

FORVALTNINGSREVISJONS-
RAPPORT 3-2025

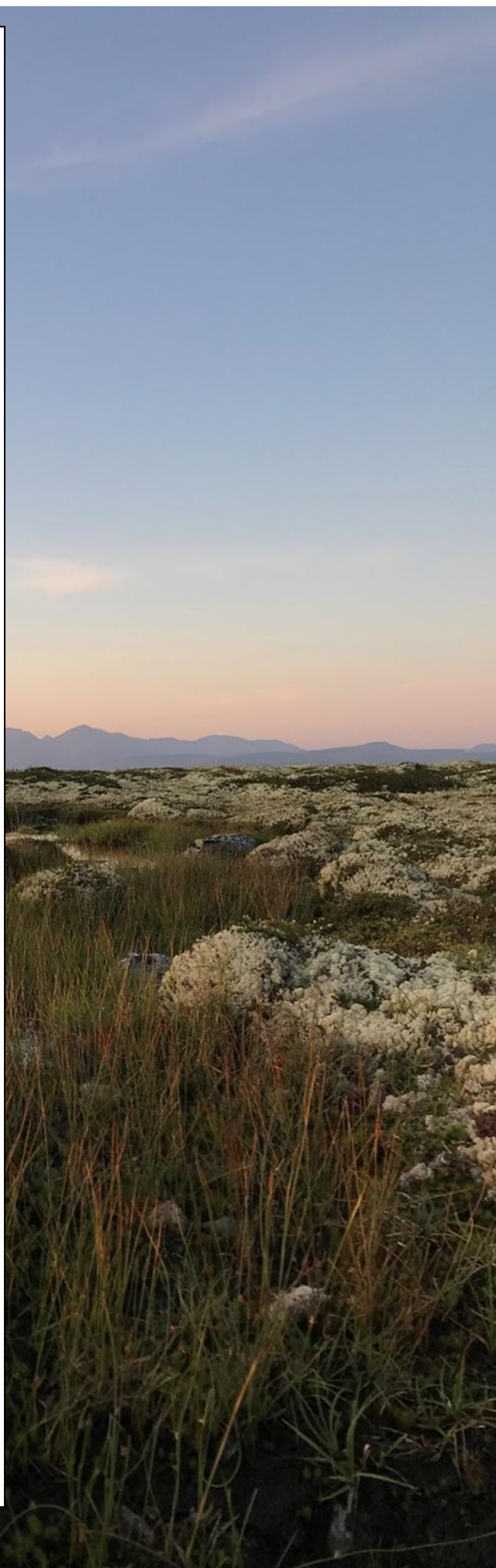
OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSMILJØ I SKOLESEKTOREN

UTARBEIDET FOR
KONTROLLUTVALGET I
ØYSTRE SLIDRE KOMMUNE



INNLANDET REVISJON IKS

22. april 2025
2025-436/LMT



FORORD

Denne rapporten er et resultat av forvaltningsrevisjonsprosjektet *Oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljø i skolesektoren* som er gjennomført på oppdrag av kontrollutvalget i Øystre Slidre kommune.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave som innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak, jf.kommuneloven § 23-3.

Prosjektarbeidet er utført i perioden oktober 2024 til april 2025 av av forvaltningsrevisor Line Marie Tholstrup. Kristian Lein har vært oppdragsansvarlig revisor og Anne Live Jensvoll har kvalitetssikret rapporten.

Utkast til rapport er sendt kommunedirektøren til uttalelse. Svaret fra kommunedirektøren er vedlagt rapporten.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Når rapporten er ferdig behandlet i kontrollutvalget og kommunestyret, vil den bli lagt ut på revisjonens hjemmeside irev.no.

Lillehammer, 22. april 2025



Kristian Lein
Oppdragsansvarlig revisor



Line Marie Tholstrup
Prosjektansvarlig revisor

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	2
SAMMENDRAG	5
1 INNLEDNING.....	8
1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING	8
1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER.....	8
1.3 OM REVISJONSKILDER OG REVISJONSKRITERIER	9
1.4 RAPPORTENS OPPBYGGING	10
2 METODE	11
2.1 VALG AV METODER	11
2.2 DOKUMENTANALYSE.....	11
2.3 INTERVJUER	12
2.4 SPØRREUNDERSØKELSE.....	12
2.5 PERSONVERN	13
2.6 KVALITETSSIKRING – RELEVANS OG PÅLITELIGHET	13
3 OM SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSMILJØ	14
3.1 SYKEFRAVÆR I ØYSTRE SLIDRE KOMMUNE.....	14
3.2 SYKEFRAVÆR I SKOLESEKTOREN	15
3.3 LÆRERTETTHET OG ÅRSVERK I SKOLEN.....	16
3.4 AVVIK I SKOLESEKTOREN	17
3.5 FYSISK ARBEIDSMILJØ I SKOLESEKTOREN.....	18
3.6 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ I SKOLESEKTOREN	20
4 PROBLEMSTILLING 1: OM ARBEIDSMILJØ	23
4.1 REVISJONSKRITERIER	23
4.2 DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET	25
4.3 ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ	32
4.4 REVISJONENS VURDERINGER	37
5 PROBLEMSTILLING 2: OM SYKEFRAVÆR.....	40
5.1 REVISJONSKRITERIER	40
5.2 SYSTEMATISK OPPFØLGING AV SYKEMELDT	42
5.3 TILRETTELEGGING FOR Å KUNNE BEHOLDE ELLER FÅ PASSENDE ARBEID VED SYKDOM, ULYKKE ELLER LIGNENDE.....	47
5.4 REVISJONENS VURDERINGER	49

6	KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	51
6.1	KONKLUSJONER	51
6.2	ANBEFALINGER	53
	REFERANSER	54
VEDLEGG	KOMMUNEDIREKTØRENS UTTALELSE.....	55

SAMMENDRAG

Innlandet revisjon har, på oppdrag fra kontrollutvalget i Øystre Slidre kommune, undersøkt om Øystre Slidre kommunes arbeid med arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging i grunnskolen er i samsvar med krav og vedtatte kommunale strategier.

To problemstillinger er besvart i forvaltningsrevisjonen:

1. I hvilken grad har kommunen satt i verk tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på Lidar skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule?
2. Har kommunen etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene, og følges disse i praksis?

Problemstillingene er undersøkt gjennom dokumentgjennomgang, intervjuer og en spørreundersøkelse. Datainnsamlingen er gjennomført i perioden november 2024 til mars 2025.

VURDERINGER OG KONKLUSJONER

Problemstilling 1: På bakgrunn av våre undersøkelser konkluderer revisjonen med at Øystre Slidre kommune i ganske stor grad har lagt til rette for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på de tre skolene i kommunen. Det er iverksatt ulike tiltak som bidrar til et systematisk HMS-arbeid, praktisk oppfølging av utfordringer i det fysiske arbeidsmiljøet og forebygging av uønskede hendelser knyttet til blant annet vold og trusler fra elever. På tross av dette har en stor andel av de ansatte på skolene vært utsatt for hendelser med vold og trusler fra de som bruker skolene.

Denne konklusjonen er basert på følgende vurderinger:

- Øystre Slidre kommune og skolesektoren ivaretar de fleste av kravene vi har undersøkt i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Blant annet har kommunen skriftlige mål for helse, miljø og sikkerhet, god oversikt over organisasjonen og klar ansvarsfordeling i HMS-arbeidet.
- Samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte skjer på ulike måter og fungerer i ulik grad på skolene. Det er vår vurdering at jo mer struktur det er rundt samarbeidet, jo bedre opplever partene at det fungerer.
- Kommunen har skriftlige rutiner for varsling, for avviksmelding og -behandling og for forebygging og håndtering av vold og trusler. Det er positivt at kommunen har jobbet målrettet med å sikre at avvik meldes og gitt opplæring i avviksføring. Vår undersøkelse tilsier at det spesielt er avviksmeldinger innen vold og trusler fra elever som de ansatte melder inn, mens andre avvikstyper i mindre grad synliggjøres. Noen ansatte opplever at de ikke har tid til å melde avvik, noe som kan føre til underrapportering.

- Kommunen har rutiner for og praktisk opplæring i HMS-arbeid både på leder- og arbeidstakernivå. Lederopplæringen i skolen i den senere tid har blitt tydeligere organisert, noe som vurderes som positivt.
- Øystre Slidre kommune og skolesektoren har etablert arenaer som legger til rette for at arbeidstakerne kan medvirke i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Det er positivt at kommunen jevnlig gjennomfører undersøkelser knyttet til HMS og arbeidsmiljø og at det gjennomføres vernerunder én til to ganger i året. Det er vårt inntrykk at kommunen har et godt system for gjennomføringen av vernerundene, men at de ansattes kjennskap til vernerundene som en del av det systematiske HMS-arbeidet kunne ha vært bedre.
- Forsvarligheten i arbeidsmiljøet i skolesektoren utfordres av høyt arbeidspress blant de ansatte og flere hendelser med vold og trusler fra elever. Det er ansatte som har vært borte fra jobb det siste året hvor sykefraværet deres har vært knyttet til forhold på arbeidsplassen. Stressrelaterte plager som følge av arbeidssituasjonen opplyses i mange tilfeller som årsak til fraværet. Flere informanter fremholder at riktige faglige ressurser og bedre grunnbemanning kan forebygge uheldige fysiske og psykiske belastninger.
- Det synes å være noen utfordringer med det fysiske arbeidsmiljøet på alle skolene, blant annet knyttet til ventilasjon, temperatur og støy. Likevel er det vår vurdering at disse problemene i skolebygningene følges opp og forsøkes løst.
- De ansatte oppfatter i hovedsak at det psykososiale arbeidsmiljøet blant kollegaene er godt. Det er også vårt inntrykk at det jobbes dedikert med å forebygge uønskede hendelser knyttet til blant annet vold og trusler. Fravær blant personalet og oppgavemengden blant både skoleledere og ansatte er imidlertid en utfordring som kan gjøre forebyggingsarbeidet vanskelig, og som kan medføre at man ikke oppnår ønsket effekt av forebyggingen.

Problemstilling 2: På bakgrunn av våre undersøkelser konkluderer revisjonen med at Øystre Slidre kommune i stor grad har etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene. Kommunen følger i hovedsak opp disse i praksis, og rutinene gir god støtte spesielt for rektorene på skolene. Kommunen følger som hovedregel opp sykemeldte arbeidstakere med oppfølgingsplan og dialogmøter, men det finnes unntak. Dette skyldes ofte at det er mange sykemeldte og høyt arbeidspress blant rektorene. Øystre Slidre kommune har betydelig fokus på å avklare tilretteleggingsmuligheter, slik at sykemeldte kan komme tilbake i jobb så fort som mulig. Det er likevel en viss fare for at kommunen med tilretteleggingstiltakene pålegger øvrige ansatte en større arbeidsbyrde. Vi finner også at kommunen har et forbedringspotensial med hensyn til systematisk å evaluere tilretteleggingen.

Denne konklusjonen er basert på følgende vurderinger:

- Vår undersøkelse viser at kommunen har rutiner for oppfølging av sykefravær og utarbeidelse av oppfølgingsplaner. Rutinene er i all hovedsak kjent og brukes aktivt på skolene. Det er en svakhet at det ikke er noe klart system for dokumentasjon av sykefraværsoppfølgingen.
- Rektorene utarbeider vanligvis oppfølgingsplaner slik regelverket tilsier, det vil si innen fire uker og innkaller til dialogmøter innen sju uker etter påbegynt fravær. Rektorene rekker likevel ikke alltid å følge opp arbeidstakerne som forutsatt i rutinene. Dokumentasjonspraksisen knyttet til oppfølgingsplan og dialogmøte varierer mellom skolene, og det mangler et felles system for lagring og kontroll.

- Kommunen jobber aktivt med tilrettelegging for ansatte med nedsatt arbeidsevne, og opplæring i tilretteleggingsarbeid er gitt. Det er risiko for at tilrettelegging øker arbeidsbyrden for andre ansatte eksempelvis ved at lærere blir stående alene i timene som egentlig er en del av i to-lærer systemet.

ANBEFALINGER

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner, har revisjonen utformet anbefalinger til Øystre Slidre kommune.

For å bidra til at alle ansatte i skolen har et forsvarlig arbeidsmiljø bør kommunen:

- arbeide for hindre at ansatte blir utsatt for vold og trusler fra elever.
- gjennomgå hvordan sykefraværsoppfølgingen kan opprettholdes i perioder med spesielt høyt sykefravær eller i andre ressurskrevende situasjoner.
- styrke systematikken i samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte.
- vurdere om kommunen har egnede systemer for å sikre god dokumentasjon og lik dokumentasjonspraksis mellom skolene.
- vurdere om det er behov for ytterligere opplæring i avvikssystemet og hvordan tilliten til avvikshåndteringen kan bedres.
- styrke evalueringen av tilretteleggingstiltak.

1 INNLEDNING

1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING

Kontrollutvalget i Øystre Slidre kommune vedtok i møte 24. september 2024, sak 39/24, å bestille en forvaltningsrevisjon om sykefraværsoppfølging og arbeidsmiljø i skolesektoren med utgangspunkt i den kombinerte foranalyse og prosjektplan som ble vedtatt i samme møte.

1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

Formålet med revisjonen er å undersøke om Øystre Slidre kommunes arbeid med arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging i grunnskolen er i samsvar med krav og vedtatte kommunale strategier.

Revisjonen vil besvare følgende problemstillinger:

1. I hvilken grad har kommunen satt i verk tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på Lidar skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule?
2. Har kommunen etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene, og følges disse i praksis?

Problemstilling 1 har fokus på arbeidsmiljø og hvilke tiltak kommunen har iverksatt for å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø i grunnskolene.

Underspørsmål til problemstillingen er:

- Har kommunen jobbet systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i de kommunale skolene, og har i så fall dette skjedd i samarbeid med arbeidstakere og tillitsvalgte?
- Har kommunen jobbet for å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?
- Har kommunen jobbet for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?

I problemstilling 2 undersøker vi kommunens rutiner og systemer for oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere.

Underspørsmål til problemstillingen er:

- Har kommunen fulgt opp sykemeldte arbeidstakere med oppfølgingsplan og dialogmøter?
- Følger personalledere opp sykemeldte i henhold til definerte retningslinjer i kommunen?
- Har kommunen lagt til rette for at sykemeldte arbeidstakere kan komme tilbake i jobb så fort som mulig?

1.3 OM REVISJONSKILDER OG REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriteriene er normene og kravene revisjonen vurderer kommunens praksis opp mot. Revisjonskriterier kan utledes fra lover, forskrifter, retningslinjer, kommunale vedtak og faglige standarder mv. som sier noe om hvordan virksomheten skal drives.

De sentrale kildene til revisjonskriterier for denne undersøkelsen er følgende:

- Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)
 - I arbeidsmiljøloven § 1-1 fremgår det at lovens formål blant annet er *«å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet»*.
- Forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
 - Gjennom internkontrollforskriften pålegges virksomheter å utøve internkontroll i form av systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres, sikres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Forskriften inneholder også krav til innholdet i det systematiske helse- og miljø- og sikkerhetsarbeidet og krav til dokumentasjon.
- Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
 - I folketrygdloven § 1-1 fremgår det at lovens formål er å *«gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall»*. Folketrygdloven inneholder i tillegg en rekke bestemmelser om økonomiske ordninger i ulike livsfaser og -situasjoner og bestemmelser om plikten til å føre statistikk over sykefravær og oppfølgingsrutiner ved sykefravær.
- Arbeidstilsynets nettside om tilrettelegging for og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere
 - Arbeidstilsynet har på sin nettside flere temasider som utdyper rettigheter og plikter knyttet til arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet, 2024).
- Øystre Slidre kommunes plan for redusert sykefravær
 - Som en del av arbeidet med sykefraværsoppfølging har Øystre Slidre kommune vedtatt *Plan for redusert sjukefråvær* (Øystre Slidre kommune, 2023b). Planen inneholder både en beskrivelse av utviklingen av sykefraværet i kommunen og mulige tiltak for å få ned fraværet.

Gjennomgangen av revisjonskildene danner grunnlaget for å utlede revisjonskriterier for problemstillingene. Revisjonskriteriene, som er utledet for de to problemstillingene, er redegjort for innledningsvis i henholdsvis kapittel 4 og 5.

1.4 RAPPORTENS OPPBYGGING

Etter dette innledende kapitlet gjøres det i kapittel 2 rede for metodene som er brukt for å samle informasjon til forvaltningsrevisjonen. I kapittel 3 presenteres sykefraværstatistikk for Øystre Slidre kommune generelt og for skolesektoren spesielt. Hovedpunkter fra tidligere undersøkelser av arbeidsmiljø i Øystre Slidre kommunes skoler samt statistikk om lærertetthet og avvik presenteres også her. I kapittel 4 og 5 gjennomgås revisjonskriterier, funn og revisjonens vurdering av kommunens praksis opp mot revisjonskriteriene før konklusjon og anbefalinger presenteres i rapportens kapittel 6.

2 METODE

I dette kapitlet vil vi presentere metodene som er brukt for å samle inn relevant informasjon om forvaltningsrevisjonens problemstillinger.

2.1 VALG AV METODER

For å kunne besvare problemstillingene har vi valgt å kombinere tre ulike metoder: Dokumentanalyse, intervjuer og spørreskjema. Med disse ulike metodene vurderer vi at problemstillingene blir godt belyst og undersøkt fra flere vinkler. Dette bidrar til å styrke validiteten i datamaterialet. Med denne metodekombinasjonen har også ansatte med ulikt ansvar innenfor skolesektoren blitt involvert som informanter, noe som forventes å bidra til en nyansert undersøkelse.

Det ble gjennomført oppstartsmøte med administrasjonen i Øystre Slidre kommune torsdag 10. oktober 2024. Møtet ble gjennomført digitalt på teams. Fra Øystre Slidre kommune deltok kommunalsjef for helse og omsorg, opplæring og kultur Kjersti Hedalen og stabsleder Tor Arthur Hagen. Fra Innlandet revisjon IKS deltok oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor Kristian Lein og prosjektansvarlig forvaltningsrevisor Line Marie Tholstrup.

2.2 DOKUMENTANALYSE

Dokumentanalysen har hatt som fokus å kartlegge relevant innhold i sentrale kommunale dokumenter.

Vi har i forvaltningsrevisjonen vurdert at temaplaner, årsrapporter, rutiner og gjennomførte undersøkelser har relevans for besvarelsen av begge problemstillinger. Følgende dokumenter er gjennomgått:

- Defusing – psykososial førstehjelp ved oppfølging av medarbeiderar etter alvorlig og traumatiske hendinger (Øystre Slidre kommune, u.å.)
- HMS A-del (Øystre Slidre kommune, 2024a)
- Opplæringsrutine for rektorer (Øystre Slidre kommune, 2025)
- Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Lidar skule (Øystre Slidre kommune, 2023c)
- Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Rogne skule (Øystre Slidre kommune, 2023d)
- Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Øystre Slidre ungdomsskule (Øystre Slidre kommune, 2023e)

Revisjonen er klar over at arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn med Øystre Slidre ungdomsskule i juni 2024. Revisjonen har lest tilsynsrapporten.

2.3 INTERVJUER

Intervjuene har hatt som fokus å samle relevant informasjon om følgende tema:

- Status på skolene mht. fysisk og psykisk arbeidsmiljø samt sykefravær
- Organisering og gjennomføring av HMS-arbeidet på skolene
- Oppfølging av sykemeldte arbeidstakere
- Tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne

Det ble gjennomført i alt 11 intervjuer med 12 informanter. Informantene jobber i kommuneadministrasjonen eller på én av skolene. Følgende er intervjuet:

1. Kommunalsjef for opplæring og kultur, helse og omsorg
2. Stabssjef
3. Rådgiver HR
4. Rektorer på alle tre skoler i kommunen
5. Plasstillitsvalgte på alle tre skoler i kommunen
6. Verneombud på alle tre skoler i kommunen

I det semistrukturerte intervjuet styrer intervjueren samtalen slik at man kommer innom de temaene som er relevante for problemstillingene. Samtidig åpnes det for at den intervjuede kan dele perspektiver og erfaringer som vedkommende vurderer som relevante for tematikken. Temaene for intervjuene ble oversendt til informantene før intervjuene og intervjuene ble av praktiske årsaker gjennomført på teams i november 2024. Ett intervju ble gjennomført i mars 2025. Det ble skrevet referat fra hvert intervju og alle intervjuene er verifisert. Det betyr at den som er intervjuet, har fått lese gjennom referatet fra intervjuet for å bekrefte at referatet er i overensstemmelse med det som ble sagt under intervjuet, og rette opp eventuelle misforståelser.

Vi vurderer at utvalget av informanter gir god innsikt i kommunens og skolenes arbeid med helse-, miljø og sikkerhet, arbeidsmiljø og sykefravær fra både leder- og ansatteperspektiv. Videre er alle tre skoler i kommunen representert blant informantene, noe som gir godt grunnlag for vurderinger for hele skolesektoren i kommunen.

2.4 SPØRREUNDERSØKELSE

Spørreundersøkelsen har som fokus å samle inn perspektiver fra de ansatte på skolene i kommunen om erfaringen med HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet samt opplevelsen av sykefraværsoppfølging for ansatte som det har vært relevant for.

I utarbeidelsen av spørreundersøkelsen brukte vi systemet SurveyXact og sendte lenke på e-post til kommunalsjef for opplæring og kultur, helse og omsorg for videre distribuerings på skolene. I forbindelse med utarbeidelsen av spørreundersøkelsen hadde vi dialog med kommunalsjefen for å sikre at undersøkelsens spørsmål ble et relevant supplement til undersøkelsene som kommunen allerede gjennomfører. Undersøkelsen besto av spørsmål knyttet til HMS-arbeid, arbeidsmiljø og oppfølging ved sykefravær.

Vi mottok 48 fullstendige svar på spørreundersøkelsen. I tillegg besvarte åtte respondenter deler av undersøkelsen. Undersøkelsen ble distribuert til i alt 79 ansatte på skolene. Det betyr at svarprosenten på undersøkelsen er 61 prosent. Inkluderer man respondentene som besvarte deler av undersøkelsen er svarprosenten 71 prosent.

Det er mottatt 13 svar fra Lidar skule, 26 svar fra Rogne Skule og 17 svar fra Øystre Slidre ungdomsskule. 73 prosent av respondentene jobber som lærere, ni prosent som miljøarbeidere/sosiallærere, fem prosent som assistenter og to prosent som inspektører/avdelingsledere. Sju prosent svarer «*annet*» på stillingsbetegnelse og fire prosent ønsker ikke å oppgi sin stillingstype.

Undersøkelsen vurderes på en tilfredsstillende måte å dekke de tre skolene i kommunen samt de ulike stillingskategoriene.

Deler av spørreundersøkelsen ble kun besvart av ansatte som har vært sykemeldt i mer enn 14 dager sammenhengende de siste tre årene. I gjennomføringen av undersøkelsen viste det seg å gjelde 21 respondenter. Dette er en relativt liten respondentgruppe og svarene må derfor vurderes med dette som forbehold.

2.5 PERSONVERN

I forbindelse med forvaltningsrevisjonen har vi både i intervjuer og spørreundersøkelse behandlet temaer som kan oppleves som sensitive for flere informanter og respondenter. Det er derfor lagt vekt på å anonymisere svarene slik at stillingsbetegnelse og arbeidssted ikke knyttes sammen i presentasjonen av våre funn fra de tre skolene. Våre funn presenteres derfor for skolesektoren som helhet, og det vil ikke være mulig å skille ut hver enkelt skoles praksis i materialet.

Vårt rettslige grunnlag for å behandle personopplysninger er kommuneloven § 24-2 fjerde ledd. Vi behandler for øvrig personopplysninger slik det er beskrevet i vår personvernerklæring.

2.6 KVALITETSSIKRING – RELEVANS OG PÅLITELIGHET

Prosjektet er gjennomført i henhold til RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon som er gjeldende som god kommunal revisjonsskikk fastsatt av NKRF. Innlandet Revisjon IKS har et internt kvalitetssikringssystem som er i samsvar med RSK 001.

Datas relevans er knyttet til om undersøkelsen representerer den virkelige situasjonen. Vi mener data som er samlet inn i denne undersøkelsen er egnet til å svare på problemstillingene med de avgrensningene som er gjort. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at de opplysningene som kommer frem i rapporten nødvendigvis er et utvalg av fakta.

Med pålitelighet menes at data skal være mest mulig presise og nøyaktige. Dette er blant annet ivaretatt ved verifisering av intervjureferater og ved innhenting av uttalelse fra kommunedirektøren på utkast til rapport.

3 OM SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSMILJØ

I dette kapitlet presenteres sykefraværstatistikk for Øystre Slidre kommune som helhet og for skolesektoren spesielt, samt statistikk om henholdsvis lærertetthet og registrerte avvik i kommunen. Dessuten oppsummeres utvalgte funn fra kommunens gjennomførte HMS-undersøkelse og 10-faktor undersøkelse på skolene.

Undersøkelsene ble gjennomført i henholdsvis 2022 og 2023 og gir et innblikk i de ansattes opplevelse av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på skolene.

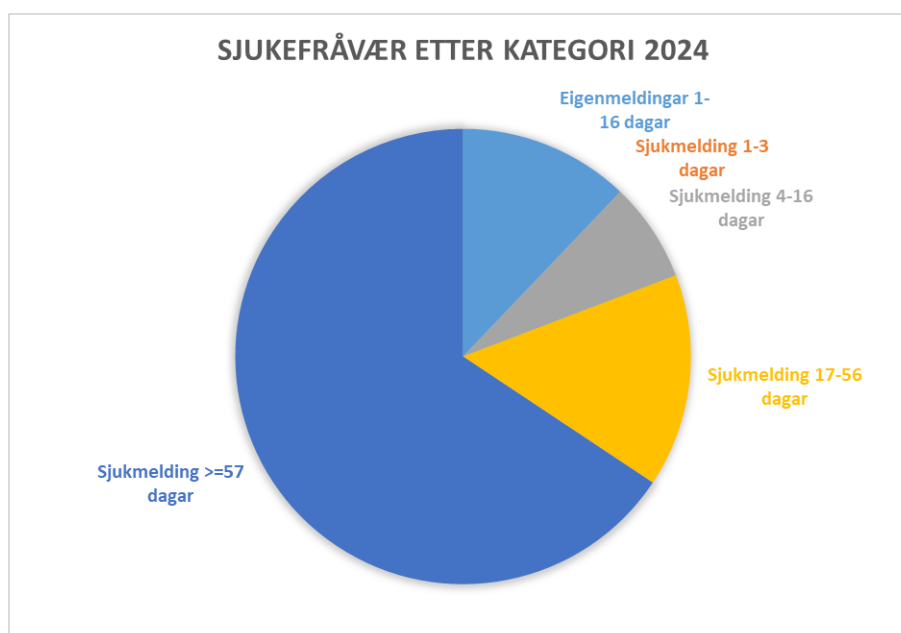
3.1 SYKEFRAVÆR I ØYSTRE SLIDRE KOMMUNE

I Årsrapport 2023 for Øystre Slidre kommune fremgår det at kommunen hadde et totalt sykefravær på 11,9 prosent i 2023, og at dette er det høyeste nivået for sykefravær i kommunen de siste årene (Øystre Slidre kommune, 2024b). Årsrapporten viser følgende fordeling av sykefraværet sortert på virksomhetsområder:

Virksomhetsområde	2019	2020	2021	2022	2023
Opplæring og kultur	9,4 %	8,0 %	11,0 %	9,2 %	11,7 %
Helse og omsorg	11,0 %	12,6 %	10,8 %	13,7 %	13,9 %
Andre	7,3 %	6,7 %	5,1 %	9,9 %	8,8 %
Totalt	9,6 %	9,5 %	9,6 %	11,0 %	11,9 %

Tabell 1: Totalt sykefravær i Øystre Slidre kommune 2019-2023 fordelt på tjenesteområder. Hentet fra Øystre Slidre kommunes årsrapport 2023 (Øystre Slidre kommune, 2024b)

Sykefraværet innenfor virksomhetsområdet opplæring og kultur var på 11,7 prosent i 2023 og økte med 2,5 prosentpoeng fra 2022 til 2023. Størst sykefravær var det innenfor helse- og omsorgstjenestene med 13,9 prosent fravær i 2023.



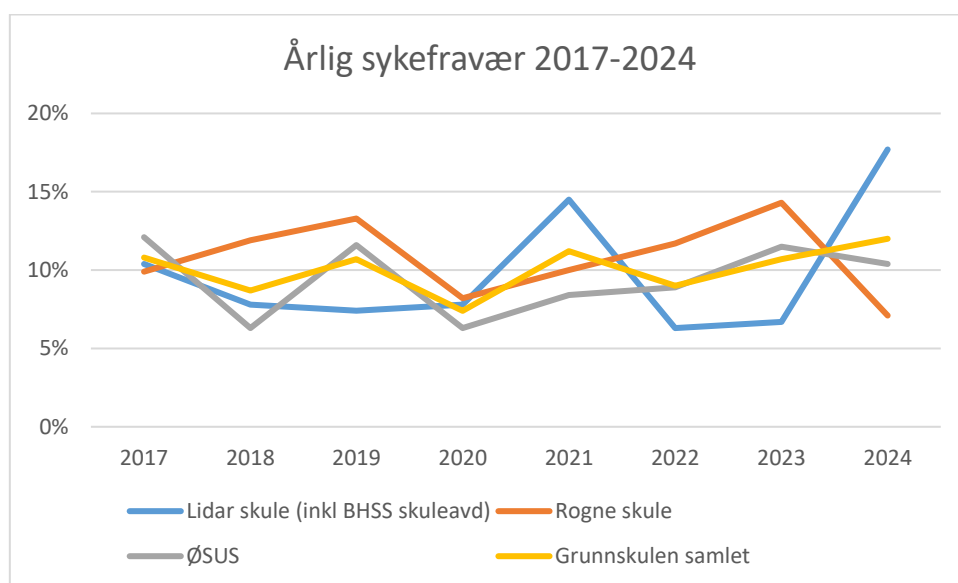
Figur 1: Sykefravær i 2024 sortert etter lengde på fraværsperioden. Statistikk klargjort av Øystre Slidre kommune, mars 2025

Figur 1 illustrerer at det er det i 2024 er det langvarige sykefraværet som utgjør hoveddelen av sykefraværet i Øystre Slidre kommune.

3.2 SYKEFRAVÆR I SKOLESEKTOREN

I 2023 var legemeldt sykefravær i grunnskolen på 9,2 prosent i Øystre Slidre kommune, mens det for hele landet utgjorde 6,7 prosent. I 2024 var det legemeldte sykefraværet for grunnskolen i kommune 10,3 prosent sammenlignet med 6,8 prosent for hele landet (KS, 2025).

På figuren og tabellen under vises utviklingen i det årlige sykefraværet i skolesektoren i Øystre Slidre kommune for perioden 2017-2024.



Figur 2: Årlig sykefravær for perioden 2017-2024 i grunnskolen i Øystre Slidre kommune. Statistikk klargjort av Øystre Slidre kommune, mars 2025

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lidar skule (inkl. Beitostølen Helseportsenter skuleavd)	10,4 %	7,8 %	7,4 %	7,8 %	14,5 %	6,3 %	6,7 %	17,7 %
Rogne skule	9,9 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	10,0 %	11,7 %	14,3 %	7,1 %
ØSUS	12,1 %	6,3 %	11,6 %	6,3 %	8,4 %	8,9 %	11,5 %	10,4 %
Grunnskolen samlet	10,8 %	8,7 %	10,7 %	7,4 %	11,2 %	9,0 %	10,7 %	12,0 %

Tabell 2: Årlig sykefravær for perioden 2017-2024 i grunnskolen i Øystre Slidre kommune. Statistikk klargjort av Øystre Slidre kommune, mars 2025

Ser man grunnskolen samlet har sykefraværet i perioden 2017-2024 variert mellom 7,4 prosent i 2020 og 12 prosent i 2024. Lidar skule har hatt en markant økning i årlig sykefravær fra 2023 til 2024. Her har fraværet økt med 11 prosentpoeng. Fra 2023 til 2024 har fraværet blitt lavere både på Rogne skule (redusert med 7,2 prosentpoeng) og på Øystre Slidre ungdomsskule (redusert med 1,1 prosentpoeng).

3.3 LÆRERTETTHET OG ÅRSVERK I SKOLEN

Lærertettheten er et mål for antall elever per lærer i ordinær undervisning i grunnskolen. I 2019 ble gjeldende nasjonale norm for lærertetthet på offentlige skoler i ordinær undervisning vedtatt. Normen spesifiserer at det maksimalt kan være 15 elever per lærer på 1.-4. trinn og maksimalt 20 elever per lærer på 5.-10. trinn (Utdanningsdirektoratet, 2025).

Tabell 3 viser lærertettheten for 1.-4. trinn, 5.-7. trinn og 8.-10. trinn for kommunale skoler i henholdsvis hele landet, Innlandet, Øystre Slidre kommune som helhet og for Lidar skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule de tre siste skoleårene. Tabellen viser at antall elever per lærer på skolene i Øystre Slidre kommune alle år har vært lavere enn både fylkesgjennomsnittet og landsgjennomsnittet og godt under normen. Det er dog ett unntak på 8.-10. trinn i skoleåret 2022-2023, hvor antall elever per lærer var høyere enn lands- og fylkesgjennomsnittet samt over normen.

Årstrinn	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	1.-4.	5.-7.	8.-10.	1.-4.	5.-7.	8.-10.	1.-4.	5.-7.	8.-10.
Alle skoler - hele landet	13,71	16,31	17,77	13,62	16,29	17,97	13,63	16,36	17,88
Alle skoler – Innlandet	13,22	15,46	17,03	13,05	15,45	17,47	13,09	15,39	17,89
Alle skoler - Øystre Slidre kommune	13,18	11,91	20,06	12,11	11,97	11,44	10,29	10,8	11,81
Lidar skule	13,35	11,94		12,14	10,98		9,04	12,08	
Rogne skule	13,06	13,81		12,09	16,87		11,58	11,59	
Øystre Slidre ungdomsskule			22,35			12,16			12,5

Tabell 3: Antall elever per lærer i ordinær undervisning i grunnskolen (kommunale skoler, status per 1. oktober) (Utdanningsdirektoratet, 2025)

Antall årsverk i skolesektoren i Øystre Slidre har økt i perioden 2017-2025 fra 57 årsverk i 2017 til 71,4 årsverk i 2025.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rogne skule	16,4	18	19,3	19	20,6	21,5	22,6	21,7	22,6
Lidar skule	18,2	19	18,7	17,7	19,4	19,3	20,9	22,3	23,1
Beitostølen helsesportsenter skuleavd.	2,2	2,2	3	3	3	3	3	2,9	3
ØSUS	20,2	19,9	20,1	22,4	18,9	20,4	19,3	21,7	22,7
I alt	57	59,1	61,1	62,1	61,9	64,2	65,8	68,6	71,4

Tabell 4: Antall årsverk i skolen i Øystre Slidre kommune 2017-2025.

Statistikk klargjort av Øystre Slidre kommune, mars 2025



Figur 3: Antall årsverk i skolen i Øystre Slidre kommune 2017-2025.
Statistikk klargjort av Øystre Slidre kommune, mars 2025

Det er viktig å merke seg at statistikken ikke synliggjør eventuelle endringer i oppgavemengden i skolen i perioden.

I samme periode har elevantallet i 1.-10. klasse ved skolene i Øystre Slidre kommune variert mellom 370 elever i 2017 og 315 elever i 2024.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.-10. klasse	370	347	347	341	334	349	333	315

Tabell 5: Antall elever 1.-10. klasse i Øystre Slidre kommune (Statistisk sentralbyrå, 2025)

3.4 AVVIK I SKOLESEKTOREN

I Øystre Slidre kommunes årsrapport for 2023 kommer det frem at det har vært en økning i registrerte avvik fra 114 i 2019 til 345 registrerte avvik i 2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Antall registrerte avvik	114	138	126	199	345

Tabell 6: Antall registrerte avvik i Øystre Slidre kommune 2019-2023 (Øystre Slidre kommune, 2024b)

Avvikene fordeler seg på følgende måte mellom områdene:

	2022	2023
Helse og omsorg	54	142
Opplæring og kultur	137	183
Andre	8	20
I alt	199	345

Tabell 7: Avviksregistreringer fordelt på områder i Øystre Slidre kommune 2022 og 2023 (Øystre Slidre kommune, 2024b)

Det spesifiseres i årsrapporten at den største økningen har kommet innenfor avvik med lav alvorlighetsgrad og at man har jobbet målrettet med opplæring i avvikssystemet.

3.5 FYSISK ARBEIDSMILJØ I SKOLESEKTOREN

I HMS-undersøkelsen gjennomført av Øystre Slidre kommune på de tre skolene i 2022 har respondentene svart på en rekke spørsmål om de fysiske arbeidsforholdene på skolene i kommunen (Øystre Slidre kommune, 2022). Noen generelle funn fra de tre skolene er følgende:

- Lidar skule:
 - 76 prosent av de ansatte på Lidar skule svarer at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med de fysiske arbeidsforholdene i jobben deres. Nesten 24 prosent svarer «misfornøyd» på samme spørsmål.
 - 100 prosent svarer «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med standarden på arbeidslokalene på Lidar skule.
- Rogne skule:
 - Blant de ansatte på Rogne skule svarer nesten 75 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med de fysiske arbeidsforholdene i jobben deres. 25 prosent svarer «misfornøyd» på samme spørsmål.
 - Litt over 79 prosent svarer «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med standarden på arbeidslokalene på Rogne skule.
- Øystre Slidre ungdomsskule:
 - Blant respondentene på Øystre Slidre ungdomsskule svarer over 73 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med de fysiske arbeidsforholdene i jobben deres.
 - 40 prosent svarer at de er «veldig misfornøyd» eller «misfornøyd» med standarden på arbeidslokalene på Øystre Slidre ungdomsskule. Nesten 27 prosent svarer at de er «fornøyd» eller «veldig fornøyd» på samme spørsmål.

Andre utvalgte funn fra de tre skolene er:

- Renhold:
 - Respondentene er jevnt over fornøyd med renholdet på skolene. På Lidar skule svarer 100 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med renholdet. På Rogne skule svarer nesten 96 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med renholdet. På Øystre Slidre ungdomsskule svarer 93,3 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med renholdet.
- Belysning:
 - Respondentene er jevnt over fornøyd med belysningen på skolene. På Lidar skule svarer 100 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med belysningen. På Rogne skule svarer nesten 92 prosent at de er «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med belysningen. På Øystre

Slidre ungdomsskule svarer nesten 87 prosent er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med belysningen.

- Temperatur:

- Det er mellom 41 og 47 prosent av respondentene som ikke er fornøyd med temperaturen på skolene. På Lidar skule svarer litt over 41 prosent at de er «misfornøyd» med temperaturen på arbeidsplassen. Over 41 prosent svarer «misfornøyd» på samme spørsmål på Rogne skule. På Øystre Slidre ungdomsskule svarer nesten 47 prosent at de er «misfornøyd» eller «veldig misfornøyd» med temperaturen på arbeidsplassen.

- Arbeidsutstyr:

- Respondentene fra Lidar skule er betydelig mer fornøyd med arbeidsutstyret på skolen enn på både Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule. På Lidar skule svarer litt over 82 prosent «nøytral» eller «fornøyd» på spørsmål om arbeidsutstyret på arbeidsplassen. Over 70 prosent er «nøytral» eller «fornøyd» med hvordan arbeidet og utstyr bidrar til å unngå muskel- og skjelettplager. På Rogne skule svarer nesten 67 prosent «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» på spørsmål om arbeidsutstyret på arbeidsplassen. Tilsvarende er litt over 33 prosent enten «misfornøyd» eller «veldig misfornøyd» med arbeidsutstyret på arbeidsplassen på Rogne skule. Over 62 prosent er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med hvordan arbeidet og utstyr bidrar til å unngå muskel- og skjelettplager. Nesten 30 prosent svarer enten «misfornøyd» eller «veldig misfornøyd» på samme spørsmål på Rogne skule. På Øystre Slidre ungdomsskule er nesten 47 prosent «misfornøyd» eller «veldig misfornøyd» med arbeidsutstyret på arbeidsplassen. På ungdomskulen er nesten 47 prosent «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med hvordan arbeidet og utstyr bidrar til å unngå muskel- og skjelettplager. Over 33 prosent svarer her «misfornøyd» på spørsmålet.

- Støy:

- Det er varierende svar på hvordan støyforholdene oppleves på de tre skolene. På Lidar skule svarer nesten 53 prosent at de er «misfornøyd» med støyforholdene ved arbeidsplassen. På Rogne skule svarer nesten 35 prosent at de er «misfornøyd» eller «veldig misfornøyd» med støyforholdene ved arbeidsplassen. Litt over 30 prosent svarer at de er «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med støyforholdene ved arbeidsplassen. På Øystre Slidre ungdomsskule svarer nesten 67 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med støyforholdene ved arbeidsplassen.

- Inneklima:

- Det er også noe varierende opplevelser av inneklimaet på de tre skolene. På Lidar skule svarer godt 29 prosent at de er «misfornøyd» med inneklimaet på arbeidsplassen. Over 41 prosent svarer nøytralt på samme spørsmål. På Rogne skule svarer nesten 63 prosent at de er «nøytral», «fornøyd» eller «veldig fornøyd» med inneklimaet på arbeidsplassen. 25 prosent svarer at de er «misfornøyd» med inneklimaet på arbeidsplassen. Nesten 17 prosent svarer «nøytral» på samme spørsmål. På Øystre Slidre ungdomsskule svarer nesten 72 prosent at de er «veldig misfornøyd» eller «misfornøyd» med inneklimaet på arbeidsplassen.

3.6 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ I SKOLESEKTOREN

I HMS-undersøkelsen har respondentene også svart på en rekke spørsmål om de psykososiale arbeidsforholdene på skolene. Noen funn oppsummeres under:

- Mobbing:
 - Størstedelen av respondentene fra alle tre skoler har ikke opplevd mobbing på arbeidsplassen. På Lidar skule svarer over 70 prosent «nei» og nesten 18 prosent svarer i «*liten grad*» på spørsmålet om de har opplevd mobbing på arbeidsplassen. Nesten 12 prosent svarer i «*stor grad*» på samme spørsmål. På Rogne skule svarer 75 prosent «nei» og godt åtte prosent svarer i «*liten grad*» på spørsmålet om de har opplevd mobbing på arbeidsplassen. Litt over 12 prosent svarer i «*stor grad*» på samme spørsmål. På Øystre Slidre ungdomsskule svarer 80 prosent «nei» og i «*liten grad*» på spørsmålet de har opplevd mobbing på arbeidsplassen. Litt over 13 prosent svarer «nøytral» og knapt sju prosent svarer i «*stor grad*» på samme spørsmål.
- Vold og trusler:
 - På Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule har ingen vært utsatt for vold eller trusler fra kolleger. På Lidar skule svarer 88 prosent «nei» på spørsmålet om hvorvidt de har opplevd vold eller trusler fra kollegaer, mens nesten seks prosent svarer i «*liten grad*» på samme spørsmål.
 - På alle tre skoler har over halvparten av de ansatte opplevd vold og trusler fra de som benytter skolen. På Lidar skule svarer knapt 30 prosent «nei» på spørsmål om hvorvidt de har opplevd vold og trusler fra de som benytter tjenester fra arbeidsplassen. Nesten 18 prosent svarer i «*liten grad*», mens 41 prosent fordeler seg på svaralternativene i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*». På Rogne skule svarer 25 prosent «nei» på spørsmål om hvorvidt de har opplevd vold og trusler fra de som benytter tjenester fra arbeidsplassen. Nesten 13 prosent svarer i «*liten grad*», mens litt over 58 prosent fordeler seg på svaralternativene i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*». På Øystre Slidre ungdomsskule svarer godt 76 prosent at de i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*» har vært utsatt for vold og trusler av de som bruker tjenesten.
- Trakassering:
 - Det er variasjon mellom skolene i hvor mange respondenter som har opplevd trakassering på arbeidsplassen, men på alle skolene er det en betydelig andel som har opplevd krenkende handlinger eller ytringer. På Lidar skule svarer nesten 53 prosent «nei» på spørsmål om de har vært utsatt for handlinger eller ytringer som oppleves som krenkende (trakassering) på arbeidsplassen. Nesten 6 prosent svarer i «*liten grad*», mens nærmere 30 prosent svarer i «*stor grad*» og knapt 6 prosent i «*veldig stor grad*». På Rogne skule svarer litt over 33 prosent «nei» på spørsmål om de har vært utsatt for handlinger eller ytringer som oppleves som krenkende (trakassering) på arbeidsplassen. Nesten 21 prosent svarer i «*liten grad*», mens 25 prosent svarer i «*stor grad*» og nesten 17 prosent i «*veldig stor grad*». På Øystre Slidre ungdomsskule svarer 40 prosent at de i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*» har vært utsatt for handlinger eller ytringer som oppleves som krenkende (trakassering) på arbeidsplassen.
 - Nesten ingen av respondentene har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger. På Lidar skule svarer over 94 prosent av respondentene «nei» på spørsmål om de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger. Knapt seks prosent svarer at de i «*liten grad*» på samme

spørsmål. På Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule har ingen av respondentene opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger.

Integrering og inkludering:

- Størstedelen av respondentene fra skolene opplever arbeidsplassen som integrerende. På Lidar skule svarer over 76 prosent at arbeidsplassen i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*» oppleves som integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv. Ingen svarte «*nei*» eller i «*liten grad*» på spørsmålet. På Rogne skule svarte over 83 prosent at arbeidsplassen i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*» oppleves som integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv. Nesten 17 prosent svarer «*nei*» eller i «*liten grad*» på samme spørsmål. På Øystre Slidre ungdomsskule svarte over 73 prosent at arbeidsplassen i «*stor grad*» eller i «*veldig stor grad*» oppleves som integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv. Litt over 13 prosent svarte «*nei*» på samme spørsmål.

Krav:

- På Lidar skule og Rogne skule svarer rundt halvparten at de opplever at det er høye krav og liten mulighet for å styre egen arbeidshverdag. Henholdsvis 53 prosent på Lidar skule og 50 prosent på Rogne skule svarer i «*stor grad*» og i «*ganske stor grad*» på dette spørsmålet. På Øystre Slidre ungdomsskule er bildet noe annerledes. Her svarer litt over 13 prosent i «*stor grad*» og i «*ganske stor grad*» på samme spørsmål. Litt over 86 prosent svarer i «*ganske liten grad*», i «*liten grad*» eller «*nøytral*» på spørsmålet.

Konflikter

- Størstedelen av respondentene fra alle tre skoler har i liten grad konflikter med sine kolleger, mens det er en betydelig større andel svarer at de har opplevd å ha konflikter med de som benytter skolen. På Lidar skule svarer godt 70 prosent at de i «*ganske liten grad*» og i «*liten grad*» har opplevd konflikter med kolleger, mens over 17 prosent svarer i «*stor grad*» på samme spørsmål. Nesten 88 prosent på Rogne skule og 94 prosent på Øystre Slidre ungdomsskule svarer at de i «*ganske liten grad*» og i «*liten grad*» har opplevd konflikter med kolleger. På Lidar skule svarer litt over 35 prosent at de i «*stor grad*» og i «*ganske stor grad*» har opplevd konflikt med de som benytter tjenesten fra arbeidsplassen. På Rogne skule er andelen nesten 30 prosent og på Øystre Slidre ungdomsskule er andelen 40 prosent.

Øystre Slidre kommune gjennomførte en 10-faktorundersøkelse i 2023 (Øystre Slidre kommune, 2023a). I 10-faktor undersøkelsen undersøkes følgende faktorer:

1) Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene
2) Mestringstro	Medarbeiderens tiltro til egen kompetanse og mulighet for å mestre utfordringer
3) Autonomi	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet for å jobbe selvstendig
4) Bruk av kompetanse	Medarbeiderens mulighet for å få brukt kompetanse som er relevant for jobben
5) Mestringsorientert ledelse	Ledelse som legger vekt på at medarbeiderne skal få utvikle seg og bli best mulig

6) Rolleklarhet	Tydelige forventninger og definert rolle
7) Relevant kompetanseutvikling	Mulighet for kompetanseheving med betydning for jobben
8) Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens vilje til fleksibilitet i jobben
9) Mestringsklima	Medarbeidernes fokus på å utvikle seg selv og styrke kolleger
10) Prososial motivasjon	Medarbeidernes motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre

Forskning viser at disse ti faktorene er avgjørende for å oppnå gode resultater. Faktorene måles gjennom et antall påstander som respondentene kan svare fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig) på (KF, 2020). De ansattes svar kan sammenlignes med et landssnitt for grunnskoleene for å se om det er faktorer som peker seg ut på skolene. Lave svarverdier indikerer at respondentene i mindre grad opplever at hver enkelt faktor er til stede.

Lidar skule ligger under landssnittet for barnetrinnene innen alle ti faktorer. Nærmest landssnittet er Lidar skule innen «*prososial motivasjon*». Her ligger Lidar skule bare 0,1 poeng under landssnittet. Også for faktoren «*indre motivasjon*» ligger Lidar skule nært landsgjennomsnittet, mens skolen ligger lengre unna landssnittet på faktorene «*mestringsorientert ledelse*» (1,3 poeng under landssnittet), «*relevant kompetanseutvikling*» (0,9 poeng under landssnittet) og «*rolleklarhet*» (0,8 poeng under landssnittet).

Rogne skule ligger under landssnittet for barnetrinnene innen åtte av ti faktorer. Innen «*fleksibilitetsvilje*» og «*prososial motivasjon*» ligger Rogne skule marginalt over landssnittet. Innen faktorene «*mestringstro*», «*bruk av kompetanse*», «*mestringsorientert ledelse*» og «*relevant kompetanseutvikling*» ligger Rogne skule lengst unna landssnittet (alle fire faktorer ligger 0,6 poeng under landssnittet).

Øystre Slidre ungdomsskole ligger over landssnittet for ungdomsskoler innen ni av ti faktorer. For faktoren «*prososial motivasjon*» ligger skolen likt med landsgjennomsnittet. Øystre Slidre ungdomsskole ligger mest over gjennomsnittet innenfor faktorene «*bruk av kompetanse*», «*relevant kompetanseutvikling*» og «*fleksibilitetsvilje*». Her ligger Øystre Slidre ungdomsskole 0,3-0,4 poeng over landssnittet.

På bakgrunn av denne introduksjonen til status for sykefravær, lærertetthet, avvik og tidligere undersøkelser av arbeidsmiljø på Øystre Slidre kommunes skoler vil vi i de neste kapitlene fokusere på funnene gjort i denne forvaltningsrevisjonen.

4 PROBLEMSTILLING 1: OM ARBEIDSMILJØ

I dette kapitlet presenteres funn med relevans for forvaltningsrevisjonens første problemstilling med tilhørende underspørsmål:

I hvilken grad har kommunen satt i verk tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på Lida skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule?

- a) Har kommunen jobbet systematisk med helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i de kommunale skolene, og har i så fall dette skjedd i samarbeid med arbeidstakere og tillitsvalgte?
- b) Har kommunen jobbet for å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?
- c) Har kommunen jobbet for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?

Innledningsvis redegjør vi for sentrale perspektiver fra revisjonskildene og på den bakgrunn utleder vi revisjonskriteriene for problemstillingen. Deretter legger vi frem forvaltningsrevisjonens funn og avslutningsvis presenterer vi vår vurdering av kommunens praksis opp mot revisjonskriteriene.

4.1 REVISJONSKRITERIER

Med utgangspunkt i problemstillingens underspørsmål vil vi her se nærmere på lovkrav, anbefalinger og vedtatte kommunale strategier innenfor temaene systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, fysisk arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljø.

4.1.1 SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

Arbeidsmiljøloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsgiver gjennomfører systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten i samarbeid med arbeidstakere og tillitsvalgte. Loven spesifiserer at et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer følgende:

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

- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt

Punkt a), b), c), e) og h) er også hjemlet i internkontrollforskriftens § 5 med krav om at dette arbeidet dokumenteres skriftlig. Også arbeidstakernes medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet samt sikring av at arbeidstakerne har den nødvendige kunnskapen og innsikten i arbeidet er fremhevet i internkontrollforskriftens § 5 som faktorer arbeidsgiver skal sørge for i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Samme paragraf spesifiserer at arbeidsgiver skal sørge for at relevante lover og forskrifter er tilgjengelige og ha oversikt over krav som er særlig viktige for virksomheten.

Punkt f) kan knyttes til folketrygdlovens § 25-1 hvor det fremgår at arbeidsgiver plikter å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.

Arbeidsmiljøloven § 3-5 stiller også krav om at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Disse momentene ligger til grunn for det første revisjonskriteriet for problemstilling 1. Se avsnitt 4.1.3.

4.1.2 ARBEIDSMILJØ

Generelle krav til arbeidsmiljøet fremgår av arbeidsmiljøloven § 4-1. I § 4-1 første ledd står det: «*Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet*». Det følger av bestemmelsens andre ledd at det i planleggingen av arbeidet skal legges vekt på å forebygge skader og sykdom. Videre skal arbeidet organiseres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Arbeidsmiljøloven § 4-2 inneholder krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. I bestemmelsen slås det blant annet fast at det i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal legges til rette for at arbeidstakere får mulighet til faglig og personlig utvikling i arbeidet, variasjon og mulighet for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver. Det skal dessuten legges vekt på selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

Kravene til det fysiske arbeidsmiljøet kommer frem av arbeidsmiljølovens § 4-4. Her er følgende punkt spesielt relevant:

- 1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er regulert i arbeidsmiljølovens § 4-3. Her er følgende krav spesifisert:

- 1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

- 2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- 3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- 4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Disse momentene ligger til grunn for det andre revisjonskriteriet for problemstilling 1. Se avsnitt 4.1.3.

4.1.3 KONKRETE REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen av krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid samt arbeidsmiljø kan følgende revisjonskriterier utledes til første problemstilling.

Problemstilling 1:	Revisjonskriterier
I hvilken grad har kommunen satt i verk tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på Lidar skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule?	1. Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. 2. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

4.2 DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET

Vi presenterer her revisjonens funn knyttet til hvordan det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid gjennomføres i skolesektoren i Øystre Slidre kommune. Dette er knyttet til problemstillingens første revisjonskriterium.

Vår undersøkelse avgrenses slik at arbeidsmiljø under endringsprosesser ikke undersøkes eksplisitt. Gjennomgang av kommunens praksis for oppfølging av sykefravær gjøres i kapittel 5, avsnitt 5.2.1. Under gjennomgåas våre funn for hvert av de øvrige momentene beskrevet i avsnitt 4.1.1.

4.2.1 MÅL FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Øystre Slidre kommune har fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet i kvalitetssystemet Compilo. Målene er:

- «Vi vil forebyggje ulykker, miljø- og helseskadar og skape trivsel på arbeidsplassen.
 - Det er eit mål å halde sjukefråværet lågt, og å unngå arbeidsulykker.
 - Drifta i kommunen skal påverke det ytre miljøet minst mogeleg i negativ lei.
 - Kommunen sine tenester skal vere sikre for brukarane.
 - Helse, miljø og sikkerheit skal planleggjast og prioriterast på same vis som tenesteyting og økonomi».
- (Øystre Slidre kommune, 2024a)

I Compilo ligger lenke til organisasjonsplan for Øystre Slidre kommune samt gjennomgang av henholdsvis arbeidsgivers og arbeidstakers plikter i HMS-arbeidet. Her er det spesifisert at rådmannen (kommunedirektøren), som utøvende arbeidsgiver, er ansvarlig for HMS-arbeidet i kommunen og at kommunalsjefene har ansvaret for HMS-arbeidet og oppfølging av relevante rutiner innenfor sitt område. Videre står det at linjeledelsen har ansvar for at HMS-arbeidet følges opp i det daglige arbeidet. Linjeledelsen er definert som alle ansatte med lederansvar inkludert kommunalsjefer, tjenesteledere, avdelingsledere, gruppekontakter og arbeidsledere helt ut til det ytterste leddet i linjen (Øystre Slidre kommune, 2024a).

Også arbeidstakers plikter er spesifisert i Compilo. Her fremgår det at arbeidstakerne skal medvirke i gjennomføringen av tiltak som blir igangsatt for å skape et godt arbeidsmiljø, at de skal delta i det organiserte verne- og arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, følge de instruksjoner som ligger i kommunens HMS-system, og være kjent med relevante lover og forskrifter for sitt arbeid. Videre skal arbeidstakere melde fra til nærmeste overordnede om alle skader, tilløp til skader, ulykker, nestenulykker, arbeidsrelatert sykdom, farlige forhold, og andre avvik. Arbeidstaker skal dessuten vise ansvarlighet for egen og andres trygghet og har plikt til å medvirke til og gjennomføre oppfølgingsplaner og delta på dialogmøter ved fravær (Øystre Slidre kommune, 2024a).

I de gjennomførte intervjuene i Øystre Slidre kommune formidler både kommunalsjef og rektorer at de kjenner til ansvarsfordelingen i HMS-arbeidet og også er klar over at de som ledere har et omfattende ansvar.

På spørsmål om hvorvidt det er etablert et samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte i HMS-arbeidet, er det ulike vurderinger blant de intervjuede. Flere informanter formidler at det er et begrenset samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte, at samarbeidet i for liten grad prioriteres og at initiativer for å styrke samhandlingen ikke følges opp. Både rektorer og tillitsvalgte peker på behovet for å få på plass struktur for samarbeidet. Andre informanter forteller at det er etablert et godt samarbeid. En rektor forteller at rektor og tillitsvalgte har møte én gang i måneden, har satt opp et årshjul, og begynner å få et godt system på samarbeidet. Flere informanter gir uttrykk for at de forventer at planene om etablering av HMS-grupper på skolene vil kunne gi gode rammer og rutiner rundt involveringen og samarbeidet. HMS-gruppene omtales nærmere i avsnitt 4.2.4. En rektor forteller at samarbeidet med de ansatte også ivaretas gjennom plangruppa på skolen hvor teamlederne er til stede.

Rektorene beskriver at de har jevnlig drøftinger med og orienteringer til de tillitsvalgte. Drøftingene har ofte karakter av å være «lavterskel-drøftinger», men flere har oppmerksomhet rundt hva som skal referatføres som offisielle drøftinger, og hva som ikke kan karakteriseres som det. På én skole har man de siste to årene hatt tre årlige referatførte møter. En tillitsvalgt problematiserer at man med hyppig bruk av lavterskel-drøftinger risikerer at tillitsvalgte ikke får anledning til å forberede sine tilbakemeldinger på drøftingssakene og også fratas muligheten for å drøfte sakene med øvrige ansatte før tilbakemelding. En tillitsvalgt peker på at de tillitsvalgte kunne ha vært en større ressurs for skoleledelsen dersom de hadde blitt brukt mer. Det kunne ha sikret mer eierskap blant de ansatte i en rekke prosesser.

Et verneombud forteller at vedkommende har anledning til å løfte saker opp til arbeidsmiljøutvalget (AMU), eventuelt til hovedverneombudet og til kommuneledelsen.

4.2.2 RISIKOANALYSE, PLANER OG IVERSETTING AV NØDVENDIGE TILTAK

Øystre Slidre kommune har sin generelle rutine for risikovurdering i Compilo. Formålet med rutinen er å sørge for at risikoforhold identifiseres før det oppstår skader og at alle deltar aktivt i HMS-arbeidet slik at de ansatte kan påvirke egen arbeidssituasjon og minske risiko. I rutinen kommer det frem at personalmøter bør brukes som arena for at ansatte kan ta aktivt del i risikovurderinger. Rutinen spesifiserer også hvilke spørsmål som vurderes som relevante å drøfte i personalet. Risikovurderinger bør gjennomføres minst hvert andre år og ellers ved endrede risikoforhold.

Avdelingslederne har ansvar for at risikovurderinger blir gjennomført og at det blir utarbeidet egne tiltaksplaner som gjennomføres. Risikovurderingene og handlingsplanene skal ligge tilgjengelig i den lokale HMS-håndboken for hver avdeling i Compilo, fremgår det av rutinen.

I skolene er det rektorene som har ansvaret for at risikovurderinger og tiltaksplaner gjennomføres, og kommunalsjefen bekrefter at tiltaksplanene ligger tilgjengelig i Compilo.

Et verneombud forteller i intervju at man har brukt risikoanalyse som metode i HMS-arbeidet. Verneombudet forteller at risikovurdering også er tema på planleggingsdag på skolen slik at alle ansatte involveres i arbeidet. Selve risikoanalysen skal gjøres i plangruppa med hjelp også fra verneombudet, forteller verneombudet. En rektor forteller at vedkommende fremover ønsker å bruke risikovurderinger som en mer systematisk informasjonsinnhenting både knyttet til arbeidsmiljø og til tjenestekvalitet. I et intervju formidles det dessuten at det bør jobbes mer med ROS-analyse for skolesektoren og at det er viktig at skolene blir bedre på forebygging av uønskede hendelser.

Gjennomføringen av jevnlige HMS-undersøkelser samt 10-faktor er også en anledning til å samle inn informasjon om utfordringer og risikoområder i organisasjonen. Dokumentasjon fra kommunen viser at det er utarbeidet skriftlige tiltaksplaner på bakgrunn av de to undersøkelsene på alle tre skolene og at det er valgt ut spesifikke satsingsområder på bakgrunn av prosesser på hver skole. Det fremgår av tiltaksplanene at 10-faktorundersøkelsen er gjennomgått med personalet på fellestid og er på flere av skolene også behandlet i plangruppene.

4.2.3 RUTINER FOR Å AVDEKKE, RETTE OPP OG FOREBYGGE OVERTREDELSE AV KRAV I ARBEIDSMILJØLOVEN

En sentral del av arbeidstakernes mulighet for å melde fra til nærmeste overordnede er avviks- og varslingsystemet. I Compilo ligger rutine for avviksmelding og -behandling. Her presiseres det at det å melde avvik er en del av kommunens forbedrings- og kvalitetsarbeid, og er en «*naturlig og ynskjeleg del av det å arbeide i Øystre Slidre kommune*» for å forbedre kvaliteten på tjenestene, arbeidsmiljøet og det ytre miljøet (Øystre Slidre kommune, 2024a). Avvik defineres som «*uønska hendingar knytt til praktisering av lovar, forskrifter, rettleiarar, prosedyrer, instruksjer og retningslinjer, etiske standardar eller personvernbrott. Avvik kan også være skader, ulykker og nestenulykker. Avvik er hendingar som ikkje bør skje, og som er knytta opp mot drifta i Øystre Slidre kommune. Det vil også være eit avvik om vi manglar lovpålagde/naudsynte/viktige rutinar, eller om det er gjeve mangelfull opplæring*» (Øystre Slidre kommune, 2024a).

Rutinen spesifiserer at virksomhetslederen har ansvar for at de ansatte får opplæring i avviksrapportering, at avvik som blir meldt håndteres og lukkes og at det blir planlagt og gjennomført tiltak. Det fremheves i rutinen at leder, før avviket lukkes, skal skrive en kommentar til hvordan avviket følges opp videre. Dette er tilbakemeldingen som den som har meldt avviket får.

De ansatte har på sin side ansvar for å holde seg oppdatert på gjeldende rutiner og melde avvik og forbedringsforslag i avviksmodulen i Compilo. Verneombud og hovedverneombud har ifølge rutinen lesetilgang til avvik som er knyttet til HMS. Videre fremgår det av rutinen at ulykker, nestenulykker og rapporter om vold og trusler skal refereres i arbeidsmiljøutvalget.

Intervjuene viser at det er delte meninger om i hvilken grad de ansatte melder avvik som forutsatt. En tillitsvalgt forteller at de ansatte vet at avviksmelding er viktig, men at det ikke prioriteres tilstrekkelig i en veldig travel hverdag. Informanten forteller at det skal mye til før man melder avvik. Motsatt er det flere andre informanter som tar til orde for at de ansatte har blitt flinkere til å melde avvik, at man har jobbet målrettet med denne forbedringen og har brukt tid på opplæring i avviksføring. En tillitsvalgt forteller at rektor og inspektør er veldig gode på å minne de ansatte på det å melde avvik. Det vurderes at det spesielt er innenfor temaet vold og trusler at avviksmeldingen har blitt bedre. Det betyr også at det fortsatt er avvikstyper som ikke meldes. Eksempelvis blir det typisk ikke meldt hvis en elev mister spesialundervisningstilbudet sitt. En informant problematiserer at denne typen avvik ikke synliggjøres.

Flere informanter uttrykker en frustrasjon knyttet til at avvik fort lukkes uten at den som har meldt inn avviket opplever å ha fått tilbakemelding på hvordan dette følges opp videre. Et avvik kan ifølge kommuneadministrasjonen ikke lukkes uten at avviket kommenteres fra lederen. Opplevelsen av ikke å få tilfredsstillende tilbakemelding på avviksmeldingene kan ifølge en informant bidra til at man mister troen på systemet. Et verneombud forteller at vedkommende sammen med rektor har forklart avvikssystemet på fellestid. De har også forklart at selv om avviket er lukket, så er det ikke ferdigbehandlet. En rektor forteller at hendelser med vold eller trakassering fra elever skal dokumenteres både som avvik og med et kort referat som lagres i elevmappen. Her skal også elevens opplevelse av saken dokumenteres. Informanten forteller videre at de ansatte er best på å melde avvik og ikke så gode på å dokumentere i elevmappene.

Kommunalsjefen forteller at første sak på rektormøtene alltid er hvilke avvik som har kommet inn siden sist. Her referatføres type avvik og hvilke tiltak som skal settes inn. Det er den mest kontinuerlige utsjekken, og her kan avvik også videreformidles til kommuneledelsen.

AMU orienteres ifølge kommunalsjefen om ulykker, nestenulykker og rapporter om vold og trusler. Dette er fast sak i alle AMU-møtene.

Kommunens rutine for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen ligger også i Compilo. Rutinens formål er blant annet at *«rutinane skal medverke til at eventuelle kritikkverdige forhold i Øystre Slidre kommune raskt skal kunne avdekkast og stoppast, og skal sikre at arbeidstakarar som varslar i samsvar med desse rutinane skal føle seg trygge for at kommunen vil behandle varselet på ein god måte, i samsvar med arbeidsmiljølova sine føresegner»* (Øystre Slidre kommune, 2024a).

I rutinen kommer det også frem at ansatte har plikt til å varsle om forhold som kan medføre fare for liv og helse, ved skader eller arbeidsmiljørelatert sykdom, eller ved kjennskap til at det forekommer trakassering eller

diskriminering på arbeidsplassen. Kommunen har et elektronisk varslingssystem i kvalitetssikringssystemet, men varsling kan også skje skriftlig eller muntlig. Dersom det er forhold som utgjør en fare for liv og helse skal det varsles muntlig umiddelbart til leder, verneombud og eventuelt kollegaer før varslet gjøres skriftlig. Intern varsling er hovedregelen i kommunen, og dersom man ikke ønsker å varsle til ledelsen, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud.

Det ligger dessuten en egen rutine for forebygging og håndtering av vold og trusler i Compilo. Formålet med rutinen er å sikre at vold og trusler forebygges, sikre bevissthet om håndtering av vold og trusler og sikre ivaretagelse av ansatte som har blitt utsatt for vold og trusler. Rutinen spesifiserer at arbeidsgivers/leders ansvar er å kartlegge risiko for at de ansatte utsettes for trusler og/eller vold, utarbeide rutiner for forebygging og håndtering av vold og trusler, herunder oppfølging av ansatte som utsettes for vold eller trusler, og sørge for informasjon og rapportering på hendelser.

I den forbindelse er også kommunens prosedyre «*Defusing – Psykososial førstehjelp ved oppfølging av medarbeidere etter alvorlige og traumatiske hendelser*» relevant. Her er hensikten å sikre en trygg, forsvarlig og helsefremmende arbeidsplass ved å ivareta medarbeidere som har vært involvert i en traumatisk hendelse, normalisere krisereaksjoner og sikre forebygging av senbelastninger. Nærmeste leder skal kontakte lege ved behov for akutt hjelp og har plikt til å sende skademelding til Arbeidstilsynet og NAV dersom det er relevant.

Fra intervjuene kommer det frem at skolene har vergeteknikkkurs. Alle nyansatte på skolene får kurset i løpet av det første året, og ellers er det kurs for alle ansatte annet hvert år. Det er et kurs man har hatt i mange år som handler om å håndtere uønsket adferd som det kan bli behov for å stoppe fysisk. Opplæringen tar også for seg hvordan en kan forebygge eller dempe potensielle eskalerende situasjoner. En rektor forteller at krav til dokumentasjon av hendelser også behandles på kurset. Det er fortsatt en vei å gå med hensyn til fullstendig dokumentasjon i praksis, forteller rektoren.

4.2.4 SYSTEMATISK ARBEID MED FOREBYGGING AV SYKEFRAVÆR

Kommunalsjefen forteller at man, som en del av forebyggingsarbeidet knyttet til sykefravær, følger med på sykefraværstatistikken og man spør lederne hva som kan ligge bak fraværstallene. Denne innsikten bruker kommunen til systematisk forebyggingsarbeid. Kommunalsjefen beskriver at skolene har vært gjennom tøffe tider med flere klassemiljøutfordringer og flere tilfeller av uønsket atferd i barne- og ungdomsmiljøet. Det vurderes derfor som viktig å gjøre ansatte i stand til å stå i en krevende hverdag på best mulig måte og samtidig jobbe med utfordringene som ligger bak. Kommunalsjefen beskriver dette arbeidet som krevende. Det har vært jobbet mye med samarbeid mellom helse og oppvekst, og det jobbes med å sikre samarbeidet med spesialisthelsetjenesten.

Sykefravær er en fast sak på ledermøtene (møte med tjenesteledere i kommunen, kommunalsjefer og stab), og det er tema på skolene. Kommunalsjefen opplyser at etableringen av HMS-grupper på alle tjenestesteder tas opp på AMU-møte. På skolene vil HMS-gruppen bestå av tillitsvalgt, verneombud og rektor. Ambisjonen er at HMS-gruppene skal bidra til et mer systematisk HMS-arbeid samt forebygging av sykefravær og årlig rapportere

til AMU. Initiativet til etableringen har kommet fra skolene selv for nettopp å få en tydelig struktur og et tydelig innhold i HMS-arbeidet og styrke den forebyggende innsatsen¹.

En tillitsvalgt forteller at sykefraværet på skolen er lavere nå enn tidligere. Den tillitsvalgte vurderer at én av grunnene til at fraværet er at lavere er at rektor har fokus på å bygge organisasjonen og er til stede. Det pekes også på at elevgruppen nå er annerledes og at skolen oppleves å ha brukbart med ressurser til å håndtere hendelser i skolehverdagen. Videre oppleves rektor som flink til å forklare hvordan ressurser til styrking prioriteres. Informanten forklarer at nå har skolen anledning til forebygging.

4.2.5 LØPENDE KONTROLL MED ARBEIDSMILJØ OG ARBEIDSTAKERNES HELSE

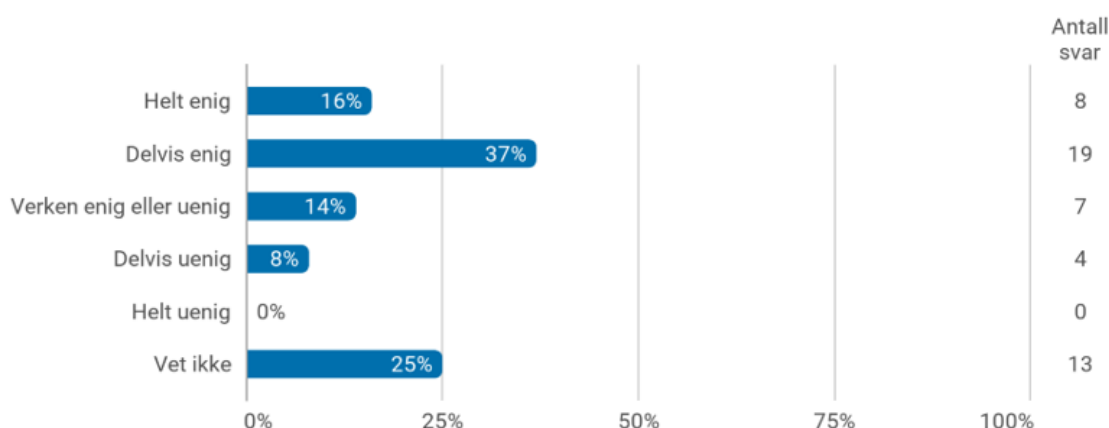
Kommunen har gjennomført HMS-undersøkelser og gjennomfører også jevnlig 10-faktor undersøkelse. Utvalgte resultater fra undersøkelsene er gjengitt i kapittel 3, avsnitt 3.5 og 3.6. I årshjulet for HMS-undersøkelser er det spesifisert at det hvert andre år skal gjennomføres medarbeiderundersøkelser og at det er medarbeidersamtaler hver vår.

Det er også vernerunder én til to ganger årlig hvor typisk vaktmester og verneombud og eventuelt rektor deltar. På vernerundene kan HMS-utfordringer og behov for tiltak avdekkes. Et verneombud forteller at tiltakene evalueres på neste vernerunde, og at vedkommende sjekker om tiltakene er fulgt opp også imellom vernerundene.

I den gjennomførte spørreundersøkelsen i forvaltningsrevisjonen svarte i alt 53 prosent av respondentene at de var «*helt enig*» eller «*delvis enig*» på spørsmålet «*Hvor enig eller uenig er du? Din arbeidsplass har gode rutiner for vernerunder*». 14 prosent av respondentene var verken enige eller uenige, mens 8 prosent svarte «*delvis uenig*» på spørsmålet. 25 prosent svarte «*vet ikke*» på spørsmålet.

Hvor enig eller uenig er du?

Din arbeidsplass har gode rutiner for vernerunder.



¹ Kommunalsjefen for opplæring og kultur, helse og omsorg opplyser i mars 2025 at HMS-gruppene nå er etablert.

4.2.6 SYSTEMATISK OVERVÅKING OG GJENNOMGANG AV DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET

I Compilo ligger årshjul for HMS-aktiviteter. Her er aktiviteter og ansvar spesifisert for hele året. I november er det fastsatt gjennomgang av HMS-systemet.

Kommunalsjefen bekrefter at HMS-systemet gjennomgås på ledermøte.

4.2.7 OPPLÆRING I HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

I Compilo er det nedfelt hva HMS-opplæring skal inneholde både for ledere, vernetjeneste, AMU-medlemmer og øvrige medarbeidere. Det fremkommer at alle med lederansvar skal gjennomgå en intern opplæring i kommunens generelle HMS-system og i forhold med relevans for hver avdeling. Opplæringen skal ivareta tema som for eksempel lover og forskrifter, organisasjon, ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet, HMS-samarbeidet og rutiner i HMS-arbeidet. Opplæringen skal skje etter behov.

Kommunen har dessuten en egen rutine for opplæring av rektorer. Rutinen spesifiserer at kommunalsjefen skal gjennomgå temaene sykefraværsoppfølging, rutiner for avvik samt HMS-arbeid sammen med rektor i løpet av det første halvåret.

Verneombudenes og AMU-medlemmenes opplæring skal også skje etter behov og følge kravene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Det fremgår av Compilo at opplæringen av øvrige medarbeidere skal gjennomføres av lederne i kommunen og at målet er at alle skal kjenne til mål, rutiner og avviksbehandling innenfor egen avdeling samt vite hvor skjema og rutiner i HMS-arbeidet oppbevares.

I intervju forklarer kommunalsjefen at kommunen har opplæring i HMS-arbeid både på leder- og arbeidstakernivå. Kommunalsjefen forteller at man som ny leder tar kurs innenfor HMS. Kommunalsjefen forteller at det dessuten er nytt at hun tar gjennomgang av rutiner med nyansatte ledere. Det er kun én av rektorene som har blitt ansatt etter ny rutine ble innført og som har fått en slik gjennomgang. Verneombudene har kurs med hovedverneombudet. Også stabsavdelingen bekrefter at kommunen har en intern opplæring av ledere jevnlig med ulike tema på de faste månedlige ledermøtene. Det har også vært et visst samarbeid med bedriftshelsetjenesten, men samarbeidet med bedriftshelsetjenesten beskrives som en liten del av det samlede arbeidet med opplæring i HMS-rutiner og sykefraværsoppfølging.

Rektorene forteller at de enten har hatt noe opplæring eller er under opplæring i HMS-arbeid. Én rektor forteller at vedkommende ikke har fått systematisk opplæring, men at det har vært en ledersamling hvor det har vært opplæring i ROS-analyser, noe som ble opplevd som relevant. Rektoren beskriver videre at det er små forhold i kommunen og at vedkommende opplever å ha hatt veldig tett oppfølging fra kommunalsjef. Rektoren forteller at opplæringsrutinen kom på plass etter vedkommende begynte i rektorjobben. En annen rektor formidler at opplæringen i arbeidet med arbeidsmiljø kunne ha vært bedre i kommunen.

Et verneombud forteller at det har blitt gitt opplæring gjennom bedriftshelsetjenesten, og ble anbefalt å ta kontakt med bedriftshelsetjenesten eller hovedverneombudet ved senere spørsmål.

En tillitsvalgt forteller at det våren 2024 var et møte mellom tillitsvalgte, rektorer og kommunal ledelse. Temaet var opplæring i hovedavtalen, men det var ikke rom for innspill eller dialog i løpet av møtet. Personen opplevde møtet som lite nyttig.

4.3 ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ

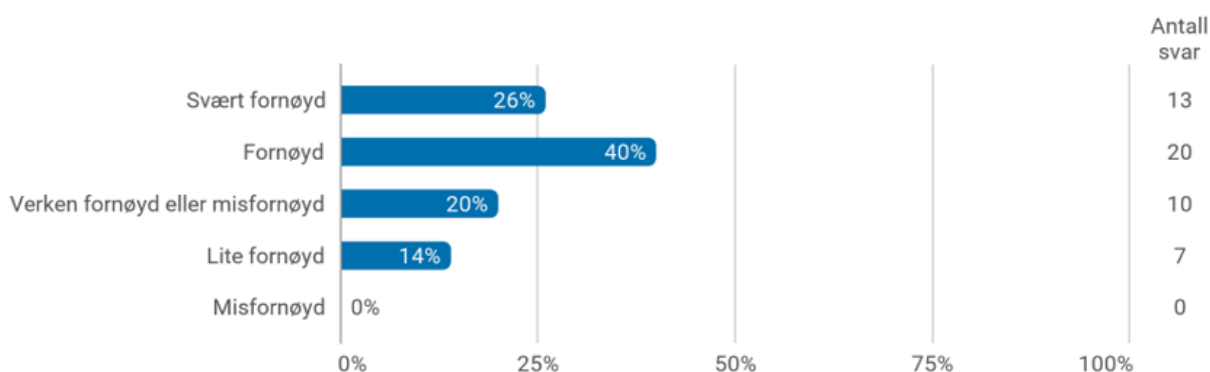
Vi presenterer her revisjonens funn knyttet til hvordan det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i skolesektoren i Øystre Slidre kommune oppleves. Dette er knyttet til problemstillingens andre revisjonskriterium.

4.3.1 GENERELT OM ARBEIDSMILJØ

I vår spørreundersøkelse svarte 24 prosent av respondentene, som har vært borte fra jobb på grunn av sykdom det siste året, at fraværet var knyttet til forhold på arbeidsplassen. Respondentene fikk anledning til å utdype svaret og langt de fleste pekte på at de hadde stressrelaterte plager som følge av deres jobbhverdag. Manglende lederstøtte ble også pekt på som en årsak til fravær av en enkelt respondent. I et intervju forteller en tillitsvalgt at de ansatte er veldig presset på tid og at dette er medvirkende til sykemeldinger. Det beskrives at det er mye undervisning og mye inspeksjon og at de ansatte nesten ikke har tid til å spise lunsjen sin. Det pekes dessuten på at lærerne ikke har en egen arbeidsinstruks. Det gjør det krevende for spesielt unge lærere, som synes det er vanskelig å si fra og risikerer med det å bli utbrente.

På spørsmål om hvor fornøyd eller misfornøyd respondentene er med arbeidsgivers oppfølging av utfordringer i arbeidsmiljøet, svarer i alt 66 prosent av respondentene i vår spørreundersøkelse enten «svært fornøyd» eller «fornøyd». 20 prosent svarer «verken fornøyd eller misfornøyd» og 14 prosent av respondentene svarer «lite fornøyd».

Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med arbeidsgivers oppfølging av utfordringer i arbeidsmiljøet?



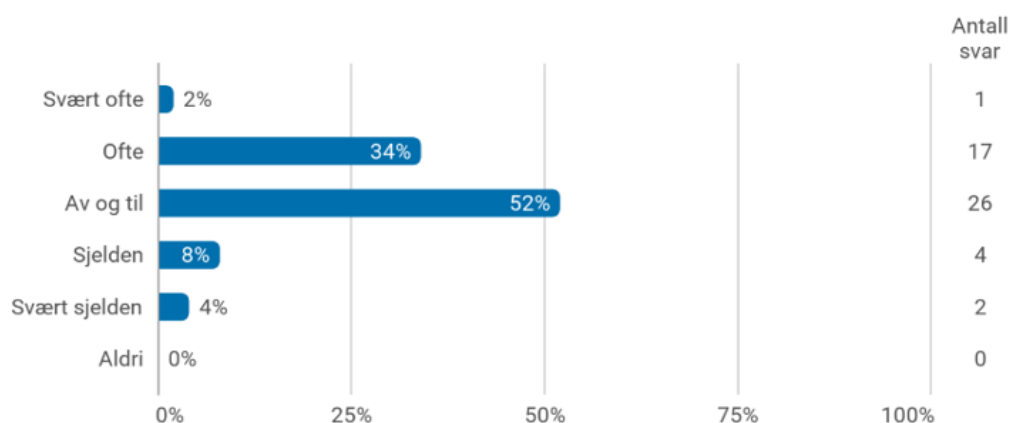
I spørreundersøkelsen ble respondentene gitt anledning til å beskrive hva arbeidsgiver kan bli bedre på i oppfølgingen av utfordringer i arbeidsmiljøet. Svarene kan kategoriseres slik:

- Arbeidsgiver bør sette arbeidsmiljø på dagsorden

- Flere peker på at god opplæring i rutinene for HMS-arbeidet er viktig
- Det fremheves at oppfølging av arbeidsmiljøet bør legges inn i årshjulet for skolene
- Arbeidsgiver bør prioritere oppfølgingsarbeidet knyttet til arbeidsmiljø
 - Flere peker på at de har forståelse for tidspresset på ledernivå og at dette inn imellom gjør oppfølgingen av arbeidsmiljøutfordringer vanskelig
 - Flere peker på at oppfølgingen er god allerede
- Arbeidsgiver bør inkludere de ansatte i oppfølgingsarbeidet
 - Oppfølgingen av utfordringer bør være tydeligere slik at de som sier ifra ser hvordan sakene håndteres videre

På spørsmålet «*Opplever du at skolene lykkes med å planlegge skolehverdagen slik at uheldige fysiske og psykiske belastninger forebygges*» svarte to prosent «*svært ofte*», 34 prosent «*ofte*» og 52 prosent av respondentene «*av og til*».

Opplever du at skolene lykkes med å planlegge skolehverdagen slik at uheldige fysiske og psykiske belastninger forebygges?

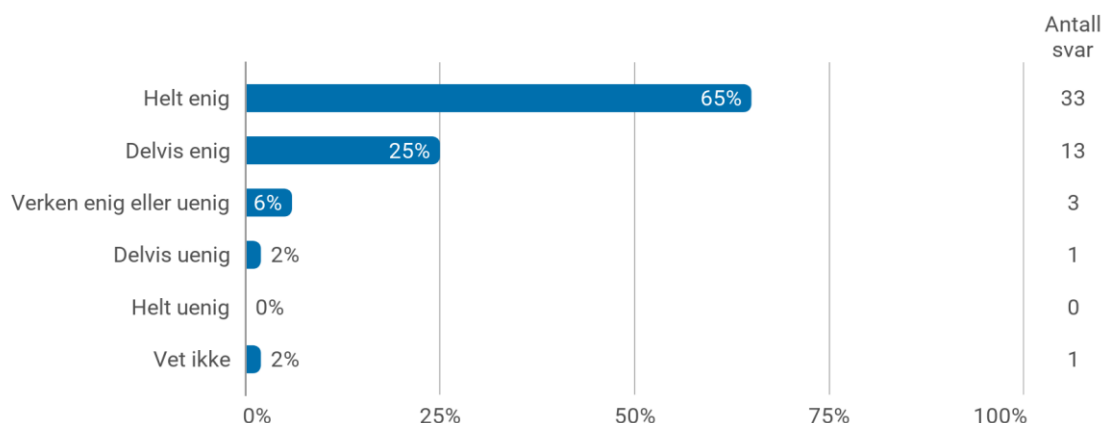


Også her ble respondentene gitt anledning til å utdype hva som eventuelt kan gjøres bedre med hensyn til forebygging av uheldige fysiske og psykiske belastninger. Her trakk flere frem bedre grunnbemanning, forutsigbarhet i hverdagen samt muligheten for å sikre de rette faglige ressursene og samarbeid rundt elever med spesielle behov som sentrale tiltak for å forebygge uheldige fysiske og psykiske belastninger. En respondent legger også vekt på behovet for bedre rutiner for de spesielt krevende situasjonene, bedre støtteapparat rundt håndteringen, kollegastøtte og mer støtte fra kommuneledelsen.

På spørsmål om hvor enig eller uenig respondentene er i påstanden «*Ansatte har anledning til å gi arbeidsgiver tilbakemelding på arbeidsmiljø og trivsel*» svarer i alt 90 prosent enten «*helt enig*» eller «*delvis enig*».

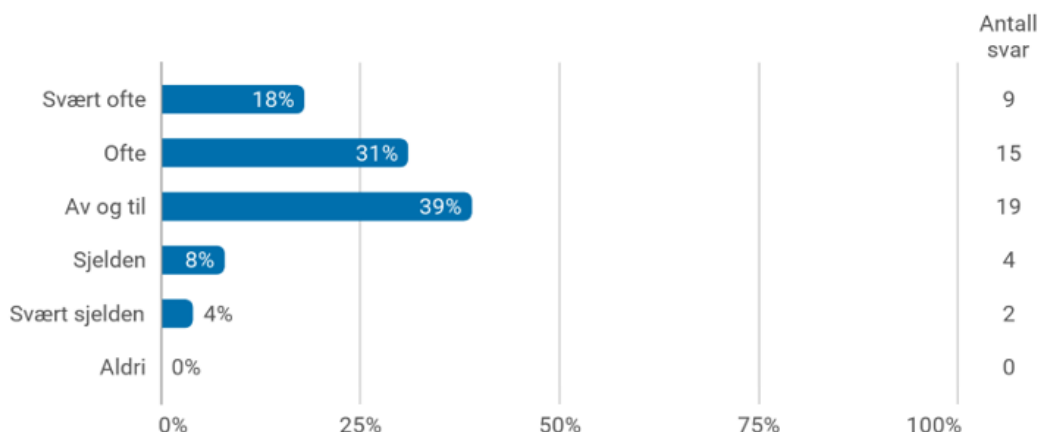
Hvor enig eller uenig er du?

Ansatte har anledning til å gi arbeidsgiver tilbakemelding på arbeidsmiljø og trivsel.



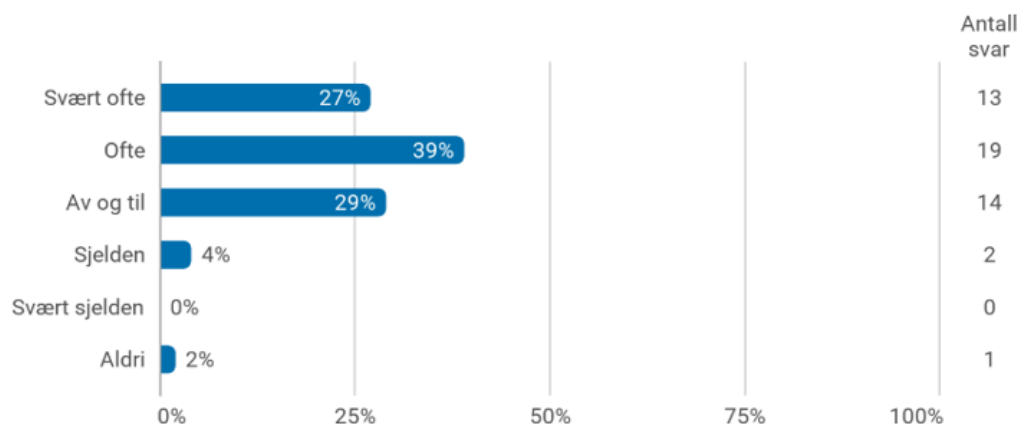
På spørsmål om respondentene opplever å ha mulighet for faglig og personlig utvikling i sin arbeidshverdag, svarer 18 prosent «svært ofte», 31 prosent svarer «ofte» og 39 prosent svarer «av og til». I alt 12 prosent svarer «sjelden» eller «svært sjelden» på spørsmålet.

Opplever du at du har mulighet for faglig og personlig utvikling i din arbeidshverdag?



På spørsmål om hvorvidt respondentene opplever å ha mulighet for samarbeid og erfaringsdeling i deres arbeidshverdag, svarer i alt 66 prosent enten «svært ofte» eller «ofte» på spørsmålet. 29 prosent svarer «av og til».

Opplever du at du har mulighet for samarbeid og erfaringsdeling i din arbeidshverdag?



4.3.2 FYSISK ARBEIDSMILJØ

I beskrivelsen av det fysiske arbeidsmiljøet på Lidar skule fremkommer det at skolen er relativt ny og har greie fysiske arbeidsforhold. En informant forteller at skolen oppleves å ha gode lokaler, men at de ikke er godt vedlikeholdt. En annen informant forteller at man noen ganger mangler gode stoler og krakker og at det har blitt sagt ifra om lufteanlegget. Inneklimaet beskrives som greit og det legges til at vaktmesteren raskt følger opp ting som bør ordnes.

Også Rogne skule beskrives som en forholdsvis ny skole. Det fortelles at det er noen utfordringer med ventilasjonen, og at det har vært jevnlig oppe i vernerunder. En informant forteller at det er radon i grunnen under skolen, og at det derfor er viktig med inneklimamålinger. Det er ikke målt over grenseverdiene for radon når inneklimaanlegget går. Det pekes dessuten på at det er behov for støydempende tiltak i gymsalen på skolen. Bygget beskrives som relativt velfungerende til sitt formål av én informant, mens en annen informant ikke opplever at skolen som så egnet til å være skole på grunn av mange åpne rom med lite skjerming. Støynivået beskrives som høyt og man hører læreren prate i naborommet. Støyproblemene er meldt inn på vernerunde. En informant forteller at skolen er god på ergonomisk tilrettelegging blant annet med tilpassede stoler.

I beskrivelsen av Øystre Slidre ungdomsskule fortelles det at skolen er totalrenovert, at de fleste fasilitetene ligger på én flate og at det er store, gode klasserom. Lærerne ved skolen har arbeidsrom i kontorfellesskap, men har også mulighet for å ta i bruk andre rom på skolen dersom det er behov for å sitte alene/i mindre grupper i forberedelsestiden. Det har vært noen utfordringer med ventilasjonen på skolen og ansatte og elever har opplevd tung luft og for høy temperatur i lokalene. Noe undervisningsutstyr fungerer heller ikke. Det fortelles at vaktmesteren følger opp ventilasjonsutfordringene og har gjennomført tester jevnlig.

Beskrivelse av elementer i det fysiske arbeidsmiljøet fra HMS-undersøkelsen gjennomført i 2022 er gjengitt i avsnitt 3.5.

4.3.3 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

I intervjuene beskrives også det psykososiale arbeidsmiljøet. Fra kommuneledelsen er inntrykket at personalgruppene på skolene trives i sine fellesskap, og at det er viktig for de ansatte at ledelsen er stabil. Dette inntrykket bekreftes av informantene fra alle tre skoler. Informantene forteller at arbeidsmiljøet kjennetegnes ved et godt samhold og flere beskriver omsorgsfulle kolleger som tar vare på hverandre, møter hverandre med åpenhet og har et varmt kollegialt forhold til hverandre. En rektor fremhever at det jobbes mye på tvers av trinnene.

Samtidig beskrives det som psykisk tøft å jobbe i skolen. Det er store belastninger og de ansatte står med mange krevende situasjoner i arbeidshverdagen blant annet knyttet til atferdsproblematikk blant elevene. Et verneombud forteller at det har vært en stor endring i løpet av de siste 10 årene med en økning i vold og trusler på skolen. Høyt arbeidspress fremheves også av flere. At en stor andel av de ansatte har opplevd vold og trusler fra de som benytter skolen bekreftes også i HMS-undersøkelsen fra 2022 omtalt i avsnitt 3.6. Opplevelsen hos de ansatte er at arbeidsoppgavene øker innenfor samme ressursmessige ramme og at de ansatte strever med presset rundt elever og foresatte.

På spørsmål om hvordan skolene jobber for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trusler og uheldige belastninger, svarer rektorene at det gjør man blant annet gjennom timeplanleggingen og gjennomgangen av hvilke ressurser som skal inn hvor. Man setter sammen team som man tror kan gi støtte til hverandre. Videre beskriver en rektor at man er bevisst på ikke å sette inn nyansatte i de mest utfordrende klassene, og at det er veldig få som er alene i klassene. En annen rektor bekrefter at de ansatte sjeldent er alene i klassene. Dersom en lærer er alene i klasserommet, har vedkommende alltid med seg telefon og kan sende melding dersom det er behov for støtte. Rektor forsøker også å være innom i klassene for å fornemme om alt er ok. Man sørger også for at det er flere på inspeksjon.

Rektorene forteller dessuten at de er opptatt av å være tett på de ansatte og følge opp med samtaler hvis det er krevende situasjoner på skolen. Videre forteller en rektor at skolen jobber bevisst med relasjonsbyggingen mellom ansatte og elever. Ofte har elevene med atferdsutfordringer liten tillit til voksne. Dette jobbes det målrettet med å endre for på den måte også å forebygge utagering. Ansatte er også på vergeteknikkurs og rektor forteller at hun opplever at de ansatte har fått noen nye redskaper til å håndtere jobben.

En informant peker på at forebyggingstiltakene og planleggingen av ressurser i klassene fort kan utfordres ved fravær. Da mister man deler av teamet rundt klassene og den ønskede stabiliteten i voksenressursene blir mindre.

På spørsmål om hvorvidt det har vært episoder hvor arbeidstakere har opplevd å få fysiske belastninger av arbeidsforholdene, svarer en rektor at det har vært ansatte som har blitt slått og sparket. Skolene har debriefing når det har vært spesielt krevende situasjoner. Da har man også oppfølgingssamtale senere. Man bruker rutinene for debriefing og defusing på slike hendelser, forteller rektoren.

På spørsmål om hvordan det jobbes med å legge opp til samarbeid og kommunikasjon mellom de ansatte, forteller flere informanter at det gjøres på fellestid og i trinnteamene. Der kan de ansatte dele både det som er vanskelig, og det som fungerer godt. En rektor forteller at fellestid er en etablert samarbeidsarena for alle

lærere. Det er dessuten teamvise lærersamlinger og trinnvise samlinger med fagarbeidere. En skole har også et ukentlig møtepunkt for fagarbeidere.

På spørsmål om hva informantene mener kommunen kan bli bedre på i arbeidet med arbeidsmiljø, svarer en rektor at kommunen har gjort en del gode grep på lederutvikling og sykefraværsoppfølging og det har vært klargjørende. En annen rektor trekker også frem at det skjer mye bra i kommunen for tiden. Det jobbes med rekrutteringsplan, og her er det også fokus på å beholde ansatte. Kommunen har også gode prosesser når det kommer til sykefraværsoppfølging. Samtidig trekkes det frem at det er et forbedringspotensial knyttet til kommuneledelsens oppfølging og støtte til rektorene. En annen informant svarer at det handler om ressurser, personal, stabilitet, at skolene har nok folk til å kunne jobbe forebyggende og bruke mer tid til kollegastøtte. En rektor forteller at skolen har fått to faste vikarer, og situasjonen på skolen beskrives nå som mye bedre enn tidligere. Likevel er det slik at skolen ikke hele tiden klarer å dekke de vedtakene elevene har. Det trekkes også frem at det er et forbedringspotensial med hensyn til vurdering av risiko. Det blir gjort fortløpende, men noe usystematisk.

Beskrivelse av elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet fra HMS-undersøkelsen gjennomført i 2022 er gjengitt i avsnitt 3.6.

4.4 REVISJONENS VURDERINGER

I avsnittene 4.2 og 4.3 har funn med relevans for første problemstilling blitt presentert. På bakgrunn av de innsamlede data skal vi vurdere kommunens praksis opp mot revisjonskriteriene.

4.4.1 VURDERING AV DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID OG SAMARBEIDET MED ARBEIDSTAKERE OG DERES TILLITSVALGTE

Vår undersøkelse viser at Øystre Slidre kommune og skolesektoren ivaretar en rekke av kravene i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Det er i tråd med kriteriet at kommunen har fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet og at disse er skriftliggjort. Det er dessuten vår vurdering at kommunen har god oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt og at både kommunalsjef og rektorer kjenner til sine oppgaver og til ansvarfordelingen i HMS-arbeidet.

Samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte fungerer på ulike måter og i ulik grad på skolene. Det er vår vurdering at jo mer struktur det er rundt samarbeidet, jo bedre opplever partene at det fungerer. Etableringen av HMS-grupper kan bli et viktig bidrag til å skape tydelige rammer for samarbeidet og kan bidra til at kriteriet i høyere grad oppfylles.

Kommunen har skriftlig rutine for risikovurdering, og risikoanalyse brukes som metode i HMS-arbeidet både i plangruppene med verneombudene og i fellesmøter. Enkelte uttrykker likevel behov for å styrke arbeidet med risikoanalyser og forebygging av uønskede hendelser. HMS- og 10-faktorundersøkelse er fulgt opp med skriftlige tiltaksplaner på alle de tre skolene.

Det er i tråd med kriteriet at kommunen har skriftlige rutiner for varsling, for avviksmelding og -behandling og for forebygging og håndtering av vold og trusler. Det er positivt at kommunen har jobbet målrettet med å sikre at avvik meldes og har gitt opplæring i avviksføring. Likevel tyder vår undersøkelse på at det spesielt er avviksmeldinger innen vold og trusler fra elever som prioriteres å melde inn, og at andre avvikstyper i mindre grad synliggjøres. Det er ansatte som opplever at de ikke har tid til å føre avvik. Dette medfører en risiko for at ikke alle ansatte melder avvik som forutsatt.

Kommunen synes å ha god systematikk knyttet til å dele informasjon om avvik og tiltak blant skolelederne og opp mot kommuneledelsen. Informasjon om avvikshåndtering til de ansatte oppleves som mer varierende, noe som kan medføre at noen ansatte får mindre tiltro til systemet.

Undersøkelsen tyder på at kravene til dokumentasjon av uønskede hendelser ikke er fullstendig.

Det er i tråd med kriteriet at kommunen følger med på sykefraværstatistikken, undersøker årsaker til fraværet og bruker innsikten i forebyggingssammenheng. Kommunen virker til å ha god struktur for å informere om sykefravær i ledelsesfora.

Det er positivt at kommunen jevnlig gjennomfører undersøkelser knyttet til HMS og arbeidsmiljø og at det gjennomføres vernerunder én til to ganger i året. Rundt halvparten av de spurte i spørreundersøkelsen er enige eller delvis enige i at kommunen har gode rutiner for vernerunder. Det er vårt inntrykk at kommunen har et godt system for gjennomføringen av vernerundene, men at de ansattes kjennskap til vernerundene som ledd i det systematiske HMS-arbeidet, kunne ha vært bedre.

Kommunen har rutiner for og praktisk opplæring i HMS-arbeid på leder- og arbeidstakernivå både internt og med bruk av bedriftshelsetjenesten. Vår undersøkelse tyder på at lederopplæringen i skolen i den senere tid har blitt tydeligere organisert, noe som vurderes som positivt.

4.4.2 VURDERING AV FORSVARLIGHETEN I ARBEIDSMILJØET OG DETS INNVIRKEN PÅ ARBEIDSTAKERNES FYSISKE OG PSYKISKE HELSE OG VELFERD

Vår undersøkelse viser at forsvarligheten i arbeidsmiljøet i skolesektoren utfordres av flere hendelser med vold og trusler fra elever samt av de ansattes opplevelse av et stort arbeidspress. Det er flere ansatte som det siste året har hatt fravær som kan knyttes til forhold på arbeidsplassen. De peker som oftest på stressrelaterte plager som følge av deres jobbhverdag som årsak til fraværet. Flere mener at de rette faglige ressursene og bedre grunnbemanning kan forebygge uheldige fysiske og psykiske belastninger.

Vår vurdering er at det psykososiale arbeidsmiljøet blant kollegaene i all hovedsak er godt med høy grad av kollegastøtte. HMS-undersøkelsen som kommunen har gjennomført viser at flere lærere har rapportert om uønskede hendelser, vold og trusler. Dette bekrefter også vår undersøkelse. Det er vårt inntrykk at det jobbes dedikert på skolene med å forebygge uønskede hendelser knyttet til blant annet vold og trusler. Likevel er det ikke alle ansatte som er fornøyd med arbeidsgivers oppfølging av utfordringer i arbeidsmiljøet eller forebygging av fysiske og psykiske belastninger.

Det fysiske arbeidsmiljøet vurderes å ha noen utfordringer på hver av de tre skolene. Det handler blant annet om utfordringer med ventilasjon, temperatur og støy. Likevel er det vår vurdering at disse problemene i skolebygningene følges opp og forsøkes løst.

5 PROBLEMSTILLING 2: OM SYKEFRAVÆR

I dette kapitlet presenteres funn med relevans for forvaltningsrevisjonens andre problemstilling:

Har kommunen etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene, og følges disse i praksis?

- a) Har kommunen fulgt opp sykemeldte arbeidstakere med oppfølgingsplan og dialogmøter?
- b) Følger personalledere opp sykemeldte i henhold til definerte retningslinjer i kommunen?
- c) Har kommunen lagt til rette for at sykemeldte arbeidstakere kan komme tilbake i jobb så fort som mulig?

Her redegjøres det for sentrale perspektiver fra revisjonskildene og på den bakgrunn utledes revisjonskriteriene for denne problemstillingen. Deretter legger vi frem forvaltningsrevisjonens funn, og avslutningsvis presenteres vår vurdering av kommunens praksis opp mot revisjonskriteriene.

5.1 REVISJONSKRITERIER

Med utgangspunkt i problemstillingens underspørsmål vil vi her se nærmere på lovkrav, anbefalinger og vedtatte kommunale strategier innenfor temaene oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for ansatte med redusert arbeidsevne.

5.1.1 OPPFØLGING AV SYKEMELDTE

Som det fremgår av kravene til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i arbeidsmiljøloven § 3-1 punkt f) skal arbeidsgiver sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

To konkrete tiltak er lovbestemt når det gjelder oppfølging av sykemeldte:

- å utarbeide en oppfølgingsplan
- å gjennomføre dialogmøte

(Arbeidstilsynet, 2024)

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd at arbeidsgiver, i samråd med arbeidstaker, skal utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet, med mindre det åpenbart er unødvendig. Arbeidet med planen skal starte så tidlig som mulig og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakerens arbeidsoppgaver og arbeidsevne, samt aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidstakeren skal innkalles til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at vedkommende har vært helt borte fra arbeidet. Det er arbeidsgiver som skal innkalle til dialogmøtet. Det følger av bestemmelsens femte ledd at 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 sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven § 25-2.

Disse momentene ligger til grunn for det andre, tredje og fjerde revisjonskriteriet for problemstilling 2. Se avsnitt 5.1.3.

Arbeidstilsynet spesifiserer at arbeidsgiver, sammen med verneombudet og ansatte, skal utarbeide rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere. Rutinene skal spesifisere hva oppfølgingen av sykemeldte består av, og hvem som har ansvaret for hva når en ansatt blir sykemeldt (Arbeidstilsynet, 2024).

Dette ligger til grunn for det første revisjonskriteriet for problemstilling 2. Se avsnitt 5.1.3.

5.1.2 TILRETTELEGGING FOR ANSATTE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE

Arbeidsmiljøloven § 4-6 inneholder særlige bestemmelser om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Arbeidsgiver skal, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere som har fått nedsatt arbeidsevne som følge av sykdom, ulykke eller lignende, skal kunne få beholde eller få et passende arbeid. Det skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt med «særskillt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.».

Arbeidstilsynet påpeker at plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er omfattende, men tilrettelegging for én enkelt arbeidstaker kan ikke gå på bekostning av de andre arbeidstakernes arbeidsforhold eller arbeidsoppgaver, eller medføre en generell forverring av arbeidsmiljøet. For å forebygge helseplager for alle arbeidstakerne, bør arbeidsgiver tenke gjennom om tiltakene som vurderes for den sykemeldte også kan være til nytte for flere arbeidstakere. Arbeidstilsynet nevner følgende tiltak som kan vurderes både for å få den enkelte arbeidstaker tilbake i jobb, men også for alle arbeidstakere i et forebyggingsperspektiv:

- endring av hvordan arbeidet er organisert, planlagt og hvordan det gjennomføres
- endring av arbeidstid, tidskrav, tempo, variasjon i arbeidsoppgavene
- endring av eller nye arbeidsoppgaver
- fysisk eller ergonomisk tilrettelegging
- anskaffelse eller tilpasning av utstyr og hjelpemidler
- opplæring eller omskolering

(Arbeidstilsynet, 2024)

Disse momentene ligger til grunn for det femte revisjonskriteriet for problemstilling 2. Se avsnitt 5.1.3.

I Øystre Slidre kommunes *Plan for redusert sjukefravær* er det spesifisert at midlertidige tilretteleggingstiltak jevnlig skal evalueres (Øystre Slidre kommune, 2023b).

Dette ligger til grunn for det sjette revisjonskriteriet for problemstilling 2. Se avsnitt 5.1.3.

5.1.3 KONKRETE REVISJONSKRITERIER

På bakgrunn av gjennomgangen av temaene oppfølging av sykemeldte og tilrettelegging for ansatte med redusert arbeidsevne, kan følgende revisjonskriterier utledes til andre problemstilling:

Problemstilling 2:	Revisjonskriterier
Har kommunen etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene, og følges disse i praksis?	1. Arbeidsgiver skal, sammen med verneombud og øvrige arbeidstakere, utarbeide rutiner for oppfølging av sykemeldte. Rutinene skal være kjent blant de ansatte og beskrive hva som skal gjøres i oppfølgingen og hvem som skal gjøre det.
	2. Arbeidsgiver skal, i samråd med arbeidstaker, utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet, med mindre det åpenbart er unødvendig. Dette skal skje senest innen fire uker etter at arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet.
	3. Arbeidsgiver skal innkalle til et dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstakeren har vært helt borte fra arbeidet.
	4. 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.
	5. Arbeidsgiver skal, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakere som har fått nedsatt arbeidsevne som følge av sykdom, ulykke e.l., skal kunne få beholde eller få et passende arbeid.
	6. Midlertidige tilretteleggingstiltak skal evalueres jevnlig.

5.2 SYSTEMATISK OPPFØLGING AV SYKEMELDTE

Vi presenterer her revisjonens funn knyttet til hvordan oppfølging av sykemeldte gjennomføres i skolesektoren i Øystre Slidre kommune. Dette er knyttet til problemstillingens første, andre, tredje og fjerde revisjonskriterium.

5.2.1 RUTINE FOR OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR

I Compilo ligger kommunens rutine for oppfølging av sykefravær. I rutinen er følgende spesifisert:

- Tre dager etter melding om fravær skal arbeidstaker og arbeidsgiver ha kontakt. Nærmeste leder skal høre hvordan den syke har det, kartlegge forventet lengde på sykefraværet, avdekke eventuelle sykdomsfremkallende forhold på arbeidsplassen og informere om hva som skjer på arbeidsplassen. Det skrives referat fra samtalen.

- Åtte dager etter melding om fravær skal det på nytt være kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nærmeste leder skal høre hvordan den syke har det, kartlegge om arbeidstakeren kan utføre arbeidsoppgaver tross sykdom, spørre om forventet lengde på sykefraværet, avklare videre oppfølging og avklare når det passer med et møte. Det skrives referat fra samtalen.
- Ved lengre sykefravær skal det i utgangspunktet være regelmessig kontakt med den sykemeldte og nærmeste leder skriver referat fra disse samtalene.
- Nærmeste overordnede skal i perioden arbeidstakeren er sykemeldt sende referater og invitasjoner til relevante møter, kurs og sosiale arrangementer, med mindre arbeidstaker ikke ønsker dette.
- Kopi av oppfølgingsplan skal sendes til lege og skal arkiveres i personalarkivet. NAV skal få denne tilsendt på forespørsel, eller hvis det er behov for bistand fra NAV.

(Øystre Slidre kommune, 2024a)

Rutinen beskriver milepæler i oppfølgingen og hvem som er ansvarlig for aktivitetene.

Dag 1	Arbeidstaker melder fravær til nærmeste overordnede	Ansvar: arbeidstaker
Dag 3	Ny kontakt mellom arbeidstaker og nærmeste overordnede	Ansvar: arbeidstaker
Dag 8	Ny kontakt (Regelmessig kontakt ca. hver 14. dag)	Ansvar: arbeidstaker
Uke 4	Oppfølgingsmøte med oppfølgingsplan	Ansvar: nærmeste leder
Uke 7	Dialogmøte 1	Ansvar: nærmeste leder
Ved behov/ innkalling fra NAV	Nytt dialogmøte	Ansvar: NAV

(Øystre Slidre kommune, 2024a)

Dersom sykefravær skyldes forhold på arbeidsplassen må nærmeste leder, i samråd med arbeidstakeren og eventuelt verneombud, vurdere «om det kan gjerast enkle tilpassingar av arbeidsmiljøet for å rette opp i forholdet» (Øystre Slidre kommune, 2024a).

Også rutine for utarbeidelse av oppfølgingsplan ligger tilgjengelig i Compilo. Her fremkommer det at oppfølgingsplanen skal utarbeides etter fire uker dersom det ikke er åpenbart unødvendig. Hensikten med oppfølgingsplanen er å sikre dialog, vurdere tiltak og muligheter for å komme tilbake i arbeid og formidle dette til NAV, lege og andre relevante aktører.

Rutinene har vært behandlet i AMU hvor hovedtillitsvalgte for de to største organisasjonene i kommunen (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) og hovedverneombud også er medlemmer.

Kommunalsjefen beskriver at kommunen den siste tiden hatt ekstra fokus på sykefraværsoppfølging. Den økte oppmerksomheten på temaet skyldes i utgangspunktet høyt sykefravær i andre sektorer enn skolesektoren. På skolene har man hatt to ulike fokus i arbeidet: Dels har man jobbet tett med rektor og med dialogen med den enkelte ansatte, og dels har man jobbet med hele avdelinger og fokusert på arbeidsmiljø. Det har også vært fokus på støtte til ledere i de «vanskelige samtalene».

Kommunalsjefen forteller at stabsfunksjonen i kommunen kan bistå rektor i oppfølgingen av sykemeldte ved behov. Det har vært gjennomført to opplæringer med bedriftshelsetjenesten om sykefraværsoppfølging.

Samtidig peker kommunalsjefen på at det er et forbedringspotensial i oppfølgingsarbeidet. På ledermøtet er det tatt opp hvordan kvaliteten på oppfølgingsplanen kan heves, slik at den blir et godt verktøy og ikke bare et krav som det leveres på.

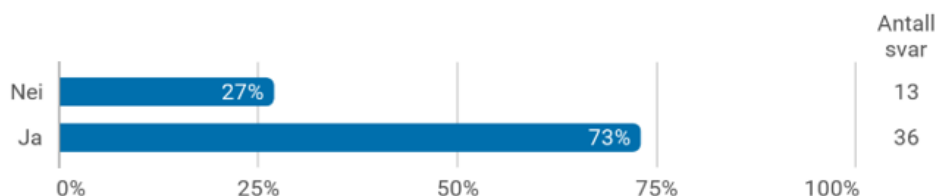
Sykefraværet beskrives som veldig varierende fra skole til skole og fra år til år. Det varierer også hvor mye stab er involvert i sykefraværsoppfølgingen. Stab har forsøkt å følge opp enkeltskoler mer, og én skole har også fått hjelp fra bedriftshelsetjenesten i sitt oppfølgingsarbeid. Ofte blir stab først involvert sent i prosessen når det er utfordrende situasjoner eller når den maksimale sykemeldingsperiode snart utløper. Stab har et ønske om å komme inn tidligere i oppfølgingsarbeidet, og det er én av grunnene til at det er opprettet en ny rådgiverstilling i stabsavdelingen.

Rektorene ved skolene i kommunen forteller at de aktivt bruker rutinene. Rutinen for sykefraværsoppfølging bidrar til at leder tidlig tar kontakt med den sykemeldte. En rektor er opptatt av at det er god kontakt med den sykemeldte, men beskriver at oppfølgingen nok kunne ha vært mer i tråd med rutinen. En annen rektor forteller at det allerede på 3. dagen og igjen etter en ukes tid er kontakt med arbeidstakeren, og at man ganske fort begynner å prate om hva som skal til for å komme tilbake i jobb. Det beskrives at oppfølgingen av den sykemeldte også handler om å vurdere hva den individuelle arbeidstaker trenger for å bli best mulig ivaretatt på det aktuelle tidspunktet. En rektor påpeker at det er avgjørende at også de ansatte som er på jobb ivaretas i perioder med mye fravær for å unngå ytterligere fravær.

I et intervju peker en tillitsvalgt på at kommunen bør bli bedre på lederopplæringen slik at lederne er godt kjent med rutinene som finnes for sykefraværsoppfølging. At også de ansatte kjenner til rutinene pekes på som viktig. Videre mener informanten at det ikke er noen automatikk i at rutinene følges i forbindelse med sykefravær. Den tillitsvalgte kjenner til flere eksempler på at sykemeldte ansatte ikke har fått oppfølgingssamtaler og/eller oppfølgingsplan i sykemeldingsperioden.

I den gjennomførte spørreundersøkelsen spurte vi om de ansatte kjenner til kommunens rutiner for oppfølging av sykefravær. Av 49 svar i alt, svarte 36 personer at de kjenner til rutinene. Det utgjør 73 prosent av respondentene. Tilsvarende er det 27 prosent av respondentene som ikke kjenner til rutinene.

Kjenner du til kommunens rutiner for oppfølging av sykefravær?



Intervjuene bekrefter at det er både ansatte som kjenner rutinene godt og ansatte som ikke kjenner til rutinene. En tillitsvalgt opplever at de ansatte er godt inne i rutinene og forteller at rektor har informert om disse. Videre forteller informanten at rutinene står beskrevet i et hefte som deles ut på skolen med informasjon til de ansatte om skoleåret. Et verneombud bekrefter at alle bruker heftet aktivt i starten av skoleåret, men at det kanskje legges bort etter hvert. En annen informant forteller at man hører om ansatte som blir overrasket

over at lederne ringer ved sykemelding, og at vedkommende ikke tror at enkeltansatte er inne å lese i Compilo og derfor ikke nødvendigvis kjenner rutinene godt.

I den gjennomførte spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å svare på hvordan de hadde blitt kjent med rutinene. De fleste nevnte da muntlig informasjon, primært fra rektor, ofte gitt i fellestiden på skolen. Flere nevnte også skriftlige informasjonskanaler som Compilo, teams og informasjonshefte på skolen. Noen kjente til rutinene etter egen sykemelding og noen få svarte at tillitsvalgt/verneombud hadde informert dem om rutinene.

5.2.2 OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE

Rektorene bekrefter i intervju at det som regel utarbeides oppfølgingsplan innen fire uker i samråd med arbeidstaker og innkalles til dialogmøte innen sju uker etter at arbeidstakeren ble borte fra arbeidet. En rektor påpeker at det ikke bestandig vurderes som nødvendig med oppfølgingsplan, f.eks. hvis det er snakk om alvorlig sykdom.

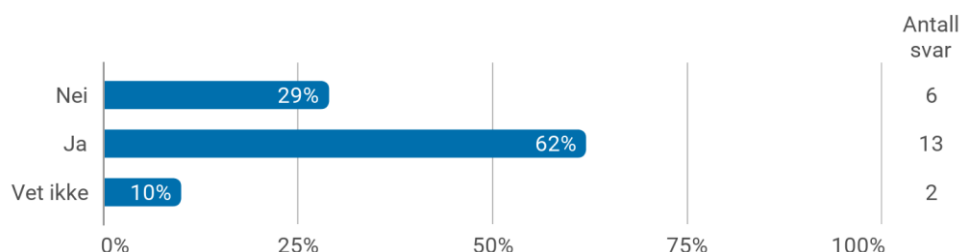
En rektor opplyser at det har vært perioder med så høyt sykefravær at det har vært umulig å følge rutinene for oppfølgingsplan. Der har det, ifølge rektoren, mer handlet om krisehåndtering. Videre forteller vedkommende at med en veldig positiv utvikling i sykefraværet, har rektor nå mer overskudd til å følge opp de sykemeldte.

Det beskrives at det er kultur for erfaringsdeling blant lederne om oppfølgingsarbeidet rundt sykefraværet. Blant annet er gode erfaringer med tidlige dialogmøter delt i ledermøte.

I spørreundersøkelsen svarer 21 respondenter at de har vært sykemeldt i mer enn 14 dager sammenhengende de siste tre årene. Dette utgjør 43 prosent av det samlede antall respondenter.

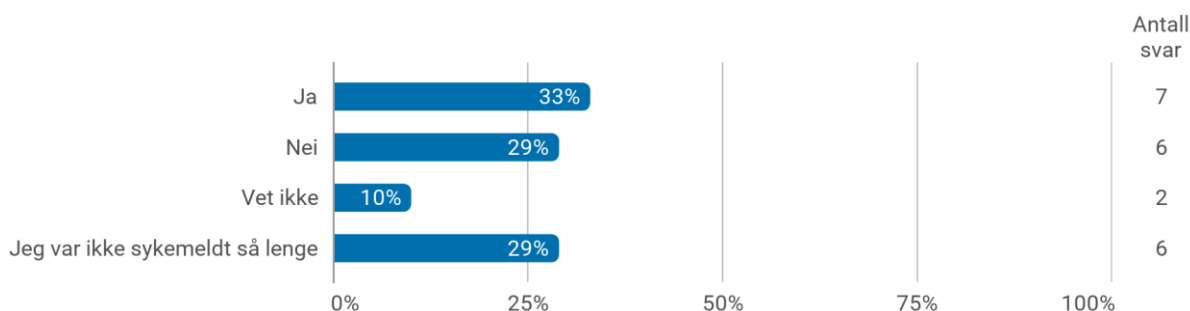
Over halvparten av respondentene svarer at de opplevde å ha jevnlig kontakt med sin leder gjennom sykemeldingen. Seks av respondentene, tilsvarende 29 prosent av alle respondenter, svarte at de ikke opplevde å ha jevnlig kontakt med lederen gjennom hele sykemeldingen.

Opplevde du å ha jevnlig kontakt med din leder gjennom hele din nyeste sykemelding?



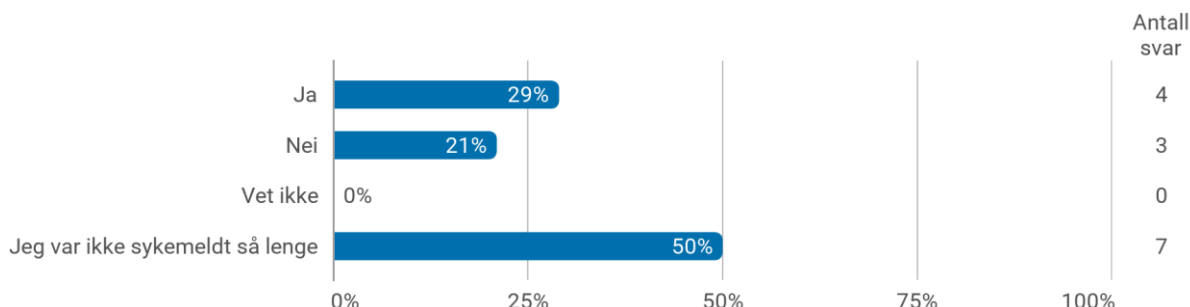
På spørsmål om hvorvidt det ble utarbeidet oppfølgingsplan sammen med den ansatte i løpet av de første fire ukene i den nyeste sykemeldingen svarte sju respondenter bekreftende, mens seks respondenter svarte nei². Det tilsvarer henholdsvis 33 og 29 prosent av respondentene.

Ble det utarbeidet oppfølgingsplan sammen med deg i løpet av de første fire ukene fra din nyeste sykemelding startet?



På spørsmål om hvorvidt respondentene som har vært helt borte fra jobben, ble innkalt til dialogmøte innen sju uker etter sykemeldingen begynte, svarer halvparten av respondentene at de ikke var sykemeldt så lenge at dette ble aktuelt. Av de øvrige sju respondenter svarer fire at det ble innkalt til dialogmøte innen sju uker og tre respondenter svarer at de ikke ble innkalt til dialogmøte.

Ble du innkalt til dialogmøte innen 7 uker etter din nyeste sykemelding begynte?



5.2.3 DOKUMENTASJON AV ARBEIDET MED OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE

Rektorene beskriver ulike praksiser knyttet til dokumentasjon av sykefraværsoppfølging generelt og oppfølgingsplan og dialogmøte spesielt:

- Én rektor forteller at arbeidet med oppfølgingsplan og dialogmøte dokumenteres og at dokumentasjonen lagres i en perm som oppbevares innelåst. Når sykemeldingen er ferdig, skannes

² Her fremgår det ikke om oppfølgingsplan var nødvendig.

dokumentene og legges inn i arkivsystemet WebSak. Samme informant etterspør en mal for dokumentasjonen så man kan sjekke at man svarer ut alt.

- En annen rektor forteller at aktivitetene i oppfølgingsarbeidet loggføres, men også denne informanten savner et system for lagring av loggene. Nå skjer lagringen enten fysisk innelåst eller digitalt på intern sone. Det pekes på at et velfungerende system for lagring av dokumentasjonen også vil gjøre det enklere å sikre at dokumentasjonskravet oppfylles.
- En tredje rektor forteller at vedkommende vet at dokumentasjon av oppfølgingsplanen og dialogmøtet skal lagres i personalmappene, men at vedkommende trenger mer opplæring for å kunne gjøre det.

At organisasjonen kan bli bedre på dokumentasjon knyttet til sykefraværsoppfølging bekreftes av flere informanter. Uten et godt internt system for dokumentasjon og lagring, er kontrollen med om rutinene følges også mer krevende. Stabsavdelingen forteller at kommunen jobber med å avklare hvilke dokumentasjons- og lagringsmuligheter man har, blant annet i eksisterende systemer i kommunen. Arkivsystemet WebSak vurderes i denne sammenhengen, men det har klare begrensninger, bl.a. fordi lederne i varierende grad bruker systemet i det daglige arbeidet.

5.3 TILRETTELEGGING FOR Å KUNNE BEHOLDE ELLER FÅ PASSENDE ARBEID VED SYKDOM, ULYKKE ELLER LIGNENDE

Vi presenterer her revisjonens funn knyttet til hvordan det tilrettelegges for at ansatte skal kunne beholde eller få passende arbeid ved sykdom, ulykke eller lignende i skolesektoren i Øystre Slidre kommune. Dette er knyttet til femte og sjette revisjonskriterium.

Vi avgrenser undersøkelsen til i hovedsak å se på midlertidige tilretteleggingstiltak.

I intervjuene kommer det frem at det jobbes med tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne på flere ulike måter. Det er gitt opplæring i tilretteleggingsarbeid i ledermøte og det beskrives at det i kommunen er kultur for tilrettelegging. Det nevnes også at det generelle tilretteleggingsarbeidet drøftes med Utdanningsforbundet. En rektor forteller at tilretteleggingen ofte skjer gjennom en reduksjon av stillingen, mindre inspeksjon og færre klasser å forholde seg til. Rektoren forteller videre at tilretteleggingen skjer i god dialog med den sykemeldte.

Rektoren forteller videre at vedkommende ofte utarbeider et forslag til oppfølgingsplan før den sykemeldte skal til legen neste gang, og så kan den sykemeldte drøfte den mulige tilretteleggingen med legen. Rektoren forteller at vedkommende lar de ansatte komme tilbake fra sykemelding i det omfang de kan, uten at de må stå med ansvaret for oppgavene. Det medfører en del vikarbruk for å dekke oppgavene. Rektoren forteller at det vurderes som viktig at man kommer tilbake og at det er ofte en restarbeidsevne. Samtidig er det også situasjoner hvor den sykemeldte bør være helt sykemeldt.

Skolene har en liste over mulige tilretteleggingstiltak. Listen brukes i ulik grad. Skolene har dessuten i noen grad brukt bedriftshelsetjenesten som ressurs i tilretteleggingsarbeidet. Det har fungert bra og det beskrives som nyttig med «andre øyne» på tilretteleggingen.

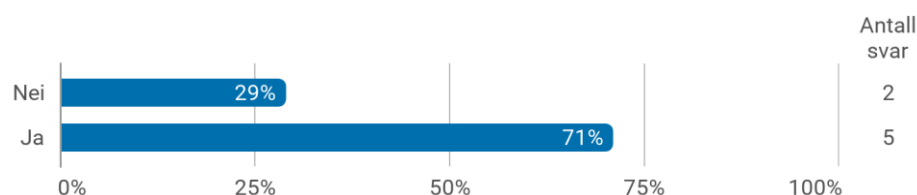
Kommunalsjefen forteller at det er fokus på å kartlegge restarbeidsevne, og at restarbeidsevne er et tema på samtale ved sykemelding. Et verneombud forteller at det har vært drøftet å involvere verneombudene mer i tilretteleggingsarbeidet, spesielt i samtalen rundt restarbeidsevne. I dag involveres tillitsvalgte i noen grad i samtaler om hvordan timeplanen kan tilrettelegges når det er ansatte som er sykemeldte. En tillitsvalgt forteller at der må man både tenke på den sykemeldte og passe på at den som står igjen i klasserommet ikke blir stående alene. Man må også passe på at lærere ikke blir byttet ut med en assistenter. Det skjer at lærere blir stående alene i timene som egentlig er en del av i to-lærer systemet. Ofte er det ikke lærerressurser å sette inn. Da kommer ufaglærte inn, og de må ha veiledning. Det blir en ond sirkel, forklarer en tillitsvalgt. Det å balansere tilretteleggingen slik at den både er reelt avlastende for den sykemeldte og samtidig ikke går ut over andres arbeidsbyrde, beskrives av flere som vanskelig. En tillitsvalgt peker på at det å være på jobb med tilrettelegging også kan være krevende når det er mangel på ressurser på skolene. Da er det lett å føle at man bør gjøre mer enn det man har avtalt, for å avlaste kollegene.

I spørreundersøkelsen svarer 21 respondenter at de har vært sykemeldt i mer enn 14 dager sammenhengende de siste tre årene. Dette utgjør 43 prosent av det samlede antall respondenter. Blant de 21 respondentene svarer 12 at de hadde dialog med nærmeste leder før de gikk til legen og ble sykemeldte.

Åtte respondenter svarte bekreftende på at de fikk med informasjon fra deres leder om mulig tilrettelegging i arbeidshverdagen som kunne drøftes med legen. Det utgjør 62 prosent av det samlede antall respondenter.

Vi spurte de som var delvis sykemeldt om de hadde tilrettelegging i arbeidet knyttet til den nyeste sykemeldingen. Fem av de sju respondentene svarte bekreftende på dette.

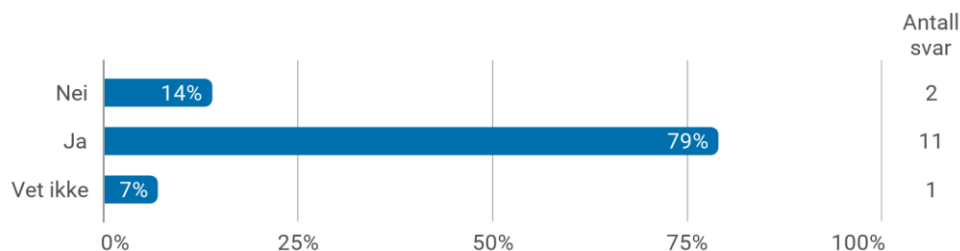
Hadde du noen former for tilrettelegging i arbeidet du gjorde i din nyeste sykemelding?



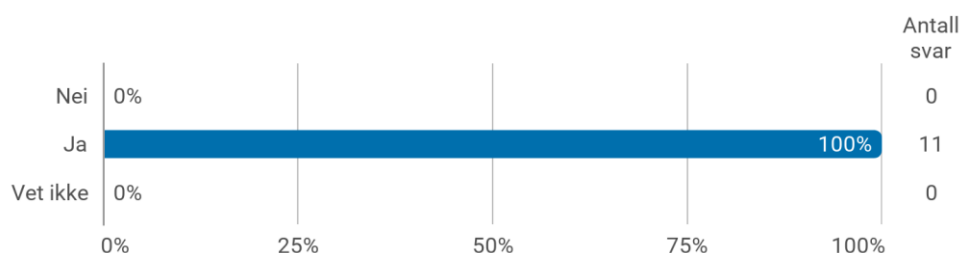
Alle respondenter svarer at tilretteleggingen fungerte for dem i deres arbeidsforhold.

Blant respondentene som var 100 prosent sykemeldt i siste sykemelding, svarer 11 av 14 respondenter at de drøftet tilretteleggingsmuligheter med arbeidsgiver og alle opplevde å få tilrettelegging etter drøftingen.

Drøftet du tilretteleggingsmuligheter med din arbeidsgiver slik at du kunne komme tilbake på jobb med tilpassede oppgaver?



Fikk du tilrettelegging av arbeidsoppgavene etter drøftingen



Av de 11 som fikk tilrettelegging svarte 10 at de opplevde at tilretteleggingen fungerte.

I et intervju forteller stab at det har vært et tema at tilretteleggingen skal være tidsbegrenset og evalueres. På spørsmål om hvorvidt tilretteleggingen evalueres i dag, svarer rektorene at det ikke er systematisk evaluering av tilretteleggingen. Én rektor forteller at det tas kontakt med arbeidstakeren for å avklare om tilretteleggingen fungerer.

5.4 REVISJONENS VURDERINGER

I avsnittene 5.2 og 5.3 har funn med relevans for andre problemstilling blitt presentert. På bakgrunn av de innsamlede data skal vi vurdere kommunens praksis opp mot revisjonskriteriene.

5.4.1 VURDERING AV UTARBEIDELSEN AV OG KJENNSKAPEN TIL RUTINER FOR OPPFØLGING AV SYKEMELDTE

Det er i tråd med første revisjonskriterium at kommunen har utarbeidet rutine for oppfølging av sykefravær og rutine for utarbeidelse av oppfølgingsplan. Rutinene har vært behandlet i AMU hvor hovedtillitsvalgte for de to største organisasjonene i kommunen (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) og hovedverneombud er medlemmer. Rutinen vurderes å være i bruk blant lederne i skolesektoren, men ved stort arbeidspress har det vært tilfeller hvor rutinen fravikes. Våre data viser at de fleste av de ansatte er kjent med rutinene. Rutinene er gjort kjent for de ansatte både gjennom muntlig og skriftlig informasjon.

5.4.2 VURDERING AV ARBEIDET MED OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE

Vår undersøkelse viser at rektorene i samråd med arbeidstakere som oftest utarbeider oppfølgingsplaner innen fire uker etter at arbeidstakeren har vært borte fra arbeidet med mindre det er åpenbart unødvendig. Informasjonen vi har samlet viser at det som oftest innkalles til dialogmøte innen sju uker etter at arbeidstakeren har vært helt borte fra arbeidet. Høyt sykefravær gjør det krevende for rektorene å gi alle sykemeldte oppfølging i henhold til rutine og regler. Denne praksisen er derfor kun delvis i tråd med revisjonskriteriet.

5.4.3 VURDERING AV HVORDAN OPPFØLGINGSPLAN OG DIALOGMØTE DOKUMENTERES

Vår undersøkelse viser at rektorene dokumenterer hvordan arbeidet med oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp og hvem som har deltatt, men dokumentasjonspraksisen er ulik mellom skolene. På to skoler lagres dokumentasjonen fysisk innelåst. Én rektor forteller også om lagring på intern sone på datamaskin. Én rektor forteller at når sykemeldingen er ferdig, skannes dokumentene og legges inn i arkivsystemet WebSak. På en annen skole lagres dokumentasjonen ikke i arkivsystemet på grunn av manglende opplæring i systemet. Skolesektoren mangler et godt system for lagring av dokumentasjon slik at det også kan gjennomføres kontroll med om oppfølgingen er i henhold til rutinene.

5.4.4 VURDERING AV TILRETTELEGGINGSTILTAK FOR ARBEIDSTAKERE SOM HAR FÅTT NEDSATT ARBEIDSEVNE SOM FØLGE AV SYKDOM, ULYKKE ELLER LIGNENDE

Vår undersøkelse tilsier at kommunen jobber bevisst med å avdekke tilretteleggingsmuligheter i skolesektoren slik at arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne skal kunne få tilpassede oppgaver en periode. Det er gitt opplæring i tilretteleggingsarbeid og oppfølgingen vurderes derfor som kunnskapsbasert.

Vi vurderer at det kan være risiko for at skolesektoren i forbindelse med tilretteleggingen for enkelte arbeidstakere, pålegger andre ansatte økt arbeidsbyrde. Et av de aktuelle tiltakene for å tilrettelegge for ansatte med nedsatt arbeidsevne er å sette inn vikarer. Dette er i seg selv positivt. Vår vurdering er likevel at det ikke alltid har den ønskede effekten dersom vikarene ikke har den rette kompetansen til raskt å kunne bidra faglig.

5.4.5 VURDERING AV OM MIDLERTIDIGE TILRETTELEGGINGSTILTAK EVALUERES

Vår undersøkelse viser at tilretteleggingstiltakene ofte vurderes i oppfølgingssamtalene med den ansatte og i så måte er gjenstand for jevnlig vurdering, men at evalueringen i liten grad er systematisk.

6 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

6.1 KONKLUSJONER

På bakgrunn av vurderingene skal revisor konkludere på problemstillingene. Dersom revisor finner vesentlige avvik, skal dette komme tydelig til uttrykk i forvaltningsrevisjonsrapporten.

6.1.1 PROBLEMSTILLING 1

Konklusjonene gis med bakgrunn i revisjonens vurderinger i kapittel 4 og besvarer følgende problemstilling:

I hvilken grad har kommunen satt i verk tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på Lida skule, Rogne skule og Øystre Slidre ungdomsskule.

- Har kommunen jobbet systematisk med helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i de kommunale skolene, og har i så fall dette skjedd i samarbeid med arbeidstakere og tillitsvalgte?
- Har kommunen jobbet for å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?
- Har kommunen jobbet for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø, eventuelt hvordan?

Konklusjon:

Øystre Slidre kommune har i ganske stor grad lagt til rette for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø på de tre skolene i kommunen. Det er iverksatt ulike tiltak som bidrar til et systematisk HMS-arbeid, praktisk oppfølging av utfordringer i det fysiske arbeidsmiljøet og forebygging av uønskede hendelser knyttet til blant annet vold og trusler fra elever. På tross av dette har en stor andel av de ansatte på skolene vært utsatt for hendelser med vold og trusler fra de som bruker skolene.

Utdyping av konklusjonen:

Vår undersøkelse viser at Øystre Slidre kommune og skolesektoren ivaretar de fleste av kravene vi har undersøkt i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Blant annet har kommunen skriftlige mål for helse, miljø og sikkerhet, god oversikt over organisasjonen og klar ansvarsfordeling i HMS-arbeidet.

Vi har sett at samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte skjer på ulike måter og fungerer i ulik grad på skolene. Det er vår vurdering at jo mer struktur det er rundt samarbeidet, jo bedre opplever partene at det fungerer.

Kommunen har skriftlige rutiner for varsling, for avviksmelding og -behandling og for forebygging og håndtering av vold og trusler. Det er positivt at kommunen har jobbet målrettet med å sikre at avvik meldes og gitt opplæring i avviksføring. Vår undersøkelse tilsier at det spesielt er avviksmeldinger innen vold og trusler fra elever som de ansatte melder inn, mens andre avvikstyper i mindre grad synliggjøres. Noen ansatte opplever at de ikke har tid til å melde avvik, noe som kan føre til underrapportering.

Kommunen har rutiner for og praktisk opplæring i HMS-arbeid både på leder- og arbeidstakernivå. Lederopplæringen i skolen i den senere tid har blitt tydeligere organisert, noe som vurderes som positivt.

Vår undersøkelse viser at Øystre Slidre kommune og skolesektoren har etablert arenaer som legger til rette for at arbeidstakerne kan medvirke i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Det er positivt at kommunen jevnlig gjennomfører undersøkelser knyttet til HMS og arbeidsmiljø og at det gjennomføres vernerunder én til to ganger i året. Det er vårt inntrykk at kommunen har et godt system for gjennomføringen av vernerundene, men at de ansattes kjennskap til vernerundene som en del av det systematiske HMS-arbeidet kunne ha vært bedre.

Forsvarligheten i arbeidsmiljøet i skolesektoren utfordres av høyt arbeidspress blant de ansatte og flere hendelser med vold og trusler fra elever. Det er ansatte som har vært borte fra jobb det siste året hvor sykefraværet deres har vært knyttet til forhold på arbeidsplassen. Stressrelaterte plager som følge av arbeidssituasjonen opplyses i mange tilfeller som årsak til fraværet. Flere informanter fremholder at riktige faglige ressurser og bedre grunnbemanning kan forebygge uheldige fysiske og psykiske belastninger.

Det synes å være noen utfordringer med det fysiske arbeidsmiljøet på alle skolene, blant annet knyttet til ventilasjon, temperatur og støy. Likevel er det vår vurdering at disse problemene i skolebygningene følges opp og forsøkes løst.

De ansatte oppfatter i hovedsak at det psykososiale arbeidsmiljøet blant kollegaene er godt. Det er også vårt inntrykk at det jobbes dedikert med å forebygge uønskede hendelser knyttet til blant annet vold og trusler. Fravær blant personalet og oppgavemengden blant både skoleledere og ansatte er imidlertid en utfordring som kan gjøre forebyggingsarbeidet vanskelig, og som kan medføre at man ikke oppnår ønsket effekt av forebyggingen.

6.1.2 PROBLEMSTILLING 2

Konklusjonene gis med bakgrunn i revisjonens vurderinger i kapittel 5 og besvarer følgende problemstilling:

Har kommunen etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene, og følges disse i praksis?

- Har kommunen fulgt opp sykemeldte arbeidstakere med oppfølgingsplan og dialogmøter?
- Følger personalledere opp sykemeldte i henhold til definerte retningslinjer i kommunen?
- Har kommunen lagt til rette for at sykemeldte arbeidstakere kan komme tilbake i jobb så fort som mulig

Konklusjon:

Øystre Slidre kommune har i stor grad etablert systemer og rutiner som bidrar til god oppfølging av sykemeldte arbeidstakere på skolene. Kommunen følger i hovedsak opp disse i praksis, og rutinene gir god støtte spesielt

for rektorene på skolene. Kommunen følger som hovedregel opp sykemeldte arbeidstakere med oppfølgingsplan og dialogmøter, men det finnes unntak. Dette skyldes ofte at det er mange sykemeldte og høyt arbeidspress blant rektorene. Øystre Slidre kommune har betydelig fokus på å avklare tilretteleggingsmuligheter, slik at sykemeldte kan komme tilbake i jobb så fort som mulig. Det er likevel en viss fare for at kommunen med tilretteleggingstiltakene pålegger øvrige ansatte en større arbeidsbyrde. Vi finner også at kommunen har et forbedringspotensial med hensyn til systematisk å evaluere tilretteleggingen.

Utdyping av konklusjonen:

Vår undersøkelse viser at kommunen har rutiner for oppfølging av sykefravær og utarbeidelse av oppfølgingsplaner. Rutinene er i all hovedsak kjent og brukes aktivt på skolene. Det er en svakhet at det ikke er noe klart system for dokumentasjon av sykefraværsoppfølgingen.

Rektorene utarbeider vanligvis oppfølgingsplaner slik regelverket tilsier, det vil si innen fire uker og innkaller til dialogmøter innen sju uker etter påbegynt fravær. Rektorene rekker likevel ikke alltid å følge opp arbeidstakerne som forutsatt i rutinene. Dokumentasjonspraksisen knyttet til oppfølgingsplan og dialogmøte varierer mellom skolene, og det mangler et felles system for lagring og kontroll.

Kommunen jobber aktivt med tilrettelegging for ansatte med nedsatt arbeidsevne, og opplæring i tilretteleggingsarbeid er gitt. Det er risiko for at tilrettelegging øker arbeidsbyrden for andre ansatte eksempelvis ved at lærere blir stående alene i timene som egentlig er en del av i to-lærer systemet.

6.2 ANBEFALINGER

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner, har revisjonen utformet anbefalinger til Øystre Slidre kommune. For å bidra til at alle ansatte i skolen har et forsvarlig arbeidsmiljø bør kommunen:

- arbeide for hindre at ansatte blir utsatt for vold og trusler fra elever.
- gjennomgå hvordan sykefraværsoppfølgingen kan opprettholdes i perioder med spesielt høyt sykefravær eller i andre ressurskrevende situasjoner.
- styrke systematikken i samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og tillitsvalgte.
- vurdere om kommunen har egnede systemer for å sikre god dokumentasjon og lik dokumentasjonspraksis mellom skolene.
- vurdere om det er behov for ytterligere opplæring i avvikssystemet og hvordan tilliten til avvikshåndteringen kan bedres.
- styrke evalueringen av tilretteleggingstiltak.

REFERANSER

Lover og forskrifter:

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127?q=internkontrollforskriften>

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Lov om folketrygd (folketrygdloven). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven>

Øvrige referanser:

Arbeidstilsynet. (2024, Oktober 18). *Oppfølging av sykemeldte*. Hentet fra

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/tilrettelegging/oppfolging-av-sykmeldte/>

KF. (2020). *Prinsippene for 10-faktor*. Hentet fra <https://10faktor.no/prinsippene>

KS. (2025). *Sykefraværstatistikk*. Hentet fra <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravarsstatistikk/>

Statistisk sentralbyrå. (2025). *11980: Elever i grunnskolen, etter region, eierforhold, årstrinn, statistikkvariabel og år*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11980/tableViewLayout1/>

Utdanningsdirektoratet. (2025). *Lærertetthet i grunnskolen*. Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/tall-for-larertetthet-i-grunnskolen/>

Øystre Slidre kommune. (2022). *HMS-undersøkelse*.

Øystre Slidre kommune. (2022). *Rutine for oppfølging av sykefravær*.

Øystre Slidre kommune. (2023a). *10-faktor. KS' medarbeiderundersøkelse*.

Øystre Slidre kommune. (2023b). *Plan for redusert sjukefravær*.

Øystre Slidre kommune. (2023c). *Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Lidar skule*.

Øystre Slidre kommune. (2023d). *Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Rogne skule*.

Øystre Slidre kommune. (2023e). *Oppsummering av analyse og tiltak etter medarbeiderundersøkingane haust 22 og vår 23, Øystre Slidre ungdomsskule*.

Øystre Slidre kommune. (2024a). *Compilo: Helse, miljø og sikkerheit (HMS A-del)*.

Øystre Slidre kommune. (2024b). *Årsrapport 2023*.

Øystre Slidre kommune. (2025). *Rutine opplæring rektor*.

Øystre Slidre kommune. (u.å.). *Defusing - Psykososial fyrstehjelp ved oppfølging av medarbeidarar etter alvorlig og traumatiske hendingar*.

VEDLEGG KOMMUNEDIREKTØRENS UTTAELSE

Mottatt fra Øystre Slidre kommune v/stabssjef Tor Arthur Hagen, 16. april 2025.

1. Har informasjonen om prosjektets formål og gjennomføring vært god nok?

SVAR: Ja. Vi opplever at informasjonen har vært god.

2. Har dere kommentarer til prosjektets metode, anvendte kilder eller beskrivelse av fakta?

SVAR: Vi har ingen kommentarer til prosjektets metode eller anvendte kilder, og kjenner oss igjen i beskrivelsen av fakta. Vi opplever også at dialogen med revisjonen underveis har vært god, og at man har vært lydhør overfor våre innspill.

3. Har dere kommentarer til revisjonskriteriene som ligger til grunn for våre vurderinger og konklusjoner?

SVAR: Nei, revisjonskriteriene oppleves som gode.

4. I hvilken grad oppfattes rapporten som nyttig?

SVAR: Ettersom vi har hatt en bekymring for sykefraværet i kommunen generelt, og i skolesektoren spesielt, og at dette er et viktig satsingsområde for kommunen, er det svært nyttig for oss å få en ekstern evaluering av arbeidet vi gjør.

Det meste av det som kommer fram i rapporten er kjent for oss fra før, og rapporten bekrefter på mange måter at vi har satt fokus på de riktige områdene i det arbeidet vi nå har satt i gang. Særlig punktet om dokumentasjon av oppfølgingen (og lagring av denne dokumentasjonen) har bekymret oss, og er noe vi arbeider med (noe som kommer fram på side 45 i rapporten). Revisjonsrapporten forsterker vår formening om at dette bør være et prioritert område i tiden framover.

5. Har dere kommentarer til rapportens oppbygning og språk?

SVAR: Nei, dette er en grundig og god rapport. Den er riktignok forholdsvis omfattende (51 sider), og kunne kanskje ha vært noe mindre volumiøs?

6. Hva er kommunedirektørens samlede vurdering av revisjonsrapportens vurderinger, konklusjoner og anbefalinger?

SVAR: Kommunedirektøren mener dette er en grundig rapport, som i all hovedsak viser at oppfølgingen av sykefravær og arbeidsmiljø i skolesektoren er god. Vi kjenner oss igjen i det som kommer fram i rapporten, og vil ta med oss anbefalingene i det videre arbeidet med å styrke arbeidsmiljø- og sykefraværarbeidet i skolesektoren.