

FORVALTNINGSREVISJON

Arbeidsmiljø og sykefravær i pleie og omsorg

Bø kommune



Rapport 2015

Forord

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Bø kommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon av kommunens pleie- og omsorgstjeneste. Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 77 nr. 4. Ifølge forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv. (revisjonsforskriften) § 7 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger.

Før igangsetting av forvaltningsrevisjonsprosjektet har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Bø kommune, jf., kommuneloven § 79 og revisjonsforskriften § 6. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Oppstartsmøte for prosjektet ble gjennomført den 29.4.2014. Revisjonen har i etterkant av oppstartsmøtet hatt løpende kontakt med kommuneadministrasjonen.

Forvaltningsrevisjonsrapporten er basert på et omfattende datamateriale. Revisor har opplevd at det har tatt lang tid å få oversendt den nødvendige dokumentasjonen fra kommunen, og behovet for supplerende dokumentasjon har vært betydelig. Ferdigstillingen av rapporten har blant annet derfor tatt uforutsett lang tid.

Tromsø, 21.9.2015

Tone Steffensen

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Lene Zahl Johnsen

Prosjektleder, forvaltningsrevisor

Knut Teppan Vik

Prosjektmedarbeider, forvaltningsrevisor

Sammendrag

KomRev NORD IKS har gjennomført forvaltningsrevisjon i Bø kommunes pleie- og omsorgstjenester. I prosjektet har pleie og omsorgstjenestenes sykefraværstatistikk, rutiner for avviks- og skademeldinger samt system for forebygging og oppfølging av sykefravær blitt analysert. Undersøkelsene omfatter også en spørreundersøkelse gjennomført blant alle ansatte ved sykehjemmet, hjemmetjenestene og annet område (som omfatter kjøkken, vaskeri, renhold). Revisor oppsummerer og konkluderer som følgende på prosjektets fire problemstillinger:

Problemstilling 1: Kartlegging av sykefraværet i kommunens pleie- og omsorgstjenester, samt mulige årsaker til sykefraværet

Sykefraværstatistikken for 2011, 2012 og 2013 sett under ett viser at det på avdelingen vaskeri/renhold registreres en klar nedgang i sykefraværsprosenten, mens det på avdelingen kjøkken har vært en økning. For de øvrige avdelingene er det ingen tydelige tendenser til økende eller synkende sykefravær. Et flertall av respondentene svarte at sykefraværet ikke skyldes arbeidsrelaterte forhold. For øvrig var *belastningsskader* og for *lav bemanning* de hyppigste benyttede svaralternativene.

Problemstilling 2: Oppfyller kommunen sin plikt til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?

Revisor konkluderer med at Bø kommune i stor grad oppfyller sin plikt til å sørge for systematisk forebygging av sykefravær, og at kommunen delvis sørger for systematisk oppfølging av sykefravær. Konklusjonen bygger på revisors funn og vurderinger, og oppsummert er revisors vurderinger som følgende:

Når det gjelder de utledede revisjonskriteriene for vurdering av forebygging av sykefravær blant ansatte i Bø kommune pleie- og omsorgstjenester, anser revisor *fem av disse som oppfylte*. Dette gjelder *oversikt over organisering, ansvars- og oppgavefordeling og myndighet, ROS-analyser med planer og tiltak, tilknytning til bedriftshelsetjeneste og bruk av sakkyndig bistand ved behov samt vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet*. Revisor vurderer revisjonskriteriet om arbeidsgivers plikt til å *samarbeide med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte i HMS-arbeidet, å sikre at ledere har nødvendig HMS-kompetanse samt å gjøre arbeidstaker kjent med mulige jobberelaterte ulykkes- og helsefarer* som *delvis oppfylte*. Revisjonskriteriene tilknyttet oppfølging av sykefravær anser vi som *delvis oppfylte*. Vi fant avvik tilknyttet *overholdelse av frister for utarbeiding av oppfølgingsplan* og for *innkalling til dialogmøte*, samt *dokumentasjon av hvem som har vært innkalt til og møtt i dialogmøter*.

Problemstilling 3: Hvordan opplever ansatte det å jobbe i kommunens pleie- og omsorgstjenester?

Resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte i Bø kommunes pleie- og omsorgstjenester tyder på at **det psykososiale arbeidsmiljøet** oppleves som relativt godt, samtidig som det har forbedringspotensial. Respondentene som er ansatt ved *sykehjemmet*, tenderer til å være noe mindre tilfreds med det psykososiale arbeidsmiljøet om sine kolleger, og respondentene ansatt innenfor *annet område* svarte i større grad mot den positive siden av skalaen på mange spørsmål.

I sine kommentarer gjør respondentene det tydelig at de legger ansvaret for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet på både de ansatte og ledelsen i pleie og omsorg. Temaet bedre kommunikasjon/dialog forekommer ofte i kommentarene. Det samme gjør likebehandling, skriftlige rutiner, opplæring og bemanning.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at de ansatte i middels grad opplever at arbeidsgiver påser at de beskyttes mot trakassering, trusler, vold eller andre uheldige belastninger i arbeidshverdagen. Samlet svarte mer enn hver tredje respondent at de har opplevd urettferdig behandling/fornærmelser eller at andre har blitt utsatt for slikt på arbeidsplassen i løpet av de siste to årene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at mange respondenter er fornøyde med samarbeidet på arbeidsplassen. Respondentene på *sykehjemmet* svarte gjennomgående mer negativt enn sine kollegaer på flere spørsmål; om samarbeid på egen arbeidsplass totalt sett, om mulighet til å ha kontakt og kommunisere med andre arbeidstakere samt tilknyttet kunnskapsdeling i kollegiet. På disse spørsmålene svarte respondentene ansatt i *annet område* noe mer positivt. Respondentene ved alle tjenesteområdene er relativt samstemte i at deres kollegaer er oppmuntrende, støttende og hjelper ved behov.

Revisors funn i undersøkelsen tyder også på at respondentene på *sykehjemmet* i mindre grad enn sine kollegaer opplever at man er flinke til å løse problemer som oppstår, og de mener i større grad at det er forstyrrende konflikter i kollegiet enn respondentene i de andre gruppene.

Det kom fram i undersøkelsen at det ikke gjennomføres jevnlig medarbeidersamtaler i PLO-avdelingene. Videre viser undersøkelsen at respondentene ikke er samstemte i sitt syn på hvorvidt de har mulighet til å påvirke beslutninger som angår deres arbeidssituasjon. Respondentenes svar tyder på at de samlet mener at det i middels grad legges til rette for at de kan melde om kritikkverdige forhold.

De ansatte ble i spørreundersøkelsen spurt om hvor enige/uenige de var i at de gleder seg til å gå på jobb, er stolte av arbeidsplassen, snakker positivt om jobben, kunne anbefalt andre å jobbe der, samt hvorvidt de får anerkjennelse for godt utført arbeid og tror at mottakerne er fornøyd med tjenestene respondentene er med på å produsere. Svarene indikerer samlet sett at respondentene i *annet område* svarer mer positivt på disse spørsmålene enn respondentene i *hjemmetjenesten* (gjennomsnittene fra *annet område* er i størst grad nærmest svaralternativet *svært enig*), mens respondentene på *sykehjemmet* gir inntrykk av å være minst enige (men hovedsakelig nærmest svaralternativet *nokså enig*). Den samme fordelingen ser vi på påstanden om at de totalt sett er godt fornøyd med sin arbeidssituasjon.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at arbeidstakerne i stor grad opplever både at de får tilstrekkelig opplæring og at de utfører sin jobb tilfredsstillende. Men de er noe mindre fornøyde med arbeidsgivers tilrettelegging for kompetanseutvikling.

Påstanden «Jeg har en tilfredsstillende arbeidsmengde» oppnår en samlet gjennomsnittsskår som ligger nærmest svaralternativet *verken enig eller uenig*, der respondentene som har sin hovedstilling ved *sykehjemmet* i størst grad er uenige, og respondentene ansatt innen *annet område* i gjennomsnitt er mest enige i påstanden. På spørsmål om hvordan de har opplevd sin arbeidsmengde det siste året, ligger gjennomsnittet for alle respondentenes svar nærmest svaralternativet *høyt*. Etter vår tolkning av gjennomsnittene oppfatter respondentene ved *sykehjemmet* arbeidsmengden det siste året som høyere enn de øvrige respondentene gjør, og de som har hovedstilling i *hjemmetjenesten* opplever den som lavere. Våre undersøkelser viser at respondentene i *hjemmetjenesten* i gjennomsnitt opplever bemanningssituasjonen på arbeidsplassen som *god*, mens gjennomsnittene for *annet område* tilsier at de opplever den som *verken god eller dårlig*.

Totalt sett indikerer resultatene fra spørreundersøkelsen at de ansatte i kommunens pleie- og omsorgstjeneste opplever **det fysiske arbeidsmiljøet** som relativt godt, samtidig som det kan bli

bedre. Respondentenes svar på spørsmål om arbeidsplassens utforming indikerer at de er middels til i stor grad enige i at den er fysisk utformet på en slik måte at uheldige fysiske belastninger eller skader forebygges. Funnene i revisjonens undersøkelser viser at respondentene er relativt fornøyd med tilgangen på hjelpemidler, verneutstyr og –innretninger på arbeidsplassen.

Problemstilling 4: Har pleie- og omsorgstjenestene i kommunen rutiner for avviks- og skademeldinger iht. krav i regelverket, og kjenner de ansatte til disse?

KomRev NORD konkluderer med at Bø kommunes PLO-tjeneste har rutiner for avviks- og skademeldinger, og at de ansatte i noen grad kjenner til disse.

Anbefaling

På bakgrunn av revisors funn, vurderinger og konklusjoner anbefaler vi Bø kommune:

- å innrette sin virksomhet slik at plikten til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær er i tråd med alle regelverkets krav
- å i større grad bekjentgjøre sitt system for registrering og oppfølging av avviks- og skademeldinger for de ansatte i PLO.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
2	PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER	1
2.1	Problemstillinger	1
2.2	Revisjonskriterier	1
3	METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENŚING	4
3.1	Spørreundersøkelse i QuestBack	4
3.2	Problemstilling 1	5
3.3	Problemstilling 2	6
3.4	Problemstilling 3	7
3.5	Problemstilling 4	7
4	ORGANISERING AV PLEIE- OG OMSORGSTJENESTEN	8
5	SYKEFRAVÆR I PLEIE- OG OMSORGSTJENESTENE	9
6	FOREBYGGING OG OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR	12
6.1	Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud	13
6.2	Oversikt over organisering, ansvars- og oppgavefordeling og myndighet	13
6.3	ROS-analyse, planer, tiltak og informasjon til arbeidstakerne	14
6.4	Lederopplæring og -kompetanse for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen	18
6.5	Bedriftshelsetjeneste og sakkyndig bistand	19
6.6	Vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet	20
6.7	Oppfølging av sykefravær	20
6.8	Konklusjon	23
7	ANSATTES OPPLEVELSE AV ARBEIDSMILJØET	24
7.1	Psykososialt arbeidsmiljø	24
7.2	Fysisk arbeidsmiljø	44
8	RUTINER FOR AVVIKS- OG SKADEMELDINGER	47
8.1	Revisors funn	47
8.2	Revisors vurdering	51
8.3	Konklusjon	51
9	OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER	52
10	ANBEFALINGER	54
11	HØRING	55
12	REFERANSER	57
13	VEDLEGG	58
Vedlegg 1: Nøkkelinformasjon om respondentene i spørreundersøkelsen		58
Vedlegg 2: Spørreskjema		58

1 INNLEDNING

I Bø kommunes plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2012 – 2016 er prosjektet *Arbeidsmiljø og sykefravær innen pleie og omsorg* prioritert høyest. Bestillingen av prosjektet ble vedtatt i sak 12/14 i kontrollutvalgets møte 19.3.2014.

I kontrollutvalgets bestilling oppgis formålet å være å få kartlagt det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet ved enheter innen helse- og omsorgssektoren i Bø kommune, og å avdekke hvordan dette oppleves av de ansatte. Det er også et mål å få undersøkt hvorvidt, og eventuelt hvor mye av sykefraværet som kan skyldes forhold på arbeidsplassen. Samtidig oppgis det som ønskelig å få kunnskap om hva som gjøres for å forebygge og håndtere fraværssituasjonen. Videre er det et ønske å få avklart om Bø kommune har rutiner for avviksregistrering og oppfølging av avvik.

2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER

2.1 Problemstillinger

KomRev Nord IKS har på bakgrunn av kontrollutvalgets bestilling utarbeidet følgende problemstillinger som kan belyse temaet arbeidsmiljø og sykefravær:

- 1. Kartlegging av sykefraværet i kommunens pleie- og omsorgstjenester, samt mulige årsaker til sykefraværet**
- 2. Oppfyller kommunen sin plikt til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?**
- 3. Hvordan opplever ansatte det å jobbe i kommunens pleie- og omsorgstjenester?**
- 4. Har pleie- og omsorgstjenestene i kommunen rutiner for avviks- og skademelding iht. krav i regelverket, og kjenner de ansatte til disse?**

2.2 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til.

Problemstilling 1 og 3 er deskriptivt formulerte, som betyr at de besvares som rene beskrivelser av kartlagte fakta. For slike problemstillinger som ikke er normative, er det ikke relevant å utlede revisjonskriterier. Det følger av gjeldende standard at revisjonen ikke kan gjøre vurderinger uten revisjonskriterier. Vi gjør derfor ingen vurderinger eller konklusjoner på grunnlag av funnene i tilknytning til problemstilling 1 og 3. Vi analyserer og drøfter imidlertid data og lager oppsummeringer av disse.

Revisjonskriteriene til problemstilling 2 og 4 er utledet fra følgende kilder:

- Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven / aml)
- Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- Protokoll 24. februar 2010 mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen (IA-avtalen)
- Arbeidstilsynets faktaside om tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere (<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78249>)

Problemstilling 2

Arbeidsmiljøloven (aml) § 3-1 første ledd stiller krav til at arbeidsgiver, for å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal sørge for at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I tråd med aml § 3-1 andre ledd bokstav f må arbeidsgiver sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer blant annet at arbeidsgiver skal ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt, jf. aml § 3-1 andre ledd bokstav b¹. Etter bestemmelsens bokstav c skal arbeidsgiver kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen².

Av aml § 3-2 første ledd bokstav a framgår det at arbeidsgiver skal, for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen, sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet. Av bokstav b framgår det at arbeidsgiver skal påse at de som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Arbeidsgiver skal, etter bokstav c, sørge for sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å oppfylle lovens krav.

Aml § 3-3 første ledd forplikter arbeidsgiver til å vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Aml § 3-4 pålegger arbeidsgiver å vurdere å gjennomføre tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Det framgår av aml § 4-6 første ledd at arbeidsgiver så langt som mulig skal iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne, skal kunne beholde eller få et passende arbeid. I paragrafens tredje ledd pålegges arbeidsgiver, i samråd med arbeidstakeren, å utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid. Dette skal påbegynnes så snart som mulig, og oppfølgingsplanen skal være ferdig utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i fire uker. Av aml § 4-6 fjerde ledd framgår det at arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest syv uker inn i arbeidstakers sykefravær. Dette skal gjøres med mindre det er åpenbart unødvendig. I protokoll vedrørende IA-avtalen³

¹ Kravet er også hjemlet i internkontrollforskriften § 5 femte ledd

² Kravet er også hjemlet i internkontrollforskriften § 5 sjette ledd

³ Protokoll 24. februar 2010 mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen (IA-avtalen)
http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/web-publikasjoner/2010/IA-protokoll_24022010.pdf

omtales også kravene som framgår av aml § 4-6 tredje og fjerde ledd. På Arbeidstilsynets faktside⁴ stilles konkrete krav til hva en oppfølgingsplan skal inneholde. Her presiseres også at arbeidsgiver skal iverksette realistiske og konkrete tiltak som kan gjøre det mulig for arbeidstaker å utføre sine oppgaver helt eller delvis, eventuelt andre oppgaver. Videre er det en liste over aktuelle tiltak for arbeidsgiver. I aml § 4-6 femte ledd stilles krav til at arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og deltatt i dialogmøte.

Til problemstilling 4 har revisjonen utledet revisjonskriterier fra aml § 5-1 første ledd og § 5 syvende ledd i internkontrollforskriften, som stiller krav til innholdet i virksomhetens internkontroll, deriblant avviksbehandling. Det framgår av aml § 5-1 første ledd at arbeidsgiver tillegges ansvaret for å registrere alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

Ifølge internkontrollforskriften § 5 syvende ledd skal virksomheten iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Revisjonskriteriene vi har utledet, oppgis i tekstboks innledningsvis i kapitlene de brukes i.

⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78249>

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til gjeldende standard for forvaltningsrevisjon⁵. I det følgende beskriver og drøfter vi hvordan vi har gått frem i vår undersøkelse av de fire problemstillingene for prosjektet. Vi drøfter også datamaterialets gyldighet og pålitelighet, som vil si henholdsvis om dataene vi har samlet inn i undersøkelsen, utgjør et relevant og tilstrekkelig grunnlag for å vurdere den reviderte virksomheten opp imot revisjonskriteriene og problemstillingene og om datamaterialet er beheftet med feil.

Oppstartsmøte i prosjektet ble avholdt med kontaktpersonen den 28. april 2014. I dette møtet presenterte revisor sitt oppdrag og fikk informasjon om pleie- og omsorgstjenestene i Bø kommune. Samtidig fikk vi overlevert relevant dokumentasjon. Videre hadde kontaktperson og revisor korrespondanse i forbindelse med overlevering av dokumentasjon, samt planlegging av spørreundersøkelse blant ansatte i pleie- og omsorgstjenesten.

Angående kommunens forebygging og oppfølging av sykefravær er den reviderte perioden avgrenset til siste halvår av 2013 og første halvår av 2014.

Pleie- og omsorgsleder informerte revisor om at det på grunn av problemer med registreringen av sykefravær i forbindelse med omlegging til nytt lønssystem våren 2014, ikke foreligger sykefraværstatistikk for 2. kvartal 2014. Fordi kommunens statistikk for 2014 er beheftet med så store mangler, utelates denne fra våre undersøkelser. Vi har derfor avgrenset vår undersøkelse av kommunens sykefraværstatistikk til perioden fra 1.1.2011 til 31.12.2013.

3.1 Spørreundersøkelse i QuestBack

En vesentlig del av datamaterialet som ligger til grunn for revisors vurderinger og konklusjoner i denne rapporten, har vi samlet inn gjennom en elektronisk spørreundersøkelse blant de ansatte i Bø kommunes pleie- og omsorgstjeneste. Undersøkelsen ble gjort ved bruk av dataprogrammet QuestBack⁶ og ble utformet på bakgrunn av krav i arbeidsmiljøloven. Her stilte vi spørsmål om blant annet arbeidsmiljøforhold og om forebygging og oppfølging av sykefravær. Kommunens kontaktperson i prosjektet fikk tilsendt spørreskjema til gjennomsyn før den ble igangsatt. Vi sendte invitasjon til deltakelse i undersøkelsen til alle fast ansatte og faste vikarer i Bø kommunes pleie- og omsorgstjeneste. Link til en elektronisk undersøkelse ble 1. september 2014 sendt i e-post til 112 ansatte. På grunn av manglende svar ble det sendt seks purringer gjennom QuestBack og svarfristen ble utsatt til 2. oktober. I tillegg fikk 21 ansatte som ikke har e-postkonto, tilsendt en papirversjon av spørreskjemaet i posten. Svarfristen for de som mottok skjemaet i posten, ble satt til 17. september. De som fikk papirversjon av undersøkelsen, fikk ingen purringer. Totalt kom det inn 85 svar. Det gir en svarprosent på 64.

På flere av spørsmålene i den elektroniske spørreundersøkelsene ble de ansatte bedt om å krysse av på ett av flere alternativ som er tilordnet en tallverdi, slik som vist i tabell 1. De ansatte ble gjennom hele undersøkelsen gitt muligheten til å utdype svarene sine i felt for fritekstkommentarer.

⁵ RSK 001Standard for forvaltningsrevisjon fastsatt av Norges kommunerevisorforbunds styre 1. februar 2011

⁶ www.questback.com/no/

Tabell 1. Svaralternativer (ordinalnivå) og deres betydning

Verdi (tall)	Betydning
1	Svært uenig/I svært liten grad/Svært dårlig/Lavt
2	Nokså uenig/I liten grad/Dårlig/Middels
3	Verken enig eller uenig/I middels grad/Verken godt eller dårlig/Høyt
4	Nokså enig/I stor grad/God/Svært høyt
5	Svært enig/I svært stor grad/Svært god

I presentasjonen og drøftingen av resultatene fra spørreundersøkelsen bruker vi følgende begreper:

- *Respondentene*: personer som har besvart undersøkelsen
- *Svarfordeling*: hvordan respondentenes svar fordeler seg på de ulike svaralternativene på spørsmålene
- *N*: det totale antallet personer som har svart på det enkelte spørsmålet i spørreundersøkelsen
- *Gjennomsnittsskår*: gjennomsnittsverdien av respondentenes svar på de ulike svaralternativene når vi regner svaralternativene om til tallverdi

Av de 85 respondentene er 21 ansatt (har hovedstilling) som spesialsykepleier, sykepleier eller vernepleier, 50 er hjelpepleier, omsorgsfagarbeider, assistent eller helsefagarbeider. Resterende 14 har en annen type stilling⁷. På spørsmål om ved hvilken avdeling/hvilket område de har størst stillingsprosent, oppga 42 respondenter at det er ved en eller flere av sykehjemsavdelingene og 30 at de har størst stillingsprosent innen hjemmetjenester/-sykepleie til brukere utenfor Bøheimen⁸. Øvrige 13 respondenter svarte at de har størst stillingsprosent innen et annet område⁹. I rapportens vedlegg 1 presenteres nøkkelinformasjon om de som har valgt å besvare undersøkelsen.

Respondentenes svar i spørreundersøkelsen gir et øyeblikksbilde av deres meninger om forholdene i Bø kommunes PLO sommeren 2014. Vi tillegger imidlertid ikke QuestBack-resultatene representasjonskraft utover de ansatte som har besvart undersøkelsen.

I de fleste tabeller og diagrammer i rapporten presenterer vi funnene i prosent, og vi har valgt å runde av desimaltall opp eller ned til nærmeste hele tall. Det kan derfor være at summen for alle svaralternativene i et diagram eller en tabell er mer eller mindre enn 100 %.

3.2 Problemstilling 1

For å besvare problemstilling 1 om *kartlegging av og årsaker til sykefravær i kommunens pleie- og omsorgstjeneste*, legger vi for det første til grunn resultater fra den elektroniske spørreundersøkelsen blant de ansatte i tjenesten. Revisor har også innhentet skriftlig og muntlig informasjon fra leder for pleie- og omsorgstjenestene. Vi har intervjuet PLO-lederen og helse- og omsorgssjefen og gjort ett

⁷ Avdelingssykepleier, pleiemedarbeider, kokk, jobber innen vaskeri/renhold

⁸ I rapporten forenkles kategorien til «hjemmetjenester». I revisjonens spørreundersøkelse fikk de ansatte spørsmålet «Ved hvilken avdeling/hvilket område har du størst stillingsprosent». Svaralternativene var «ved en eller flere av sykehjemsavdelingene», «omsorgshybler/omsorgsleiligheter», «hjemmetjenester til brukere utenfor Bøheimen» og «annet område». Denne inndelingen var godkjent av kommunen ved prosjektets kontaktperson. I kommunens verifisering av rapporten kom det frem at inndelingen ikke var presis nok. I samarbeid med nevnte kontaktperson ble det avtalt at i resultatene fra spørreundersøkelsen for respondentene som jobber ved «omsorgshybler/omsorgsleiligheter» og «hjemmetjenester til brukere utenfor Bøheimen» måtte presenteres sammen i rapportens diagrammer og tabeller, som kategorien «hjemmetjenester».

⁹ Bofellesskap for funksjonshemmede, vaskeri/renhold, TTF

gruppeintervju med tillitsvalgte for Sykepleierforbundet, tillitsvalgte for Fagforbundet, verneombud og hovedverneombud for de ulike avdelingene i Bø kommunes PLO. Intervjuene ble gjennomført 24. november 2014 og omhandlet sykefravær, forebygging og oppfølging av sykefravær, arbeidsmengde, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø samt rutiner for avviks- og skademeldinger. Alle informantene har verifisert intervjuene de har deltatt i. I tillegg har vi hatt telefonsamtaler med de hovedtillitsvalgte for Fagforbundet og Sykepleierforbundet samt hovedverneombudet om konkrete oppfølgingsspørsmål.

Videre har revisor gått gjennom kommunens sykefraværstatistikk for årene 2011, 2012 og 2013.

Gyldighet og pålitelighet

Spørsmålene om sykefravær som inngikk i den elektroniske spørreundersøkelsen, angår alle ansatte i PLO som har hatt fravær på grunn av sykdom eller ulykker, og de ansattes svar på disse spørsmålene har derfor relevans for problemstillingen. Revisor anser også som relevante data muntlige og skriftlige opplysninger fra virksomhetslederne samt intervjudata fra tillitsvalgte og verneombud som på bakgrunn av sin kjennskap til arbeidsmiljøet/-forholdene kan gi utdypende informasjon og kommentarer til de ansattes svar.

Det samlede datagrunnlaget tilknyttet problemstilling 1 betrakter vi som tilstrekkelig fordi en høy andel (64 %) av de ansatte i kommunens pleie- og omsorgstjeneste besvarte spørreundersøkelsen og fordi vi i tillegg har innhentet informasjon gjennom intervju og dokumentanalyse.

Revisor finner ingen uoverensstemmelser mellom svarene på de ulike spørsmålene som gjelder denne problemstillingen i spørreundersøkelsen. Vi finner heller ingen uoverensstemmelser mellom funnene i spørreundersøkelsen og den øvrige skriftlige og muntlige informasjonen vi har samlet inn. På denne bakgrunn vurderer vi dataenes pålitelighet som god.

3.3 Problemstilling 2

For å besvare problemstilling 2 om *forebygging og oppfølging av sykefravær*, har vi fått muntlige og skriftlige opplysninger fra pleie- og omsorgstjenestens leder om kommunens arbeid for å forebygge sykefravær og å følge opp ansatte som er fraværende på grunn av sykdom eller ulykke. Vi har også brukt informasjon fra spørreundersøkelsen blant de ansatte. Revisor har undersøkt dokumentasjon tilknyttet PLOs HMS-arbeid; Bø kommunes elektroniske HMS- og internkontrollsystemet *KvalitetsLosen*, PPS (praktiske prosedyrer i sykepleien), ROS-analyse vedrørende «*utilstrekkelig bemanning på sykehjemmet*», Bø kommunes årsmelding for 2013, ferdigutfylte oppfølgingsplaner og rapport til NAV ved sykefravær samt kommunens samarbeidsplan med tilbyder av bedriftshelsetjenester; Arbeidsmedisinsk senter AS.

Besvarelsen av denne problemstillingen bygger også på data innhentet gjennom verifiserte intervju med ledere, tillitsvalgte og verneombud i PLO-tjenestene og på resultater fra spørreundersøkelsen blant de ansatte.

Pålitelighet og gyldighet

Med samme begrunnelse som for problemstilling 1, anser revisor resultatene fra spørreundersøkelsen, muntlige og skriftlige opplysninger fra virksomhetslederne og muntlig informasjon fra tillitsvalgte og verneombud samlet som relevante og tilstrekkelige data. Revisor finner ingen uoverensstemmelser mellom svarene på de ulike spørsmålene i spørreundersøkelsen, og heller ikke mellom svarene i spørreundersøkelsen og supplerende muntlig informasjon. På denne bakgrunn vurderer vi at dataenes pålitelighet er god.

3.4 Problemstilling 3

Problemstilling 3 om *ansattes opplevelse av å jobbe i kommunens pleie- og omsorgstjeneste* besvarer vi på grunnlag av resultatene fra den elektroniske spørreundersøkelsen blant de ansatte supplert med data fra verifiserte intervju med PLO-lederen, tillitsvalgte og verneombud.

Gyldighet og pålitelighet

Med samme begrunnelse som i drøftingene vedrørende problemstilling 1 og 2, legger vi til grunn resultatene fra spørreundersøkelsen sammenholdt med muntlig informasjon fra lederne og fra tillitsvalgte og verneombud som relevante, tilstrekkelige og pålitelige data.

3.5 Problemstilling 4

Besvarelsen av problemstilling 4 om *pleie- og omsorgstjenestene i Bø kommune har rutiner for avviks- og skademelding iht. krav i regelverket, og om de ansatte kjenner til disse*, bygger på data innsamlet gjennom dokumentanalyse, muntlige og skriftlige opplysninger fra PLO-leder, muntlige opplysninger fra verneombud og tillitsvalgte samt spørreundersøkelsen. Vi har undersøkt dokumentasjon fra Bø kommunes HMS-system *KvalitetsLosen* og rapporter fra vernerunder. Vi har i spørreundersøkelsen spurt de ansatte om bruk og oppfølging av avviksmeldinger og om bruk av skademeldinger.

Pålitelighet og gyldighet

Revisor vurderer muntlige opplysninger fra PLO-lederen som relevante data for problemstilling 4, på bakgrunn av at han er sentral i og har ansvar for PLOs HMS-arbeid. Likeså betrakter vi opplysninger fra verneombud og tillitsvalgte som relevante data fordi de i kraft av sine roller er sentrale i HMS-arbeidet. Informasjonen vi bruker fra spørreundersøkelsen, anser vi som relevant fordi den kommer fra de ansatte og er deres opplevelser av enhetenes praksis med bruk og oppfølging av avviksmeldinger og bruk av skademeldinger. Skriftlig dokumentasjon som vi har analysert og lagt til grunn som revisors funn, dokumenterer kommunens og PLO-virksomhetens rutiner for avviks- og skademeldinger og har derfor relevans for problemstillingen og de utledede revisjonskriteriene.

En svarprosent på mer enn 64 fra PLO-tjenestens ansatte i spørreundersøkelsen sammen med øvrig skriftlig og muntlig informasjon i saken anser vi samlet som relevante data i tilstrekkelig omfang for å vurdere kommunens praksis opp mot problemstilling og revisjonskriterier. Revisor finner ingen uoverensstemmelser mellom de ulike delene av datamaterialet vi presenterer under denne problemstillingen, og vi vurderer derfor dataenes pålitelighet som god.

Avsluttende om pålitelighet og gyldighet

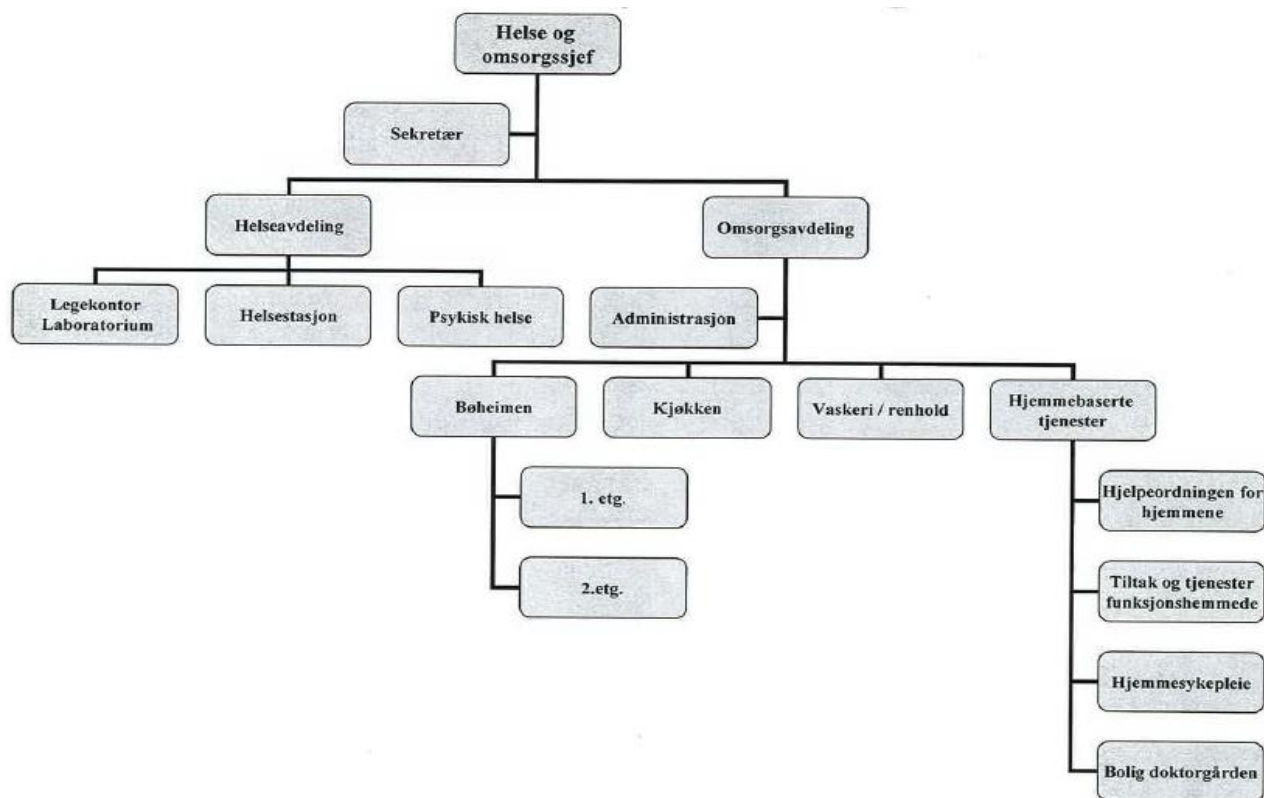
Revisjonen har vurdert eventuelle feilkilder i det innsamlede datamaterialet og har sammenliknet de ulike typene data med hverandre for å avdekke eventuelle motsetninger i opplysninger som fremkommer i dem. Vi har også framlagt datamaterialet for tillitsvalgte, verneombud, helse- og omsorgssjefen og pleie- og omsorgslederen for verifisering og korrigert påviste feil og supplert faktaopplysningene. Deres kommentarer er presentert i rapporten i forbindelse med tabellene og diagrammene. På bakgrunn av forannevnte vurderinger, sammenlikninger og verifiseringer, forutsetter revisjonen at det ikke er feil i datamaterialet som presenteres.

Påliteligheten og gyldigheten i det presenterte datamaterialet er også søkt sikret gjennom revisjonens interne kvalitetssystem.

4 ORGANISERING AV PLEIE- OG OMSORGSTJENESTEN

Helse- og omsorgssjefen (HO-sjef) har det overordnede administrative ansvaret for helse og omsorgs samlede virksomhet. Pleie- og omsorgstjenesten i Bø kommune er ledet av pleie- og omsorgsleder (PLO-leder). De tjenesteproduserende avdelingene har ledere med kombinert administrativt- og fagansvar. Bemanningen er som følger: administrasjon 2,5 årsverk, Bøheimen 1. og 2. etasje 50,1 årsverk, Doktorhagen 8,1 årsverk, hjemmesykepleien 17,3 årsverk, TTF (Tiltak og tjenester for funksjonshemmede) 17,5 årsverk, vaskeri/renhold 5,9 årsverk og kjøkken 3,5 årsverk.

Figur 1: Organisasjonskart for helse og omsorg, Bø kommune



Gjennomsnittsalderen for de ansatte i PLO ble av PLO-lederen anslått å være nærmere 50 år, og han fortalte at den gjennomsnittlige alderen for helsefagarbeiderne er høyere enn for de ufaglærte. Kommunen har derfor aktivt rekruttert helsefagarbeidere og gitt utdanningsmuligheter for de ufaglærte. PLO-lederen fortalte også at kommunen ikke har noen ledige sykepleierstillinger, og at de stadig mottar søknader på alle typer stillinger fra inn- og utland. Som rekrutteringstiltak tilbys nyansatte lønn som ved 10-års ansiennitet for nytilsatte.

Ifølge Bø kommunes årsmelding for 2013 har det tidligere vært vanskelig å rekruttere sykepleiere og vernepleiere, men at situasjonen har bedret seg. Det opplyses at personer hjemmehørende i Bø kommune på det tidspunkt har tatt eller var under utdanning. Tilgangen på helsefagarbeidere er ifølge årsmeldingen god, og interne undersøkelser viser at 11 % av de ansatte er under 37 år. At kommunen har vansker med å få lærlinger er ifølge årsmeldingen en utfordring som kan påvirke den fremtidige bemanningssituasjonen. Våren 2015 hadde Bøheimen fem helsefagarbeiderlærlinger. I tillegg har to pleieassistenter avlagt fagprøve som helsefagarbeidere.

5 SYKEFRAVÆR I PLEIE- OG OMSORGSTJENESTENE

Kartlegging av sykefraværet i kommunens pleie- og omsorgstjenester, samt mulige årsaker til sykefraværet

Sykefraværstatistikk

I det følgende presenterer vi kommunens egne sykefraværregistreringer for årene 2011, 2012 og 2013. Av tabell 2 framgår alle sykefravær med en varighet på til og med 16 dager.¹⁰

Tabell 2: Fravær til og med 16 dager, inkludert egenmelding. Presentert i prosent

	2011	2012	2013
Administrasjon	3,1 %	1,4 %	2,9 %
Vaskeri / renhold	2,7 %	1,7 %	2 %
Kjøkken	2 %	4,3 %	0,6 %
Sykehjemsavdeling Naustet / Sjøhuset	2,3 %	2,9 %	2,6 %
Sykehjemsavdeling Blåklokka / Bjørka	3,2 %	3 %	3 %
Hjemmesykepleien	2,8 %	3,6 %	4,1 %
Doktorhagen (TTF)	4,2 %	2,9 %	4,9 %
Bofellesskapet Straume (TTF)	3,8 %	3,9 %	3,9 %

Kilde: Bø kommune

Som vi ser av tabellen gikk sykefraværet på til og med 16 dager i administrasjonen og i Doktorhagen vesentlig ned fra 2011 til 2012, for så å øke igjen i 2013. Fraværet på kjøkkenet hadde motsatt utvikling ved å være høyest 2012 sammenlignet med 2011 og 2013. Dette er en enhet med få stillingshjemler¹¹ og derfor vil ethvert fravær gi større utslag enn for en enhet med mange ansatte. Sykehjemsavdelingenes fravær på under 17 dager ligger på mellom 2,3 og 3,2 %, der Blåklokka/Bjørka har det høyeste fraværet alle tre år. I hjemmesykepleien har fraværet på under 17 dager økt gjennom hele perioden, mens Bofellesskapet Straume under hele tidsrommet har hatt et stabilt korttidsfravær.

Tabell 3: Fravær over 16 dager. Presentert i prosent

	2011	2012	2013
Administrasjon	0	10,6 %	3,7 %
Vaskeri / renhold	12,6 %	10 %	0,5 %
Kjøkken	14,9 %	8 %	39,3 %
Sykehjemsavdeling Naustet / Sjøhuset	8,7 %	8,6 %	6,7 %
Sykehjemsavdeling Blåklokka / Bjørka	7,4 %	6,1 %	12,5 %
Hjemmesykepleien	4,5 %	3,9 %	0,7 %
Doktorhagen (TTF)	8,6 %	11,3 %	5,6 %
Bofellesskapet Straume (TTF)	8,3 %	11,9 %	16,4 %

Kilde: Bø kommune

¹⁰ Kostnaden for kommunen er høyest per dagsverk med korttidsfravær. Arbeidsgiver har lønnsplikt for de første 16 dagene av en sykefraværperiode, og hele kostnaden faller på kommunen. Arbeidsgiver kan søke om refusjon for sykepenges for fravær ut over denne perioden.

¹¹ 3,5 årsverk

Avdelingenes sykefravær på over 16 dager har variert noe mer fra år til år enn fraværet på til og med 16 dager. Med få unntak er sykefraværsprosenten også høyere enn fraværet som var under 17 dager. I denne tabellen kan vi lese at det er i administrasjonen, kjøkkenet og vaskeri/renhold at sykefraværsprosenten varierer mest. For administrasjonen, Doktorhagen og kjøkkenet ser vi en økning i fraværet på over 16 dager når det var nedgang i fraværet på til og med 16 dager, og omvendt. På vaskeri/renhold har langtidsfraværet sunket hvert år, fra å være svært høyt i 2011 til å bli svært lavt i 2013. På sykehjemsavdelingene er fraværet mer jevnt fra år til år sammenlignet med avdelingene med langt færre stillingshjemler/årsverk, men Blåklokka/Bjørka har markant økning i 2013. Bofellesskapet Straume har hatt en markert økning for hvert år i perioden 2011 til 2013.

I tabell 4 presenteres det totale sykefraværet for hver avdeling. Ut fra denne tabellen leser revisor ingen klar tendens til økning eller nedgang i sykefraværet for de tre undersøkte årene, med unntak av en nedgang i det totale sykefraværet i avdelingen vaskeri/renhold og økning i avdelingen kjøkken og Bofellesskapet Straume. Vaskeri/renhold og kjøkken er relativt små avdelinger med få ansatte det én sykefraværperiode fra eller til vil gi større utslag enn for avdelinger med flere ansatte.

Tabell 4: Det totale sykefraværet. Presentert i prosent

	2011	2012	2013
Administrasjon	3,1 %	12 %	6,7 %
Vaskeri / renhold	15,2 %	11,7 %	2,5 %
Kjøkken	16,9 %	12,4 %	40 %
Sykehjemsavdeling Naustet / Sjøhuset	10,9 %	11,5 %	9,3 %
Sykehjemsavdeling Blåklokka / Bjørka	10,7 %	9,2 %	15,6 %
Hjemmesykepleien	7,3 %	7,6 %	4,8 %
Doktorhagen (TTF)	12,3 %	14,2 %	10,6 %
Bofellesskapet Straume (TTF)	12,2 %	15,8 %	20,3 %

Kilde: Bø kommune

Langvarig og kronisk sykdom

Kommunene kan søke til NAV om fritak for arbeidsgivers plikt til å betale sykelønn de første 16 dager i en sykemeldingsperiode for arbeidstakere med langvarig eller kronisk sykdom. Ifølge kommunens årsmelding for 2013 har Bø kommune fått innvilget fritak for 32 ansatte av totalt 178 ansatte i pleie og omsorg. Det tilsvarer om lag hver femte arbeidstaker. Pleie- og omsorgsleder fortalte revisor at kommunen er påpasselig med å søke fritak i de tilfeller det vurderes som berettiget. I årsmeldingen påpeker administrasjonen at dette kan bety at etaten legger til rette for sine arbeidstakere slik at de får utnyttet sin restarbeidsevne på en god måte. PLO-lederen mente at om kommunen ikke la til rette for dette, ville kanskje mange måttet forlate arbeidslivet.

Ansattes oppfatning av årsak eller medvirkende årsak til sitt sykefravær

Respondentene som svarte at de har hatt sykefravær i 2013/2014, fikk i spørreundersøkelsen spørsmål om årsakene/medvirkende årsaker til sykefraværet deres. Her var det mulig å krysse av for flere svaralternativ, og enkelte respondenter oppga flere årsaker til sykefraværet.

Vi ser av tabell 5 på neste side at et flertall av respondentene svarte at deres sykefravær ikke skyldtes arbeidsrelaterte forhold. Av samtlige respondenter i undersøkelsen oppga 63 % at sykefraværet skyldtes verken jobben de gjør eller arbeidsplassen deres. Det fremkommer at *belastningsskader og for lav bemanning* og *andre årsaker* var de hyppigst benyttede svaralternativene bortsett fra alternativet der sykefraværet tilskrives andre årsaker enn jobbrelaterte forhold.

Det var syv respondenter som spesifiserte hvilke *andre årsaker* som var skyld i deres sykefravær. Revisors analyse av deres angitte årsaker tyder på at svarene kunne vært registrert som at *sykefraværet skyldes verken jobben jeg gjør eller arbeidsplassen*. Bare én respondent hadde også valgt det sistnevnte svaralternativet.

Tabell 5: Hvilke av nedenstående alternativer beskriver etter din egen oppfatning best årsaker/medvirkende årsaker til ditt sykefravær? Presentert i prosent (N=85)

Årsak / medvirkende årsak	Prosent
Sykefraværet skyldes verken jobben jeg gjør eller arbeidsplassen min	63 %
Belastningsskader	21 %
For lav bemanning	18 %
Andre årsaker	10 %
Arbeidsmengde	9 %
Fysisk arbeidsmiljø (inneklima, bygg, fysisk tilrettelegging av arbeidsforhold)	7 %
Smitte / sykdom påført i arbeidssituasjonen	6 %
Økt arbeidspress som følge av andres sykefravær	6 %
Uhell / akutt skade i forbindelse med utførelse av arbeidsoppgaver	4 %
Konflikt med en eller flere kollegaer	4 %
Sosialt arbeidsmiljø	4 %
Lav motivasjon	2 %
Psyriske påkjenninger gjennom kontakt med tjenestemottakere og pårørende	2 %
Konflikt med arbeidsgiver	2 %
Skader påført av tjenestemottaker	0 %

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Oppsummering

Om vi ser på sykefraværstatistikken for de tre årene under ett, er det bare på avdelingen vaskeri/renhold at det registreres en klar nedgang i sykefraværsprosenten og på avdelingen kjøkken at det har vært en økning. For de øvrige avdelingene er det ingen tydelige tendenser til økende eller synkende sykefravær.

Et flertall av respondentene svarte at sykefraværet ikke skyldes arbeidsrelaterte forhold. For øvrig var *belastningsskader* og for *lav bemanning* de hyppigste benyttede svaralternativene.

6 FOREBYGGING OG OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

Oppfyller kommunen sin plikt til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?

Revisjonskriterier tilknyttet forebygging

Som arbeidsgiver skal Bø kommune sørge for å utføre helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i alle sine virksomheter *i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte*, som innebærer blant annet:

- *å ha oversikt over virksomhetens organisering, ansvars-, oppgave- og myndighetsfordeling i sitt HMS-arbeid*
- *å kartlegge farer og problemer for deretter å vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen*
- *å gjøre arbeidstaker kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet*
- *å påse at arbeidstaker som skal lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte*
- *å bruke sakkyndig bistand ved behov*
- *å knytte til seg en bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det*
- *å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne*

Revisjonskriterier tilknyttet oppfølging

Arbeidsgiver skal så langt som mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Arbeidsgiver skal i samråd med den sykemeldte utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal omfatte en vurdering av arbeidstakers oppgaver og arbeidsevne, aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, bistand (for eksempel fra bedriftshelsetjeneste og NAV) samt plan for videre oppfølging.

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest syv uker inn i arbeidstakers sykefravær, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

Arbeidsgiver skal iverksette realistiske og konkrete tiltak som kan gjøre det mulig for arbeidstaker å utføre sine oppgaver helt eller delvis, eventuelt andre arbeidsoppgaver.

Kilder: Arbeidsmiljøloven §§ 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 4-6, IA-avtalen og Arbeidstilsynets faktside

6.1 Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud

Revisors funn

Hovedverneombud for PLO i Bø kommune fortalte i samtale med revisor at hun ikke har blitt involvert i Bø kommunes HMS-arbeid ut over utarbeiding av delmålene i plan for IA-arbeidet i kommunens PLO. I dette inngår noe om sykefraværsoppfølging, men hun opplever ikke å bli involvert i det konkrete arbeidet med å finne mulige tiltak for å forebygge og redusere sykefravær. Hun har heller ikke kjennskap til at måloppnåelsen i IA-planens delmål er vurdert.

Hovedtillitsvalgte for Fagforbundet og Sykepleierforbundet i Bø kommune fortalte at de ikke har opplevd å bli involvert i utviklingen av PLOs HMS-system eller i arbeidet med forebygging av sykefravær.

Revisors vurdering

På bakgrunn av hovedverneombudets og de hovedtillitsvalgtes kommentarer vurderer revisor at de i liten grad involveres i Bø kommunes HMS-arbeid. Revisjonskriteriet vurderes som ikke oppfylt.

6.2 Oversikt over organisering, ansvars- og oppgavefordeling og myndighet

Revisors funn

Bø kommune begynte i 2012 å bruke KvalitetsLosen¹². I dette datasystemet ligger en rekke skjemaer/dokumenter for kommunens (mellom-)ledere. Beredskapsplan ved arbeidskonflikt/streik, beskrivelse av personalorgan, organisasjonskart, delegasjonsreglement, kriterier for nedbemanning, prosedyre for administrative tilsetninger, retningslinjer for retrettstillinger, retningslinjer om nedbemanning, skjema for medarbeidersamtale, varsel om opphør av midlertidig tilsetning.

Administrasjonen i pleie- og omsorgsavdelingen har oversendt revisjonen dokumentasjon som viser at avdelingslederne har ansvar for HMS-arbeidet. Dette dokumenteres gjennom mal til lederavtale mellom rådmannen og etatslederne. Det er også en intensjon om at etatslederne skal inngå slike avtaler med avdelingslederne. Og i avdelingssykepleiernes stillingsbeskrivelser spesifiseres deres ansvar til også å omfatte å «sikre at kvalitetsutvikling og HMS er i tråd med lover og forskrifter», «ha ansvar for og delta i HMS-arbeidet i avdelingen», «arbeide for et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø i avdelingen».

Revisors vurdering

Bø kommune har i sitt HMS-system oversikt over alle deltakere og deres ansvars-, oppgave- og myndighetsfordeling i HMS-arbeidet, og vi vurderer dette revisjonskriteriet som oppfylt.

¹² System for kvalitetsstyring. Dette utvikles og oppdateres av programutvikleren som Bø kommuner kjøper tjenesten fra.

6.3 ROS-analyse, planer, tiltak og informasjon til arbeidstakerne

Revisors funn

Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS-analyse)

Bø kommunes internettbaserte internkontrollsystem KvalitetsLosen har et system for ROS-analyser, avviksbehandling samt en dokumentbase for rutiner og planer. Systemets ROS-verktøy har blitt brukt til å vurdere *utilstrekkelig bemanning* på sykehjemmet (datert 25.9.2013). Forhold som ble vurdert var:

- dårlig miljø blant personale
- om faglig veiledning blir svakere
- fall og skader på pasient
- manglende skriftlig/muntlig rapportering
- medisin administreres på feil måte
- medisin gitt til feil pasient
- medisin ikke gitt
- mye bruk av ufaglærte vikarer
- pasient får ikke stå opp
- pasientene får ikke den maten de skal ha til rett tid
- pasienter får ikke nok drikke
- pasienter får ikke stell ut i fra rutiner
- prosedyrer som ikke blir fulgt
- redusert hygiene på rommet til pasienten
- redusert håndhygiene hos personale
- tyngre løft for personale
- uro blant pasientene

I tillegg ble det 4.3.2013 utarbeidet en ROS-analyse for *pasient med demenssykdom blir borte fra Bøheimens 1. etasje*.

Kartlegging, risikovurdering og handlingsplan

Revisor har mottatt dokumentasjon på at Bø kommune har gjennomført vernerunder i PLO-avdelingene senest i mai 2015, og at det i etterkant av vernerundene er vurdert risiko/alvorlighetsgraden til noen av de konkrete forholdene der tiltak ble vurdert som nødvendig. Det ble spesifisert hvilke utbedringer som måtte gjøres samt utpekt en person med ansvar for utbedringen. I en liten andel ble det fastsatt en frist for hvert punkt, men for de fleste tiltak ble det ført opp «straks» i kolonnen der frist skulle oppgis.

Kommunen har utarbeidet «*Handlingsplan Inkluderende Arbeidsliv og Hovedplan HMS Bø kommune 2015*». I denne er det konkretisert hvilke overordnede aktiviteter og delmål som kommunen skal jobbe med gjennom året. De tre delmålene er som følger:

- øke jobbnærværet (rullere mål og handlingsplaner på alle avdelinger, fokus fra fravær til nærvær, kursing om IA-arbeidet, informasjon til nytilsatte om IA og HMS, dialog med fastleger, sykefraværsoppfølging, utvikle personalpolitisk plan)
- hindre utstøting, sikre inkludering (IA-plasser, dialog om forebyggende tiltak, dialog med NAV, sykefraværsoppfølging, tilretteleggingstilskudd og utvikle personalpolitisk plan)
- øke avgangsalderen (kartlegge mulige tiltak og revidere personalpolitisk plan)

Det er hovedsakelig kommunens ledelse som i planen er satt som ansvarlige for å drive prosessene.

Tiltak for å forebygge og å redusere sykefraværet

Praktiske prosedyrer i sykepleien (PPS) ble tatt i bruk i Bø kommunes PLO våren 2014. Det elektroniske systemet ligger i programmet KvalitetsLosen og er tilgjengelig på alle pc-er som de ansatte i pleie og omsorg benytter i sin arbeidshverdag. I PPS ligger eksempler på rutiner med instruksjonsfilmer, for eksempel på forflytningsteknikk. Før den tid var disse samlet i flere permer og sortert etter ulike stillingskategorier. Systemet ble ifølge pleie- og omsorgsleder ikke oppdatert. Nå gjøres det automatisk av programutviklerne som kommunen kjøper tjenesten fra.

Revisors gjennomgang av KvalitetsLosen viser at programmet har en enkel og oversiktlig meny, og innholdet er inndelt i mapper for hvert arbeidssted/avdeling. Ifølge HO-sjefen har kjøkkenet et eget IK-mat kvalitetssystem. I KvalitetsLosen ligger brukermanual for systemet, linker til Lovdata¹³ og Arbeidstilsynet¹⁴ samt rutinebeskrivelser blant annet tilknyttet:

- hygiene og smittehåndtering
- sjekklister for opplæring av nytilsatte
- behandling av ulike sykdomstilstander
- HMS for ansatte innen renhold og vaskeri (Fagforbundets brosjyrer)
- sjekklister for vernerunder
- samarbeidsplan for bedriftshelsetjenesten, 2015
- handlingsplan for IA, 2015
- mal for Bø kommunes IA-arbeid (behandlet i AMU 24.2.2015)

Åtte av 85 respondenter i revisjonens spørreundersøkelse svarte *ja* på spørsmålet «Har kommunen eller ledelsen truffet tiltak for å redusere sykefraværet ved din arbeidsplass?». Øvrige svarte *vet ikke* eller *nei* på spørsmålet.

Noen respondenter kommenterte i fritekst at arbeidssituasjonen er tilrettelagt og hjelpemidler gjort tilgjengelig. To respondenter mente medarbeidersamtaler og personalmøter er benyttet som tiltak. Én respondent skrev at Bø kommune er en aktiv IA-virksomhet som over tid har hatt fokus på arbeidsmiljø og sykefravær.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

Leder for PLO mente de ansatte ved sykehjemmet i Bø har svært god tilgang på tekniske hjelpemidler. Det er 18 mobile personheiser, og det er montert skinner til takheis i samtlige beboeres rom selv om ikke alle har behov for det. Alle senger er også elektriske. Det er ifølge han kjøpt inn mye utstyr for å forflytte immobile pasienter og å forhindre fysisk belastning. Kommunen har ifølge PLO-leder tre koffertar med utstyr som skliplater, belter for å forflytte pasienter som kan stå selv og puter til bruk i forflytning i seng. Vaktmestrene utfører vedlikehold på det tekniske utstyret, for eksempel om fjernkontroller ikke fungerer. Leder for PLO mener at arbeidsgiver har skaffet til veie alt utstyr som de ansatte har meldt behov for. Revisor har fått oversendt en sjekkliste som angivelig er til bruk under opplæringen av nye vikarer og tilsatte i hjemmesykepleien. I denne er punktene «*hygiene*» og «*hjelpemidler*» satt opp som tema, men det er ikke nærmere utdypet hvilke hjelpemidler det siktes til eller hvilket verneutstyr som skal brukes tilknyttet hygiene. I tillegg har vi fått oversendt program for «*Innføringsdag vikar og ferievikarer*». I programmet står det at en avdelingssykepleier har et 30 minutters innlegg om temaet «*hygiene og bekledning*» og en fysioterapeut hadde et 60 minutters innlegg om «*forflytning og løfteteknikker*».

¹³ Lovdata tilbyr på sin nettside www.lovdata.no gratis tilgang til sentrale rettskilder som lover og forskrifter.

¹⁴ På www.arbeidstilsynet.no ligger informasjon om regelverk, publikasjoner, veiledere/guider og annen informasjon om arbeidsmiljø og HMS.

PLO-lederen fortalte at kommunens fysioterapeut våren 2015 gjennomførte et kurs om forflytningsteknikk for de ansatte. Lignende kurs har også blitt gjennomført i 1998 og 2000. Han har sørget for at ryggombud er oppnevnt på alle avdelinger, og disse skal være pådrivere for at utstyret som er kjøpt inn, skal brukes. Arbeidsgiver forventer at de ansatte benytter utstyret og gjør sitt for å forhindre at de pådrar seg skader i forbindelse med sin jobb. De ansatte blir i møter gjort oppmerksom på hvilket utstyr som er tilgjengelig og hvilket ansvar hver enkelt ansatt har for å verne seg mot skade ved å bruke dette. Videre har de ifølge PLO-leder blitt informert om hvilke konsekvenser det har for eventuelle forsikringsoppgjør om hjelpemidler/verneutstyr ikke er brukt når det oppstår skade.

Leder for PLO mente at avdelingslederne i stor grad har tilrettelagt arbeidsforholdene og bidratt til å omplassere sykemeldte arbeidstakere til andre tjenesteområdet. Helse- og omsorgssjef fortalte at avdelingslederne i svært stor grad tilrettelegger turnus for arbeidstakere som har utfordringer med «å få kabalen til å gå opp» på hjemmebane. Han var usikker på om de ansatte ser at dette er tilrettelegging for å forebygge sykefravær.

Helse- og omsorgssjef informerte revisor om at han ved et par anledninger, under kommunestyrets behandling av sykefravær og politikernes gjentatte krav om reduksjon av sykefraværet av økonomiske hensyn, har sagt at a) sykefraværet i Bø kommune ikke er stort sammenlignet med andre sammenlignbare kommuner og b) at sykefraværet i en slik sammenheng er akseptabelt. Han fortalte at dette var ment som et forsvar av de ansatte mot politikernes påstander om høyt sykefravær, men at hans uttalelser blir tolket av de ansatte som at han mener sykefraværet er akseptabelt og unødvendig å gjøre noe med. Han poengterer at ledelsen selvfølgelig skal jobbe for å få sykefraværet så lavt som mulig, av hensyn til både arbeidstakerne og pasientene.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

De tillitsvalgte og verneombudene fortalte at de opplever at det ikke gjøres noe for å forebygge eller å redusere sykefraværet i PLO. Ifølge dem er det uttalt fra ledelsen at sykefraværet anses som akseptabelt. De erkjente at tilrettelegging for ansatte som er eller står i fare for å bli sykemeldte, er vanskelig innenfor denne typen tjenester. Revisor ble fortalt at den eneste formen for tilrettelegging som har blitt brukt i Bø PLO, er at den ansatte «går på toppen» av normal bemanning. Men tillitsvalgte og verneombudene mener det har en dominoeffekt om noen må ta de tunge takene mens andre får tilrettelagt lettere arbeidsoppgaver. Flere av de tillitsvalgte sa at de har inntrykk av at det leies inn rimeligst mulig arbeidskraft ved sykefravær: at ansatte uten fagutdanning får vikarvakter selv om det er hjelpepleiere tilgjengelig¹⁵.

En tillitsvalgt fortalte i møtet med revisor at hun har etterspurt tilrettelegging, men fått som svar at det ikke er mulig å gi. Andre sluttet seg til denne uttalelsen med en presisering om at det er mulig å tilrettelegge arbeidsoppgavene bare til ansatte som er i aktiv sykemelding. Flere fortalte om ansatte som har bedt om å bli omplassert til andre stillinger/enheter i kommunen, men som har fått avslag på dette. Av denne grunn har de følt seg presset til å gå ned i stillingsprosent for å kunne fungere i arbeidshverdagen. Det har ifølge tillitsvalgte og verneombudene forekommet at noen har fått jobbe på kjøkkenet en periode, men for øvrig kjenner de ikke til at ansatte i en periode har fått helt andre oppgaver, eventuelt i andre deler av kommunen/administrasjonen. De mente også at denne typen tilrettelegging i liten grad blir fulgt opp etter hvert som tiden går¹⁶.

¹⁵ HO-sjefen kommenterer i sitt høringsvar til forvaltningsrevisjonsrapporten at det ikke er korrekt at det søkes å leie inn billigst mulig arbeidskraft ved sykefravær, men at det mange ganger ikke er mulig å få «tak i faglært arbeidskraft, spesielt på de mest ubekvemme vaktene».

¹⁶ I sitt høringsvar til forvaltningsrevisjonsrapporten kommenterte HO-sjefen at «Det er ved flere anledninger forsøkt omplassering til andre avdelinger, men omplasseringene slår ikke alltid like positivt ut».

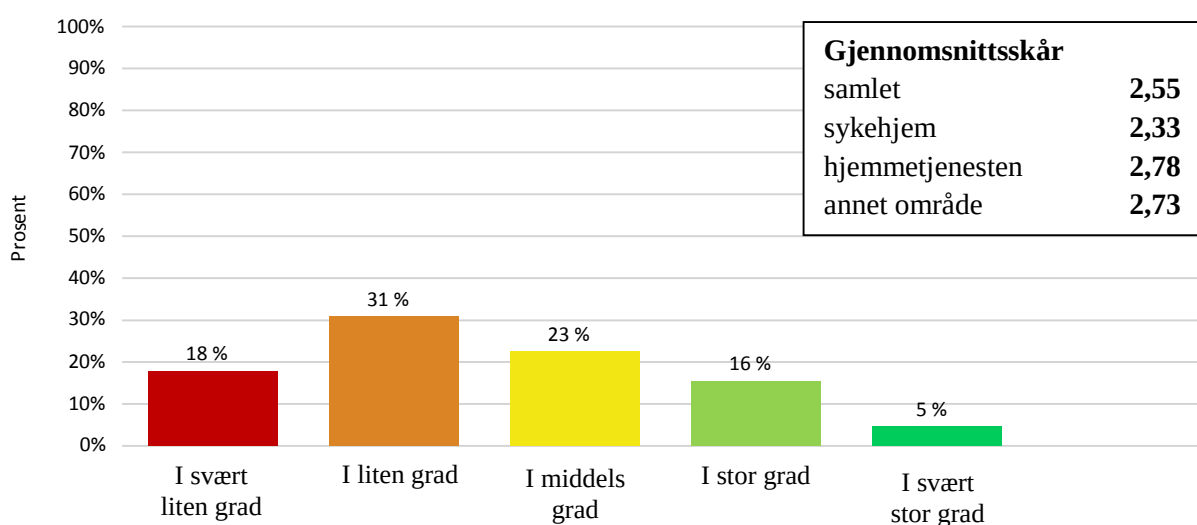
Tillitsvalgte og verneombudene erkjente at det er vanskeligere å gjøre verneutstyr/hjelpemidler tilgjengelig for ansatte i hjemmetjenesten enn i en institusjonsbolig. Behovet for hjelpemidler i hjemmene blir kartlagt, og i de fleste hjem har hjelpemidler blitt gjort tilgjengelig for de ansatte. Men ifølge dem mangler det hjelpemidler i noen hjem, noe tillitsvalgte mente kan skyldes at tjenestemottakeren ikke vil ha hjelpemidler eller at det er under utredning. Det som anses som verneutstyr i hjemmetjenesten, er frakker, hansker og spritvask, noe som skal være på plass.

Bedriftshelsetjenesten gjennomfører årlige helsekontroller av de ansatte som jobber nattevakter. Det mente én tillitsvalgt at flere gjerne kunne få tilbud om. Ett av verneombudene fortalte at hun har erfart at Arbeidslivssenterets tilbud benyttes mer aktivt enn bedriftshelsetjenesten. Her får ansatte/tillitsvalgte/verneombud tilbud om gratis kurs, hjelpemidler og kan utløse tilretteleggings-tilskudd. Men de tillitsvalgte/verneombudene mente kommunen kan bruke disse tilbudene i større grad.

Ansattes opplevelse av arbeidsgivers informasjon om risiko

I diagram 1 kan vi lese fordelingen av respondentenes svar på spørsmålet «I hvor stor grad opplever du at din arbeidsgiver har gjort/gjør deg kjent med ulykkes- og helsefarer forbundet med arbeidet du utfører?»¹⁷.

Diagram 1: I hvor stor grad opplever du at din arbeidsgiver har gjort/gjør deg kjent med ulykkes- og helsefarer forbundet med arbeidet du utfører? Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=84)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Sammenlagt svarte nesten halvparten av respondentene *i svært liten grad* eller *i liten grad*. En andel på 23 % svarte *i middels grad*, mens 21 % svarte *i stor grad* eller *i svært stor grad*¹⁸.

Den samlede gjennomsnittsskåren på spørsmålet «I hvor stor grad opplever du at din arbeidsgiver har gjort/gjør deg kjent med ulykkes- og helsefarer forbundet med arbeidet du utfører?» ligger på grensen mellom svaralternativ 2 *i liten grad* og alternativ 3 *i middels grad*. Gjennomsnittsskåren til respondentene på sykehjemmet er noe lavere enn for de andre enhetene og ligger nærmest

¹⁷ Vi vil i den videre framstillingen presentere den gjennomsnittlige skåren som respondentene ansatt i de ulike avdelingene har gitt. Når vi omtaler respondenter eller ansatte i hjemmetjenesten mener vi de som har *sin største stillingsandel* i hjemmetjenesten eller hjemmesykepleien. Se eventuelt redegjørelsen på side 5 i rapporten.

¹⁸ 8 % har svar vet ikke på dette spørsmålet

svaralternativ 2 i *liten grad*. Gjennomsnittsskårene til respondentene tilknyttet de andre to enhetene ligger nærmest svaralternativ 3 i *middels grad*.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

Verneombudene og de tillitsvalgte fortalte at de ikke kjenner til at de ansatte i PLO har fått informasjon fra sin arbeidsgiver om ulykkes- og helsefarer ved arbeidsplassen, og heller ikke kurs/opplæring i hvordan slikt skal håndteres/unngås. De mente det kan være behov for dette, for eksempel tilknyttet tjenestemottakere med psykiske lidelser eller som har en utagerende adferd gjennom slag, spark, spytting og lignende. Noen tillitsvalgte mente at enkelte yrkesgrupper har for lite fagkunnskap om psykiske lidelser og hvordan de eksempelvis håndterer situasjoner der tjenestemottakere truer med vold, men hevder at de møter lite forståelse for det i ledelsen.

Helse- og omsorgssjef og pleie- og omsorgsleders kommentarer

I høringssvaret til forvaltningsrevisjonsrapporten presiserte helse- og omsorgssjef og pleie- og omsorgsleder at det er holdt skade-avvergende kurs på boliger for personer med psykisk utviklingshemming. I tillegg er det etablert et prosjekt med 8,3 årsverk (dobbel bemanning) på en bruker, nettopp for å unngå skader på personell, og at «*det samme gjelder pasienter i hjemmesykepleien med regel om at det alltid skal være to personell ved utøving av tjenester.*»

Revisors vurdering

Bø kommune har kartlagt risikoene ved utilstrekkelig bemanning ved sykehjemmet, men ingen ROS-analyse for øvrige avdelinger eller andre forhold. I tillegg har alle avdelingene gjort skriftlige kartlegginger hver for seg gjennom vernerunder. Verneutstyr og hjelpemidler er også gjort tilgjengelig for de ansatte. Bø kommune har utarbeidet en handlingsplan for sitt IA- og HMS-arbeid for 2015. På denne bakgrunn vurderer revisor at kommunen har oppfylt revisjonskriteriene om å kartlegge farer og problemer, vurdere risikoforholdene og iverksette tiltak for å redusere disse.

Gjennom KvalitetsLosen har kommunen tilgjengeliggjort en rekke rutinebeskrivelser/instruksjonsfilmer for de ansatte. Gjennom disse tydeliggjøres risikoen for smitte i arbeidet og tiltak for å forhindre det samt hva som anses som god arbeidsstilling og forflytningsteknikk. I spørreundersøkelsen ligger imidlertid de ansattes svar i gjennomsnitt mellom svaralternativene i *liten grad* og i *middels grad* på spørsmålet om hvorvidt de er gjort kjent med ulykkes- og helsefarene forbundet med sitt arbeid. På bakgrunn av dette vurderes revisjonskriteriet om at arbeidstakerne skal gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, som delvis oppfylt.

6.4 Lederopplæring og -kompetanse for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen

Revisors funn

Revisor ble fortalt av PLO-leder at kommunen gir verneombudene et 40-timers HMS-kurs i regi av Regional Kompetansekontor (RKK)¹⁹. Det samme kurset har helse- og omsorgssjef gjennomført. Han beklager at avdelingslederne av økonomiske hensyn ikke får dette kurset, men revisor ble i kommunens høringssvar til forvaltningsrevisjonsrapporten informert om at det planlegges intensivt opplæring i løpet av 2016.

I tillegg informerte han om at alle avdelingslederne i enheten har gjennomført et tredagers kurs i helsefremmende lederskap, også det ble holdt av RKK. Ifølge kursplanen er kurset delt opp i tre

¹⁹ Regionalt Kontor for Kompetanseutvikling Vesterålen og Lødingen (RKK)

moduler: 1. leder og medarbeiderskap, 2. prosessledelse og 3. selvledelse. Tema som behandles er for eksempel:

- hvordan fremme fysisk-, relasjonell- og mental mestring på arbeidsplassen
- hva «*god norsk*» leder- og medarbeiderskap er, og forutsetningene for dette
- konkretisering av hvordan ansatte i alle faser i arbeidslivet behandles
- hvordan «*de beste*» organisasjonene benytter seg av seks psykologiske jobbkrev, og hvordan landets beste arbeidsplasser skapes
- helseøkonomi og «*humankapital*»
- involvering, organisering og realisering
- gi deltakere praktisk prosesskompetanse gjennom konkrete, praktiske og anvendbare øvelser som gir innblikk i ulike metoder og verktøy innen prosessledelse
- gi innsikt og kunnskap om hva «*de beste*» gjør for å øke produktiviteten og dermed tilfredsstillelsen og arbeidsgleden i egen arbeidshverdag

Revisor har ikke fått dokumentasjon på at kommunen gir avdelingslederne en mer konkret opplæring og kompetanse i oppfølging av kommunens HMS-system for å kunne føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Revisors vurdering

Revisor finner at Bø kommune til en viss grad påser at arbeidstakere som skal lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal få nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig måte. Revisjonskriteriet vurderes som delvis oppfylt.

6.5 Bedriftshelsetjeneste og sakkyndig bistand

Revisors funn

Bø kommune inngikk 7.3.2014 en samarbeidsavtale med bedriftshelsetjenesten Arbeidsmedisinsk Senter AS på Sortland²⁰. Ifølge avtalen har ledere med personalansvar mulighet til å bestille tjenester innenfor rammene av samarbeidsplanen, og ansatte, verneombud og tillitsvalgte kan søke råd og veiledning fra bedriftshelsetjenesten.

I tillegg har kommunen og bedriftshelsetjenesten en samarbeidsplan for 2014. I denne var det spesifisert en rekke aktiviteter som skulle gjennomføres i løpet av 2014, og PLO-leder opplyste til revisor at alle aktiviteter ble gjennomført. Av disse var ett tiltak knyttet direkte opp mot «*helse og sosial*»²¹. Aktiviteten var målrettet helsekontroll for nattevakter i helse- og sosialavdelingen (november/desember 2014). Ansvarlig for gjennomføringen var helse- og omsorgssjef.

I tillegg var det satt opp en rekke tiltak som favner alle kommunens tjenester: AMU-møter fire ganger per år, AKAN-utvalg/-retningslinjer/-oppfølging, nærvær- og sykefraværarbeid, tilsynsbesøk, opplæring i HMS, risikovurdering og målrettede helsekontroller innen renhold.

Revisors vurdering

Revisor finner at Bø kommune har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste og søkt sakkyndig bistand ved behov. Revisjonskriteriet vurderes som innfridd.

²⁰ Før Bø kommune inngikk avtale med Arbeidsmedisinsk Senter AS, hadde kommunen avtale med NIKS AS (Nordnorsk Institutt for Kvalitetsstyring AS).

²¹ Helse og sosial presiseres å omfatte legekantoret, helsestasjonen, hjemmesykepleien, TTF avd. for psykisk helsearbeid, Bøheimen, kjøkken, vaskeri og hjemmehjelpstjenesten samt administrativt ansatte på avdelingen

6.6 Vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet

Revisors funn

Pleie- og omsorgsleder fortalte revisor at de ansatte ved behov henvises til Frisklivssentralen, og det er gjort tilgjengelig en solseng og en massasjestol.

I kommunens høringssvar til forvaltningsrevisjonsrapporten blir revisor gjort oppmerksom på følgende: *«Dette er prinsipielt vurdert av rådmannens ledergruppe for Bø kommune som organisasjon. Konklusjonen på dette er at ansattes behov for fysisk aktivitet er et personlig ansvar som den enkelte arbeidstaker må ivareta på sin fritid. Det er allikevel gitt positivt tilsagn på brev fra ansatte ved Bøheimen om at kommunen vil dekke leie for treningslokaler ved privat institutt.»*

Revisors vurdering

Revisor har gjennom sine undersøkelser funnet at rådmannens ledergruppe har vurdert tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Revisjonskriteriet vurderes som innfridd.

6.7 Oppfølging av sykefravær

Revisors funn

PLO-leder fortalte revisor at det er den nærmeste overordnede som følger opp den ansatte som er sykemeldt. Han mente de klarer å tilrettelegge ved behov og at de i stor grad kommer den enkelte ansatte i møte. Han mente videre at avdelingslederne i stor grad har tilrettelagt arbeidsforholdene og bidratt til å omplassere sykemeldte arbeidstakere til andre tjenesteområder.

HO-sjefen problematiserte overfor revisor muligheten for omplassering til lettere arbeid med at hele organisasjonen stort sett driver med samme type arbeid. Han mente det er en utbredt misoppfatning om at det er store muligheter for omplassering i en kommune, og at de som er for slitne til å jobbe innen pleie- og omsorgsetaten, vil klare å utføre få oppgaver innen skole- og oppvekstetaten²². Han informerte om at dette er forsøkt gjennomført, men uten at det har lyktes.

Den daglige oppfølgingen av sykemeldte er avdelingsledernes ansvar, og rådmannen har systemansvaret for KvalitetsLosen.

På spørreundersøkelsens spørsmål om de har hatt sykefravær i løpet av 2013 og 2014, svarte 38 respondenter at de *har brukt egenmelding*, 17 har vært *sykemeldt i under 7 uker*, 13 har vært *sykemeldt i over syv uker* og 17 respondenter svarte *nei* på spørsmålet.

I dokumentasjonen revisjonen har fått tilsendt fra kommunen ligger blant annet skjemaet «Sjekkliste for ledere ved oppfølging av sykefravær». Skjemaene er datert/redigert 8. juli 2011 og 9. januar 2012. I sjekklisten skal lederen fylle ut følgende felt:

- navn
- sykmeldt fra dato
- dato for mottatt beskjed (*«Den syke skal gi beskjed til leder første fraværsdag»*)
- dato for kontakt der møtetidspunkt avtales (*«Tilrettelegging vurderes fortløpende»*)
- dato for kontakt/samtale med felt for utfyllende informasjon
- dato for samtale/oppfølgingsplan (*«Tidligst mulig og senest innen 4 ukers fravær. Om mulig aktivitet, tilrettelegging, hjelpemidler og/eller utprøving på arbeidsplassen. Gradert sykemelding*

²² Ifølge HO-sjefen er dette den største potensielle omplasseringsmuligheten utenfor egen etat.

eller aktiv sykemelding (husk egen avtale!!) vurderes fremfor full sykemelding. Om ønskelig kan NAV arbeidslivssenter og/eller andre delta. Dokumenteres ved oppfølgingsplan.»)

- dato for oppfølgingsplan («Oppfølgingsplan følges opp (evalueres/justeres) minst en gang per måned. En vurdering av eventuell omskolering/attføringstiltak kan også høre med. All kontakt dokumenteres.»)

- dato for dialogmøte 1, innen 7 ukers sykefravær («Møte mellom leder, medarbeider og sykemelder. Sykemelder skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller man ikke finner det hensiktsmessig. Det vurderes å involvere BHT (eventuelt andre) i en nærmere avklaring av situasjonen framover. Referat og revidert oppfølgingsplan sendes til NAV-kontoret lokalt og sykemelder.»)

- dato for dialogmøte 2, senest innen 26 uker («NAV-kontoret i kommunen inviterer leder og medarbeider til møte for å avklare videre bistand og eventuelt andre muligheter på egen eller annen arbeidsplass og vurdere eventuelle alternativer for arbeid og aktivitet. Legen kan også delta på dette møtet ved behov. Arbeidsgiver plikter å oversende oppfølgingsplanen til NAV senest en uke før møtet avholdes.»)

- dato for kontakt etter avtale/oppfølging («Hvem gjør hva? Avtaler noteres»)

- dato for kontakt innen 52 uker («Dersom arbeidstaker ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet, må det avklares hva som skal skje videre. Permisjon eller avslutning av arbeidsforholdet vurderes etter gjeldende lover og avtaler.»)

- dato for friskmelding («helt eller delvis»)

- andre merknader

Dette skjemaet er utfylt for tre sykefravær innenfor PLO i Bø. I ett tilfelle i TTF er det også vedlagt et ferdig utfylt «Arbeidsgivers og arbeidstakers oppfølgingsplan ved sykemelding». I innledningen er det en link til en elektronisk versjon av oppfølgingsplanen på NAV sine hjemmesider²³.

Fra Bø kommunes pleie- og omsorgstjenester har revisor fått oversendt dokumentasjon tilknyttet elleve ansatte ved Bøheimens to avdelinger, TTF og hjemmesykepleien som har hatt sykefravær siste året. HO-sjefen informerte om at det ikke har vært oppfølgingssaker ved kjøkkenet og vaskeriet.

I to av de undersøkte tilfellene av sykefraværsoppfølging foreligger ingen oppfølgingsplan. Det fremkommer av dokumentasjonen at årsaken til sykemeldingen gjør at det åpenbart ikke har vært nødvendig å utarbeide en plan for oppfølgingen. Leder for PLO fortalte til revisor at de ikke har opplevd å få purringer fra NAV på manglende oppfølgingsplaner.

- a. Alle ni oppfølgingsplanene som revisor har mottatt, er signert av arbeidstakeren, og revisor anser det derfor som dokumentert at den sykemeldte er innforstått med innholdet i planen og i en viss grad har deltatt i utformingen.
- b. Det er dokumentert at to av ni oppfølgingsplaner er påbegynt innen fire uker.
- c. I alle ni oppfølgingsplanene som revisor har undersøkt, beskrives for eksempel kort hvilke dager arbeidstakeren er sykemeldt, sykemeldingsprosent, relevant informasjon om helse-tilstand, hvilke arbeidsoppgaver vedkommende ikke kan utføre samt eventuelle senere dialogmøter/oppfølging.

²³ <https://www.nav.no/arbeid/inkluderende+arbeidsliv/805380188.cms> Revisor kom til NAVs nettsider når denne linken ble sjekket, men bare til en side med feilmeldingen: «Siden eller tjenesten finnes ikke eller er for tiden utilgjengelig. Vi beklager dette. Prøv igjen senere.»

- d. I ni av elleve undersøkte sykefravær finner revisor opplysning i dokumentasjonen (referat, sjekkliste, oppfølgingsplanen, leders notater) om at dialogmøte er avholdt. Av kommunens dokumentasjon finner vi at tre av disse dialogmøtene er avholdt innen syv uker.
- e. I to av ni oppfølgingsplaner er det gjort rede for hvem som har vært innkalt til og deltatt på dialogmøte. I ytterligere ett tilfelle opplyses det at kommunens bedriftshelsetjeneste er informert om at dialogmøte skal avholdes.
- f. I seks av ni oppfølgingsplaner er det opplyst at det er vurdert aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi. I to av disse seks planene er det vurdert at det ikke er aktuelt å gjennomføre tiltak. I tre oppfølgingsplaner er det ikke opplyst om det er gjort en slik vurdering.

Tiltakene som skulle bli gjennomført for de fire sykemeldte var tilrettelegging av arbeidstid, at den sykemeldte går «på topp» av normal bemanning og fritak fra tyngre pleieoppgaver.

Ansattes opplevelse av oppfølging av sykefravær

Respondentene ble i revisjonens spørreundersøkelse bedt om å svare på hvordan de ble fulgt opp av sin arbeidsgiver i sykemeldingsperioden de hadde i løpet av 2013/2014²⁴. Det var 13 respondenter som svarte «Det er ikke laget en oppfølgingsplan eller gjennomført dialogmøte».

Noen få respondenter valgte å utdype sitt svar på dette spørsmålet. Mens noen mente de ikke hadde behov for oppfølging, mente et par andre at de fikk god oppfølging. Én presiserte at fristene for å gjennomføre dialogmøte og å utarbeide oppfølgingsplan ikke ble overholdt.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

Én tillitsvalgt fortalte at hun har snakket med ansatte som har fortalt til sin leder at deres sykemelding skyldes forhold ved arbeidsplassen. Disse har blitt innkalt til samtale om hva som kan gjøres for å bedre de aktuelle arbeidsforholdene. For øvrig kjente tillitsvalgte og verneombudene ikke til annen oppfølging av sykemeldte enn de samtalene som kommunen har i samarbeid med NAV.

Revisors vurdering

Revisor vurderer at Bø kommune så langt som mulig har iverksatt nødvendige tiltak for at arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne, skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Revisors vurdering av *funn a* er at revisjonskriteriet om at arbeidsgiver skal utarbeide oppfølgingsplan i samråd med den sykemeldte, er *innfridd i de ni undersøkte tilfellene* der det har vært aktuelt å lage en slik plan.

Revisors vurdering av *funn b* er at kommunen i *to av de ni undersøkte tilfellene har innfridd kravet* om å utarbeide oppfølgingsplan senest når arbeidstaker har vært sykemeldt i fire uker.

På bakgrunn av *funn c* er revisors vurdering at Bø kommune i *alle ni undersøkte tilfeller har innfridd* innholdskravene til oppfølgingsplaner.

På bakgrunn av *funn d* er revisors vurdering at Bø kommune har innfridd kravet om å innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest syv uker inn i sykefraværet i *tre av de elleve undersøkte tilfellene*.

²⁴ Dette var et oppfølgingsspørsmål til alle som hadde svart at de hadde vært sykemeldt, i over eller under syv uker, i løpet av 2013/2014. 30 ansatte svarte på dette spørsmålet.

Revisors vurdering av *funn e* er at Bø kommune i *to av de ni undersøkte tilfellene* har innfridd kravene om å dokumentere hvem som er innkalt til og hvem som har deltatt på dialogmøtene.

Revisors vurdering av *funn f* er at Bø kommune i *seks av de ni undersøkte tilfellene* har vurdert aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi. Videre er vår vurdering at kommunen har innfridd kravene om å iverksette realistiske og konkrete tiltak i *alle de fire tilfellene der tiltak har blitt iverksatt*.

6.8 Konklusjon

Revisor konkluderer med at Bø kommune i stor grad oppfyller sin plikt til å sørge for systematisk forebygging av sykefravær, og at kommunen delvis sørger for systematisk oppfølging av sykefravær.

Konklusjonen bygger på revisors funn og vurderinger, og oppsummert er revisors vurderinger som følgende:

Når det gjelder de utledede revisjonskriteriene for vurdering av forebygging av sykefravær blant ansatte i Bø kommune pleie- og omsorgstjenester, anser revisor *fem av disse som oppfylte*. Dette gjelder *oversikt over organisering, ansvars- og oppgavefordeling og myndighet, ROS-analyser med planer og tiltak, tilknytning til bedriftshelsetjeneste og bruk av sakkyndig bistand ved behov samt vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet*. Revisor vurderer revisjonskriteriet om arbeidsgivers plikt til å *samarbeide med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte i HMS-arbeidet, å sikre at ledere har nødvendig HMS-kompetanse samt å gjøre arbeidstaker kjent med mulige jobbrelevante ulykkes- og helsefarer* som *delvis oppfylte*.

Revisjonskriteriene tilknyttet oppfølging av sykefravær anser vi som *delvis oppfylte*. Vi fant avvik tilknyttet *overholdelse av frister for utarbeiding av oppfølgingsplan og for innkalling til dialogmøte, samt dokumentasjon av hvem som har vært innkalt til og møtt i dialogmøter*.

7 ANSATTES OPPLEVELSE AV ARBEIDSMILJØET

Hvordan opplever ansatte det å jobbe i kommunens pleie- og omsorgstjenester?

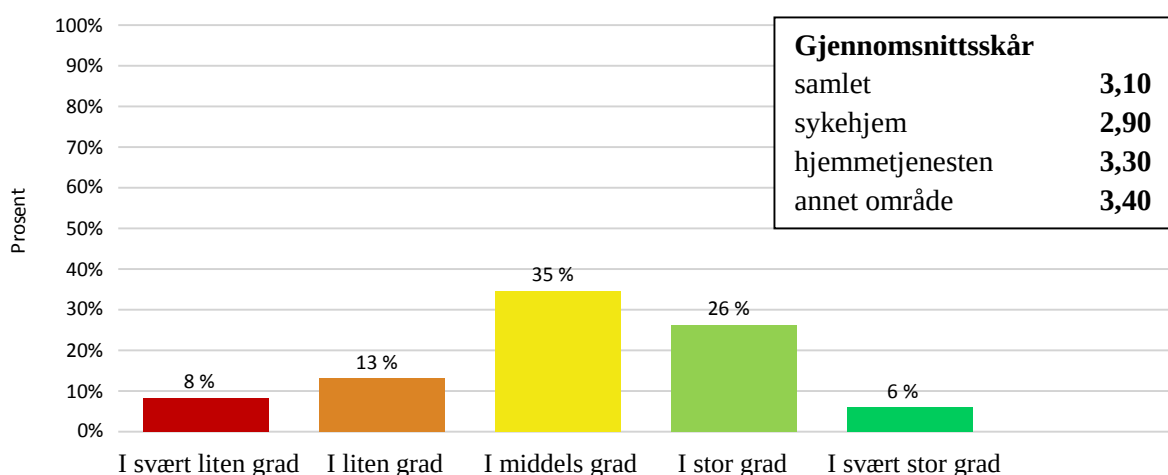
7.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Revisors funn

Ivaretagelse av arbeidstakernes integritet og verdighet

I revisjonens spørreundersøkelse inngikk et spørsmål om i hvor stor grad de ansatte opplever at arbeidsgiver påser at de beskyttes mot trakassering, trusler, vold eller andre uheldige belastninger i arbeidshverdagen. Vi ser i diagram 2 at alle gjennomsnittsskårene ligger nærmest svaralternativet *i middels grad*. Hjemmetjenestens gjennomsnittsskår ligger helt på grensen til svaralternativet *i stor grad*²⁵.

Diagram 2: I hvor stor grad opplever du at din arbeidsgiver påser at du som arbeidstaker beskyttes mot trakassering, trusler, vold eller andre uheldige belastninger i din arbeidshverdag? Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=84)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Henholdsvis 8 og 6 % valgte svaralternativene *i svært liten* og *i svært stor grad* på spørsmålet. Hovedtyngden av svar lå på alternativene *i middels grad* og *i stor grad*.²⁶

Respondentene ble gjennom hele undersøkelsen gitt muligheten til å utdype svarene sine i felt for fritekstkommentarer. To respondenter har kommentert at utagerende pasienter kan gi utfordringer. En respondent utdypet at hjemmetjenesten også må håndtere pasienter med psykiske lidelser til tross for at kommunen har tjenester som er spesialisert på området.

²⁵ Vi vil i den videre framstillingen presentere den gjennomsnittlige skåren som respondentene ansatt i de ulike avdelingene har gitt. Når vi omtaler respondenter eller ansatte i hjemmetjenesten mener vi de som har *sin største stillingsandel* i hjemmetjenesten. Se eventuelt redegjørelsen på side 5 i rapporten.

²⁶ 12 % av respondentene svarte *vet ikke*

I tabell 6 presenterer vi resultatene fra følgende to spørsmål: «Har du lagt merke til om noen har blitt urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene?» og «Har du opplevd å bli urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene?».

Tabell 6: Urettferdig behandling og fornærmelser. Presentert i prosent (N=85)²⁷

	Har du lagt merke til om noen har blitt urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene?		Har du opplevd å bli urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene?	
	Ja	Nei	Ja	Nei
Sykehjem	50 %	50 %	36 %	64 %
Hjemmetjenester	20 %	80 %	33 %	67 %
Annet område	39 %	62 %	46 %	54 %
Samlet	38 %	62 %	37 %	64 %

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

På spørsmål om de ansatte har lagt merke til om noen andre, eller om de selv har opplevd å bli urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på arbeidsplassen i løpet av de siste to årene, er svarprosentene samlet svært like. Henholdsvis 38 og 37 % svarte *ja*, og 62 og 64 % svarte *nei*.

Ser man hvert område hver for seg, blir det tydelig at det er noen forskjeller. Respondentene i hjemmetjenesten svarte i minst grad (20 %) *ja* på spørsmålet «Har du lagt merke til om noen har blitt urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene». 39 % av respondentene ansatt på annet område og 50 % av de som er ansatt på sykehjemmet, svarte *ja*.

Også på spørsmålet «Har du opplevd å bli urettferdig behandlet eller utsatt for fornærmelser på din arbeidsplass i løpet av de siste to årene?» var det i hjemmetjenesten at den minste andelen av respondenter svarte *ja* (33 %). Deretter følger sykehjemmet med 36 %, mens 46 % av respondentene i andre områder svarte *ja* på spørsmålet.

Flere respondenter skrev i sine kommentarer at de har opplevd at personalpolitikken i tjenestene ikke alltid fungerer godt; manglende medbestemmelse, mulighet for permisjon, ufrivillig deltid, brudd på reglene for utlysning av ledige stillinger og ansettelser, at ansatte blir forbigått i tilsetninger og ledere som gir vennetjenester. I tillegg ble faglig uenighet og konflikter med pårørende fremhevet.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

HO-sjefen fortalte at han er helt sikker på at ansettelsesprosessene som er gjort i Bø kommunes helse- og sosialtjeneste de siste årene, har vært gjort på en ryddig, korrekt og samvittighetsfull måte og i samarbeid med tillitsvalgte. Han kan garantere at ingen ansatte bevisst har blitt forbigått i disse ansettelsesprosessene. Han poengterer at tilsetninger gjøres av tilsettingsorganet bestående av to representanter fra arbeidsgiver- og to fra arbeidstakersiden, og at det praktisk talt ikke har forekommet dissens ved ansettelser de 13 årene han har vært delaktig i tilsetninger. Han har en oppfatning av at det var slik også før han begynte i jobben.

²⁷ På grunn av avrunding av desimaler til hele tall blir noen av totalsommene 101 %

Samarbeid med kolleger

I spørreundersøkelsen som ble sendt til de ansatte i PLO, ble de bedt om å svare på hvor enig eller uenig de er i en rekke påstander om deres samarbeid med sine kollegaer. I de følgende tabellene presenterer vi deres svar. I tabell 7 presenterer vi svarene på påstanden «Arbeidet jeg gjør er organisert på en slik måte at jeg har god anledning til å ha kontakt og kommunisere med andre arbeidstakere».

Tabell 7: Arbeidet jeg gjør er organisert på en slik måte at jeg har god anledning til å ha kontakt og kommunisere med andre arbeidstakere. Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)²⁸

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	2 %	7 %	0
Nokså uenig	12 %	3 %	0
Verken enig eller uenig	10 %	3 %	0
Nokså enig	52 %	20 %	23 %
Svært enig	24 %	67 %	77 %
Gj.snitt (samlet 4,16)	3,83	4,37	4,77

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Spredningen i svarene til respondentene ansatt på sykehjemmet er større enn for de andre tjenesteområdene. Halvparten av respondentene på dette området svarte *nokså enig* i påstanden og en fjerdedel svarte *svært enig*. I de andre tjenesteområdene har 67 og 77 % sagt seg *svært enig* i at arbeidet de gjør er organisert på en slik måte at de har god anledning til å ha kontakt og kommunisere med sine kollegaer.

Gjennomsnittsskårene samlet samt for sykehjemmet og hjemmetjenesten ligger nærmest svaralternativet 4 *nokså enig*, men respondentene som er ansatt på sykehjemmet, har en markert lavere skår enn de øvrige. Gjennomsnittsskårene gitt av respondentene i andre områder ligger nærmest svaralternativ 5 *svært enig*.

Neste påstand respondentene skulle ta stilling til, var «Mine nærmeste kollegaer er oppmuntrende og støttende og hjelper meg om jeg har behov for det». Svarene presenterer vi i tabell 8.

Tabell 8: Mine nærmeste kollegaer er oppmuntrende og støttende og hjelper meg om jeg har behov for det. Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)²⁹

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	0	0	0
Nokså uenig	5 %	7 %	0
Verken enig eller uenig	10 %	3 %	15 %
Nokså enig	48 %	40 %	39 %
Svært enig	38 %	50 %	46 %
Gj.snitt (samlet 4,26)	4,19	4,33	4,31

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

De mest brukte svaralternativene innen alle tjenesteområdene var *nokså enig* og *svært enig*, noe som gir utslag i gjennomsnittsskårene. Alle gjennomsnitt ligger nærmest alternativ 4 *nokså enig*. Det er en viss spredning i svarene til de ansatte som har sin hovedstilling ved sykehjemmet og i hjemmetjenesten, noe som tyder på at de ansatte ikke er helt samstemte om hvor oppmuntrende, støttende og behjelpelig ens kollegaer er.

²⁸ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

²⁹ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Når det gjelder påstanden «Ved min arbeidsplass deler vi kunnskap og erfaring med hverandre», hvis svar presenteres i tabell 9, var det størst spredning i svarene til de ansatte på sykehjemmet og minst spredning blant de ansatte ved annet område. Svaralternativene *nokså enig* og *svært enig* ble valgt av et overveiende flertall innen alle tjenesteområder.

Tabell 9: Ved min arbeidsplass deler vi kunnskap og erfaring med hverandre.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁰

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	5 %	0	0
Nokså uenig	5 %	3 %	0
Verken enig eller uenig	12 %	10 %	0
Nokså enig	55 %	33 %	62 %
Svært enig	24 %	53 %	39 %
Gj.snitt (samlet 4,13)	3,88	4,37	4,38

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Respondentene på sykehjemmet ga den laveste gjennomsnittlige skåren. For de andre tjenestene ligger gjennomsnittet for respondentenes svar nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*.

Den siste påstanden om kollegasamarbeid respondentene ble bedt om å ta stilling til, var «Totalt opplever jeg at vi har et godt samarbeid ved min arbeidsplass», som vi presenterer i tabell 10.

Tabell 10: Totalt opplever jeg at vi har et godt samarbeid ved min arbeidsplass.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³¹

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	5 %	0	0
Nokså uenig	7 %	0	0
Verken enig eller uenig	12 %	10 %	0
Nokså enig	48 %	33 %	23 %
Svært enig	29 %	57 %	77 %
Gj.snitt (samlet 4,22)	3,88	4,47	4,77

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

I likhet med tabell 9 viser tabell 10 størst spredning i svarene fra de ansatte ved sykehjemmet, men at de ansatte i hjemmetjenesten har en mindre spredning i sine svar på denne siste påstanden. Vel tre fjerdedeler av respondentene ved sykehjemmet og hjemmetjenesten valgte svaralternativene *nokså enig* eller *svært enig*. Disse to høyeste svaralternativene ble valgt av alle respondentene ansatt innen annet område.

Det framkommer ikke av tabellen, men om vi ser alle respondentenes svar under ett, sa 46 % seg *svært enig* i og 39 % *nokså enig* i påstanden. Også i dette tilfellet er det sykehjemmet som oppnår lavest gjennomsnittsskår. Gjennomsnittsskåren for annet område ligger nærmest svaralternativ 5 *svært enig* for alle områder, mens skåren fra de øvrige tjenesteområder og den samlede gjennomsnittsskåren ligger nærmest svaralternativ 4 *nokså enig* i påstanden om at de totalt sett opplever at det er et godt samarbeid ved arbeidsplassen.

I sine fritekstkommentarer skrev et par respondenter at det er misnøye på arbeidsplassen på grunn av måten avdelingen blir ledet på, og at dette påvirker arbeidsmiljøet. En annen kommenterte at

³⁰ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på denne påstanden

³¹ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

arbeidsmiljøet for tiden er godt, men at det er ønskelig med noen endringer i hvordan ansatte oppfører seg overfor hverandre.

Konflikter og konfliktløsning

Tabell 11 nedenfor viser at respondentenes svar på påstanden «Det er forstyrrende konflikter mellom mine nærmeste kollegaer» er mer spredt enn for de øvrige påstandene.

Tabell 11: Det er forstyrrende konflikter mellom mine nærmeste kollegaer.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	10 %	20 %	15 %
Nokså uenig	17 %	20 %	31 %
Verken enig eller uenig	24 %	27 %	8 %
Nokså enig	33 %	13 %	15 %
Svært enig	12 %	10 %	8 %
Gj.snitt (samlet 2,96)	3,23	2,70	2,60

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Hele 23 % av respondentene som har sin hovedstilling innenfor annet område har svart *vet ikke* på denne påstanden. Totalt sett svarte 34 % av respondentene at de var *nokså* eller *svært enig*, og 34 % svarte *nokså uenig* eller *svært uenig* på påstanden. Den store spredningen i respondentenes svar gir utslag i gjennomsnittsskårene i så måte at skårene for alle tjenesteområdene ligger nærmest midtalternativet *verken enig eller uenig*. Respondentene på sykehjemmet hadde høyest gjennomsnittsskår som indikerer størst enighet i påstanden «Det er forstyrrende konflikter mellom mine nærmeste kollegaer». Laveste gjennomsnittsskår hadde annet område, noe som indikerer at de var minst enige i påstanden om konflikter i kollegiet.

Den neste påstanden respondentene skulle ta stilling til, var «Ved min arbeidsplass er vi flinke til å løse problemer når de oppstår», presentert i tabell 12.

Tabell 12: Ved min arbeidsplass er vi flinke til å løse problemer når de oppstår.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³²

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	5 %	3 %	0
Nokså uenig	12 %	17 %	8 %
Verken enig eller uenig	31 %	17 %	8 %
Nokså enig	41 %	33 %	46 %
Svært enig	12 %	30 %	39 %
Gj.snitt (samlet 3,64)	3,43	3,70	4,15

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Gjennomsnittlig ligger sykehjemmets skår nærmest svaralternativet *verken enig eller uenig*. De øvrige virksomheter ligger nærmest alternativ 4 *nokså enig*. Spredningen i svarene er ganske stor, noe som tyder på at de ansatte ikke er samstemte i sin oppfatning av hvor flinke de ansatte på arbeidsplassen er til å løse problemer som oppstår.

³² Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Medarbeidersamtaler, påvirknings- og varslingsmuligheter

I tabell 13 fremstilles respondentenes svar på spørsmålet «Har du fått tilbud om medarbeider-samtale det siste året?».

Tabell 13: Har du fått tilbud om medarbeidersamtale det siste året? Presentert i antall (N=85)

Ja, jeg har vært til slik samtale	Ja, men har ikke vært til slik samtale	Nei	Usikker/vet ikke
19	4	61	1

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

I spørreundersøkelsen svarte 61 av de 85 respondentene at de ikke har fått tilbud om medarbeider-samtale det siste året.

Åtte respondenter benyttet muligheten til å utdype sine svar, og alle skrev at de ikke har hatt medarbeidersamtale siste året. Flere presiserer at de aldri har vært til en slik samtale i sitt arbeidsforhold i Bø kommune, eller ikke har hatt det siden slutten av 90-tallet. Flere respondenter ytret ønske om at slike blir avholdt.

Pleie- og omsorgsleders kommentarer

HO-sjefen mente at avdelingslederne har for mange oppgaver og for travle arbeidshverdager til å klare å følge opp de ansatte på en god nok måte. Rådmannen har nå igangsatt en prosess med sikte på å klargjøre nestlederansvaret ved hver avdeling. Ifølge PLO-lederen gjennomføres det personalmøter på avdelingene gjennomsnittlig cirka én gang i måneden.

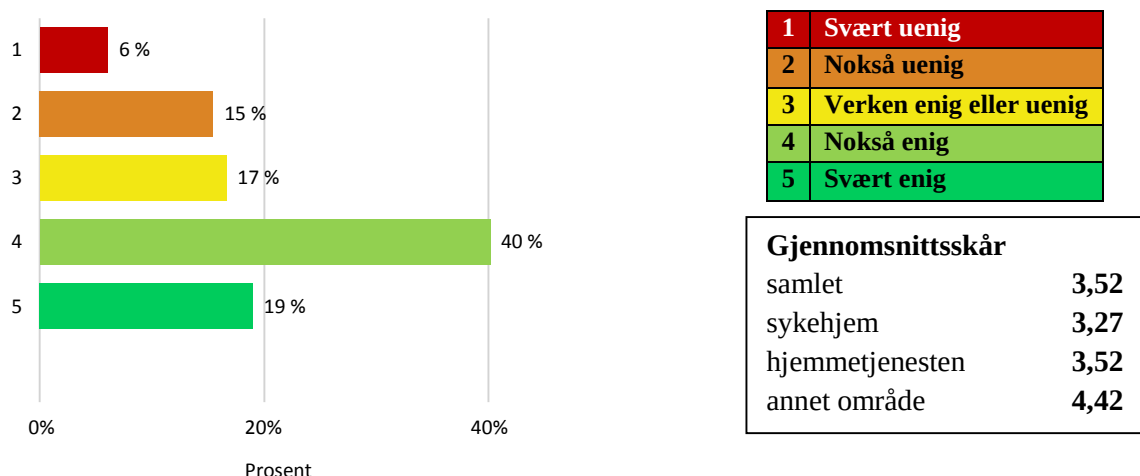
Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

Få tillitsvalgte og verneombud fortalte at de opplever at det systematisk gjennomføres medarbeidersamtaler i Bø PLO. Én mente det burde prioriteres høyest for å få tak i utfordringer tilknyttet negativt arbeidsmiljø, og at konflikter bør ryddes opp i gjennom samtaler og oppfølging. Videre fortalte de at det ved enkelte avdelinger gjennomføres få eller ingen personalmøter. Agendaen for møtene er ofte økonomi og turnus, mens det ikke gis nok tid til snakke om arbeidsmiljø og -forhold. Andre opplever at personalmøtene er produktive og at de ansatte har mulighet for å ta opp saker de ønsker å diskutere. De erkjenner at avdelingslederne har svært mange og krevende oppgaver, og mangel på tid og kapasitet gjør at andre oppgaver enn HMS-oppfølging prioriteres høyere.

I diagram 3 presenterer vi respondentenes svar på påstanden «Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår min arbeidssituasjon».

Diagram 3: Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår min arbeidssituasjon.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³³



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Flertallet av respondentene svarte at de er *nokså enig* eller *svært enig* i påstanden, men om lag 20 % sa seg *svært uenige* eller *nokså uenige* i påstanden.

Når vi ser på gjennomsnittsskårene, gir respondentene på sykehjemmet den laveste gjennomsnittlige skåren. Men den samlede gjennomsnittsskåren og skåren fra sykehjemmet ligger nærmest svaralternativ 3 *verken enig eller uenig*. Respondentene i hjemmetjenesten gir en gjennomsnittlig skår som ligger på grensen mot svaralternativ 3, men nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*. Den klart høyeste gjennomsnittlige skåren gir de som er ansatt innenfor annet område; 4,42 som er nærmest svaralternativet *nokså enig*, men nært grensen til svaralternativ 5 *svært enig*.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

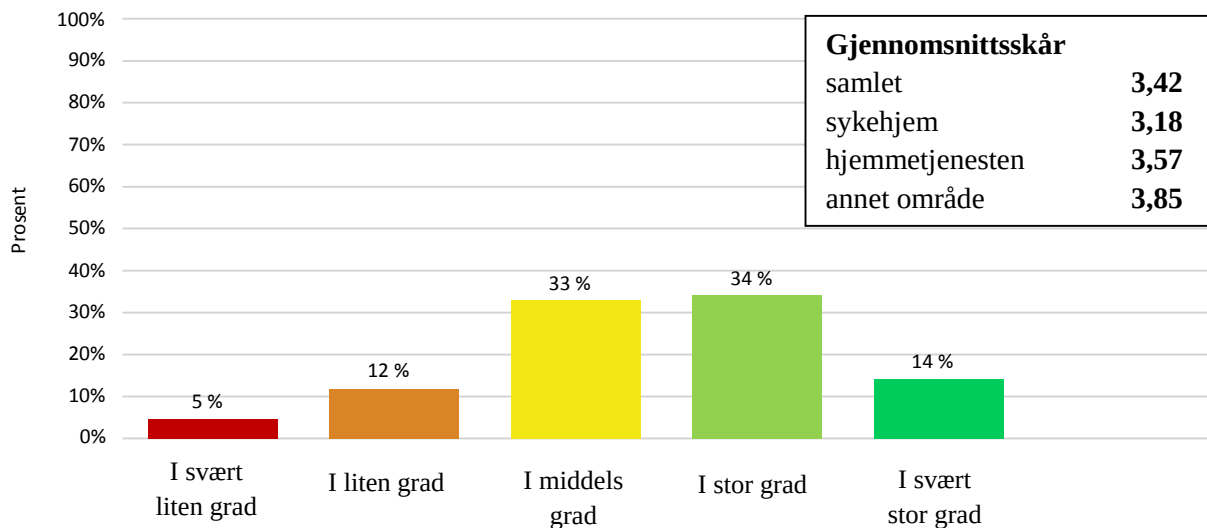
I revisors samtale med tillitsvalgte og verneombudene uttalte flere at det varierer mellom tjenesteområdene i PLO hvor godt ivaretatt de ansatte blir. De mente at det i noen tjenesteområder gis liten eller ingen anerkjennelse av godt utført arbeid. Hovedverneombudet fortalte at hun har fått tilbakemeldinger fra ansatte som ikke føler seg sett eller hørt av sine ledere, og ikke ivaretatt av arbeidsgiveren Bø kommune. De opplever at de ikke får ros, verken i hverdagen eller når de står på for å yte ekstra ved behov. Ansatte gir hovedverneombudet også tilbakemelding om dårlig samarbeid mellom kolleger og vedvarende småkonflikter. Uro tilknyttet uønsket deltid sett i sammenheng med det som oppleves som stor grad av innleie av vikarer, gir også misnøye. Hun fortalte også at fast ansatte i deltidsstillinger har krevd større stillinger de siste gangene kommunen har lyst ut stillinger. Disse kravene har ifølge henne blitt avvist, og personer uten tidligere ansettelsesforhold i kommunen har blitt ansatt i disse stillingene³⁴.

³³ 4 % har svart vet ikke på dette spørsmålet

³⁴ I kommunens høringssvar gis følgende kommentar til dette: ««...Disse kravene har ifølge henne blitt avvist, og personer uten tidligere ansettelsesforhold har blitt ansatt i disse stillingene...». Uriktige opplysninger: Ved interne utlysninger må man ha et ansettelsesforhold i kommunen for å komme i betraktning. Deltidsansatte gis opprykk til større stillinger ihht krav i utlysningstekst/den ansattes kvalifikasjoner for stillingen. Som nevnt annet sted i rapporten deltar 2 av de ansatte ved tilsetting, og det har praktisk talt ikke forekommet dissenser.»

I diagram 4 presenterer vi respondentenes svar på spørsmålet «I hvor stor grad opplever du at det ved din arbeidsplass er lagt til rette for at du kan melde fra om kritikkverdige forhold?».

Diagram 4: I hvor stor grad opplever du at det ved din arbeidsplass er lagt til rette for at du kan melde fra om kritikkverdige forhold? Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁵



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Det var 14 % av respondentene som svarte at de opplevde at det *i svært stor grad* er lagt til rette for å melde om kritikkverdige forhold, og 5 % svarte *i svært liten grad*. To tredjedeler av respondentene svarte *i stor grad* eller *i middels grad*.

Den samlede gjennomsnittsskåren og gjennomsnittsskåren for sykehjemmet ligger nærmest svaralternativ 3 *i middels grad*. For hjemmetjenesten og respondenter ansatt innenfor andre områder ligger gjennomsnittsskåren nærmest svaralternativ 4 *i stor grad*.

I sine kommentarer viste respondentene til at de skal melde kritikkverdige forhold i kommunens avvikssystem. Én kommentar går på at dette gjøres muntlig og glemmes like fort, en annen mente at de som melder om kritikkverdige forhold, møtes med negative reaksjoner fra leder.

³⁵ 2 % har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Ansattes opplevelse av arbeidsplassen

Respondentene ble presentert for en rekke påstander om arbeidsplassen som de ble bedt om å ta stilling til. Deres svar presenterer vi i tabellene 14 til 19.

Respondentenes svar på påstanden «Jeg gleder meg til å gå på jobben» presenterer vi i tabell 14.

Tabell 14: Jeg gleder meg til å gå på jobben.
Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁶

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	0	0	0
Nokså uenig	10 %	7 %	0
Verken enig eller uenig	21 %	3 %	0
Nokså enig	38 %	50 %	39 %
Svært enig	31 %	40 %	62 %
Gj.snitt (samlet 4,13)	3,90	4,23	4,62

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Svaralternativ 1 *svært uenig* er ikke benyttet av noen respondenter. Ellers er det relativt stor spredning i svarene fra respondentene ved sykehjemmet og hjemmetjenesten. De mest brukte svaralternativene ved alle avdelingene var 4 *nokså enig* og 5 *svært enig*, som for øvrig ble valgt av samtlige respondenter ved annet område. Gjennomsnittsskåren for respondentene som jobber innen annet område ligger nærmest svaralternativet *svært enig*. De øvrige gjennomsnittsskårene ligger nærmest svaralternativet *nokså enig*.

Neste påstand respondentene ble bedt om å ta stilling til, var «Jeg er stolt av arbeidsplassen min», presentert i tabell 15.

Tabell 15: Jeg er stolt av arbeidsplassen min.
Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁷

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	0	0	0
Nokså uenig	7 %	3 %	0
Verken enig eller uenig	17 %	13 %	8 %
Nokså enig	41 %	30 %	15 %
Svært enig	36 %	53 %	77 %
Gj.snitt (samlet 4,25)	4,05	4,33	4,69

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Også her var spredningen størst ved sykehjemmet og hjemmetjenesten, men ingen respondenter valgte svaralternativ 1 *svært uenig*, og bare en liten andel av respondentene på sykehjemmet og i hjemmetjenestene valgte svaralternativ 2 *nokså uenig*. Ved alle avdelingene valgte flertallet av respondentene svaralternativ 4 *nokså enig* eller svaralternativ 5 *svært enig*.

Gjennomsnittsskårene fra andre områder ligger nærmest svaralternativet *svært enig*, men gjennomsnittet samlet og for sykehjem og hjemmetjenesten ligger nærmest alternativ 4 *nokså enig*. Revisors tolkning av gjennomsnittsskårene er at de ansatte i Bø kommunes PLO jevnt over er stolte av arbeidsplassen sin.

³⁶ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

³⁷ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Respondentene svar på påstanden «Jeg snakker positivt om jobben min til andre» presenterer vi i tabell 16.

Tabell 16: Jeg snakker positivt om jobben min til andre.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁸

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	2 %	0	0
Nokså uenig	12 %	0	0
Verken enig eller uenig	17 %	7 %	0
Nokså enig	45 %	13 %	15 %
Svært enig	21 %	80 %	85 %
Gj.snitt (samlet 4,26)	3,73	4,73	4,85

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Det er bare blant respondentene ved sykehjemmet at alle svaralternativene er benyttet. Minst spredning har svarene fra annet område, der alle respondentene har sagt seg enten *nokså enig* eller *svært enig* i påstanden. 80 % av respondentene i hjemmetjenesten sa seg *svært enig* i påstanden.

Gjennomsnittsskåren til respondentene i hjemmetjenesten og annet område ligger nærmest svaralternativet *svært enig*. Respondentene ansatt på sykehjemmet hadde større spredning i sine svar og skiller seg fra de andre med en betydelig lavere gjennomsnittsskår, som ligger nærmest svaralternativet *nokså enig*.

Svarene på påstanden «Jeg kunne anbefalt andre å jobbe her» presenteres i tabell 17.

Tabell 17: Jeg kunne anbefalt andre å jobbe her.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)³⁹

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	5 %	0	0
Nokså uenig	14 %	3 %	0
Verken enig eller uenig	14 %	7 %	0
Nokså enig	36 %	23 %	15 %
Svært enig	29 %	67 %	85 %
Gj.snitt (samlet 4,18)	3,71	4,53	4,85

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Også i disse svarene skiller respondentene innen annet område seg noe fra respondentene som har sin hovedstilling ved sykehjemmet eller hjemmetjenesten der alle har benyttet de to mest positivt ladede svaralternativene, *nokså enig* og *svært enig*. *Svært enig* har blitt svart av et stort flertall ved hjemmetjenesten og annet område. 29 % på sykehjemmet svarte også *svært enig*, mens 36 % svarte *nokså enig*.

Gjennomsnittsskåren fra respondentene på sykehjemmet er markert lavere enn øvrige tjenesteområders gjennomsnittlige skår. Men den er, i likhet med den samlede skåren, nærmest svaralternativet *nokså enig*. Hjemmetjenesten og andre områder oppnår en gjennomsnittsskår som tilsvarer svaralternativet *svært enig*.

³⁸ 1 % har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

³⁹ 1 % har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

I tabell 18 presenteres svarene på påstanden «Ved min arbeidsplass får vi anerkjennelse for godt utført arbeid».

Tabell 18: Ved min arbeidsplass får vi anerkjennelse for godt utført arbeid.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)⁴⁰

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	12 %	3 %	0
Nokså uenig	10 %	13 %	0
Verken enig eller uenig	19 %	20 %	8 %
Nokså enig	36 %	30 %	62 %
Svært enig	24 %	33 %	31 %
Gj.snitt (samlet 3,71)	3,50	3,77	4,23

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Spredningen er stor i svarene fra respondentene på sykehjemmet og litt mindre i hjemmetjenesten. Innenfor annet område er flertallet samlet om svaralternativ 4 *nokså enig*. Respondentene totalt sett og i hjemmetjenesten og annet område oppnår en gjennomsnittsskår som ligger nærmest *nokså enig* på påstanden. Gjennomsnittsskåren fra de ansatte ved sykehjemmet på grensen mellom svaralternativene *verken enig eller uenig* og *nokså enig*.

Det var liten spredning mellom tjenesteområdene i svarene på påstanden «Jeg tror mottakerne av tjenestene jeg er med på å produsere er godt fornøyd med tjenestene». Ingen sa seg *svært uenig*, og til sammen 6 % sa seg *nokså uenig* eller *verken enig eller uenig*. Det var 88 % som sa seg *nokså enig* eller *svært enig* i påstanden⁴¹.

Den samlede gjennomsnittsskåren (4,41) samt skåren for sykehjemmet (4,28) og hjemmetjenesten (4,48) ligger nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*. Annet område (4,67) oppnår en skår som ligger nærmest svaralternativet *svært enig*.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

HO-sjef og leder for PLO fortalte at Bø kommune i løpet av det siste året har gjennomført brukerundersøkelser blant mottakere av hjemmesykepleie og pårørende til beboere med langtidsplass på Bøheimen. Dette ble gjort ved bruk av verktøyet *Bedrekommune.no*⁴². De fortalte at mottakere av hjemmetjenester ga gode skår sammenlignet med landsgjennomsnittet, mens de pårørende til beboere på sykehjemmet ga lavere skår enn landsgjennomsnittet.

⁴⁰ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

⁴¹ 6 % har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

⁴² Bedrekommune.no er Kommuneforlaget og KS sitt verktøy for å måle opplevd kvalitet gjennom bruker-, innbygger og medarbeiderundersøkelser. Verktøyet gir blant annet muligheten til å sammenligne egne resultater med andre kommuner, gjennomsnittet for alle landets kommuner eller mellom egne tjenesteområder.

Kilde: www.bedrekommune.no

Den siste påstanden respondentene ble bedt om å ta stilling til, var «Totalt sett er jeg godt fornøyd med min arbeidssituasjon».

Tabell 19: Totalt sett er jeg godt fornøyd med min arbeidssituasjon.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)⁴³ Kilde: KomRev NORD, QuestBack

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Svært uenig	2 %	3 %	0
Nokså uenig	17 %	3 %	0
Verken enig eller uenig	17 %	3 %	0
Nokså enig	45 %	50 %	39 %
Svært enig	19 %	40 %	62 %
Gj.snitt (samlet 3,98)	3,62	4,20	4,62

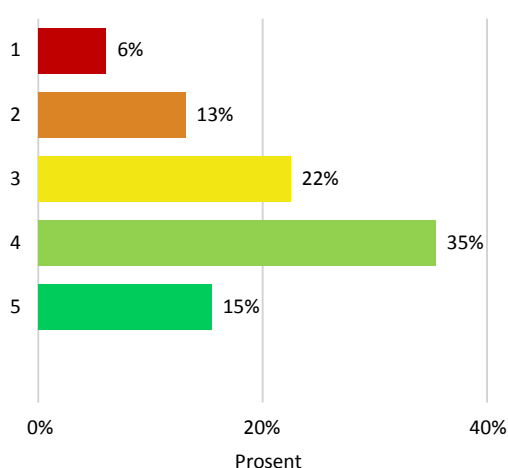
Svaralternativet *nokså enig* var det som i størst grad ble benyttet av respondentene på sykehjemmet og hjemmetjenesten. I annet område ble *svært enig* mest brukt og ingen benyttet svaralternativene 1 til 3. Nok en gang er det respondentene som jobber i annet område som gir den høyeste gjennomsnittsskåren, og med 4,62 ligger skåren nærmest alternativet *svært enig*. For øvrig er gjennomsnittsskårene noe spredt, men alle ligger nærmest svaralternativet *nokså enig*.

I påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å kunne gjøre jobben min på en god måte», så en andel på til sammen 85 % seg *nokså enig* eller *svært enig*. Samtlige gjennomsnittsskår ligger nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*.

Ut fra diagram 5 kan vi lese at det er 19 % som er *nokså uenig* eller *svært uenig* i at «Arbeidsgiver legger til rette for at jeg får utvikle min kompetanse», mens til sammen 50 % er *nokså enig* eller *svært enig* i påstanden. Basert på gjennomsnittsskårene virker respondentene som er ansatt i ved sykehjemmet å være mest uenige, og de som jobber innen annet område, er mest enige i påstanden.

Diagram 5: Arbeidsgiver legger til rette for at jeg får utvikle min kompetanse.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)⁴⁴ Kilde: KomRev NORD, QuestBack



1	Svært uenig
2	Nokså uenig
3	Verken enig eller uenig
4	Nokså enig
5	Svært enig

Gjennomsnittsskår	
samlet	3,45
sykehjem	3,32
hjemmetjenesten	3,44
annet område	3,85

⁴³ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

⁴⁴ 8 % svarte *vet ikke* på dette spørsmålet

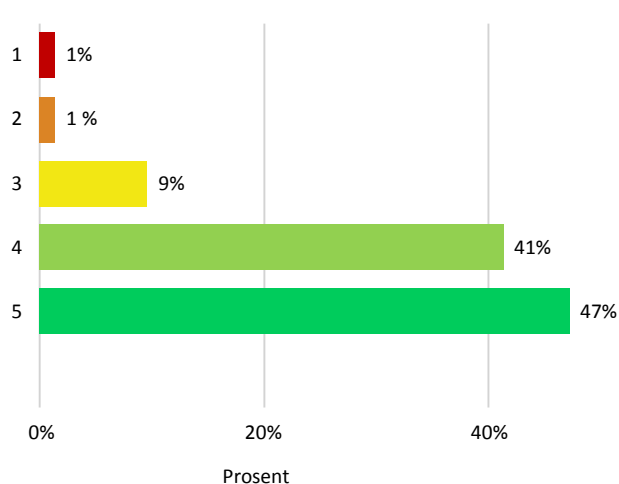
Én respondent kommenterte at det er strengere krav for å få kurs og at tilbudet om hospitering er svært begrenset.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

Leder for PLO mente avdelingen har nok midler til kursing, men responsen fra de ansatte er ikke alltid god. Tidvis er det svært få som er interessert i å dra på de kursene som tilbys. HO-sjefen syntes resultatene fra spørreundersøkelsen er overraskende. Han var i samtale med revisor tydelig på at mulighetene for å delta på kurs er gode, og de budsjetterte kursmidlene har de siste årene ikke blitt brukt opp. Han tok høyde for at kommunen kan bli flinkere på å motivere de ansatte til å dra på kurs. Regionalt kompetansekontor i Vesterålen (RKK) gir ifølge ham et svært godt tilbud på etterutdanningskurs, er usedvanlig dyktige og produserer masse kurs. Han fortalte til revisor at samtlige som har søkt et relevant videreutdanningsløp, har fått permisjon med lønn gjennom kommunen. Når de er ferdig utdannet og kommer tilbake i jobb, har de fått lønn etter kompetanse/utdanning, uavhengig av hvilken stilling de innehar. På det meste har det vært seks ansatte på en slik avtale samtidig. I 2013 betalte Bø kommune full lønn til jordmor mens hun hun utdannet seg til helsesøster. Kommunen har stipendordninger og har kartlagt potensielle kandidater til å ta fagbrev. I 2014 har kommunen to hjelpepleiere og én assistent, som på grunn av avdelingsledernes innsats med å få tilrettelagt for avspasering og ekstravakter, har kunnet utdanne seg til vernepleiere. HO-sjefen fortalte at hver enkelt av disse har blitt invitert til møte med RKK og opplæringscenteret for å få informasjon om tilbudet. På grunn av at så mange ansatte velger å ta høyskoleutdanning, har kommunen ikke lyst ut stillinger til høyskoleutdannede de siste fem årene.

Den siste påstanden respondentene ble bedt om å ta stilling til når det gjelder oppfatninger av arbeidsplassen, var «Totalt sett føler jeg meg trygg på at jobben jeg gjør tilfredsstillende kravene som stilles til den». Gjennomsnittlig svarte respondentene som er ansatt i annet område at de var *svært enige*, mens de øvrige var *nokså enige*. Totalt har 88 % av respondentene svart ett av disse to alternativene.

Diagram 6: Totalt sett føler jeg meg trygg på at jobben jeg gjør tilfredsstillende kravene som stilles til den
Presentert i gjennomsnitt og prosent (N=85)⁴⁵



1	Svært uenig
2	Nokså uenig
3	Verken enig eller uenig
4	Nokså enig
5	Svært enig

Gjennomsnittsskår

samlet	4,32
sykehjem	4,14
hjemmetjenesten	4,40
annet område	4,69

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

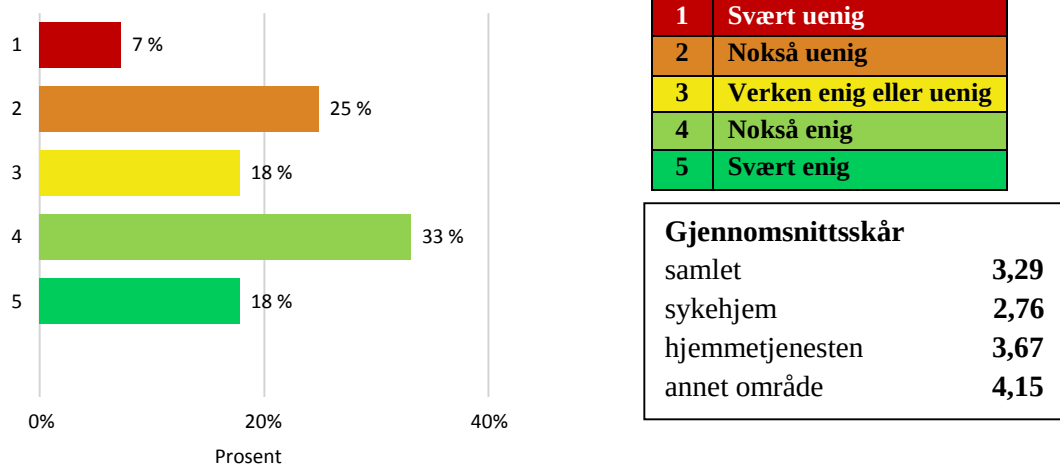
⁴⁵ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Ansattes opplevelse av arbeidsmengde og bemanningssituasjonen

Respondentene ble bedt om å oppgi hvorvidt de var uenige eller enige i påstanden «Jeg har en tilfredsstillende arbeidsbelastning». I diagram 7 presenterer vi svarene deres.

Diagram 7: Jeg har en tilfredsstillende arbeidsmengde.

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)⁴⁶



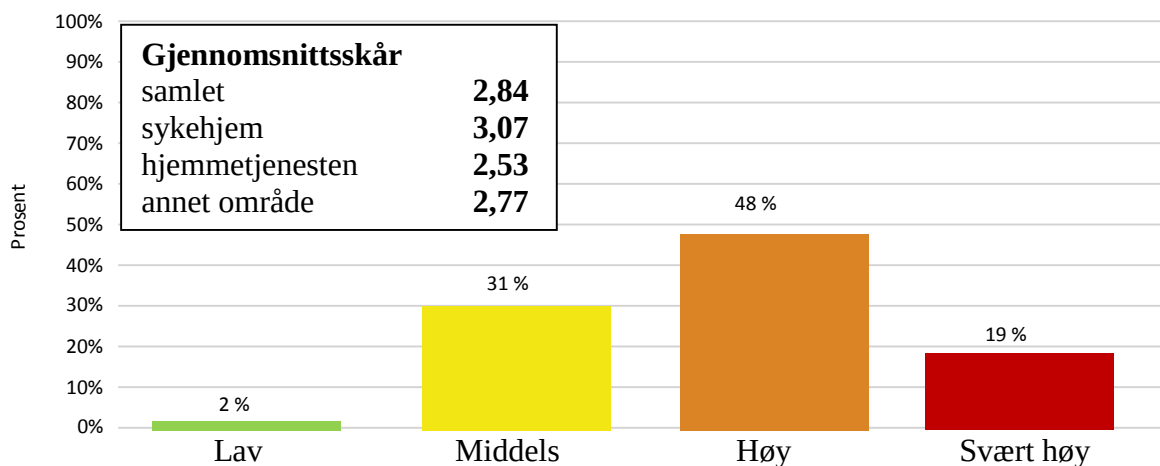
Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Det var stor spredning i svarene på alle avdelingene, bortsett fra hjemmetjenesten der 47 % svarte *nokså enig*. Gjennomsnittsskåren til respondentene som er ansatt på sykehjemmet, er noe lavere enn for de andre enhetene. Gjennomsnittsskårene for alle enhetene samlet samt sykehjemmet ligger nærmest svaralternativ 3 *verken enig eller uenig*. Gjennomsnittsskårene til respondentene som er ansatt i hjemmetjenesten og innen annet område, ligger nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*. Vår tolkning av gjennomsnittene er at respondentene som er ansatt ved sykehjemmet, er den gruppen som i størst grad er uenig i påstanden om at de har en tilfredsstillende arbeidsmengde, og at respondentene ansatt innen annet område i gjennomsnitt er klart mest enige i påstanden.

⁴⁶ Ingen respondenter har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Respondentenes svar på spørsmålet «Hvilket alternativ beskriver best arbeidsmengden slik du har opplevd den, det siste året?» kan leses i diagram 8 nedenfor. Merk at de ansatte ble gitt fire svaralternativer på dette spørsmålet. I de øvrige spørsmålene ble de gitt fem svaralternativer. Dette har betydning for gjennomsnittsskårene i så måte at de for dette spørsmålet er lavere enn for de øvrige spørsmålene og påstandene.

Diagram 8: Hvilket alternativ beskriver best arbeidsmengden slik du har opplevd den, det siste året?
Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

I diagrammet kan vi lese at det er to tredjedeler av respondentene som har valgt svaralternativene *høy* eller *svært høy*.

Ut fra gjennomsnittene som er presentert i den innrammede boksen i diagrammet, kan vi se at respondentene på sykehjemmet har en gjennomsnittlig skår som er noe høyere enn respondentene på de øvrige enhetene. Alle enhetene, også gjennomsnittet for alle enhetene samlet, ligger nærmest svaralternativet *høyt*. Etter vår tolkning tyder gjennomsnittsskårene på at respondentene som er ansatt ved sykehjemmet, oppfatter arbeidsmengden det siste året som høyere enn de øvrige respondentene gjør.

Tilknyttet spørsmålet om arbeidsmengde det siste året skrev flere at arbeidsmengden i perioder har vært svært høy på grunn av overbelegg, få sykepleiere og lite bruk av vikarer ved sykefravær. Noen respondenter som ikke har hel stilling, kommenterte at de ønsker å gå flere vakter.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

De to lederne mente at kommunens forbruk av ekstravakter og vikarer viser at arbeidsgiver gjør sitt ytterste for at de ansatte ikke skal få for høy arbeidsbelastning. PLO-lederen har sendt revisor dokumentasjon på forbruk av ekstravakter/sykevikar/overtid i årene 2010 til 2014. Budsjettet ble overskredet alle årene bortsett fra 2012. Det høye forbruket kan tolkes på to måter, sa HO-sjefen. Den første tolkningsmuligheten er at grunnbemanningen kan være for lav. For det andre mente han at det kan tolkes som at arbeidsgiver har lav terskel for å leie inn vikarer ved fravær samt ekstravakter i ekstraordinære situasjoner, noe som i noen tilfeller utløser overtid. HO-sjefen fortalte at avdelingslederne sliter med å få tak i vikarer i «upopulære» perioder som under helligdager til tross for at tilbakemeldingene de har fått fra ansatte i deltidsstillinger i all hovedsak har vært at de får for lite vakter.

HO-sjefen og PLO-lederen fortalte at de med god effekt har gjennomført flere tiltak for å få opp stillingsprosentene og å redusere uønsket deltid. De mente at de fleste ansatte ikke ønsker å jobbe i

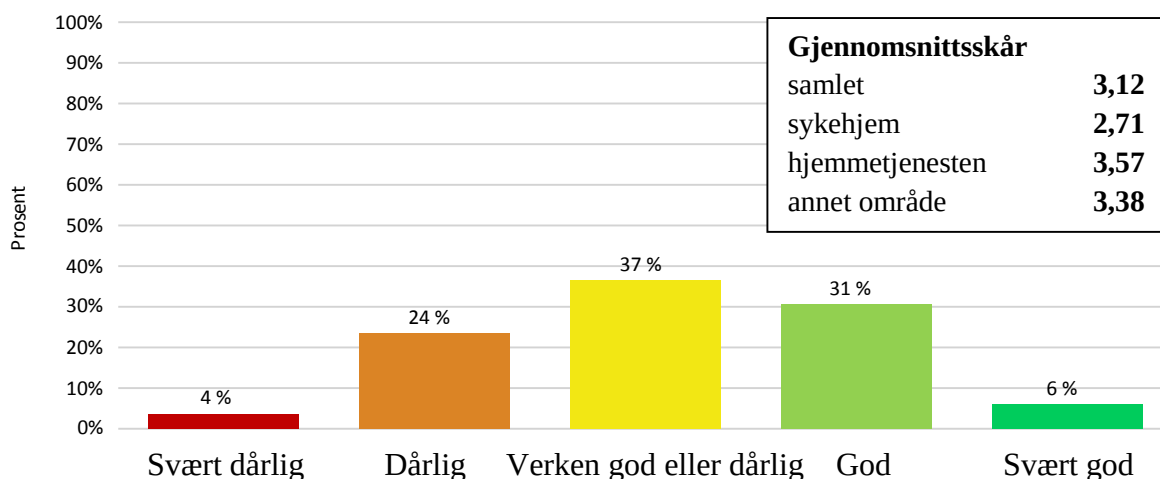
helgene. For å få satt sammen turnusene og for å få opp stillingsprosentene, har de satt krav til at deltidsansatte må jobbe hver andre helg. Det er bare ansatte i heltidsstillinger som får turnus med jobb hver tredje helg. De mente at småstillingsproblematikken har blitt redusert betydelig og at mange ansatte i deltidsstillinger ikke ønsker høyere stillingsprosent. De fortalte at de har opplevd at flere ansatte har ønsket å gå tilbake til redusert stilling etter en periode med økt stillingsprosent. HO-sjefen sa at det ikke er mulig å ytterligere redusere uønsket deltid innenfor dagens budsjett uten at flere ansatte må jobbe flere helgevakter.

Noen ansatte har kombinerte stillinger innen flere av kommunens etater, for eksempel PLO og oppvekst. HO-sjef og PLO-leder ser for seg at det kan være interessant for ansatte i deltidsstillinger å få økt stillingsprosent ved å ha et slikt ansettelsesforhold. Men HO-sjefen fortalte at kommunen ikke har fått søkere på de utlyste deltidsstillingene innen renhold som kan kombineres med deltidsstilling innen pleie og omsorg.

I diagram 9 presenterer vi fordelingen av respondentenes svar på spørsmålet «Hvordan opplever du bemanningssituasjonen ved din arbeidsplass?».

Diagram 9: Hvordan opplever du bemanningssituasjonen ved din arbeidsplass?

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

På dette spørsmålet var det få som valgte de to ekstreme svaralternativene *svært dårlig* eller *svært god*. Øvrige svar er relativt jevnt fordelt på de tre midterste alternativene. Det samme mønsteret ser vi i alle avdelinger.

På spørsmål om hvordan respondentene opplever bemanningssituasjonen, ligger gjennomsnittsskåren for hjemmetjenesten noe høyere enn for de øvrige enhetene og den samlede skåren. Respondentene som jobber på sykehjemmet, ga en noe lavere gjennomsnittlig skår enn de andre enhetene. Mens hjemmetjenestens gjennomsnittsskår ligger nærmest svaralternativet *god*, ligger øvrige gjennomsnitt nærmest svaralternativet *verken god eller dårlig*.

Også tilknyttet dette spørsmålet kommenterte flere respondenter at tjenesten har flere brukere/tjenestemottakere enn det er kapasitet for. Mange mente at presset og arbeidsmengden ble ekstra stort på grunn av for lav grunnbemanning. De poengterte at med årene har sykehjemmet fått beboere som er eldre, sykere, mer demente og urolige uten at planlagte oppbemanninger har blitt gjennomført. Noen av respondentene mente det er for lav grunnbemanning av sykepleiere, og flere

tok til orde for at det er behov for flere faglærte på vakt. De skrev at arbeidspresset forsterkes av at det ikke har blitt leid inn vikarer ved sykefravær. Denne påstanden står i motstrid til HO-sjefens uttalelse på forrige side om et høyt forbruk av ekstravakter. Men i Bø kommunes årsmelding for 2013 presiseres det at sykefraværet ikke medfører merutgifter for etaten fordi de ikke alltid tar inn vikarer ved fravær, og at vikarene har lavere lønn på grunn av at de ofte er ufaglærte/ikke har like høy kompetanse. Den relativt store vikarbruken medfører ifølge årsmeldingen redusert kvalitet på tjenestene, økt press på øvrige ansatte og merarbeid for administrasjonen. I kommunens høringssvar til forvaltningsrevisjonsrapporten blir disse forholdene kommentert slik: *«Den eneste planlagte oppbemanning som ikke er gjennomført, var opprettelse av 2 årsverk i forbindelse med etablering av akutt plass fra 1.1.12. Dette av økonomisk grunner. Utover dette er grunnbemanningen av sykepleiere (og vernepleiere) gradvis økt de siste årene. Dette som en konsekvens bl.a. av at ansatte som har tatt høgskoleutdanning automatisk har gått over i stilling for høgskoleutdannet, selv om hjemmelen for dette ikke fantes. [...] «... det har ikke blitt leid inn vikarer ved sykefravær...». Jo, på pleieavdelingene leies det inn sykevikar så sant det er mulig å få tak i vikar. Det kan imidlertid skje at vakter forkortes ut fra en konkret vurdering av behov. Men for øvrige stillinger (administrasjon, merkantilt) leies det ikke inn.»*

I kommunens årsmelding for 2013 oppgis uønsket deltid som en negativ faktor for arbeidsmiljøet. Helse- og omsorgsetaten har hatt et stort antall deltidsstillinger, men det har blitt redusert over de siste årene. Det har medført at kommunen har fått dårligere tilgang til vikarer ved sykefravær og må i økende grad bruke fast ansatte på overtid. På grunn av den begrensede tilgangen på sykepleiere og vernepleiere i kommunen må disse ved sykefravær ofte erstattes med vikarer uten tilsvarende kompetanse. I årsmeldingen presiseres det at det er et stort arbeidspress på de ansatte i lederstillinger på grunn av mange daglige gjøremål som ikke kan utsettes eller delegeres. Dette bidrar til at det ikke blir tid til miljøfremmende tiltak eller å gi oppmerksomhet til hver enkelt arbeidstaker.

Beboerne på langtidsopphold ved Bøheimen er i hovedsak demente eller har komplekse somatiske lidelser.⁴⁷ Mange av disse er urolige og vandrer mye rundt i institusjonen. Grunnbemanningen oppgis som for lav til å håndtere utfordringene det er med denne pasientgruppen. Dette har blitt løst med en liberal bruk av ekstra bemanning, f.eks. 1:1 bemanning, ved spesielle behov.

PLO-lederen har sendt revisor dokumentasjon som viser at det har vært en langvarig «interessekonflikt» mellom noen fast ansatte og vikarer uten fast ansettelse. Det vises til at vikarene har jobbet vesentlig færre timer enn de fast ansatte og at det derfor ikke er grunnlag for påstander om at vikarer får flere vakter enn fast ansatte i deltidsstillinger.

HO-sjefen poengterte overfor revisor at kommunen har behov for et stabilt antall tilkallingsvikarer og at disse må ivaretas ved også å få annet enn de vaktene med ubekvem arbeidstid som de fast ansatte ikke ønsker. Bø kommune inngikk 4.6.2015 en avtale med de tillitsvalgte om «Retningslinjer for tildeling av tilfeldige arbeidsforhold ved helse- og omsorgsetaten i Bø kommune»⁴⁸. Avtalen fastsetter at:

- overtid skal kun benyttes ved fare for liv og helse
- kompetansehensyn skal tas ved innleie av tilfeldige vakter
- alle kjente ledige vakter fortløpende legges ut på turnussystemet Min Vakt
- ansatte må være aktive på Min Vakt for å bli tildelt vakter
- alle bytter av vakter skal godkjennes av avdelingsleder
- vikariater over tre måneder skal utlyses internt.

⁴⁷ Bø kommunes årsmelding for 2013

⁴⁸ Retningslinjene skal evalueres høsten 2016

Avsluttende kommentarer

I undersøkelsen fikk respondentene muligheten til å gi noen avsluttende kommentarer. I det følgende har vi sammenfattet det de ønsket å formidle.

Flere respondenter etterlyste at ledelsen er mer lydhør overfor sine ansatte. Én av disse ønsket at det kan bli lagt bedre til rette for at sykemeldte kan få tilpassede og alternative arbeidsoppgaver.

Én annen respondent beskrev arbeidsplassen som god, men at den er dårlig organisert med tanke på ansvar og tilstedeværelse.

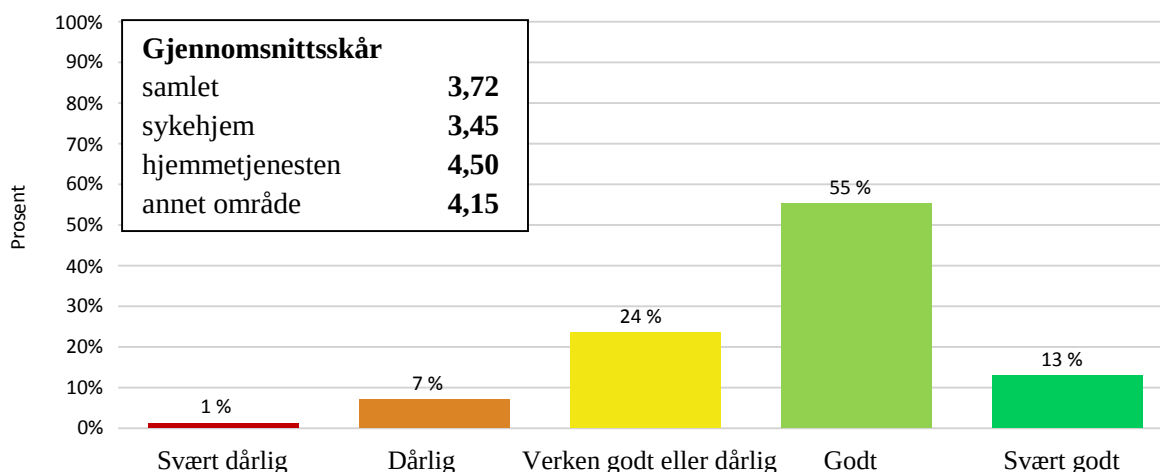
Flere poengterte at kommunen har faglærte deltidsansatte som ønsker å jobbe mer, men som blir tilsidesatt til fordel for ufaglærte vikarer. De argumenterte for at det kanskje er billigere for kommunen, men gir tjenestemottakerne dårligere pleie og omsorg. Ufrivillig deltid var en problematikk som ble tatt opp i mange av spørreundersøkelsens fritekstfelt.

Også høyt arbeidspress ble tatt opp av mange respondenter. Det medfører ifølge dem stress, misnøye, at oppgaver ikke blir gjort rettidig, overtid, sykefravær, økt vikarbruk og dårligere kommunikasjon og samarbeid mellom institusjonene.

Totalvurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet og forbedringspotensial

I forbindelse med spørsmålet «Alt i alt, hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?» ble "psykososialt arbeidsmiljø" definert for respondentene som psykologiske og sosiale forhold ved arbeidet, altså mellommenneskelige relasjoner.

Diagram 10: Alt i alt, hvordan opplever du det psykososiale arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?
Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Totalt sett svarte over to tredjedeler *godt* eller *svært godt*, og nær en fjerdedel av respondentene svarte *verken godt eller dårlig*. Henholdsvis 1 og 7 % svarte *svært dårlig* og *dårlig* om sine totale opplevelser av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Gjennomsnittsskåren for respondentene på sykehjemmet ligger nærmest svaralternativ 3 *verken godt eller dårlig*, mens for de øvrige virksomhetene og er gjennomsnittsskåren nærmest svaret *godt*. Større andel av respondentene i hjemmetjenesten og annet område valgte svaralternativ 4 *godt* og 5 *svært godt*, derfor har de oppnådd høyere gjennomsnittsskår enn sykehjemmet på spørsmålet.

Totalt sett indikerer dette resultatet at de ansatte i kommunens pleie- og omsorgstjeneste opplever det psykososiale arbeidsmiljøet som relativt godt, samtidig som det kan bli bedre.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

HO-sjefen informerte revisor om at samtlige ansatte i pleie- og omsorgsavdelingen har gjennomført kurset «Skikk og bruk» i regi av NAV. I tillegg deltok omtrent 70 ansatte i avdelingen på et seminar våren 2015 der blant andre Svein Spjelkavik, mannen bak begrepet «framsnalking», foreleste og fikk svært gode tilbakemeldinger fra deltakerne.

Respondentene ble i spørreundersøkelsen bedt om å komme med innspill på hva som kan gjøre det psykososiale arbeidsmiljøet ved arbeidsplassen bedre, noe mange valgte å gjøre. Mange foreslo bedre kommunikasjon. For eksempel mente mange at de ansatte må bli flinkere til å gi tilbakemeldinger, å ta opp forhold som plager dem heller enn å gå rundt å irritere seg og snakke negativt om dette til sine kollegaer. Det ble opplevd som viktig at de ansatte respekterer og ikke snakker nedsettende til hverandre, men hjelper og oppmuntrer hverandre.

Flere ønsket at ledelsen blir mer lyttende, støttende, konfliktløsende, oppmerksomme, tydelige og behandler alle ansatte likt. Det ble etterlyst mer opplæring/flere kurs, arbeidsinstrukser, bedre bemanningssituasjon, mer tid til å gi tjenestemottakerne omsorg, flere planlagte personalmøter (om fag, etikk, holdninger) og sosiale tiltak utenfor arbeidstiden samt en felles innsats for å få et godt samarbeid som de mente vil skape trygge og gode kolleger. Én respondent mente at bedre opplæring og rutiner på å melde avvik vil påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet (bemanning, atferd, andre feil og mangler).

Oppsummering

Resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte i Bø kommunes pleie- og omsorgstjenester tyder på at det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves som relativt godt, samtidig som det har forbedringspotensial. Respondentene som er ansatt ved sykehjemmet tenderer til å være noe mindre tilfreds med det psykososiale arbeidsmiljøet om sine kollegaer, og respondentene ansatt innenfor *annet område* svarte i større grad mot den positive siden av skalaen på mange spørsmål.

I sine kommentarer gjør respondentene det tydelig at de legger ansvaret for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet på både de ansatte og ledelsen i pleie og omsorg. Temaet bedre kommunikasjon/dialog forekommer ofte i kommentarene. Det samme gjør likebehandling, skriftlige rutiner, opplæring og bemanning.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at de ansatte i middels grad opplever at arbeidsgiver påser at de beskyttes mot trakassering, trusler, vold eller andre uheldige belastninger i arbeidshverdagen. Samlet svarte mer enn hver tredje respondent at de har opplevd urettferdig behandling/fornærmelser eller at andre har blitt utsatt for slikt på arbeidsplassen i løpet av de siste to årene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at mange respondenter er fornøyde med samarbeidet på arbeidsplassen. Respondentene på sykehjemmet svarte gjennomgående mer negativt enn sine kollegaer på flere spørsmål: om samarbeid på egen arbeidsplass totalt sett, om mulighet til å ha kontakt og kommunisere med andre arbeidstakere samt tilknyttet kunnskapsdeling i kollegiet. På disse spørsmålene svarte respondentene ansatt i *annet område* noe mer positivt. Respondentene ved

alle tjenesteområdene er relativt samstemte i at deres kollegaer er oppmuntrende, støttende og hjelper ved behov.

Revisors funn i undersøkelsen tyder også på at respondentene på sykehjemmet i mindre grad enn sine kollegaer opplever at man er flinke til å løse problemer som oppstår, og de mener i større grad at det er forstyrrende konflikter i kollegiet enn respondentene i de andre gruppene.

Det kom fram i undersøkelsen at det ikke gjennomføres jevnlige medarbeidersamtaler i PLO-avdelingene. Videre viser undersøkelsen at respondentene ikke er samstemte i sitt syn på hvorvidt de har mulighet til å påvirke beslutninger som angår deres arbeidssituasjon. Respondentenes svar tyder på at de samlet mener at det i middels grad legges til rette for at de kan melde om kritikkverdige forhold.

De ansatte ble i spørreundersøkelsen spurt om hvor enige/uenige de var i at de gleder seg til å gå på jobb, er stolte av arbeidsplassen, snakker positivt om jobben, kunne anbefalt andre å jobbe der, samt hvorvidt de får anerkjennelse for godt utført arbeid og tror at mottakerne er fornøyd med tjenestene respondentene er med på å produsere. Svarene indikerer samlet sett at respondentene i annet område gir litt høyere skår enn respondentene i hjemmetjenesten (gjennomsnittene fra annet område er i størst grad nærmest svaralternativet *svært enig*), mens respondentene på sykehjemmet gir lavest skår (men hovedsakelig nærmest svaralternativet *nokså enig*). Den samme fordelingen ser vi på påstanden om at de totalt sett er godt fornøyd med sin arbeidssituasjon.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at arbeidstakerne i stor grad opplever både at de får tilstrekkelig opplæring og at de utfører sin jobb tilfredsstillende. Men de er noe mindre fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for kompetanseutvikling.

Påstanden «Jeg har en tilfredsstillende arbeidsmengde» oppnår en samlet gjennomsnittsskår som ligger nærmest svaralternativet *verken enig eller uenig*, der respondentene som har sin hovedstilling ved sykehjemmet i størst grad er uenige, og respondentene ansatt innen annet område i gjennomsnitt er mest enige i påstanden. På spørsmål om hvordan de har opplevd sin arbeidsmengde det siste året, ligger gjennomsnittsskåren for alle respondenter nærmest svaralternativet *høyt*. Etter vår tolkning av gjennomsnittsskårene oppfatter respondentene ved sykehjemmet arbeidsmengden det siste året som høyere enn de øvrige respondentene gjør, og de som har hovedstilling i hjemmetjenesten opplever den som lavere. Våre undersøkelser viser at respondentene i hjemmetjenesten i gjennomsnitt opplever bemanningssituasjonen på arbeidsplassen som *god*, mens gjennomsnittsskårene for annet område tilsier at de opplever den som *verken god eller dårlig*.

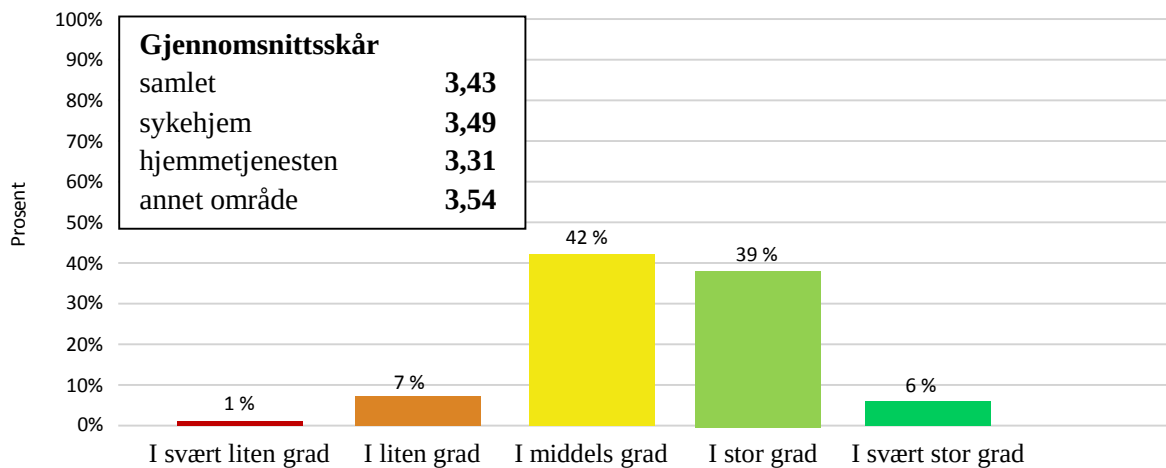
7.2 Fysisk arbeidsmiljø

Revisors funn

Arbeidsplassens fysiske utforming

Respondentene ble bedt om å svare på spørsmålet «I hvor stor grad opplever du at din arbeidsplass er fysisk utformet på en slik måte at uheldige fysiske belastninger eller skader forebygges?».

Diagram 11: I hvor stor grad opplever du at din arbeidsplass er fysisk utformet på en slik måte at uheldige fysiske belastninger eller skader forebygges? Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=83)⁴⁹



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Respondentene har i størst grad benyttet svaralternativene *i middels grad* og *i stor grad* (til sammen 81 %).

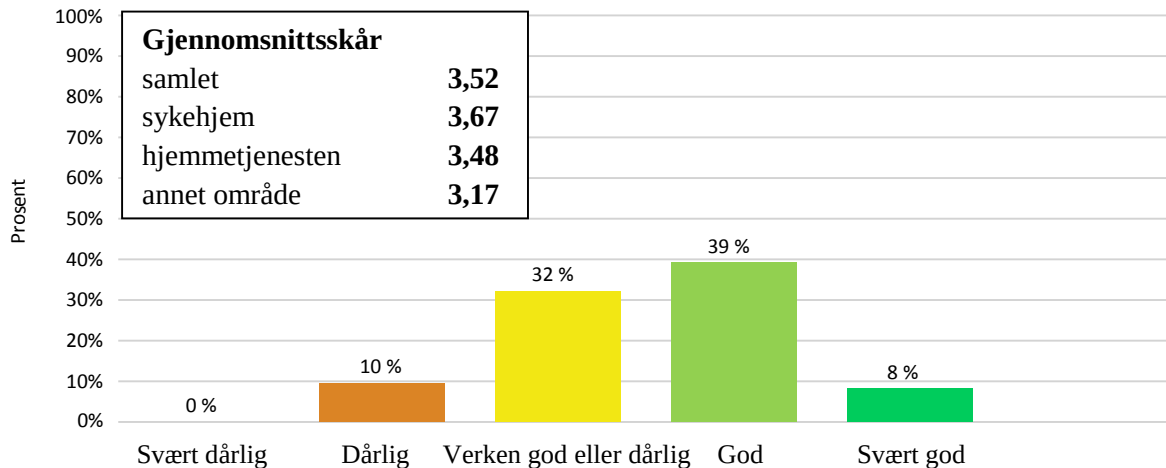
De ansatte som har hovedstilling i hjemmetjenesten sin gjennomsnittlige skår ligger på svaralternativet *i middels grad*. Gjennomsnittsskåren fra de ansatte på sykehjemmet ligger helt i grensen mellom svaralternativene *i middels grad* og *i stor grad*. Respondentene i annet område ligger også nært svaralternativ 3 *i middels grad*, men nærmest svaralternativ 4 *i stor grad*. Revisors tolkning av funnene er at respondentene i hjemmetjenesten i mindre grad enn de øvrige respondentene er fornøyd med arbeidsplassens fysiske utforming for å forebygge uheldige fysiske belastninger og skader.

⁴⁹ 5 % av respondentene har svart *vet ikke* på dette spørsmålet

Verneutstyr og hjelpemidler

Videre ble respondentene bedt om å ta stilling til tilgangen på verneutstyr og forekomsten av verneinnretninger på arbeidsplassen. Diagram 12 viser at til sammen 71 % av respondentene har valgt svaralternativene *verken god eller dårlig* eller *god*.

Diagram 12: Hvordan vurderer du tilgangen på verneutstyr og forekomsten av verneinnretninger på din arbeidsplass? Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=84)⁵⁰



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Ingen svarte *svært dårlig*, og en liten andel svarte *dårlig* eller *svært god*. De gjennomsnittlige skårene fra respondentene ansatt innenfor annet område ligger nærmest svaralternativ 3 *verken god eller dårlig*, mens gjennomsnittsskåren fra sykehjemmet ligger nærmest svaralternativ 4 *god*. Både den samlede gjennomsnittsskåren og skåren fra respondentene i hjemmetjenesten ligger på grensen mellom svaralternativene *verken god eller dårlig* og *god*.

Påstanden «Jeg har hjelpemidlene/utstyret jeg trenger for å utføre jobben min» sa respondentene seg i stor grad *nokså enige* og *svært enige* i, med en oppslutning på henholdsvis 40 og 44 %. Samlet gjennomsnittsskår og fra respondentene ved sykehjemmet var 4,22. Lavest skår hadde hjemmetjenesten med 4,17 og høyest hadde annet område med 4,31. Samtlige gjennomsnittsskår ligger nærmest svaralternativ 4 *nokså enig*.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

De tillitsvalgte og verneombudene poengterte i denne sammenhengen at det er naturlig at hjemmetjenesten får en lavere skår enn øvrige tjenesteområder. For eksempel er det stort sett mulig å tilrettelegge omsorgsboligene og på sykehjemmet, mens hjemmehjelpen utføres i tilfeldige hjem med svært ulike utforminger.

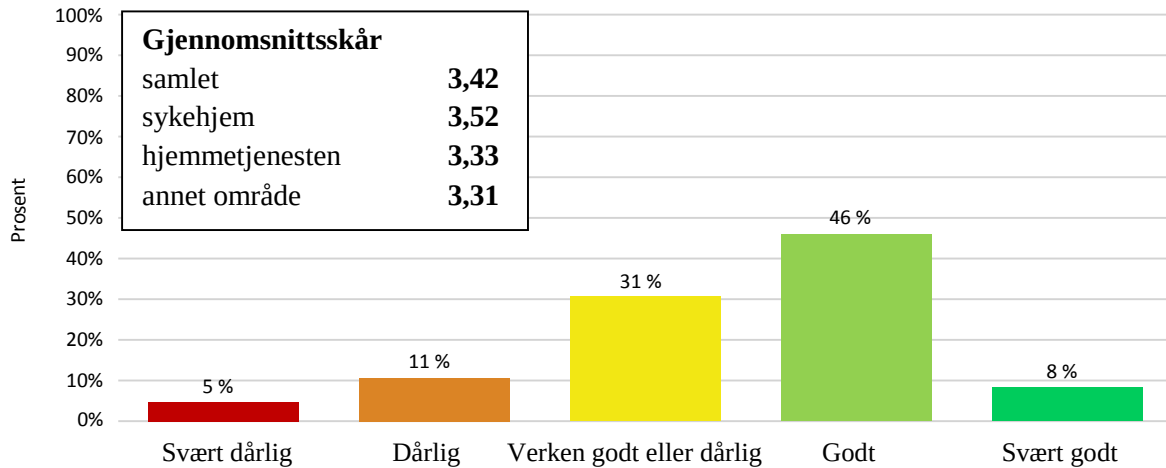
⁵⁰ 11 % av respondentene svarte *vet ikke* på dette spørsmålet

Totalvurdering av det fysiske arbeidsmiljøet og forbedringspotensial

Respondentenes svar på det siste spørsmålet tilknyttet det fysiske arbeidsmiljøet presenterer vi i diagram 13.

Diagram 13: Alt i alt, hvordan opplever du det fysiske arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?

Presentert i prosent og gjennomsnitt (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Ut fra diagrammet kan vi lese at vel halvparten av respondentene svarte at de opplever det fysiske arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass som *godt* eller *svært godt*. Nær en tredel mente det *verken er godt eller dårlig*, og til sammen 15 % anså det som *dårlig* eller *svært dårlig*.

Sammen med andre områder og den samlede skåren ligger hjemmetjenesten nærmest svaralternativ 3 *verken godt eller dårlig*. Sykehjemmet oppnår en skår som ligger nærmest alternativ 4 *godt*, men nær svaralternativet *verken godt eller dårlig*.

I sine fritekstkommentarer ytret flere respondenter ønske om større lokaler som er bedre tilpasset driften, hvor det er mindre støy og uro samt tilfredsstiller personalets behov for adskilte kontor, arbeids-, pause- og møterom. Det ble uttrykt behov for takheis inn til sykehjemsbeboernes bad⁵¹, mobile personheiser, høyere dostoler, bedre ventilasjon og bedre arbeidsbenk på medisinerom.

Oppsummering

Totalt sett indikerer resultatene fra spørreundersøkelsen at de ansatte i kommunens pleie- og omsorgstjeneste opplever det fysiske arbeidsmiljøet som relativt godt, samtidig som det kan bli bedre.

Respondentenes svar på spørsmål om arbeidsplassens utforming indikerer at de er middels til i stor grad enige i at den er fysisk utformet på en slik måte at uheldige fysiske belastninger eller skader forebygges.

Funnene i revisjonens undersøkelser viser at respondentene er relativt fornøyd med tilgangen på hjelpemidler, verneutstyr og –innretninger på arbeidsplassen.

⁵¹ Helse- og omsorgssjef forteller at det var et bevisst valg å ikke legge takheisene inn til beboernes bad av hensyn til beboernes mulighet for privatliv/å kunne ha et avstengt bad også ved besøk. Mobile heiser og dostoler er tilgjengelig.

8 RUTINER FOR AVVIKS- OG SKADEMELDINGER

Har pleie- og omsorgstjenestene i kommunen rutiner for avviks- og skademelding iht. krav i regelverket, og kjenner de ansatte til disse?

Revisjonskriterier

Kommunen skal:

- sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen
- iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen

Kilder: Arbeidsmiljøloven § 5-1 og internkontrollforskriften § 5

8.1 Revisors funn

Dokumentasjon tilknyttet avviksbehandling og skademeldinger

Bø kommune registrerer og behandler alle avvik i KvalitetsLosen. Alle ansatte i PLO har fått påloggingsinformasjon til dette programmet. Innlogging på KvalitetsLosen gjøres på internettsiden www.kvalitetslosen.no. I programmet ligger Bø kommunes prosedyre for avviksbehandling og skjema/system for å melde avvik og yrkesskade. Den ansatte har også der oversikt over alle avvik de selv har meldt. HO-sjefen fortalte at alle ansatte har kvittert for mottatt nødvendig opplæring, brukernavn og passord til Kvalitetslosen.

I Bø kommunes pleie- og omsorgsenhet blir forhold rundt jobbrelaterte personskader redegjort for i den ansattes sykemeldingsskjema. PLO-leder fortalte til revisor at disse uforutsette hendelsene registreres i kommunens personalsystem og sendes til kommunens arbeidsmiljøutvalg, NAV og sekretariat for forsikringsselskap. Han oppga stikkskader på sprøyter som den vanligste skaden, men at faren for og omfanget av skader er liten. Han fortalte at han ikke har oppdaget underrapportering av skader. PLO-lederen fortalte også at han ikke har mottatt meldinger fra ansatte som har opplevd å få sykdom/smitte i forbindelse med utførelse av sine arbeidsoppgaver. Ut av denne forvaltningsrevisjonsrapportens tabell 5 kan vi lese at henholdsvis 6 og 4 % av respondentene har svart at svaralternativene «Smitte/sykdom påført i arbeidssituasjonen» og «Uhell/akutt skade i forbindelse med utførelse av arbeidsoppgaver» har vært (medvirkende) årsaker til deres sykefravær i 2013/2014.

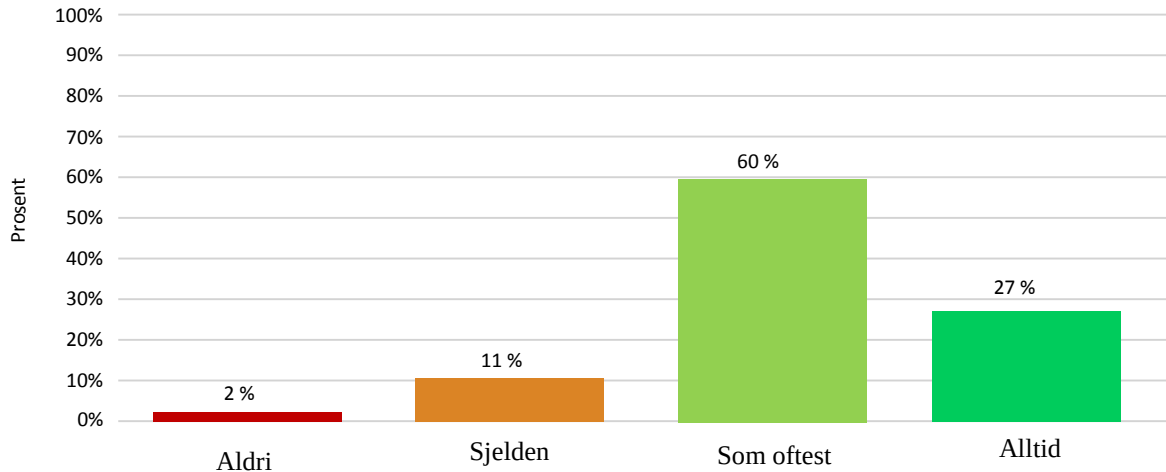
Bø kommune bruker Nordland fylkeskommunes mal for gjennomføring av vernerunder, der alle spørsmål som skal besvares, er knyttet til lov- og regelverk. Det skal ifølge PLO-lederen gjennomføres årlige vernerunder på institusjonene, noe som er gjort senest i mai 2015.

Ansattes oppfatninger om bruk av avviks- og skademeldingsskjema

I spørreundersøkelsen til de ansatte spurte vi om skader som oppstår, registreres på skademeldingsskjema. Fordelingen av respondentenes svar presenteres i diagram 14 nedenfor.

Diagram 14: Når det oppstår skader, registreres dette på skademeldingsskjema?

Presentert i prosent (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Ut fra diagrammet kan vi lese at 87 % av respondentene mener at skademeldingsskjema *som oftest* eller *alltid* fylles når skader oppstår. Det var ni respondenter som valgte svaralternativet *sjelden* og to respondenter som valgte alternativet *aldri*.

I de to neste tabellene presenterer vi resultatene fra spørsmål vedrørende bruk av avviksskjema når det oppstår situasjoner tilknyttet atferd hos ansatte eller tjenestemottaker samt andre feil eller mangler. Det mest fremtredende funnet er at de ansatte ikke synes å være samlet om én praksis tilknyttet avviksbehandling, hverken for atferd hos ansatte og tjenestemottakere eller andre feil og mangler.

Tabell 20: Benytter du avviksskjema e.l. for uønskede situasjoner som oppstår på arbeidsplassen din når det gjelder atferd hos ansatt eller tjenestemottaker? Presentert i prosent (N=85)⁵²

	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Aldri	36 %	17 %	23 %
Sjelden	24 %	10 %	23 %
Av og til	14 %	33 %	8 %
Ja, ofte	7 %	10 %	8 %
Ja, alltid	10 %	13 %	0

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

⁵² Svaralternativet *ikke vært behov* ble benyttet av 10 % av respondentene ansatt ved sykehjemmet, 23 % ansatt ved omsorgsboliger, 12 % i hjemmetjenesten samt 39 % av respondentene ansatt ved andre områder

Tabell 21: Benytter du avviksskjema e.l. for uønskede situasjoner som oppstår på arbeidsplassen din når det gjelder andre feil eller mangler? Presentert i prosent (N=85)⁵³

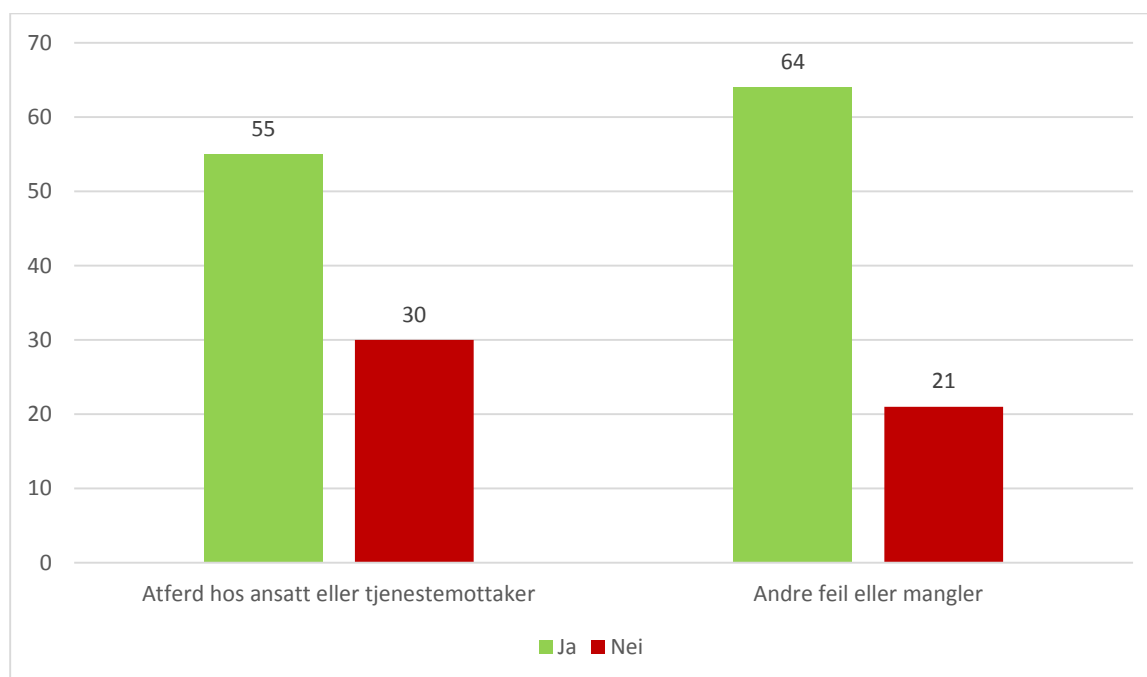
	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Aldri	29 %	3	8 %
Sjelden	19 %	10 %	8 %
Av og til	21 %	27 %	46 %
Ja, ofte	14 %	23 %	0
Ja, alltid	12 %	20 %	23 %

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Opplæring i bruk av avviksskjema

I diagram 15 presenteres fordelingen av respondentenes svar på spørsmål om de har fått tilstrekkelig opplæring i melding av de ulike typene avvik.

Diagram 15: Har du etter din mening fått tilstrekkelig opplæring i bruk av avviksmeldinger? Presentert i antall (N=85)



Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Diagrammet viser at et flertall av respondentene svarte at de har fått tilstrekkelig opplæring i å melde avvik tilknyttet atferd hos ansatt eller tjenestemottaker og at de har fått tilstrekkelig opplæring i å melde avvik tilknyttet andre feil eller mangler.

Kommentarer fra helse- og omsorgssjef og leder for pleie- og omsorgsavdelingen

Det er ett og samme avvikssystem for alle typer avvik, så opplæringen gis i bruk av systemet og ikke etter type avvik. PLO-leder mente noen ansatte føler seg forulempet over at det blir meldt avvik tilknyttet deres utførelse av jobben sin. De ansatte gir inntrykk av at de føler avviket går på dem som person og ikke på arbeidsforholdene og avdelingens systemer, slik det i realiteten er.

⁵³ Svaralternativet *ikke vært behov* ble benyttet av 5 % av respondentene ansatt ved en eller flere sykehjemsavdelinger, 23 % ansatt ved omsorgsboligene, 12 % i hjemmetjenesten samt 15 % av respondentene ansatt ved andre områder

Oppfølging av rapporterte avvik

Nedenfor, i tabell 22, presenterer vi respondentenes svar på om de har erfart at systemet med avviksmeldinger blir gjennomgått systematisk/evaluert med de ansatte.

Tabell 22: Har du erfart at systemet med avviksmeldinger blir gjennomgått systematisk/evalueres med de ansatte? Presentert i prosent (N=85)

Atferd ansatt/tjenestemottaker			
	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Nei	24 %	20 %	23 %
Ja, men sjelden	33 %	33 %	31 %
Ja, jevnlig	24 %	23 %	8 %
Vet ikke	19 %	23 %	29 %
Andre feil eller mangler			
	Sykehjem	Hjemmetjenesten	Annet område
Nei	26 %	23 %	23 %
Ja, men sjelden	31 %	33 %	15 %
Ja, jevnlig	29 %	20 %	31 %
Vet ikke	14 %	23 %	31 %

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Det er stor spredning i svarene respondentene har gitt på disse to spørsmålene, både mellom tjenesteområdene og innad i hvert enkelt tjenesteområde. En slik fordeling kan tolkes dithen at de ansatte som har svart på spørsmålene, har ulike erfaringer når det gjelder hvorvidt avviksmeldinger tilknyttet disse type avvik blir systematisk gjennomgått og evaluert.

Rådmannen har skrevet følgende i et brev til kommunens kontrollutvalg⁵⁴: «Rådmannen møter verneombudene en gang i måneden. Det er innført en rutine om at alle HMS-avvik må leses av vedkommende verneombud før avvik kan lukkes.» Rådmannen poengterer imidlertid i sitt brev at KvalitetsLøsen innhold bør oppdateres på det regelverket som det henvises til i rutiner og retningslinjer.

Angående avviksmeldinger ga noen respondenter avsluttende kommentarer i spørreundersøkelsen. Kommentarene er ikke entydige i hvordan avvikssystemet i pleie- og omsorgstjenesten fungerer. Én skrev at avdelingen har en avviksgruppe som består av fem medlemmer. De innmeldte avvikene forbehandles i gruppens månedlige møter, og ferdigbehandles i de faste månedlige personalmøtene. Tre andre skrev at avvikene lukkes og arkiveres uten at det skjer praktiske endringer i rutiner eller arbeidshverdagen. To av disse mente også at de ansatte ikke er bekvemme med eller ser behovet for å melde inn avvik. Det kan ifølge dem skyldes at de anser det som egen/andres feil at avvik forekommer (og ikke lav bemanning eller systemsvikt) og derfor føler ubehag ved å skriftliggjøre/problematisere det. Det ble problematisert at ansatte føler seg utrygge i bruk av et elektronisk verktøy som KvalitetsLøsen.

Tillitsvalgte og verneombudenes kommentarer

Noen, men ikke alle, tillitsvalgte mente at KvalitetsLøsen er et godt nok program. Andre mente at det er et godt og velutviklet program, men at flere ting forhindrer de ansatte i å melde avvik. For eksempel anser de det for å fortsatt være i en innføringsfase, og de ansatte som ikke er trygge i bruk av pc, har ikke tatt det godt nok i bruk ennå; de tar seg ikke tid til å skrive avvik om at det ikke har vært tid til å ta opp alle pasientene. De tillitsvalgte og verneombudene har også fått inntrykk av at

⁵⁴ Brevet er datert 16.4.2014, har saksnummer 13/7 og overskriften «Svar om betryggende kontroll»

noen ansatte ikke er bekvemme med å skrive avvik på noe de selv eller andre har/ikke har gjort. De ser på det som en menneskelig svikt og ikke en systemsvikt som bør dokumenteres for å kunne forbedres.

Ifølge noen av de tillitsvalgte har de ansatte mulighet, men ønsker ikke å skrive avvik utenom arbeidstid. De fortalte at noen ansatte har gitt uttrykk for at de ikke ser nytten av å skrive avvik da det uansett ikke fører til endringer i rutiner eller praksis. Revisor ble fortalt at avvikssystemet kan bli misbrukt i så måte at det skrives avvik for at den enkelte skal unngå å ta opp forholdet ansikt til ansikt med den det gjelder. Enkelte av verneombudene var tydelige på at KvalitetsLosen er et enkelt og godt verktøy, at opplæring er gitt og at de ansatte må ta det i bruk. Men de har tatt opp med kommunens ledelse at det ikke må bli for enkelt å lukke avvik. Det må ikke bare kunne kvitteres ut, men føre til handling. Hovedverneombud forteller at det i 2. etasje i Bøheimen er en egen gruppe som går gjennom alle avvikene som kommer inn.

Pleie- og omsorgsleders kommentarer

PLO-lederen har sendt kommunens skriftlige rutiner for avviksbehandling til revisjonen. Disse ligger i det nettbaserte kvalitetsstyringssystemet KvalitetsLosen. Han opplyste at avvikene behandles i egne grupper i de respektive avdelingene der avvikene er avdekket.

8.2 Revisors vurdering

Flere respondenter svarte i revisjonens spørreundersøkelse at medvirkende årsaker til deres sykefravær har vært smitte/sykdom påført i arbeidssituasjonen, eller uhell/skade i forbindelse med egne arbeidsoppgaver. Da pleie- og omsorgsleder ikke har mottatt avviksmeldinger om smitte eller sykdom påført i arbeidssituasjonen, vurderer vi at Bø kommunes PLO bare delvis innfrir revisjonskriteriet om at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeidet, og sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, skal registreres.

Vi vurderer at Bø kommune innfrir kravet om å iverksette rutiner for å avdekke og rette opp overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen. At vi registrerer en spredning i svarene fra respondentene i spørreundersøkelsen når det gjelder erfaringer om systemet med avviksmeldinger blir gjennomgått systematisk/evalueres sammen med de ansatte, indikerer at tjenesteområdenes system i en noe begrenset grad legger til rette for å forebygge nye overtredelser av HMS-relaterte forhold.

8.3 Konklusjon

KomRev NORD konkluderer med at Bø kommunes PLO-tjeneste har rutiner for avviks- og skademeldinger, og at de ansatte i noen grad kjenner til disse.

9 OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER

Revisor oppsummerer og konkluderer som følgende på prosjektets fire problemstillinger:

Problemstilling 1: Kartlegging av sykefraværet i kommunens pleie- og omsorgstjenester, samt mulige årsaker til sykefraværet

Sykefraværstatistikken for 2011, 2012 og 2013 sett under ett, viser at det på avdelingen vaskeri/renhold registreres en klar nedgang i sykefraværsprosenten mens det på avdelingen kjøkken har vært en økning. For de øvrige avdelingene er det ingen tydelige tendenser til økende eller synkende sykefravær. Et flertall av respondentene svarte at sykefraværet ikke skyldes arbeidsrelaterte forhold. For øvrig var *belastningsskader* og for *lav bemanning* de hyppigste benyttede svaralternativene.

Problemstilling 2: Oppfyller kommunen sin plikt til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?

Revisor konkluderer med at Bø kommune i stor grad oppfyller sin plikt til å sørge for systematisk forebygging av sykefravær, og at kommunen delvis sørger for systematisk oppfølging av sykefravær. Konklusjonen bygger på revisors funn og vurderinger, og oppsummert er revisors vurderinger som følgende:

Når det gjelder de utledede revisjonskriteriene for vurdering av forebygging av sykefravær blant ansatte i Bø kommune pleie- og omsorgstjenester, anser revisor *fem av disse som oppfylte*. Dette gjelder *oversikt over organisering, ansvars- og oppgavefordeling og myndighet, ROS-analyser med planer og tiltak, tilknytning til bedriftshelsetjeneste og bruk av sakkyndig bistand ved behov samt vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet*. Revisor vurderer revisjonskriteriet om arbeidsgivers plikt til å *samarbeide med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte i HMS-arbeidet, å sikre at ledere har nødvendig HMS-kompetanse samt å gjøre arbeidstaker kjent med mulige jobberelaterte ulykkes- og helsefarer* som delvis oppfylte.

Revisjonskriteriene tilknyttet oppfølging av sykefravær anser vi som *delvis oppfylte*. Vi fant avvik tilknyttet *overholdelse av frister for utarbeiding av oppfølgingsplan og for innkalling til dialogmøte, samt dokumentasjon av hvem som har vært innkalt til og møtt i dialogmøter*.

Problemstilling 3: Hvordan opplever ansatte det å jobbe i kommunens pleie- og omsorgstjenester?

Resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte i Bø kommunes pleie- og omsorgstjenester tyder på at **det psykososiale arbeidsmiljøet** oppleves som relativt godt, samtidig som det har forbedringspotensial. Respondentene som er ansatt ved sykehjemmet tenderer til å være noe mindre tilfreds med det psykososiale arbeidsmiljøet om sine kollegaer, og respondentene ansatt innenfor *annet område* svarte i større grad mot den positive siden av skalaen på mange spørsmål.

I sine kommentarer gjør respondentene det tydelig at de legger ansvaret for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet på både de ansatte og ledelsen i pleie og omsorg. Temaet bedre kommunikasjon/dialog forekommer ofte i kommentarene. Det samme gjør likebehandling, skriftlige rutiner, opplæring og bemanning.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at de ansatte i middels grad opplever at arbeidsgiver påser at de beskyttes mot trakassering, trusler, vold eller andre uheldige belastninger i arbeidshverdagen.

Samlet svarte mer enn hver tredje respondent at de har opplevd urettferdig behandling/fornærmelser eller at andre har blitt utsatt for slikt på arbeidsplassen i løpet av de siste to årene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at mange respondenter er fornøyde med samarbeidet på arbeidsplassen. Respondentene på sykehjemmet svarte gjennomgående mer negativt enn sine kollegaer på flere spørsmål: om samarbeid på egen arbeidsplass totalt sett, om mulighet til å ha kontakt og kommunisere med andre arbeidstakere samt tilknyttet kunnskapsdeling i kollegiet. På disse spørsmålene svarte respondentene ansatt i annet område noe mer positivt. Respondentene ved alle tjenesteområdene er relativt samstemte i at deres kollegaer er oppmuntrende, støttende og hjelper ved behov.

Revisors funn i undersøkelsen tyder også på at respondentene på sykehjemmet i mindre grad enn sine kollegaer opplever at man er flinke til å løse problemer som oppstår, og de mener i større grad at det er forstyrrende konflikter i kollegiet enn respondentene i de andre gruppene.

Det kom fram i undersøkelsen at det ikke gjennomføres jevnlige medarbeidersamtaler i PLO-avdelingene. Videre viser undersøkelsen at respondentene ikke er samstemte i sitt syn på hvorvidt de har mulighet til å påvirke beslutninger som angår deres arbeidssituasjon. Respondentenes svar tyder på at de samlet mener at det i middels grad legges til rette for at de kan melde om kritikkverdige forhold.

De ansatte ble i spørreundersøkelsen spurt om hvor enige/uenige de var i at de gleder seg til å gå på jobb, er stolte av arbeidsplassen, snakker positivt om jobben, kunne anbefalt andre å jobbe der, samt hvorvidt de får anerkjennelse for godt utført arbeid og tror at mottakerne er fornøyd med tjenestene respondentene er med på å produsere. Svarene indikerer samlet sett at respondentene i annet område gir litt høyere skår enn respondentene i hjemmetjenesten (gjennomsnittene fra annet område er i størst grad nærmest svaralternativet *svært enig*), mens respondentene på sykehjemmet gir lavest skår (men hovedsakelig nærmest svaralternativet *nokså enig*). Den samme fordelingen ser vi på påstanden om at de totalt sett er godt fornøyd med sin arbeidssituasjon.

Svar i spørreundersøkelsen tyder på at arbeidstakerne i stor grad opplever både at de får tilstrekkelig opplæring og at de utfører sin jobb tilfredsstillende. Men de er noe mindre fornøyde med arbeidsgivers tilrettelegging for kompetanseutvikling.

Påstanden «Jeg har en tilfredsstillende arbeidsmengde» oppnår en samlet gjennomsnittsskår som ligger nærmest svaralternativet *verken enig eller uenig*, der respondentene som har sin hovedstilling ved sykehjemmet i størst grad er uenige, og respondentene ansatt innen annet område i gjennomsnitt er mest enige i påstanden. På spørsmål om hvordan de har opplevd sin arbeidsmengde det siste året, ligger gjennomsnittsskåren for alle respondenter nærmest svaralternativet *høyt*. Etter vår tolkning av gjennomsnittsskårene oppfatter respondentene ved sykehjemmet arbeidsmengden det siste året som høyere enn de øvrige respondentene gjør, og de som har hovedstilling i hjemmetjenesten opplever den som lavere. Våre undersøkelser viser at respondentene i hjemmetjenesten i gjennomsnitt opplever bemanningssituasjonen på arbeidsplassen som *god*, mens gjennomsnittsskårene for annet område tilsier at de opplever den som *verken god eller dårlig*.

Totalt sett indikerer resultatene fra spørreundersøkelsen at de ansatte i kommunens pleie- og omsorgstjeneste opplever **det fysiske arbeidsmiljøet** som relativt godt, samtidig som det kan bli bedre. Respondentenes svar på spørsmål om arbeidsplassens utforming indikerer at de er middels til i stor grad enige i at den er fysisk utformet på en slik måte at uheldige fysiske belastninger eller

skader forebygges. Funnene i revisjonens undersøkelser viser at respondentene er relativt fornøyd med tilgangen på hjelpemidler, verneutstyr og –innretninger på arbeidsplassen.

Problemstilling 4: Har pleie- og omsorgstjenestene i kommunen rutiner for avviks- og skademeldinger iht. krav i regelverket, og kjenner de ansatte til disse?

KomRev NORD konkluderer med at Bø kommunes PLO-tjeneste har rutiner for avviks- og skademeldinger, og at de ansatte i noen grad kjenner til disse.

10 ANBEFALINGER

På bakgrunn av revisjonens funn, vurderinger og konklusjoner, gir vi følgende anbefalinger:

- Bø kommune anbefales å innrette sin virksomhet slik at plikten til å sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær er i tråd med alle regelverkets krav
- Bø kommune anbefales å i større grad bekjentgjøre sitt system for registrering og oppfølging av avviks- og skademeldinger for de ansatte i PLO.

11 HØRING

Forvaltningsrevisjonsrapporten ble sendt på høring til Bø kommune ved rådmannen 4. september 2015. Frist for å gi høringssvar ble satt til 18. september, og denne ble overholdt av kommunen.

Administrasjonens høringskommentarer er vedlagt nedenfor. Revisor har endret de påpekte faktafeil i rapporten.

Kommentarer til høringsutkast, forvaltningsrevisjon: Arbeidsmiljø og sykefravær i pleie- og omsorg i Bø kommune

Forordet: Vi er ikke enig i at vi alene er skyld i at utarbeidelse av rapporten har tatt langt tid. Det har vært pauser i framdriften som ikke kan tilskrives oss.

S 7, 4. avsnitt: Pleie- og omsorgsleder er ikke ansvarlig for kommunenes HMS-arbeid, men for arbeidet i PLO.

S 8, 1. avsnitt: » ..De tjenesteproduserende enhetene har egne administrative ledere...». Det kan presiseres at disse enhetene har ledere i kombinerte fag- og administrative stillinger, dvs. at den administrative ressursen bare utgjøre en del av stillingens funksjon.

S 11, tabell: Uklart hva som legges i variabelen «Smitte/sykdom påført i arbeidssituasjonen, jfr. også kommentar s 51.

S 15, 2. avsnitt: Manglende mappe for kjøkkenet. Dette skyldes at kvalitetssystemet for kjøkkenet ivaretas av IK-mat sitt system.

S 16, 1 avsnitt: Kurs forflytningsteknikk: Ble gjennomført på avdelinger Bøheimen/hjemmesykepleien av fysioterapeut våren 2015.

S 16, 4. avsnitt: «...Leier inn billigst mulig arbeidskraft ved sykefravær...» Dette er positivt feil, men svært mange ganger får vi ikke tak i faglært arbeidskraft, spesielt på de mest ubekvemme vaktene. Se for øvrig retningslinjer for vikarinnleie, s 40.

S 16: 5. avsnitt: Omplassering i kommunen: Det er ved flere anledninger forsøkt omplassering til andre avdelinger, men omplasseringene slår ikke alltid positivt ut.

S 18, 1. avsnitt: Det er utviklet skadeavvergende kurs på boliger for personer med psykisk utviklingshemming. I tillegg er det etablert et prosjekt med 8,3 årsverk (dobbel bemanning) på en bruker, nettopp for å unngå skader på personell. Det samme gjelder pasienter i hjemmesykepleien med regel om at det alltid skal være 2 personell ved utøving av tjenester.

S 18, 4. avsnitt: Avdelingslederne har hittil ikke gjennomført 40-timers kurset, men det planlegges intensivt opplæring i løpet av 2016.

S 19, 7. avsnitt: ...manglende vurdering av tiltak for å fremme fysisk aktivitet for de ansatte...» Dette er prinsipielt vurdert av rådmannens ledergruppe for Bø kommune som organisasjon. Konklusjonen på dette er at ansattes behov for fysisk aktivitet er et personlig ansvar som den enkelte arbeidstaker må ivareta på sin fritid.

Det er allikevel gitt positivt tilsagn på brev fra ansatte ved Bøheimen om at kommunen er villig til å dekke leie for treningslokaler ved privat institutt.

S 21, 3. avsnitt: «...ikke mottatt dokumentasjon for oppfølging av ansatte ved øvrige avdelinger innen PLO...» Dette gjelder kjøkken og vaskeri. Manglende dokumentasjon skyldes at det ikke har vært oppfølgingssaker ved disse avdelingene.

S 22, 3. avsnitt: «...oppfølging av sykemeldte...». I følge kommunens reglement for melding av fravær fremgår hvordan arbeidsgiver skal ha kontakt med den ansatte som har fravær. Dette følges opp av den enkelte avdelingsleder.

S 24, 4. avsnitt: «...hjemmetjenesten også må håndtere pasienter med psykiske lidelser...»

Ja, det skulle bare mangle! Også pasienter med psykiske lidelser kan ha behov for hjemmetjenester, og da skal de selvsagt få disse tjenestene.

S 30, 5. avsnitt: «...Disse kravene har ifølge henne blitt avvist, og personer uten tidligere ansettelsesforhold har blitt ansatt i disse stillingene...». Uriktige opplysninger: Ved interne utlysninger må man ha et ansettelsesforhold i kommunen for å komme i betraktning. Deltidsansatte gis opprykk til større stillinger ihht krav i utlysningstekst/den ansattes kvalifikasjoner for stillingen. Som nevnt annet sted i rapporten deltar 2 av de ansatte ved tilsetting, og det har praktisk talt ikke forekommet dissenser.

S 39, 6. avsnitt: «...uten at planlagte oppbemanninger har blitt gjennomført...». Den eneste planlagte oppbemanning som ikke er gjennomført, var opprettelse av 2 årsverk i forbindelse med etablering av akuttplass fra 1.1.12. Dette av økonomisk grunner. Utover dette er grunnbemanningen av sykepleiere (og vernepleiere) gradvis økt de siste årene. Dette som en konsekvens bl.a. av at ansatte som har tatt høgskoleutdanning automatisk har gått over i stilling for høgskoleutdannet, selv om hjemmelen for dette ikke fantes.

S 40, 1. avsnitt: «... det har ikke blitt leid inn vikarer ved sykefravær...». Jo, på pleieavdelingene leies det inn sykevikar så sant det er mulig å få tak i vikar. Det kan imidlertid skje at vakter forkortes ut fra en konkret vurdering av behov. Men for øvrige stillinger (administrasjon, merkantilt) leies det ikke inn.

S 41, 4. avsnitt: «...Flere poengterte at kommunen har faglærte deltidsansatte som ønsker å jobbe mer, men som blir tilsidesatt for ufaglærte vikarer...». Det vises her til vedtatte retningslinjer for vikarer, som uttrykker den praksis som har vært.

S 51, 4. avsnitt: «...medvirkende årsak til deres sykefravær har vært smitte/sykdom påført arbeidssituasjonen. Da pleie- og omsorgsleder ikke har mottatt avviksmeldinger om smitte eller sykdom påført i arbeidssituasjonen, vurderes at Bø kommune bare delvis innfrir revisjonskravet...skal registreres.

Det er vanskelig å registrere noe man ikke har fått melding om. En annen tolkning kan jo være at personalet tar feil med hensyn til om de er påført smitte/sykdom i arbeidssituasjonen, dvs. at de ikke er det og derfor heller ikke har rapportert.

Med hilsen

Jim Gundersen
Helse- og omsorgssjef

Kurt Dahl
Pleie- og omsorgsleder

12 REFERANSER

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven/aml)

Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven/aml)

Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

NAV: Legemeldt sykefraværsoversikt for Bø kommunes pleie- og omsorgstjeneste

QuestBack: Resultater fra spørreundersøkelse til ansatte i Bø kommunes pleie- og omsorgstjeneste

Bø kommune:

- www.boe.kommune.no
- ROS-analyse for Utilstrekkelig bemanning på sykehjemmet, 25. september 2013
- Samarbeidsavtale med Bedriftshelsetjenesten for 2014, Bø kommune og Arbeidsmedisinsk Senter AS
- Samarbeidsplan 2014, Bø kommune og Arbeidsmedisinsk Senter AS
- Sykefraværstatistikk for årene 2011 til 2013
- Helse- og omsorgsavdelingens årsmelding for 2012 og 2013
- Diverse dokumentasjon tilknyttet oppfølging av sykemeldte arbeidstakere

13 VEDLEGG

Vedlegg 1: Nøkkelinformasjon om respondentene i spørreundersøkelsen

Tabell 23: Nøkkelinformasjon om respondentene, presentert i antall (N=85)		
Kjønn	Kvinne	81
	Mann	4
Alder	Under 40 år	21
	Mellom 41 og 60 år	55
	Over 60 år	9
Lengde på ansettelsesforholdet i PLO i Bø kommune	Under 5 år	23
	Mellom 5 og 15 år	32
	Over 15 år	30
Type ansettelsesforhold	Fast stilling	66
	Vikar/vikariat	2
	Både fast stilling og vikar/vikariat	17
Fast stillingsprosent	0 – 50 %	22
	51 – 99 %	44
	100 %	17

Kilde: KomRev NORD, QuestBack

Vedlegg 2: Spørreskjema

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Troms fylkeskommune, 17 kommuner i Troms og åtte kommuner i Nordland.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontorer i Tromsø, Narvik, Sortland, Finnsnes og Storslett.

Vi har 34 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av åtte medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Administrasjons- og organisasjonsvitenskap
- Juss
- Pedagogikk
- Samfunnsplanlegging
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Økonomi

KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjonsprosjekter i Bø kommune:

Iverksetting av politiske vedtak, 2007

Barneverntjenesten, 2008

Investeringsprosjektet "Bø ungdomsskole", 2011

Ressursbruk og kvalitet i grunnskolen, 2013

