Agder Sekretariat

Kontrollutvalget i Lyngdal kommune **Sak 07/25**
Møtedato: 17.03.25
Saksbehandler: Willy Gill

SAK 07/25 RAPPORT FORVALTNINGSREVISJON - SYKEFRAVÆR

Vedlegg:
Rapport fra Sørlandet kommunerevisjon IKS datert 28.02.25

Saksopplysninger:

Generelt.
Forvaltningsrevisjon er et verktøy som kommunestyret og kontrollutvalget skal bruke for å sikre at kommunen drives på en måte som ivaretar innbyggernes behov og rettigheter best mulig. Forvaltningsrevisjon er en av de pålagte oppgavene til kontrollutvalget. Gjennom forvaltningsrevisjon undersøker kontrollutvalget om kommunen etterlever regelverk, om kommunen når fastsatte mål, og om ressursene forvaltes på en effektiv måte. Å bidra til forbedring er et viktig aspekt ved gjennomføring av forvaltningsrevisjoner.

Kommunestyret i Lyngdal vedtok i møte 01.02.2024 plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2024 – 2027. I planen er en forvaltningsrevisjon om sykefravær prioritert som det første prosjektet kommunestyret vil ha gjennomført.

Sykefraværs-prosjektet ble bestilt av kontrollutvalget i Lyngdal kommune 11.03.24, prosjektplan ble godkjent 14.05.24, mens endelig rapport ble levert fra Sørlandet kommunerevisjon IKS 28.02.25.

Nærmere om prosjektet.
Formålet med dette forvaltningsrevisjonsprosjektet har vært å gjennomføre en evaluering av Lyngdal kommunes systematiske arbeid med oppfølging og forebygging av sykefravær innen utvalgte virksomheter.

Problemstilling:
I hvilken grad arbeider Lyngdal kommune systematisk for å forebygge og redusere sykefraværet ved virksomhetene institusjon og hjemmetjenester og stab/støtte?

For å besvare problemstillingen har revisor undersøkt:
- Er det utarbeidet mål for sykefraværsarbeidet?
- Er det innført planer, rutiner og tiltak for å forebygge, kartlegge og redusere sykefraværet?
- Blir kommunens arbeid med å forebygge og redusere sykefraværet evaluert?
- Blir sykemeldte ansatte fulgt opp i samsvar med regelverket og egne rutiner?

Forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å undersøke perioden 2022-2024

Revisors konklusjon.
Vår undesøkelse viser at kommunen i noen grad jobber systematisk med å forebygge og redusere sykefravær.
Kommunen har etablert konkrete mål for sykefraværsarbeidet og har flere tiltak for å kartlegge og redusere risiko for sykefravær. De overordnede HMS-systemet gjør at kommunen kan holde oversikt over HMS og sykefraværsarbeidet i den enkelte avdeling. Det er imidlertid rom for forbedring når det gjelder å sikre at alle avdelinger gjennomfører og rapporterer på tiltakene. Videre er det behov for bedre forankring av tiltakene blant de ansatte. For å forebygge sykefravær er det viktig å skape et trygt psykososialt arbeidsmiljø hvor ansatte opplever at de kan være åpne og diskutere tilpasninger og få hjelp dersom de står i fare for å bli sykemeldt. Når det gjelder oppfølging av sykemeldte ansatte har kommunen rutiner for hvordan dette skal gjøres, men det er behov for bedre etterlevelse av kravene til dokumentasjon. Ansattes erfaring med oppfølging under sykemelding er sprikende; fra de som har opplevd god oppfølging som har bidratt til at de kom raskt tilbake på jobb, til de som har opplevd manglende eller fraværende oppfølging. Variasjonen i erfaringen til ansatte som har vært sykemeldt tyder på at det er behov for mer opplæring og kompetanse hos ledere med ansvar for sykefraværsoppfølging for å sikre en mer enhetlig oppfølging.

Konklusjonen bygger på følgende funn:

5.1.1 Mål for sykefraværsarbeid
Kommunen oppfyller i stor grad revisjonskriteriet om fastsettelse av mål for sykefraværsarbeidet. De har fastsatt konkrete tidfestede og differensierte mål for sykefraværsarbeidet. Kommunen bør vurdere om måltallene er realistiske da fraværet de siste årene har ligget vesentlig høyrere enn måltallene. Kommunen har et forbedringspotensial når det gjelder å gjøre måltallene bedre kjent blant de ansatte.

5.1.2 Systematisk forebygging av sykefravær
Kommunen oppfyller delvis kriteriene om å ha skriftlige system for å kartlegge og redusere risiko for sykemelding. Kommunen har etablert et systematisk arbeid for å forebygge sykefravær som inkluderer kartlegging av risikoforhold, utarbeidelse av skriftlige planer og tiltak for å redusere risiko, og tilknytning til en bedriftshelsetjeneste. Likevel viser HMS-rapporteringene at ikke alle avdelinger har gjennomført eller rapportert alle tiltak. Dette viser at kommunen har et forbedringspotensial når det gjelder å sikre at kartlegging og risikoreduserende tiltak blir gjennomført i alle avdelinger. Kommunen har også et forbedringspotensial når det gjelder å forankre det forebyggende arbeidet
hos de ansatte, da under halvparten kjenner til avdelingens mål for sykefravær eller HMS-rutiner. Over 80 % av de ansatte opplever at de trygt kan snakke med sin nærmeste leder dersom de står i fare for å bli sykemeldt, men det er fortsatt nesten 1 av 5 som ikke opplever dette som trygt. 1 av 3 ansatte opplever ikke at de trygt kan snakke med sin leder om psykiske eller emosjonelle utfordringer de møter i sin arbeidshverdag. For å forebygge sykefravær er det viktig å skape et trygt psykososialt arbeidsmiljø hvor ansatte opplever at de kan være åpne og diskutere tilpasninger og få hjelp dersom de står i fare for å bli sykemeldt. Ansatte har også gitt tilbakemeldinger om behov for økt bemanning, bedre tilrettelegging og oppfølging, samt mer oppmerksomhet på psykisk helse.
Kommunen oppfyller kriteriet om å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, og flere avdelingsledere nevner bruk av bedriftshelsetjenesten som en del av deres tiltak for å redusere risikoen for sykefravær.

5.1.3 Evaluering av HMS-arbeidet
Kommunen oppfyller kriteriet om ha løpende oppfølging av eget HMS-arbeid, og minst en gang i året foreta en mer omfattende gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet og vurdere om det fungerer i praksis. Kommunen har et system for løpende oppfølging av HMS-arbeidet. Kommunen gjennomfører årlige HMS-evalueringer hvor planlagte aktiviteter og mål sammenlignes med oppnådde resultater. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført har mange ansatte brukt anledningen til å komme med innspill til kommunens sykefraværsarbeid. Kommunen bør ta hensyn til disse innspillene i videre evaluering av sykefraværsarbeidet. Kommunen fører sykefraværsstatistikk i henhold til folketrygdloven og forskrift om statistikk over sykefravær, men det er rom for forbedring når det gjelder å gjøre informasjonen tilgjengelig. Per i dag er det i Framsikt kun mulig å få oversikt over langtidsfravær og korttidsfravær, samt aldersgrupper. Kommunen planlegger å ta i bruk en ny modul i Framsikt fremover som vil gjøre mer informasjon tilgjengelig. Bedre tilgang til informasjon om statistikken vil kunne bidra til bedre evaluering av HMS-arbeidet.

5.1.4 Oppfølging av sykemeldte
Revisjonskriteriene om oppfølging av sykemeldte ansatte er delvis oppfylt. Kommunen har etablert rutiner og systemer for oppfølging, men det er behov for bedre etterlevelse av kravene til dokumentasjon av oppfølgingen. Ansattes erfaring med oppfølging er sprikende, og det kan tyde på at det er behov for mer opplæring eller oppfølging av ledere for å sikre en bedre og mer enhetlig oppfølging av sykemeldte

Rapportens anbefalinger.

I lys av konklusjonen presentert ovenfor, vil vi (revisor) gi følgende anbefalinger til kommunen:

- Kommunen bør vurdere om måltallene for sykefravær er realistiske og oppnåelige, spesielt i lys av historiske fraværstall. Kommunen bør vurdere tiltak for å gjøre måltallene bedre kjent blant de ansatte.
- Kommunen bør sikre at alle avdelinger gjennomfører og rapporterer kartlegging og risikoreduserende tiltak for å forebygge sykefravær.
- Kommunen bør vurdere tiltak for å forankre det forebyggende arbeidet mot sykefravær hos de ansatte. Herunder vurdere innspill fra de ansatte som har kommet frem i undersøkelsen.
- Kommunen bør gjøre tallene for alle kategorier i sykefraværsstatistikken tilgjengelig.
- Kommunen bør vurdere tiltak for å sikre arbeidsmiljø hvor ansatte opplever at det er trygt å ta opp fysiske og psykiske belastninger i jobben og diskutere hjelp eller tilpasninger dersom de står i fare for å bli sykemeldt.
- Kommunen må sikre at krav til dokumentasjon av sykefraværsoppfølgingen blir etterlevd.
- Kommunen bør vurdere tiltak for å sikre en mer enhetlig oppfølging av sykemeldte ansatte.

Høring.
Rapporten er på vanlig måte sendt på høring til kommunedirektør. Kommunedirektøren opplyser blant annet følgende i sitt høringssvar:

«Lyngdal kommune takker Sørlandet Kommunerevisjon IKS for en grundig kartlegging i tråd med bestillingen fra Kontrollutvalget. Vi anser dette som et viktig ledd i vårt kontinuerlige forbedringsarbeid knyttet til oppfølging og strukturering av sykefravær. Kommunen har de siste årene stått overfor betydelige utfordringer med høyt fravær, og har ligget vesentlig høyere enn sammenlignbare kommuner. Dette har blitt særlig tydelig etter koronapandemien. Til tross for implementeringen av flere nye tiltak, har vi ikke oppnådd ønskede resultater. Videre har kommunen opplevd betydelig turnover blant ledere og rekruttering av nye ledere siden 2020, noe som krever kontinuerlig opplæring og kompetanseheving.»

Når det gjelder oppfølging av anbefalingene skriver kommunedirektør videre at noen av forbedringspunktene allerede er adressert, mens andre temaer krever ytterligere arbeid.

Avslutningsvis sier kommunedirektør følgende:
«Oppsummert kjenner vi oss igjen i mange av rapportens resultater og er allerede i gang med forbedringsarbeidet. I tillegg vil kommunen rette økt fokus mot enkelte punkter i fremtidig arbeid for å forbedre sykefraværsoppfølging og struktur, med mål om høyere nærvær blant våre ansatte i Lyngdal kommune.»

Det vises ellers til komplett høringsuttalelse gjengitt på side 57 og 58 i rapporten.

Administrasjonen er invitert til møtet og det vil bli gitt anledning til å kommentere rapporten.

Departementet har kommet med en fortolkning av kommunelovens § 23-5 når det gjelder kommunedirektørens høringsrett til saker som skal fra kontrollutvalget til kommunestyret. Slik jeg forstår det, betyr dette at kommunedirektør skal gis mulighet til å uttale seg til *saken/saksutredningen* før behandlingen i kontrollutvalget.

Denne retten kommer i tillegg til høringsretten til selve rapporten. På denne bakgrunn er sak 07/25 derfor sendt til kommunedirektør for uttalelse.

Vurderinger:
Å arbeide målrettet for å forebygge og redusere sykefraværet er en viktig oppgave for kommunen. Rapporten konkluderer med at Lyngdal kommune i noen grad jobber systematisk med å forebygge og redusere sykefravær ved virksomhetene institusjon og hjemmetjenester og stab/støtte.

Dersom revisors anbefalinger følges opp, vil det ytterligere forbedre kommunens arbeid på området.

Det er kommunestyret som fatter vedtak i saken etter innstilling fra kontrollutvalget.
Jeg råder kontrollutvalget til å anbefale kommunestyret å be kommunedirektøren om å følge opp revisjonens anbefalinger.

Forslag til innstilling:

1. Kommunestyret takker for utarbeidelsen av forvaltningsrevisjonsrapporten *Sykefravær.*

2. Kommunestyret konstaterer at revisjonen mener at kommunen i noen grad jobber systematisk med å forebygge og redusere sykefravær.
3. Kommunestyret ber kommunedirektør om å følge opp anbefalingene i rapporten gjengitt nedfor for å forbedre kommunens arbeid på området.

    - Kommunen bør vurdere om måltallene for sykefravær er realistiske og oppnåelige, spesielt i lys av historiske fraværstall. Kommunen bør vurdere tiltak for å gjøre måltallene bedre kjent blant de ansatte.
    - Kommunen bør sikre at alle avdelinger gjennomfører og rapporterer kartlegging og risikoreduserende tiltak for å forebygge sykefravær.
    - Kommunen bør vurdere tiltak for å forankre det forebyggende arbeidet mot sykefravær hos de ansatte. Herunder vurdere innspill fra de ansatte som har kommet frem i undersøkelsen.
    - Kommunen bør gjøre tallene for alle kategorier i sykefraværsstatistikken tilgjengelig.
    - Kommunen bør vurdere tiltak for å sikre arbeidsmiljø hvor ansatte opplever at det er trygt å ta opp fysiske og psykiske belastninger i jobben og diskutere hjelp eller tilpasninger dersom de står i fare for å bli sykemeldt.
    - Kommunen må sikre at krav til dokumentasjon av sykefraværsoppfølgingen blir etterlevd.
    - Kommunen bør vurdere tiltak for å sikre en mer enhetlig oppfølging av sykemeldte ansatte.

4. Skriftlig tilbakemelding til kontrollutvalget om hvordan anbefalingene i rapporten er fulgt opp bes oversendt innen 15. oktober 2025.