



Vestfold  
og Telemark  
revisjon

# Sjukefråvær og bemanning

Presentasjon til kommunestyret 10. februar

Forvaltningsrevisor Geir Kastet Dahle

# Problemstillinger

- Kontrollutvalet i Tokke har bestilt forvaltningsrevisjon med to problemstillinger:
  - Har kommunen tiltak for å førebygge og følge opp sjukefråvær?
  - Har kommunen tiltak for å sikre ei forsvarleg bemanning? Her vil vi mellom anna sjå på kommunen sitt arbeid med
    - å rekruttere tilsette
    - heiltidskultur
- Tema er retta inn mot Helse og omsorg
- Rapporten har vore på høyring i administrasjonen og er handsama av kontrollutvalet.

# Problemstilling 1

Har kommunen tiltak for å førebygge og følge opp sjukefråvær?

# Kommunen må føre sjukefråværsstatistikk i samsvar med gjeldande krav

- Statistikken som blir tatt ut viser ikkje sjukefråvær per kvartal og ikkje fordelt på kjønn.
- Sjukefråvær frå kveld og helg er ikkje omfatta av statistikken.
- Kan føre til at sjukefråværet blir underrapportert.
- Administrasjonen er i kontakt med leverandør av sjukefråværsstatistikk for å utbetre desse forholda.

# Roller og ansvar

- Vi vurderer at kommunen har skriftleg oversikt over ansvar og roller i sjukefråværsarbeidet.
- Kommunen synest å ha kontroll på at medlem av AMU får gjennomført lovpålagt opplæring.
- Kommune har ikkje systematiske opplæringstiltak som gjeld ansvar for sjukefråværsarbeid. Vi vurderer at manglande systematikk kan auke risikoen for at det blir ulikt kunnskapsnivå og ulik praksis på avdelingane når det gjeld oppfølging av sjukemelde.

# Mål, risiko, planar og tiltak på sjukefråværsområdet

- Kommunen har etablert prosedyrar, rutinar og overordna mål for sjukefråværsarbeidet, men praksisen viser vesentlege manglar i oppfølginga:
  - Det finst eit generelt HMS-mål og eit gammalt sjukefråværs mål, men ingen operative, oppdaterte eller etatsvise mål.
  - Risikovurderingsarbeidet blir ikkje gjennomført systematisk.
  - HMS-planar er utarbeidd i nokre delar av kommunen, men manglar i Helse og omsorg.
  - Vernerundar blir ikkje gjennomført i det omfang som forventast.
- Samstundes har vi sett at kommunen har tiltak på sjukefråværsområdet. Kommunen har rutinar mot vald og truslar, nyttar bedriftshelsetenesta aktivt, og har rutine for oppfølging av sjukefråvær. I Helse og omsorg er det utarbeidd eit flytskjema for oppfølging av sjukmelde med ulike tiltak som styrkar oppfølginga av dei sjukemelde.

# Oppfølging av sjukefråvær

- Våre funn viser at sjukmelde i hovudsak blir følgt opp med kontakt og tilrettelegging. Samstundes har vi sett at det er rom for forbedring knytt til utarbeiding og arkivering av oppfølgingsplanar og gjennomføring og dokumentasjon av dialogmøte.
- I arbeidd med rapporten fann vi at kommunen mangla rutinar for vurdering av omplassering til anna arbeid. I høyringa skriv kommunen at dei har lage nye retningsliner for dette.

# Problemstilling 2

Har kommunen tiltak for å sikre ein forsvarleg bemanning?  
Her vil vi mellom anna sjå på kommunen sitt arbeid med å:

- rekruttere tilsette
- heiltidskultur

# Oversikt over tilsettes kompetanse og behov for opplæring

Tokke kommune har fleire tiltak for å sikre oversikt over kompetanse og behov for opplæring i helse og omsorg.

- Det finst ein overordna kompetanseplan og tiltaksplan, og leiarar skal gjennomføre årlege medarbeidarsamtalar der kompetanse er tema. Samstundes manglar kommunen eit digitalt verktøy eller eit samla system som gir oppdatert og heilskapleg oversikt over tilsette sin samla kompetanse, inkludert etter- og vidareutdanning. Medarbeidarsamtalar vert ikkje alltid gjennomført som planlagt, og fleire leiarar peiker på at tid og ressursar til systematisk kompetansearbeid er knapp.

# Utfordringar på bemanningsområde

- Både kommunalsjef og hovudverneombod peikar på at bemanningssituasjonen på fleire område er kritisk, særleg for helsefagarbeidarar.
- Spørjeundersøkingar blant avdelingsleiarar viser at bemanninga stort sett er i tråd med forventningane, men to av fem meiner ho er noko lågare enn behovet. Mange set ikkje alltid inn vikar ved fråvær, og fire av fem meiner bemanningsutfordringar har gitt stor slitasje på dei tilsette.
- Blant dei tilsette svarar ein betydeleg del at arbeidspresset er høgt på grunn av låg grunnbemanning, at ein ofte er færre på vakt enn planlagt, og at bemanningssituasjonen påverkar arbeidsmiljøet negativt. Samstundes er det ein sterk kultur for å hjelpe kvarandre når det er underbemanning.

# Tiltak for å rekruttere og behalde personell

- Vi meiner at kommunen har sett in fleire tiltak for å rekruttere og behalde tilsette. Dei har etablert lønnstiltak, organisatoriske tiltak, tiltak for å betre arbeidsmiljø og tiltak for å synleggjere og marknadsføre kommunen som arbeidsplass.
- Spørjeundersøkinga blant tilsette og leiarar syner at mykje bra blir gjort, men at det er utfordringar på fleire område. Mellom anna meiner ein av tre tilsette i Helse og omsorg at arbeidsmiljøet har blitt dårlegare dei siste 2-3 åra.

# Heiltidsarbeid - revisjonskriterier

- Kommunen skal som **hovudregel tilsette på heiltid**
- Kommunen skal dokumentere behovet for deltidsstillingar og drøfte dette med dei tillitsvalde før tilsetjing
- Administrasjonen skal **årleg drøfte med dei tillitsvalde** deltid, midlertidig tilsetjing, innleige og sjå det opp mot arbeidsmiljø og likehandsaming.
- Kommunen skal sikre at **deltidstilsette som er kvalifiserte, får fortrinnsrett** til utvida stilling framfor at det blir gjort ny tilsetjing eller innleige.
- Deltidsarbeidande som dei siste 12 månadene jamleg har arbeidd ut over avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i denne perioden
- Kommunen skal etablere retningslinjer med formål om å auke talet på heiltidstilsette

# Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i telemarkskommunar, kjelde kommunalsjefsmøte i Vest-Telemark 26.03.25

Sum of Gjennomsnittlig_stillingsstørrelse	Kolonnetiketter	2021	2022	2023	2024
Radetiketter	iT				
Bamble kommune	67 %	67 %	68 %	68 %	
Drangedal kommune	59 %	61 %	60 %	60 %	
Fyresdal kommune	78 %	75 %	69 %	67 %	
Hjartdal kommune	58 %	60 %	62 %	65 %	
Kragerø kommune	72 %	71 %	72 %	76 %	
Kviteseid kommune	67 %	69 %	61 %	59 %	
Midt-Telemark kommune	72 %	72 %	76 %	74 %	
Nissedal kommune	61 %	69 %	69 %	71 %	
Nome kommune	63 %	63 %	66 %	67 %	
Notodden kommune	68 %	70 %	70 %	70 %	
Porsgrunn kommune	65 %	64 %	68 %	67 %	
Seljord kommune	65 %	70 %	74 %	64 %	
Siljan kommune	61 %	63 %	66 %	70 %	
Skien kommune	69 %	70 %	73 %	72 %	
Tinn kommune	69 %	71 %	74 %	73 %	
Tokke kommune	78 %	78 %	83 %	82 %	
Vinje kommune	66 %	69 %	68 %	68 %	

På vakt for fellesskapets



# Vår vurdering/konklusjon på kommunens heiltidsarbeid

Tokke kommune har fleire tiltak som bidrar til at kommunen har lykkast med å styrke heiltidskulturen. Kommunen har ein høg andel heiltidstilsette samanlikna med andre kommunar, og faglærde som ønskjer full stilling får vanlegvis dette. Samtidig viser funna at det framleis er forbettringspotensial. Dette gjeld:

- Nær halvparten av dei deltidstilsette opplever at kommunen ikkje gjer nok for å auke stillingsprosenten for dei som ønskjer det.
- Fleire deltidstilsette har ikkje fått større stilling trass i ønske om dette.
- Behovet for deltidsstillingar blir i liten grad dokumentert.
- Det er ikkje etablert rutine for årlege drøftingar med tillitsvalde om bruk av deltid, midlertidig tilsetting og innleige.
- Det er ikkje utarbeidd rutinar for å sikre og dokumentere etterleving av fortrinnsrett, og rettslege avklaringar om bruk av kvalifikasjonskrav bør gjennomførast.

# Tilrådingar

Vi rår kommunen til å:

- føre sjukefråværstatistikk i samsvar med gjeldande regelverk
- sikre at det er samsvar mellom kommunen sine føringar og faktisk arbeid med mål, planar og tiltak på HMS/sjukefråværsområdet.
- sikre at sjukmelde blir følgde opp i tråd med rutinar og krav, og at oppfølginga blir dokumentert
- etablere eit system som gir løypande oversikt over kompetanse og opplæringsbehov i Helse og omsorg
- gjennomføre årlege drøftingar med tillitsvalde om bruk av deltid, midlertidig tilsetting og innleige
- utarbeide rutinar for å sikre og dokumentere etterleving av fortrinnsrett for deltidstilsette



# På vakt for fellesskapets verdier