virksomhetsledere om det avholdes dialogmøter ble det svart bekræftende på dette fra samtlige. En av virksomhetslederne opplyste at det gjennomføres dialogmøter, ofte med representant for den ansatte og personalkonsulent til stede. Andre svarte at dialogmøter avholdes hvis det er behov det. I intervju har revisjonen blitt opplyst om at det er praksis for å avholde dialogmøter innenfor de frister som gjelder. Samlet sett er det gitt uttrykk for at det er praksis for å avholde dialogmøter ute på kommunens virksomheter.

---

<sup>41</sup> Årsrapport, 2013, på side 22.

<sup>42</sup> Kommuneplanen (samfunnsdelen); Delmål 3-5 strekpunkt 4.

<sup>43</sup> Kapittel 5; Beskrivelse av «kompetansepakken», på side 11.



### Oppfølgingsplaner

På spørsmål til seks virksomhetsledere om virksomheten utarbeider oppfølgingsplaner for sykemeldte ble det svart bekreftende på dette av samtlige. En av virksomhetslederne opplyser om at det utarbeides oppfølgingsplan for alle ansatte som er sykemeldt 100 %, som sendes til sykemelder rundt fire uker etter sykemeldingsdato. Vedkommende opplyste videre at planene oppdateres og sendes til NAV i forkant av dialogmøter. Utover dette ble det av andre virksomhetsleder opplyst om at det lages oppfølgingsplan der det er nødvendig, samt at slike planer lages hvis det er behov for det. Dette ble også bekreftet i intervju med personalsjef og to kommunalsjefer. Samlet sett er det gitt uttrykk for at det er en bevisst holdning og praksis i virksomhetene knyttet til det å utarbeide oppfølgingsplaner for sykemeldte.

### **3.2.3 Kjennskap til og bruk av IA-avtalen**

Revisjonen har spurt seks virksomhetsledere om de kjenner til og aktivt bruker IA-avtalen i sitt sykefraværarbeid. Samtlige virksomhetsledere svarte at de kjenner til denne avtalen. De fleste svarte også at de bruker avtalen aktivt i sitt sykefraværarbeid.

## **3.3 Vurderinger**

### Forebygging

Det skal arbeides systematisk med HMS-arbeid, og arbeidet må dokumenteres. Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune utfører et systematisk HMS-arbeid, samt at dette kan dokumenteres.

Det skal arbeides systematisk med forebygging av sykefravær. Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune arbeider systematisk med forebygging av sykefravær. Revisjonen registrerer imidlertid at målsettingen om en reduksjon av sykefraværet med 0,5 prosentpoeng per år, ikke er nådd.

Det skal legges til rette for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få et annet passende arbeid. Vår undersøkelse viser at det gjennomføres tiltak som gjør at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få annet passende arbeid.

### Oppfølging

Det skal utarbeides en oppfølgingsplan for sykemeldte senest innen fire uker. Vår undersøkelse viser at det er praksis i virksomhetene for å utarbeide slike oppfølgingsplaner.

Det skal gjennomføres dialogmøter for sykemeldte senest innen syv uker. Vår undersøkelse viser at det er praksis for å avholde slike dialogmøter.

Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp. Revisjonen vurderer det slik at kommunen kan dokumentere dette.

### IA-avtalen

Kommunen som arbeidsgiver skal følge opp forpliktelsene i IA-avtalen. Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune følger opp sine forpliktelser i IA-avtalen.

### **3.4 Konklusjon**

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune som arbeidsgiver følger opp krav i lov, forskrift, samt egne planer og mål, i sykefraværarbeidet. Revisjonen registrerer imidlertid at målsettingen om en reduksjon av sykefraværet med 0,5 prosentpoeng per år, ikke er nådd.

## **4. HAR KOMMUNEN TILFREDSSTILLENDEN RUTINER FOR FØRING AV FRAVÆRSSTATISTIKK OG INNKREVING AV REFUSJONER?**

### **4.1 Revisjonskriterier**

Til denne problemstillingen har vi utarbeidet følgende revisjonskriterier:

- Det skal føres statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Fraværstatistikken skal brukes til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet
- Krav om refusjon av sykepenger må framsettes innen tre måneder
- Refusjoner skal føres etter anordningsprinsippet

### **4.2 Data**

#### **4.2.1 Registrering og rapportering av fravær**

Hammerfest kommune har nedskrevne rutiner for registrering og rapportering av sykefravær. Disse rutine framgår av et dokument kalt «*Forslag til rutine registrering og behandling av fravær*». Her framgår det blant annet at all registrering av fravær i all hovedsak skal foregå ute på de enkelte virksomhetene, samt at registreringen skal skje fortløpende i kommunens lønnsystem (VismaUnique). Hovedansvaret for registrering, oppfølging, kontroll og bruk av egenmeldinger ligger hos virksomhetene. Videre heter det at egenmeldinger i hovedsak skal arkiveres i virksomhetene.

Hovedansvaret for registrering av sykemeldinger ligger hos lønn- og personalavdelingen. Imidlertid avhenger denne registreringen av at sykemeldingene faktisk oversendes fra virksomhetene til lønn- og personalkontoret. Årsaken til at sykemeldinger skal håndteres av lønn- og personalavdelingen er for å unngå at kommunen taper sykelønnsrefusjoner. Dersom sykemeldinger ikke oversendes lønn- og personalkontoret vil det altså heller ikke blitt gjort krav på refusjon. På bakgrunn av informasjon gitt i intervju er det revisjonens inntrykk at denne rutinen etterleves i praksis.

#### **4.2.2 Innkreving og føring av refusjoner**

Hammerfest kommune har nedskrevne rutiner for føring og innkreving av sykepengerefusjoner fra NAV. Disse framgår av «*Forslag til rutine registrering og behandling av fravær*». Det er kommunens lønns- og personalavdeling som har ansvaret for å håndtere innkreving av refusjoner knyttet til sykefravær.

Hammerfest kommune betaler full lønn til arbeidstakere ved sykdom, jf. HTA § 8. Kommunen framsetter krav til NAV etter utløpet av arbeidsgiverperioden i henhold til folketrygdlovens bestemmelser.

Sykemeldingene som kommer til lønn- og personalavdelingen behandles og sorteres til bruk ved eventuell søknad om refusjon. Videre sjekkes det om det er egenmeldinger i forkant av sykemelding som kan gi grunnlag for refusjon. Kravene blir fortløpende sendt til NAV-kontoret i arbeidstakerens bostedskommune. Lønn- og personalavdelingen mottar etter dette mottaksmelding over hva kommunen har mottatt og for hvem den har mottatt penger. I kommunens skriftlige rutine framgår det en nærmere prosedyre for håndtering av refusjonssakene (herunder om bokføring og avstemming). Dersom det foreligger avvik mellom refusjonssøknad og utbetaling fra NAV skal disse behandles fortløpende.

Lønn- og personalavdelingen kjører ut krav til NAV på refusjoner hver måned.

I intervju har revisjonen blitt opplyst om at kommunen stort sett ikke taper utbetaling av sykelønnsrefusjoner, men at det det kan hende i noen få tilfeller.

Revisjonen har blitt opplyst om at sykelønnsrefusjoner føres etter anordningsprinsippet.

#### **4.2.3 Bruk av sykefraværstatistikk i sykefraværarbeidet**

Både vår gjennomgang av ulike styringsdokumenter og informasjon gitt i intervju viser at kommunen aktivt bruker sykefraværstatistikk i sykefraværarbeidet. Sykefraværstatistikk er blant annet tema i rådmannens ledermøter og i møter i kommunens arbeidsmiljøutvalg. Det gjøres også utfyllende rapportering om sykefravær i kommunens årsrapporter.

### **4.3 Vurderinger**

Kommunen skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Vår undersøkelse viser at kommunen fører fraværstatistikk slik forskriften krever.

Kommunen skal bruke fraværstatistikken til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet. Vår undersøkelse viser at kommunen aktivt bruker fraværstatistikk i sitt arbeid med å redusere sykefraværet.

Kommunen må framsette krav om refusjon av sykepenger innen tre måneder. Vår undersøkelse viser at dette er praksis i kommunen.

Refusjoner skal føres etter anordningsprinsippet. Vår undersøkelse viser at dette er praksis i kommunen.

### **4.4 Konklusjon**

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune har tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner.

## 5. KONKLUSJONER

### ***Hvordan er sykefraværet i Hammerfest kommune sammenlignet med andre kommuner?***

Sykefraværstatistikk viser at sykefraværet i Hammerfest kommune har vært relativt stabilt i perioden 2010 til 2014 (har variert mellom 9,5 % og 10,2 %). Vi ser imidlertid at det har vært en liten stigning (på 0,7 prosentpoeng) i denne perioden.

Sykefraværet i Hammerfest kommune skiller seg ikke vesentlig ut sammenlignet med andre kommuner i Finnmark. Hammerfest kommune har imidlertid noe høyere sykefravær enn kommuner i kommunegruppe 16.

Revisjonen kan ikke se at deltidsansatte er en særlig utsatt gruppe når det gjelder sykefraværet i Hammerfest kommune. Vi ser imidlertid at sykefraværet blant deltidsansatte i Hammerfest kommune er noe høyere enn blant deltidsansatte i sammenlignbare kommuner.

### ***I hvilken grad følger Hammerfest kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål?***

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune som arbeidsgiver følger opp krav i lov, forskrift, samt egne planer og mål, i sykefraværarbeidet. Revisjonen registrerer imidlertid at kommunens målsetting om en reduksjon i sykefraværet med 0,5 prosentpoeng per år ikke er oppnådd.

### ***Har kommunen tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner?***

Vår undersøkelse viser at Hammerfest kommune har tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner.

## 6. ANBEFALINGER

På bakgrunn av revisjonens hovedfunn i denne undersøkelsen vil revisjonen anbefale følgende:

- Hammerfest kommune bør spesielt rette sitt sykefraværarbeid mot de sektorene og virksomhetene som har et særskilt høyt sykefravær.

## KILDER OG LITTERATUR

### Regelverk

Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) av 25.9.1992

Lov om folketrygd av 28. februar 1997 (folketrygdloven)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 1. januar 2006 (arbeidsmiljøloven)

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) av 6. desember 1996

Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom av 1. mai 1997

Forskrift om årsbudsjett (for kommuner og fylkeskommuner) av 15.12.2000

Ot.prp.nr.42 (1991-1992) Om lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

### Hammerfest kommune

Arbeidsgiverpolitisk dokument (2013)

Avtale mellom Hammerfest kommune og Frisk i Nord (datert 01.01.2015).

Felles fokus – fra fravær til nærvær; Plan for arbeidet (2015)

Basisopplæring for ledere; Lønn- og personalavdelingen; Powerpointpresentasjon  
HMS-plan

Kommuneplan for Hammerfest kommune 2006-2018 - Samfunnsdelen

Kommunestyrets delegasjonsreglement (2012)

Plan for omdømmearbeid i Hammerfest kommune 2013-2016

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv mellom Hammerfest kommune og NAV (IA-avtalen)

Økonomiplan 2014-2017

Økonomiplan 2015-2018

Årsrapport 2013

Årsrapport 2012

Årsrapport 2011

### Internett

Frisk i nord:

<http://www.friskinord.no/index.jsp?mid=1>

Hammerfest kommune;

<http://www.hammerfest.kommune.no/lacnn-og-personalavdelingen.4757727-154751.html>

Hammerfest kommune;

<http://www.hammerfest.kommune.no/gode-resultater-paa-arbeidsglede-og-trivsel.5034952-154742.html>

KS;

<http://www.ks.no/fravarstall>

## VEDLEGG 1: RÅDMANNENS KOMMENTARER

Prosjekt om forvaltningsrevisjon knyttet til *Sykefravær og IA-avtalen* i Hammerfest kommune ble igangsatt i januar 2015 av Vest Finnmark kommunerevisjon IKS (Vefik) med bakgrunn i *Plan for forvaltningsrevisjon 2013 – og 2016* som ble vedtatt av kommunestyret i 2012.

Formålet med revisjonen har vært å undersøke tre konkrete forhold knyttet til våre rutiner og arbeid knyttet til vårt sykefravær og IA – avtalen. Disse tre forholdene er; sykefraværet sammenlignet med andre kommuner, om Hammerfest kommune som arbeidsgiver følger opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål for arbeidet og om våre rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner er tilfredsstillende.

Dette er et område som har hatt et stort fokus siden 2013 i Hammerfest kommune, og blant annet ble prosjektet *Felles fokus - fra fravær til nærvær* igangsatt for fullt i 2014 hvor prosjektets hovedmål har vært:

- Reduksjon av sykefraværet med 0,5 prosentpoeng hvert år i perioden 2013 – 2016
- Handlingsplan/tiltaksplan med beskrivelse av systematisk og planmessig arbeid med reduksjon av sykefravær utarbeides av og for hver virksomhet
- Det utvikles eller skaffes til å veie verktøy tilpasset den enkelte leders behov og utfordringer knyttet til sykefravær i egen virksomhet
- Suksesshistorier og nyttige erfaringer gjort i egen organisasjon avdekkes slik at disse skal kunne deles og dermed bidra med økt kunnskap og gode tips til fellesskapet
- Utarbeidelse av en metodikk som kan være en varig arbeidsmetode i nærværarbeidet

Kort beskrivelse av tiltak hvilke tiltak som er gjennomført:

- 48 kartleggingsamtaler med ulike ledernivå i organisasjonen er gjennomført.
- Fraværspill, permisjonspill er gjennomført i flere virksomheter, hovedtillitsvalgts forum, verneombudsforum, stor ledergruppe. Metode: refleksjon for å danne felles kultur omkring fravær og nærvær på arbeidsplassen
- Direkte veiledning til enkeltledere og på arbeidsplasser knyttet til arbeidsmiljøproblematikk
- Personalavdeling gjennomfører korte opplæring/kurs i ulike tema knyttet til nærvær
- IA – dag (opplæring av alle ledere)
- Kurs i relasjonsledelse for stor ledergruppe
- Temadager med prosjektet «Felles fokus» i stor ledergruppe



- Etiske regler er utarbeidet og lansert i organisasjonen. Det ble i den forbindelse arrangert et eget seminar for stor ledergruppe, samt folkevalgte, verneombud og hovedtillitsvalgte hvor tema var egne etiske regler, etikk og arbeidsglede.

Resultater så langt:

- Reduksjon av korttidsfraværet totalt i organisasjonen
- Handlingsplaner for reduksjon av sykefravær er utarbeidet for store deler av organisasjonen
- Kunnskapsdeling på ledermøter
- Trening på ulike arbeidsmetoder eller metodikk under ledermøter som kan overføres til den enkelte arbeidsplass
- Utarbeidelse av en «Ledepalett». Denne ser vi at lederne allerede bruker som et styringsverktøy eller hjelpemiddel i det daglige arbeidet, dette gjenspeiles i blant annet handlingsplaner
- Større bevissthet i organisasjonen omkring nærværarbeidet

Verdi og holdningsarbeid er langsiktig arbeid som vanskelig lar seg måle etter en forholdsvis kort periode.

Det påpekes i revisjonsrapporten at det er en liten stigning i sykefraværet i perioden 2010 – 2014. Dette er en tendens som ser ut til å fortsette i første kvartal 2015.

Rapportens konklusjoner på undersøkelsens tre områder er at vi har tilfredsstillende rutiner for føring av sykefraværstatistikk og innkreving av refusjoner. Sykefraværet i Hammerfest har en svak økning, det ikke skiller seg vesentlig ut sammenlignet med andre kommuner i Finnmark. Fraværet er imidlertid noe høyere enn kommuner i kommunegruppe 16.

Videre konkluderer revisjonen med at Hammerfest kommune følger opp krav i hht. lov og forskrift, samt egne planer og mål, selv om vi ikke har oppnådd vår egen målsetting om en reduksjon av sykefraværet på 0,5 prosentpoeng pr. år.

Dette betyr at det omfattende arbeidet som har vært gjort og som pågår for å øke jobbnærværet i hele organisasjonen ikke bør reduseres i styrke eller omfang. I tillegg bør det jobbes videre for å se på hvordan en kan følge opp revisjonens anbefaling om å «rette sykefraværarbeidet mot de sektorene og virksomhetene som har et særskilt høyt sykefravær» og få dette inn i som en del av det pågående arbeidet.

Statistikken viser at det er det sykemeldte fraværet som øker i Hammerfest kommune. Vi ønsker derfor, som et av flere tiltak, å få dialog og økt samhandling med våre fastleger for å nå våre mål.

31. mars 2015

