

FINANSIELL REVISJON | FORVALTNINGSREVISJON | FINANSFORVALTNING | SELSKAPSKONTROLL | RÅDGIVNING



Sykefravær

Forebygging, tiltak og oppfølging

Skaun kommune

Mai 2010

Forord

Denne forvaltningsrevisjonen er gjennomført på oppdrag av Skaun kommunes kontrollutvalg i perioden januar 2010 - mai 2010.

Undersøkelsen er utført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisjon Midt-Norge IKS vil takke alle som har bidratt konstruktivt med informasjon i undersøkelsen.

Orkanger, 25. mai 2010

Anne Gråberg /s/
Ansvarlig forvaltningsrevisor

Arve Gausen /s/
Prosjektmedarbeider

Sammendrag

I denne forvaltningsrevisjon har vi sett på sykefravær i Skaun kommune. Prosjektet er avgrenset til å ha et fokus på to av barnehagene i kommunen; Børsa og Ilhaugen barnehage.

Hovedproblemstilling i rapporten har vært om kommunen med dagens innsats og virkemiddelbruk når en målsetting om et sykefravær på 6 %. Hovedproblemstillinger er belyst med følgende delproblemstillinger:

Delproblemstilling 1: Hvordan er omfanget av sykefravær i Skaun kommune?

Problemstillingen vil bli belyst ved å vise utviklingen av sykefravær innen ulike sektorer, grupperinger og Skaun kommune som helhet. I tillegg vil vi sammenligne sykefraværet i Skaun kommune med andre kommuner og grupperinger. Problemstillingen vil ikke bli vurdert av revisor, men inngå som en del av konklusjon.

Delproblemstilling 2: Kjenner kommunen til årsakene til fravær?

Denne problemstillingen søker å belyse om Skaun kommune har kunnskap om utvikling av, og årsaker til sykefravær

Delproblemstilling 3: Hva har kommunen gjort for å forebygge sykefravær?

I denne problemstillingen vil vi ta utgangspunkt i IA-avtalen og kommunens egne vedtak for å vurdere arbeidet for redusert sykefravær.

Delproblemstilling 4: Kostnader ved sykefravær

Denne problemstillingen vil belyse økonomiske kostnader ved sykefravær for Skaun kommune både i form av, utgiftsfordeling per arbeidstaker med ulik lønn, totale utgifter for kommunen ved sykefravær ved tapte årsværk og reelle utgifter og mulige innsparinger ved redusert fravær.

Delproblemstilling 1: Hvordan er omfanget av sykefravær i Skaun kommune?

I løpet av de siste årene har sykefraværet i Skaun kommune i stor grad vist samme utvikling som utviklingen i kommunesektoren totalt. I 2003 da Skaun kommune inngikk IA-avtalen var sykefraværet på 8,2 prosent, i 2009 var fraværet på 9,3 prosent, en nedgang fra 2008. Fraværet blant barnehageansatte ligger i det store og hele over gjennomsnittsfraværet for alle ansatte i kommunen, og varierer også i langt større grad; naturlig nok siden tallmaterialet er mindre. Ved siste måling var sykefraværet redusert. I løpet av perioden 2008 til 2009 er fraværet høyere ved Ilhaugen barnehage enn ved Børsa barnehage. Siste måling viser imidlertid en liten økning ved Børsa og en nedgang ved Ilhaugen. Sammenlignet med andre kommuner er det totale sykefraværet i Skaun lavere enn for de andre kommunene, det egenmeldte fraværet er i øvre sjikt. Blant barnehageansatte er det totale sykefraværet blant barnehageansatte vært litt høyere i Skaun enn for landet totalt, men ved siste måling var det nesten likt.

Delproblemstilling 2: Kjenner kommunen til årsakene til fravær?

Fokuset i denne problemstillingen er om arbeidsgiver har kunnskap om årsak til fravær og om tiltak for forebygging. Skaun kommune fører fraværstatistikk og setter måltall for fraværutviklingen. At både Ilhaugen og Børsa barnehage benytter seg av tallmaterialet for oversikt over enkeltansatte viser at oversikten kan være til nytte. Det kan være hensiktsmessig å bruke sykefraværstatistikk som et av flere kunnskapsgrunnlag i et systematisk arbeid for redusert sykefravær. I så måte er Børsa barnehages planer i tråd med dette.

Både ved Ilhaugen og Børsa barnehage viser de til åpne og trygge miljø hvor styrer har god dialog med ansatte om mulig årsak til fravær. Medarbeidersamtaler er en arena hvor forhold som kan påvirke sykefravær blir berørt. Både organisering av, og oppfølging av medarbeidersamtaler ser for revisor ut til å være godt ivaretatt ved Børsa barnehage. Ved Ilhaugen barnehage synes ikke rutine og organiseringen å være like godt fulgt opp. Hvorvidt dette skyldes organisatoriske forhold eller ikke, skal ikke revisor ha noen klar formening om.

At kommunen skal gjennomføre - eller har gjennomført - medarbeiderundersøkelser kan bidra positivt i kartlegging av mulige årsaker til sykefravær og bør etter revisors vurdering inngå i et systematisk arbeid for redusert sykefravær.

Delproblemstilling 3: Hva har kommunen gjort for å forebygge sykefravær?

Enhetsledere er delegert arbeidet for redusert sykefravær. Økt fokus på problematikken på rådmannsnivå vil etter revisors vurdering kunne bidra til en styrking av dette arbeidet på enhetsnivå. Barnehagene i kommunen er i fokus når det gjelder sykefravær. Et godt og konstruktivt samarbeid mellom ulike aktører ser for revisor ut til å øke fokuset og bidra til at det iverksettes relevante tiltak.

Ved Børsa barnehage er arbeidet for redusert sykefravær i fokus. Arbeidet er tema i mange relevante sammenhenger, det er skriftliggjort og ikke minst er arbeidet systematisert. Ved Ilhaugen barnehage er ikke dette arbeidet i like stor grad i fokus. Det tas i større grad tak i problematikken når situasjoner oppstår, men arbeidet er ikke skriftliggjort og systematisert. Ved begge barnehagene er det satt i verk en rekke konkrete tiltak for å redusere fravær, spesielt er smitteproblematikken i fokus. Ved begge barnehagene jobbes det for et godt arbeidsmiljø med stor vekt på trivselsfaktorer.

Ved Børsa barnehage er samarbeidet mellom ansattes representanter og styrer systematisert ved medbestemmelsesmøter eller tilsvarende. I tillegg gjennomføres det møter mellom verneombud og styrer. Ved Ilhaugen har ansattes representanter vært lite delaktig i dette arbeidet. Ved å etablere medbestemmelsesmøter vil arbeidet for redusert sykefravær kunne styrkes.

Ved begge barnehagene har de rutiner for, og tiltak for å forebygge skader og ulykker.

I kommunen legges det tilrette for enkelte som ønsker å ta videreutdanning, men det er ingen systematikk fra kommunens side på dette området, og det er den enkelte selv som er pådriveren. Det kan se ut til at de ansatte ved barnehagene kjenner lite til de mulighetene som finnes for videreutdanning. Det gjennomføres et fast antall planleggingsdager i løpet av året som blant annet benyttes til kurs. Ved Børsa barnehage har de også et stort fokus på intern kompetanseoverføring, men bruker også ressurser på å hente inn ekstern kompetanse. Ved Ilhaugen framstilles kompetanseutvikling som noe mer tilfeldig og lite strukturert.

Skaun kommune har utarbeidet skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte. Ved Børsa barnehage er ansatte gjort kjent med dette og rutine følges opp. Ved Ilhaugen barnehage var ansatte i liten grad kjent med skjemaet, og det hersker noe usikkerhet vedrørende bruk av skjemaet - oppfølging av rutine - ved barnehagen.

Ved begge barnehagene viser de til at de bruker virkemidler som aktiv sykmelding, delvis sykmelding og andre virkemidler. Begge barnehagene praktiserer utprøving av andre arbeidsoppgaver.

Delproblemstilling 4: Kostnader ved sykefravær

Ifølge beregninger basert på ansatte med årslønn på kroner 363 169,- og 9 851 tapte årsverk er reelle utgifter for kommunen på kroner 7 504 079 i løpet av ett år.

En reduksjon i sykefraværet med 21 % vil gi et simulert fravær på 7 800 dagsverk, utgiftene vil beløpe seg til kroner 5 852 050, noe som innebærer en besparelse på 1 652 029. Et effektivitetstap på 25 % ved fravær, som ifølge NAV er et reelt estimat i kommunesektoren, vil øke de reelle utgiftene til kroner 10 944 057. En reduksjon i sykefraværet på 21 % vil dermed gi en innsparing på 2 368 240 kroner.

Hovedproblemstillingen i dette prosjektet er om kommunen med dagens innsats og virkemiddelbruk vil nå en målsetting om et sykefravær på 6 %?

I dette prosjektet har fokus vært på to av barnehagene i kommunen, og det er vanskelig å dra en slutning for hele kommunen på dette grunnlaget. Revisor vil også påpeke at sykefraværproblematikken er kompleks og årsakssammenhengene uklare, man skal derfor være forsiktig med bastante konklusjoner. Ser vi på statistikken ser vi at sykefraværet målt i prosent er redusert i løpet av siste periode, både i Skaun kommune totalt og i barnehagesektoren. Hvorvidt dette er en trend som vil fortsette og at man vil nå 6 prosents målet, er det vanskelig å svare på. Ved begge barnehagene er årlig gjennomsnittlig sykefraværprosent høyere enn for kommunen totalt, og høyere ved Ilhaugen enn ved Børsa. Det er viktig å merke seg at ved at sykefraværet er framstilt i prosent, vil enkelttilfeller slå ut kraftigere på statistikken ved små enheter. Ved begge barnehagene gir de uttrykk for å ha god oversikt over årsak til fravær, og at disse i liten grad er relatert til arbeidet. Det kan tyde på at det forebyggende arbeidet som er basert på "kjente" årsaksforhold til sykefravær ved begge barnehagene, er relevante for å forebygge sykefravær.

Børsa barnehage jobber mer systematisk og har et større fokus på arbeidet for redusert sykefravær ved at de i større grad enn Ilhaugen oppfyller krav i IA-avtalen og Skaun kommunes egne krav på området.

I kommunens ledelse er fokuset på sykefraværproblematikken økt. Dette vil kunne styrke arbeidet med, og resultatet av, arbeidet for redusert sykefravær i kommunen som helhet.

Innhold

1	Innledning	9
1.1	Om arbeidet med sykefravær og IA-avtalen	9
1.2	Organisering av barnehagene i Skaun kommune	11
2	Avgrensning, problemstillinger, revisjonskriterier og metode	12
2.1	Problemstilling.....	12
2.2	Avgrensninger.....	13
2.3	Kriterier	13
2.4	Metode.....	14
3	Omfanget av sykefravær	15
3.1	Utvikling i sykefravær.....	15
3.2	Sammenligninger med andre kommuner	19
4	Kunnskap om utvikling av, og årsak til fravær	21
4.1	Revisjonskriterier.....	21
4.2	Datainnsamling	21
4.3	Revisors vurdering	24
5	Har tiltakene fungert - forebygge og redusere sykefravær	24
5.1	Revisjonskriterier.....	24
5.2	Datainnsamling	25
5.3	Revisors vurdering.....	33
6	Økonomiske kostnader ved sykefravær	34
7	Høring	35
8	Konklusjon	35
	Kilder	38
	Kommunens kilder	38
	Vedlegg 1	39

1 Innledning

Kontrollutvalget i Skaun kommune bestilte i sak 17/2009 forvaltningsrevisjon av *Nærværsledelse - forebygging av sykefravær*. I vedtaket til kontrollutvalget står det at:

Kontrollutvalget viser til Plan for forvaltningsrevisjon og vedtar oppstart av et forvaltningsrevisjonsprosjekt med fokus på oppfølging av arbeidet med å redusere sykefraværet i Skaun kommune.

Revisjon Midt-Norge mottok bestilling på denne forvaltningsrevisjon av Kontrollutvalgets sekretariat i brev datert den 5.6.2009.

1.1 Om arbeidet med sykefravær og IA-avtalen

Det er stor oppmerksomhet om utvikling av sykefravær både i det politiske miljøet og i arbeidslivet. Ikke minst er temaet viet stor oppmerksomhet fra media. Med intensjon om å skape et inkluderende arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide ble den første sentrale inkluderende arbeidsliv-avtalen (IA-avtalen) inngått i 2001. Nedenfor redegjør vi nærmere for IA-avtalen som er et sentralt virkemiddel i arbeidet med å redusere sykefravær.

1.1.1 IA-avtalen^{1 2}

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv kom på plass 3. oktober 2001, etter at Sandmannutvalget hadde levert sin innstilling omtrent ett år tidligere. Sandmannutvalget utredet årsakene til det sterke økningen i sykefraværet og nytilgangen til uførepensjon som ble registrert utover 1990- tallet, og de foreslo tiltak for å redusere sykefraværet og begrense uføretilgangen. Tiltakene bygde på forståelsen av at det er ved den enkelte arbeidsplass tiltakene må forankres for å redusere sykefraværet. Avtalen ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet og skulle i første omgang gjelde ut 2005. Gjennom avtalen forpliktet partene seg til å arbeide systematisk med tre operative nasjonale mål.

1. Å redusere sykefraværet med minst 20 %
2. Å få tilsatt langt flere med redusert funksjonsevne
3. Å øke den reelle pensjonsalder

Avtalen ble evaluert i 2005, og resultatene viste at sykefraværet hadde gått ned. Høsten 2005 ble avtalen reforhandlet og partene ble enige om en ny avtale for perioden 2006 - 2009. Målene i den tidligere intensjonsavtalen ble opprettholdt i tillegg til at den nye intensjonsavtalen skal bidra til:

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

De overordnede, nasjonale målene er å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet. Videre å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold.

¹ Evaluering av IA-avtalen (2001-2009). SINTEF

² Nav.no

Vinteren 2010 forhandlet regjeringen og partene i arbeidslivet om en ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Ny avtale ble undertegnet den 24. februar 2010 og løper fram til 31. desember 2013. I pressemelding fra statsministerens kontor samme dag vises det til en ny og mer målrettet IA-avtale og at de tre delmålene i dagens avtale videreføres. Videre vises det blant annet til følgende:

- Avtalen målrettes sterkere mot de enkelte virksomhetene
- Det satses på langt bedre oppfølging av avtalen på sentralt nivå
- Det settes ned egen oppfølgingsgruppe og faggruppe for å sikre bedre oppfølging

Forøvrig videreføres det samlede nivået på de økonomiske virkemidlene og ordningen med utvidet egenmelding.

Arbeids- og velferdsetaten (NAV) har fått i oppgave å bistå virksomheter som vil arbeide for å nå ett eller flere av målene i Intensjonsavtalen. Når en virksomhet signerer en samarbeidsavtale med arbeids- og velferdsetaten, blir den en IA-virksomhet med tilgang til spesielle tjenester og virkemidler.

Både arbeidstakere og arbeidsgiver har ansvar i en IA-bedrift. Arbeidstakere har blant annet ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø, og arbeidsgivere har ansvar for å sette inkluderende arbeidsliv på dagsorden og ha konkrete mål for IA-arbeidet.

Sykefravær har vært det dominerende elementet i IA-avtalen . Helt siden Sandmannutvalget la fram sin rapport høsten 2000 har det vært diskusjoner om det er konflikter mellom de ulike delmålene, særlig ved at fokus på sykefravær kan ha negative konsekvenser for arbeidstakere med redusert funksjonsevne og seniorer. En rapport fra SINTEF³ viser til at flere av partene på sentralt hold mener fortsatt det er konflikt mellom delmålene, men de fleste har kommet fram til at hvis man får til et inkluderende og godt arbeidsliv, kan dette både gi redusert sykefravær og økt inkludering av grupper som nå er ute av arbeidslivet.

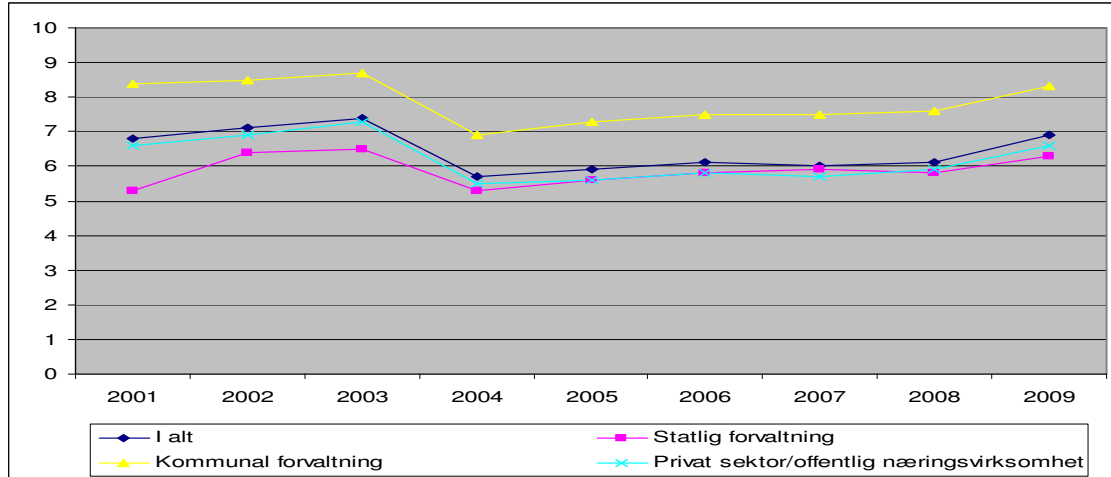
1.1.2 Utvikling av sykefraværet

Ifølge NAV⁴ økte det totale sykefraværet fra 7,1 til 7,6 prosent fra 4. kvartal 2008 til 4. kvartal 2009. Det egenmeldte sykefraværet økte fra 1,1 til 1,2, mens det legemeldte gikk opp fra 6 til 6,4 prosent. Sykefraværet i 4. kvartal 2009 var omtrent på samme nivå som i 4. kvartal 2001, som var året da avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått.

³ Evaluering av IA-avtalen (2001-2009). SINTEF

⁴ <http://www.ssb.no/sykefratot/>

Figur 1. Sykefraværprosent. Legemeldt. 4. kvartal 2001 - 2009. Prosent.



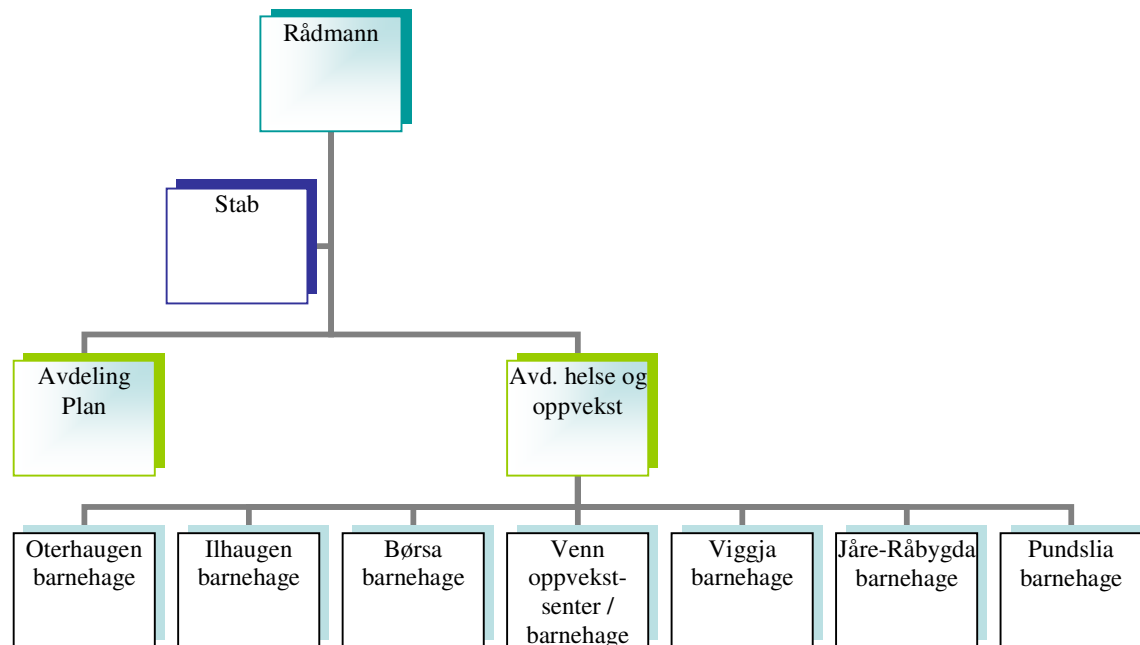
Kilde nav.no (<http://www.nav.no/234020.cms>)

Figur 1 viser utviklingen i legemeldt sykefravær i prosent 4. kvartal i perioden 2001 - 2009. Figuren viser utviklingen i sykefravær i alt⁵, for statlig forvaltning, kommunal forvaltning og privat sektor. Vi ser av figuren at sykefraværet i kommunal forvaltning i løpet av hele perioden er høyere enn for de øvrige grupperingene. Ser vi spesifikt på fraværet i kommunal forvaltning har dette i løpet av perioden hatt en liten nedgang.

1.2 Organisering av barnehagene i Skaun kommune

Skaun kommune er administrativt organisert med en samordnet kommuneledelse bestående av rådmann, ass. rådmann og kommuneleder som et lederteam. Førstelinjetjenesten er styrket gjennom desentralisering og delegering. Det er 2-delt administrativ organisering, hvor det ikke er mellomledere mellom linja og kommuneledelsen. Prinsippet i en slik tonivåmodellen er at enhetsleder har resultatansvar, og kan organisere enheten sin som hun vil. Det er også enhetsledere som har ansvar for å iverksette tiltak for redusert sykefravær. Figur 2 nedenfor viser deler av kommunens administrative organisering:

⁵ I alt inkludere også annet.

Figur 2. Deler av administrativ organisering Skaun kommune⁶.

Kilde: Årsmelding 2009. Skaun kommune

Barnehagene i kommunen har over en lengre periode hatt et relativt høyt sykefravær. I dette prosjektet har vi valgt å ha et hovedfokus på to av barnehagene i kommunen; Børsla og Ilhaugen barnehage (vi kommer tilbake til dette i kapittel 2.2 *Avgrensninger*). Ilhaugen og Pundslia barnehage slått sammen til en enhet med felles styrer fra 01.01.2006. I dette prosjektet har vi valgt å forholde oss til situasjonen i Ilhaugen barnehage. I kommunestyret den 25.11.2009 ble ny overordnet organisasjonsstruktur i kommunen vedtatt.

2 Avgrensning, problemstillinger, revisjonskriterier og metode

I dette kapitlet redegjør vi for hvilke problemstillinger som er utgangspunktet for undersøkelsen, og hvilke kriterier som revisor bygger sine vurderinger og konklusjoner på. Metode og avgrensninger i prosjektet synliggjøres og her.

2.1 Problemstilling

Undersøkelsens hovedproblemstilling er:

Vil kommunen med dagens innsats og virkemiddelbruk nå en målsetting om et sykefravær på 6 %?

Hovedproblemstillinger vil bli belyst med følgende delproblemstillinger:

Delproblemstilling 1: *Hvordan er omfanget av sykefravær i Skaun kommune?*

Problemstillingen vil bli belyst ved å vise utviklingen av sykefravær innen ulike sektorer, grupperinger og Skaun kommune som helhet. I tillegg vil vi sammenligne sykefraværet i

⁶ Høsten 2009 ble den administrative organiseringen vedtatt endret fra og med 2010

Skaun kommune med andre kommuner og grupperinger. Problemstillingen vil ikke bli vurdert av revisor, men inngå som en del av konklusjon.

Delproblemstilling 2: Kjenner kommunen til årsakene til fravær?

Denne problemstillingen søker å belyse om Skaun kommune har kunnskap om utvikling av, og årsaker til sykefravær

Delproblemstilling 3: Hva har kommunen gjort for å forebygge sykefravær?

I denne problemstillingen vil vi ta utgangspunkt i IA-avtalen og kommunens egne vedtak for å vurdere arbeidet for redusert sykefravær.

Delproblemstilling 4: Kostnader ved sykefravær

Denne problemstillingen vil belyse økonomiske kostnader ved sykefravær for Skaun kommune både i form av:

- Utgiftsfordeling per arbeidstaker med ulik lønn
- Totale utgifter for kommunen ved sykefravær ved tapte årsverk og reelle utgifter
- Mulige innsparinger ved redusert fravær

Problemstillingen vil ikke bli vurdert av revisor.

2.2 Avgrensninger

Barnehagene har et spesielt fokus i arbeidet for redusert sykefravær i Skaun kommune. Vi har funnet det hensiktsmessig å avgrense prosjektet til å omhandle to barnehager med noe ulik utvikling av sykefraværspersent. Etter innspill fra kommunens ledelse ble Ilhaugen og Børse barnehage valgt.

Som vi viste til tidligere i rapporten ble ny IA-avtale undertegnet i februar i år. I denne rapporten forholder vi oss ikke til justeringene i ny avtale.

2.3 Kriterier

Revisjonskriteriene er målestokken i en forvaltningsrevisjon og skal hentes fra såkalte autoritative kilder; kilder som kan fastslå hvordan tilstanden på et område bør være. Typiske revisjonskriterier er lovverk og politiske vedtak. Revisors vurderinger og konklusjoner bygger på en sammenholding av opplysningene fra undersøkelsen med revisjonskriteriene.

I denne forvaltningsrevisjon er kriteriene hentet fra IA-avtalen og kommunen egne politiske vedtak og retningslinjer. I tillegg sammenligner vi sykefraværet i Skaun kommune med sykefraværet i andre kommuner. *Veileder i forvaltningsrevisjon*⁷ viser til at kriterier kan utledes fra sammenlignbare kommuner eller virksomheters praksis når de er aksepterte forbilder, representerer beste praksis eller gjenspeiler en foretrukket praksis på det aktuelle området. I dette prosjektet har vi ikke grunnlag for å påstå at noen av de vi sammenligner med representerer dette. Sammenligningen må derfor ikke oppfattes som at noen av grupperingene eller kommunene har en "fasit" for hvordan en situasjon skal være. Tallmaterialet kan imidlertid gi en beskrivelse av en situasjon og gi indikasjoner på en utvikling/forhold.

Nedenfor redegjør vi nærmere for kriteriegrunnlaget vedrørende IA-avtalen og kommunens egne politiske vedtak og retningslinjer.

⁷ Veileder i forvaltningsrevisjon (NKRF, 2006)

2.3.1 IA-avtalen

Når en virksomhet signerer en samarbeidsavtale med NAV, blir de en IA-virksomhet. Hovedarenaen for IA-arbeidet er arbeidsplassen, og hovedaktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker NAV har fått i oppgave å bistå virksomheter som vil arbeide for å nå ett eller flere av målene i Intensjonsavtalen (se kapittel 11) og NAV har et bredt spekter av virkemidler og tiltak for å beholde personer i arbeid eller for å gi innpass i arbeidslivet. Skaun kommune ble IA-virksomhet i 2003.

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

2.3.2 Kommunens egne politiske vedtak og retningslinjer:

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i sak 18/06⁸ *Kommunale mål - inkluderende arbeidsliv 2006 - 2009*. Det ble definert tre hovedmål:

- a. Redusere sykefraværet
- b. Rekruttere personer med redusert funksjonsevne eller problem med å få innpass i arbeidslivet
- c. Øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.

I dette prosjektet er hovedmål a i fokus.

Revisjonskriteriene vil bli utdypet i rapporten i tilknytning til hver enkelt problemstilling.

2.4 Metode

Her gjør vi rede for metode som er valgt for å sikre et tilstrekkelig data- og analysegrunnlag.

Informasjonsgrunnlaget i rapporten er basert på dokumentgjennomgang, statistisk materiale og intervju med sentrale aktører. Vi har intervjuet følgende personer

- Rådgiver ved økonomi og personalkontor
- Styrere for Børsa og Ilhaugen barnehage
- Verneombud ved Børsa og Ilhaugen barnehage
- Plasstillitsvalgte for fagforeninger ved Børsa og Ilhaugen barnehage
- Hovedtillitsvalgte for Utdanningsforbundet og Fagforbundet
- Kommunelegen
- Bedriftshelsetjenesten
- NAV kontor lokalt
- Ansatte ved NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag

Det er gjennomført et oppstartsmøte med rådmannen. I dette møtet deltok også assisterende rådmann og kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag for Skaun kommune.

Dokumenter og statistikk som undersøkelsen bygger på, er i stor grad hentet fra Skaun kommune, NAV og øvrige offentlige etater. Vi har i noen tilfeller valgt å sammenligne talldata fra Skaun kommune med andre kommuner. I utvelgelsen av kommuner har vi hatt

⁸ Den 29.11.2006.

fokus på å finne kommuner som er sammenlignbare. Kommunene vi har valgt er Klæbu og Selbu, i tillegg til at vi sammenligner med kommunesektoren totalt. Valget av kommuner er gjort på bakgrunn av ulike variabler som antall innbyggere, andel av befolkningen som bor i tettsteder, "nabokommuner", kostragrupping⁹ og samarbeid i effektiviseringsnettverkene¹¹. Rådmannen ga også i oppstartsmøtet innspill på at disse kommuner kunne være relevante kommuner å sammenligne Skaun med. Statistikk og kvalitet på tall er avhengig av en rekke forhold, og tallmaterialet kan gi indikasjoner på en utvikling/forhold, men må ikke oppfattes som absolutte sannheter. I tillegg må vi ta forbehold om mulig feilrapportering. Revisor gjør oppmerksom på at ulike kilder for tallmateriale kan gi seg utslag i at tallene kan bli noe ulike. Vi vil derfor være tydelige på at vi ikke sammenligner tall fra ulike kilder. Vi gjør også oppmerksom på at tidsperiodene varierer fra tabell til tabell.

For å sikre bredest mulig representasjon av ansatte er det i første rekke verneombud, hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte for ulike fagforeninger ved barnehagene som er intervjuet. Ved Ilhaugen barnehage var styrer sykemeldt i den perioden vi gjennomførte intervju. Styreassistent ved barnehagen var derfor fungerende styrer. I intervjuet deltok også styrerassistent ved Pundslia barnehage. Bedriftshelsetjenesten, NAV lokalt, kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag og kommunelege er sentrale aktører i arbeidet for redusert sykefravær og er også intervjuet.

Vi har også hatt samtaler med andre ansatte ved NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag for informasjon, avklaring og bistand. Dette gjelder spesielt på delproblemstilling 4: *Kostnader ved sykefravær*, hvor de økonomiske beregningene er gjennomført av arbeidslivssentret. I tilknytning til statistikk fra KS har vi hatt kontakt med KS for avklaringer vedrørende tallmaterialet.

Alle intervjuene vi har gjennomført er verifisert. I tillegg til en oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor har en prosjektmedarbeider deltatt i prosjektet, og en styringsgruppe på to personer har kvalitetssikret deler av undersøkelsen.

3 Omfanget av sykefravær

I dette kapitlet vil vi belyse delproblemstilling 1 som omhandler omfanget av sykefravær. Vi vil vise utviklingen av sykefravær innen ulike sektorer, grupperinger og kommunen som helhet. I tillegg vil vi sammenligne sykefraværet i kommunen med andre kommuner og grupperinger.

3.1 Utvikling i sykefravær

Børja barnehage ble åpnet i januar 2006, og ligger i Børja sentrum. Barnehagen har seks avdelinger. Totalt sett består personalgruppen av 26 ansatte: administrasjon består av styrer og styrerassistent og hver avdeling har en pedagogisk leder med førskolelærerutdanning, 15 av de ansatte er assistenter og tre er førskolelærere. Barnehageåret 2009/10 har 105 barn plass ved barnehagen fordelt på tre avdelinger for barn under tre år, og tre avdelinger for barn over tre år.

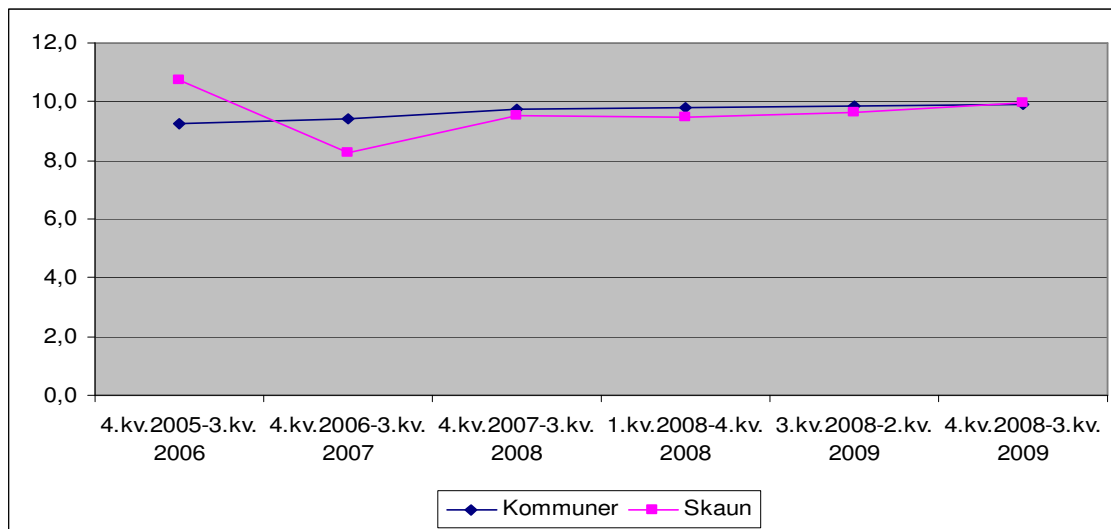
9 KOSTRA (KOMMUNE-STAT-RApportering) er et nasjonalt informasjonssystem som gir styringsinformasjon om kommunal virksomhet

10 Gruppering av kommuner etter folkemengde og økonomiske rammebetingelser.

11 Kommunennettverk for fornyelse og effektivisering. Disse kommunene er i utgangspunktet satt sammen av noenlunde sammenlignbare kommuner på ulike områder

Ilhaugen barnehage er en tre-avdelings barnehage som ligger på Ilhaugen i Buvika. Barnehagen fikk felles ledelse med Pundslia barnehage da Oterhaugen barnehage åpna i 2006. Både Ilhaugen og Pundslia barnehage ble utvida med en avdeling fra høsten 2009; totalt sett ble derfor de to barnehagene utvida fra en 4-avdelings barnehage til en 6-avdelingsbarnehage. Funksjon som styrerassistenter ble opprettet samtidig. Personalgruppen ved Ilhaugen består av styrer i 50 % stilling, styrerassistent i 20 % stilling, 3 pedagogiske ledere i 100 % stillinger og 12 assistenter med stillingsandel fra 10 - 100 %. 51 barn har plass ved barnehagen barnehageåret 2009 / 10.

Figur 3: Utvikling i sykefraværet i Skaun kommune og kommunal forvaltning hele landet. Egenmeldt og legemeldt. 2005 - 2009¹². Prosent.



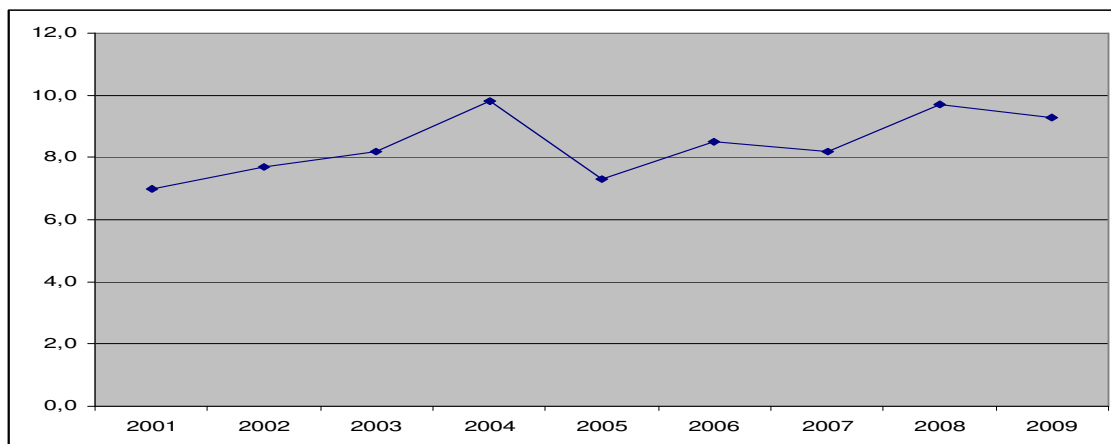
Kilde:KS

Figur 3 viser utviklingen i sykefraværet i Skaun kommune sammenlignet med kommunesektoren totalt i perioden 4. kvartal 2005 til 3 kvartal 2009. Vi ser at for kommunesektoren totalt har sykefraværet steget fra 9,3 prosent til 9,9 prosent i løpet av perioden. For Skaun kommune ble sykefraværet først redusert, deretter har det steget til omtrent samme nivå som kommunesektoren totalt. (hhv 9,9 og 10,0 prosent).

I figur 4 nedenfor ser vi utviklingen av sykefraværet i Skaun i en lengre periode fra 2001 til 2008, ser vi sykefraværet økte fra 7 til 9,3 prosent i perioden 2001 til 2009. I perioden har sykefraværet variert fra 7 prosent i 2001 til 9,8 prosent i 2004. Som vi ser er sykefraværet redusert fra 9,7 prosent i 2008 til 9,3 prosent i 2009.

¹² Vi gjør oppmerksom på at tidsintervallene i figuren ikke er like

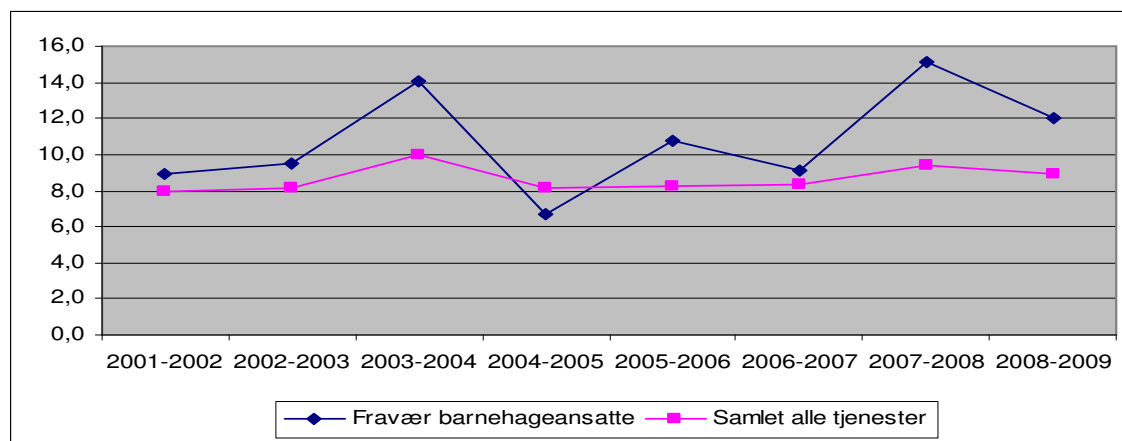
Figur 4: Utvikling i sykefravær i Skaun kommune totalt. Egenmeldt og legemeldt. 2001 - 2008. Prosent.



Kilde: Årsmelding, Skaun kommune.

Som vi viste til i kapittel 2.2. *Avgrensninger* har vi i denne rapporten valgt å ha et hovedfokus på to av barnehagene i kommunen og deres arbeid med sykefravær. Det kan derfor være interessant å se på hvordan utviklingen av sykefravær er blant barnehageansatte og sammenligne disse med sykefraværet samlet for alle tjenester i kommunen.

Figur 5. Sykefravær barnehageansatte og samlet alle tjenester. Egenmeldt og legemeldt 1.7.2001 - 30.6.2009¹³



Kilde: Skaun kommune.

Vi ser fra figur 5 at sykefraværet blant barnehageansatte er preget av store variasjoner i løpet av perioden 1.7.2001 - 30.6.2009. Fra en bunn på 6,7 % i perioden juli 2004 til juli 2005 steg fraværet til 15,1 % i perioden juli 2007 til juli 2008. Etter dette er fraværet igjen redusert til 12 %. Vi ser at gjennomgående er sykefraværsprosenten høyere blant barnehageansatte enn samlet for alle tjenester i kommunen. At kurven for kommunen totalt er jevnere enn for en sektor er jevnere er naturlig i og med at et større tallmateriale i større grad vil utligne variasjoner.

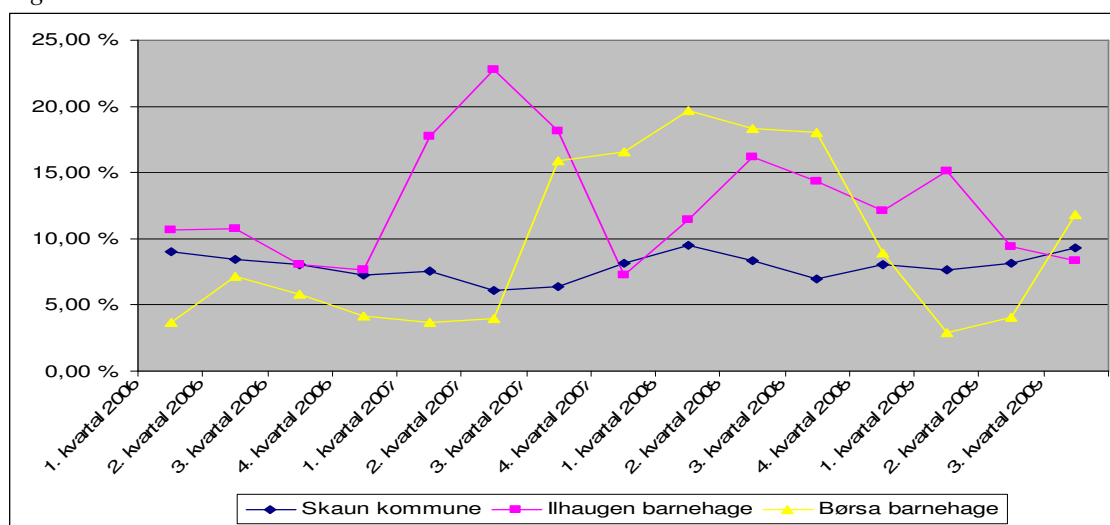
I de neste to figurene synliggjør vi sykefraværet ved de to barnehagene i Skaun kommune som vi har valgt å avgrense dette prosjektet til. Vi gjør oppmerksom på at utslagene i prosent

¹³ Tidsintervallet gjelder for perioden 1.7.2001 - 30.6.2002.

blir større ved små utvalg, og at utslagene blir større ved Ilhaugen barnehage siden det er færre ansatte der. Det er viktig at det blir tatt hensyn til dette i måten vi leser sykefraværstatistikk på.

I figur 6 ser på sykefraværet i Børsa og Ilhaugen barnehage i perioden fra 1. kvartal 2006 til og med 3. kvartal 2009.

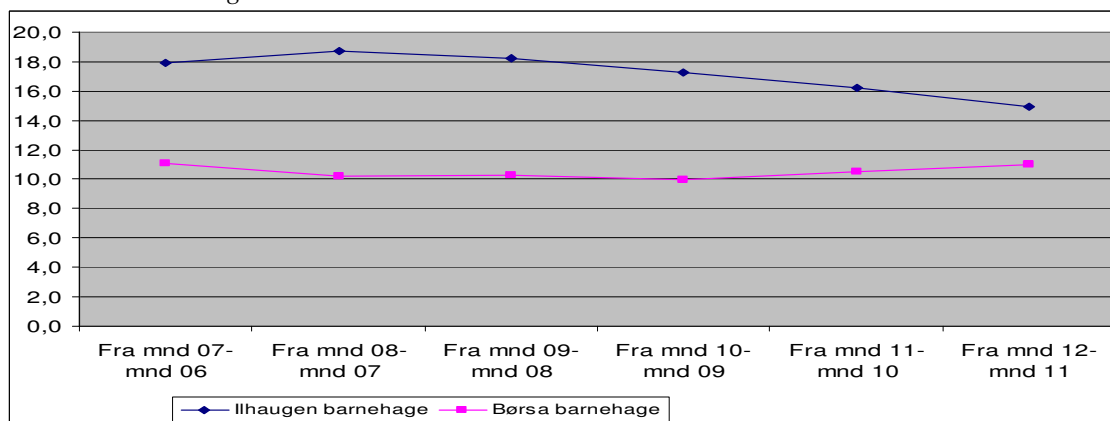
Figur 6. Utvikling i sykefraværet i Børsa og Ilhaugen barnehage og Skaun kommune totalt. Leg meldt. 2006 - 2009



Kilde: NAV

Vi ser fra figuren over at fraværet i begge barnehagene viser store variasjoner fra kvartal til kvartal for begge barnehagene.

Figur 7: Sykefravær ved Ilhaugen og Børsa barnehage 2008 - 2009. Egenmeldt og legemeldt. Månedsvise utvikling.



Kilde: Skaun kommune

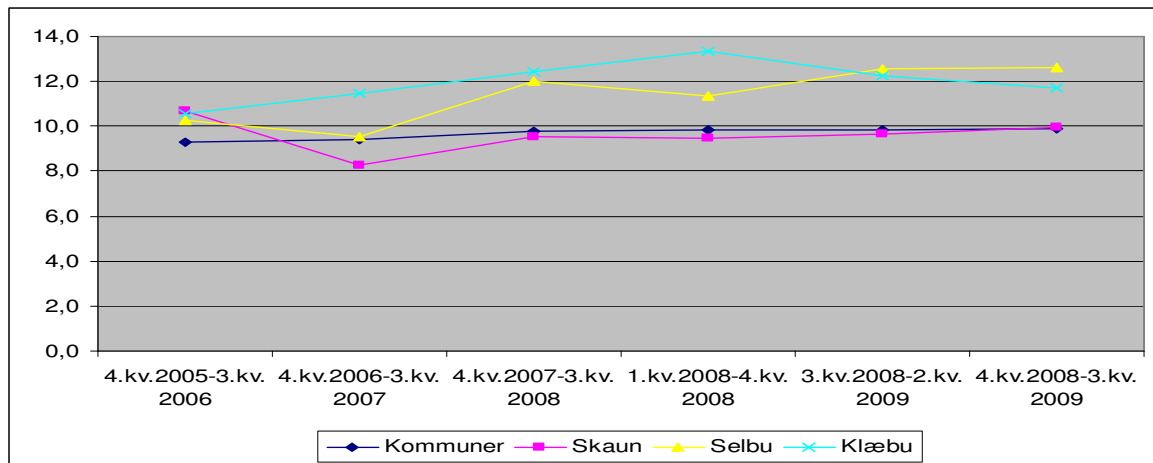
I figur 7 viser vi sykefraværprosent i 12 måneders periode fra juli 2008 til desember 2008. Vi ser at Ilhaugen barnehage i gjennomsnitt i løpet av denne perioden har et høyere sykefravær enn Børsa barnehage.

3.2 Sammenligninger med andre kommuner

I dette kapitlet sammenligner vi sykefraværet i Skaun kommune med andre kommuner og grupperinger. Innledningsvis ønsker vi å knytte noen kommentarer til tallmaterialet fra KS vedrørende egenmeldt og legemeldt fravær. Når det gjelder retten til egenmelding er hovedregelen at egenmelding kan brukes i opptil tre kalenderdager fire ganger i løpet av en 12 måneders periode. Som ansatt i en IA-virksomhet, kan du bruke egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. I statistikk fra KS kategoriseres egenmeldt fravær i egne kolonner. Egenmeldt fravær i KS sine tabeller omfatter imidlertid kun fravær av 1-3 dagers varighet, mens utvidet egenmelding kategoriseres i legemeldt fravær.

Sammenligninger vi det totale sykefraværet i Skaun med andre kommuner, slik vi har gjort i figuren nedenfor, ser vi at sykefraværet i Skaun kommune er lavere enn for de andre kommunene.

Figur 8: Utvikling i sykefraværet i perioden. Egenmeldt og legemeldt. 4. kvartal 2006 - 3 kvartal 2009¹⁴.

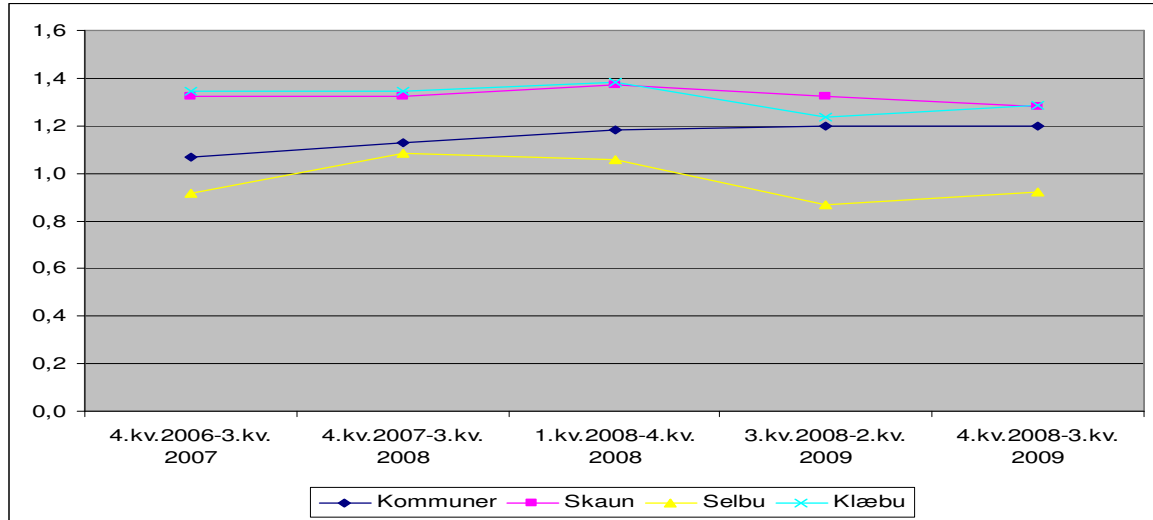


Kilde KS

Når det gjelder det egenmeldte fraværet slik dette fremkommer i figur 9 nedenfor, er dette i øvre skift for Skaun og Klæbu sammenlignet med Selbu og kommunesektoren totalt.

¹⁴ Vi gjør oppmerksom på at tidsintervallene i figuren ikke er like

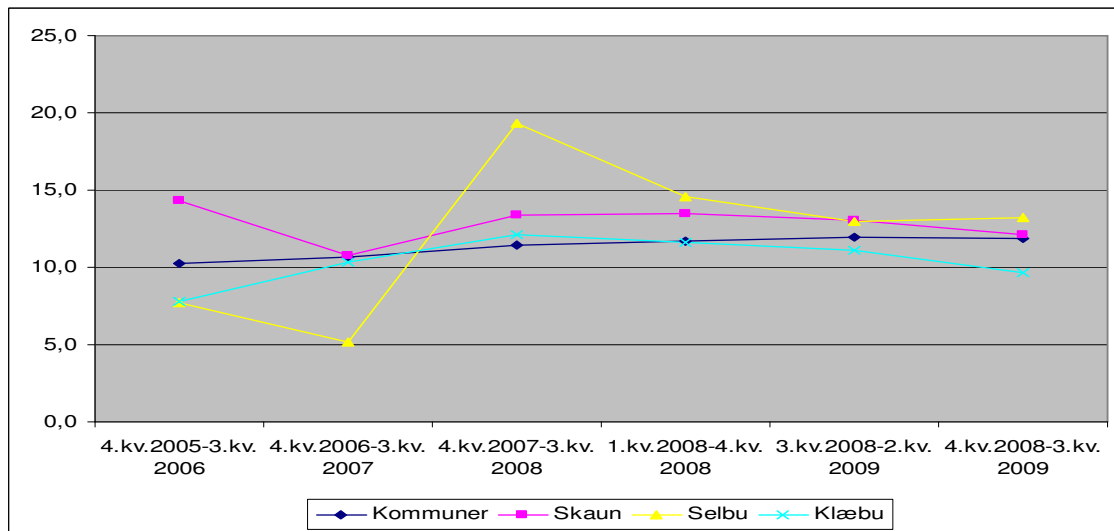
Figur 9: Utvikling av sykefravær. Egenmeldt. 4. kvartal 2006 - 3. kvartal 2009¹⁵.



Kilde KS

I figur 10 sammenligner vi sykefraværet blant barnehageansatte i de ulike kommunene i perioden 4. kvartal 2005 til 3. kvartal 2009. Vi finner de største variasjonene i Selbu kommune hvor sykefraværet varierer mellom 5,2 og 19,4. prosent. I Skaun ligger dette mellom 10,8 og 14,3 prosent, i Klæbu mellom 7,8 og 12,1 prosent: Naturlig nok er kurven for kommunesektoren totalt jevnere og varierer mellom 10,2 og 12 prosent.

Figur 10. Utvikling av sykefravær blant barnehageansatte i ulike kommuner. 4. kvartal 2007 - 3. kvartal 2009¹⁶.



Kilde KS

¹⁵ Vi gjør oppmerksom på at tidsintervallene i figuren ikke er like

¹⁶ Vi gjør oppmerksom på at tidsintervallene i figuren ikke er like

4 Kunnskap om utvikling av, og årsak til fravær

I dette kapitlet vil vi ha fokus på hvorvidt arbeidsgiver har kunnskap om utvikling av, og årsaker til sykefravær. Dette er viktige forutsetninger for å kunne sette inn gode tiltak for å kunne forebygge og redusere sykefravær.

4.1 Revisjonskriterier

Dette kapitlet omhandler kriteriene som ligger til grunn for å belyse delproblemstilling 2.

4.1.1 Statistikk og måltall for fraværet

Samarbeidsavtalen viser til at virksomheten skal sette måltall for sykefraværsutviklingen. Veileder for samarbeidsavtalen vises det til at arbeidsgiver plikter å føre fraværstatistikk. Veileder påpeker at faktiske opplysninger er nyttige for virksomhetens gjennomgang av egne mål og planer og at virksomheten har plikt til å føre fraværstatistikk.

4.1.2 Årsak til fraværet

I samarbeidsavtalen for et inkluderende arbeidsliv påpekes arbeidstakers ansvar, blant annet skal arbeidstaker opplyse om sykefraværet har sammenheng med arbeidssituasjon. I veileder til samarbeidsavtalen står følgende:

Hvis arbeidstaker mener at fraværet er helt eller delvis forårsaket av forhold på arbeidsplassen og i arbeidssituasjonen, er det helt avgjørende at dette blir opplyst til leder/arbeidsgiver slik at man får til forbedringer på arbeidsplassen. Slike opplysninger er viktige uansett om de gis gjennom egenmelding eller ved sykemelding fra lege. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver om feil og mangler på arbeidsstedet som kan medføre fare for liv og helse. forhold som er fravær- og sykdomsskapende i arbeidslivet må man avdekke og prøve å utbedre. Arbeidstaker kan om ønskelig kontakte tillitsvalgt/verneombud, for å få bistand til å formidle slike forhold.

4.2 Datainnsamling

Dette kapitlet omhandler datainnsamling vedrørende delproblemstilling 2.

4.2.1 Statistikk og måltall for sykefraværet.

Samarbeidsavtalen viser til at IA-virksomheter skal føre fraværstatistikk. Som vi viste til i forrige kapitel, ved at vi brukte tallmateriell i figurer, fører Skaun kommune fraværstatistikk. Sykefraværet er rapportert jevnlig til AMU, med særskilt oppmerksomhet på renhold og barnehagene¹⁷. Utvikling i sykefraværet både for Skaun kommune og kommunesektoren totalt synliggjøres også i årsmeldinger.

Samarbeidsavtalen viser til at IA-virksomheter skal sette måltall for fraværsutviklingen, og kommunen har, som vist tidligere, tallfestede målsettinger for sykefraværet. Siden periodene hvor målsettingene for sykefravær er over, kan vi fastslå at målet ikke er nådd for noen av periodene:

- Samlet sykefravær i rapporteringsperioden 1.10.06-30.09.07 skal være under 7 %. Ser vi på kommunens statistikk for sykefraværet, viser denne at i perioden 1.10.06-30.09.07 var fraværet samla for hele kommunen i perioden på 8,2 %.
- I perioden 1.10.07-30.09.08 var kommunens mål at sykefraværet skulle skal være under 6,5 %. Statistikk fra kommunen viser at denne var på 9,7 %.

¹⁷ Årsrapport over verne- og miljøarbeidet 2008 - Skaun kommune

- Samlet sykefravær i rapporteringsperioden 1.10.08-30-09-09 skal være under 6,0 %. Statistikk fra kommunen viser at fraværet i denne perioden var på 9,3 %.

I oppstartsmøte med rådmann m.fl. ble behovet for å sette realistiske mål, men samtidig ha ambisjoner fremhevet. Den overordna målsettingen er ifølge personalrådgiver å få til en reduksjon i sykefraværet. Det ble også påpekt at IA-avtalens hovedmålsettinger om å redusere sykefraværet med minst 20 %, å få tilsatt langt flere med redusert funksjonsevne og å øke den reelle pensjonsalder kan virke noe motstridende. Personalrådgiver påpeker at man må være bevisst dette motsetningsforholdet og "leve med det".

Både ved Børsea og Ilhaugen barnehage viser de til at de rapporterer fravær til personalkontoret hver måned. Videre at de tar kontakt med sentraladministrasjon dersom de har behov for oversikt på enkeltansatte. Ved Ilhaugen bruker de statistikken lite i arbeidet på området, ved Børsea har de etterlyst tilgang til datakilder som gjør at de lett får tilgang på oppdatert på statistikk for å "bruke" denne på en mer aktiv måte.

4.2.2 Arbeidstakers opplysningsplikt om årsak til fravær

Mulighet for arbeidsgiver til å få kjennskap til årsak til sykefravær

Samarbeidsavtalen viser til at arbeidstaker skal opplyse om sykefraværet har sammenheng med arbeidssituasjon, som et grunnlag for forbedringer på arbeidsplassen. I Skaun kommune sin årsmelding for 2009 vises det til at kommunen ikke har særskilt registrering av sykdommer med antatt årsak i arbeidet eller forhold på arbeidsplassen og de kan heller ikke angi noe antall registreringer av slike sykdommer.

Hvordan arbeidet er organisert kan påvirke mulighet for å kartlegging av årsak til fravær. Ved Børsea barnehage har styrer personal, økonomisk og administrativt ansvar. Styrer delegerer noe av arbeidet med eksempelvis sykefravær til pedagogiske ledere for at de skal finne gode løsninger på sin avdeling. Pedagogiske ledere har ansvar for å se sine medarbeidere på en slik måte at de tidlig kan fange opp signaler som gir grunn til å ta en prat, før de store problemene oppstår. Styrer skal varsles, og kan delta i samtale hvis ønskelig. Ved Ilhaugen barnehage er styrerassistent en relativt ny funksjon. Den ble opprettet høsten 2009 som en konsekvens av økt arbeid da Pundslia og Ilhaugen barnehage økte fra å ha totalt 4 avdelinger til 6 avdelinger. Styrerassistenter er normalt sett i liten grad involvert i arbeidet til styrer, de fører stort sett fravær og gjør unna annet praktisk papirarbeid. Ifølge verneombud og tillitsvalgte har utvida ansvarsområde for styrer konsekvenser. De viser til at det er viktig med tilstedeværelse av styrer, og at dette spesielt kan påvirke ansattes mulighet til å ta opp vanskelige forhold. Samtidig sier de at det er positivt at det er forutsigbart når styrer er tilstede på den enkelte barnehage. Fravær av styrer fungerer bedre enn tidligere, ved organisering med styrerassistenter og fungerende styrer.

Ved både Børsea og Ilhaugen barnehage viser både verneombud, tillitsvalgte og styrere til åpne og trygge miljø. Styrer snakker med den enkelte ansatte ved fravær, og har oversikt over årsak til både egenmeldt og legemeldt fravær. Ansatte ved Børsea sier at styrer har veldig gode rutiner for oversikt over årsak til fravær og at årsak til fravær har vært tema på et overordna nivå på medbestemmelsesmøter (møter for styrer, fagforeningsrepresentanter og verneombud).

Medarbeidersamtaler kan være en viktig kilde for kunnskap om årsak til fravær. Ved Børsea barnehage bekrefter både tillitsvalgt og verneombud at det gjennomføres medarbeidersamtaler en gang i året. Samtalene omhandler arbeidssituasjon, ønsker og behov, og det vises til stor

åpenhet i disse samtalerne. Ansatte påpeker forøvrig at "dør til styrer" er åpen hele tiden. Styrer sier videre at hun noen ganger har samtaler med ped.ledere som så har samtaler med sine underordnede. I denne samtalen har de blant annet fokus på mulighet for å jobbe på avdelinger som passer den enkelte best ift forbygging av belastningsskader. Styrer understreker at disse samtalerne er veldig viktige. Styrer har også vurdert at alle ansatte skal ha medarbeidersamtaler med både sine ped.ledere og styrer. Ved Ilhaugen barnehage sier fungerende styrer at styrer gjennomfører medarbeidersamtaler med alle ansatte en gang i året. De ble ikke gjennomført høsten 2009, men vil bli gjennomført i løpet av våren. Verneombud og tillitsvalgte sier at medarbeidersamtaler ikke gjennomføres jevnlig. Det har vært snakk om dette i lengre tid, men ikke blitt gjennomført. Ansatte har imidlertid blitt spurt om det har vært behov for samtale, og de påpeker at de har en åpen kultur hvor styrer signaliserer at de kan komme til samtale når som helst. Ansatte bemerker at et mulig alternativ til at bare styrer gjennomfører medarbeidersamtaler, er at pedagogiske ledere kunne gjennomført disse.

Også medarbeiderundersøkelser kan gi kunnskap om årsak til fravær. Kommunen har ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser siden 2005, men skal gjennomføre dette i løpet av 2010.

Årsak til sykefravær

På spørsmål om årsak til sykefravær sier styrer ved Børsa barnehage at de har starta et prosjekt i barnehagen om nærværarbeid med utgangspunkt i at de ønsker å holde fraværet lavt. I den forbindelses skriver de daglig nærværsløgg. Loggen viser at korttidsfraværet ikke er spesielt høgt, men at de har en del langtidssykmeldte. Langtidssykemeldinger er ikke jobbrelatert, og styrer sier hun har kontroll over dette i den grad det er mulig. De ansatte bekrefter dette. Også korttidsfraværet skyldes i stor grad sykdom hos egne barn, omgangssyke, influensa, og ansatte kommer tilbake etter rimelig tid. Styrer sier hun ikke har mistanke om at fraværet skyldes at de ikke vil være på jobb.

Også ved Ilhaugen barnehage sier fungerende styrer at det meste av fraværet ikke er jobbrelatert, og at hun ikke tror at fraværet skyldes miljøet på arbeidsplassen. Både fungerende styrer og ansatte påpeker at noe av fraværet skyldes at ansatte som allerede sliter med belastningsskader er overflytta fra andre tjenesteområder ut i fra ideen om at barnehagearbeid er lettere fysisk arbeid, og de tror det er en manglende erkjennelse av at barnehagearbeid er tungt fysisk arbeid. Det vises og til en noe eldre arbeidsstokk som har et noe høyere sykefravær.

Årsmelding 2008 viser til at det har vært vanskelig å skaffe tilstrekkelig med vikarer, noe som medfører ekstrabelasting på det personalet som er tilstede. Ansatte ved både Børsa og Ilhaugen barnehage gir uttrykk for det samme, men de påpeker at det har vært en forbedring på dette området i løpet av de siste årene.

Ved begge barnehagene sier de at generelt sliter barnehageansatte med belastningsskader, enten ren slitasje ved at arbeidet tildels er tungt med mye løft og bæring, eller stressrelaterte årsaker f.eks. støy. Smitteproblematikken fremheves som en vesentlig faktor. Ved Børsa barnehage viser ansatte til en økende tendens til at unger som ikke er helt friske kommer i barnehagen, og dette påvirker sykefraværet til ansatte ved at ungene smitter ansatte. Dette gjelder i større grad småbarnsavdelinga hvor det i større grad er kroppskontakt mellom voksne og barn. I tillegg "spiser" de minste i større grad på det meste, noe som øker smitterisikoen betraktelig. Det er og mulig at organisering av baser hvor flere unger bruker samme areal og samme leiker bidrar til økt smittespredning.

Kontaktperson for Arbeidslivssentret antyder og de ovennevnte faktorene (smittefare, omplassering av ansatte med "sykdom med på lasset" og et arbeid forbundet med støy og tunge løft) som mulige spesifikke forhold ved barnehagene som gjør at de har et høyere sykefravær enn kommunen som helhet.

Hovedtillitsvalgt i kommunen gir uttrykk for at generelt kan det være problemer med ærlighet når man skal opplyse om fraværet er jobbrelatert i psykososiale forhold. Dette vil gjelde spesielt ved personaalkonflikter og spesielt der leder kan være involvert. Ved det fysiske arbeidsmiljøet blir det meste som lar seg gjøre rettet opp.

4.3 Revisors vurdering

IA-virksomheter skal føre fraværstatistikk og sette måltall for fraværutviklingen. Skaun kommune har gjort, og gjør begge deler. At både Ilhaugen og Børsa barnehage benytter seg av tallmaterialet for oversikt over enkeltansatte viser at oversikten også kan være til nytte. Det kan være hensiktsmessig å bruke sykefraværstatistikk som et av flere kunnskapsgrunnlag i et systematisk arbeid for redusert sykefravær. I så måte er Børsa barnehages planer i tråd med dette.

Det er viktig å kjenne årsak til fravær; både for å kunne forebygge, og følge opp den enkelte arbeidstaker. De fleste aktører i arbeidslivet viser til at årsak til fravær er et sammensatt problemområde, og å få et utfyllende bilde av årsaksforhold for arbeidsgiver kan være krevende. Vi skal ikke søke å finne nye og utfyllende løsninger i denne rapporten, men som et ledd i dette arbeidet anser vi det som viktig å ha gode og trygge arenaer for arbeidstaker for å kunne være åpen på mulige årsaker. Både ved Ilhaugen og Børsa barnehage viser de til åpne og trygge miljø hvor styrer har god dialog med ansatte om mulig årsak til fravær. Medarbeidersamtaler er en arena hvor forhold som kan påvirke sykefravær blir berørt. Både organisering av, og oppfølging av medarbeidersamtaler ser for revisor ut til å være godt ivaretatt ved Børsa barnehage. Ved Ilhaugen barnehage synes ikke rutinene og organiseringen å være like godt fulgt opp. Hvorvidt dette skyldes organisatoriske forhold eller ikke, skal ikke revisor ha noen klar formening om.

At kommunen skal gjennomføre - eller har gjennomført - medarbeiderundersøkelser kan bidra positivt i kartlegging av mulig årsak til sykefravær og bør etter revisors vurdering inngå i et systematisk arbeid for redusert sykefravær.

5 Har tiltakene fungert - forebygge og redusere sykefravær

Dette kapitlet omhandler delproblemstilling 3: Om tiltakene for redusert sykefravær har fungert. Vi vil ta utgangspunkt i IA-avtalen og kommunens egne vedtak for å vurdere arbeidet for redusert sykefravær.

5.1 Revisjonskriterier

I dette kapitlet redegjør vi for de kriteriene som ligger til grunn for å belyse delproblemstilling 3 som omhandler tiltak for redusert sykefravær.

5.1.1 Mål, tiltak og forebygging

IA-virksomhetene plikter å etablere etterprøvbare aktivitetsmål. I veileder til samarbeidsavtalen vises det til at arbeidsgivers ansvar er å sørge for systematisk samarbeid og dialog med de ansatte om IA-arbeidet for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Kommunen har målsettinger om å forebygge/unngå skader/ulykker som kan medføre sykefravær/sykmeldinger og har skriftliggjort tiltak for å nå delmålet. For å nå dette målet skal kommunen

- instruere og informere, om forholdsregler og rutiner, sikringstiltak og bruk av verneutstyr.
- Videre skal de styrke etterutdanning og fagopplæring for å bedre mestring i og av arbeidet.

Øvrige tiltak som kommunen har fastsatt er å:

- øke bevisstheten om verdien av - og felles ansvar for - et godt arbeidsmiljø; sammen å finne tiltak som fremmer trivsel ("nærværsfaktor") og sammen utvikle og beholde disse.

5.1.2 Sykefraværsoppfølging

Veileder til samarbeidsavtalen viser til at virksomheten skal

- Utarbeide skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte. Dette skal skje i samarbeid med ansattes representanter og vedtas i evt. samarbeidsfora eks arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsgiver har ansvar for at alle i virksomheten skal gjøres kjent med rutinene og de forpliktelsene som dette innebærer.
- Utarbeide oppfølgingsplaner for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeidet senest innen 6 uker.
- Gjennomføre dialogmøter innen 12 uker for arbeidstakere som har vært helt borte fra arbeidet.

I samarbeidsavtalen vises det til at IA-virksomheter får sin egen kontaktperson i Arbeidslivssenteret i sitt fylke og får tilgang på noen økonomiske virkemidler forbeholdt IA-virksomheter.

Skaun kommune har følgende forebyggende tiltak for å redusere fraværet:

- Følge opp sykmeldte ihht vedtatte retningslinjer for slik oppfølging.
- Bedre bevisstheten om og ved bruken av *aktiv sykmelding* og utprøving ved andre arbeidsoppgaver / tjenestesteder ("inkluderingsholdninger" hos arbeidsgiver og alle ansatte).
- Tilrettelegge for bruk av delvis sykmelding i stedet for full sykmelding når den ansatte og behandlende lege ønsker og tilrår dette.

5.2 Datainnsamling

Dette kapitlet omhandler datainnsamling vedrørende delproblemstilling 3.

5.2.1 Mål, tiltak og forebygging

Etterprøvbare aktivitetsmål og jobb for godt arbeidsmiljø

IA-avtalen viser til at virksomhetene skal etablere etterprøvbare aktivitetsmål og jobbe for å forebygge sykefravær ved å jobbe for et godt arbeidsmiljø og finne tiltak som fremmer trivsel.

Personalrådgiver i kommunen sier i intervju at de ikke har hatt spesifikke tiltak for redusert sykefravær på overordna nivå de siste årene. Forebygging av sykefravær handler også om fokus og bevissthet på området, og samarbeid med andre aktører kan være et element i dette. Personalrådgiver viser til Fylkeskommunalt arbeidsmiljøsamorbeid i Sør-Trøndelag (IKAST) hvor kommunen deltar. Samarbeidet omhandler blant annet sykefravær hvor ulike problematikker blir diskutert på overordna nivå. Forebygging av sykefravær kan være tema på kurs som blir arrangert i regi av samarbeidet.

Både leder for lokalt NAV-kontor og kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter Sør-Trøndelag gir uttrykk for økt interesse for sykefraværproblematikken og høyere prioritering av arbeidet fra ledergruppen i kommunen i løpet av de siste årene. De påpeker at nåværende rådmann virker meget interessert i temaet og at det er gjennomført møte med rådmannen hvor fokuset var strategier for redusert sykefravær. Det ble enighet om å prioritere noen utvalgte områder, deriblant barnehager. Både personalrådgiver og leder for NAV lokalt viser til tett og konstruktivt samarbeid mellom NAV Arbeidslivssenter, NAV lokalt og personalkontoret i kommunen. Personalrådgiver viser til at NAV var aktive og tok initiativ for fokus på sykefravær både i barnehager og renhold i sin tid.

Ifølge personalrådgiver inngikk kommunen avtale med daværende OMNIA i 2002 og har siden høsten 2004 vært tilknyttet Hjelp24 som tjenesteleverandør for bedriftshelsetjeneste. Tjenesten har, ifølge ansatt i tjenesten, en tidsramme på rundt 125 timer per år. Skaun kommune definerer hva tidsressursen skal brukes til ut i fra lovpålagte områder. Fokuset er på generelt arbeid eller gruppenivå ut i fra ønsker og behov. Hjelp 24 foreslår hver høst en plan for arbeidet kommende år, og denne planen blir behandlet i AMU før årsskiftet. Ifølge ansatte ved Hjelp24 har de så langt jobba bredt ut mot alle barnehager med 1.hjelp, risikovurderinger og vaksiner. De har ikke jobba målretta mot enkelte barnehager enda. I den direkte jobben mot enkelte barnehager vil de se på kartlegginger som er gjort på området og ha samtaler med styrene for å vurdere hvilke områder som er kritisk for sykefravær. Også ansatt i Hjelp24 viser til at fokuset på sykefraværproblematikken har økt med ny rådmann.

I årsmelding til Skaun kommune for 2009 vises det til at AMU jevnlig har fulgt utviklingen av sykefraværet. Renhold, barnehagene og omsorgsyrkene har hatt skjerpet oppmerksomhet de siste årene. Det har ifølge årsmeldingen tilsynelatende gitt gode resultat for renhold og ved Rossvollheimen, og det videreføres for alle i 2010 med spesielt fokus på barnehagene. Årsmeldingen viser forøvrig til at en fullstendig evaluering av IA-arbeidet og arbeidet som gjøres internt har vært planlagt flere år, men ikke fullført pga stor arbeidsmengde og andre prioriterte gjøremål. At de sentrale partene har fornyet og forlenget IA-avtale gjør det nødvendig å prioritere lokal gjennomgang med tanke på nye kommunale hovedmål og delmål.

Ser vi mer konkret på det arbeidet som gjøres ved barnehagene i kommunen, viser leder for NAV lokalt til at det er gjennomført møte med kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter, sentraladministrasjon og enhetsledere ved barnehagene. Fokuset i møtet var sykefraværproblematikken og hvordan jobbe videre med dette. Han gir uttrykk for at det er gehør for at dette er et viktig område og enhetsledere ved barnehagene har tatt initiativ til eget møte med NAV lokalt og Arbeidslivssenter. NAV lokalt har og gjennomførte kurs med tema nærværslidelse for enhetsledere i barnehagene, og kontaktperson ved NAV arbeidslivssentret har deltatt på personalmøter ved alle barnehagene i kommunen. Kommunen viser til meget gode erfaringer fra det arbeidet som er gjort ved Rossvollheimen, og det er fokus på å dra nytte av erfaringene i dette arbeidet.

Barnehagene i kommunen deltar, ifølge styrer ved Børsa barnehage og fungerende styrer ved Ilhaugen barnehage, i ulike arenaer der sykefraværproblematikken er tema. De er med i nettverk for styrene i Orkdal/Øy-region og de deltar i styrenettverk i kommunen. Styrenettverkene i kommunen møtes en gang i måneden på rådhuset. I disse møtene deltar også ass. rådmann og saksbehandler. Hver 14 dag møtes styrene på hverandres barnehager. De pedagogiske lederne er og med i nettverk i Orkdal/Øy-region. Nettverkene er veiledningsarenaer. Nettverkene i Orkdal/Øy-region har møter fra to til tre ganger i halvåret. Barnehagene i kommunen samarbeider og seg i mellom.

Ved Børsa og Ilhaugen barnehage

Ved Børsa barnehage viser ansatte til at aktivitetsmål skriftliggjøres i virksomhetsplan. Virksomhetsplan beskriver Børsa barnehages mål og arbeidsmetoder, og gir praktisk informasjon. Personalarbeid behandles spesifikt i eget kapittel. Styrer utarbeider rapport med vurdering av barnehageåret med bakgrunn i virksomhetsplan. Rapporten er en del av grunnlaget for ny virksomhetsplan og hele personalgruppa kommer med innspill. Dette arbeidet foregår i felles møter og planleggingstid. Styrer sier at de ofte ser belastningsskader i barnehagene, enten ren slitasje eller stressrelaterte årsaker. I nærværprosjektet, som startet høsten 2009, knytter de dette til mål om blant annet å ha friske, fornøyde og kompetente medarbeidere. Temaet behandles i fellesfora for personalet og stikkord er kompetanse, arbeidsglede og gode rutiner. Nærværprosjektet setter fokus på nærvær framfor fravær, og målet er å finne ut mer om hva som holder ansatte friske og i jobb. Høsten 2009 satte de i gang tverrfaglige faggrupper etter ønske fra de ansatte. Tidligere hadde de egne møter for den enkelte yrkesgruppe. Faggruppene har møte hver tredje uke og første tema i høst var ergonomi. Dette skal følges opp på kursdag. I faggruppene diskuterer de forøvrig hjelpemidler; blir de brukt, hvem passer på at de blir brukt, osv. De vil jobbe videre med arbeidsglede og kompetanse og har plan for dette. Faggruppene utveksler erfaringer både mht. praktiske forhold og av organisatorisk art. Styrer påpeker at organisering av arbeidet er viktig. Dette framkommer både i referatene fra faggruppene og i samtaler med ansatte. Ved barnehagen har de iverksatt kollegaveiledning og styrer tror dette og kan relateres til organisering av arbeidet, ved at det handler om voksenrollen og hvordan det faktisk jobbes. Faggruppene uttaler seg også om hvilke hjelpemidler de har, og hva som er aktuelt av nye innkjøp. Det skrives referat fra møtene i de tre faggruppene. Det skal jobbes fram et dokument hvor de befester hvordan de skal jobbe videre med dette. Eksempel på dette er at de blant annet skal ha et HMS politi på hver avdeling som har som sin oppgave å følge med at hjelpemidler blir brukt for å unngå belastningsskader. De ansatte gir uttrykk for at faggruppene er med på å øke forståelsen for hverandres arbeid og respekten for hverandres fagståsted og dermed bidrar til redusert sykefravær.

Ved Børsa barnehage har de personalmøter for hele personalgruppa en gang i måneden. I disse møtene arbeider også faggruppene sammen og store deler av møtene er viet nærværarbeid, HMS og sykefraværproblematikken. Kontaktperson for Arbeidslivssenteret skal delta og snakke om arbeidsfaktorer, og de har hatt besøk av coach og psykoterapeut som lærte metoder for å slappe av, pusteteknikker mm.. Hver 14. dag er det ledermøter med styrer, styreassistent og de pedagogiske lederne på hver avdeling, og hver morgen møtes representanter fra alle avdelingene, styreassistent og styrer 10 minutter for å "rydde" i praktiske ting. Ansatte viser og til uformelle møter med styrer hvor de diskuterer sykefraværproblematikken. Siden oppstart av barnehagen i 2006 har det vært fokus på arbeidsglede og å ha en åpen og støttende kultur.

Ved Ilhaugen barnehage kjenner ikke fungerende styrer til at arbeidet med redusert sykefravær er nedfelt skriftlig for barnehagen. De tar tak i situasjoner som kan være vanskelige når de oppstår, men har ikke overordna fokusområder. Eksempel på vanskelige situasjoner er smittesituasjonen høsten 2009. Dette ble drøfta både på ped.leder møter og avdelingsmøter og det ble satt i verk tiltak for å redusere smitten. Ansatte gir uttrykk for at det generelt er iverksatt ulike tiltak for redusert sykefravær, men at arbeidet for redusert sykefravær er lite systematisert. De sier videre at de ser at det er en bedring på gang, eksempelvis ved mulighet for kurs hvor fokuset er ergonomi, og generelt bedre tilrettelegging for forebygging av fravær. Og i forhold til avlastning fungerer tiltakene godt. De legger vekt

på at dersom ansatte har forslag til forbedringer og tiltak som ikke koster penger på området, blir dette positivt tatt i mot.

Fungerende styrer ved Ilhaugen gir uttrykk for at de har et godt samarbeid barnehagene i mellom. I det daglige har både styrer og ansatte lav terskel for å ta kontakt med hverandre; "styrer er bare en telefon unna". Men det påpekes allikevel at det ikke er gunstig at styrer har ansvaret for to barnehager; det er vanskelig å få det samme overblikket som ved å ha ansvar for en barnehage.

Ifølge fungerende styrer er personalmøter et forum hvor sykefraværproblematikken omhandles. De gjennomføres 4 - 5 ganger i løpet av året. Møtene er samla for begge barnehagene (Pundslia og Ilhaugen), men enkelte ganger har barnehagene personalmøter hver for seg. Tema på møtene har vært ergonomi, 1. hjelp, planlegging og evaluering, Ergonomi har vært tema fordi de ser at det er behov for fokus på dette. Styrer og styrerassistenter har vært på kurs med dette som tema og også andre ansatte skal delta på tilsvarende kurs. Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter har deltatt på personalmøte hvor tema har vært sykefravær. I etterkant har dette ført til en del tiltak som benker på bad osv. for å avhjelpe en belastende arbeidssituasjon. Også ansatte viser til at ergonomi har vært tema på personalmøter, men kan ellers ikke huske at arbeidet for redusert sykefravær har vært i spesielt fokus bortsett fra at praktiske forhold som hvordan fylle ut egenmeldingsskjemaer m.m. har vært tema. Det gjennomføres avdelingsmøter fra en gang i uka til annen hver uke. Her er temaet generelt forhold som er viktige for å få avdelingene til å fungere. Styrer deltar dersom hun har anledning. Ansatte sier at møtene er nyttige også for å kunne ta opp saker som de er opptatt av. Personalmessige forhold som pausetider, å komme tidsnok til jobben m.m. tas opp på disse møtene. Fungerende styrer viser forøvrig til at de har planer om å gjennomføre morgenmøter. Møtene er tenkt som et møte mellom styrer og tidligvakt for utveksling av informasjon om fravær m.m.. Av ressursmessige og praktiske hensyn har det vært vanskelig å få til slike møter. Det gjennomføres samarbeidsutvalgsmøter (SU-møter) 3 ganger i året eller etter behov. Tema kan være relatert til arbeidet for redusert sykefravær, eksempelvis har arbeidet for redusert smitte vært tema. To ganger i måneden gjennomføres det møter for de pedagogiske lederne; en gang felles for begge barnehagene, en gang barnehagene hver for selv. Styrer deltar på disse møtene. På møtene utveksles erfaring og gode ideer. Arbeidsgrupper med ansvaret for ulike arrangement i løpet av året bidrar ifølge ansatte til både trygghet og forutsigbarhet.

Ved både Børsa og Ilhaugen barnehage har de satt i verk praktisk tilrettelegging/konkrete tiltak for redusert sykefravær. De er bevisst både nødvendighet av løft, og at de løfter på riktig måte. Likeså at de jobber i riktig høyde. Eksempel på tiltak er påkledningsbenker, justerbare stoler, trapper opp til stellebord, innkjøp av spesialsko (et samarbeid med NAV), heve- og senkbare stellebord, støvlekneker, skotrekk og innkjøp av gode brødkniver.

Begge barnehagene har fokus på å forebygge smitte. De viser til at de informerer foreldrene om hvordan de skal forholde seg til syke barn og unnlate å sende barn til barnehage før de er smittefrie. Det er fokus på å lære ungene å vaske hendene; spritdispensere er satt opp og brukes av både ungene og ansatte. Ved Børsa viser de til at de har nedfelt skiftlig interne rutiner som gjennomgås minst en gang i året og ellers ved behov. Ved Ilhaugen viser de til avdelingene er vaska og desinfisert, og at smitte har vært tema på SU-møte, og at karantenetid ved sykdom økte til 48 timer som et ledd i arbeidet for redusert smitte.

Ved Børsa sier styrer at turnusen de går i rullerer. Hun påpeker at dette er viktig for å variere arbeidet og forebygge belastningsskader, men og for å ha mulighet for å treffe foreldre og unger i forskjellige situasjoner; alle får et overblikk over hele arbeidet og får et helhetsbilde. Hver avdeling har frihet til å organisere arbeidet slik at det passer best for dem innafor turnusrammene for å kunne imøtekomme den enkelte avdelings behov. For å forebygge belastningsskader som kan knyttes direkte til arbeidssituasjon ved avdelingene, har de også tilfeller der ansatte har bytta avdeling. Ved Ilhaugen viser de til at ansatte har byttet avdeling og skiftet barnehage for å forebygge belastningsskader som kan knyttes til arbeidssituasjon ved avdelingene eller barnehagen.

Ved begge barnehagene har de hatt fokus på støyproblematikken. Ved Ilhaugen barnehage viste støymåler konstant høyt støynivå, og som en konsekvens av dette er ungene fordelt på større areal ved at kjelleren er tatt i bruk. Dette har bidratt til et lavere støynivå.

De ansatte ved Børsa barnehage sier videre at stabile forhold og stabilt arbeidsmiljø i bidrar positivt. Det er mye fokus på sykefravær og trivselsfaktorer, og de sier at de har et godt arbeidsmiljø med stor trivsel. De har egen sosialkomité, og det gjennomføres en del sosiale tiltak. De viser til at arbeidsgiver legger opp til en reise sammen i løpet av året, og at de har felles kursdag hvor de ved å bidra med egenbetaling får mulighet for overnatting. Også ved Ilhaugen barnehage viser de til generelt fokus på trivselsfaktorer og at samholdet i barnehagen er godt. De har fokus på å gi ros og viser omsorg for hverandre, har fredagskos, markering av bursdager, blomster til sykmeldte mm. Egen sosialkomité har ansvaret for å arrangere sosiale aktiviteter på fritida. De legger og vekt på å ha fokus på å ta tak i forhold som ikke fungerer.

Systematisk samarbeid og dialog mellom arbeidsgiver og ansatte

IA-avtalen legger vekt på at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for systematisk samarbeid og dialog med de ansatte om IA-arbeidet for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Ifølge både rådmann og personalrådgiver drives det systematisk samarbeid i for liten grad. Personalrådgiver og hovedtillitsvalgt viser til at rådmannen har rutiner og møter med arbeidstakerorganisasjonene og hovedtillitsvalgte. I disse møtene er tema også forhold i tilknytning til IA-avtalen. Hovedtillitsvalgt viser til AMU som arena for å ta opp dette arbeidet, men sier også at det er mulig rådmannen burde tatt opp tråden og hatt egne møter med representanter for alle tillitsvalgte for å følge opp vedtak i kommunestyret som berører denne tematikken. Alle fagforeningene burde blitt gitt muligheter og blitt utfordret på dette; i AMU er kun de største arbeidstakerorganisasjonene representert.

Ved Børsa og Ilhaugen barnehage

Ved Børsa barnehage viser de til at det normalt sett gjennomføres medbestemmelsesmøter hvor fagforeningsrepresentanter, verneombud og styrer deltar. I medbestemmelsesmøtene drøftes fortløpende ting som har med arbeidsplass og arbeidsliv å gjøre og sykefravær er ifølge ansatte tema hver gang. Dette har vært faste møter og står på aktivitetskalenderen. Møtet gjennomføres annenhver måned. I løpet av siste halvår er møtene av ulike årsaker i liten grad gjennomført - dette skyldes sykmeldinger, operasjoner og manglede plasstillitsvalgt. Fagforbundets representant og styrer har derfor blitt enige om å ta opp det de ønsker å drøfte med hverandre når det oppstår aktuelle situasjoner. Ifølge styrer jobber de med å få på plass alle aktørene slik at de kan gjennomføre disse møtene. Ansatte viser og til at det gjennomføres fellesmøter mellom verneombud og styrer.

Ved Ilhaugen barnehage sier ansatte at tillitsvalgte ikke har vært delaktige i arbeidet vedrørende redusert sykefravær. De har etterspurt medbestemmelsesmøter, og det ble bestemt dato. Ved at styrer ble sykmeldt førte dette til at møtet ble utsatt. Det er bestemt at styrere og tillitsvalgte i kommunen skal kurses i hovedavtalen en gang i året. De håper at dette vil bidra positivt til større fokus på involvering av tillitsvalgte. Verneombud ved barnehagen deltar blant annet i vernerunder sammen med styrer og huseier.

Fravær grunnet skader/ulykker

Skaun kommune har som mål å forebygge/unngå skader/ulykker som kan medføre sykefravær/sykmeldinger og de skal ha skriftliggjort tiltak for å nå delmålet. For å nå dette målet skal kommunen instruere og informere, om forholdsregler og rutiner, sikringstiltak og bruk av verneutstyr, og de skal styrke etterutdanning og fagopplæring for å bedre mestring i og av arbeidet.

Ifølge personalrådgiver er noe av skriftliggjøringa rutinene som skal være nedfelt i IK-permen og som skal rapporteres en gang i året (Rapportskjema HMS). Hver enhet skal ha en plan for hvordan man gjennomfører disse punktene. Noen enheter gjennomfører kartlegging av disse forholdene flere ganger i året for å forebygge skader. Enhetsleder har ansvar og myndighet til å instruere og informere om forholdsregler og disse skal tilpasses enheten.

Ved Børsa barnehage sier styrer at de i HMS-permen har skriftliggjort ulike rutiner for hvordan de skal håndtere avvik. Revisor har blant annet fått tilsendt dokumentet *Enkel førstehjelp* og *Rutiner for trivsel og sikkerhet*. Dette er gjennomgått i felleskap og avdelingene har kopi av dette i sine permer. De forholder seg ellers til Skaun kommunes rutiner mht IA-arbeid. Ansatte gir uttrykk for at de har god dialog på bruk av verneutstyr mm.

Ved Ilhaugen sier fungerende styrer at vernerunder og brannøvelser med mer inngår i det faste HMS arbeidet i barnehagen, og at det tas en gjennomgang med alle ansatte når de starter å jobbe i barnehagen. Dette arbeidet skal ifølge fungerende styrer inn i den nye årsplanen som ordnes for neste år. I dokumentasjon revisor har fått tilsendt vises det blant annet til sjekklister for barns sikkerhet utendørs og instruks for renhold og rydding.

Når det gjelder mulighet for etterutdanning og fagopplæring sier personalrådgiver at på barnehagene handler dette i første rekke å gi ufaglærte mulighet for å oppgradere seg til faglærte, noe også noen ansatte har gjort. Kommunen har vært med å legge tilrette for dette og har reglement og sedvane på at ansatte kan søke om støtte til etter/videreutdanning. Men det er den enkelte ansatte selv som har vært pådriveren, og det er ingen systematikk fra kommunens side på dette området.

Ved Børsa barnehage sier styrer at hun tror man må søke om å få permisjon med/uten lønn for videre-, etterutdanning, og hun tror det er hjemla i permisjonsreglementet hvilke rettigheter ansatte har. De har ansatte som har tatt fagbrevet for barne- og ungdomsarbeider for i overkant av ett år siden. Ansatte sier at de kjenner lite til mulighet for etterutdanning, men at inntrykket er at det er lite tilrettelagt for dette, og at de i tilfelle må gjennomføre etterutdanning på kveldstid. Styrer viser til at de har et kursbudsjett på ca. 1000,- per ansatte per år, og midlene brukes til eksterne kurs som er relatert til deres arbeid. De har og tilbud om kurs fra NAV som og kan være relatert til nærværarbeidet. Dette har de deltatt på og styrer sier at kursene er gode og nyttige. De leier og inn andre eksterne kursholdere. Styrer viser til at de har god kompetanse internt på barnehagen, og at de utnytter dette. Skaun er og en del av Orkdal/øyregion og to planleggingsdager i løpet av året er regionale kursdager. Fra 2007 har

de vært en del av kompetansehevingsprosjektet som fylkesmannen har ansvar for. Dette innbefatter styrere og ped.ledere i regionen. De to regionale kursdagene i året brukes til dette arbeidet. Assistenten og fagarbeidere har eget opplegg på disse dagene. For styrere og ped.ledere finansieres disse kursdagene gjennom kompetansehevingsprosjektet. Tilbudet til assistenter og fagarbeidere finansieres av egne budsjett. I tillegg til disse to planleggingsdagene, har de tre planleggingsdager som de benytter som de ønsker.

Ved Ilhaugen viser fungerende styrer til at de har ansatte som har utdannet seg til barne- og ungdomsarbeider. Kommunen har ordna med praksisplasser for at ansatte skal få fullført utdannelsen, og legger ellers godt til rette for at den enkelte kan gjennomføre videreutdanning. Hun viser til at der de ser behovet, gjennomfører de kurs for hele personalgruppa. Et eksempel på dette er kurs om ergonomi. Det gjennomføres 5 planleggingsdager i løpet av året, noen av disse dagene brukes til kurs; 2 av kursdagene er felles for alle i kommunen, de 3 andre dagene styrer barnehagen som de vil. Ifølge ansatte er innholdet i disse dagene ulike for de ulike yrkesgruppene. de brukes blant annet til kursvirksomhet, men for assistentene kan disse dagene og brukes til vasking av barnehagen. Ansatte sier at inntrykket er at kurstilbudet har økt noe, men at mulighet for etterutdanning er minimalt grunnet vanskelig økonomi i kommunen. De sier og at det arbeides for tilfeldig og lite strukturert med dette; det finnes ingen plan, og kunnskapen om mulige kompetansehevingstiltak flyter dårlig mellom barnehagene.

5.2.2 Sykefraværsoppfølging

IA-virksomheter skal utarbeide skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte. Dette skal skje i samarbeid med ansattes representanter og vedtas i eventuelt samarbeidsfora. Arbeidsgiver har ansvar for at alle i virksomheten skal gjøres kjent med rutinene og de forpliktelsene som dette innebærer. I Skaun kommune er det presisert at det skal utarbeides oppfølgingsplaner for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeidet senest innen 6 uker og det skal gjennomføres dialogmøter innen 12 uker for arbeidstakere som har vært helt borte fra arbeidet.

Kommunen har utarbeidet dokumentet *Rutiner for oppfølging av sykmeldte*. Rutinebeskrivelsene ivaretar rutiner både for oppfølgingsplan og dialogmøter. Ifølge hovedtillitsvalgt er rutinene utarbeidet av personalkontoret og også AMU har vært involvert i dette arbeidet. Leder for NAV Skaun har deltatt i revidering av dokumentet.

Rutiner for oppfølging av sykmeldte er ifølge personlrådgiver et levende dokument; det ligger på intranettet og er lett tilgjengelig for bruk. Retningslinjene synliggjør felles forpliktelser fra ulikt ståsted; for arbeidsgiver, arbeidstaker og lege. Sentraladministrasjon har ikke spesifikk fraværsoppfølging, men de har systemrapport (Rapportskjema HMS) den 30.6. hvert år ved at overordna sjekklister sendes fra enhetsleder til rådmann. Dette er kontroll av at enhetsleder har gjort det som skal gjøres og etterlyses dersom ikke dette rapporteres. Ved avvik på disse områdene skal det iverksettes tiltak umiddelbart. Dette kan eksempelvis være støyproblemer hvor vi involverer bedriftshelsetjenesten. Systemrapporten får et saksnummer i AMU, som følger opp at systemkontrollen fungerer.

Ved Børsla barnehage sier både styrer og ansatte at de kjenner til dokumentet *Rutiner for oppfølging av sykmeldte arbeidstaker*. Rutinene er gjennomgått flere ganger og følges opp. Styrer viser til at oppfølging gjøres i forståelse med ansatte, at de ikke er en kontroll. Men en oppfølging. Tiltakene gjennomføres ikke slavisk etter en tidsplan, men etter de behovene som er tilstede. Ansatte sier at de blir tatt vare på ved fravær, også ved at de oppmuntres til å holde

kontakt med arbeidsplassen. Det blir da lagt vekt på den sykmeldtes egne ønsker. De påpeker at det er viktig at disse følges slik at det blir lettere å komme tilbake til arbeidet.

Ved Ilhaugen sier fungerende styrer at *Rutiner for oppfølging av sykmeldte arbeidstaker* følges så langt det er praktisk gjennomførbart og etter avtale med den sykemeldte. Ansatte har imidlertid lite kjennskap til rutinebeskrivelsene; en hadde sett skjemaet på et kurs. Ansatte er og usikre på om det utarbeides oppfølgingsplaner, men tror det gjennomføres dialogmøter. De gir uttrykk for at oppfølging er lite formalisert. For øvrig påpeker de at situasjonen for tiden er litt spesiell siden styrer selv er sykmeldt og at noe mangelfull oppfølging muligens skyldes dette.

Kommunelegen sier han er usikker på hvordan dialogen mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og legen fungerer, men at han har inntrykk av at dette kan være noe tilfeldig og at det i for stor grad overlates til den enkelte ansatte.

Bruk av spesifikke virkemidler

Skaun kommune har som mål at de skal bedre bevisstheten om bruken av *aktiv sykmelding* og utprøving ved andre arbeidsoppgaver/tjenestesteder, og tilrettelegge for bruk av delvis sykmelding i stedet for full sykmelding når den ansatte og behandlende lege ønsker og tilrår dette.

Både ved Børsa og Ilhaugen barnehage viser de til et godt og konstruktivt samarbeid med NAV. Ved Børsa sier styrer at de benytter seg av flere av virkemidlene fra NAV, og de prøver å bruke både delvis og aktiv sykmelding. Hun sier videre at legene ikke er like glad i aktiv sykmelding, vil heller bruke gradert. I en barnehagehverdag er det ikke lett med gradert sykmelding; spesielt der det er noen som ikke klarer å jobbe hele dager. I de tilfellene er det enklere med aktiv sykmelding. Dette gir flere gevinster; sykmeldte holder kontakt med arbeidsplassen sin jevnlig, jobben blir gjort på avdelinga og ansatt opplever at de gjør det de klarer. Styrer sier og at de via ny sykmeldingsblankett har mulighet for dialog med legen og hun påpeker at det er veldig bra; de ønsker økt kontakt med, og dialog med legene.

Ved Ilhaugen sier fungerende styrer at de har aktiv sykemeldte og ansatte med graderte sykemeldinger, og at de benytter seg og av andre virkemidler fra NAV. Ansatte sier at noen av virkemidlene er blitt tatt i bruk, men er usikre på hvem som tar initiativ for å bruke disse. Både gradert og aktiv sykmelding fungerer greit. Ved gradert sykmelding jobber som regel ansatte hele dager og har fri hele dager. Dette er etter ønske fra de ansatte selv.

Ifølge kommunelegen vurderes ulike virkemidler for den enkelte ansatte individuelt og etter skjønn. Den individuelle behandlinga er et viktig prinsipp. Det er derfor vanskelig å ha et fastsatt system for oppfølging på dette området. Dersom sykmelding trekker ut i tid, gjennomføres det et dialogmøte/samarbeidsmøte mellom NAV, arbeidsgiver og lege. Samarbeidet med NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle oppleves som greit med klart definerte roller.

Når det gjelder utprøving av andre arbeidsoppgaver/tjenestesteder for ansatte, viste vi i kapittel 5.2.1 *Mål tiltak og forebygging av sykefravær*, til at begge barnehagene benytter seg av dette.

5.3 Revisors vurdering

5.3.1 Mål, tiltak og forebygging av sykefravær

Enhetsledere er delegert arbeidet for redusert sykefravær. Økt fokus på problematikken på rådmannsnivå vil etter revisors vurdering kunne bidra til en styrking av dette arbeidet på enhetsnivå; det er viktig å befeste arbeidet på ledernivå. Barnehagene i kommunen er i fokus når det gjelder sykefravær. Et godt og konstruktivt samarbeid mellom ulike aktører ser for revisor ut til å øke fokuset og bidra til at det iverksettes relevante tiltak.

Ved Børsa barnehage er arbeidet for redusert sykefravær i fokus. Arbeidet er tema i mange og relevante sammenhenger, det er skriftliggjort og ikke minst er arbeidet systematisert. Ved Ilhaugen barnehage er ikke dette arbeidet i like stor grad i fokus. Det tas i større grad tak i problematikken når situasjoner oppstår, men arbeidet er ikke skriftliggjort og systematisert. Ved begge barnehagene er det satt i verk en rekke konkrete tiltak for å redusere fravær, spesielt er smitteproblematikken i fokus. Ved begge barnehagene jobbes det for et godt arbeidsmiljø med stor vekt på trivselsfaktorer.

For at arbeidet for redusert sykefravær skal lykkes, legges det vekt på samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for systematisk samarbeid og dialog med de ansatte. Ved Børsa barnehage er samarbeidet mellom ansattes representanter og styrer systematisert ved medbestemmelsesmøter eller tilsvarende. I tillegg gjennomføres det møter mellom verneombud og styrer. Ved Ilhaugen har ansattes representanter vært lite delaktig i dette arbeidet. Ved å etablere medbestemmelsesmøter arbeidet for redusert sykefravær styrkes.

Ved begge barnehagene har de rutiner for, og tiltak for å forebygge skader og ulykker.

Større kunnskap om arbeidssituasjon ved å styrke videreutdanning og fagopplæring vil kunne bidra til redusert sykefravær. I kommunen legges det tilrette for enkelte som ønsker å ta videreutdanning, men det er ingen systematikk fra kommunens side på dette området. Det er den enkelte selv som er pådriveren. Det kan se ut til at de ansatte ved barnehagene kjenner lite til de mulighetene som finnes for videreutdanning. Det gjennomføres et fast antall planleggingsdager i løpet av året som blant annet benyttes til kurs. Ved Børsa barnehage har de også et stort fokus på intern kompetanseoverføring, men bruker også ressurser på å hente inn eksternt kompetanse. Ved Ilhaugen framstilles kompetanseutvikling som noe mer tilfeldig og lite strukturert.

5.3.2 Sykefraværsoppfølging

Det skal utarbeides skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte; og det har da også Skaun kommune gjort. Rutinebeskrivelsene er ment som et levende dokument og det er arbeidsgivers ansvar å gjøre rutinene og de forpliktelsene som dette innebærer kjent for alle i virksomheten. Ved Børsa barnehage er ansatte gjort kjent med dette og rutinene følges opp. Ved Ilhaugen barnehage var ansatte i liten grad kjent med skjemaet, og det hersker noe usikkerhet vedrørende bruk av skjemaet - oppfølging av rutinene - ved barnehagen.

Skaun kommune skal bedre bevisstheten om bruk av aktiv sykmelding, bruk av delvis sykmelding og utprøving av andre arbeidsoppgaver. Ved begge barnehagene viser de til at de bruker virkemidler som aktiv sykmelding, delvis sykmelding og andre virkemidler. Begge barnehagene praktiserer utprøving av andre arbeidsoppgaver. Dette er i tråd med krav i IA-avtalen.

6 Økonomiske kostnader ved sykefravær

Dette kapitlet omhandler problemstilling 4 og vil belyse økonomiske kostnader ved sykefravær for Skaun kommune både i form av:

- Utgiftsfordeling per arbeidstaker med ulik lønn
- Totale utgifter for kommunen ved sykefravær ved tapte årsverk og reelle utgifter
- Mulige innsparinger ved redusert fravær

Beregningene er foretatt av NAV arbeidslivssentret som påpeker at dette er en metode for å forstå hva sykefravær koster. Det er ingen "reell sannhet", men det gir en indikasjon på de økonomiske kostnadene ved sykefravær for kommunen.

Vi vil innledningsvis gjøre rede for tallene som er lagt til grunn for beregningene. Deretter vil vi synliggjøre de utgiftene dette medfører for kommunen.

Beregningene er foretatt på bakgrunn av opplysninger fra Skaun kommune, Statistisk sentralbyrå og NAV.

I denne modellen er følgende beregningsvariabler og opplysninger lagt til grunn:

Årslønn, kr.	363 169
Prosent tjenestepensjon / forsikring	15,00 %
Prosent arbeidsgiveravgift	14,10 %
Prosent feriepenger	12,00 %
Feriepenger ut over 3 mnd?	Ja
Utbetales lønn ut over 6 G ¹⁸ ?	Ja
Antall dager arbeidsgiver periode	16 dager

Med utgangspunkt i disse opplysningene vil kostnadene ved sykefravær per ansatt med en årslønn på kroner 363 169 bli som vist i tabell 1 nedenfor.

Tabell 1. Kostnader per ansatt ut i fra gjennomsnittlønn i den aktuelle perioden.

	Mnd 1	Mnd. 2	Mnd. 3	Mnd. 4	Mnd. 5	Mnd. 6	Mnd. 7	Mnd. 8	Mnd. 9	Mnd. 10	Mnd. 11	Mnd. 12	SUM - 1 år
Arb. giver per.													
Sum kostn. arb.giver	23 389	2 417	5 180	5 180	9 323	9 323	9 323	9 323	9 323	9 323	9 323	9 323	120 077
Sum kostn. folketrygden		15 818	33 896	33 896	30 264	30 264	30 264	30 264	30 264	30 264	30 264	30 264	355 986

Beregning. NAV

Som vi ser er kostnadene ved ett års sykefravær for en person med en gjennomsnittslønn på kroner 363 169 beregnet til kroner 120 077 for arbeidsgiver. Folketrygdens kostnader er beregnet til kroner 355 986.

¹⁸ G = 72881, 6 G = 437286

Tabell 2. Beregnet totale kostnader per år for sykefravær i Skaun kommune¹⁹.

	Tapte dagsverk	Prosent endring	Simulert fravær	Reelle utgifter	Simulerte utgifter	Innsparing
	9 851	-21	7 800	7 504 079	5 852 050	1 652 029
"Effektivitetstap" per dagsverk 25 %				3 439 979	2 723 768	716 211
Sum utgifter sykelønn + "effektivitetstap"				10 944 057	8 575 817	2 368 240

Beregning. NAV

Beregningsperioden er 1. 2. og 3 kvartal 2009 og 4. kvartal 2008²⁰, og tapte dagsverk i løpet av perioden er beregnet til 9 851. Dette gir reelle utgifter for kommunen på kroner 7 504 079. En reduksjon i sykefraværet med 21 % vil gi et simulert fravær på 7 800 dagsverk, utgiftene vil beløpe seg til kroner 5 852 050, noe som innebærer en besparelse på 1 652 029. Et effektivitetstap på 25 % ved fravær, som ifølge NAV er et reelt estimat i kommunesektoren, vil øke de reelle utgiftene til kroner 10 944 057. En reduksjon i sykefraværet på 21 % vil dermed gi en innsparing på 2 368 240 kroner.

7 Høring

Et rapportutkast har vært til høring hos rådmannen i Skaun kommune. Rådmannen har i høringsbrev den 11.5.2010 gitt høringssvar på rapporten (se vedlegg 1). Revisor har endret rapporten i forhold til rådmannens høringsbrev. Rapportens vurderinger og konklusjoner er ikke endret grunnet dette.

8 Konklusjon

Delproblemstilling 1: Hvordan er omfanget av sykefravær i Skaun kommune?

I løpet av de siste årene har sykefraværet i Skaun kommune i stor grad vist samme utvikling som utviklingen i kommunesektoren totalt. I 2003 da Skaun kommune inngitt IA-avtalen var sykefraværet på 8,2 prosent, i 2009 var fraværet på 9,3 prosent, en nedgang fra 2008. Fraværet blant barnehageansatt ligger i det store og hele over gjennomsnittsfraværet for alle ansatte i kommunen, og varierer også i langt større grad; naturlig nok siden tallmaterialet er mindre. Ved siste måling var sykefraværet redusert. I løpet av perioden 2008 til 2009 er fraværet høyere ved Ilhaugen barnehage enn ved Børssa barnehage. Siste måling viser imidlertid en liten økning ved Børssa og en nedgang ved Ilhaugen. Sammenlignet med andre kommuner er det totale sykefraværet i Skaun lavere enn for de andre kommunene, det egenmeldte fraværet er i øvre sjikt. Blant barnehageansatte er det totale sykefraværet blant barnehageansatte vært litt høyere i Skaun enn for landet totalt, men ved siste måling var det nesten likt.

Delproblemstilling 2: Kjenner kommunen til årsakene til fravær?

Fokuset i denne problemstillingen er om arbeidsgiver har kunnskap om årsak til fravær og om tiltak for forebygging. Skaun kommune fører fraværstatistikk og setter måltall for fraværutviklingen. At både Ilhaugen og Børssa barnehage benytter seg av tallmaterialet for oversikt over enkeltansatte viser at oversikten kan være til nytte. Det kan være hensiktsmessig å bruke sykefraværstatistikk som et av flere kunnskapsgrunnlag i et systematisk arbeid for redusert sykefravær. I så måte er Børssa barnehages planer i tråd med dette.

Både ved Ilhaugen og Børssa barnehage viser de til åpne og trygge miljø hvor styrer har god dialog med ansatte om mulig årsak til fravær. Medarbeidersamtaler er en arena hvor forhold som kan påvirke sykefravær blir berørt. Både organisering av, og oppfølging av medarbeidersamtaler ser for revisor ut til å være godt ivaretatt ved Børssa barnehage. Ved

¹⁹ Beregningene er foretatt på grunnlag av sykefraværstatistikk fra NAV

²⁰ Data ikke tilgjengelig for 4. kvartal 2009

Ilhaugen barnehage synes ikke rutine og organiseringen å være like godt fulgt opp. Hvorvidt dette skyldes organisatoriske forhold eller ikke, skal ikke revisor ha noen klar formening om.

At kommunen skal gjennomføre - eller har gjennomført - medarbeiderundersøkelser kan bidra positivt i kartlegging av mulige årsaker til sykefravær og bør etter revisors vurdering inngå i et systematisk arbeid for redusert sykefravær.

Delproblemstilling 3: Hva har kommunen gjort for å forebygge sykefravær?

Enhetsledere er delegert arbeidet for redusert sykefravær. Økt fokus på problematikken på rådmannsnivå vil etter revisors vurdering kunne bidra til en styrking av dette arbeidet på enhetsnivå. Barnehagene i kommunen er i fokus når det gjelder sykefravær. Et godt og konstruktivt samarbeid mellom ulike aktører ser for revisor ut til å øke fokuset og bidra til at det iverksettes relevante tiltak.

Ved Børsa barnehage er arbeidet for redusert sykefravær i fokus. Arbeidet er tema i mange og relevante sammenhenger, det er skriftliggjort og ikke minst er arbeidet systematisert. Ved Ilhaugen barnehage er ikke dette arbeidet i like stor grad i fokus. Det tas i større grad tak i problematikken når situasjoner oppstår, men arbeidet er ikke skriftliggjort og systematisert. Ved begge barnehagene er det satt i verk en rekke konkrete tiltak for å redusere fravær, spesielt er smitteproblematikken i fokus. Ved begge barnehagene jobbes det for et godt arbeidsmiljø med stor vekt på trivselsfaktorer.

Ved Børsa barnehage er samarbeidet mellom ansattes representanter og styrer systematisert ved medbestemmelsesmøter eller tilsvarende. I tillegg gjennomføres det møter mellom verneombud og styrer. Ved Ilhaugen har ansattes representanter vært lite delaktig i dette arbeidet. Ved å etablere medbestemmelsesmøter vil arbeidet for redusert sykefravær kunne styrkes.

Ved begge barnehagene har de rutiner for, og tiltak for å forebygge skader og ulykker.

I kommunen legges det tilrette for enkelte som ønsker å ta videreutdanning, men det er ingen systematikk fra kommunens side på dette området, og det er den enkelte selv som er pådriveren. Det kan se ut til at de ansatte ved barnehagene kjenner lite til de mulighetene som finnes for videreutdanning. Det gjennomføres et fast antall planleggingsdager i løpet av året som blant annet benyttes til kurs. Ved Børsa barnehage har de også et stort fokus på intern kompetanseoverføring, men bruker også ressurser på å hente inn ekstern kompetanse. Ved Ilhaugen framstilles kompetanseutvikling som noe mer tilfeldig og lite strukturert.

Skaun kommune har utarbeidet skriftlige rutiner for oppfølging av sykmeldte. Ved Børsa barnehage er ansatte gjort kjent med dette og rutine følges opp. Ved Ilhaugen barnehage var ansatte i liten grad kjent med skjemaet, og det hersker noe usikkerhet vedrørende bruk av skjemaet - oppfølging av rutine - ved barnehagen.

Ved begge barnehagene viser de til at de bruker virkemidler som aktiv sykmelding, delvis sykmelding og andre virkemidler. Begge barnehagene praktiserer utprøving av andre arbeidsoppgaver.

Delproblemstilling 4: Kostnader ved sykefravær?

Ifølge beregninger basert på ansatte med årslønn på kroner 363 169,- og 9 851 tapte årsverk er reelle utgifter for kommunen på kroner 7 504 079 i løpet av ett år.

En reduksjon i sykefraværet med 21 % vil gi et simulert fravær på 7 800 dagsverk, utgiftene vil beløpe seg til kroner 5 852 050, noe som innebærer en besparelse på 1 652 029. Et effektivitetstap på 25 % ved fravær, som ifølge NAV er et reelt estimat i kommunesektoren, vil øke de reelle utgiftene til kroner 10 944 057. En reduksjon i sykefraværet på 21 % vil dermed gi en innsparing på 2 368 240 kroner.

Hovedproblemstillingen i dette prosjektet er om kommunen med dagens innsats og virkemiddelbruk vil nå en målsetting om et sykefravær på 6 %?

I dette prosjektet har fokus vært på to av barnehagene i kommunen, og det er vanskelig å dra en slutning for hele kommunen på dette grunnlaget. Revisor vil også påpeke at sykefraværproblematikken er kompleks og årsakssammenhengene uklare, man skal derfor være forsiktig med bastante konklusjoner. Ser vi på statistikken ser vi at sykefraværet målt i prosent er redusert i løpet av siste periode både i Skaun kommune totalt og i barnehagesektoren. Hvorvidt dette er en trend som vil fortsette, og at man vil nå 6 prosents målet, er det vanskelig å svare på. Ved begge barnehagene er årlig gjennomsnittlig sykefraværprosent høyere enn for kommunen totalt, og høyere ved Ilhaugen enn ved Børsa. Det er viktig å merke seg at ved at sykefraværet er framstilt i prosent, vil enkelttilfeller slå ut kraftigere på statistikken ved små enheter. Ved begge barnehagene gir de uttrykk for å ha god oversikt over årsak til fravær, og at disse i liten grad er relatert til arbeidet. Det kan tyde på at det forebyggende arbeidet som er basert på "kjente" årsaksforhold til sykefravær ved begge barnehagene, er relevante for å forebygge sykefravær.

Børsa barnehage jobber mer systematisk og har et større fokus på arbeidet for redusert sykefravær ved at de i større grad enn Ilhaugen oppfyller krav i IA-avtalen og Skaun kommunes egne krav på området.

I kommunens ledelse er fokuset på sykefraværproblematikken økt. Dette vil kunne styrke arbeidet med, og resultatet av arbeidet for redusert sykefravær i kommunen som helhet.

Kilder

Kommunens kilder

- Årsmeldinger for 2008 og 2009
- Statistikk
- Øvrige kommunale dokument.

Øvrige kilder

- Samarbeidsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv med tilhørende veileder
- *IA-avtalen i Trondheim kommune*. Delrapport 1 og 2. Trondheim kommunerevisjon
- *Evaluering av IA-avtalen (2001 - 2009)*, Juni 2009. SINTEF.
- Nav.no
- Ks.no

Vedlegg 1



Revisjon Midt-Norge
Postboks 216
7300 ORKANGER

+ kopi til
Anna
Aare

Vår ref.
10/143-3/GEV

Arkivkode
030

Deres ref.

Dato
11.05.2010

SVAR - HØRINGSUTKAST TIL RAPPORT FRA FORVALTNINGSREVISJON AV SYKEFRAVÆR I SKAUN KOMMUNE

Viser til tilsendte høringsutkast.

Følgende faktiske feil er funnet i rapporten:

Side 9: I første avsnitt under figur 2, nest siste setning, er angitt at sammenslåing av Pundslia og Ilhaugen er en følge av vedtak om organisasjonsendring i Kommunestyret 25.11.2009. Dette er ikke riktig. Ilhaugen og Pundslia barnehager fikk felles styrer fra 01.01.2006.

Side 13: I første setning, i første avsnitt, står det at Oterhaugen barnehage ble åpnet i 2007. Dette er ikke riktig. Oterhaugen (og Børsa) barnehage ble åpnet 01.01.2006.

Ut over dette har vi ingen merknader til høringsutkastet til rapport.

Med hilsen

Katrine Lereeggen
rådmann

Geir Evjen
ass. rådmann

Direkte innvalg: 72867204

Skaun kommune • Avdeling Helse og oppvekst • Rådhuset • 7353 Børsa

Telefon: 72 86 72 00
Telefaks: 72 86 72 01
Org.nr.: 939 865 942 mva

Internett/E-post:
www.skaun.kommune.no
postmottak@skaun.kommune.no

Bankgiro:
4214 07 41528
6345 06 16577 skatt



Postadresse: Postboks 216, 7302 Orkanger
Hovedkontor: Orkdal rådhus, Bårdshaug
Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no