

Medlemmer i Fauske kommunes kontrollutvalg

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Møtedato: Onsdag, 24. oktober 2018 kl 09.00

Møtested: Møterom, Fauskebadet

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
31/18	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 11. september 2018
32/18	Redegjørelse fra administrasjonen: Overskuddsmasser i forbindelse med Finneidstraumen bru
33/18	Rapport forvaltningsrevisjon: Sykefraværsoppfølging
34/18	Orienteringer fra revisjon og sekretariat
35/18	Eventuelt

Eventuelle forfall bes meldt leder eller sekretariat (470 37 452)

Fauske, 17.oktober 2018

Odd Henriksen (s)
Leder kontrollutvalget


Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

Kopi sendes: Ordfører, rådmann, Salten kommunerevisjon IKS,
varamedlemmer i kontrollutvalget til orientering

SAK 31/18**Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 11. september 2018****Saksgang:**
Kontrollutvalget**Møtedato:**
24.10.2018**Vedlegg:**

- Protokoll fra kontrollutvalgets møte 11. september 2018

Bakgrunn for saken:

Protokoll fra foregående møte i kontrollutvalget legges frem for godkjenning.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 11. september 2018 godkjennes.

Inndyr, 17. oktober 2018

Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

PROTOKOLL – FAUSKE KONTROLLUTVALG

Møtedato: Tirsdag 11. september 2018 kl. 09.00 – 11.10

Møtested: Møterom Fauskebadet, Fauske

Saksnr.: 24/18 – 30/18

Til stede:

Odd Henriksen, leder
Gry Janne Rugås, nestleder
Anne Stenhammer
Hilde Dybwad

Forfall:

Kjell Lund Olsen

Varamedlemmer:

Ingen vara for Kjell Lund Olsen kalt inn, grunnet sent forfall.

Øvrige:

Rådmann Geir Mikkelsen møtte i tilknytning til sak 25/18
Kommunalsjef Trond Heimtun møtte i tilknytning til sak 25/18
Ass. revisjonssjef Jan Sture Olsen, Salten kommunerevisjon IKS
Sekretær for kontrollutvalget Lars Hansen.

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

Anne Stenhammer opplyste at hun ønsket å ta opp sak under eventuelt.

Merknader:

Ingen merknader.

SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
24/18	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 31. mai 2018
25/18	Redegjørelse om Utsatt ferdigstillelse og bruk av nye Valnesfjord skole
26/18	Budsjett for kontroll og tilsyn 2019
27/18	Revisors vurdering av egen uavhengighet
29/18	Orienteringer fra revisjon og sekretariat
30/18	Eventuelt

24/18 Godkjenning av protokoller fra kontrollutvalgets møte 31. mai 2018

Forslag til vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 31. mai 2018 godkjennes.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 31. mai 2018 godkjennes.

25/18 Redegjørelse om Utsatt ferdigstillelse og bruk av nye Valnesfjord skole

Rådmann Geir Mikkelsen og kommunalsjef Trond Heimtun møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

Forslag til vedtak:

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Omforent forslag til vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Redegjørelsen fra administrasjonen tas til orientering.

26/18 Budsjett for kontroll og tilsyn 2019

Forslag til vedtak:

Fauske kommunes utgifter til tilsyn og kontroll (revisjon, sekretariat og kontrollutvalg) 2019 foreslås budsjettert til kr 1 891 000.

Regnskaps- og forvaltningsrevisjon, selskapskontroll	Kr 1 650 000
Sekretærbistand	Kr 191 000
Kurs og opplæring, andre driftsutgifter	Kr 50 000
Sum	Kr 1 891 000

Saken oversendes formannskapet, jfr forskrift om kontrollutvalg § 18.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Fauske kommunes utgifter til tilsyn og kontroll (revisjon, sekretariat og kontrollutvalg) 2019 foreslås budsjettert til kr 1 891 000.

Regnskaps- og forvaltningsrevisjon, selskapskontroll	Kr 1 650 000
Sekretærbistand	Kr 191 000
Kurs og opplæring, andre driftsutgifter	Kr 50 000
Sum	Kr 1 891 000

Saken oversendes formannskapet, jfr forskrift om kontrollutvalg § 18.

27/18 Revisors vurdering av egen uavhengighet

Forslag til vedtak:

Kontrollutvalget i Fauske kommune tar revisors egenvurdering av sin uavhengighet datert 13. august 2018 til etterretning. Utvalget ber om å bli løpende orientert om forhold som kan endre vurderingen av uavhengighet.

Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Kontrollutvalget i Fauske kommune tar revisors egenvurdering av sin uavhengighet datert 13. august 2018 til etterretning. Utvalget ber om å bli løpende orientert om forhold som kan endre vurderingen av uavhengighet.

29/18 Orienteringer fra revisjon og sekretariat

Revisor orienterte:

-

Sekretariatet orienterte:

- Om dokumenter vedlagt saken
- Om henvendelse til kontrollutvalget vedrørende overskuddsmasser Finneid. Utvalget ber om en redegjørelse om dette spørsmålet til neste møte.

30/18 Eventuelt

Anne Stenhammer tok opp mulig sak til kontrollutvalget:

- Informasjon om prosess med utlysning og engasjement av enkeltmannsforetak Evald Solbakken som konsulent. Utvalget ber om informasjon til neste møte.

Det fremkom ikke ytterligere saker til behandling.

Fauske, den 11. september 2018

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget

Utskrift sendes: Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer, Fauske kommune v/ ordfører og rådmann, Salten kommunerevisjon IKS

SAK 32/18

Redegjørelse fra administrasjonen: Overskuddsmasser i forbindelse med Finneidstraumen bru

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
24.10.2018

Vedlegg:

- Statens Vegvesen 24.05.2016: Detaljregulering E6 Finneidstraumen bru (utdrag)
- Fauna KF Årsrapport 2017 (utdrag)

Bakgrunn for saken:

Utvalget besluttet i møte 11. september 2018 å be om en redegjørelse om overskuddsmasser i forbindelse med ny bru på Finneid.

I Vegvesenets detaljreguleringsplan for E6 Finneidstraumen bru, avsnitt 6.4 Naboer, nevnes at Fauske kommune er største berørte grunneier. Jfr avsnitt 6.15 Massehåndtering, i samme dokument, nevnes at det er «*et totalt overskudd på 40 000 m³ masser som må deponeres eller brukes på prosjekter utenfor planområdet.*» Det er lagt ved kopi av den delen av dokumentet som inneholder to nevnte avsnittene.

Også i årsrapport 2017 for Fauna KF er det en referanse til overskuddsmassene, og da med at «*Overskuddsmassene her eies av Fauske kommune*», og at det i det nevnte året ble utarbeidet «*avtale for bruk og deponering av massene*» med kommunens planavdeling som ansvarlig for å få avtalen signert. Den del av dokumentet hvor dette nevnes er lagt ved saken.

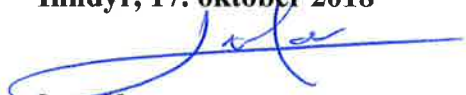
I forbindelse med at saken er satt på dagsorden er rådmannen, eller den rådmannen bemyndiger, bedt om å komme til kontrollutvalgets møte kl 09.00. Det er bedt om at

kontrollutvalget får en redegjørelse om hvordan spørsmålet om bruk av overskuddsmasser ble vurdert og eventuelt fulgt opp fra kommunens side.

Forslag til vedtak:

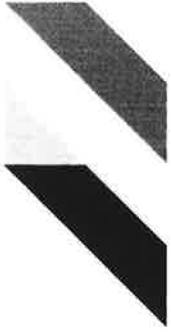
Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Inndyr, 17. oktober 2018



Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget



Statens vegvesen

DETALJREGULERING

Politisk behandling



E6 Finneidstraumen bru

PlanID: 2015002

Fauske kommune

Region nord

24.05.2016

PLANFORSLAG TIL
POLITISK BEHANDLING

6 VIRKNINGER AV PLANFORSLAGET

6.1 Framkommelighet

Framkommeligheten vil øke ved bygging av ny bru med to-felts kjørebane og tilfredsstillende fri høyde. Det vil bli slutt på venting ved motgående trafikk, og det blir ingen begrensninger på fri høyde.

6.2 Samfunnsmessige forhold

Ny bru og utbedring av tilstøtende veg vil ikke føre til innkorting av vegen, men tilføre samfunnet verdier i form av bedre kjørekomfort, bedre framkommelighet og redusert ulykkesrisiko. Det kan påregnes noe tidsbesparelse for trafikken, siden møter med større kjøretøy tidligere har medført behov for venting.

Breddeutvidelsen av fortauet over brua bidrar til å gjøre det mer attraktivt å gå og sykle i området, og styrker forbindelsen sørfra mot Fauske for myke trafikanter.

Friområdet som brukes i dag blir tilgjengeliggjort og utvidet med ny turvegforbindelse.

6.3 Avlastet veg

Eksisterende bru skal rives når ny bru står ferdig. Avlastet veg på begge sider av straumen vil få asfalt og overbygning fjernet og istandsatt. Det gjenværende arealet inngår i arealbrukskategoriene *annen veggrunn*, *grøntareal sør for brua* og *annen veggrunn, tekniske anlegg* på nordsiden.

6.4 Naboer

Behov for grunnerverv

Fauske kommune er største berørte grunneier. På sørsiden av straumen berøres arealer regulert til grøntområder (parkbelte mot veg og friluftsområde) og næring. På nordsiden av straumen berøres arealer regulert til grøntområde (parkbelte).

Anlegningen av massedeponi og ny adkomstveg mot Skysseivika medfører at eksisterende regulert næringsareal sør for brua faller bort.

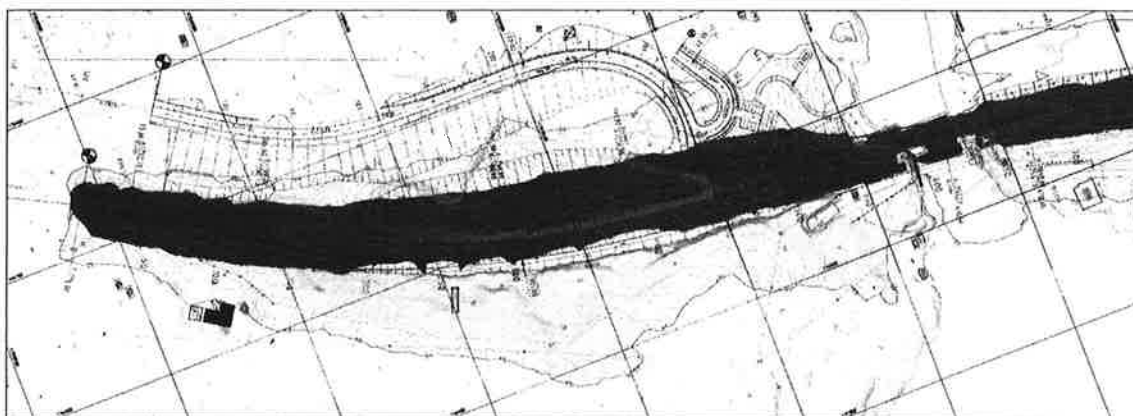
En del av næringsarealet langs Finneidkaivegen på nordsiden av brua faller også bort i planen. Planen vil imidlertid ikke ha innvirkning på bruksmulighetene i området.

6.5 Byggegrenser

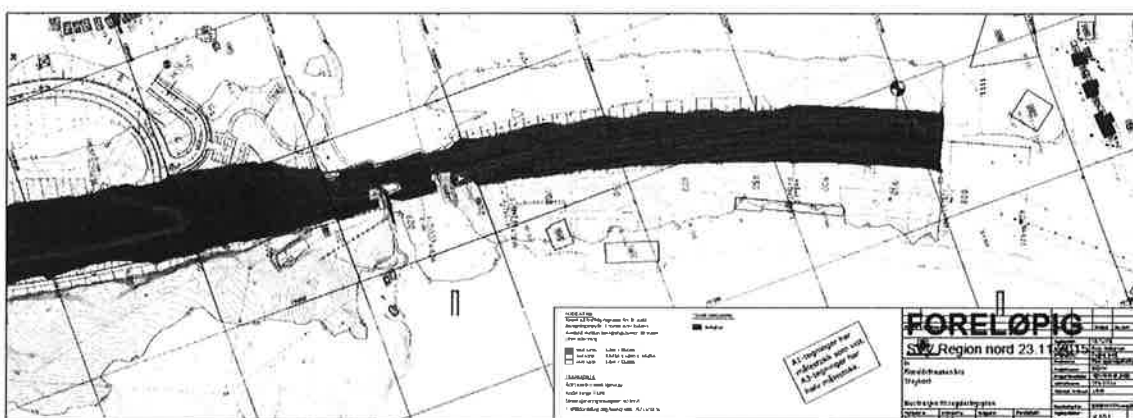
Byggegrensen langs riksveg er 50 m, jf. Veglovens § 29. Avstanden regnes fra vegens midtlinje.

6.6 Gang- og sykkeltrafikk

Utbedringen av gang- sykkelvegen langs E6 vil gi bedre framkommelighet for myke trafikanter.



Figur 45: Støykart, sørlig del av strekning



Figur 46: Støykart, nordlig del av strekning

6.15 Massehåndtering

Det er satt opp et massebalanseregnskap for byggingen av veg og de nødvendige terrenntilpasningene:

Tabell 3: Massebalanseregnskap

Masser som fjernes	Masser som brukes i prosjektet	Balanse
Ca. 75 000 m3 fjellmasser	Ca. 25 000 m3 fyllingsmasser	Ca. 105 000 m3 overskuddsmasser
Ca. 55 000 m3 jordmasser og overbygning		

En del av jordmassene som fjernes er vekstmasser som kan brukes til revegetering av området. Mengden er usikker på dette planleggingsnivået, men i forbindelse med detaljprosjekteringen vil omfanget bli klargjort.

Det er beregnet at i alt ca. 65 000 m3 kan deponeres i deponiet og i fyllingen mot skjæring i øst. Dette gir et totalt overskudd på 40 000 m3 masser som må deponeres eller brukes på prosjekter utenfor planområdet.

mineralleting og utvinning. Av de tre selskapene som tidligere hadde leterett er Sulis Gull og Metall avviklet. Drake Resources (DR) har fortsatt leterett, men gjennomgikk en større strukturell endring i 2017, som også påvirker videre planer for letearbeid. Mineralprosjektet er knyttet sterkest til den lokale aktøren - Nye Sulitjelma Gruver (NSG) - som driver aktiv leting.



Foto: Erik Velgård

Områdereguleringsplan for gruvedrift ble vedtatt i 2016. Arbeid med søknad om utslippstillatelse ble igangsatt i 2017. Gjennom Mineralprosjektet har Fauna i perioden hatt kontakt mot involverte myndigheter. Dette for oppfølging og sikring av videre saksgang. Tiltakene som ble foreslått i den foreløpige rapport fra Norges Geotekniske Institutt (NGI) er etter Fauna sin mening forenlig med ny gruvedrift. Også i 2017 har Fauna deltatt på flere møter med Direktoratet for mineralforvaltning (DMF). Fortsatt er det viktig å få avklaring rundt gammel forurensning før oppstart av ny gruvedrift.

Norges Geologiske Undersøkelse (NGU) arbeider med areal- og verdifastsettelse av mineraler med Fauske som case. Dette omfatter også grus- og pukkressurser i Fauske kommune, som nå er med i arealplanen. Dette er avsatt som båndlagt område, men ikke regulert til formålet. Arbeid startet før 2017, men fortsatte inn i perioden.

↓
Fauna fikk i 2016 i oppdrag å koordinere arbeidet med klargjøring av industritomter, spesielt tomt egnet for etablering av datasenter. Aktiviteten i Fauna har omfattet tilrettelegging av møter med referater, etablering av kontakter, informasjonsinnhenting og flyt/koordinering. Oppdraget omfatter lagring og bruk av overskuddsmasse fra bygging av Finneid bru, deponering og utvikling av

Skysseivika. Overskuddsmassene her eies av Fauske kommune, men har vært forvaltet av Statens Vegvesen. Avtale for bruk og deponering av massene ble utarbeidet i 2017. Før undertegning av avtale påtok planavdelingen seg ansvaret for signering. Arbeidet har også i 2017 vært lagt til prosjektleder for Mineralprosjektet, hvor fordelingen har vært 50 % på hvert av prosjektene.

Søbbesva Vest var tidligere regulert til datasenter. Området viste seg å ligge på kvikkleire, i tillegg til at det var for lite areal. Ny lokalisering av datasenter ble gjort i 2017. Området ved Travbanen og Åsmyra eies av Fauske kommune og gir store muligheter for utvikling av næringsstomter til arealkrevende industri.

Start Opp Salten

Fauna har de siste årene hatt prosjektansvar for etablereropplæringen Start Opp Salten. Samarbeidet mellom kommunene i Salten er en forutsetning for at kurset kunne gjennomføres for 13. gang. Næringsnettverket i Salten velger ei arbeidsgruppe for hver prosjektperiode.

Kurset for 2016/2017 startet opp året før og ble avsluttet i mars. Nytt kull, som avslutter i 2018, ble tatt opp høsten 2017. Kurset har vært finansiert gjennom tilskudd fra Innovasjon Norge, IRIS-fondet, egenandel og egeninnsats fra deltakerne samt egeninnsatsen fra kommunene. Finansieringen omfatter rekruttering, veiledning og oppfølging og er med på å dekke utgifter til samlinger, prosjektledelse, faglærer og administrasjon. Eksterne tilskudd er avgjørende for gjennomføring av kurset. Målsetting for kurset er å gi regionen flere og mer robuste bedriftsetableringer. Gjennom Start Opp Salten bidrar Fauna også til holdningsskaping innenfor gründerskap, etablering og næringsutvikling. Som på andre områder der strukturelle endringer er siktepunkt, er langsiktig tenking og arbeid en forutsetning.

SAK 33/18

Rapport forvaltningsrevisjon: Sykefraværsoppfølging

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
24.10.2018

Vedlegg:

- a) Salten kommunerevisjon IKS, 05.10.2018: Forvaltningsrevisjonsrapport Sykefraværsoppfølging

Bakgrunn for saken

Forvaltningsrevisjonen har bakgrunn i vedtatt Plan for forvaltningsrevisjon for 2016-2019, vedtatt i kommunestyrets sak 171/16 med følgende prioriteringer:

1. Introduksjonsordningen (gjennomført)
2. Arealplanlegging (gjennomført)
3. Sykefraværsoppfølging (til behandling)
4. Ressursutnyttelse teknisk sektor
5. Psykisk helse
6. Forvaltning av ressurser til kultur / idrett i Fauske kommune
7. Varsling
8. Fauske Eiendom KF

Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke om Fauske kommune ivaretar sine oppgaver som arbeidsgiver når det gjelder oppfølging av sykemeldte. I henhold til lovgivning og interne retningslinjer.

Følgende problemstillinger ble undersøkt av revisor:

1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?

2. Har Fauske kommunen etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

For å belyse problemstillingene har revisor gjennomført intervjuer, med personalsjef, personalkonsulent og nærværsgiver. I tillegg har revisor sendt spørsmål til 3 avdelingsledere innen samhandlingsområde Helse og omsorg. Ut over dette har revisor gjennomgått mye skriftlig dokumentasjon. Det er i tillegg gjennomført en spørreundersøkelse som ble sendt ut til 199 fast ansatte og vikarer.

Revisjonskriterier (krav og forventinger som kan stilles til den funksjon/aktivitet som undersøkes av revisjonen), er spesifisert i vedlegg 2 til rapporten, og er utledet fra bl.a Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom, Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv samt kommunens egne retningslinjer for sykefravær og HMS arbeid

Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 1: I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?

Revisjonskriterier: Det skal utarbeides oppfølgingsplan for den sykemeldte innen 4 uker, og gjennomføres dialogmøte innen 7 uker. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan oppfølgingsplan og dialogmøte er fulgt opp. Arbeidsgiver skal tilrettelegge arbeid for arbeidstager med redusert arbeidsevne. Kommunen skal ha en tilretteleggingsgruppe. Arbeidstager skal bidra slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge.

Funn: De intervjuede avdelingslederne nevner at de gjennomfører oppfølgingsplan, og dialogmøte innen de frister som gjelder. I tillegg nevnes ulike former for tilrettelegging ved to av avdelingene. Revisor har gjennomgått kommunens dokument «oppfølging av sykemeldte», og her fremkommer arbeidstagers og nærmeste leders plikter. Spørreundersøkelsen blant de ansatte tok bl.a opp spørsmålet om hvilken oppfølging de fikk i sykemeldingsperioden. 70 % svarte at de hadde samtale med arbeidsgiver, 12 % deltok i møte i tilretteleggingsgruppen, 30% hadde oppfølgingsplan, mens 18 % hadde dialogmøte med arbeidsgiver. 41 % av de som svarte sier de fikk tilrettelegging på arbeidsplassen. Revisor nevner at de har gjennomgått 1 oppfølgingsplan fra en av avdelingene. Denne inneholdt vurdering av arbeidstagers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, om det var aktuelt med tilrettelegging og en plan for videre oppfølging.

I tilretteleggingsgruppen skal følgende delta: nærmeste leder, personalkontor, NAV, NAV arbeidslivssenter og den ansatte. Ved behov deltar den som sykemelder. I tillegg kan den ansatte velge å ta med en tillitsvalgt. Målet med gruppens møter er å vurdere tilretteleggingsbehovet hos den ansatte, samt informere om den ansattes medvirkningsplikt. Revisor får opplyst fra nærværsgiver at mye tilrettelegging gjøres av leder på arbeidsplassen før den ansatte blir sykemeldt. Revisor opplyser at kommunens utlysings- og tilsettingsrutiner tilsier at før utlysning skal det vurderes om det er behov for omdisponering av ansatte i annen avdeling. Revisors gjennomgang av møtereferatene viser at det varierer noe hvem som deltar på møtene. Avdelingslederne gir uttrykk for svært forskjellig oppfatning av tilretteleggingsgruppa, fra «*Har god erfaring med tilretteleggingsgruppa*», til «*Min erfaring er at tilretteleggingsgruppen i liten grad bringer den ansatte tilbake i jobb.*» På spørsmål til avdelingslederne om tilrettelegging har hatt ønske effekt, svarer to av tre avdelingsledere at

tiltakene virker godt, mens den tredje viser til at det er mer variert hvilken virkning tiltakene har hatt.

I forhold til arbeidstakers medvirkningsplikt svarer avdelingslederne bekreftende på at de har fokus på dette. Undersøkelsen blant de ansatte er mer avmålt i forhold til dette: 35 % svarer at de i liten eller nokså liten grad er informert om den nevnte plikten. På spørsmål til de ansatte om arbeidsgiver har gott dem mulighet til «å bidra til medarbeiderens medvirkningsplikt», svarte 37 % av de ansatte bekreftende på dette.

Revisors vurdering:

Kommunen har dokumenter med beskrivelse av sykefraværsoppfølging, herunder at oppfølgingsplan skal lages innen 4 uker, og at det skal kalles inn til dialogmøte innen 7 uker. Revisor nevner at de intervjuede avdelingslederne sier at dette følges opp. Som et ledd i revisors undersøkelser, har revisor bedt om dokumentasjon på 6 oppfølgingsplaner. Dette er omtalt som følger i rapporten (side 33)

:

Når revisjonen etterspurte dokumentasjon på oppfølgingsplan og dialogmøte var det kun 1 av 6 oppfølgingsplaner revisjonen fikk tilsendt. Revisjonen mottok ingen referat fra dialogmøtene. Her kan man ikke se eller vurdere om dialogmøtene ikke fant sted grunnet det var åpenbart unødvendig å ha et dialogmøte. Ifølge avdelingslederne og ansatte har det vært både samtale vedrørende oppfølgingsplan og dialogmøte, men revisjonen kan ikke se at det er dokumentert.

Etter revisors vurdering har kommunen en tilretteleggingsgruppe som ivaretar den ansattes behov for tilrettelegging. Videre har kommunen lagt til rette for at arbeidstagere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid, eller omplasseres til annet passende arbeid. Undersøkelsene viser at det er fokus på arbeidsgivers medvirkningssplikt, særlig i tilretteleggingsgruppen.

Revisors funn og vurderinger: Problemstilling 2:

Revisjonskriterier: Det skal føres statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Statistikken skal nyttes til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet.

Funn: Leder på den enkelte avdeling har ansvar for at statistikken føres, og at dette gjøres månedlig. Det utarbeides en rapport hver måned, og denne går 12 måneder tilbake i tid. Revisor får opplyst at det er den enkelte leders ansvar at rapporten brukes internt i avdelingene. Status for sykefravær tas opp på personalmøter i hver avdeling. Statistikken som utarbeides sendes inn til KS to ganger per år. Avdelingslederne bekrefter overfor revisor at det føres statistikk, men svarer varierer noe når det gjelder om statistikken brukes aktivt i planleggingen.

Revisors vurdering: «fraværstatistikken blir ført, og formidlet videre til ansatte» (...) «Ved stort sykefravær tar nærværsgiver kontakt med avdelingen for å se om det er spesielle grunner til at sykefraværet er høyt.» Revisor mener kommunen har fokus på sykefravær og «vurderer om det er behov for tiltak ved høyt sykefravær.»

Revisors anbefaling:

Revisor anbefaler at

Fauske kommune gjør tiltak slik at oppfølgingsplaner og dialogmøter blir dokumentert i henhold til lov og forskrift.

Rådmannens kommentar:

Rådmannens kommentar er i sin helhet lagt ved rapporten. Rådmannen nevner tiltak som er iverksatt og tiltak som er under iverksettelse eller planlegging for å imøtekomme anbefalingene.

Vurdering:

Salten kommunerevisjon IKS har gjennomført en undersøkelse og utarbeidet en rapport vedrørende sykefraværsoppfølging i samsvar med bestillingen.

Rapporten får frem at mye av kommunens arbeid innen oppfølging av sykefravær er i samsvar med krav i regelverk. Samtidig peker revisors anbefaling på et forbedringspotensial i forhold til å dokumentere tiltak på dette området.

Forslag til vedtak (innstilling til vedtak):

1. Forvaltningsrevisjonsrapporten Sykefraværsoppfølging er forelagt kommunestyret i Fauske og tas til etterretning.
2. Kommunestyret ber rådmannen merke seg rapportens anbefaling.

Inndyr, 17. oktober 2018



Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

Forvaltningsrevisjon

Sykefraværsoppfølging

Fauske kommune

FORORD

Forvaltningsrevisjon er en pålagt oppgave i henhold til kommunelovens § 77 nr. 4. Formålet med forvaltningsrevisjon er å utføre systematiske undersøkelser av den kommunale tjenesteproduksjon, myndighetsutøvelse og økonomiske forvaltning, herunder se etter muligheter til forbedringer, eventuelt påpeke svakheter og mangler.

Kontrollutvalget i Fauske kommune vedtok i møte 28. februar 2018 å gjennomføre en undersøkelse av sykefravær i Fauske kommune, sak nummer 05/18. Kontrollutvalget godkjenner bestilling av sykefraværsoppfølging slik det var beskrevet i prosjektplan fra Salten kommunerevisjon IKS datert 20. november 2017, med tillegg av momenter: arbeidsgivers kontakt med lege, arbeidstakerens medvirkningsplikt og systematikk i tilrettelegging. Denne rapporten oppsummerer resultatene fra undersøkelsen. Ansvarlig for gjennomføring av undersøkelsen har vært forvaltningsrevisor Mailen Evjen. Jeg vil takke nærværsgiver som var kontaktperson i denne undersøkelsen for et godt samarbeid.

Bodø, den 05.10.18.



Bjørn Vegard Gamst
ansvarlig forvaltningsrevisor



Mailen Evjen
forvaltningsrevisor

Innhold:

0. Sammendrag	4
1. Innledning	5
1.1. Bakgrunnsinformasjon.....	5
2. Formål, problemstilling og avgrensninger	15
2.1. Formål	15
2.2. Problemstilling	15
2.3. Avgrensninger	15
3. Metode og gjennomføring	16
4. Revisjonskriterier	18
5. Fakta og vurderinger	20
5.1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?.....	20
5.1.1 Revisjonskriterier	20
5.1.2 Fakta	21
5.1.3 Vurdering	32
5.2. Har Fauske kommune etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværsstatistikk i henhold til bestemmelsene i regelverket?.....	35
5.2.1 Revisjonskriterier	35
5.2.2 Fakta	35
5.2.3 Vurdering	38
6. Konklusjon	40
7. Anbefaling.....	41
8. Rådmannens kommentar.....	42
Litteraturliste.....	43
Vedlegg 1 Rådmannens kommentar.....	45
Vedlegg 2 Utledning av revisjonskriterier.....	46

0. SAMMENDRAG

Salten kommunerevisjon IKS har i denne undersøkelsen gått gjennom prosessen i forhold til sykefravær. Formålet med undersøkelsen har vært å vurdere om sykefraværsoppfølgingen i Fauske kommune er i overensstemmelse med lovgivning og interne retningslinjer.

I undersøkelsen ligger følgende problemstillinger til grunn:

1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?

Revisjonen vurderer det dithen at Fauske kommune som arbeidsgiver følger i nokså stor grad følger opp lover og forskrifter samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte.

Forbedringspotensialet til kommunen er å dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter som avdelingsleder har med ansatte som er helt eller delvis sykemeldt.

Tilretteleggingsgruppen gir bistand til avdelingslederne ved behov for tilrettelegging og informasjon vedrørende sykefraværsoppfølging. Det er revisjonens vurdering at tilretteleggingsgruppen også er nyttig for å informere den ansatte om sine plikter for å bidra til medvirkning.

2. Har Fauske kommunen etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværsstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

Slik revisjonen vurderer det fører Fauske kommune fraværsstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket. Av regelverket følger det at formålet med å føre fraværsstatistikk er å sette søkelys på sykefraværet, og at fraværsstatistikk skal bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet. Slik revisjonen forstår det er det fokus på å formidle sykefraværsstatistikk nedover i organisasjonen og til ansatte. Nærværsrådgiver kontakter avdelingslederne når det vises et større sykefravær enn vanlig for å undersøke om det er noen spesielle grunner for det økte sykefraværet.

Revisjonene legger til grunn at Fauske kommune har etablert rutiner for føring av fravær og bruk av fraværsstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket.

1. INNLEDNING

Arbeidsinnsats er avgjørende for verdiskapningen i samfunnet, og et bærekraftig velferdssystem er avhengig av verdiskapning i samfunnet.

Sykefravær er uheldig, både for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet. Ved langt sykefravær kan den sykemeldte miste kontakten med arbeidsplassen, noe som igjen kan øke risikoen for varig utstøting fra arbeidslivet. For virksomhetene medfører sykefravær både direkte kostnader ved utbetaling av sykepenger, og indirekte gjennom økte utgifter til eksempelvis vikarer og overtid. For samfunnet medfører høyt sykefravær store kostnader gjennom sykepengeutbetalinger. Og ved langvarig sykefravær kan risikoen øke for overgang til varige trygdeordninger. Dette legger igjen press på offentlige finanser ¹.

Årsaker til høyt sykefravær er mange og sammensatte, og lover og regler kan ikke alene styre sykefraværsutviklingen. Det er derfor viktig at sykefraværsoppfølgingen reguleres av rettferdige regler som kan balansere hensynene mellom ulike aktører. Noen arbeidstakere vil ikke ha mulighet til å jobbe under sykdom, mens for andre arbeidstakere vil det være helsefremmende å være i hel eller delvis arbeide enn en passiv sykemelding.

Det stilles tydelige krav til at arbeidstaker gjør det som er rimelig for å komme tilbake til arbeid, og at arbeidsgiver følger opp og tilrettelegger for den som blir syk eller skadet. Arbeidsgiver og arbeidstaker er hovedaktørene når det gjelder å få arbeidstaker tilbake i arbeid ved sykefravær. En god dialog, tidlig innsats og oppfølging av arbeidstaker er grunnleggende forutsetninger for å kunne iverksette vellykkede tilretteleggingstiltak ². Denne undersøkelsen handler om oppfølging av sykemeldte i Fauske kommune, samt registrering av sykefravær og bruk av fraværstatistikk.

1.2 Bakgrunnsinformasjon

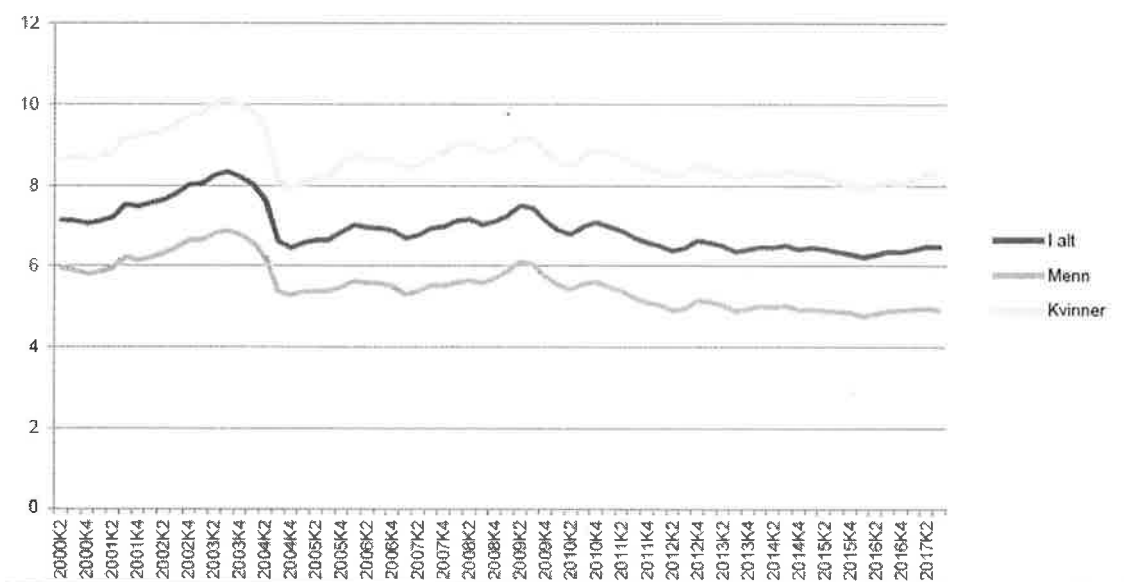
Generelt om sykefraværet i Norge

¹ Prop.89 L. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygden mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom).

² Prop.89 L. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygden mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom).

Forskning ved Statens arbeidsmiljøinstitutt i 2009 antydte at det arbeidsrelaterte sykefraværet kan utgjøre så mye som 40% av det totale sykefraværet. De har også gjennomført forskning som sier at tendensen til å bli sykemeldt eller ufør kan gå i arv og dermed ha noe med holdninger å gjøre, men arbeidsrelatert sykefravær kan forebygges³.

I følge et notat fra NAV om utviklingen i sykefraværet 1. kvartal 2018, skrevet av Terese Sundell, er det totale sesongjusterte⁴ sykefraværet på 6,4 % og sammenligner man dette med 4. kvartal 2017 er det en nedgang på 0,7 % i det egenmeldte sykefraværet og 2,3 % i det legemeldte sykefraværet. Samlet sett er nedgangen på 2,0 %.



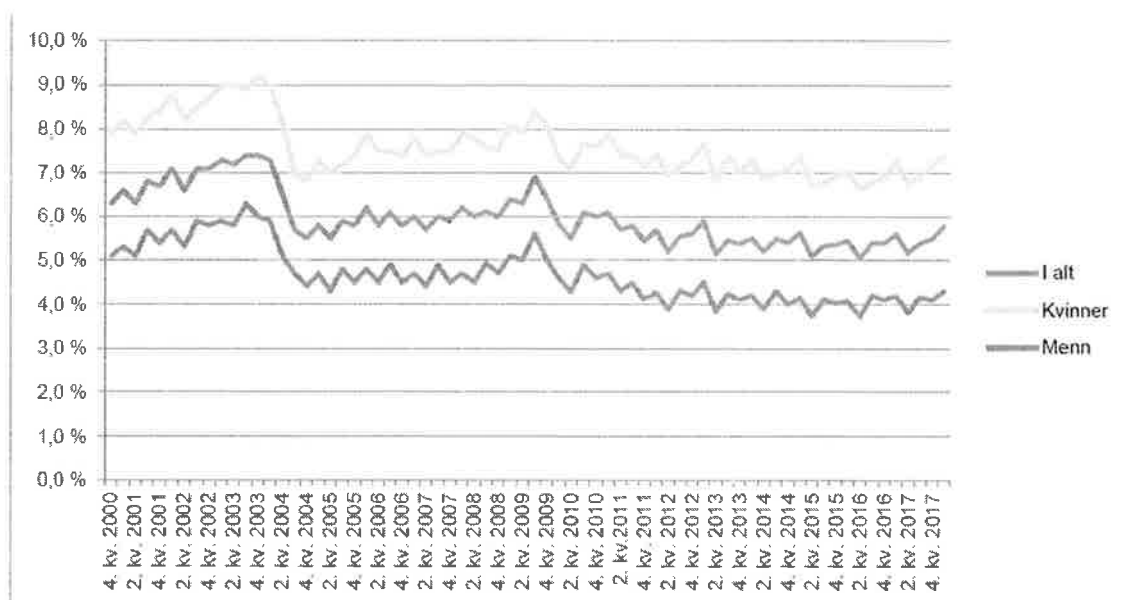
Kilde: NAV og SSB

Figur 1: Egen- og legemeldt sykefravær, sesong- og influensajustert. 2. kvartal 2000 – 1. kvartal 2018. Prosent.

I figur 1 ser man både egenmeldt og legemeldt sykefravær fra 2. kvartal 2000 – 1. kvartal 2018. Man ser her at sykefraværet har vært relativt stabilt de senere årene.

³ Hjemmesiden til Statens arbeidsmiljøinstitutt (stami.no).

⁴ «Fordelen med sesongjusterte tall er at vi fjerner sesongvariasjonene mellom kvartalene. Dette gjør det mulig å fange opp trendskifter i sykefraværet tidligere enn når man sammenligner ujusterte tall med samme kvartal år før. Det kan i tillegg gjøre det lettere å avdekke mulige effekter på sykefraværet av for eksempel regelendringer og strukturelle endringer på arbeidsmarkedet. Vi justerer også for sesonginfluensa som varierer fra år til år med hensyn til hvilket kvartal det faller». Notat om utvikling i sykefravær 1. kvartal 2018.



Kilde: NAV og SSB

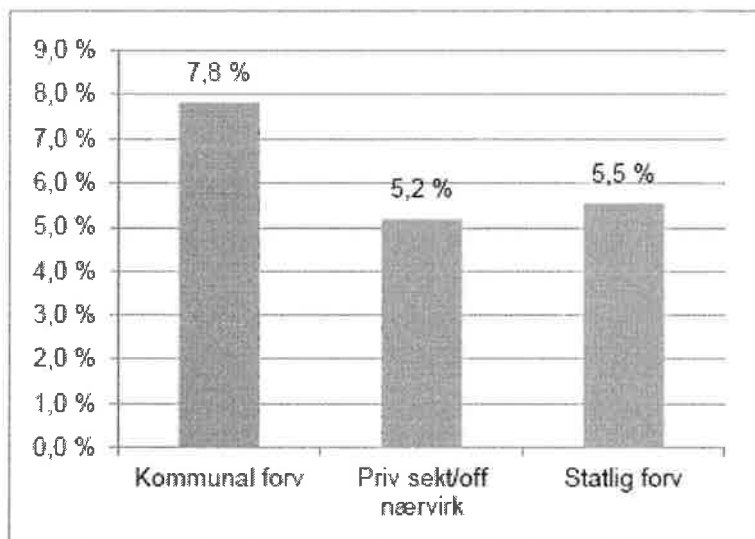
Figur 2: Utviklingen i legemeldt sykefravær i etter kjønn 4. kvartal 2000 – 1. kvartal 2018. Prosent

Når man ser på figur 2: Registrerte legemeldte sykefravær ligger det på 5,8 % i 1. kvartal 2018. Dette er en økning på 3,2 % sammenlignet med samme kvartal 2017.

Videre i notatet fra NAV står det at siden IA-avtalen ble inngått i 2001 har sykefraværet gått ned omtrent 11,3% på landsbasis. De siste fem årene har sykefraværet vært tilnærmet uendret. Tiltak som har vært viktig for å få ned sykefraværet er blant annet økt fokus på gradering av sykemelding. I tillegg er det viktig å holde kontakten med arbeidsplassen ved sykemelding, da øker sjansen for å ikke falle ut av arbeidslivet på lengre sikt. Derfor skal arbeidsevne og aktivitet vektlegges i størst mulig grad.

Det kan også være nyttfullt å ta med statistikk knyttet til sektor. Figur 3 viser legemeldt sykefravær etter sektor 1. kvartal 2018. Her ser vi at kommunal forvaltning ligger på 7,8 %, deretter statlig forvaltning med 5,5 % og privat sektor med 5,2 %. I følge notatet fra NAV viser analyser at forskjellen mellom privat og kommunal sektor skyldes primært alders- og kjønnssammensetningen blant de ansatte. Men at det gjenstår likevel en viss forskjell selv om det kontrolleres for yrker og utdanning.

«Korttidsfraværet er klart høyere i både statlig og kommunal sektor, og det er mulig at antakelsen om at fravær har mer negative konsekvenser i privat sektor gjør at ansatte der derfor i større grad begrenser sitt sykefravær (Mastekåsa, 2016).»⁵



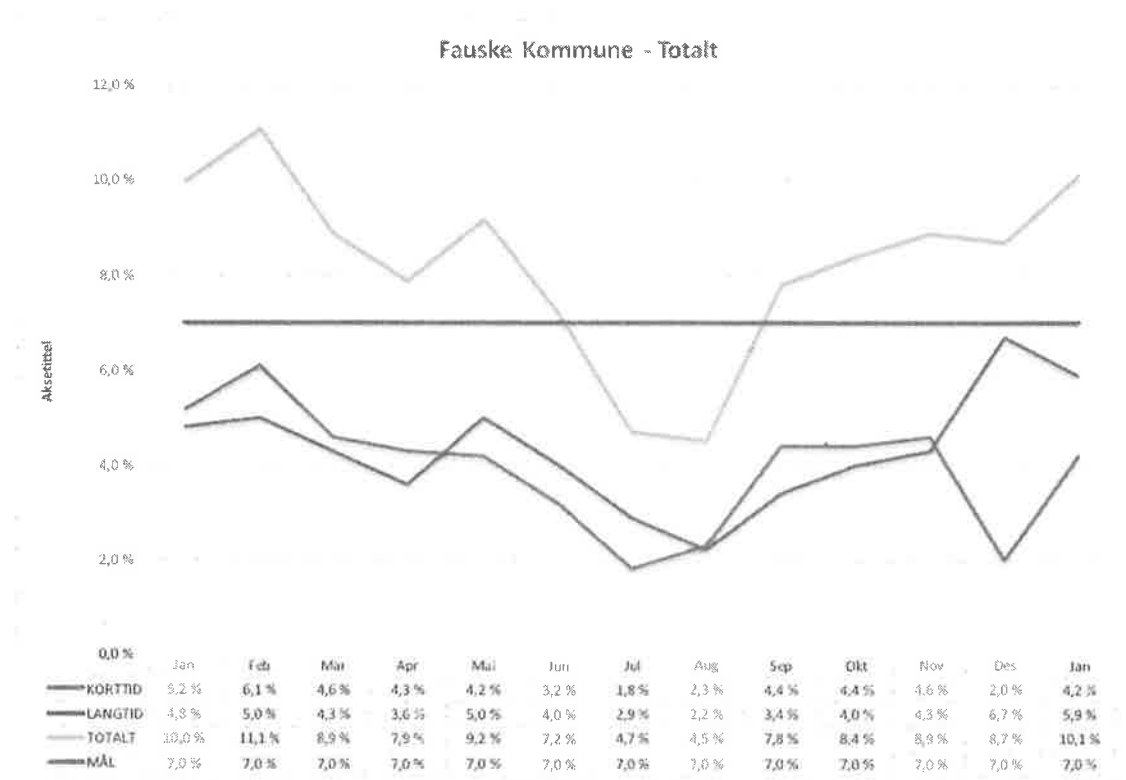
Kilde: NAV og SSB

Figur 3: Legemeldt fravær etter sektor, 1. kvartal 2018. Prosent.

Sykefraværet i Fauske kommune

Fauske kommune skiller mellom korttidsfravær og langtidsfravær. Korttidsfravær defineres som fravær mellom 0-16 dager, dette er arbeidsgiverperioden og arbeidsgiver i utgangspunktet betaler sykelønnen. Fravær over 16 dager defineres som langtidsfravær og blir betalt av folketrygden. I figur 4 kan man se den totale fraværet i Fauske kommune fra januar 2017 til januar 2018 fordelt på korttidsfravær og langtidsfravær.

⁵ Notat om utvikling i sykefravær 1. kvartal 2018.



Figur 4: Her vises det totale fraværet i Fauske kommune fra januar 2017 til januar 2018.

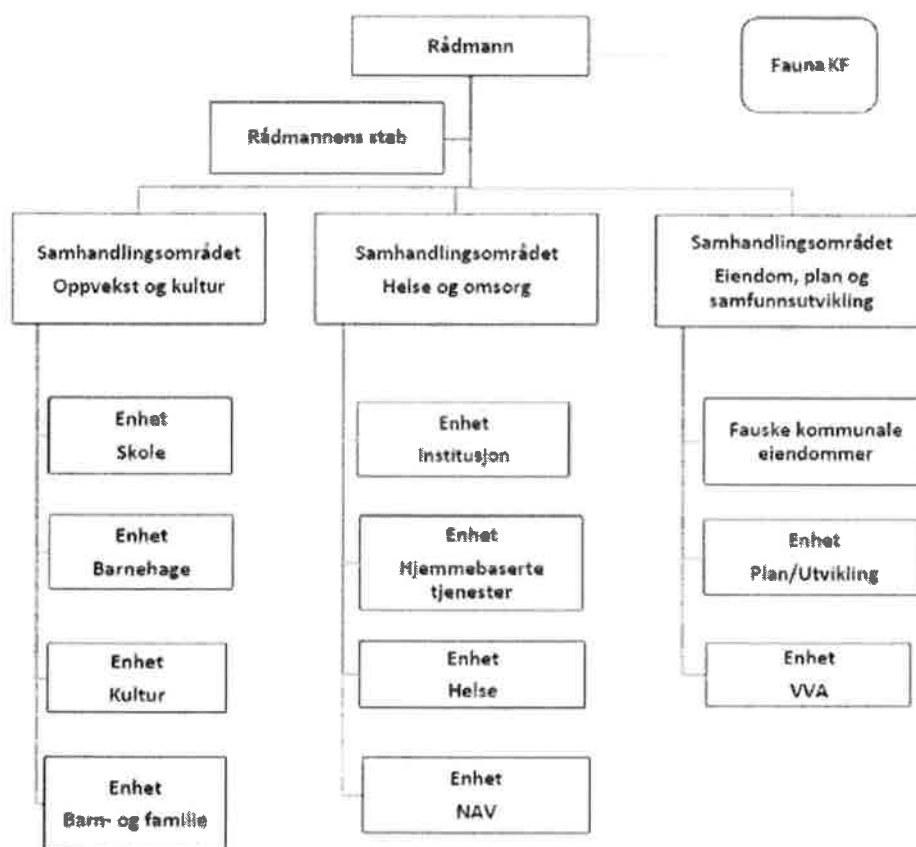
Som man kan se ut ifra figuren har sykefraværet vært høyere enn målsetningen i de fleste måneder i 2017 bortsett fra juli og august 2017.

Organisering

I dette avsnittet forklares det kort hvordan organiseringen er knyttet opp mot de avdelingene som er involvert i undersøkelsen. Rådmannen er øverste leder i administrasjonen og i rådmannens stab finner man blant annet personal- og organisasjonsstaben som har 6 ansatte. Personal- og organisasjonssjefens har personalansvar for lønningskontor, servicetorg, innkjøpskontor og personalkontor.

Personalkontoret tilrettelegger for hvordan hver enkelt enhetsleder og avdelingsleder skal kunne forebygge og ha oppfølging av sykemeldte av sine ansatte ifølge personal- og organisasjonssjefen. Primæroppgaven til personalsjef og organisasjonssjef er å være rådgivende ovenfor organisasjonen sådan. Videre er det en kommunalsjef for hvert

samhandlingsområde som vist i figur 5, en for oppvekst og kultur, en for helse og omsorg og en for eiendom, plan og samfunnsutvikling, 3 kommunalsjefer i alt.



Figur 5: Organisasjonskart over Fauske kommune, hentet fra hjemmesiden til kommunen.

Videre er det en enhetsleder i hver av de underlagte enhetene som er vist i organisasjonskartet og dernest avdelingsledere hver avdeling som er underlagt enhetene som vist i figur 6. Det er avdelingsleder som har oppfølgingsansvaret for sine egne ansatte vedrørende sykefraværsoppfølging sier personal- og organisasjonssjefen.



Figur 6: Oversikt over organisasjonen helse og omsorg.

Avdelingene som revisjonen har undersøkt er skjermet avdeling under enhet institusjon og 2 avdelinger under hjemmebaserte tjenester som heter Nord/Vest og Sentrum/Øst.

Bedriftshelsetjenesten

Fauske kommune utarbeider årlige samarbeidsplaner med Hemis⁶ med oversikt over aktiviteten de skal utføre i kommunen det påfølgende året. De bistår der hvor det er lovpålagt – eks. helsekontroller, deltakelse i arbeidsmiljøutvalget (AMU), og de er også representert i Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetsproblematikk (AKAN)-utvalget. Ellers bistår de etter behov, eksempelvis HMS-kurs, fakta undersøkelser, stressmestringskurs, ergonomigjennomganger, arbeidsevnevurdering sier nærværsgiver.

⁶ Bedriftshelsetjeneste.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). I følge arbeidstilsynets hjemmeside skal arbeidsgiver og arbeidstaker være representert med like mange representanter ⁷. Arbeidsutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Personalsjefen informerer revisjonen om at det er hun som er ansvarlig for AMU, og de har møter 4 ganger per år. Utvalget består i dag av like mange arbeidstakeren som arbeidsgivere representanter. Ledergruppa deltar på møtene, samt hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. Bedriftshelsetjenesten har tale og forslagsrett i møtene informerer personalsjef.

AKAN er et samarbeid mellom Landsorganisasjon i Norge (LO), næringslivets hovedorganisasjon (NHO) og staten. Og er et underutvalg av AMU ⁸. Formålet med AKAN er å sette det norske arbeidsliv i stand til å forebygge rus og avhengighet slik at sykefravær reduseres, og effektivitet og livskvalitet økes ⁹. I HMS plan 2015 for Fauske kommune står det at AKAN-utvalget består av personalsjef, personalkonsulent, AKAN-kontakter¹⁰ hovedverneombud, samt representanter fra bedriftshelsetjenesten. Videre står det at individuelle AKAN-saker skal følges opp av nærmeste leder, med eventuell bistand fra avdelingens AKAN - kontakter.

Når det gjelder hovedverneombud og hovedtillitsvalgte har Fauske kommune sju hovedtillitsvalgte og ett hovedverneombud blir revisjonen informert om av nærværsgiver. Ellers har hver avdeling ett verneombud og en tillitsvalgt.

Nærværsgiver informerer revisjonen om at det ikke er samarbeid mellom kommunelegen og personalkontoret vedrørende sykefraværsoppfølging, hun uttrykker seg slik: *«Det har vært gjort forsøk på å få legene mer på banen når det gjelder sykefraværet, men det viser seg dessverre å være vanskelig. Dette er veldig vanlig, og vi er et klassisk eksempel på at samarbeidet kunne vært bedre.»*

⁷ Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>.

⁸ Hentet fra HMS-plan 2015.

⁹ Hentet fra: <https://akan.no/om-oss/>.

¹⁰ Det er 6 AKAN kontakter og de har meldt seg frivillig ifølge nærværsgiver.

Nærværsrådgiver

I rådmannens forslag til årsbudsjett 2017, økonomiplan 2017-2020 står det at høyt sykefravær og høye vikarutgifter koster kommunen mye hvert år. Rådmannen skriver her at for å få ned vikarbruken er det ønskelig å få en ny stiling som skal jobbe med sykefraværsoppfølging. Hovedfokus blir da å redusere sykefravær innad i, og på tvers av, samandlingsområdene. *«Målet er først og fremst å bistå lederne ute i enhetene og avdelingene med tett oppfølging av ansatte som er, eller står i fare for å bli sykemeldt. Det vil bl.a. være viktig å følge opp ansatte med kroniske lidelser, slik at de kan være mest mulig i jobb.»*¹¹ Videre står det at stillingen skal jobbe opp mot andre støtteinstanser som bedriftshelsetjenesten, NAV og arbeidslivssenteret på NAV¹².

Nærværsrådgiver ble ansatt i Fauske kommune 22. mai 2017. Hovedoppgaven til nærværsrådgiver er å støtte lederne i sykefraværsoppfølging og forebygging av sykefravær, herunder å styrke det systematiske og risikobaserte HMS-arbeidet sier nærværsrådgiver.

Informasjonsarbeid

Fauske kommune har et system som heter «*risk manager*» som er en elektronisk samling av aktuelle personalpolitiske og andre dokumenter i kommunen, som alle har tilgang til, både ansatte og ledere. Den ble innført i 2013 ifølge personalsjef.



Figur 7: Informasjonsflyt vedrørende sykefraværsoppfølging

Det blir arrangert HR-café fem ganger per år. Dette er et møtested for ledere og hovedtillitsvalgte. Det er personalkontoret som kommer frem til hva som skal tas opp på disse møtene, men lederne blir oppfordret til å komme med forslag til tema. Temaer som er

¹¹ Årsbudsjett 2017, Fauske kommune. Side 45.

¹² NAV Arbeidslivssenter er et ressurs- og kompetansesenter for inkluderende arbeidsliv og fins i alle fylker. Virksomheter som har inngått IA-avtale får en egen kontaktperson i arbeidslivssenteret(nav.no).

knyttet opp mot HR og det har vært tema som eksempelvis endringer i lovverk, rutiner, HMS-plan, digital sykemelding sier personalsjef.

2. FORMÅL, PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNINGER

2.1 FORMÅL

Formålet med undersøkelsen har vært å finne ut om Fauske kommune ivaretar sine oppgaver som arbeidsgiver når det gjelder oppfølging av sykemeldte. I henhold til lovgivning og interne retningslinjer.

2.2 PROBLEMSTILLING

Av formålet har vi utledet følgende problemstilling:

1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?
2. Har Fauske kommune etablert rutiner for føring av fravær og bruk av fraværsstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

Kontrollutvalget ønsket i tillegg å fokusere på arbeidstakernes medvirkningsplikt, samt fokus på sykemeldes rolle i sykefraværsoppfølging og systematikk i tilretteleggingen for arbeidstakerne.

2.3 AVGRENSNINGER

Det er ikke fokusert på forebygging av sykefravær i denne rapporten, da revisjonen har holdt seg til vedtatt problemstilling i prosjektplan som omhandler sykefraværsoppfølging og føring av fraværsstatistikk.

3. METODE OG GJENNOMFØRING

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til Norges kommunerevisorforbunds Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001.

Innsamlingen av data baserer seg på intervju med følgende personer:

- Personalsjef
- Personalkonsulent
- Nærværerådgiver

Revisjonen har sendt skriftlige spørsmål på epost til 3 avdelingsledere, herav avdelingsleder på skjermet avdeling 1/pav9 ved enhet institusjon, avdelingsleder på enhet hjemmebaserte tjenester avdeling Nord/vest og avdelingsleder på avdeling sentrum/øst på samme enhet. Grunnen til at revisjonen valgte disse tre avdelingene er størrelsen på avdelingene, de er mange ansatte og dermed får man større datagrunnlag for innhenting av empiri. I tillegg har helse og sosialtjenester generelt høyt sykefravær nasjonalt ¹³.

I undersøkelsen er det også gått igjennom en god del skriftlig dokumentasjon, rettigheter og plikter ved sykefravær, opptjening av rett til ny arbeidsgiverperiode etter sykemelding, samtale/innkalling til møte ved sykefravær, IA- avtalen, HMS-rapporter fra enhetene. Utlysning- og tilsettingsrutiner, Tilretteleggingsgruppen, oppfølging av sykemelding og andre relevante dokumenter.

Stikkprøvekontroll 1

Revisjonen ba om å få en oversikt av alle møtene tilretteleggingsgruppen har hatt fra august 2017 og frem til 31. april 2018 for hele Fauske kommune. I følge dokumentene for 01.august 2017 til 31.deseber 2017 var det totalt 18 møter med ansatte i tilretteleggingsgruppen, to av de ansatte har hatt to møter i denne perioden.

For perioden 01.januar 2018 til 31.april 2018 har det vært 8 møter i tilretteleggingsgruppen. Totalt i perioden 01.august 2017 – 31.april 2018 har det vært 26 møter.

¹³ Notat om utvikling i sykefravær 1. kvartal 2018. (figur 7. Legemeldt sykefravær etter næring, 1. kvartal 2018).

Revisjonen ønsket å se på hvem som har deltatt i møtene, dermed har revisjonen bedt om å få referater fra oktober og november 2017, samt januar og mars 2018 (det var ingen møter i februar 2018). Revisjon mottok referatene for disse månedene, i tillegg mottok vi tre referater for desember, disse valgte revisjonen å ta med i stikkprøven. I følge oversikten over møter til tilretteleggingsgruppen skulle det ha vært avholdt 20 møter i denne perioden, men 3 av møtene ble ikke gjennomført. Dermed er det 17 referater som revisjonen kontrollerte. Møtevirksomheten som er det er referert til her gjelder for hele kommunen, ikke bare de tre avdelingene som er med i undersøkelsen her.

Stikk kontroll 2

Revisjonen har bedt om å få innsyn i oppfølgingsplanene og referatene fra dialogmøtene til de ansatte som har vært på møtet med tilretteleggingsgruppen fra de tre avdelingene som er med i denne undersøkelsen. Revisjonen ønsket å kontrollere innhold i oppfølgingsplan og hvem som har vært innkalt og deltatt på dialogmøtene. Vi benyttet oss av oversikten av møtene som tilretteleggingsgruppen har hatt i perioden 01. august 2017 til 31. april 2018. Av møtene de tre avdelingen har hatt med tilretteleggingsgruppen er det 6 møter som revisjonen har etterspurt oppfølgingsplan og referat fra dialogmøter.

Spørreundersøkelse:

Revisjonen ba om å få tilsendt epostadressene til alle som arbeidet på de ulike avdelingene. Avdelingslederne sendte de på epost til revisor. Det var 58 respondenter på avdeling Enhet hjemmebaserte tjenester avd. nord/vest, 42 respondenter fra Enhet hjemmebaserte tjenester avdeling sentrum/øst og 99 respondenter fra Enhet institusjon avdeling skjernet/pav9. Til sammen er spørreundersøkelsen sendt til 199 respondenter. Undersøkelsen er sendt til både fast ansatte og vikarer i disse tre avdelingene. Revisjonen har brukt questback for denne undersøkelsen.

Nærværsgiver har vært behjelpelig med å lage et skriv om ble hengt opp på avdelingene med informasjon om spørreundersøkelsen og med oppfordring om å delta, samt å sjekke søppelboksen på epost hvis noe ikke har mottatt eposten. Avdelingslederne har også blitt oppfordret av revisjon til å motivere ansatte å besvare undersøkelsen.

Av de 199 epostene som ble sendt ut, har 39 gått i søppelboksen til de som skulle motta spørreundersøkelsen. Ergo ble undersøkelsen levert til 160 mottakere. Av de har 43 fullført undersøkelsen. Det vil si 22 % svarprosent, noe som er lavt og dermed kan man ikke si noe generelt utover de svarene som er gitt. Revisjonen har valgt å ta med enkelte av svarene fra undersøkelsen. Flere spørsmål i undersøkelsen er det få respondenter på, da det er enkelte spørsmål som ikke er relevant for alle som svarte på undersøkelsen.

Mottakerne av undersøkelsen ble gjort oppmerksom på at undersøkelsen var anonym og formålet med den. Det kan være flere årsaker til at frafallet på undersøkelsen var stor, eksempelvis at ansatte arbeider i turnus og ikke alle har fått informasjon om undersøkelsen. I tillegg er undersøkelsen sendt til privat epost til flere ansatte og det er ikke alle som bruker epost like aktivt.

Sykefraværsstatistikk for Fauske kommune har revisjonen innhentet fra personalkontor, herav nærværsgiver.

Alle intervjuene i denne undersøkelsen er verifisert. Annen skriftlig dokumentasjon, samt utveksling av eposter for innhenting av informasjon har skjedd i tidsrommet juni-2018 til September 2018. Vår kontaktperson i denne undersøkelsen har vært nærværsgiver. Vår samlede vurdering av metodebruk og kildeutfang i dette prosjektet gir et tilstrekkelig grunnlag for å svare på problemstillingene.

4. REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriteriene er en samlebetegnelse på de krav og forventninger som kan stilles til den funksjon, aktivitet eller prosedyre som er gjenstand for forvaltningsrevisjon. Kriteriene holdt sammen med faktagrunnlaget danner basis for de analyser og vurderinger som foretas, og de konklusjoner som trekkes i en forvaltningsrevisjon. Aktuelle kilder for utledning av revisjonskriterier er lover, forskrifter, retningslinjer, vedtak, avtaler og anerkjent teori. I denne undersøkelsen har vi lagt til grunn:

- Arbeidsmiljøloven
- Folketrygdloven
- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv
- Kommunens egne retningslinjer for sykefravær og HMS arbeid

Detaljert utledning av revisjonskriteriene er i vedlegg 2 i denne rapporten.

5. FAKTA OG VURDERINGER

5.1 I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?

5.1.1 Revisjonskriterier

- **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. Herunder hvem som har vært innkalt og deltatt i møtene**
- **Arbeidsgiver skal legge til rette slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få et annet passende arbeid**
- **Fauske kommune skal ha en tilretteleggingsgruppe som består av: Nærmeste leder, personalkontor, NAV, NAV arbeidslivssenter og den ansatte. Ved behov skal sykemelder bli invitert.**
- **Arbeidstaker skal bidra til at arbeidsgiver kan tilrettelegge ved redusert arbeidsevne**

5.1.2 Fakta

Oppfølgingsplan og dialogmøter

Revisjonen har innhentet informasjon fra følgende avdelinger:

Enhet hjemmebaserte tjenester <ul style="list-style-type: none">•Avdeling: Nord/vest•Antall ansatte: 65 inkl. vikarer	Enhet hjemmebaserte tjenester <ul style="list-style-type: none">•Avdeling: Sentrum/øst•Antall ansatte: 34 fast ansatte + 28 vikarer	Enhet institusjon <ul style="list-style-type: none">•Avdeling: Skjermet/pav 9•Antall ansatte: 99 ansatte inkl. vikarer
---	---	--

Figur 8: Avdelingene som er med i undersøkelsen.

For å lettere skille avdelingene i teksten nedenfor har revisor valgt navngi avdelingene slik:

Avdeling Nord/vest: Avd. 1

Avdeling Sentrum/øst: Avd. 2

Avdeling Skjermet/pav 9: Avd. 3

På spørsmål fra revisjon vedrørende rutiner på sykefravær, svarte avdelingslederne slik:

Hvilke rutiner er det på sykefraværsoppfølging?

Avd. 1: Vi følger de rutinene som NAV krever av en IA bedrift. Det blir laget en oppfølgingsplan for ansatte som har vært borte delvis eller helt borte fra jobb i 4 uker, denne blir sendt til NAV, samt skannet inn og lagt på personalmappen til den det gjelder. I tillegg blir det holdt dialogmøte innen 7 uker der det er behov.

Avd. 2: Så langt det lar seg gjøre vil avdelingen forsøke å legge ting til rette for at den ansatte skal kunne stå i arbeidet enten fullt eller redusert. Hvis det er fare for sykemelding har man ett dialogmøte hvor man ser på mulighetene for tilrettelegging. Tilrettelegging ved vår avdeling kan for eksempel være gradert sykmelding, endret arbeidstid, kortere arbeidstid, andre oppgaver, omplassering, arbeidsplassvurdering/veiledning.

I tillegg følges en tidsplan i forhold til hvor lenge den sykemeldte har vært borte fra jobb: Tidsplanen inneholder hva som skal gjøres av avdelingsleder i samråd med ansatte. Ved sykmelding over 4 uker: nærmeste leder i samråd med den sykemeldte skriver en oppfølgingsplan. Man bidrar videre til å finne løsninger der det er mulig. Kopi av dette sendes sykemelder og NAV), 7 uker: Ved 100 % sykmelding skal oppfølgingsplan oppdateres og sendes NAV, der det går tydelig fram om arbeidsgiver kan tilrettelegge for at de ansatte kan være i arbeid. Nærmeste leder kaller her inn til dialogmøte 1. Her deltar den sykemeldte og evt. sykemelder. Arbeidstaker har her mulighet til å ta med tillitsvalgt. Arbeidstaker gir da beskjed til nærmeste leder om dette er ønskelig.

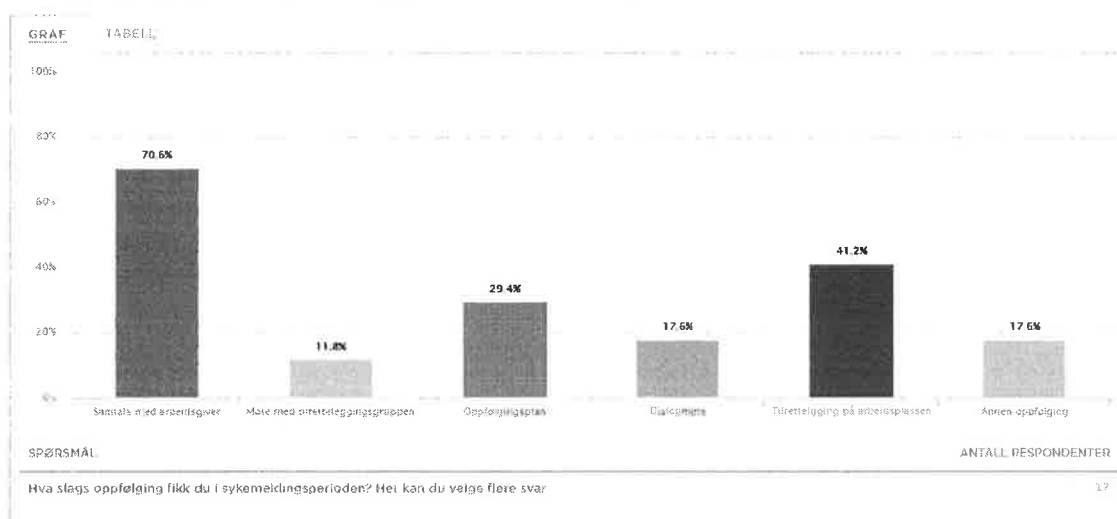
Avd. 3: Vi legger så godt det lar seg gjøre til rette for at den ansatte skal kunne stå i arbeidet enten fullt eller redusert. Dette kan være utfordrende da avdelingene er uforutsigbare og hendelser der pleierne må bruke fysisk makt oppstår uten forvarsel. Ledelsen og de ansatte har tett dialog om den enkeltes utfordringer, i en slik krevende arbeidshverdag.

Tilrettelegging i slike avdelinger er vanskelig og krever ofte at den ansatte må gå på topp. Når arbeidstaker er helt eller delvis borte fra jobb etter fire uker har vi nær dialog med den enkelte sykemeldte og det utarbeides tiltaksplaner, uten at det har hatt nevneverdig effekt. Etter 7 uker: Det er da kontakt med den sykemeldte og dialogen går på videre utsikter i forløpet, om det avholdes møter kommer an på hva man i samtalen blir enige om, i de tilfeller der man føler behov for at den sykemeldte er tilstede kalles vedkommende inn.

Revisjonen har fått innsyn i «oppfølging av sykemeldte», dette er et dokument som beskriver arbeidstakerens plikter og nærmeste leders plikter. Dokumentet beskriver i punkt 13. detaljert hvilke plikter partene har både før sykdom, fra 1. fraværsdag, 1-8 fraværsdager, etter 8 dagers sykdom, hva pliktene er før det har gått fire uker (herunder oppfølgingsplanen), plikter ved dialogmøte etter 7 uker og plikter før 8 uker og fremover til 1 års sykemelding.

I spørreundersøkelsen ble de ansatte spurt om hvilken oppfølging de fikk i sykemeldingsperioden og over 70% de 17 som svarte, hadde samtale med arbeidsgiver, 12% hadde møte med tilretteleggingsgruppen, 30 % hadde oppfølgingsplan og 18 % hadde dialogmøte med arbeidsgiver. 41% fikk tilrettelegging på arbeidsplassen.

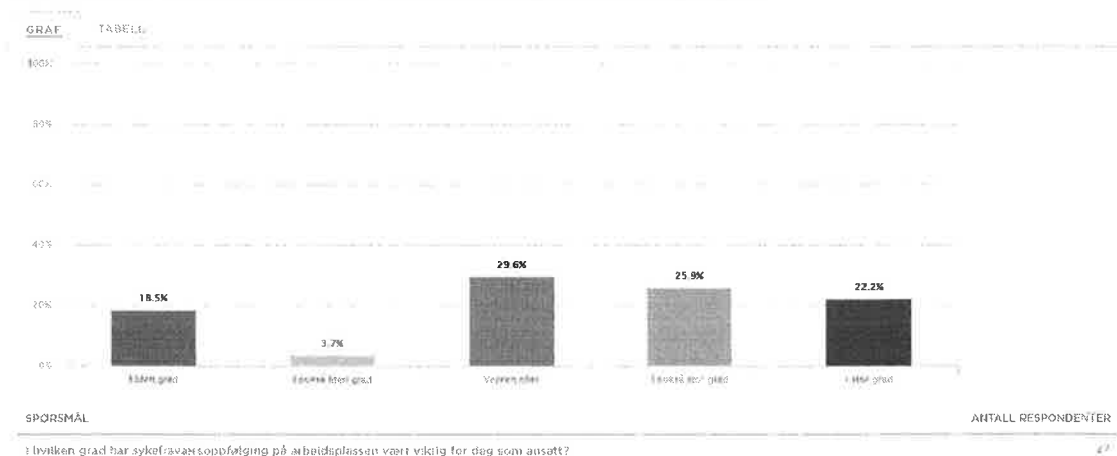
Hva slags oppfølging fikk du i sykemeldingsperioden? Her kan du velge flere svar



Figur 9: Oversikt fra svarene til ansatte på hvilken oppfølging de fikk ved sykemelding. Her var de mulig å svare flere svaralternativer.

Da revisjonen spurte de ansatte om sykefraværsoppfølgingen på deres arbeidsplass har vært viktig svarte de slik:

I hvilken grad har sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen vært viktig for deg som ansatt?



Figur 10: 27 respondenter svarte på spørsmål om viktigheten av sykefraværsoppfølgingen på deres arbeidsplass.

Vi ser her at 48 % av de 27 respondentene sier at sykefraværsoppfølgingen er i nokså stor grad eller i stor grad viktig for dem.

Revisjonen har bedt om å få oppfølgingsplan og referat fra dialogmøte for ansatte på de tre avdelingene som er med i undersøkelsen. Revisjonene ønsket å se på innholdet i oppfølgingsplanene og dialogmøtene. Av møtene de tre avdelingen har hatt med tilretteleggingsgruppen var det 6 møter som revisjonen har etterspurt oppfølgingsplan og referat fra dialogmøter. Herunder ett møte med avdeling 1, tre møter med avdeling 2 og to møter med avdeling 3. Revisjonen mottok 1 oppfølgingsplan fra avdeling 1. oppfølgingsplanen inneholder en vurdering av arbeidstakerens arbeidsoppgaver og arbeidsevne, om det er aktuelt med tiltak/tilrettelegging og plan for videre oppfølging.

Tilretteleggingsgruppen

Revisjonen har mottatt dokumentet «*Rettigheter og plikter ved sykefravær – Fauske kommune*» I dokumentet står det at tilretteleggingsgruppen skal bestå av nærmeste leder, personalkontor, NAV, NAV arbeidslivssenter og den ansatte. Det står videre at sykemelder kan delta ved behov etter forespørsel fra arbeidsgiver. Og i tilretteleggingsgruppen står det at fokuset er på arbeidsevne og ikke diagnose.

Målet for gruppen er å finne ut hvordan arbeidstakeren skal kunne stå i arbeid, om det er muligheter for tilrettelegging og/eller omplassere, eller som det må søkes om andre ytelser står det også i dokumentet.

I praksis fungerer det slik at aktuell leder som ser behov for å forebygge sykemelding eller tilrettelegge for ansatt eller trenger støtte vedrørende oppfølging av sykemeldt ansatt melder inn saker/ansatt til tilretteleggingsgruppen sier nærværsgiver, og dette skjer som regel når ansatt har vært sykemeldt en stund. Lege møter ved behov og når ansatt samtykker til det, informerer nærværsgiver revisjonen, videre informerer hun om at det er lege med i noen av møtene. Hun har inntrykk av at når ansatt ønsker å ha med lege, blir legen med og da er det ansatt selv som kontakter lege. Men arbeidsgiver kontakter lege hvis ansatt samtykker til det og av og til er tillitsvalgte med på møtene om ansatt ønsker det sier nærværsgiver. Det er nærværsgiver som leder møtene i gruppen, mens leder skriver referat.

Personalkonsulent som tidligere hadde ansvaret for tilretteleggingsgruppen før nåværende nærværsrådgiver tok over uttrykker følgende: *«Når legen er med, er det veldig fint for oss, vi ønsker jo veldig at legen skal bli med. Da får vi et større bilde på sannsynligheten om de kommer tilbake på jobb, hva er begrensingene, og hva om er mulighetene. Vi får det i et større faglig perspektiv.»*

Målet med møtene er å vurdere tilretteleggingsbehovet hos ansatt, samt å informere om arbeidstakerens medvirkningsplikt. Som personalsjefen formulerer det:

«I denne gruppen får vi veldig tydelig frem arbeidstakernes medvirkningsplikt.»

Personalsjefen sier også at det er positivt at det er flere til stede i møtet enn kun leder og ansatt, da det kan være vanskelige spørsmål som stilles den ansatte og disse vanskelige spørsmålene er det ofte NAV og IA representantene som stiller.

Personalkonsulenten sier vedrørende møtene:

«NAV er en god partner å ha i disse møtene og IA. NAV gjør alltid partene oppmerksom på at det er flere plikter som arbeidstaker må gjøre for å beholde retten til sykepenger. Dette fremmer Nav tydelig på møtene.»

Videre uttrykker personalkonsulent:

«Det er noen arbeidstakere som tydelig har behov for å være i tilretteleggingsgruppen, det er så klart definert hva du kan og ikke kan gjøre. Enkelte saker er mer diffuse, og disse kan være vanskelige. Særlig der man møter motstand fra arbeidstaker».

Nærværsrådgiver informerer revisjonen om at det er mye tilrettelegging som leder gjør på arbeidsplassen før den ansatte blir sykemeldt, og det blir de oppfordret til å gjøre. Det er ønskelig å forebygge at ansatte blir sykemeldt. Tilretteleggingsgruppen fungerer fint ifølge nærværsrådgiver og i mange tilfeller fungerer det å tilrettelegge i perioder, men det varierer knyttet opp til sykdomsbildet. Personalkonsulent uttrykker at man skal huske på at tilrettelegging skal være midlertidig for at arbeidstaker skal komme tilbake i sin opprinnelige stilling.

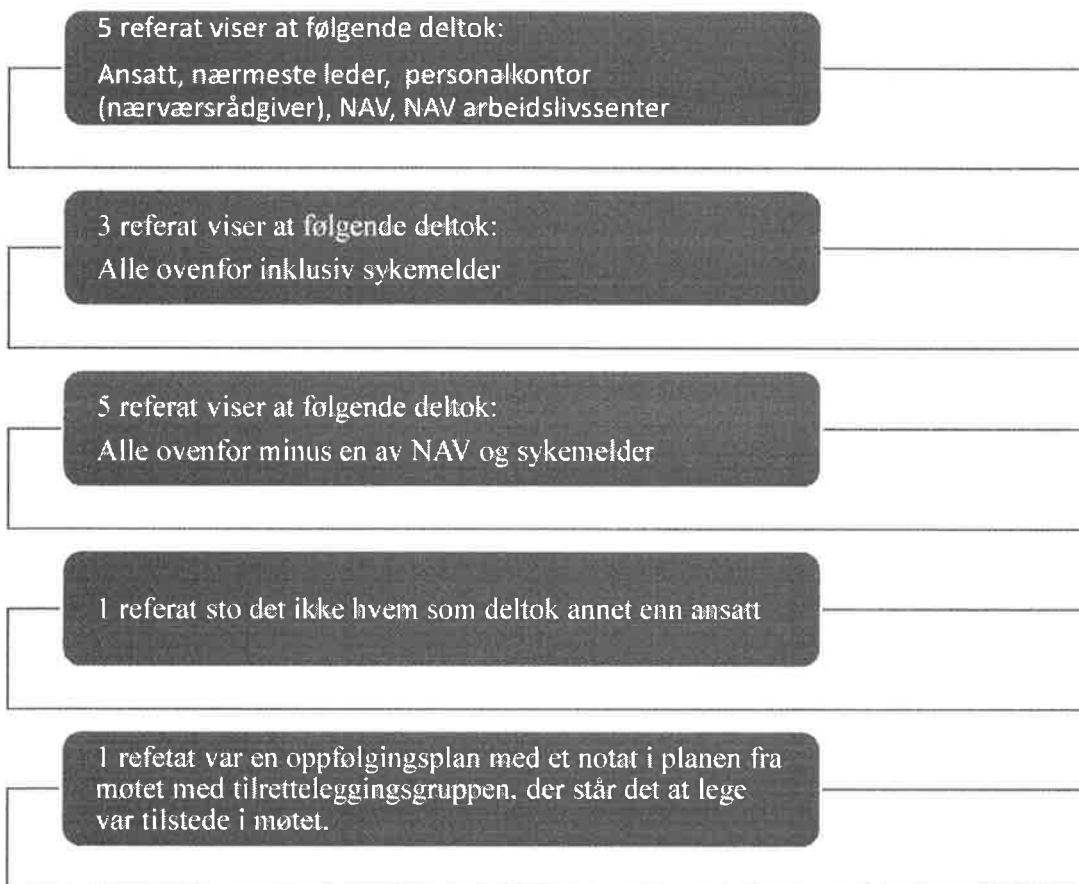
Ifølge informantene utarbeider kommunen en liste av ansatte som ikke kan gå tilbake til sin opprinnelige stilling av ulike årsaker. Ofte handler det om fysisk belastning. Når det er åpning i andre stillinger i kommunen der ansatt er kvalifisert, så overføres dem det gjelder internt før en eventuell ekstern utlysning finner sted. Revisjonen har fått innsyn i «Utlysnings- og tilsettingsrutiner» til Fauske kommune, her står det på side 3, at før utlysning skal det vurderes som det er behov for omdisponering av ansatte i andre avdelinger. Revisjonen har også fått et detaljert skriv fra nærværsrådgiver som omhandler tilretteleggingsgruppen. Her fremgår det detaljerte rutiner for formålet, samt hvem gruppen består av, hvordan gruppen skal fungere og forberedelser og avklaringer før møtet, både for ansatt og nærmeste leder. Avslutningsvis listers det opp i dokumentet ulike tiltak som er mulig å fremme.

Revisjonen kontrollerte 17 referater fra tilretteleggingsgruppen for oktober, november og desember 2017, samt januar og mars 2018. Revisjonen ønsket å få innsyn i hvem som deltar i møtene til tilretteleggingsgruppen. I følge dokumentet til Fauske kommune består tilretteleggingsgruppen av følgende:

- Arbeidstaker
- Nærmeste leder
- Representant fra personalkontoret
- Saksbehandler hos NAV
- NAV arbeidslivssenter
- Sykemelder ved behov
- Tillitsvalgt dersom arbeidstaker selv ønsker dette. Arbeidstaker tar selv kontakt.

Det var vanskelig å lese i noen av referatene om hvem fra NAV som deltok, om det var saksbehandler eller NAV arbeidslivssenter. Revisjonen har valgt å utelate informasjon om tillitsvalgt var med på møtene, da det ikke har direkte tilknytning til det revisjonen undersøker.

Av 17 referatene som revisjonen kontrollerte var følgende deltakere på møtet:



Figur 11: Innholdet i referatene revisjonen har kontrollert.

Spørsmål til avdelingslederne vedrørende tilrettelegging:

Tilretteleggingsgruppen som Fauske kommune har etablert. Hvordan fungerer den i praksis?

Avd. 1: Har god erfaring med tilretteleggingsgruppa, men ikke alltid like lett å finne tiltak som passer og som er relevant i forhold til ansatte.

Avd. 2: Formålet med tilretteleggingsgruppen er å forebygge og redusere sykefraværet og å iverksette tiltak for å få arbeidstaker raskere tilbake i sitt arbeide, helt eller delvis.

Tilretteleggingsgruppen består av Arbeidstaker, Nærværsgiver, nærmeste leder, representant fra personalkontoret, Saksbehandler hos NAV, NAV arbeidslivssenter,

sykemelder (ved behov) og tillitsvalg hvis arbeidstaker ønsker dette.

En gang i måneden har gruppen møter. Hvert møte har en møtetid på ca. 30-45 minutter. Nærmeste leder melder opp den ansatte til nærværsgiver som arrangerer møte. Ved behov kalles sykemelder inn. Nærmeste leder sender inn oppfølgingsplan når den sykemeldte blir meldt opp til tilretteleggingsgruppen. Møtet blir ledet av nærværsgiver. Kopi av referat blir sendt til personalkontor, NAV og den sykemeldtes lege. Videre oppfølging skjer i dialog mellom nærmeste leder og den sykemeldte.

Avd. 3: Min erfaring er at tilretteleggingsgruppen i liten grad bringer den ansatte tilbake i jobb. Det burde blitt stilt større krav til de ansatte om eget ansvar for egen situasjon. Oppfølgingsplaner er i noen grad brukt uten at det har bidratt til å bringe de sykemeldte tilbake i jobb.

Har dere erfaringer med tilrettelegging av arbeidstakere som i korte eller lengre perioder har vært arbeidsufør?

Avd. 1: Nei

Avd. 2: Ja har vært deltagende på flere tilretteleggingsmøter hvor arbeidstaker har vært sykemeldt i kortere eller lengre perioder. Litt av problemet er at avdelingen til tider er under stort press og man har stor pågang av veldig syke brukere, uten at dette har fått innvirkning på grunnbemanning i avdelingen. Kommunen står overfor en stor utfordring økonomisk, og av den grunn vil dette få innvirkning på sykefraværet på lang sikt. Ansettelsesstopp og stopp for bruk av vikarer helt eller delvis påvirker presset på de faste ansatte, noe som igjen medfører økt sjanse for ytterligere sykefravær.

Avd. 3: Vi har erfaring med dette, og det går spesielt på at ansatte har fått gå eks aftenvakter og nattevakter i stedet for dagvakter, da det ofte er større belastning på dagvakter.

Har tilrettelegging hatt ønsket effekt?

Avd. 1: I noen tilfeller har det hatt ønsket virkning, i andre har det ikke ført til noe annet enn utvidet sykemelding og utprøving av arbeidsevne en annen plass/avdeling.

Avd. 2: De aller fleste tiltakene har hatt ønsket virkning og bidratt til at arbeidstaker har kunne kommet seg tidligere tilbake til jobb enten helt eller delvis på bakgrunn av tilretteleggingstiltakene. Har hatt ett par tilfeller hvor det viste seg at tilretteleggingen forverret situasjonen og arbeidstaker ble videre sykemeldt. Har ikke hatt noen arbeidstakere i min tid som har blitt omplassert.

Avd. 3: Ja, disse tiltakene virker godt og flere av de som har hatt slike ordninger er nå tilbake i vanlig turnus.

Gjennomført tilrettelegging blir ikke dokumentert i et eget dokument ifølge nærværsgiver, men det skal fremkomme i referatene fra møtene i tilretteleggingsgruppen. Eventuelt står det i oppfølgingsplanen eller i referat fra dialogmøte 1, hvis ansatt ikke har vært i møtet med tilretteleggingsgruppen.

Arbeidstakerens medvirkningsplikt

På spørsmål om hvilket fokus avdelingslederne har på arbeidstakernes medvirkningsplikt, svarte de følgende:

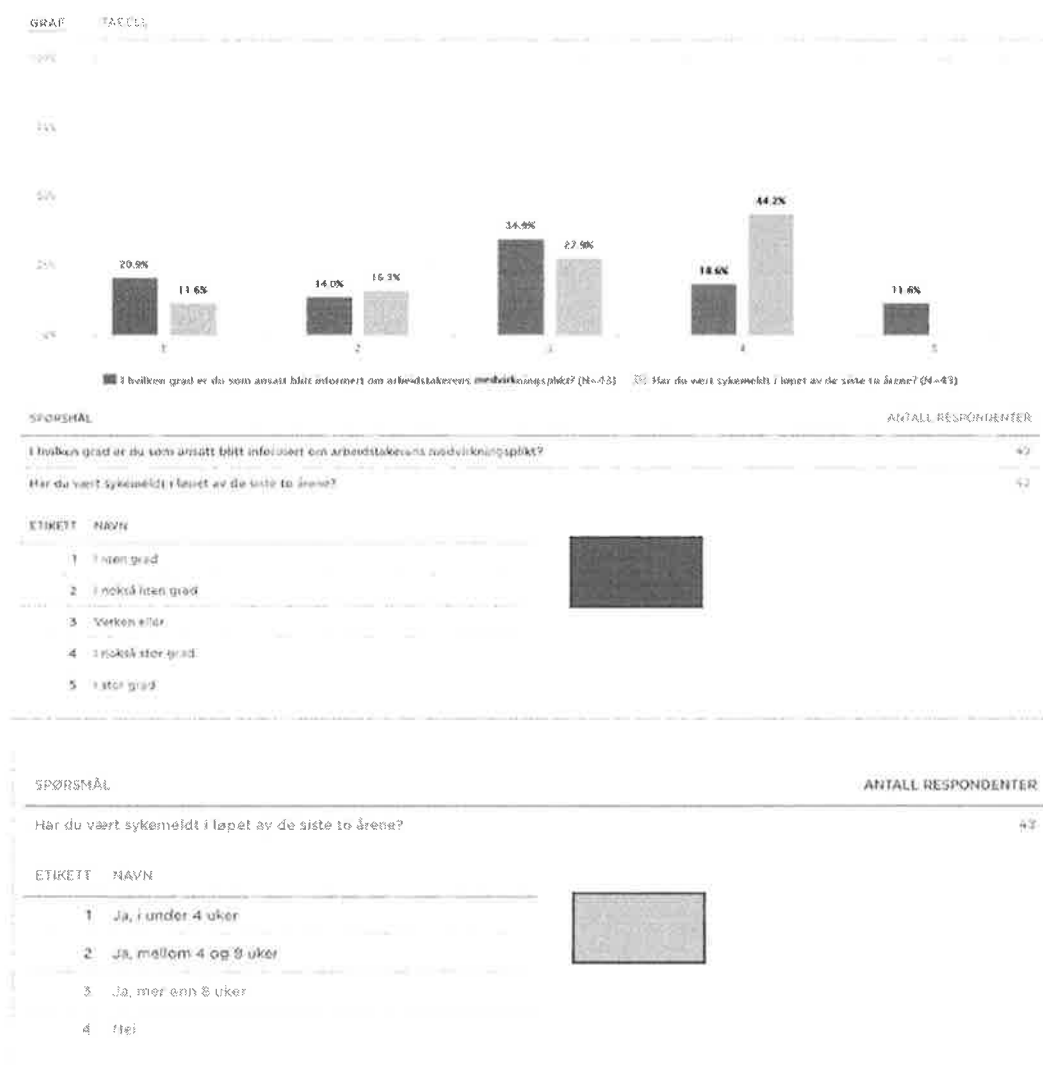
Avd. 1: En god og regelmessig dialog fra dag 1 er viktig. Og at man avtaler på forhånd med arbeidstaker når vi skal møtes/snakkes igjen.

Avd. 2: Det påpekes ved første samtale mellom nærmeste leder og den sykemeldte at arbeidstaker har plikt til å bidra til at hensiktsmessige tiltak iverksettes og gjennomføres.

Avd.3: På avdelingenes personalmøter gåes kommunens reglement vedrørende det igjennom med jevne mellomrom. Det blir også snakket om medvirkningsplikt i medarbeidersamtaler og i sykefraværsoppfølgingen for øvrig.

Revisjonen har spurt ansatte hva de tenker vedrørende arbeidstakerens medvirkningsplikt:

I hvilken grad er du som ansatt blitt informert om arbeidstakerens medvirkningsplikt?



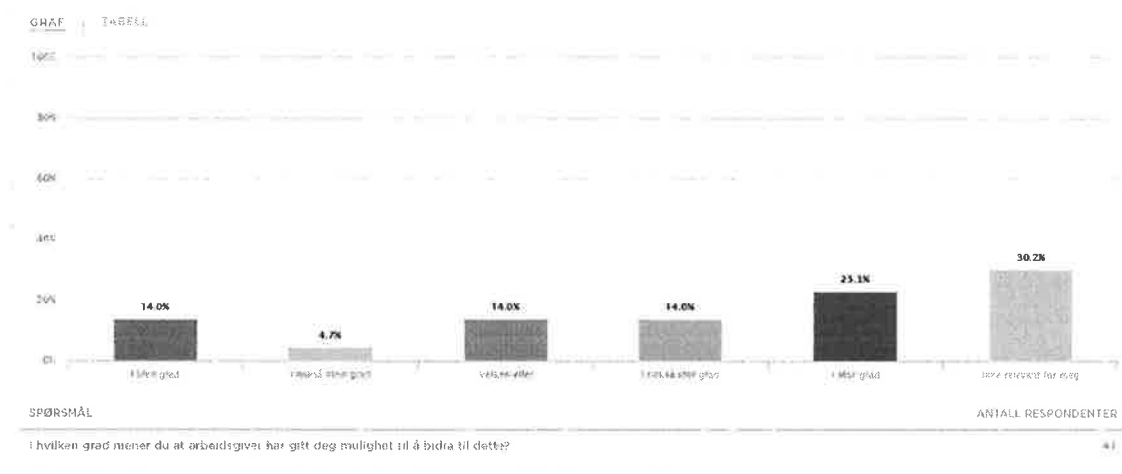
Figur 12: 43 respondenter har svart på spørsmål om de har blitt informert om arbeidstakerens medvirkningsplikt. Samtidig svarer 43 respondenter på om de har vært sykemeldt i løpet av de siste to årene.

Vi ser av svarene her at 35 % av de svarte mener de er i liten grad eller i nokså liten grad blitt informert om arbeidstakerens medvirkningsplikt. 31% av 43 respondenter mener de er blitt informert i nokså stor grad og i stor grad. Av de 43 respondentene som svarte om de har vært sykemeldt i løpet av de siste to årene, svarte 44 % nei og resterende har vært sykemeldt i

varierende lengder som man kan lese av figur 12. Grafen viser sammenligning av hvor mye informasjon de mener de har fått vedrørende arbeidstakerens medvirkningsplikt og hvor mye sykemeldt de har vært i løpet av siste to år.

Spørsmål på om arbeidsgiver har gitt den ansatte mulighet til å bidra til medarbeiderens medvirkningsplikt, svare respondentene dette:

I hvilken grad mener du at arbeidsgiver har gitt deg mulighet til å bidra til dette?



Figur 13: 43 respondenter har svart på spørsmål om arbeidsgiver har gitt dem mulighet til å bidra til medvirkning på arbeidsplassen.

Vi ser her at av de 43 respondentene har 37% svart at arbeidsgiver har gitt de ansatte mulighet til å bidra til medvirkning på sin arbeidsplass.

Avslutningsvis kan det være interessant å høre hvilke synspunkter avdelingslederne har på grunnen til sykefravær hos ansatte.

Hva er deres synspunkter for det høye fraværets viktigste årsaker?

Avd. 1: Arbeidsbelastningen/press.

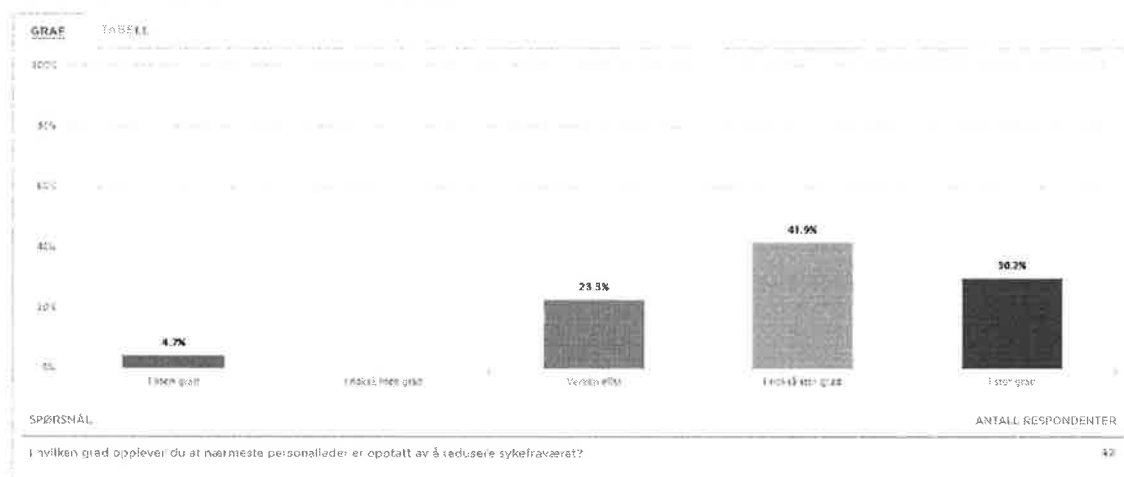
Avd. 2: Hovedårsaken til fraværet ved vår avdeling skyldes primært utenforliggende årsaker som benbrudd, svangerskap, operasjoner m.m. Det er ikke påvist at noe av fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen. Men det er på det rene at det presset som er pr i dag på arbeidstakerne vil kunne fremskynde ett sykefravær såfremt det ikke gjøres noe med bemannings situasjonen. Fauske kommune i en tung økonomisk situasjon noe som ikke

bedrer muligheten for å få inn ekstra bemanning herunder også vikarer. Dette fører til ett økende press på de som er i jobb og slitasjen på hver enkelt som står i jobb er betydelig større pr dags dato.

Avd. 3: For våre avdelinger tror jeg det meste av fraværet skyldes at vi har en aldrende arbeidsstokk, flere av de med høyt fravær er overflyttet til skjermet avdeling da disse avdelingene tidligere (10 -20 år siden) var lettere avdelinger med flere oppegående pasienter som ikke var tunge i stell, denne situasjonen har endret seg mye de siste årene.

På spørsmål om ansatte opplever at nærmeste personalleder er opptatt av å redusere sykefraværet svarte de slik:

I hvilken grad opplever du at nærmeste personalleder er opptatt av å redusere sykefraværet?



Figur 14: 43 respondenter har svart på hvordan de opplever at personalleder er opptatt av å redusere sykefraværet.

Vi ser at 72 % av de spurte opplever at nærmeste personalleder er opptatt av å redusere sykefraværet.

5.1.3 Vurdering

Fauske kommune har dokumenter som beskriver arbeidstakernes og nærmeste leders plikter i sykefraværsoppfølging. Her står det beskrevet tidsintervaller for hva som skal gjøres når, herunder at oppfølgingsplan skal lages i samråd med ansatte innen fire uker og at

arbeidsgiver skal innkalle til dialogmøte innen 7 uker, med mindre det er åpenbart unødvendig. Avdelingslederne bekrefter ovenfor revisjonen at dette blir gjort. Svarene fra de 17 respondentene tilsier også at dette blir gjort for de som svarte på undersøkelsen. 17 respondenter er for så vidt få svar, så man kan ikke legge det svaret stor betydning i vurderingen. Når revisjonen etterspurte dokumentasjon på oppfølgingsplan og dialogmøter var den kun 1 av 6 oppfølgingsplaner revisjonen fikk tilsendt, da resterende oppfølgingsplaner ikke var utarbeidet. Revisjonen mottok ingen referat fra dialogmøtene, da disse heller ikke var utarbeidet. Her kan man ikke vurdere om det var åpenbart unødvendig å ha et dialogmøte. Ifølge avdelingslederne og ansatte har det vært både samtale vedrørende oppfølgingsplan og dialogmøte, men revisjonen kan ikke se at dette er dokumentert.

Fauske kommune har en tilretteleggingsgruppe som ivaretar den ansatte ved behov for tilrettelegging. Den består av nærmeste leder, den aktuelle ansatte, personalkontor, NAV og NAV arbeidslivssenter. Av de 17 referatene revisjonen mottok kan en se hvem som har møtt i møtene i tilretteleggingsgruppen i de fleste referatene. Det kan med fordel bli tydeligere i referatene hvem som deltok. Eventuelt hvem som var invitert eller vurdert å innkalles til møtene. Dette er ikke et krav, men kan være nyttfullt å vite når man leser referatene, spesielt når det gjelder invitasjon av sykemelder, om det er blitt vurdert å innkalle sykemelder. Tilrettelegging er ikke alltid lett å få til og det skal i grunnen være for en kortere periode for den ansatte. Det skal heller ikke være en merbelastning for andre ansatte. Dette er en balansegang å få til.

I følge kommunens rutiner skal de vurdere om det er behov for omdisponering av ansatte fra andre avdelinger før en ny stilling i kommunen lyses ut. Revisjonen mener at Fauske kommune har lagt til rette for at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeide eller få et passende arbeid et annet sted i kommunen.

Når det gjelder arbeidstakerens medvirkningsplikt kan dette være vanskelig å måle og vurdere. Ved eksempelvis sykdom og tilrettelegging blir det aktuelt for den ansatte å medvirke. Avdelingslederne sier de informerer ansatte om deres medvirkningsplikt. Tilretteleggingsgruppen sier de ansatte blir informert om deres ansvar for å bidra. Av de 43

respondentene som svarte på spørreundersøkelsen sier 31% at de er informert i nokså stor grad eller i stor grad. 34% sier de i liten grad eller i nokså liten grad er blitt informert om medvirkningsplikten. I den samme grafen vises det om ansatte har vært sykemeldt i løpet av de siste to årene. Av 43 respondenter som har svart har 44% ikke vært sykemeldt, men de har i nokså stor grad fått informasjon om arbeidstakerens medvirkningsplikt. De resterende som har vært sykemeldt i varierende lengder sier de i liten grad eller i nokså liten grad eller hverken eller har fått samme informasjon.

I undersøkelsen er det bare 22 % av 199 deltakere som har svart. Vi kan dermed ikke legge veldig stor vekt på svarene i undersøkelsen. På spørsmål om arbeidsgiver har gitt den ansatte mulighet til å bidra til medvirkning svarte 37% av 43 respondenter at det fikk de i nokså stor grad og stor grad. 19% sier de fikk det i liten eller nokså liten grad.

Revisjonen ser at det er fokus på arbeidstakerens medvirkningsplikt og da spesielt i tilretteleggingsgruppen, der NAV også er med og informerer om dette til de ansatte.

5.2 Har Fauske kommune etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

5.2.1 Revisjonskriterier

- **Det skal føres statistikk over sykefravær og fravær ved barn sykdom**
- **Fraværstatistikken skal brukes til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet.**

5.2.2 Fakta

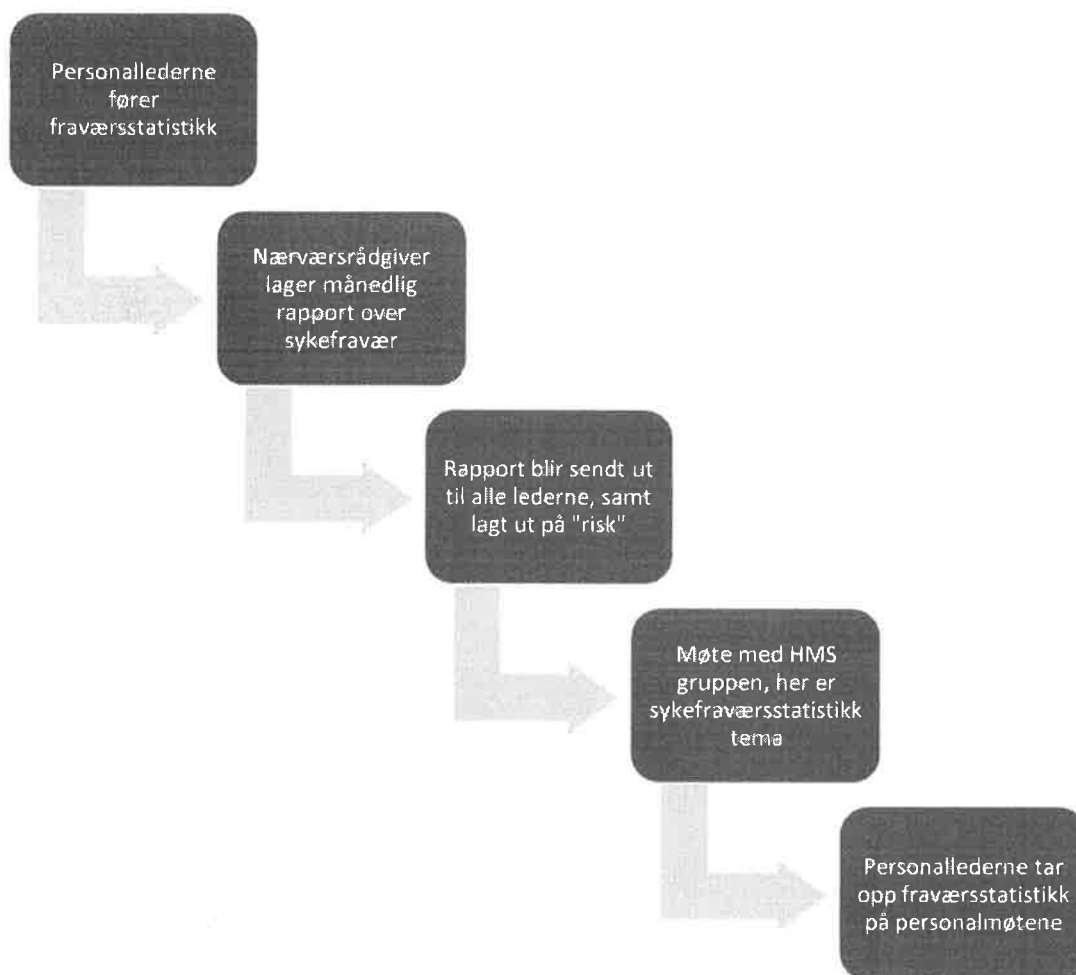
Sykefraværstatistikk skal føres i et program som heter Visma blir revisjonen fortalt av informantene. Hver personalleder er ansvarlig for å legge inn statistikken for sin avdeling månedlig. Nærværsgiver informerer revisjonen om at hvis de ser at dette ikke fungerer som det skal, blir leder kontaktet. Det er personalavdelingen som er ansvarlig for opplæringen til personallederne vedrørende å føre fraværstatistikk.

Det er forskjellig praksis på hver enkelt avdeling om hvem som faktisk fører statistikken, men det er den enkelte leders ansvar at det blir gjort. Rutinen er at 12 i hver måned skal det forrige måneds sykefravær være registrert. Dette gjøres i personalsystemet elektronisk informerer personalsjefen revisjonen.

Hver måned lager nærværsgiver en rapport med statistikk over de ulike områdene i kommunen. Den går tilbake ett år av gangen. Rapporten legges på *knuten* som er et fellesområde som alle ansatte kan gå inn i og se. Det er ledernes ansvar å bruke dem internt i avdelingene sier personalsjef.

Når det gjelder sykefraværsstatus og distribusjon til de ansatte blir dette gjort på personalmøtene i hver avdeling. Personal møte skal de ha minst 4 ganger i året sier nærværsrådgiver. Før hvert personal møte har HMS gruppen møte (HMS gruppen består av leder, tillitsvalgt og verneombud) på dette møtet er sykefravær et punkt som blir tatt opp og etterpå videreformidlet til ansatte på personalmøtet forteller nærværsrådgiver.

Det er leders ansvar å bruke statistikken aktivt i planleggingen, men nærværsrådgiver tar kontakt med leder hvis fraværet er høyt, for å se om det er noe spesielt som ligger bak.



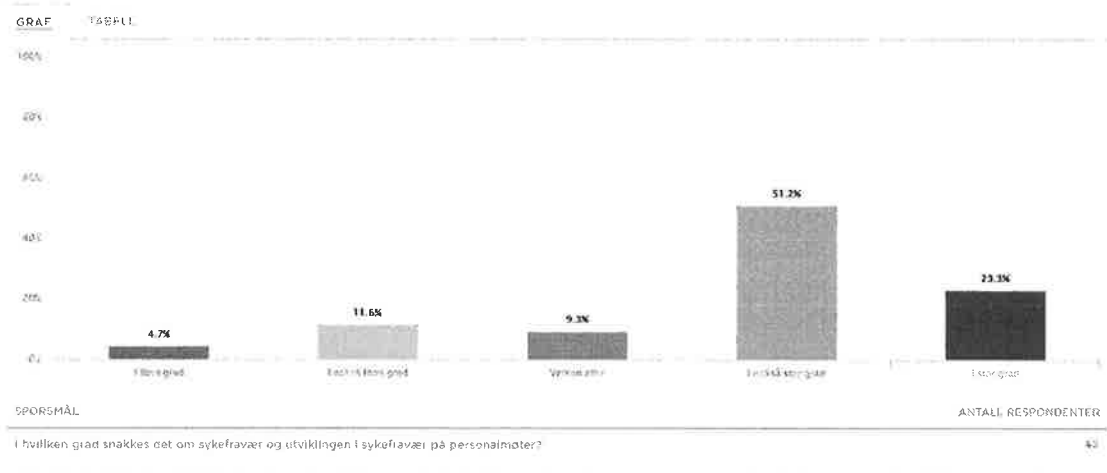
Figur 15: Her vises informasjonsflyt av fraværsstatistikken

AMU får rapport hver oktober fra enhetene sier personalsjef.

Partssamarbeidsutvalget har bedt om å få fraværsrapportene på hvert møte.

Nærværsrådgiver informerer revisjonen om at det fraværsstatistikk også blir sendt til Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS) to ganger i året.

I hvilken grad snakkes det om sykefravær og utviklingen i sykefravær på personalmøter?



Figur 16: Svar på i hvilken grad det snakkes om sykefravær og utviklingen av sykefravær på personalmøter.

Spørsmål som revisjonen har forespurt avdelingslederne:

Føres det statistikk over sykefravær og fravær ved barn sykdom?

Avd. 1: Ja. Alt fravær legges inn i Notus og blir da overført til HRM.

Avd. 2: Dette føres gjennom Ressursstyring og videre blir dette loggført og ført statistikk over i HRM. Personalkontoret har månedlig oversikt og statistikk på sykefravær generelt for Fauske kommune. Ved barns sykdom føres det også statistikk gjennom Ressursstyring og HRM. Fraværet blir ført fortløpende.

Avd. 3: Ja, det føres slik statistikk og da det registreres på egenmeldingsskjemaet, dokumentasjon på dette finnes i HRM og i avdelingens turnusprogram. Fraværet blir ført fortløpende.

Hvor ofte gjøres opp status for sykefravær?

Avd. 1: Hver måned.

Avd. 2: Man får månedlige rapporter fra personalkontoret v/ nærværsgiver. Det blir tatt opp på ledermøter hver 2 uke. Videre blir dette tatt opp på de interne personalmøtene regelmessig og ved større endringer i fraværet oppgang/nedgang.

Avd.3: Sykefraværet rapporteres til enhetsleder ca. i gang per måned, eller når det blir etterspurt. Avdelingsleder er jevnlig inne og sjekker status på sykefraværet.

Sykefraværstallene blir gjennomgått på avdelingsmøter hver 6. uke også.

Brukes statistikken aktivt i planleggingen?

Avd. 1: Nei

Avd. 2: Statistikken må brukes aktiv skal man kunne bemanne avdelingen forsvarlig.

Avd. 3: Det jobbes med å hele tiden se på årsaken for fravær, og tiltak vi kan iverksette for å hindre arbeidsrelatert fravær. Hovedårsaken til fraværet ved våre avdelinger skyldes primært utenforliggende årsaker som benbrudd, svangerskap, operasjoner m.m. Det er ikke påvist at noe av fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen. Men det er på det rene at det presset som er pr i dag på arbeidstakerne vil kunne fremskynde ett sykefravær såfremt det ikke gjøres noe med bemannings situasjonen. Fauske kommune i en tung økonomisk situasjon noe som ikke bedrer muligheten for å få inn ekstra bemanning herunder også vikarer. Dette fører til ett økende press på de som er i jobb og slitasten på hver enkelt som står i jobb er betydelig større pr dags dato.

Revisjonen mottok fraværstatistikk fra avdelingene for 01. august 2017 og frem til 28. august 2018 etter forespørsel. Her kan man se hvor stor prosentandel fravær hver avdeling har i denne perioden fordelt på 1-16 dager og over 16 dager og hvor mange dager dette utgjør totalt.

5.2.3 Vurdering

Avdelingene som er med i denne undersøkelsen fører statistikk over sykefraværet.

Avdelingslederne er tydelig på dette. Nærværsgiver som henter ut fraværstatistikken som blir ført, bekrefter dette. Fraværstatistikken som genereres månedlig, distribueres videre

nedover fra nærværsrådgiver til personallederne og videre igjen til ansatte på personalmøtene. I følge avdelingslederne blir sykefraværstatistikk tatt opp på personalmøtene. Av de 43 respondentene i spørreundersøkelsen har over 74% svart at det snakkes om sykefravær i nokså stor grad og i stor grad på personalmøter. Revisjonen vurderer det dithen av fraværstatistikk blir ført og formidlet videre til ansatte.

Når det gjelder hvordan fraværstatistikken blir brukt er det delte svar fra avdelingslederne. En avdelingsleder sier de ikke bruker fraværstatistikken aktivt, en annen sier at den må brukes aktivt, mens den tredje avdelingslederen sier at sykefraværet har primært utenforliggende årsaker, men påpeker at arbeidspresset på ansatte er større nå enn før, da den økonomiske situasjonen Fauske kommune er i, blir det ikke prioritert ekstra bemanning og vikarer. I forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom § 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 er vanskelig å sette inn tiltak på arbeidsplassen hvis sykefraværet ikke skyldes forhold på arbeidsplassen. Dermed er dialog med ansatte viktig for at arbeidsgiver kan gjøre tiltak ved for høyt sykefravær. Ved stort sykefravær tar nærværsrådgiver kontakt med avdelingen for å se om det er spesielle grunner til at sykefraværet er høyt. På dette grunnlaget mener revisjonen at Fauske kommune har fokus på sykefravær og vurderer om det er behov for tiltak ved høyt sykefravær.

6. KONKLUSJON

Vi har i denne undersøkelsen sett på to forhold når det gjelder sykefraværsoppfølging:

1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?

Så langt revisjonen kan vurdere følger Fauske kommune som arbeidsgiver i nokså stor grad opp lover og forskrifter samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte. Når det gjelder å dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter mener revisjonen at Fauske kommune har stort forbedringspotensial. Tilretteleggingsgruppen gir bistand til avdelingslederne ved behov for tilrettelegging og informasjon vedrørende sykefraværsoppfølging. Revisjonen vurderer det dithen at tilretteleggingsgruppen også er nyttig for å informere den ansatte om sine plikter for å bidra til medvirkning.

2. Har Fauske kommune etablert rutiner for føring av fravær og bruk av fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

Slik revisjonen vurderer det, fører Fauske kommune fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket. I regelverket står det at formålet med å føre fraværstatistikk er å sette søkelys på sykefraværet, og at fraværstatistikk skal bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet. Slik revisjonen forstår det er det fokus på å formidle sykefraværstatistikk nedover i organisasjonen og til ansatte og nærværsgiver kontakter avdelingslederne når det vises et større sykefravær enn vanlig for å undersøke om det er noen spesielle grunner for det økte sykefraværet. Revisjonene mener med dette at Fauske kommune har etablert rutiner for føring av fravær og bruk av fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket.

7. ANBEFALING

På bakgrunn av den gjennomførte undersøkelsen anbefaler revisjonen at:

- Fauske kommune gjør tiltak slik at oppfølgingsplaner og dialogmøter blir dokumentert i henhold til lov og forskrift.

8. RÅDMANNENS KOMMENTAR

Rådmannens har i epost 5. oktober 2018 avgitt sin høringsuttalelse til forvaltningsrevisjonen.

Det er ikke gjort endringer i rapporten på bakgrunn av rådmannens kommentar. Hele rådmannens uttalelse fremgår i sin helhet som vedlegg nummer 1 til rapporten.

Litteraturliste

Lover, forskrifter og kommunens egne retningslinjer:

- Arbeidsmiljøloven
- Folketrygdloven
- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv
- Kommunens egne retningslinjer for sykefravær og HMS arbeid

Litteratur

- Sykefraværnotat «*Utviklingen i sykefraværet, 1. kvartal 2018*» Av Therese Sundell. 13.06.18.
- Prop.89 L. Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygden mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom).
- Årsbudsjett 2017, Fauske kommune
- *Trondheim kommunes arbeid med oppfølging av sykemeldte – et følgeprosjekt* av Solveig Osborg Ose og Rune Slettebak, SINTEF.

Nettsider:

Statens arbeidsmiljøinstitutt

<https://stami.no/>

lastet ned 03.09.18.

Arbeidstilsynet

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>

lastet ned 03.09.18.

Akan kompetansesenter

<https://akan.no/om-oss/>

lastet ned 03.09.18.

NAV

<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Kontakt+NAV+Arbeidslivssenter>

lastet ned 03.09.18.

Vedlegg 1 – Rådmannens kommentar

I forhold til rapporten kommenterer rådmannen følgende:

Generell uttalelse. Det vises til Salten Kommunerevisjons e-post til rådmannen av 21. september 2018 der det etterspørres rådmannens kommentar til Forvaltningsrapporten om sykefraværsoppfølging for denne legges til Kontrollutvalget. Rådmannen har gjort seg kjent med innholdet i rapporten:

Rådmannen vil innledningsvis få understreke verdien av forvaltningsrevisjoner. Det er alltid nyttig for organisasjonen å få en vurdering om hvordan man står i forhold til lovverk – men ikke minst er det et godt veiledning- og rådgivingskompass for videre utviklingsarbeid innenfor det valgte temaområdet.

På generelt overordnet grunnlag mener rådmannen at Fauske kommune har et stort fokus på forebygging og nærværarbeid, med hensikt å redusere sykefraværet blant alle medarbeiderne i organisasjonen. Det skal ikke legges skjul på at i en så stor sammensatt organisasjon som en kommune er det kvalitetsvariasjoner i det praktiske håndverket. Dette handler om ledelse, kunnskapsnivå og bevissthet blant de enkelte med dette som sitt ansvarsområde.

Kommunen valgte derfor å tilsette en dedikert stillingsressurs i personalavdelingen som på full tid arbeider med lederstøtte, veiledning og systemstøtte i forhold til sykefraværsoppfølging i hele organisasjonen. Dette for å sikre at medarbeidere uansett hvor de befinner seg i organisasjonen opplever en kvalitativt mest mulig lik og tilstrekkelig oppfølging i forbindelse med sitt sykefravær.

Forvaltningsrevisjonen har hatt fokus på to hovedproblemstillinger i dets arbeid:

1. I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?
2. Har Fauske kommunen etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværstatistikk i henhold til bestemmelser i regelverket?

Rådmannen tolker at kommunen får tilfredsstillende vurdering i forhold til begge problemstillingene.

Rådmannen vurderer at Fauske kommune har gjort fremskritt i å utvikle og tilpasse lovens krav i sykefraværsoppfølgingen og dokumentering av arbeidet. Rådmannen tolker at kommunen har på plass tilstrekkelige rutiner for både oppfølging og dokumentasjon av sykefraværet. Det oppfattes også at revisjonen vurderer det prosessuelle å være tilstrekkelig og funksjonelt. Både tilretteleggingsgruppen og nærværsgiver holdes frem som gode grep i forhold til rettleiding og opplæring, og for å bidra til en homogen kvalitet utover i organisasjonen.

Rådmannens vurdering er holdt opp mot revisjonens arbeid og funn og sammenlignet med revisjonen fra 2009.

Rådmannen erkjenner at organisasjonen ennå har et utviklingspotensial, særskilt med å dokumentere oppfølgingsplaner og dialogmøter som avdelingsleder har med ansatte som står i fare for eller er helt eller delvis sykemeldt.

Sluttkommentar: Rådmannen vil følge opp revisjonspunktet både administrativ og politisk.

Vedlegg 2

Revisjonskriterier**Problemstilling 1:****I hvilken grad følger Fauske kommune som arbeidsgiver opp lover og forskrifter, samt egne planer og mål ved oppfølging av sykemeldte?**

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. arbeidsmiljøloven. § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven. § 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. arbeidsmiljøloven. § 4-6 femte ledd.

- **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. Herunder hvem som har vært innkalt og deltatt i møtene.**

Det fremgår 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 nødvendig tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid»*

Revisjonskriterier:

Arbeidsgiver skal legge til rette slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller få et annet passende arbeid

I dokumentet «Rettigheter og plikter ved sykefravær – Fauske kommune» står det som nr. 14 tilretteleggingsgruppen at Fauske kommune har en tilretteleggingsgruppe som består av nærmeste leder, personalkontoret, NAV, NAV Arbeidslivssenter, og den ansatte. Sykemelder kan delta ved behov etter forespørsel fra arbeidsgiver, dersom det lar seg gjøre. Videre står det i dokumentet at fokus er arbeidsevne og ikke diagnose. Målet for gruppen er å finne ut hvordan arbeidstakeren skal kunne stå i arbeid, om det er mulighet for tilretteleggelse og /eller omplassere eller om det skal søkes andre ytelser fra NAV, KLP eller SPK.

Ut av dette utledes følgende revisjonskriterier:

- **Fauske kommune skal ha en tilretteleggingsgruppe som består av: Nærmeste leder, personalkontor, NAV, NAV arbeidslivssenter og den ansatte. Ved behov skal sykemelder bli invitert.**

Arbeidstakere skal medvirke til utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Ifølge IA avtalen til Fauske kommune skal det stilles krav til arbeidstaker om aktivitet og medvirkning.

Arbeidstakeren skal:

- Gi opplysninger om egen funksjonsevne
- Bidra til hensiktsmessige tiltak med tanke på tilrettelegging
- Bidra til utprøving av funksjonsevnen
- Medvirke til utarbeiding av oppfølgingsplan og delta i dialogmøter/oppfølgingsmøter

Revisjonskriterier:

Arbeidstaker skal bidra til at arbeidsgiver kan tilrettelegge ved redusert arbeidsevne

Problemstilling 2:**Har Fauske kommune etablert rutiner for føring av sykefravær og bruk av fraværsstatistikk i henhold til bestemmelsene i regelverket?**

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 fraværsstatistikk 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.

På bakgrunn av dette, utledes følgende revisjonskriterier:

- **Det skal føres statistikk over sykefravær og fravær ved barn sykdom**
- **Fraværsstatistikken skal brukes til å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet.**

SAK 34/18

Orienteringer fra revisjon og sekretariat

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
24.10.2018

Vedlegg:

- a) Salten kontrollutvalgsservice 28.09.2018 brev til Nordland fylkeskommune: Svar vedr henvendelse om tilslutning til Salten kontrollutvalgsservice

Bakgrunn for saken:

Kontrollutvalget gis orienteringer fra revisjon og sekretariat om status når det gjelder arbeidet med kontroll og tilsyn.

Vedlegg a) er svarbrev til Nordland fylkeskommune ved kontrollutvalget etter at styret i Salten kontrollutvalgsservice har behandlet henvendelse derfra om tilslutning til sekretariatet.

Inndyr 17. oktober 2018


Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

Nordland fylkeskommune
Kontrollutvalget
Postmottak
Fylkeshuset
8048 BODØ

Svar vedrørende henvendelse om tilslutning til Salten kontrollutvalgsservice

Det vises til vårt møte 14. september 2018, hvor det fra vår side ble opplyst om at spørsmålet om tilslutning til Salten kontrollutvalgsservice skulle tas opp i vårt styremøte. Styret har hatt møte 25. september 2018. I styrets sak 06/18 - Henvendelse fra Nordland fylkeskommune om å slutte seg til Salten kontrollutvalgsservice – har styret besluttet følgende:

1. Styret i Salten kontrollutvalgsservice har i styremøte 25. september 2018 behandlet henvendelse fra Nordland fylkeskommune ved kontrollutvalget om at fylkeskommunens kontrollutvalgsekretariat kan slutte seg til Salten kontrollutvalgsservice.
2. Henvendelsen er behandlet på bakgrunn av Salten kontrollutvalgsservice vedtekter § 2 hvor det fremkommer at Nordland fylkeskommune kan slutte seg til ordningen hvis og når de ønsker det.
3. Styret stiller seg positiv til henvendelsen, og ber om at Nordland fylkeskommunes tilslutning til Salten kontrollutvalgsservice utredes nærmere, slik at kommunestyret og fylkesting innen april 2019 kan ta stilling til forslag til endrede vedtekter og til selskapsavtale. Forutsatt positive vedtak med tilslutning til endrede vedtekter og selskapsavtale, kan Nordland fylkeskommune tiltre Salten kontrollutvalgsservice fra og med 1. juli 2019.
4. Med bakgrunn i at dagens hjemmel for interkommunale styret i gjeldende kommunelov § 27 opphører ved ikrafttreden av ny kommunelov, vil styret høsten 2019 igangsette utredning av alternativ organisasjonsform for Salten kontrollutvalgsservice. Utredningen med styrets anbefaling til ny organisering oversendes eierne i løpet av 2020.
5. Styret legger til grunn at ny organisering ikke skal medføre økte utgifter for eierne.
6. Salten kontrollutvalgsservice er gjennom avtale med Rødøy kommune forpliktet til å levere tjenester til Rødøy kontrollutvalg. Forpliktelsene videreføres uavhengig av endringer i eierskap og / eller organisasjonsform.

7. Styrets leder og sekretariatsleder deltar i arbeidsgruppe fra Salten kontrollutvalgsservice.
8. Styrets vedtak oversendes eierne og Nordland fylkeskommune ved kontrollutvalget.

Vi ser frem til det videre arbeidet i arbeidsgruppen som skal nedsettes.

Inndyr, 28. september 2018



Lars Hansen
Sekretariatsleder



SAK 35/18

Eventuelt

Saksgang:
Kontrollutvalget

Møtedato:
24.10.2018

Vedlegg:

Forslag til vedtak:

Inndyr 17. oktober 2018

Lars Hansen
Sekretær for kontrollutvalget