



FORVALTNINGSREVISJON

Rindal kommune

Arbeidsmiljø

8. oktober 2024

MRR

Møre og Romsdal Revisjon SA

Møre og Romsdal Revisjon SA er et samvirkeforetak eid av kommunene Aure, Averøy, Kristiansund, Rindal, Smøla, Surnadal, Tingvoll, Aukra, Hustadvika, Gjemnes, Molde, Rauma, Sunndal, Vestnes, Fjord, Giske, Sula, Stranda, Sykkylven, Haram og Ålesund samt Møre og Romsdal fylkeskommune. Selskapet utfører regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og andre revisjonstjenester for eierne. Hovedkontoret ligger i Kristiansund og det er avdelingskontorer i Ålesund, Molde og Surnadal.

Tidligere rapporter fra Møre og Romsdal Revisjon SA kan hentes på vår hjemmeside:

www.mrrevisjon.no

FORORD

Møre og Romsdal Revisjon SA har utført denne forvaltningsrevisjonen etter bestilling fra kontrollutvalget i Rindal kommune.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i samsvar med god revisjonsskikk og Norges Kommunerevisorforbund sin standard for forvaltningsrevisjon RSK 001.

Rapporten summerer opp resultatene fra Møre og Romsdal Revisjons SA sin forvaltningsrevisjon om arbeidsmiljøet i Rindal kommune. Revisjonen er utført av Ingvild Bye Fugelsøy og Ingrid Walstad Larsen i perioden mai til oktober i 2024.

Vi ønsker å takke alle som har bidratt til denne forvaltningsrevisjonen.

Surnadal/Kristiansund, 08.10.2024

Ingrid Walstad Larsen

Oppdragsansvarlig
forvaltningsrevisor

Ingvild Bye Fugelsøy

Forvaltningsrevisor

SAMMENDRAG

Denne forvaltningsrevisjonen er bestilt av kontrollutvalget i Rindal kommune.

Rindal kommune sine utfordringer med begrenset handlingsfrihet som følge av stram kommuneøkonomi, og de følger omstillinger i organisasjonen kan ha hatt på arbeidsmiljøet er noen av årsakene til bestillingen fra kontrollutvalget.

Kontrollutvalget har valgt helse- og omsorgstjenesten og kommunens tre barnehager som gjenstand for revisjonen. Innen helse og omsorgstjenesten har vi valgt å avgrense revisjonen til hjemmetjenestene og bo og miljø-tjenestene.

Kontrollutvalget ønsker at rapporten skal belyse hvordan kommunen jobber for å sikre et godt arbeidsmiljø, og det er ønskelig at også de ansattes syn på arbeidsmiljøet skal komme til uttrykk.

METODE

Vi har henta inn data i tilstrekkelig omfang for å svare på problemstillingene. Vi har innhentet data gjennom intervju, spørreundersøkelse og dokumentanalyse. Ved å kombinere ulike metoder og hente inn informasjon fra ulike kilder styrker vi undersøkelsens troverdighet og reduserer risikoen for at vi tar feil.

PROBLEMSTILLING 1 – ARBEIDSMILJØET

I første problemstilling har vi sett på hvordan Rindal kommune jobber for et godt arbeidsmiljø. Dette innebærer kommunens kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven, det systematiske HMS-arbeidet, og hvordan det jobbes med forebygging og oppfølging av sykemeldte.

Kunnskap og opplæring

Rindal kommune har en skriftlig prosedyre for informasjon og opplæring til alle nyansatte. Denne opplæringen inkluderer blant annet informasjon om kommunens kvalitetssystem, og ulike prosedyrer innen HMS- området. Ledere, verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalget får jevnlig invitasjoner til å delta på kurs i Arbeidsmiljøloven. Med unntak av én vikarierende avdelingsleder, har alle som i henhold til arbeidsmiljøloven er pålagt opplæring i HMS, gjennomført kurset.

Partssamarbeid, tilrettelegging, medvirkning og utvikling

For å forbedre arbeidsplassene i offentlig sektor samarbeider arbeidsgiver og ansatte. Ansatte er representert ved tillitsvalgte og verneombud. Sammen har de ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Våre funn viser at kommunen har de nødvendige formelle rollene, som tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste. Likevel vurderer vi at samarbeidet mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, spesielt verneombudene, kan bli bedre.

I spørreundersøkelsen sier 88% av de ansatte at de tar direkte kontakt med sin leder, mens 25% tar kontakt med tillitsvalgt og 18% kontakter vernetjenesten. Vi mener det er mulighet for å

frigjøre tid og ressurser for lederne i kommunen. For å gjøre dette anbefaler vi at tillitsvalgte og vernetjenesten i større grad blir involvert og brukt av både ansatte og arbeidsgiver.

Vi vil framheve at det i intervjuene er uttrykt bekymring for hvordan det er å være leder i Rindal kommune, særlig når det gjelder tid og ressurser. Dette ser vi på som en tydelig tilbakemelding fra lederne om utfordringene de møter i jobben.

Mål for arbeidet med arbeidsmiljø

Rindal kommune har ikke overordnet mål for arbeidsmiljøet, men hvert år vedtar Arbeidsmiljøutvalget noen satsningsområder som enhetene skal prioritere under vernerunden og gjennom året. Vi ser at disse målene følges opp i ulik grad ute i enhetene. Vi mener at Arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og de tillitsvalgte kan ha et større fokus på oppfølging av disse målene.

Rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp feil og avvik

Vi konkluderer med at det finnes mange gode prosedyrer om arbeidsmiljø i kommunens kvalitetssystem, som både ansatte og ledere har tilgang til. Likevel mener vi at disse brukes for lite. En mulig årsak kan være at oppgavene blir nedprioritert i en travel hverdag, eller at ansatte ikke er godt nok kjent med at prosedyrene finnes.

Vi anbefaler kommunen å gjennomgå prosedyrene for å vurdere om de er hensiktsmessige, og legge mer vekt på at ledere følger dem opp. I tillegg bør kommunen vurdere om dokumentbiblioteket er satt opp på en god nok måte.

Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Kommunen har etablert prosedyrer som skal forebygge og ivareta ansatte under sykemelding. Vi har ikke gått nærmere inn og sett på om alle prosedyrene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte er fulgt opp i enhetene, men vi har valgt å bruke ansattes stemme gjennom spørreundersøkelsen.

Av de 82 respondentene som mottok spørreundersøkelsen oppgir 70% at de enten er eller har vært sykemeldt. Videre viser svarene at de fleste sykemeldingene ikke er arbeidsrelaterte, og at kun tre personer mener at sykemeldingen kunne vært unngått med bedre tilrettelegging. Samtidig uttrykker 33% av de som er eller har vært sykemeldt, et ønske om tilrettelegging av arbeidet.

PROBLEMSTILLING 2 – ANSATTES OPPFATNING AV ARBEIDSMILJØET

I andre problemstilling har vi sett på tilbakemeldinger fra de ansatte fra spørreundersøkelsen, og deres oppfatning og mening om arbeidsmiljøet, medvirkning og opplæring.

I spørreunder oppgir de fleste arbeidsmiljøet som godt eller svært godt, mens få opplever det som lite godt. En andel er nøytrale og opplever arbeidsmiljøet som hverken dårlig eller godt.

I kapittel 3 skisserer vi tilbakemeldinger fra de ansatte som viser hva som er viktigst for trivsel på jobb. Vi har også identifisert seks hovedkategorier i de ansattes tilbakemeldinger på utfordringer i arbeidsmiljøet. Disse kan kommunen kan bruke til sitt forbedringsarbeid. Disse kategoriene er organisering og ledelse, bemanning og arbeidsbelastning, mangel på utvikling og anerkjennelse, samarbeid og personaldynamikk, informasjonsflyt og stabilitet og kontinuitet.

Vi har også skissert tilbakemeldinger om hvordan de ansatte opplever sin medvirkning, og opplæring i arbeidsoppgaver.

ANBEFALINGER

Med bakgrunn i våre funn og vurderinger, vil vi anbefale at Rindal kommune vurderer å:

- Sikre at det blir gjennomført medarbeidersamtaler.
- Jobbe for at tillitsvalgte og vernetjenesten i større grad kan involveres og brukes av både ansatte og arbeidsgiver.
- Sikre at enhetene utarbeider handlingsplaner med tiltak, og at disse følges opp i enhetene. Arbeidsmiljøutvalget, vernetjenesten og tillitsvalgte bør sette oppfølging av enhetene på dagsorden.
- Gjennomgå prosedyrer og vurdere om de er hensiktsmessig, og gi opplæring/veiledning i hvordan prosedyrene skal følges i enhetene.
- Vurdere og kartlegge om struktur og oppbygging av dokumentbiblioteket er hensiktsmessig.
- Sikre at det blir gitt tilstrekkelig opplæring i å melde avvik.
- Gjennomgå ansattes tilbakemelding på hva som er viktigst for at de skal trives på jobb, og ta med innspill om hva ansatte anser som utfordrende i kommunen i det videre arbeidet med arbeidsmiljø.

INNHOLD

1. INNLEDNING	8
1.1 Bakgrunn og bestilling.....	8
1.2 Revisjonskriterier	8
1.3 Metode.....	9
1.4 Avgrensning.....	10
1.5 Teoretisk bakteppe: Hva er viktig for et godt arbeidsmiljø?.....	11
1.6 Om Rindal kommune – Organisasjonskart og årsverk	12
2. HVORDAN JOBBER RINDAL KOMMUNE FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ?.....	13
2.1 Problemstilling	13
2.2 Revisjonskriterier	13
2.3 Funn – Krav til kunnskap og opplæring	14
2.4 Funn - Tilrettelegging, medvirkning og utvikling.....	15
2.5 Funn - Mål for arbeidet med arbeidsmiljø.....	18
2.6 Funn - Rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp avvik	19
2.7 Funn - Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær	23
3. PROBLEMSTILLING 2: HVORDAN OPPLEVER ANSATTE ARBEIDSMILJØET?	27
3.1 Funn – De ansattes oppfatning av arbeidsmiljøet	27
4. KONKLUSJON OG ANBEFALINGER	33
4.1 Konklusjon problemstilling 1	33
4.2 Konklusjon problemstilling 2	34
4.3 Våre anbefalinger.....	36
5. HØRING.....	37
REFERANSELISTE	38
VEDLEGG 1: UTLEDA REVISJONSKRITERIER	39
VEDLEGG 2: SPØRSMÅL I SPØRREUNDERSØKELSEN.....	45

1. INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN OG BESTILLING

Denne forvaltningsrevisjonen er bestilt av kontrollutvalget i Rindal kommune i sak 11/24 med bakgrunn i risiko- og vesentlighetsvurdering, og prosjektplan ble vedtatt i møte 28. mai 2024, sak 18/24.

Rindal kommune sine utfordringer med begrenset handlingsfrihet som følge av stram kommuneøkonomi, og de følger omstillinger i organisasjonen kan ha hatt på arbeidsmiljøet er noen av årsakene til bestillingen fra kontrollutvalget.

Kontrollutvalget har valgt helse- og omsorgstjenesten og kommunens tre barnehager som gjenstand for revisjonen. Innen helse og omsorgstjenesten har vi valgt å avgrense revisjonen til hjemmetjenestene og bo og miljø-tjenestene.

Kontrollutvalget ønsker at rapporten skal belyse hvordan kommunen jobber for å sikre et godt arbeidsmiljø, og det er ønskelig at også de ansattes syn på arbeidsmiljøet skal komme til uttrykk.

I rapporten skal følgende problemstillinger besvares:

1. Hvordan jobber Rindal kommune for et godt arbeidsmiljø?

- Arbeidsgiver må ha kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven
- Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Forebygging og oppfølging av sykemeldte

2. Hvordan opplever de ansatte arbeidsmiljøet?

Tema: Arbeidsmiljø, medvirkning, opplæring og, forebygging og oppfølging av sykemeldte.

1.2 REVISJONSKRITERIER

I denne forvaltningsrevisjonen er følgende kilder brukt for å utlede revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
- Internkontrollforskriften
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Interne prosedyrer, interne arbeidsrutiner
- Arbeidstilsynet sine nettsider gir nærmere info om regelverket

Problemstilling 1 besvares i kapittel 3, der er også revisjonskriteriene nærmere utledet.

Problemstilling 2 er besvart i kapittel 4 med grunnlag av svar fra spørreundersøkelsen. I vedlegg 1 er revisjonskriterier nærmere beskrevet og utledet.

1.3 METODE

Forvaltningsrevisjonen utføres i henhold til god kommunal revisjonsskikk. Gjeldende standard for forvaltningsrevisjon er RSK 001 utarbeidet av NKRF (Kontroll og Revisjon i kommunene).

Vi har henta inn data i tilstrekkelig omfang for å svare på problemstillingene. Vi har innhentet data gjennom intervju, spørreundersøkelse og dokumentanalyse. Ved å kombinere ulike metoder og hente inn informasjon fra ulike kilder styrker vi undersøkelsens troverdighet og reduserer risikoen for at vi tar feil. Disse metodene for å hente inn data gir oss et mer sammensatt og bredere innblikk i virkeligheten (RSK001, og Amundsen & Knudtson, 2006).

Det ble gjennomført oppstartsmøte 30. mai 2024 med kommunedirektør og personalleder. Vi har også hatt kontinuerlig korrespondanse med kommunen gjennom hele prosjektet. Vi har hatt rapporten på faktasjekk. Vi har hensyntatt tilbakemeldingene fra faktasjekken i rapporten. Rapporten er også sendt kommunedirektør på høring, og vi fikk uttale 07.10.2024, se kapittel 5.

INTERVJU

Det er gjennomført intervju med åtte ansatte fra ledelsen og vernetjenesten:

- Kommunedirektør i oppstartmøte
- Personalsjef i oppstartmøte og høringsmøte
- Enhetsledere Bolme barnehage
- Enhetsleder Øvre Rindal barnehage og Bolme barnehage
- Enhetsleder Helse og omsorg
- Avdelingsledere Hjemmetjenesten
- Avdelingsleder Bo og miljø
- Hovedverneombudet i Rindal kommune

Intervjuene ble gjennomført fysisk, og det er skrevet referat som er verifisert av respondentene.

SPØRREUNDERSØKELSE

Det er gjennomført spørreundersøkelse via Questback som er sendt i e-post til alle ansatte innen barnehage, hjemmetjenesten og bo- og miljøtjenesten. Det var 82 personer som mottok undersøkelsen. 68 av disse har svart, noe som utgjør en svarprosent på 70%. Vi vurderer svarprosenten som god, og at resultatet derfor kan brukes i rapporten. Svarprosenten hos de ulike enhetene varierer fra 59% til 79%.

Undersøkelsen ble sendt ut etter avtale med kommuneledelsen. Det ble sent ut to purringer, noe som bidro til å øke svarprosenten. Det at undersøkelsen var forankret hos kommuneledelsen, mener vi har vært viktig for å få en høy svarprosent.

Gjennom åpne og meningsbærende spørsmål har vi gjennom spørreundersøkelse fått innblikk i de ansattes oppfatning av arbeidsmiljøet. Det er de ansattes tilbakemelding i spørreundersøkelsen som har dannet grunnlaget for å svare ut problemstilling 2.

DOKUMENTANALYSE

Vi har i datagrunnlaget benyttet møtedokumenter fra Arbeidsmiljøutvalget, prosedyrer og avviksstatistikk som ligger tilgjengelig i Compilo. I tillegg har vi mottatt noe sykefraværstatistikk,

handlingsplaner og rapporter fra vernerunder fra personalsjef. Vi har også brukt data fra Arbeidstilsynet sin tilsynsrapport fra kontrollen av om kommunen arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge muskel- og skjelettplager, og psykiske plager (Arbeidstilsynets rapport fra 06.07.2024).

SVAKHETER MED DATAMATERIALET

Vi har en svarprosent på 70% fra de ansatte i spørreundersøkelsen. Selv om dette er en akseptabel svarprosent, kunne det med høyere svarprosent fått andre resultat. Det er også en viss risiko for at ikke alle ansatte har forstått alle spørsmålene likt og dermed lagt andre forutsetninger til grunn for sine svar, ettersom at en kan tolke spørsmålene på ulik måte. I intervju kan vi stille oppfølgingsspørsmål til de svarene vi får, respondentene kan selv korrigere eller si at de ikke forstår, og dette er et moment vi mister i gjennomføringen av spørreundersøkelser.

Eksempelvis ser vi at mange velger å svare «hverken eller» i spørsmål der de bes gradere svarene (1-5 der 1 er svært lite og 5 er svært mye). I enkelte spørsmål har ikke respondentene oppgitt en mening om det det spørres om, det oppgis eksempelvis 3 – hverken eller. Dette kan fungere som en «hvilepute» for å slippe å ta stilling til spørsmålet, eller at spørsmålet ikke forstås eller ønskes å besvares. En metodisk løsning kan være å ha fire svaralternativer istedenfor fem, der to er «positive» svar, og to er «negative» svar. At svaralternativene ikke er "uttømmende" betyr at det er mulige svaralternativer som ikke er tatt med, og dermed vil respondenten bli tvunget til å svare noe som ikke stemmer, eller la være å svare. Den enkle løsningen kan være ha med "vet ikke" eller "annet" osv. som et svaralternativ, slik at alle svaralternativ vil være dekket.

I metodisk litteratur er det omdiskutert om det skal være et nøytralt midtpunkt eller om respondenten skal tvinges over på positiv eller negativ side. Om sistnevnte blir valgt bør det forklares hvorfor man velger det, samt risikoen for frafall ved å gjøre det. Ved å ha et nøytralt midtalternativ får man et godt inntrykk av hvor mange som ikke har verken en sterk negativ eller positiv mening eller holdning, eller er likegyldige.

I kvantitative spørreundersøkelser er det lite rom for tolkninger av svaret, ettersom at spørsmålene er mer lukket enn i kvalitative intervju. I intervju er det færre i intervjusituasjonen, og spørsmålene og svar kan tolkes og forstås på ulik måte. Vi har forsøkt å minimere risiko for at vi gjengir intervjuers forståelse av intervjuet ved å sende referat til korrigering og verifisering. Da har intervjuobjektet kvalitetssikret at de temaene det ble snakket om var ment å oppfattes på den samme måten som intervjueren har tolket.

Vi har også forsøkt minimert feiltolkninger ved at vi er to revisorer som analyserer og fortolker innholdet til forvaltningsrevisjonen, og ved å sende utkast av rapport på fakta-sjekk til personalsjef.

1.4 AVGRENSNING

Kontrollutvalget har valgt helse- og omsorgstjenesten og kommunens tre barnehager som gjenstand for revisjonen. Innen helse og omsorgstjenesten er bestillingen begrenset til hjemmetjenestene og bo og miljø-tjenestene.

1.5 TEORETISK BAKTEPPE: HVA ER VIKTIG FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ?

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er nasjonalt forskningsinstitutt innen arbeidsmiljø og arbeidshelse. STAMI har definert arbeidsmiljø som «hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet».

Alle arbeidsplasser har ulike arbeidsmiljøutfordringer. Forskning har vist at et godt arbeidsmiljø vil virke positivt inn på både helse, motivasjon og sykefravær blant de ansatte. Det vil også ha innvirkning på produktivitet og resultater i virksomheter, samt kostnader i samfunnet.

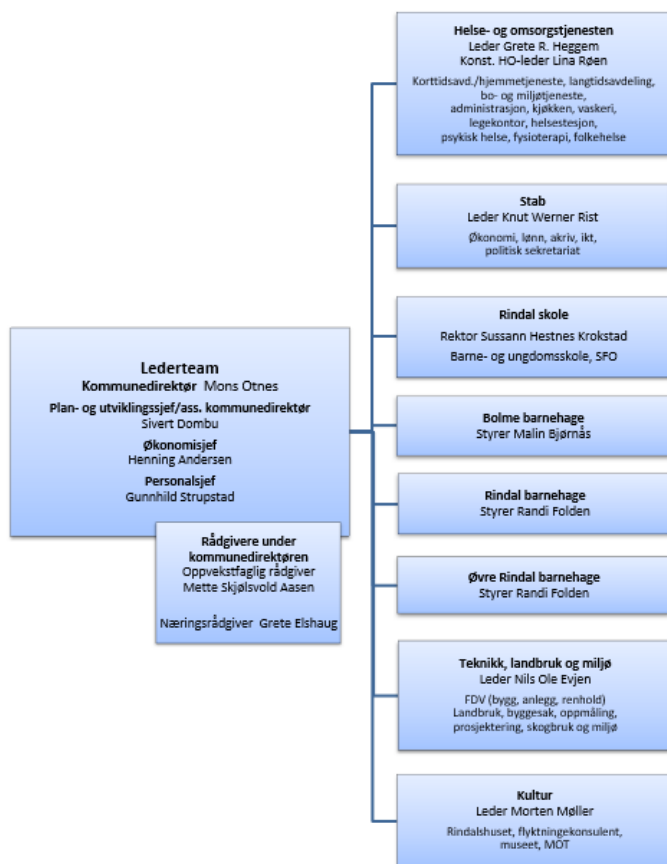
STAMI trekker frem 5 råd for et godt arbeidsmiljø:

- God organisering og planlegging av arbeidet – **klarere roller**. Å stå i en arbeidssituasjon over tid hvor ansvarsforholdet og rollene er uavklart, er belastende for den enkelte og for arbeidsmiljøet.
- Balanse mellom **krav i jobben og mulighet** for kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette bidrar til mer engasjement, jobbtilhørighet og effektive arbeidsprosesser.
- Balanse mellom innsats og belønning. Å få **anerkjennelse, tilbakemeldinger**, og positiv oppmerksomhet for den jobben man gjør, betyr mye for arbeidsmiljøet.
- Rettferdig og støttende lederskap. **Lederskap som gir tillit og ansvar**, men også ressurser og muligheter til å løse oppgavene er en viktig faktor i arbeidsmiljøet.
- Forutsigbarhet når rammebetingelser endres. Ved omstillinger er det viktig med størst mulig grad av **forutsigbarhet** for de ansatte.

Vi vil i denne forvaltningsrevisjonen sette søkelys på hvordan Rindal kommune jobber med noen av disse fem rådene.

1.6 OM RINDAL KOMMUNE – ORGANISASJONSKART OG ÅRSVERK

ORGANISASJONSKART



Kilde: Compilo, 27.6.2024

ANTALL ÅRSVERK

Totalt er det registrert 241 ansatte i Rindal kommune, av disse er det 195 kvinner og 46 menn. Til sammen utgjør disse 181,32 årsverk.

Tabell 1: Antall årsverk, per 10.6.2024

Enhet	Antall ansatte per 10.6.2024
Rindal skole (Rindal barnehage)	36 (6)
Institusjonen	34
FDV (Bygg, anlegg og renhold)	33
Hjemmetjenesten	32
Bo og miljø	25
Helse og omsorg	22
Bolme barnehage	15
Kultur	14
Øvre Rindal barnehage	9
Stab	6

Kilde: Data mottatt av personalsjef i e-post 10.6.2024

2. HVORDAN JOBBER RINDAL KOMMUNE FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ?

2.1 PROBLEMSTILLING

Den første problemstillingen som blir undersøkt er: **Hvordan jobber Rindal kommune for et godt arbeidsmiljø?**

Med bakgrunn i denne problemstillingen vil vi se på kommunens kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven. Vi vil se på kommunens systematiske HMS-arbeid, og hvordan det jobbes med forebygging og oppfølging av sykemeldte.

2.2 REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriteriene som kommunen er vurdert opp mot:

Arbeidsgiver må ha kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven (AML).

- Det stilles krav om at den enkelte leder må kunne dokumentere skriftlig at opplæring er gjennomført. Kravet til opplæring gjelder minimum:
 - Kommunedirektør
 - Ledere med personalansvar
 - Arbeidsmiljøutvalgets medlemmer
 - Verneombud

Loven stiller krav til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid.

- Det stilles krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
 - Verneombud
 - Arbeidsmiljøutvalg
 - Bedriftshelsetjeneste
- Arbeidsgiver må i samarbeid med ansatte sette mål for arbeidet med arbeidsmiljø.
- Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp feil eller avvik

Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykemeldte

- Forebygging
- Oversikt og kunnskap om årsak til sykefravær
- Oppfølging av den sykemeldte

Utleddning av revisjonskriteriene ligger i vedlegg 1.

2.3 FUNN – KRAV TIL KUNNSKAP OG OPPLÆRING

I intervju opplyser personalsjefen at lederteamet fordeler ansvar og oppgaver mellom seg. En av disse oppgavene er å gjennomgå "introduksjonsprogrammet" med nyansatte enhetsledere. Programmet er en strukturert og skriftlig oversikt som inneholder viktige temaer og områder som enhetsledere må være kjent med og ha kompetanse på. Det er kommunens ledelse som har ansvaret for å sikre at dette programmet blir presentert og gjennomført for de nye lederne.

Introduksjonsprogram for enhetsledere omhandler info om blant annet:

- Internkontrollarbeidet i kommunen og om kommunens kvalitetssystem Compilo
- Samarbeid og møter
- Budsjett, økonomi og regnskap
- Personal – HMS-håndboka, reglement og retningslinjer
- Ansvarsforhold – Fag, økonomi, personal

Det er enhetsleder sitt ansvar å gi nødvendig informasjon til sine ansatte. Rindal kommune har utarbeidet en skriftlig prosedyre som enhetsleder kan bruke til å gi slik informasjon, «introduksjonsprogram Rindal kommune». I skriver opplyses det om blant annet om nærmeste leder, administrativ organisering, politiske enheter, arbeidsmiljøutvalget, taushetsplikt, lønn og ferie, internkontroll – Compilo, tillitsvalgte og verneombud, HMS og brannvern og andre aktuelle saker som møter og opplæring.

Ved behov gjennomføres kurs i Arbeidsmiljøloven. Personalsjef opplyser at det er bedriftshelsetjenesten som gjennomfører kursene for kommunen. Hvert andre år har det blitt gjennomført et 40 timers grunnkurs i HMS, siste gang i juni 2024. Opplæring er lovpålagt for ledere, verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), og det opplyses at alle får tilbud om å delta på kursene.

Vi har mottatt dokumentasjon som viser at, med unntak av vikarierende avdelingsleder, har alle som ifølge arbeidsmiljøloven skal ha gjennomført opplæring i HMS gjennomført kurset.

VÅRE VURDERINGER

Rindal kommune har skriftlig prosedyre på informasjon og opplæring til alle nyansatte. Informasjonen tar for seg blant annet kommunens kvalitetssystem, og en rekke kommunale prosedyrer på HMS- området.

Ledere, verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget får jevnlig invitasjon om å delta på kurs i Arbeidsmiljøloven. Med unntak av en vikarierende avdelingsleder, har alle som ifølge arbeidsmiljøloven skal ha gjennomført opplæring i HMS gjennomført kurset.

Vi vurderer at revisjonskriteriet «Det stilles krav om at den enkelte leder må kunne dokumentere skriftlig at opplæring er gjennomført», er oppfylt.

2.4 FUNN - TILRETTELEGGING, MEDVIRKNING OG UTVIKLING

Rindal kommunen har hovedtillitsvalgte og et hovedverneombud, i tillegg til tillitsvalgte og verneombud for den enkelte tjeneste. Disse skal være ansattes stemme inn i Arbeidsmiljøutvalget og i dialog og forhandlinger med arbeidsgiver. Sammen skal utvalget jobbe for et godt arbeidsmiljø i kommunen.

Kommunens Arbeidsmiljøutvalg består i dag av tre ansatte fra arbeidsgiver (kommunedirektør og to enhetsledere), tre fra arbeidstakerne (hovedverneombud, og to fra tillitsvalgte/verneombud). I tillegg deltar en fra bedriftshelsetjenesten, og en sekretær (personalsjef). Medlemmene velges for 2 år, og har personlig vara.

Arbeidstilsynet opplyser på sine nettsider at det normalt skal holdes minst 4 møter i AMU i året. På grunn av sykdom ble det gjennomført 3 møter i 2023, mens det er planlagt 4 møter i 2024.

Utvalget har i 2023 og 2024 behandlet saker som:

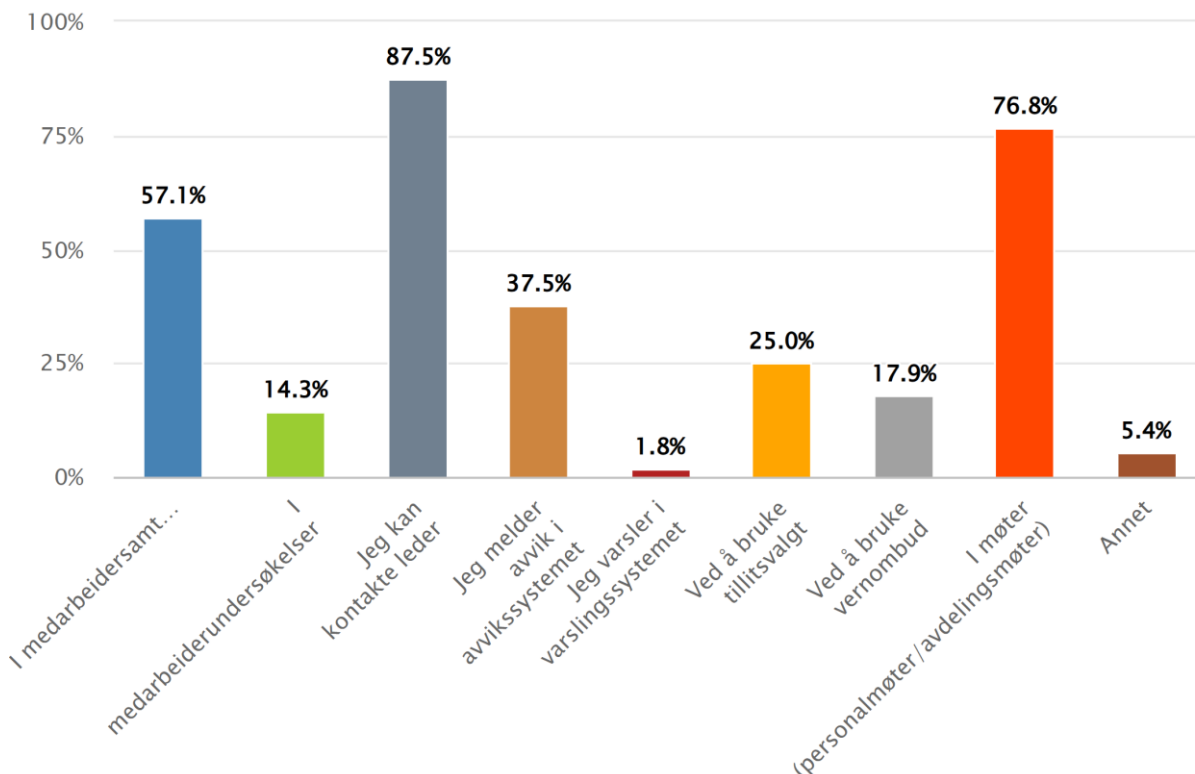
- Halvårlig rapportering fra sykefraværet
- Halvårlig rapport fra HMS arbeidet og avvikshåndtering
- Handlingsprogram med økonomiplan 2023-2023
- Tema for den årlige vernerunden
- Innspill til bruk av kompetansemidler

De ansatte har tillitsvalgte som representerer de i saker som gjelder arbeidsvilkår, og verneombud som skal representere de ansatte i kommunens arbeid for å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid (HMS). Kommunen har i dag avtale om Bedriftshelsetjeneste, hvor de kjøper tjenester.

I juni 2024 hadde institusjonen ved Rindal Helsetun tilsyn av Arbeidstilsynet. Av Arbeidstilsynet sin tilsynsrapport kommer det frem brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd ved at:

Verneombud og plasstillitsvalgte har ingen faste møter med lokal ledelse hvor HMS/arbeidsmiljø står på agendaen. Verneombud har ikke blitt tatt med i planlegging og gjennomføring av tiltak som er av betydning for arbeidsmiljøet. Det er blant annet blitt gjennomført omorganisering av avdelingene, hvor verneombud skal delta. Det er behov for å gjøre tiltak for å sikre medvirkning fra arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

I spørreundersøkelsen svarer 25% at de bruker tillitsvalgte når de skal bruke sin medvirkningsplikt, mens 18% opplyser at de bruker vernetjenesten. Vi ser av grafen under at de fleste ansatte medvirker ved at de tar kontakt med leder (87,5%). Mange ansatte oppgir også at de bruker personalmøter og avdelingsmøter til å medvirke (77%).

Spørsmål 1. På hvilken måte bruker du din medvirkningsplikt? (Du kan sette flere kryss)**N = 56**

37% av ansatte som har svart på spørreundersøkelsen opplever å ha en reell påvirkning ved sin arbeidsplass. Kun 7 % oppgir at de opplever å ha liten påvirkningskraft, mens 56% svarer hverken eller.

I intervju forteller ansatte at det for tiden er tøft å være leder i Rindal kommune på grunn av tid og ressurser. I perioder med lengre sykefravær i organisasjonen, uttrykker ledere at de savner noen å kunne diskutere og finne løsninger på arbeidsmiljømessige utfordringer med.

VÅRE VURDERINGER

For å utvikle arbeidsplassene i offentlig sektor er det et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, dette skjer via ansattes tillitsvalgte og verneombud. Våre funn viser at de formelle rollene er på plass i kommunen, med tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste, men basert på Arbeidstilsynets tilstandsrapport og uttalelser i intervju, vurderer vi at samarbeidet mellom arbeidsgiver, og de tillitsvalgte og vernetjenesten kunne vært bedre, spesielt når det kommer til vernetjenesten.

I spørreundersøkelsen svarer majoriteten av de ansatte (87,5%) at de tar kontakt med sin leder når de skal bruke sin medvirkningsplikt, og mange (77%) svarer at de bruker denne i avdelingsmøter, personalmøter eller medarbeidersamtaler (57%). Det er en liten andel ansatte som oppgir at de kontakter tillitsvalgt (25%) eller verneombud (18%) når de skal bruke sin medvirkningsplikt. Ut fra dette, vurderer vi at de ansatte også med fordel kan bruke flere eller andre kanaler for medvirkning enn direkte kontakt med leder.

Vi får i intervju tilbakemelding på at det er en stor arbeidsbelastning for ledere i Rindal kommune, og at det her kan være rom for å frigi noen ressurser og tid for ledere. En mulighet er at verneombud og tillitsvalgte i større grad involveres og brukes av både ansatte og arbeidsgiver.

Vi vil framheve at det i intervjuene er uttrykt bekymring for hvordan det er å være leder i Rindal kommune, særlig når det gjelder tid og ressurser. Dette ser vi på som en tydelig tilbakemelding fra lederne om utfordringene de møter i jobben.

2.5 FUNN - MÅL FOR ARBEIDET MED ARBEIDSMILJØ

Årlig vedtar Arbeidsmiljøutvalget (AMU) *satsingsområder* for vernerunden som skal gjennomføres ute i enhetene. Tema i 2023 var inneklime og sykefravær. Disse temaene ble også valgt i 2024 med tillegg av «emosjonell belastning».

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har i forbindelse med behandling av kommunens *Handlingsprogram med økonomiplan for 2023-2026* drøftet fremtidige utfordringer. Utvalget har i vedtak gitt slikt innspill:

- Det er viktig å gi nok og nødvendig informasjon bredt ut i organisasjonen
- I tillegg til informasjon er det viktig å lytte til tema som ansatte er opptatt av, og som kan påvirke arbeidsmiljøet.

De vi har hatt samtaler med opplyses at det jobbes mye med arbeidsmiljø ute i enhetene, men at det er lite langsiktig og helhetlig planlegging i organisasjonen. Enhetsledere og avdelingsledere opplever at arbeidet ikke er satt i system, og at lite av arbeidet knyttet til arbeidsmiljø er skriftliggjort.

Kommunen mangler en helse- og omsorgsplan som sier noe om retningen og hva de skal jobbe mot. Dette oppleves å være utfordrende i arbeidet for et godt arbeidsmiljø.

VÅRE VURDERINGER

Vi vurderer at revisjonskriteriet om at «arbeidsgiver må i samarbeid med ansatte sette mål for arbeidet med arbeidsmiljø» er delvis oppfylt.

Rindal kommune har ikke overordnet mål for arbeidsmiljøet, men årlig vedtar Arbeidsmiljøutvalget satsningsområder innen arbeidsmiljø som enhetene skal vektlegge i vernerunden og jobbe med i løpet av året.

Vi vurderer at kommunen jobber aktivt med satsingsområder innen arbeidsmiljø, og at det jobbes mye med arbeidsmiljø ute i enhetene. Likevel er tilbakemeldinger i samtaler med de ansatte at det oppleves som lite langsiktig og helhetlig planlegging i organisasjonen.

Enhetsledere og avdelingsledere oppgir at de opplever at arbeidet ikke er satt i system, og at lite av arbeidet knyttet til arbeidsmiljø er skriftliggjort. Kommunen mangler også en helse- og omsorgsplan som sier noe om retning og hva de skal jobbe mot. Tilbakemeldinger i samtale med de ansatte er at dette oppleves å være utfordrende i arbeidet for et godt arbeidsmiljø.

2.6 FUNN - RUTINER FOR Å FOREBYGGE, AVDEKKE OG RETTE OPP AVVIK

Vernerunde, handlingsplan og rapportering på måloppnåelse

I tråd med skriftlige prosedyrer opplyser enhetsledere og avdelingsledere at det gjennomføres årlige vernerunder. I disse vernerundene er det søkelys på Arbeidsmiljøutvalgets (AMU) mål. Ifølge prosedyrene skal det utarbeides en handlingsplan for enhetens arbeid med utfordringer som blir avdekket i vernerundene. Handlingsplanen skal utarbeides av enhetsleder og verneombud, og behandles i AMU.

Det er ikke utarbeidet handlingsplan for 2023/24 for hjemmetjenesten og for Bo og miljø. Personalsjef og enhetsleder opplyser at det kan skyldes sykemeldinger og omrokkeringer i organisasjonen.

Barnehagene sin handlingsplan er utarbeidet etter gjennomført vernerunde. Handlingsplanen er signert av verneombud og enhetsleder i tråd med prosedyre. Det opplyses at mål og tiltak/prioriteringer har blitt satt med bakgrunn i vernerunden. Enhetsleder opplyser at målene som settes i handlingsplanen muligens blir for generelle, og at de blir vanskelig å gjennomføre og måle resultat av.

Rindal kommune har en prosedyre på at det årlig, og innen 15. august, skal gjennomføres planleggingsmøte med bedriftshelsetjenesten. Enhetenes handlingsplan skal ligge til grunn for dette møtet. Det skal i møtet utarbeides en rapport for forrige års måloppnåelse, og en handlingsplan for HMS-arbeidet for inneværende år. Vi får opplyst at ikke alle enheter har gjennomført vernerunde og utarbeidet handlingsplan. Som følge av fravær i administrasjonen er det ikke rapport på måloppnåelse i 2023 og 2024.

Informasjon, kommunikasjon og møtepunkt

Enhetene har faste møtepunkt for informasjon og dialog med de ansatte, som personalmøter og avdelingsmøter. Enhetslederne opplyser at de har åpne dører og at ansatte kan og tar kontakt hvis det er noe de ønsker å ta opp. Spørreundersøkelsen viser at 87,5% av de ansatte som har svart medvirker ved å kontakte sin leder.

Det har vært en omorganisering av hjemmetjenesten slik at de i dag består av hjemmehjelp, hjemmesykepleien og omsorgsbolig med heldøgns omsorg og pleie. På grunn av omorganisering får vi opplyst fra avdelingsleder at de har hatt ekstra søkelys på å skape en «vi-kultur». Utfordringer tilknyttet kommunikasjon mellom hjemmetjenesten og korttidsavdelingen er forhold som ansatte nevner i spørreundersøkelsen som utfordrende knyttet til arbeidsmiljøet.

Det er i dag ulike arenaer for ansatte til å få informasjon. Helse og omsorg har personalmøte hvor alle ansatte kan delta. Det har vært prøvd ulike tidspunkt for at flest mulig skal kunne møte. Avdelingsleder opplever at ansatte i hjemmetjenesten er flinke til å delta, men ser utfordringer med at de som ikke møter ikke får samme informasjon. Det settes en skriftlig agenda for personalmøtene, men det er ikke rutine med å skrive referat fra møtene.

Ukentlig gjennomføres det ledermøte innen helse og omsorg der enhetsleder, assisterende enhetsleder, og avdelingsleder for hjemmetjenesten, bo- og miljø og institusjon deltar. Her er tema kvalitet i tjenestene, avvik og generell informasjon.

Både hjemmetjenesten og Bo- og miljø har avdelingsmøter. Disse legges i vaktskifte på slutten av dagen, slik at flest mulig skal kunne delta. Hjemmetjenesten jobber også med å få til gruppemøter.

I spørreundersøkelsen har 77% svart at de bruker personalmøter og avdelingsmøter til medvirkning.

Barnehagestyrer opplyser i intervju at ansatte ønsker møteplasser for informasjonsdeling. Styrer opplever at det er utfordrende å finne gode arenaer og tidspunkt for å gi informasjon til ansatte.

«Det er ikke mulig å få gjennomført avdelingsmøter på dagtid, og når personalmøter gjennomføres rett etter en full arbeidsdag, blir det fort for mye informasjon til de ansatte på ett møte». Intervju, enhetsleder barnehage

Møtestrukturen er noe ulik fra barnehage til barnehage og fra avdeling til avdeling. Det er to pedagogiske ledere på hver avdeling. Noen avdelinger har avdelingsmøter der pedagogiske ledere møtes, mens andre avdelinger ikke har begge pedagogiske ledere til stede. I spørreundersøkelsen har også en del ansatte nevnt mangel på informasjon og dårlig kommunikasjon som noen av de største utfordringene knyttet til arbeidsmiljøet ved sin arbeidsplass.

Tilrettelegge for medvirkning gjennom avviksmelding og varsel om kritikkverdige forhold

Foruten den årlige vernerunden kan (og skal) ansatte melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette skal gjøres gjennom kommunens kvalitetssystem «Compilo».

Verneombud har ansvar for å følge opp at ansatte registrerer og at arbeidsgiver følger opp HMS-avvik. Hovedverneombud opplyser at en av hennes oppgaver er å følge opp og veilede plassverneombudene i veiledning av ansatte, og hvordan de kan melde og behandle avvik i kvalitetssystemet.

Våre funn viser at alle de valgte enhetene bruker Compilo i større eller mindre grad til å melde avvik. I Compilo skal avvik følges opp etter faste prosedyrer.

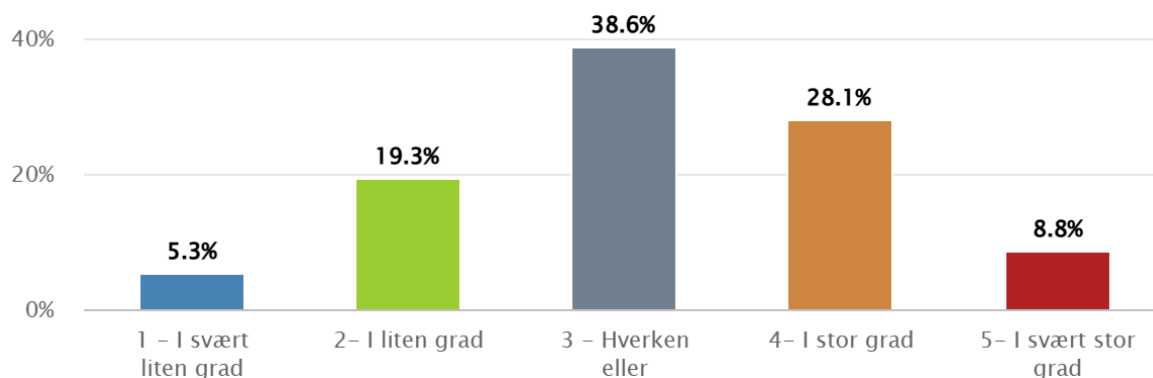
Det opplyses at det også mottas varsler på andre måter, eksempelvis muntlig eller per e-post. Rindal kommune har i dag ikke en praksis som sikrer skriftliggjøring og dokumentasjon av slike varsler, og disse vil ikke komme frem av tilgjengelig statistikk på området. Det opplyses at det også jobbes med utfordringer som mottas på disse måtene, men at dette ikke gjøres systematisk og enhetlig.

I tråd med Arbeidsmiljøloven har ansatte også mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette kan gjøres utenom de normale linjene for avviksmelding, men skal også gjøres i Compilo. Det er god informasjon om varsling og hvem som mottar varslene i kvalitetssystemet Compilo, men flere av de lederne vi har vært i kontakt med var ikke kjent med denne muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold.

To ganger i året behandler Arbeidsmiljøutvalget HMS- arbeidet i kommunen og avvikshåndteringen.

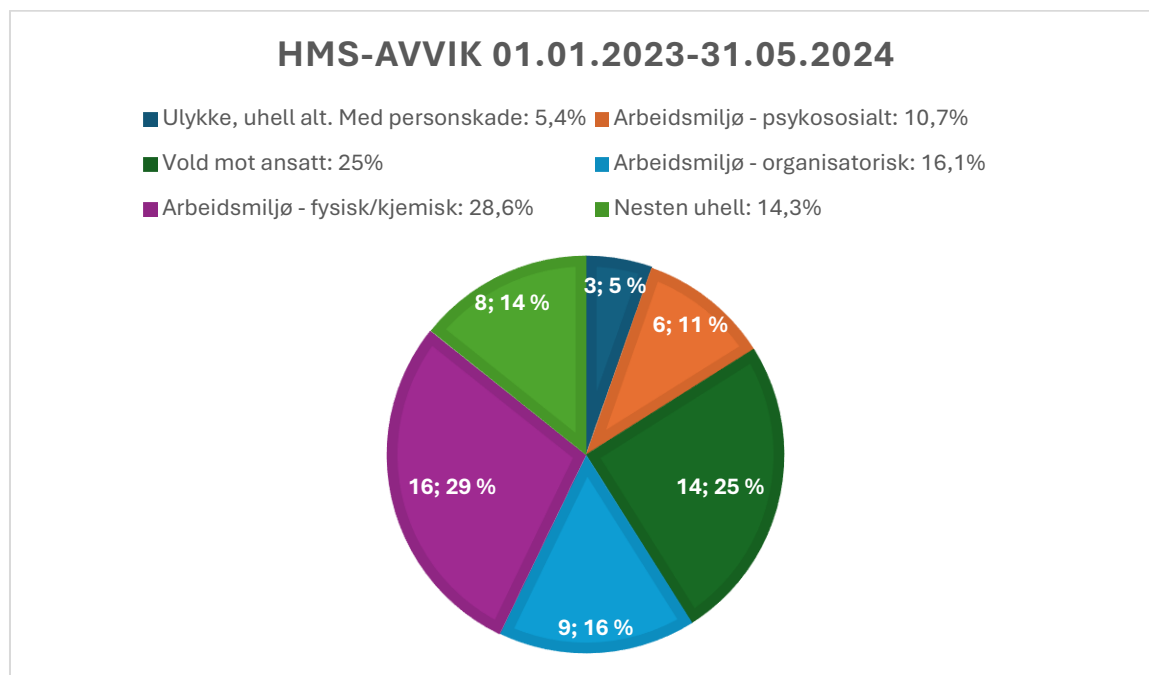
I vår spørreundersøkelse, svarer 49 % av de ansatte at de i stor eller svært stor grad har fått opplæring i hvordan de skal melde avvik, mens 23 % har svart at de i liten eller svært liten grad har fått opplæring i hvordan de kan melde avvik.

De ansatte fikk også spørsmål om de har fått opplæring om hvordan de kan gå frem for å varsle om kritikkverdige forhold ved deres arbeidsplass. Her er det jevnt fordelte svar:



(N = 57)

Statistikk hentet fra Compilo viser at det for perioden 01.01.2023 til 31.5.2024 er meldt inn 57 HMS-avvik. Disse er fordelt på følgende kategorier:



Av disse 57 avvikene gjelder 9 hjemmetjenesten, 4 Bo og miljø, 3 Øvre Rindal barnehage, 3 Bolme barnehage og 2 Rindal barnehage.

Medarbeidersamtale

Rindal kommune har skriftlige prosedyrer på at det minst en gang i året, og innen 30.6, skal tilbys medarbeidersamtale. Kommunedirektør tilbyr medarbeidersamtale med enhetslederne, før enhetsleder skal ha samtaler med avdelingsleder, osv. Det foreligger skriftlige prosedyrer for gjennomføringen av medarbeidersamtale. Ifølge skriftlige prosedyrer skal ansatte før samtalen motta et skjema som beskriver hva som skal tas opp i samtalen. Det skal så skrives en oppsummering fra samtalen som signeres av leder og medarbeider. Etter at alle samtalene er ferdige skal det skrives en generell oppsummering som skal presenteres for alle ansatte i enheten.

Vi har fått tilbakemelding på at barnehagene gjennomfører årlige medarbeidersamtaler, mens det innen hjemmetjenesten og bo og miljø har blitt gjennomført medarbeidersamtale nå i år, men at det er mange år siden det sist ble gjennomført. Enhetsleder Helse og omsorgstjenesten, og avdelingsleder hjemmetjenesten og Bo og miljø har ikke hatt egne medarbeidersamtaler med sin leder, eller det er flere år siden de hadde det. Statistikk fra spørreundersøkelsen viser at ca. 56% har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året, mens 11% opplyser at de aldri har hatt medarbeidersamtale.

VÅRE VURDERINGER

Vi vurderer at revisjonskriteriene under dette kapitlet er delvis oppfylt.

Vernerunde, handlingsplan og rapportering på måloppnåelse

I tråd med skriftlige prosedyrer gjennomføres årlige vernerunder. Arbeidsmiljøutvalget velger årlig tema for vernerunden. Med bakgrunn i vernerunden skal enhetene utarbeide en handlingsplan som skal fremlegges for arbeidsmiljøutvalget. Enkelte ansatte har uttalt, at handlingsplanen ofte blir for generell og lite målrettet, og dette kan være en årsak til at oppgavene nedprioriteres i en travel hverdag.

Våre funn viser at ikke alle enheter utarbeider en slik plan, og vi vurderer at det her kan være et forbedringspotensial.

Informasjon, kommunikasjon og møtepunkt

Enhetene har faste møtepunkt for informasjon og dialog med de ansatte, som personalmøter og avdelingsmøter. De ansatte oppgir at de kontakter sin leder når de skal bruke sin medvirkningsplikt. utfordringer knyttet til kommunikasjon og mangel på informasjon er noe som trekkes frem av ansatte i spørreundersøkelsen. Vi vurderer at selv om kommunen gjør mye bra når det kommer til dialog, kommunikasjon og informasjon er dette et kontinuerlig forbedringsområde.

Tilrettelegge for medvirkning gjennom avviksmelding og varsel om kritikkverdige forhold

I vår spørreundersøkelse, svarer 49 % av de ansatte at de i stor eller svært stor grad har fått opplæring i hvordan de skal melde avvik, mens 23 % har svart at de i liten eller svært liten grad har fått opplæring i hvordan de kan melde avvik. Vi vurderer at det her kan være et område for forbedring, og at kommunen bør etterstrebe å gi opplæring i å melde avvik. Det samme gjelder opplæring om hvordan de ansatte kan gå frem for å varsle om kritikkverdige forhold ved deres arbeidsplass, der det er variasjon i om en har fått opplæring eller ikke.

Medarbeidersamtaler

I spørreundersøkelsen oppgir halvparten av de ansatte at de har fått medarbeidersamtale det siste året, men halvparten oppgir at de ikke har hatt dette det siste året, at det er lenge siden eller at de aldri har hatt medarbeiderundersøkelse. Vi vurderer at dette er et område kommunen kan ha forbedring på, og at det bør etterstrebes å gjennomføre medarbeidersamtaler. Dette kan ha innvirkning på både medvirkning, tillitsbygging og bli sett og hørt.

2.7 FUNN - SYSTEMATISK ARBEID MED FOREBYGGING OG OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

Kommunen har en rekke prosedyrer for forebygging og oppfølging av sykemeldte, blant annet:

- HMS – Konflikthåndtering
- HMS – Oppfølging av sykemeldte – hva og når?
- HMS – Oppfølging av sykmeldt
- HMS – Risikovurdering
- HMS – Vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser i forkant av endring og omstilling i org.
- HMS – Gravide arbeidstakere – oppfølging
- HMS – Vernerunde
- HMS – Trusler og vold
- HMS – Konflikthåndtering
- Medarbeidersamtale/Mål- og utviklingssamtale

I tillegg til prosedyrene som omtalt over, har kommunen prosedyre for at enhetene årlig skal utarbeide en handlingsplan for enhetenes arbeid med arbeidsmiljø. Planen skal omhandle tiltak og det skal ifølge prosedyrer rapporteres på tiltakene. Vi har tidligere omtalt at ikke alle enhetene utarbeider handlingsplaner.

Tilsendt statistikk fra personalsjef viser sykefraværet i kommunen for første halvår 2024, egenmeldt og sykemeldt:

Tabell 2: Alt sykefravær første halvår sammenlikna med alle år 2018 til 2024

År	Alt sykefravær	Egenmeldt	Legemeldt
2024	9,01 %	1,33 %	7,68 %
2023	9,55 %	1,25 %	8,30 %
2022	11,88 %	2,41 %	9,48 %
2021	11,32 %	1,18 %	10,14 %
2020	9,50 %	1,67 %	7,83 %
2019	9,49 %	1,44 %	8,05 %
2018	9,36 %	1,49 %	7,87 %

«Det legemeldt fraværet for 2024 er det laveste av alle årene 2018 til 2023. Fraværet er allikevel høyt, og har en stor kostnad for kommunen. Langtidsfraværet over 60 dager utgjør den aller største delen av fraværet, som landet ellers.

Sykefraværet i Norge gis for tiden stor oppmerksomhet i media og blant nasjonale politikere.

Nav skriver at Norge har det høyeste legemeldte sykefraværet i 2. kvartal siden svineinfluensaen i 2009, med 7,1 prosent. Økningen skyldes at det er flere sykemeldte,

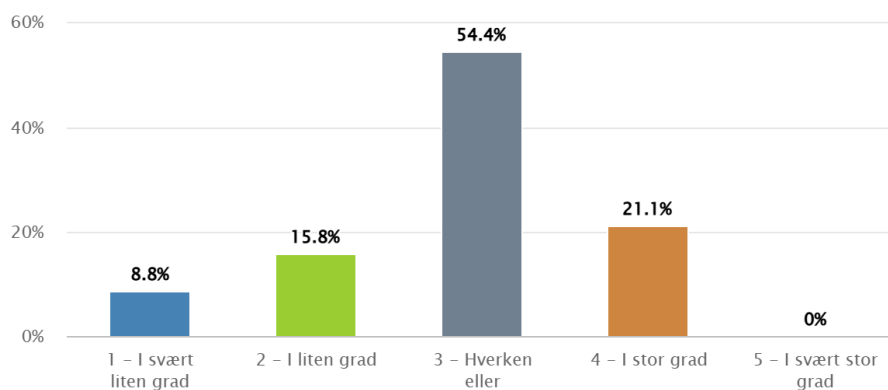
samtidig som de sykemeldte i gjennomsnitt er lenger borte fra jobb. Samlet bidrar dette til en betydelig økning. Sykefraværet er høyest innen helse- og sosialtjenester, med 8,6 prosent.

Sykefraværet i landet økte for begge kjønn, men økningen var størst for kvinner. I 2. kvartal var sykefraværet for menn 4,2 prosent, mens kvinners sykefravær var 7,7 prosent. Egenmeldt fravær ligger på litt over 1 prosent for alle. Muskel- og skjelettlidelser er fremdeles den vanligste årsaken til sykefravær, og har ofte lang varighet. Dette er tall som vi kjenner igjen for Rindal kommune, som har en høy andel kvinner ansatt i helse- og omsorgstjenesten.» (Kilde: Personalsjef Rindal kommune 2024).

Spørreundersøkelse til ansatte

Vi har i spørreundersøkelsen som har gått til de ansatte innen hjemmetjenesten, Bo og miljøtjenesten og til ansatte innen barnehage, stilt spørsmål knyttet til sykemelding, forebygging, oppfølging og tilrettelegging. Svarene gjengis under.

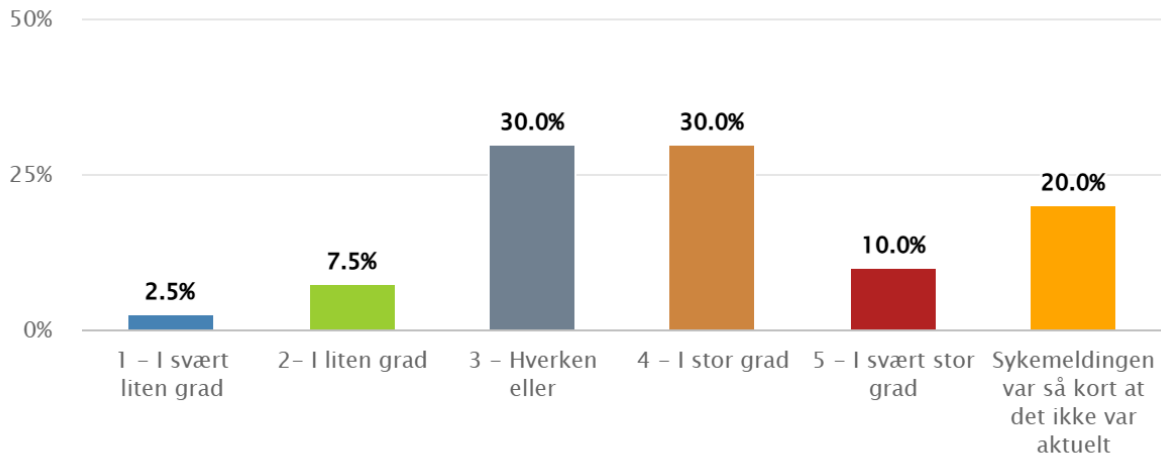
Spørsmål 2. I hvilken grad opplever du at det jobbes for å forebygge sykemeldinger? (Ranger fra 1-5 der 1 er i svært liten grad, og 5 er i svært stor grad).



N = 57

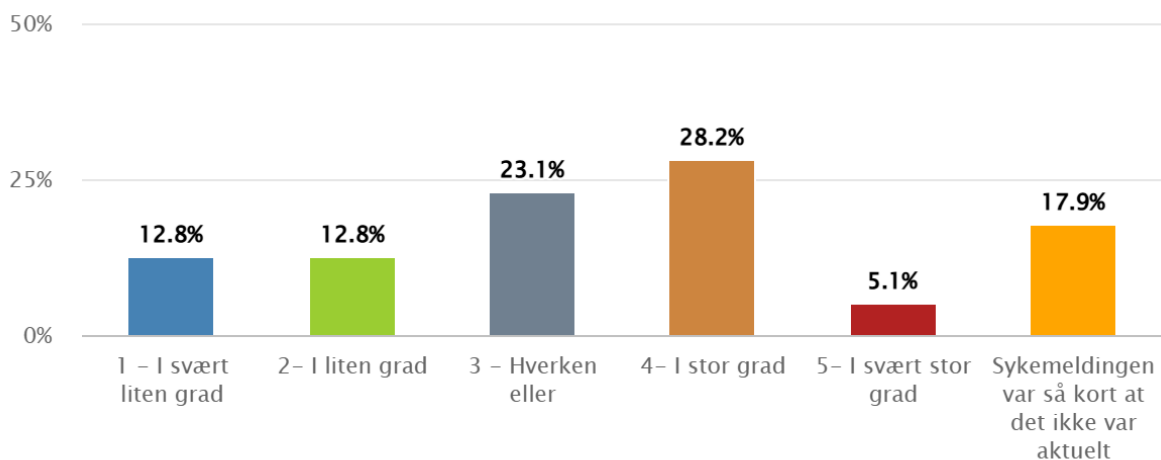
21% av de som har svart på spørreundersøkelsen opplever at det i stor grad jobbes for å forebygge sykemeldinger ved arbeidsplassen, mens 25% opplever at det i liten eller svært liten grad jobbes for å forebygge sykemeldinger.

Av de som har svart på spørreundersøkelsen har 70% svart at de er, eller har vært sykemeldt. Når det gjelder oppfølging i sykeperioden, svarer 40% at de i stor grad eller svært stor grad opplever å ha blitt fulgt opp. En liten andel (nesten 10%) mener de ikke har blitt fulgt opp.

Spørsmål 3. I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har fulgt deg opp i sykeperioden?

N = 40

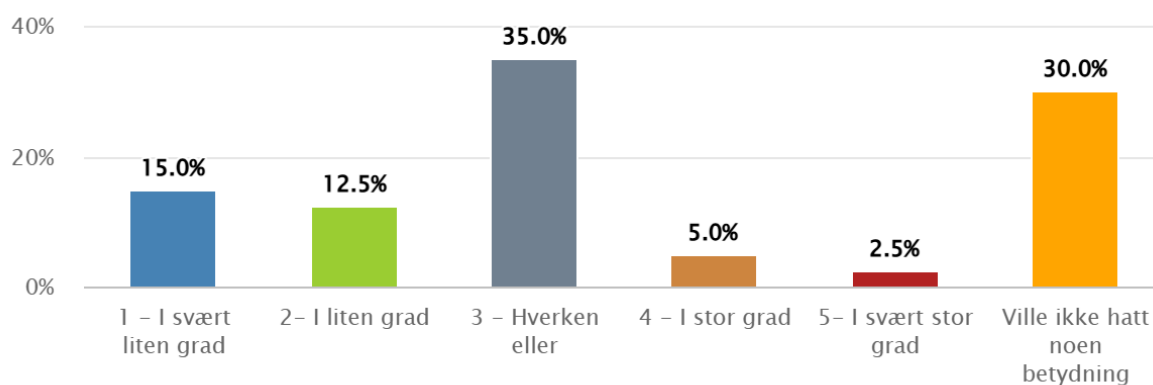
På spørsmål om årsaker til om sykemeldingen var arbeidsrelatert, svarer de aller fleste (60%) at den ikke var det, og 20% oppgir at den var arbeidsrelatert. Resten svarer at de ikke vet eller ikke ønsker å svare (N = 40).

Spørsmål 4. I hvilken grad har du ønsket å få tilrettelagt arbeid?

(N = 39)

De ansatte oppgir i varierende grad om de ønsket eller ikke ønsket å få tilrettelagt arbeid. 24% av de som er, eller har vært sykemeldt har i svært liten grad eller liten grad ønsket å få arbeidet tilrettelagt, mens 33% opplyser at de i stor eller svært stor grad har ønsket dette. En fjerdedel oppgir at sykemeldingen var så kort at det ikke var aktuelt med tilrettelagt arbeid.

De ansatte fikk videre spørsmål om:

Spørsmål 5. Med bedre tilrettelegging på jobb, i hvor stor grad kunne da sykemelding vært unngått?

(N = 40)

Vi ser at ca. 7,5%, eller 3 personer opplever at sykemeldingen kunne vært unngått med bedre tilrettelegging på jobb, mens 65% har svart at det «ikke ville hatt noen betydning» eller «hverken eller».

VÅRE VURDERINGER

Kommunen har prosedyrer som skal følges for å forebygge og ivareta ansatte under sykemelding. Vi har ikke gått nærmere inn og sett på etterlevelse på prosedyrene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte i enhetene. Vi har valgt å bruke ansattes stemme gjennom spørreundersøkelse i tillegg til sykefraværssrapportering og beskrivelser fra kommuneledelsen.

Det vi har innhentet av informasjon, vurderer vi at viser at kommunen etterstreber en systematisk tilnærming til arbeidet med forebygging og oppfølging av sykemeldte. Vi har ikke funn som tilsier at dette revisjonskriteriet ikke er oppfylt.

Når det gjelder tilbakemeldinger fra de ansatte, oppgir de ansatte at de fleste sykemeldingene ikke er arbeidsrelatert. Kun tre ansatte opplyser at sykemeldingen kunne vært unngått med bedre tilrettelegging og 34% har ønsket å få tilrettelagt arbeid.

3. PROBLEMSTILLING 2: HVORDAN OPPLEVER ANSATTE ARBEIDSMILJØET?

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er nasjonal forskningsinstituttet innen arbeidsmiljø og arbeidshelse. STAMI har definert arbeidsmiljø som «hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet».

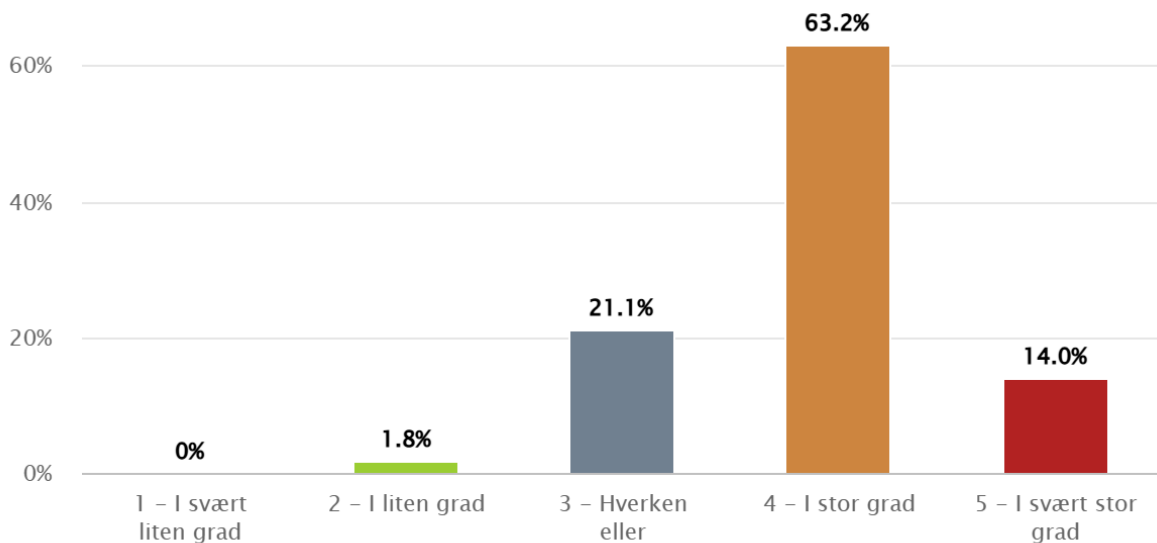
I dette kapitlet presenteres de svar som ansatte har gitt i spørreundersøkelsen.

Alle ansatte innen barnehage, hjemmetjenesten og Bo og miljø tjenesten har fått tilsendt spørreundersøkelsen. Totalt utgjør dette 82 ansatte, vi har mottatt svar fra 70%. Av de som har svart er 93 % fast ansatt og 7% i et vikariat eller engasjement.

3.1 FUNN – DE ANSATTES OPPFATNING AV ARBEIDSMILJØET

I spørreundersøkelsen fikk respondentene spørsmål om i hvilken grad de mener det er et godt arbeidsmiljø ved deres arbeidsplass. 57 personer har svart på dette spørsmålet:

Spørsmål 6. I hvilken grad mener du at det er et godt arbeidsmiljø ved din arbeidsplass?



(N = 57)

Vi ser av grafen at hele 77% opplever arbeidsmiljøet som godt eller svært godt. Det er få som oppgir at arbeidsmiljøet oppleves som lite godt. 21% er nøytrale og opplever arbeidsmiljøet som hverken dårlig eller godt.

Ansatte fikk spørsmål knyttet til utfordringer med arbeidsmiljøet.

Spørsmål 7. Beskriv hva du anser som de største utfordringene knyttet til arbeidsmiljøet ved din arbeidsplass?

Tilbakemeldingene fra de ansatte om arbeidsmiljøet peker på flere viktige utfordringer, som faller inn i noen overordnede kategorier:

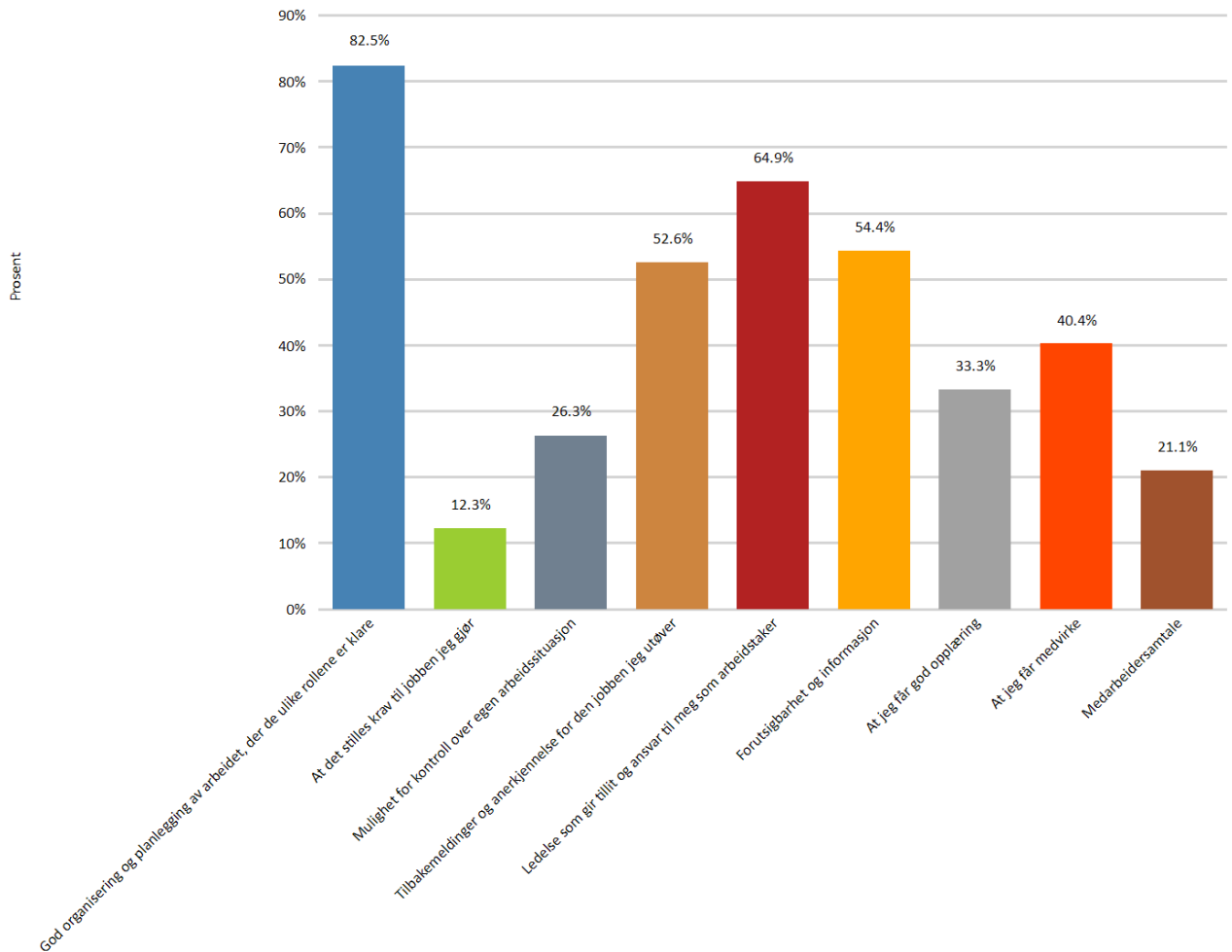
1. **Organisering og ledelse:** Mange nevner at dårlig organisering, manglende planlegging og ustrukturert ledelse skaper utfordringer. Det mangler ofte informasjon, og det er en opplevelse av at ledelsen er utilgjengelig, opptatt med møter, eller at de ikke tar ansvar. Dette skaper frustrasjon blant de ansatte.
2. **Bemanning og arbeidsbelastning:** Gjentatte ganger nevnes det at underbemanning og mangel på vikarer fører til stress og høyt arbeidspress. Ansatte føler at de må jobbe for flere personer, noe som over tid sliter dem ut og påvirker arbeidsmiljøet negativt.
3. **Mangel på utvikling og anerkjennelse:** Flere nevner at det ikke er rom for faglig utvikling, mestringsfølelse eller kursdeltakelse. Det mangler også anerkjennelse for innsatsen de ansatte legger ned, noe som fører til lavere motivasjon.
4. **Samarbeid og personaldynamikk:** Det er utfordringer knyttet til samarbeid mellom ansatte. Enkelte nevner dårlig arbeidsmoral, manglende ansvarsfølelse og at enkelte personer skaper uro. Noen ansatte føler seg ikke inkludert eller sett, noe som påvirker fellesskapet.
5. **Informasjonsflyt:** Dårlig kommunikasjon og manglende informasjonsflyt, både fra ledelsen og mellom avdelinger, gjør det vanskelig å jobbe effektivt og skaper frustrasjon.
6. **Stabilitet og kontinuitet:** Ustabil personalsituasjon og mangel på fast ansatte gjør det vanskelig å skape en stabil og forutsigbar arbeidshverdag. Vikarer inkluderes ikke godt nok i arbeidsflyten.

Dette peker på et behov for bedre organisering, økt bemanning, tydeligere ledelse, mer anerkjennelse og muligheter for utvikling, samt en forbedret informasjonsflyt og samarbeid mellom ansatte og ledelse. Dette vil kunne bidra til å redusere stress og skape et bedre arbeidsmiljø.

HVA ER VIKTIG FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ?

På spørsmål om hva de ansatte anser er viktig for et godt arbeidsmiljø svarer de ansatte følgende:

Spørsmål 8. Hva anser du som viktig for et godt arbeidsmiljø (at du trives på jobb)? Kryss av de tre viktigste



Navn	Prosent
God organisering og planlegging av arbeidet, der de ulike rollene er klare	82,5%
At det stilles krav til jobben jeg gjør	12,3%
Mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon	26,3%
Tilbakemeldinger og anerkjennelse for den jobben jeg utøver	52,6%
Ledelse som gir tillit og ansvar til meg som arbeidstaker	64,9%
Forutsigbarhet og informasjon	54,4%
At jeg får god opplæring	33,3%
At jeg får medvirke	40,4%
Medarbeidersamtale	21,1%
N	57

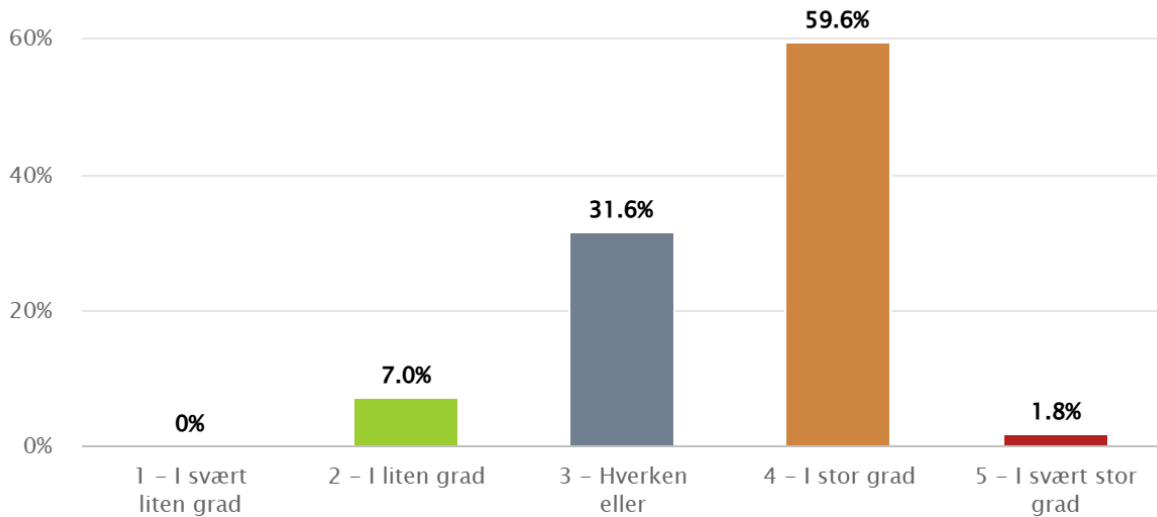
Tilbakemeldingen fra de ansatte viser at følgende er viktigst for trivsel på jobb:

1. God organisering og planlegging av arbeidet, der de ulike rollene er klare
2. Ledelse som gir tillit og ansvar til meg som arbeidstaker
3. Forutsigbarhet og informasjon
4. Tilbakemelding og anerkjennelse for den jobben jeg gjør
5. At jeg får medvirke

ANSATTES MULIGHET TIL MEDVIRKNING

På spørsmål om ansatte opplever å kunne påvirke sin arbeidshverdag, oppgir majoriteten at de gjør det:

Spørsmål 9. Opplever du å kunne påvirke din arbeidshverdag?

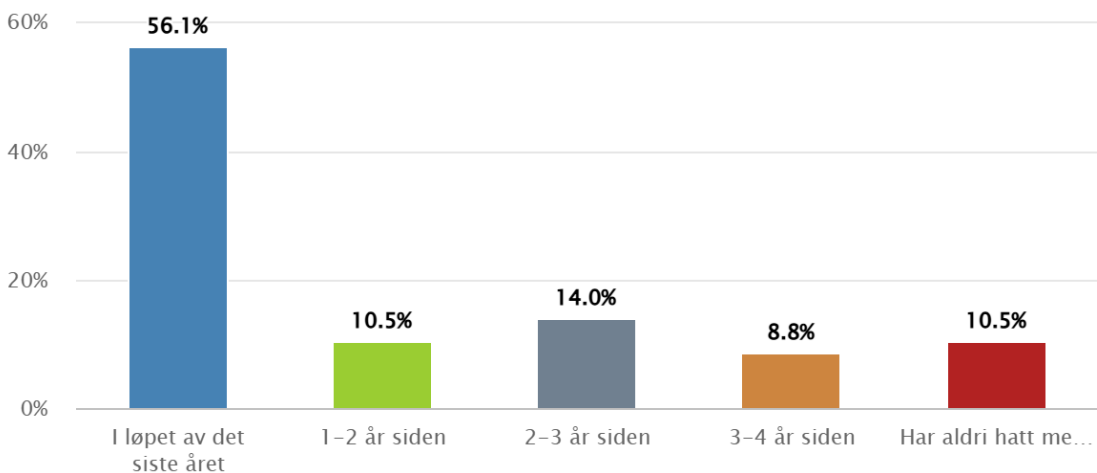


(N = 57)

Vi ser av svarene at 62% opplever i stor eller svært stor grad å kunne påvirke arbeidsdagen sin, mens 7 % svarer at de i liten grad kan det. Vi har også stilt spørsmål knyttet til hvordan de ansatte medvirker på arbeid.

Ansatte medvirker på ulike måter. De fleste ansatte svarer at de medvirker ved å kontakte leder (88%), og i forbindelse med møter (77%). Ellers opplyser 57% at de bruker medarbeidersamtalen og 37% bruker avvikssystemet. 25% opplyser at de kontakter tillitsvalgte og 18% bruker verneombud. Vi har også stilt spørsmål knyttet til bruken av medarbeidersamtale.

Spørsmål 10. Når hadde du sist medarbeidersamtale?

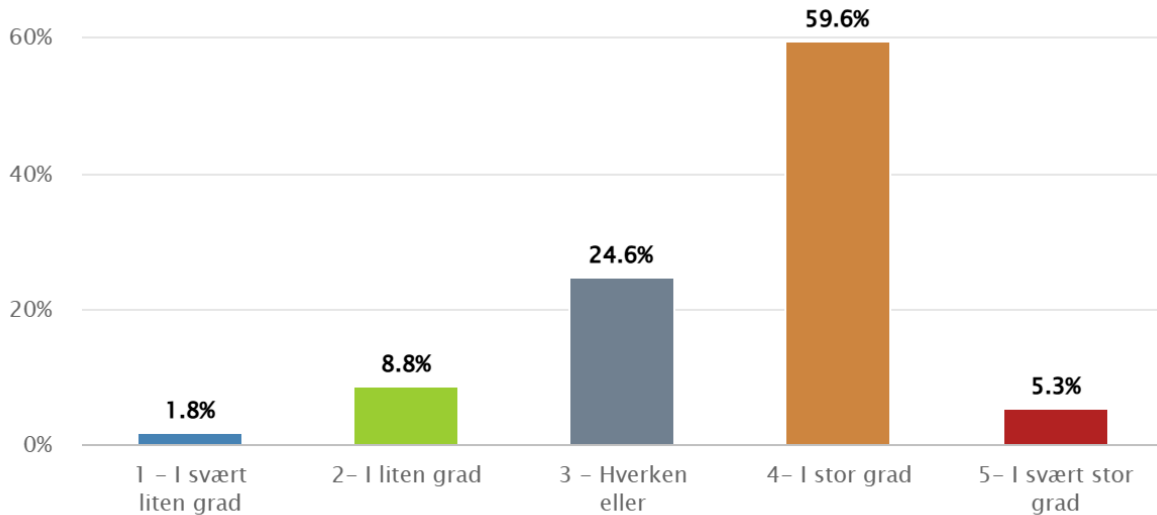


(N = 57)

56% har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året. Vi ser av svarene at 11% oppgir å aldri ha hatt medarbeidersamtale.

OPPLÆRING

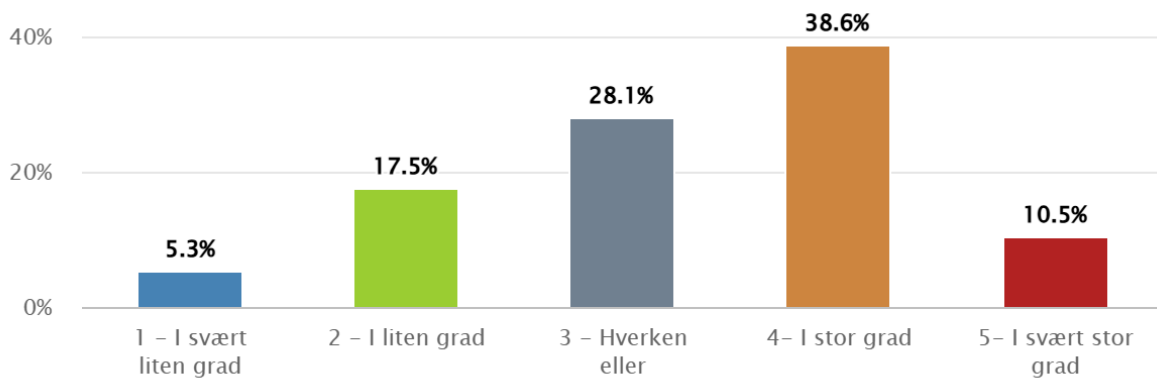
Spørsmål 11. I hvilken grad opplever du å ha fått tilstrekkelig opplæring i dine arbeidsoppgaver?



(N = 57)

De fleste (65%) opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i sine arbeidsoppgaver, mens 11% har svart at de i liten eller svært liten grad har fått tilstrekkelig opplæring i sine arbeidsoppgaver.

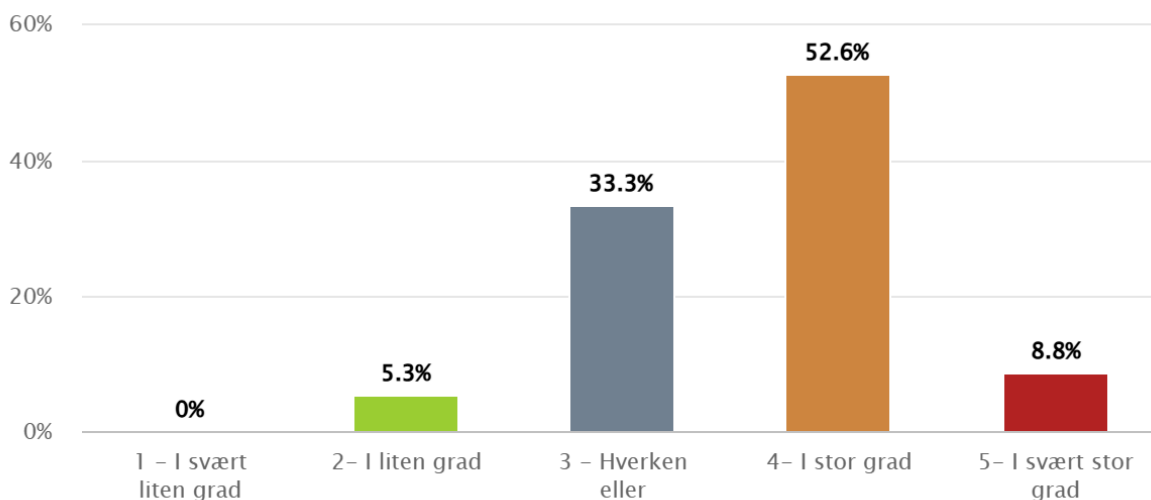
Spørsmål 12. I hvilken grad har du fått opplæring i hvordan du kan melde avvik?



(N = 57)

Halvparten av de som har svart mener de i stor eller svært stor grad har fått opplæring i hvordan de skal melde avvik, mens 23% i liten eller svært liten grad har fått opplæring i avviksmelding.

Spørsmål 13. I hvilken grad opplever du å ha kunnskap om hvordan du kan medvirke på din arbeidsplass?



(N = 57)

De fleste oppgir (61%) at de er kjent med hvordan de kan medvirke på sin arbeidsplass, mens 5% har svart at de i liten grad har kunnskap om hvordan de kan medvirke på sin arbeidsplass.

VÅRE VURDERINGER

Vår vurdering av de tilbakemeldinger som gis fra de ansatte i spørreundersøkelsen er at de aller fleste opplever arbeidsmiljøet som godt, men at det også er noen få som opplever at arbeidsmiljøet er mindre bra.

De ansatte trekker frem fem faktorer som de mener er de viktigste for at de skal trives på jobb, dette er god organisering og planlegging av arbeidet, der de ulike rollene er klare, ledelse som gir tillit og ansvar, forutsigbarhet og informasjon, tilbakemelding og anerkjennelse og medvirkning.

Kommunens ledelse bør etter vår vurdering prioritere de faktorer som ansatte anser som viktigst for at ansatte skal trives på jobb.

Ansatte har pekt på et behov for bedre organisering, økt bemanning, tydeligere ledelse, mer anerkjennelse og muligheter for utvikling, samt en forbedret informasjonsflyt og samarbeid mellom ansatte og ledelse. Dette vil etter vår vurdering kunne bidra til å redusere stress og skape et bedre arbeidsmiljø.

Kun halvparten av de ansatte har hatt medarbeidersamtale det siste året, og ganske mange har ikke hatt medarbeidersamtale tidligere, eller at det er lenge siden de hadde det.

Gjennom bruk av medarbeidersamtale kan arbeidsgiver få innblikk i medarbeiderens arbeidshverdag og hva som skal til for å øke trivsel på jobb, og den ansatte får mulighet til å si sin mening. Virkninger en medarbeidersamtale kan gi er noe de ansatte oppgir som viktig for å trives på jobb (tillit og ansvar, informasjon, tilbakemelding og anerkjennelse og medvirkning).

4. KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

Vi konkluderer at Rindal kommune gjør mye bra når det kommer til arbeidsmiljøet, men at det er noen forbedringsområder som kommunen kan jobbe videre med.

4.1 KONKLUSJON PROBLEMSTILLING 1

I første problemstilling har vi sett på hvordan Rindal kommune jobber for et godt arbeidsmiljø. Dette innebærer kommunens kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven, det systematiske HMS-arbeidet, og hvordan det jobbes med forebygging og oppfølging av sykemeldte.

Kunnskap og opplæring

Rindal kommune har en skriftlig prosedyre for informasjon og opplæring til alle nyansatte. Denne opplæringen inkluderer blant annet informasjon om kommunens kvalitetssystem, og ulike prosedyrer innen HMS- området. Ledere, verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalget får jevnlig invitasjoner til å delta på kurs i Arbeidsmiljøloven. Med unntak av én vikarierende avdelingsleder, har alle som i henhold til arbeidsmiljøloven er pålagt opplæring i HMS, gjennomført kurset.

Partssamarbeid, tilrettelegging, medvirkning og utvikling

For å forbedre arbeidsplassene i offentlig sektor samarbeider arbeidsgiver og ansatte, gjennom tillitsvalgte og verneombud. Sammen har de ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø. Våre funn viser at kommunen har de nødvendige formelle rollene, som tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste. Likevel vurderer vi at samarbeidet mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, spesielt verneombudene, kan bli bedre.

I spørreundersøkelsen sier 88% av de ansatte at de tar direkte kontakt med sin leder, mens 25% tar kontakt med tillitsvalgt og 18% kontakter vernetjenesten. Vi mener det er mulighet for å frigjøre tid og ressurser for lederne i kommunen. For å gjøre dette anbefaler vi at tillitsvalgte og vernetjenesten i større grad blir involvert og brukt av både ansatte og arbeidsgiver.

Vi vil framheve at det i intervjuene er uttrykt bekymring for hvordan det er å være leder i Rindal kommune, særlig når det gjelder tid og ressurser. Dette ser vi på som en tydelig tilbakemelding fra lederne om utfordringene de møter i jobben.

Mål for arbeidet med arbeidsmiljø

Rindal kommune har ikke overordnet mål for arbeidsmiljøet, men hvert år vedtar Arbeidsmiljøutvalget noen satsningsområder som enhetene skal prioritere under vernerunden og gjennom året. Vi ser at disse målene følges opp i ulik grad ute i enhetene. Vi mener at Arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og de tillitsvalgte kan ha et større fokus på oppfølging av disse målene.

Rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp feil og avvik

Vi konkluderer med at det finnes mange gode prosedyrer om arbeidsmiljø i kommunens kvalitetssystem, som både ansatte og ledere har tilgang til. Likevel mener vi at disse brukes for lite. En mulig årsak kan være at oppgavene blir nedprioritert i en travel hverdag, eller at ansatte ikke er godt nok kjent med at prosedyrene finnes.

Vi anbefaler kommunen å gjennomgå prosedyrene for å vurdere om de er hensiktsmessige, og legge mer vekt på at ledere følger dem opp. I tillegg bør kommunen vurdere om dokumentbiblioteket er satt opp på en god nok måte.

Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Kommunen har etablert prosedyrer som skal forebygge og ivareta ansatte under sykemelding. Vi har ikke gått nærmere inn og sett på om alle prosedyrene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte er fulgt opp i enhetene, men vi har valgt å bruke ansattes stemme gjennom spørreundersøkelsen.

Av respondentene oppgir 70% at de enten er eller har vært sykemeldt. Videre viser svarene at de fleste sykemeldingene ikke er arbeidsrelaterte, og kun tre personer mener at sykemeldingen kunne vært unngått med bedre tilrettelegging. Samtidig uttrykker 33% av de som er eller har vært sykemeldt, et ønske om tilrettelegging av arbeidet.

4.2 KONKLUSJON PROBLEMSTILLING 2

I andre problemstilling har vi sett på tilbakemeldinger fra de ansatte fra spørreundersøkelsen, og deres oppfatning og mening om arbeidsmiljøet, medvirkning og opplæring.

Arbeidsmiljø

I spørreundersøkelsen oppgir 77% arbeidsmiljøet som godt eller svært godt, mens 2% opplever det som lite godt. 21% er nøytrale og opplever arbeidsmiljøet som hverken dårlig eller godt.

Tilbakemeldingen fra de ansatte viser at følgende er viktigst for trivsel på jobb:

1. God organisering og planlegging av arbeidet, der de ulike rollene er klare
2. Ledelse som gir tillit og ansvar til meg som arbeidstaker
3. Forutsigbarhet og informasjon
4. Tilbakemelding og anerkjennelse for den jobben jeg gjør
5. At jeg får medvirke

Utfordringer knyttet til arbeidsmiljø

Tilbakemeldingene fra de ansatte om arbeidsmiljøet peker på flere viktige utfordringer, knyttet til det vi identifiserer til seks kategorier:

1. **Organisering og ledelse:** Mange nevner at dårlig organisering, manglende planlegging og ustrukturert ledelse skaper utfordringer. Det mangler ofte informasjon, og det er en opplevelse av at ledelsen er utilgjengelig, opptatt med møter, eller at de ikke tar ansvar. Dette skaper frustrasjon blant de ansatte.

- 2. Bemanning og arbeidsbelastning:** Gjentatte ganger nevnes det at underbemanning og mangel på vikarer fører til stress og høyt arbeidspress. Ansatte føler at de må jobbe for flere personer, noe som over tid sliter dem ut og påvirker arbeidsmiljøet negativt.
- 3. Mangel på utvikling og anerkjennelse:** Flere nevner at det ikke er rom for faglig utvikling, mestringsfølelse eller kursdeltakelse. Det mangler også anerkjennelse for innsatsen de ansatte legger ned, noe som fører til lavere motivasjon.
- 4. Samarbeid og personaldynamikk:** Det er utfordringer knyttet til samarbeid mellom ansatte. Enkelte nevner dårlig arbeidsmoral, manglende ansvarsfølelse og at enkelte personer skaper uro. Noen ansatte føler seg ikke inkludert eller sett, noe som påvirker fellesskapet.
- 5. Informasjonsflyt:** Dårlig kommunikasjon og manglende informasjonsflyt, både fra ledelsen og mellom avdelinger, gjør det vanskelig å jobbe effektivt og skaper frustrasjon.
- 6. Stabilitet og kontinuitet:** Ustabil personalsituasjon og mangel på fast ansatte gjør det vanskelig å skape en stabil og forutsigbar arbeidshverdag. Vikarer inkluderes ikke godt nok i arbeidsflyten.

Ansatte har pekt på et behov for bedre organisering, økt bemanning, tydeligere ledelse, mer anerkjennelse og muligheter for utvikling, samt en forbedret informasjonsflyt og samarbeid mellom ansatte og ledelse. Dette vil etter vår vurdering kunne bidra til å redusere stress og skape et bedre arbeidsmiljø.

Medvirkning fra de ansatte

61% opplever i stor eller svært stor grad å kunne påvirke arbeidsdagen sin, mens 7% svarer at de i liten grad kan det. Vi har også stilt spørsmål knyttet til hvordan de ansatte medvirker på arbeid.

Ansatte medvirker på ulike måter. De fleste ansatte svarer at de medvirker ved å kontakte leder (88%) og i forbindelse med møter (77%). Ellers opplyser 57% at de bruker medarbeidersamtalen og 38% bruker avvikssystemet. 25% opplyser at de kontakter tillitsvalgte og 18% bruker verneombud.

Gjennom bruk av medarbeidersamtale kan arbeidsgiver bidra til at ansatte blir sett og hørt. 56% har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året, og 11% svarer at de aldri har hatt medarbeidersamtale. Vi konkluderer med at Rindal kommune bør sikre at alle får tilbud om medarbeidersamtale.

Opplæring

De fleste opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i sine arbeidsoppgaver, mens 11% har svart at de i liten eller svært liten grad har fått det. Halvparten av de som har svart mener de i stor eller svært stor grad har fått opplæring i hvordan de skal melde avvik, mens 23% i liten eller svært liten grad har fått opplæring i avviksmelding. Om lag 61% er kjent med hvordan de kan medvirke på sin arbeidsplass, mens 5% har svart at de i liten grad har kunnskap om hvordan de kan medvirke på sin arbeidsplass.

4.3 VÅRE ANBEFALINGER

Med bakgrunn i våre funn og vurderinger, vil vi anbefale at Rindal kommune vurderer å:

- Sikre at det blir gjennomført medarbeidersamtaler.
- Jobbe for at tillitsvalgte og vernetjenesten i større grad kan involveres og brukes av både ansatte og arbeidsgiver.
- Sikre at enhetene utarbeider handlingsplaner med tiltak, og at disse følges opp i enhetene. Arbeidsmiljøutvalget, vernetjenesten og tillitsvalgte bør sette oppfølging av enhetene på dagsorden.
- Gjennomgå prosedyrer og vurdere om de er hensiktsmessig, og gi opplæring/veiledning i hvordan prosedyrene skal følges i enhetene.
- Vurdere og kartlegge om struktur og oppbygging av dokumentbiblioteket er hensiktsmessig.
- Sikre at det blir gitt tilstrekkelig opplæring i å melde avvik.
- Gjennomgå ansattes tilbakemelding på hva som er viktigst for at de skal trives på jobb, og ta med innspill om hva ansatte anser som utfordrende i kommunen i det videre arbeidet med arbeidsmiljø.

5. HØRING

Hei.

Høringsrapporten angående forvaltningsrevisjon på arbeidsmiljø i barnehagene og på to områder innenfor helsesektoren er gjennomgått.

Så langt undertegnede kan se, beskriver rapporten den faktiske situasjonen i de områdene revisjonen omfatter.

Det er klare beskrivelser av utfordringsområder, og det er klare og tydelige anbefalinger som kommer fram i rapporten.

Mvh

Mons Otnes

Rindal kommune

kommunedirektør

Tlf: 41 50 77 87

Rindal
-tid til å leve

Epost fra og til Rindal kommune er offentlig.

Bevaringsverdig epost arkiveres og blir dermed synlig på postlista.

REFERANSELISTE

Arbeidstilsynet (2024) Tilsynsrapport for Rindal kommune av 16.07.2024.

Knudtzon, L.C. & Amundsen, K. (2006). Verktøy for design av forvaltningsrevisjonsprosjekter. Riksrevisjonen. Hentet fra: Verktøy for design av forvaltningsrevisjonsprosjekter. Hentet 23.09.2024: [Verktøy for design av forvaltningsrevisjonsprosjekter - PDF Gratis nedlasting \(docplayer.me\)](#).

NKRF. (2020). Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 (nkrf.no). Hentet 23.09.2024: [RSK 001 \(nkrf.no\)](#)

STAMI (2024). Nettside: [STAMI - Statens arbeidsmiljøinstitutt](#).

VEDLEGG 1: UTLEDA REVISJONSKRITERIER

KILDER TIL REVISJONSKRITERIER

KOMMUNELOVEN § 25-1 INTERNKONTROLL I KOMMUNEN

“Kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen er ansvarlig for internkontrollen.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

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

LOV OM ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID OG STILLINGSVERN MV. (ARBEIDSMILJØLOVEN)

Lovens § 1-1 omfatter lovens formål. Lovens formål er:

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

kap. 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-1 Arbeidsgivers plikter

«Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.»

§2- 3.Arbeidstakers medvirkningsplikt

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved 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.

Kapittel 2A. Omhandler retten til å varsle om kritikkverdige forhold.

Loven gir eksempel på kritiske forhold:

- a. fare for liv eller helse
- b. fare for klima eller miljø
- c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d. myndighetsmisbruk
- e. uforsvarlig arbeidsmiljø
- f. brudd på personopplysningssikkerheten.

Loven § 2A-2 omhandler **fremgangsmåte ved varsling** og § 2A-3 omhandler **arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling**.

Loven stiller i § 2A-6 plikt til å utarbeide **rutiner for intern varsling**.

Kap. 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

§ 3-1. Krav til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid

«(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

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

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.»

§ 3-3. Omhandler kravet til bedriftshelsetjeneste

§ 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Kap. 4. Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

Kap. 6. Verneombud

§ 6-1 omhandler plikten til å velge verneombud og § 6-2 verneombudets oppgaver.

Kap. 7. Arbeidsmiljøutvalg

§ 7-1 omhandler plikten til å ha arbeidsmiljøutvalg og § 7-2 utvalgets oppgaver.

Kap. 8. Informasjon og drøftinger

§ 8-1 omhandler kommunens plikt til å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidsforholdet med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 8.2 omhandler hva plikten til informasjon og drøfting omfatter.

FORSKRIFT OM SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID I VIRKSOMHETER (INTERNKONTROLLFORSKRIFTEN)

§4. Plikt til internkontroll

«Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.»

§ 5 omhandler 8 punkt for hva det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet skal inneholde, og i 5 av disse kreves skriftlig dokumentasjon.

FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING

Forskriftens formål står i § 1-1. Formål:

Formålet med forskriften er at arbeid organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø beskyttet mot fysiske eller psykiske belastninger ved at

- kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak gjennomføres før aktiviteten igangsettes,
- arbeidstakerne og deres representanter sikres medvirkning,
- arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon og opplæring.

§ 1-2. Virkeområde

Forskriften gjelder organisering, tilrettelegging og ledelse av arbeidet, og medvirkning fra arbeidstakerne eller deres representanter.

Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere fra arbeidstakere eller deres representant

§ 2-1 omhandler arbeidstakernes medvirkning og § 2-2 verneombudets oppgaver og medvirkning og § 2-3 arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

AREBIDSTILSYNET SINE NETTSIDER

[HMS-opplæring for ledere \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no)

På nettsiden står det blant annet:

«Arbeidsmiljøloven § 3-5 slår fast at det er arbeidsgiver som skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.

Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollerer andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b».

UTLEDA REVISJONSKRITERIER

PROBLEMSTILLING 1- HVORDAN JOBBER RINDAL KOMMUNE FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ?

Arbeidsmiljølovens § 3-5 omhandler arbeidsgivers plikt til å gjennomføre opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

På arbeidstilsynets nettsider kan man lese nærmere om HMS-opplæring for ledere.

Arbeidsmiljøloven § 3-5 slår fast at det er arbeidsgiver som skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.

Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å **lede eller kontrollere** andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.

Med bakgrunn i arbeidsmiljølovens § 3-5 og arbeidstilsynets informasjon der lovens krav er nærmere omhandlet, har vi utledet følgende revisjonskriterier:

Arbeidsgiver må ha kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder, minimum:

- Kommunedirektør (arbeidsgiver)
- Personalsjef (lede og kontrollere)
- Ledere med personalansvar (enhetsledere, avdelingsledere)
- Arbeidsmiljøutvalget sine medlemmer
- Verneombudene

Helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet skal ifølge § 3-1 være systematisk og gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsmiljølovens kap. 2 omhandler arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Arbeidstaker har ifølge lovens § 2-3 en medvirkningsplikt, mens arbeidsgiver skal legge til rette for medvirkning. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling er omhandlet i § 4-2, mens kravet til verneombud, arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste er omhandlet i §§ 6-, 7-1 og § 3-3.

Med bakgrunn i arbeidsmiljølovens krav til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid har vi utledet følgende revisjonskriterier:

Det stilles krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

- Verneombud
- Arbeidsmiljøutvalg
- Bedriftshelsetjeneste

Arbeidsgiver må i samarbeid med ansatte sette mål for arbeidet med arbeidsmiljø (§ 3-1,2 ledd bokstav a)

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp feil eller avvik (§ 3-1,2 ledd bokstav c, e og g)

Arbeidsmiljøloven § 3-1, 2. ledd bokstav f omhandler at arbeidsgiver skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Vi har utledet dette til å omhandle rutiner som omhandler forebygging, ha oversikt og kunnskap om årsak til sykefravær, og rutiner for å følge opp de sykemeldte. Ut fra dette har vi utleda følgende revisjonskriterier:

Kommunen må sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykemeldte

- Forebygging
- Oversikt og kunnskap om årsak til sykefravær
- Oppfølging av den sykemeldte

PROBLEMSTILLING 2 - HVORDAN OPPLEVER DE ANSATTE ARBEIDSMILJØET?

Det er ikke utledet revisjonskriterier for denne problemstillingen, men tema i spørreundersøkelsen var:

- Arbeidsmiljø,
- medvirkning,
- opplæring, og
- forebygging og oppfølging av sykemeldte.

VEDLEGG 2: SPØRSMÅL I SPØRREUNDERSØKELSEN

Spørsmål 1. På hvilken måte bruker du din medvirkningsplikt? (Du kan sette flere kryss).....	16
Spørsmål 2. I hvilken grad opplever du at det jobbes for å forebygge sykemeldinger? (Ranger fra 1-5 der 1 er i svært liten grad, og 5 er i svært stor grad).	24
Spørsmål 3. I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har fulgt deg opp i sykeperioden?.....	25
Spørsmål 4. I hvilken grad har du ønsket å få tilrettelagt arbeid?.....	25
Spørsmål 5. Med bedre tilrettelegging på jobb, i hvor stor grad kunne da sykemelding vært unngått?	26
Spørsmål 6. I hvilken grad mener du at det er et godt arbeidsmiljø ved din arbeidsplass?	27
Spørsmål 7. Beskriv hva du anser som de største utfordringene knyttet til arbeidsmiljøet ved din arbeidsplass?	28
Spørsmål 8. Hva anser du som viktig for et godt arbeidsmiljø (at du trives på jobb)? Kryss av de tre viktigste	29
Spørsmål 9. Opplever du å kunne påvirke din arbeidshverdag?	30
Spørsmål 10. Når hadde du sist medarbeidersamtale?.....	30
Spørsmål 11. I hvilken grad opplever du å ha fått tilstrekkelig opplæring i dine arbeidsoppgaver?	31
Spørsmål 12. I hvilken grad har du fått opplæring i hvordan du kan melde avvik?.....	31
Spørsmål 13. I hvilken grad opplever du å ha kunnskap om hvordan du kan medvirke på din arbeidsplass?	32

MRR

Møre og Romsdal Revisjon SA

Hovedkontor: Kristiansund

Avdelingskontor: Ålesund, Molde, Surnadal

Eiere:

Aure, Averøy, Kristiansund, Rindal, Smøla, Surnadal,
Tingvoll, Aukra, Hustadvika, Gjemnes, Molde, Rauma,
Sunndal, Vestnes, Fjord, Giske, Sula, Stranda, Sykkylven,
Haram og Ålesund. Møre og Romsdal fylkeskommune.