





## SAKLISTE

**Utvalg:** Kontrollutvalget i Narvik kommune  
**Møtedato:** Torsdag 10. mars 2022  
**Tid:** Kl. 13.00  
**Møtested:** Rådhuset, kommunestyresalen

Saknr	Tittel	Unntatt off.
12/22	Godkjenning av protokollen fra møtet 7.2.2022	
13/22	Orienteringer	
14/22	Forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær – rådmannens oppfølging av kommunestyrets vedtak	
15/22	Forvaltningsrevisjonsrapport Forvaltning, drift og vedlikehold – rådmannens oppfølging av kommunestyrets sak vedtak i sak 21/20	
16/22	Eventuelt	

*Før saksbehandlingen vil det bli foretatt en gjennomgang av kontrollutvalgets mandat for så vidt gjelder kommunestyrets vedtak i sak 134/21 og 135/21. Gruppelederne og ordføreren inviteres til denne gjennomgangen.*



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Narvik kommune	<b>Saksnummer:</b> 12/2022	<b>Møtedato:</b> 10.3.2022	<b>Saksbehandler:</b> Tage Karlsen
--	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

## **GODKJENNING AV PROTOKOLLEN FRA MØTET 7.2.2022**

### **Innstilling til v e d t a k:**

Protokollen fra møtet 7.2.2022 godkjennes.

### **Saken gjelder:**

### **Vedlegg til saken:**

Møteprotokoll fra møte 7.2.2022

### **Saksutredning:**

Protokoll fra møtet 7.2.2022 fremlegges til godkjenning.

Protokollen har vært tilsendt kontrollutvalgsmedlemmen for gjennomgang etter møtet.

Harstad, 28.2.2022

Tage Karlsen  
seniorrådgiver



## NARVIK KOMMUNE

# MØTEPROTOKOLL

### Kontrollutvalget

---

Møtested: Narvik rådhus, kommunestyresalen  
Møtedato: 7.2.2022  
Varighet: 10.00 – 13.10

---

**Møteleder:** Boy-Arne Buyle  
**Sekretær:** Tage Karlsen

#### Faste medlemmer

Boy-Arne Buyle

Tommy Arne Nymo

Fredrik D. Kvensjø  
Marit Hienn  
Rakel A. Norum

#### Fra utvalget møte:

Boy-Arne Buyle	Fast medlem
Tommy Arne Nymo	Fast medlem
Fredrik D. Kvensjø	Fast medlem
Rakel A. Norum	Fast medlem

#### Meldt forfall:

Marit Hienn

#### Fra Narvik kommune møte:

Kommunalsjef Rolf M. Lossius (sak 10/22)

#### Fra KomRev NORD IKS møte:

Revisor Annita Hakvåg

#### Fra K-Sekretariatet IKS møte:

Daglig leder Inger Johansen  
Seniorrådgiver Tage Karlsen

### **Merknader til innkalling og sakliste:**

Innkalling og sakliste godkjent.

### **Behandlede saker:**

<b>Saknr</b>	<b>Tittel</b>	<b>Unntatt off.</b>
1/22	Godkjenning av protokollen fra møtet 8.12.2021	
2/22	Rådmannens svar – kontrollutvalgets sak 54/21: Saksbehandlingstid og gebyrpraksis i byggesaker	
3/22	Revisors rapportering – interimfasen og oppfølging av sak 27/21	
4/22	Oppfølging sak 44/21 ad. revisjonsbrev nr. 2	
5/22	Drøftelse – kommunestyrets vedtak i sak 134/21 og 135/21	
6/22	Forvaltningsrevisjonsprosjektet <i>Saksutredninger og oppfølging av politiske vedtak</i> – notat fra KomRev NORD	
7/22	Kontrollutvalgets årsrapport for 2021	
8/22	Kontrollutvalgets årsplan for 2022	
9/22	Referatsaker	
10/22	Kommunens varslingsrutiner og tilgjengelighet – orientering fra rådmannen	
11/22	Eventuelt	

#### **Sak 1/22**

#### **GODKJENNING AV PROTOKOLLEN FRA MØTE 8.12.2021**

##### **Innstilling:**

Protokollen fra møte 8.12.2021 godkjennes.

##### **Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

##### **Vedtak:**

Protokollen fra møte 8.12.2021 godkjennes.

#### **Sak 2/22**

#### **RÅDMANNENS SVAR – KONTROLLUTVALGETS SAK 54/21: SAKSBEHANDLINGSTID OG GEBYRPRAKSIS I BYGGESAKER**

*Fredrik D. Kvensjø hadde meldt fra om egen inhabilitet i saken. Kontrollutvalget vurderte enstemmig at han var inhabil. Han fratradte under behandlingen av saken.*

**Innstilling:**

Kontrollutvalget tar rådmannens redegjørelse til orientering.

**Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Kontrollutvalget tar rådmannens redegjørelse til orientering.

*Utskrift av saksprotokoll sendt 14.2.2022 til rådmannen.*

**Sak 3/22**

**REVISORS RAPPORTERING – INTERIMSFASEN OG OPPFØLGING AV SAK 27/21**

**Innstilling:**

1. Kontrollutvalget tar revisors rapportering fra interimfasen til orientering.
2. Revisor har rapportert om oppfølging av kontrollutvalgets vedtak i sak 27/21 angående revisjonsbrev nr. 1, og kontrollutvalget finner ikke grunn for ytterligere oppfølging av revisjonsbrevet.

**Behandling:**

Revisor rapporterte.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget tar revisors rapportering fra interimfasen til orientering.
2. Revisor har rapportert om oppfølging av kontrollutvalgets vedtak i sak 27/21 angående revisjonsbrev nr. 1, og kontrollutvalget finner ikke grunn for ytterligere oppfølging av revisjonsbrevet.

**Sak 4/22**

**OPPFØLGING SAK 44/21 AD. REVISJONSBREV NR. 2**

**Innstilling:**

Kontrollutvalget viser til revisjonens oppfølging av vedtak i sak 44/21 gitt i brev av 17.12.2021 ad. revisjonsbrev nr. 2. Revisjonen har vurdert at brevet er tilfredsstillende besvart av kommunen, og kontrollutvalget avslutter saken.

**Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Kontrollutvalget viser til revisjonens oppfølging av vedtak i sak 44/21 gitt i brev av 17.12.2021 ad. revisjonsbrev nr. 2. Revisjonen har vurdert at brevet er tilfredsstillende besvart av kommunen, og kontrollutvalget avslutter saken.

**Sak 5/22****DRØFTELSE – KOMMUNESTYRETS VEDTAK I SAK 134/21 OG 135/21****Innstilling:**

*(Saken fremmet uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Det ble fremsatt følgende felles forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget viser til kommunestyrets vedtak i sak 134/21 og 135/21. Kontrollutvalget viser til saksutredningen i kontrollutvalgets sak 5/22. I saksutredningen redegjøres for hvorfor vedtakene ikke er gjennomførbare for så vidt gjelder forutsetningen om medvirkning fra kontrollutvalgets leder og sekretariat. Kontrollutvalget viser til kontrollutvalgets vedtak i sak 40/21, 63/21 og 62/21 som er oversendt for behandling i kommunestyret og ber om kommunestyrets svar.
2. Kontrollutvalget ønsker å invitere gruppelederne og ordføreren til et kontrollutvalgsmøte før kommunestyremøtet 17. mars med sikte på avklare roller, kontrollutvalgets mandat og funksjon og utvalgets handlingsrom.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget viser til kommunestyrets vedtak i sak 134/21 og 135/21. Kontrollutvalget viser til saksutredningen i kontrollutvalgets sak 5/22. I saksutredningen redegjøres for hvorfor vedtakene ikke er gjennomførbare for så vidt gjelder forutsetningen om medvirkning fra kontrollutvalgets leder og sekretariat. Kontrollutvalget viser til kontrollutvalgets vedtak i sak 40/21, 63/21 og 62/21 som er oversendt for behandling i kommunestyret og ber om kommunestyrets svar.
2. Kontrollutvalget ønsker å invitere gruppelederne og ordføreren til et kontrollutvalgsmøte før kommunestyremøtet 17. mars med sikte på avklare roller, kontrollutvalgets mandat og funksjon og utvalgets handlingsrom.

*Utskrift av saksprotokoll sendt 14.2.2022 til ordfører.*

**Sak 6/22****FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKTET SAKSUTREDNINGER  
OG OPPFØLGING AV POLITISKE VEDTAK – NOTAT FRA KOMREV NORD**

**Innstilling:**

Kontrollutvalget viser til KomRev NORDs notat av 20.1.2022 angående status i forvaltningsrevisjonsprosjektet «Saksbehandling og oppfølging av politiske vedtak», og tar saken til orientering.

**Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Kontrollutvalget viser til KomRev NORDs notat av 20.1.2022 angående status i forvaltningsrevisjonsprosjektet «Saksbehandling og oppfølging av politiske vedtak», og tar saken til orientering.

**Sak 7/22****KONTROLLUTVALGETS ÅRSRAPPORT FOR 2021****Innstilling:**

1. Kontrollutvalget vedtar forslaget til årsrapport som sin årsrapport for 2021.
2. Kontrollutvalget anbefaler kommunestyret å fatte slikt *v e d t a k*:

*Kontrollutvalgets årsrapport for 2021 tas til orientering.*

**Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget vedtar forslaget til årsrapport som sin årsrapport for 2021.
2. Kontrollutvalget anbefaler kommunestyret å fatte slikt *v e d t a k*:

*Kontrollutvalgets årsrapport for 2021 tas til orientering.*

*Utskrift av saksprotokoll sendt 14.2.2022 til ordfører.*

**Sak 8/22****KONTROLLUTVALGETS ÅRSPLAN FOR 2022****Innstilling:**

Kontrollutvalgets årsplan for 2022 vedtas i samsvar med de synspunkter som er fremsatt og har fått tilslutning under behandlingen i kontrollutvalget.

**Behandling:**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.



**Vedtak:**

Kontrollutvalgets årsplan for 2022 vedtas i samsvar med de synspunkter som er fremsatt og har fått tilslutning under behandlingen i kontrollutvalget.

**Sak 9/22****REFERATSAKER****Innstilling:**

*(saken fremmet uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Referert:

- A. SAKSPROTOKOLL FRA KOMMUNESTYRET 16.12.2021
  - Sak 138/21 – Økonomisk oppgjør mellom Hamarøy kommune og Narvik kommune ved deling av Tysfjord kommune
  
- B. ERFARINGER FRA BEHANDLINGEN AV ÅRSBERETNINGENE FOR 2020
  - Brev av 14.1.2022 fra K-Sekretariatet

Det ble fremsatt følgende felles forslag til vedtak:

*Referatsakene tas til orientering.*

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Referatsakene tas til orientering.

**Sak 10/22****KOMMUNENS VARSLINGSRUTINER OG TILGJENGELIGHET – ORIENTERING FRA RÅDMANNEN****Innstilling:**

*(Saken fremmes uten innstilling til vedtak)*

**Behandling:**

Kommunalsjef Rolf M. Lossius redegjorde.

Det ble fremsatt følgende felles forslag til vedtak:

*«Redegjørelsen tas til orientering.»*

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Redegjørelsen tas til orientering.

*Utskrift av saksprotokoll sendt 14.2.2022 til rådmannen.*

**Sak 11/22****EVENTUELT**

*Ingen saker meldt*

*Møteprotokollen er ikke godkjent av kontrollutvalget. Protokollen legges fram for godkjenning i kontrollutvalgets påfølgende møte. Protokollen offentliggjøres derfor med forbehold om at endringer kan skje.*



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Narvik kommune	<b>Saksnummer:</b> 13/2022	<b>Møtedato:</b> 10.3.2022	<b>Saksbehandler:</b> Tage Karlsen
--	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

## ORIENTERINGER

### Innstilling til vedtak:

Saken tas til orientering.

1. Brev om årsberetningen
2. Orientering om møte i representantskapet – K-Sekretariatet IKS
3. Kontrollutvalgsboka

### Vedlegg til saken:

1. Brev av 14.1.2022 fra K-Sekretariatet IKS
2. Brev av 22.2.2022 fra K-Sekretariaet IKS

### Saksutredning:

**Pkt. 1:** Det vises til vedlegget.

**Pkt. 2:** Brevet orienterer av avholdelse av ordinært møte i representantskapet.

**Pkt. 3:** Kontrollutvalgsboka, publisert i januar 2022, erstatter Kontrollutvalgsboken 2 utgave fra 2015.

Lenke til boka i elektronisk utgave er:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kontrollutvalgsboka/id2893214/>

Harstad, 28.2.2022

Tage Karlsen  
seniorrådgiver



Kommunedirektøren i våre eierkommuner i Troms og Finnmark og Nordland

**Deres ref.:**  
**Vår ref.:** 03/22/447.2.2/IJ

**Saksbeh.:** Inger Johansen  
**E-postadr.:** inger@k-sek.no

**Telefon:** 91351994  
**Dato:** 14.1.2022

## ERFARINGER FRA BEHANDLINGEN AV ÅRSBERETNINGENE FOR 2020

K-Sekretariatet IKS er et interkommunalt selskap eid av Troms og Finnmark fylkeskommune, Nordland fylkeskommune og 35 kommuner i Troms og Finnmark og Nordland. Vi utøver sekretariatfunksjonen for kontrollutvalgene i eierkommunene, samt for Longyearbyen lokalstyre.

Reglene om årsberetning er nye og gjaldt for årsberetningen for 2020. Etter reglene i kommuneloven § 14-7 plikter kommunen innen 31. mars hvert år å utarbeide en årsberetning. Plikten til å utarbeide årsberetning gjelder også for kommunale foretak. Etter § 14-7 skal årsberetningen redegjøre for:

- a) forhold som er viktige for å bedømme den økonomiske utviklingen og stillingen, og om den økonomiske utviklingen og stillingen ivaretar den økonomiske handleevnen over tid*
- b) vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets eller fylkestingets premisser for bruken av bevilgningene*
- c) virksomhetens måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold som er av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen eller innbyggerne*
- d) tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard*
- e) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling*
- f) likestillingstiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestillings- og diskrimineringslovens formål om likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk*

Revisor er pålagt å kontrollere at årsberetningen inneholder de opplysninger som lov og forskrift krever, og kontrollutvalget skal behandle og uttale seg til årsberetningen, se reglene i kommuneloven § 24-5, tredje ledd og forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 3.

---

<b>Postadresse:</b> K-Sekretariatet IKS Postboks 6600 9296 TROMSØ <a href="http://www.k-sek.no">www.k-sek.no</a>	<b>Hovedkontor:</b> Fylkeshuset TROMSØ Tlf. 77 78 80 43 Org.nr. 988 064 920	<b>Avdelingskontor:</b> Postmottak 9479 HARSTAD Tlf. 77 02 61 66	<b>Avdelingskontor:</b> Ringv. 1 9300 FINNSNES Tlf. 91 35 19 94	<b>Avdelingskontor:</b> Rådhuset 8305 SVOLVÆR Tlf. 95 10 90 02	<b>Avdelingskontor:</b> Fylkeshuset 8048 BODØ Tlf. 91 36 09 38
--	---	---	--	---	---

Selv om loven inneholder relativt begrenset krav til en årsberetning, er det vanlig at kommunene utarbeider (langt) mer grundige årsmeldinger eller årsrapporter for kommunens virksomhet og at de pliktige opplysningene inntas i denne.

Det er ikke noe i veien for at det pliktige innholdet i årsberetningen gis sammen med en bredere anlagt årsmelding, eller årsrapport. Her har kommunene stor frihet til å velge rapporteringsmåte. Ved utarbeidelsen av den nye kommuneloven var det imidlertid lagt til grunn at den lovpålagte rapporteringen (årsberetningen) først og fremst skal gjelde sentrale forhold ved kommunens økonomi og kommunens virksomhet. Den lovpålagte årsberetningen kan dermed være mer overordnet og kortfattet, enn en grundigere og lengre årsmelding/årsrapport.

Vi påpeker at kommunene har frihet ved utformingen, men sekretariatet ønsker kun å gjøre oppmerksom på fordelene ved å tenke mer atskilt for de to rapporteringene. Ved å utarbeide en separat årsberetning og en årsmelding/årsrapport oppnår man:

- bedre tid til å utarbeide en årsmelding/årsrapport, da det grundigere og utvidete innholdet i denne ikke trenger å foreligge 31.03 hvert år, men til kommunestyrets behandling, normalt i juni.
- bedre oversikt og fokus på de sentrale forholdene ved kommunens økonomi og virksomhet, som skal rapporteres i årsberetningen
- en lettelse i kontrollen for revisor
- en tydeliggjøring av hva som er gjenstand for behandling i kontrollutvalget

Når det gjelder nærmere om innholdet i årsberetningen, så er dette omtalt i forarbeidene til den nye kommuneloven (Prop. 46 L (2017–2018) bl.a. i kapittel 20.3 og i kommentarene til lovens § 14-7. Dokumentet finnes her:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-46-l-20172018/id2593519/>

Med vennlig hilsen

Inger Johansen  
daglig leder(s)



Til medlemmene i representantskapet  
i K-Sekretariatet IKS

**Deres ref.:**  
**Vår ref.:** 1826/012/IJ

**Saksbeh.:** Inger Johansen  
**E-postadr.:** inger@k-sek.no

**Telefon:** 91 35 19 94  
**Dato:** 22.2.2022

## REPRESENTANTSKAPSMØTE FREDAG 29. APRIL 2022

Det orienteres herved om at det vil bli innkalt til møte i representantskapet i K-Sekretariatet IKS.

**Møtested:** Fylkeshuset i Troms, Strandveien 13, Tromsø, og nettmøte via Teams  
**Møtedato:** Fredag 29. april 2022  
**Tid:** Kl. 1100

Innkalling med sakliste og saker vil bli sendt ut i god før møtet.

I henhold til Lov om interkommunale selskap vil representantskapet i K-Sekretariatet ikke være beslutningsdyktig dersom ikke minst to tredjedeler av representantene (ev. valgte vararepresentanter) er til stede. Lovens § 6, 1. ledd er til hinder for en kommunes medlem i representantskapet som ikke møter, å gi et medlem fra en annen kommune fullmakt til å votere på sine vegne. ***Det er derfor viktig at representantene møter for at representantskapet skal være beslutningsdyktig.***

Av hensyn til innkalling av varamedlem(mer) ber vi om at eventuelle forfall meldes til K-Sekretariatet i god tid før møtet (e-post: [inger@k-sek.no](mailto:inger@k-sek.no) ev. tlf. 91 35 19 94).

Koronapandemien har gitt gode erfaringer med avholdelse av digitale møter. Av den grunn ble det fra 1.6.2021 gitt en lovendring i Lov om interkommunale selskaper der interkommunale selskaper har mulighet på permanent basis å ha digitale møter. Lovens § 9, 4. ledd sier at representantskapet kan vedta at møter gjennomføres som fjernmøter.

Møtet i representantskapet vil bli avviklet digitalt og som fjernmøte (Microsoft Teams), men hvor det også blir gitt mulighet for de som ønsker det å være fysisk tilstede på fylkeshuset i Tromsø. For å avholde fjernmøte er vi avhengig av at alle har de tekniske forutsetningene for å kunne delta (datamaskin med nettilgang, kamera og mikrofon) og er fortrolig med bruken.

For å få en oversikt og for å være i forkant, er det ønskelig å få tilbakemelding allerede nå hvem som ikke ønsker å delta digitalt.

---

<b>Postadresse:</b> K-Sekretariatet IKS Postboks 6600 9296 TROMSØ <a href="http://www.k-sek.no">www.k-sek.no</a>	<b>Hovedkontor:</b> Fylkeshuset TROMSØ Tlf. 77 78 80 43 Org.nr. 988 064 920	<b>Avdelingskontor:</b> Postmottak 9479 HARSTAD Tlf. 77 02 61 66	<b>Avdelingskontor:</b> Ringv. 1 9300 FINNSNES Tlf. 91 35 19 94	<b>Avdelingskontor:</b> Rådhuset 8305 SVOLVÆR Tlf. 95 10 90 02	<b>Avdelingskontor:</b> Fylkeshuset 8048 BODØ Tlf. 91 36 09 38
--	---	---	--	---	---

Dette til orientering.

Med vennlig hilsen

  
Inger Johansen  
daglig leder

Representantskapets medlemmer:

<i>Navn</i>	<i>Adresse</i>
Erik Seglem Bø	Vardøvegen 25, 9800 Vadsø
Birger Holand	Kvæfjord kommune
Halvar Hansen	Kahyttveien 9, 9411 Harstad
Per Inge Søreng	Granlia 19, 9300 Finnsnes
Reidar M. Karlsen	Kongsliveien 706, 9334 Øverbygd
Jan-Eirik Nordahl	Sørreisa kommune, Sykehjemsveien 41, 9310 Sørreisa
Gunda Johansen	Balsfjord kommune, Rådhuset, 9050 Storsteinnes
Mona Pedersen	Karlsøy kommune, 9130 Hansnes
Rolleiv Lind	Røsslyngvegen 5, 9102 Kvaløysletta
Hermund Dalvik	Movegen 11, 9144 Samuelsen
Eirik Losnesgaard Mevik	Rådhuset, Gargu 8, 9161 Burfjord
Dan-Håvard Johnsen	Brinkveien 16, 9060 Lyngseidet
Terje Olsen	Karl Lundes vei 12, 9151 Storslett
Ørjan Albrigtsen	Skjervøy kommune, Postboks 145, 9189 Skjervøy
Inger Heiskel	Åsheimveien 5, 9046 Oteren
Rolf Hugo Eriksen	Sundsveien 21 8475 Straumsgjøen
Geir Halvorsen	Sjøveien 18 A, 8407 Sortland
Hugo Jacobsen	Lødingen kommune, Pb. 83, 8411 Lødingen
Aina Nilsen	Hadsel kommune, Rådhusgata 5, 8450 Stokmarknes
Alf Roger Jakobsen	Kirkeveien 11 A, 8430 Myre
Dag Sigurd Brustind	Rådhuset, Kopparvika 7, 9450 Hamnvik
Terje Bartholsen	Evenes kommune, Postboks 43, 8539 Bogen i Ofoten
Espen Thorvaldsen	Storøyveien 9, 8300 Svolvær
Magnus Ellingsen	Ramsvikveien 6, 8370 Leknes
Raymond Abelsen	Solhøgdveien 23, 8382 Napp
Cecilie Berntsen	Kirkeveien 20, 9390 Reine
Oddvar Aasan	Pb. 2614, 8063 Værøy
Terry Torsteinsen	Ystnesveien 3, 8064 Røst
Marianne Dobakk Kvensjø	Kirkegata 16, 8516 Narvik
Rune Østergren	Ankenesveien 433, 8520 Ankenes
Helene Berg Nilsen	Rorhusveien 1, 9446 Grovfjord
Hege Rollmoen	Moveien 180 D, 9357 Tennevoll
Andøy kommune	<i>(representant ikke valgt)</i>
Gratangen kommune	<i>(representant ikke valgt)</i>
Salangen kommune	<i>(representant ikke valgt)</i>
Dyrøy kommune	<i>(representant ikke valgt)</i>
Bardu kommune	<i>(representant ikke valgt)</i>



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Narvik kommune	<b>Saksnummer:</b> 14/2022	<b>Møtedato:</b> 28.3.2022	<b>Saksbehandler:</b> Tage Karlsen
--	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

## FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT OM SYKEFRAVÆR – RÅDMANNENS OPPFØLGING AV KOMMUNESTYRETS VEDTAK

### Innstilling til v e d t a k:

1. Kontrollutvalget legger til grunn at rådmannen har fulgt opp kommunestyrets vedtak i sak 39/18. Kontrollutvalget vil bemerke at rapporteringen om oppfølgingen av anbefalingens annet kulepunkt om ROS-analyser og vernerunder er lite konkret for så vidt gjelder status, og i større grad beskriver hva som skal gjøres enn hva som faktisk er gjort hittil.
2. Kontrollutvalget oversender saken til kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:

Kommunestyret tar kontrollutvalgets vurdering av rådmannens oppfølging av kommuestyrets vedtak i sak 39/18 til orientering.

### Vedlegg:

1. Brev av 17.9.2021
2. Orientering om oppfølging
3. Rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær
4. HMS kartlegging
5. E-post 6.10.2021
6. E-post 27.10.2021
7. E-post 27.10.2021
8. E-post 27.10.2021 (svar om vernerunder)

### Saksutredning:

#### 1. Innledning/bakgrunn – kontrollutvalgets plikter

KomRev NORD leverte 7.3.2018 forvaltningsrevisjonsrapporten «Forebygging og oppfølging av sykefravær».

Rapporten er utarbeidet etter bestilling fra kontrollutvalget.



Forvaltningsrevisjonsrapporter skal, etter behandling i kontrollutvalget, oversendes til kommunestyret

Dette følger av forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 4:

*«Kontrollutvalget skal rapportere til kommunestyret eller fylkestinget om gjennomførte forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller og resultatet av dem.»*

Kommunestyret er det organ som har anledning til å gi eventuelle pålegg med grunnlag i de funn og anbefalinger som fremkommer i rapporten. Det påhviler kontrollutvalget å påse at kommunestyrets vedtak blir fulgt opp. Utvalget skal i henhold til forskriftens § 5 rapportere tilbake til kommunestyret om oppfølgingen:

*«Kontrollutvalget skal påse at kommunestyrets eller fylkestingets vedtak om regnskapsrevisjoner, forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller blir fulgt opp og skal rapportere til kommunestyret eller fylkestinget om vedtaket er fulgt opp.»*

Kontrollutvalgets plikter fremgår også av kommunelovens § 23-2 og 23-5.

## **2. Saksbehandlingen**

For så vidt gjelder forvaltningsrevisjonsrapporten om forebygging og oppfølging av sykefravær har den vært behandlet av kontrollutvalget og oversendt til kommunestyret.

Kommunestyret fattet følgende vedtak (sak 39/18).

1. *Bystyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten Forebygging og oppfølging av sykefravær i Narvik kommune til etterretning.*
2. *Bystyret anmoder rådmannen om å følge opp revisjonens anbefalinger i rapportens kapittel 9, herunder å foreta en gjennomgang av kommunens internkontrollrutiner på oppfølging av sykefravær på alle nivå i organisasjonen. Videre må det følges opp at internkontrollrutinene til enhver tid er implementert på alle nivå i hele organisasjonen.*
3. *Bystyret forventer at kontrollutvalget følger opp hvordan bystyrets vedtak i denne saken blir fulgt opp av rådmannen.»*

Det har vært foretatt rapporteringer fra rådmannen til kontrollutvalget. Men det har ikke blitt sendt en sluttrapportering fra kontrollutvalget til kommunestyret. Saken ble derfor behandlet av kontrollutvalget i møte 2.9.2021 (sak 47/21). Det ble fattet følgende vedtak:

*«Kontrollutvalget ber rådmannen gi en skriftlig redegjørelse om administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18 (forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær). Frist for rapportering settes til 1.11.2021.»*

## **3. Problemstillinger**

Undersøkelsen omfatter følgende. problemstillinger:

- 1) Hvordan har omfanget og utviklingen av sykefraværet i kommunen vært de siste fem årene (2012-2016), og er det sektorer som skiller seg ut?
- 2) Oppfyller kommunen sin plikt til systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær?
- 3) Oppfyller kommunen sin plikt til å føre statistikk over sykefraværet? 4) Har kommunen rutiner for innkreving og føring av refusjoner fra NAV?

#### 4. Revisors funn

Revisors sammenfatter de funn som er gjort i rapportens side 5-6:

*«Samlet sykefravær i Narvik kommune lå i årene 2012-2016 forholdsvis stabilt på rundt 12 %, med noen små økninger og reduksjoner i løpet av perioden. I alle årene i den reviderte perioden hadde kommunen vesentlig høyere sykefravær enn gjennomsnittet for Norge som var på 6,58 % hele perioden sett under ett. Kommunens samlede sykefravær var i perioden 4. kvartal 2015-3. kvartal 2016 to prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet for kommunegruppe 11 som Narvik tilhører. Når vi ser sykefraværet i Narvik kommune sektorvis, varierer fraværet relativt mye fra år til år i enkelte enheter, og i sektorene der disse enhetene inngår, er det vanskelig å se noen klar utviklingstendens. Her har det betydning at i sektorer som har få ansatte, vil enkelttilfeller av langtidssykemeldinger kunne trekke opp sykefraværsprosenten for sektoren vesentlig. Endringer i sykefraværstallene bør tolkes også i lys av dette.*

*Kommunens sykefraværstatistikk er framstilt etter enheter, og på grunnlag av denne framstillingen har revisor fordelt enhetene på sektorer. Fordelingen er gjort av hensyn til framstillingen i revisors rapport og ut fra hvilke typer arbeidsoppgaver som ligger til de ulike enhetene, jf. redegjørelse i kapittel 4.2 om sektorinndeling.*

*Alle sektorene i kommunen hadde høyere samlet sykefravær enn gjennomsnittet for Norge hele perioden sett under ett, men omfanget og utviklingen i fraværet var noe ulikt i de ulike sektorene; undervisning hadde lavest samlet sykefravær, mens barnehager samt pleie og omsorg hadde høyest (bortsett fra i 2014 da helse, sosial og familie hadde høyere samlet sykefravær enn pleie og omsorg). Barnehager og drift hadde et lavere samlet sykefravær i 2016 enn i 2012.*

*Korttidssykefraværet var i perioden høyest i pleie- og omsorgssektoren samt barnehager, tett etterfulgt av helse, sosial og familie. Administrasjon og kultur samt drift hadde litt lavere korttidsfravær i slutten av den reviderte perioden enn i starten. Vi ser mye av det samme mønsteret i sektorenes langtidssykefravær.*

*Ut fra dokumentasjon revisor har mottatt fra Narvik kommune, kan vi se at kommunen de siste årene har deltatt i en rekke prosjekter med hensikt å forebygge og få ned sykefraværet i kommunen.*

*Revisor konkluderer videre med at Narvik kommune på noen områder oppfyller sin plikt til systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, men vi ser også et forbedringsbehov på vesentlige områder hvor revisor vurderer at kommunen enten ikke*

*innfrir eller ikke fullt ut innfrir relevante krav i blant annet arbeidsmiljølovgivningen. Konklusjonen bygger på blant annet at kommunen har*

- fastsatt skriftlige mål for arbeidet med helse-, miljø- og sikkerhet
- skriftlig organisasjonsplan og ansvarsavklaring for gjennomføring av HMS-arbeidet
- inngått avtale med og benyttet tjenester og aktiviteter fra Stamina Helse, noe som viser at kommunen har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste og ved flere anledninger har brukt sakkyndig bistand
- vurdert tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne - satt aktivitetsmål som forutsatt i IA-avtalen

*I seks av kommunens enheter har revisor gjort stikkprøvekontroller når det gjelder praksisen for forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte. Stikkprøveresultatene viser at de kontrollerte enhetene i liten grad har gjennomført risikovurderinger og vernerunder, og de har heller ikke utarbeidet planer på bakgrunn av kartlegginger av farer og problemer for å redusere risikoforholdene som en del av HMS-arbeidet for å forebygge sykefravær. Fra fem av de kontrollerte enhetene fikk revisor tilsendt dokumentasjon på utarbeidet handlingsplan for HMS-arbeid, men kun én av de fem enhetene har dokumentert å ha gjennomført vernerunde/risikovurderinger i løpet av de siste to årene. Kommunen har ikke dokumentert for revisor at det gjennomføres systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen. Vi har heller ikke mottatt dokumentasjon på at enhetsledere og verneombud ved de seks enhetene som ble valgt ut til stikkprøvekontroll, har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring, som etter kommunens interne rutiner innebærer et 40- timers HMS-kurs. Revisor vurderer at Narvik kommune har et forbedringsbehov når det gjelder bevisstgjøring av arbeidstakerne om ulykkes- og helsefarer forbundet med arbeidet. På bakgrunn av stikkprøvekontroll ved seks av kommunens enheter vurderer vi at kommunen ikke gir opplæring/instruksjon/øvelse til de ansatte som i henhold til arbeidsmiljølovgivningen skal ha slik opplæring for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen.*

*Fra fire av de seks enhetene som inngikk i revisors stikkprøvekontroll, har vi fått tilsendt eksempler på oppfølgingsplaner, der det også fremgår eksempler på tilretteleggingstiltak kommunen tilbyr til arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Fra de samme fire enhetene har vi også mottatt etterspurte eksempler på referater fra dialogmøter. Den tilsendte dokumentasjonen som gjelder oppfølgingsplaner og dialogmøter, er imidlertid mangelfulle på noen punkter. Og to av de seks enhetene vi ba om stikkprøver fra, har ikke framlagt for revisor noen for dokumentasjon av i hvilken grad de har utarbeidet oppfølgingsplaner for langtidssykemeldte og innkalt til dialogmøter.»*

## **5. Revisors anbefalinger**

Revisor har fremsatt anbefalinger i rapportens kapittel 9:

*«På bakgrunn av funn, vurderinger og konklusjoner som framkommer i rapporten, anbefaler revisor at Narvik kommune vurderer tiltak for å sikre*

- systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen
- gjennomføring av ROS-analyser og vernerunder, og at slike kartlegginger legges til grunn for planer og tiltak for å redusere risiko
- at oppfølgingsplaner for sykemeldte arbeidstakere blir utarbeidet og at dialogmøter blir avholdt i tråd med gjeldende regelverk»

Det er disse anbefalingene som omhandles i kommunestyrets vedtak pkt. 2, og som rådmannen altså er pålagt å følge opp.

## **6. Rådmannens oppfølging av kommunestyrets vedtak – sekretariatets vurdering**

Etter kontrollutvalgets vedtak i sak 47/21 har rådmannen rapportert til kommunestyret i to omganger.

Tilbakemeldingene som er gitt er noe fragmentarisk, og det er derfor krevende å vurdere dokumentasjonen i forhold til anbefalingene. For så vidt gjelder denne saken gir den samlede dokumentasjon etter sekretariatets vurdering grunnlag for å treffe den slutning at første og siste punkt i anbefalingene er fulgt tilstrekkelig opp.

Når det gjelder punktet om gjennomføring av ROS-analyser og vernerunder, som er viet størst oppmerksomhet i rapporten, er tilbakemeldingen mindre konkret enn ønskelig. Det redegjøres ikke om status for de forskjellige enhetene, og det synes uklart hvor langt dette arbeidet er kommet. Det fremkommer imidlertid av de svar som er gitt at dette skal gjennomføres systematisk fremover. Hvorvidt status er annerledes pr. dato enn ved siste rapportering til kontrollutvalgets sekretariat 27.10.2021 vites ikke. Sekretariatet vurderer det som forsvarlig å legge til grunn at anbefalingspunktet blir fulgt opp, selv om det ikke ser ut til at rutiner for ROS-analyser og vernerunder er på plass for alle relevante enheter. Det bemerkes i denne sammenhengen at det er relativt lenge siden forvaltningsrevisjonsrapporten ble behandlet av kommunestyret. Sekretariatet merker seg for øvrig at utviklingen i sykefravær har gått i positiv retning.

Dette saksframlegget er tilsendt rådmannen, som etter kommunelovens § 23-5 skal ha anledning til å uttale seg før kontrollutvalget behandler saker som skal rapporteres til kommunestyret. Rådmannen har ikke benyttet sin uttalerett.

Harstad, 25.2.2022

Tage Karlsen  
seniorrådgiver

K-Sekretariatet Iks  
Postboks 6600 Langnes  
9296 TROMSØ

Deres ref.:

Vår ref.:  
20/11838 - 4 -21/55738 / GRM

Saksbehandler:  
Gro Monsen  
Tlf.

Dato:  
17.09.2021

## Redegjørelse vedrørende oppfølging av sykefravær

Det vises til Kontrollutvalgets møte 02.09.21 og sak 47/21 – Oppfølging kontrollutvalgssak 59/20 angående forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær. Det ble gjort følgende vedtak:

*Kontrollutvalget ber rådmannen gi en skriftlig redegjørelse om administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18 (forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær). Frist for rapportering settes til 01.11.2021.*

Vedlagt ligger vår redegjørelse.

Med hilsen

Rolf Lossius

Kommunalsjef for virksomhetsstyring

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur*

**Vedlegg:**

Redegjørelse oppfølging fvlrevisjonsrapport sykefravær 170921

1538231

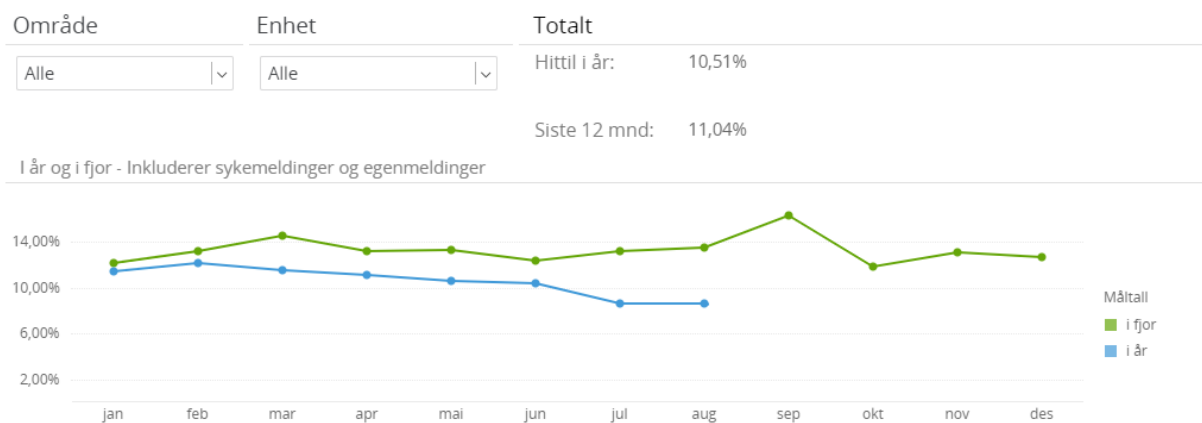
## Orientering om sykefraværarbeidet i Narvik kommune – status og tiltak

Det vises til Kontrollutvalgets møte 02.09.21 og sak 47/21 – Oppfølging kontrollutvalgssak 59/20 angående forvaltningsrevisjonsrapport om sykefravær. Det ble gjort følgende vedtak:

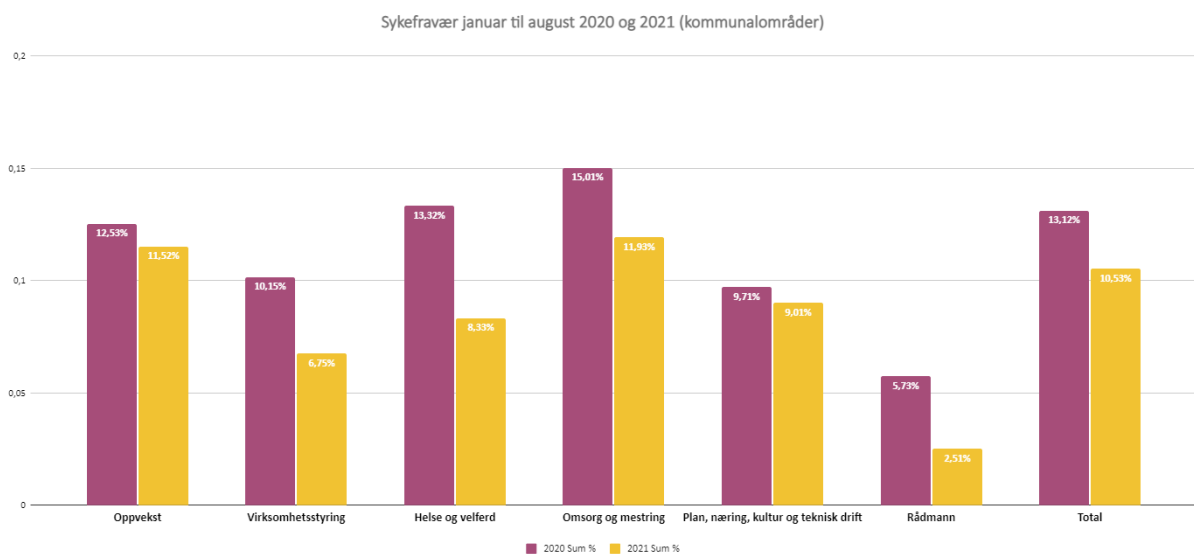
*Kontrollutvalget ber rådmannen gi en skriftlig redegjørelse om administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18 (forvaltningsrevisjonsrapport sykefravær). Frist for rapportering settes til 01.11.2021.*

Administrasjonen har et høyt fokus på forebygging og oppfølging av sykefravær. HR-enheten ble styrket i 2019, og har organisert seg med dedikerte HR-ressurser til hvert kommunalområde. Denne organiseringen har vist seg å være vellykket og enheten klarer å følge opp og bistå med lederstøtte på en helt annen måte enn tidligere.

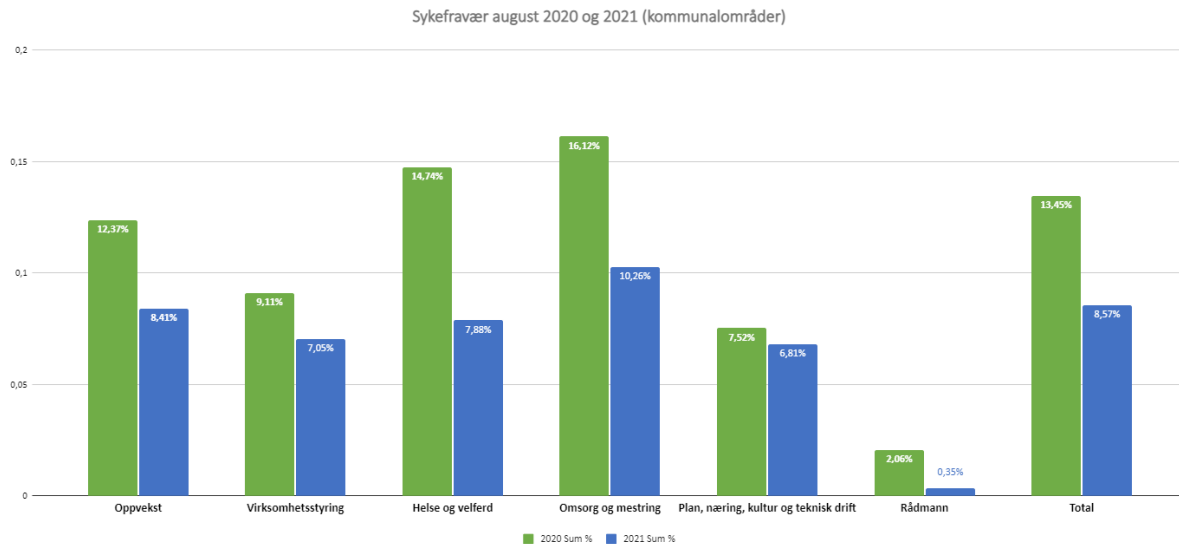
Gjennom det siste året ser vi en meget positiv utvikling i sykefraværet i kommunen. Den grafiske fremstillingen under viser sykefravær pr. måned t.o.m. august 2021. Eksempelvis var det totale sykefraværet på 13,50 % i juli 2020, mens det i juli 2021 kun var på 8,60 %. Dette er en markant nedgang.



Fremstillingen nedenfor viser at den positive utviklingen er gjennomgående i alle kommunalområder:



Administrasjonen har den siste tiden jobbet målrettet med å snu trenden med økt sykefravær i 3. kvartal. Narvik kommune har over flere år hatt økt sykefravær i 3. kvartal i motsetning til statistikk på landsbasis som viser at «normalen» i kommunene er lavest sykefravær i 3. kvartal. Den grafiske fremstillingen under viser at vi langt på vei har klart å snu trenden.



Når det gjelder tiltak jobber administrasjonen bredt, godt og med et høyt og langsiktig fokus. Sykefraværarbeidet har tidligere vært prosjektpreget, det er det ikke lenger. Det siste halvannet året er det gjort svært mange avklaringer i gamle saker hvor det tidligere ikke har vært fulgt godt nok opp.

Vi har et kontinuerlig og høyt fokus på å forebygge og følge opp sykefravær i kommunen, og denne oversikten over tiltak gir et bilde over hvor bredt det jobbes:

- HR-enheten gir fortløpende lederstøtte og oppfølging i konkrete enkeltsaker og avklaringer
- HR-enheten gir lederne bistand i å håndtere gjentakende kort- og langtidssykefravær
- HR har innført faste kontordager på flere av de store enhetene (bl.a. Furumoen sykehjem og Bjerkvik omsorgsdistrikt)
- Strategisk innsatsteam bestående av Narvik kommune v/HR, NAV lokalt og NAV Arbeidslivssenter er etablert
  - Månedlige møter inkludert rapportering fra NAV
- NAV lokalt har innført ny rutine hvor dialogmøte 2 vurderes allerede fra uke 8, mot tidligere praksis som var uke 17
- Vi har målrettet fokus og tett oppfølging av de enhetene som har høyest langtidssykefravær
  - 15 enheter
- Vi har målrettet fokus og tett oppfølging av enheter som gjennom de tre siste år har økt sykefravær i 3. kvartal

- 13 enheter
- Dialog med fastlegene er etablert - HR deltar på kvartalsvise fastlegemøter
- Vi jobber for større grad av deltakelse fra fastleger allerede på dialogmøte 1
- Skjema for tilretteleggingsoppgaver på hver enhet er tatt i bruk
- Det tilbys en rekke kurs internt i kommunen hvor målgruppen er ledere med personalansvar samt tillitsvalgtapparat. Kursene kjøres av enhet HR i samarbeid med NAV lokalt, NAV Arbeidslivssenter og Narvik BHT. Dette er et utvalg av kursene som tilbys i 2021:
  - Digital oppfølgingsplan
  - Tilskudd til ekspertbistand og bistand fra arbeidsplassteamet ved NAV Hjelpemiddelsentral
  - NAVs verktøykasse
  - Sees i morgen! Arbeid og psykisk helse
  - HMS-dagskurs for ledere
  - Grunnkurs i arbeidsmiljø (40 t HMS-kurs)
- Ny rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær ble iverksatt i oktober 2020, og er revidert og forbedret høsten 2021
- Målrettet samarbeid og bruk av Narvik BHT. Vår bedriftshelsetjeneste har gjennom det siste halvannet året gjennomført HMS-kartlegginger i samtlige enheter i Narvik kommune. Dette har bidratt til å få på plass HMS-utvalg i de enheter hvor dette ikke var etablert
- HMS-prosesser kjøres i enheter med særlig høyt sykefravær over tid
- Mye godt arbeidsmiljø- og nærværarbeid ute i enhetene
- "HelseArbeid"-bedriftstiltak i regi av NAV Arbeidslivssenter/helsetjenesten i 1 enhet
  - Forebyggende og helsefremmende tiltak knyttet til muskel-, skjelett- og psykiske plager
- Medarbeidersamtaler – ny mal er innført og krav om at medarbeidersamtaler skal gjennomføres minimum årlig er presisert
- Lederutviklingsprogram 2021-22 er igangsatt
- Medarbeiderundersøkelse (10-faktor) planlegges og gjennomføres januar 2022

Oversikten er ikke uttømmende, men gir et bilde av at det jobbes målrettet og godt i organisasjonen. Oppsummert ser vi at fokuset på god lederstøtte og opplæring, tett oppfølging, tydelige rutiner og kontinuerlig høyt fokus over tid bærer frukter, så arbeidet fortsetter med samme høye prioritet.





Narvik kommune

# Rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær

**Versjon 1.0**

**Gjelder fra: 26.10.2020**

**Utarbeidet av: Enhet HR**

## **INNHold**

## **SIDETALL**

<b>1. FORMÅL OG OMFANG</b>	<b>2</b>
<b>2. ANSVAR</b>	<b>2</b>
2.1 Oppdateringer av rutinen	2
2.2 Ansvar i linja	2
<b>3. BESKRIVELSE AV GJENNOMFØRING</b>	<b>3</b>
3.1 Prosessen ved oppstart av sykefravær	3
3.2 Oppfølging av sykefravær - Generell informasjon	3
3.3 Gjentakende kort- og langtidsfravær	4
3.4 Oppfølging av sykmelding - Prosessbeskrivelse	5
3.4.1 Milepæler	5
3.4.2 Forebygging av sykefravær	5
3.4.3 Egenmeldt fravær	5
3.4.4 Sykemeldt fravær	6
<b>4. AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET</b>	<b>10</b>
<b>5. VEDLEGG OG KILDER</b>	<b>12</b>
5.1 Vedlegg	12
5.2 Henvisninger	12
5.3 Lenker (informasjon fra NAV)	12

## 1. FORMÅL OG OMFANG

Rutinen skal sikre at sykefraværsarbeidet utføres i tråd med lover, avtaleverk og rutiner.

Intensjonen med sykefraværarbeidet er å forebygge og redusere sykefravær for å forhindre frafall fra arbeidslivet, samt å arbeide aktivt for at arbeidstakere med redusert funksjonsevne så langt mulig skal kunne fortsette i arbeid i kommunen (jf. Arbeidsmiljøloven § 4-6).

Rutinen gjelder alle kommunale arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold (jf. HTA kap. 1, § 1), inkludert lærlinger, midlertidige arbeidstakere og vikarer. arbeidstakere over 67 år følger eget regelverk for utbetaling av sykepenges.

Rutinen skal brukes i alt sykefraværarbeid i Narvik kommune. Dokumentet er styrende og sikrer forutsigbarhet både for nærmeste leder med personalansvar og arbeidstakere.

## 2. ANSVAR

### 2.1 Oppdateringer av rutinen

Enhet HR har ansvar for oppdatering, vedlikehold og revisjon av denne rutinen. Slik jevnlig oppdatering kan foretas uten videre behandling i andre kommunale organer. De tillitsvalgte holdes orientert før det vedtas endringer av betydning. Ledere informeres ved endringer.

### 2.2 Ansvar i linja

Ansvar for sykefraværsoppfølgingen skal delegeres i samsvar med rådmannens delegeringsreglement.

- Leder/arbeidsgiver:
  - har ansvaret for å gjøre denne rutinen kjent for arbeidstaker.
  - følger opp sykefraværet ihht. lov og avtaleverk, samt denne rutine.
  - plikter å tilrettelegge arbeidet så langt det er mulig, innenfor en begrenset periode.
  - finner oversikt over sykefravær i Visma BI. Statistikk skal føres ihht. [Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.](#)
- Samme leder skal følge opp arbeidstaker gjennom hele sykefraværet.
- Arbeidstaker som er sykmeldte har en medvirkningsplikt i utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner, samt delta i dialogmøte og andre møter leder innkaller til. Se [aml. § 2-3.](#)
- Dersom arbeidstakeren ikke vil medvirke eller samarbeide, er arbeidsgiveren fritatt fra plikten til å utarbeide en oppfølgingsplan. Dette fordi utarbeidelsen av en slik plan forutsetter en dialog mellom partene. Se [Arbeidstilsynet.](#)
- HR sitt ansvar:
  - Være tilgjengelig for lederne i sykefraværsoppfølgingen, særlig ved avklaring og avvikling av arbeidsforholdet.
  - Koordineringsansvar og veiledningsansvar overfor ledere. Her vil andre samarbeidspartnere som NAV, NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten (BHT) være sentral.
  - Koordinere saker som er aktuelle for behandling i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
  - Når HR nevnes, betyr dette i realiteten primærkontakt hos HR i de ulike kommunalområdene.

### 3. BESKRIVELSE AV GJENNOMFØRING

#### 3.1 Prosessen ved oppstart av sykefravær

1. Det er arbeidstakers ansvar å levere sykemelding/egenmelding. Ved mottak av egenmelding/sykemelding, må leder undersøke om arbeidstaker har krav på sykepenger. Dersom arbeidstaker ikke har sykepengerrettigheter, må leder avklare med arbeidstaker om fraværet skal registreres som ferie/avspasering eller ved trekk i lønn.
2. Leder mottar egenmelding:
  - Der egenmelding registreres på web: Arbeidstaker registrerer fraværet selv enten hjemmefra eller snarest mulig når arbeidstaker er tilbake på jobb.
  - Der papirversjon benyttes: Leder, som mottar beskjed om fraværet, skal starte utfylling av egenmelding. Arbeidstaker skal skrive ferdig denne snarest mulig når arbeidstaker er tilbake på jobb. Egenmelding skal signeres av arbeidstaker.
3. Ved legemeldt sykefravær i forlengelse av egenmelding, skal arbeidstaker ta muntlig kontakt med leder og informere om dette, og så langt det er mulig, gi tilbakemelding om forventet lengde på sykefraværet.
4. Dersom leder ikke mottar egenmelding og/eller sykemelding (på papir eller via nav.no), skal leder ta kontakt med arbeidstaker og informere om dette. Det er arbeidstakers ansvar å ta kontakt med lege eller annen sykmelder for å avklare forholdene. Feilkildene kan være som følger:
  - Sykemelding har ikke gått riktig fra sykmelder
  - Arbeidstaker har ikke åpnet/godkjent sykemeldingen på Ditt NAV
  - Det er registrert feil leder (dette vises for arbeidstaker)
5. Ved ikke signert/levert egenmelding, må leder avklare med arbeidstaker om fraværet skal registreres som ferie/avspasering eller ved trekk i lønn, se [aml. § 14-15 \(2\) c](#).

Det er **arbeidstaker som er ansvarlig** for å følge opp og orientere leder om status. HR bistår ledere helt eller delvis, etter behov og der det er formålstjenlig, gjennom hele prosessen.

Alle arbeidstakere som er sykmeldt (også de med sykmelding for behandlingsdager) skal følges opp av leder. God kontakt og samarbeid er en forutsetning for å lykkes i sykefraværsarbeidet. Aktiv medvirkning mellom leder og arbeidstaker er nødvendig for at det skal kunne iverksettes tiltak for at arbeidstaker skal komme raskest mulig tilbake i arbeid.

#### 3.2 Oppfølging av sykefravær - Generell informasjon

De fleste arbeidstakere får digital sykmelding, mens noen har valgt å reservere seg. I slike tilfeller vil sykmeldingen måtte leveres manuelt av arbeidstaker. De samme kravene til oppfølging og medvirkning gjennom sykefraværet gjelder, men da med manuelle framgangsmåter – post, telefon, papir-referater etc.

Følgende to linker gir henholdsvis arbeidstaker og leder/arbeidsgiver informasjon om sykmelding:

[Informasjon til sykemeldte - digital sykmelding og sykemelding på papir](#)

[Informasjon til arbeidsgivere - digital sykmelding](#)

Ved digital sykmelding får både arbeidstaker og leder tilgang til digital oppfølgingsplan hos NAV. Oppfølgingsplanen kan utarbeides i fellesskap og deles med både lege og NAV når den er godkjent.

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer evt. arbeidsgiverperioder, se HTA kap. 1 § 8.2.1. I de fleste tilfeller vil arbeidstaker som er sykmeldt motta lønn (sykelønn) fra Narvik kommune i ett år etter HTA Kapittel 1 § 8 pkt. 8.2.2. Det er unntak for arbeidstaker over 67 år. Se informasjon fra NAV for [sykepenges til særskilte grupper](#).

Alle dokumenter tilknyttet sykefraværet for arbeidstaker genereres i roboten, se veiledning, og arkiveres deretter i personalmappen. Dette gjelder eksempelvis oppfølgingsplan hos NAV, innkallinger til møter m.v., notater og referater.

Tilrettelegging på arbeidsplassen avtales mellom leder og arbeidstaker. Gode hjelpere kan være HR, tillitsvalgte, verneombud, fastlegen, bedriftshelsetjenesten, NAV arbeidslivssenter eller NAV lokalt. Skriftliggjøring av tilretteleggingstiltak er helt sentralt og tidsperioden for slik tilrettelegging må spesifiseres/avgrenses. Dokumentasjonen bør omfatte hva som skal iverksettes, hva som er prøvd og hvordan det fungerer. Dato for evaluering er også viktig.

### 3.3 Gjentakende kort- og langtidsfravær

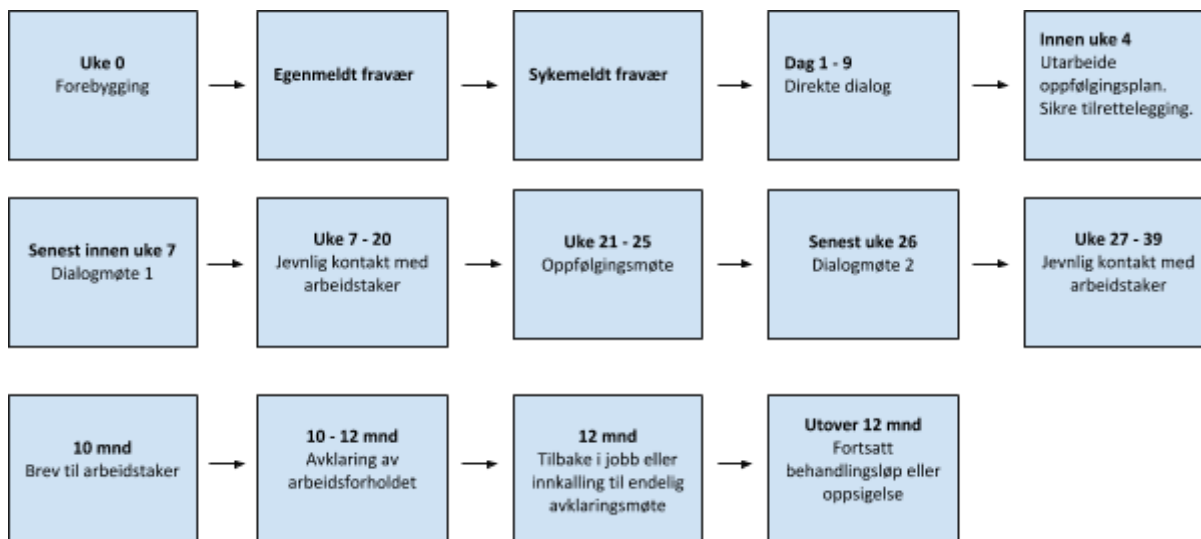
Leder skal være særlig oppmerksom på trender og mønster tilknyttet sykefravær. Med **gjentakende korttidsfravær** menes 3 tilfeller sykefravær i en periode på 3 måneder. Det foreligger et **gjentakende langtidsfravær** der leder ser et særlig fraværsmønster hos arbeidstaker. Langtidsfravær defineres som fravær over 16 dager. Leder skal ved gjentakende kort- og langtidsfravær innkalle til møte med arbeidstaker, der hyppig fravær er tema. I møte skal årsaken avklares og det skal vurderes om det er noen tilretteleggingstiltak som kan iverksettes. Den tette oppfølgingen bygger opp under arbeidsgivers omsorgsplikt overfor arbeidstaker.

Ved langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidstakeren eller leder søke om at NAV dekker sykepengene i arbeidsgiverperioden. Se NAV sine [sider](#).

Leder kan bestemme at arbeidstaker skal tape retten til å få sykepenges på grunnlag av egenmelding, se [flt. § 8-27](#). HR kan kontaktes for bistand.

### 3.4 Oppfølging av sykmelding - Prosessbeskrivelse

#### 3.4.1 Milepæler



#### 3.4.2 Forebygging av sykefravær

Tid	Aktivitet	Ansvar	Merknader
Uke 0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leder før lege: Det oppfordres til dialog mellom arbeidstaker og leder innen sykemelding. Dette for å drøfte muligheter for tilrettelegging for å forhindre helt eller delvis sykefravær.</li> </ul>	Arbeidstaker/ leder	Oppfølgingsplan kan utarbeides allerede på dette tidspunktet.

#### 3.4.3 Egenmeldt fravær

Tid	Aktivitet	Ansvar	Merknader
Dag 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidstaker skal muntlig (telefon eller oppmøte) melde fra til leder om egenmelding tidligst mulig første fraværsdag. Kun der det er spesielt vanskelig, kan melding gis på annen måte, eks. per SMS eller e-post. Arbeidstaker antyder forventet lengde på sykefraværet, dersom det er mulig. Fraværet registreres.</li> </ul>	Arbeidstaker	Egenmelding inntil 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle. Maks 24 dager.  I enheter med ansatte som går i turnus, kan det utarbeides egne melderutiner som supplerer dette.
Tilbake på jobb dag 2 - 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egenmelding fylles ut, se over.</li> <li>Leder godkjenner egenmeldingene.</li> </ul>	Arbeidstaker  Leder	Leveres ikke egenmelding, se pkt. 3.1 nr. 5.

### 3.4.4 Sykemeldt fravær

Tid	Aktivitet	Ansvar	Merknader
Dag 1 - 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidstaker skal muntlig (telefon eller oppmøte) melde fra til leder om sykemelding tidligst mulig første fraværsdag. Kun der det er spesielt vanskelig, kan melding gis på annen måte, eks. per SMS eller e-post.</li> <li>I løpet av denne perioden med sykefravær, skal leder ta kontakt med arbeidstaker og avklare flere forhold. Varsling i HRM på dag 3, se roboten for utfyllende spørsmålsrekke.</li> <li>Ved sykdom over 8 dager, må det foreligge sykmelding fra lege.</li> </ul>	<p>Arbeidstaker</p> <p>Leder</p> <p>Arbeidstaker</p>	<p>I enheter med ansatte som går i turnus, kan det utarbeides egne melderutiner som supplerer dette.</p> <p><b>Egenmelding kan, og bør der det er mulig, brukes inntil 8 dagers sykefravær.</b></p> <p>Leder skal holdes fortløpende orientert om sykefraværet.</p>
Innen uke 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digital <a href="#">oppfølgingsplan</a> utarbeides. Varsling i HRM på dag 15. Denne skal løpende lastes opp i Websak gjennom roboten.</li> <li>Medvirkningsplikt for arbeidstaker.</li> <li>Oppfølgingsplanen skal sendes/deles digitalt til/med sykmelder og NAV.</li> </ul>	<p>Leder / Arbeidstaker</p> <p>Arbeidstaker</p> <p>Leder</p>	<p>Arbeidsmiljøloven § 4-6.</p> <p>Retten til sykepenger kan tapes dersom arbeidstaker ikke medvirker til prosessen, se folketrygdloven § 8-8.</p> <p>NAV benytter opplysningene i oppfølgingsplanen når aktivitetskravet ved 8 uker skal vurderes.</p>
Senest innen uke 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leder skal innkalle arbeidstaker til lovpålagt dialogmøte 1, se <a href="#">link</a>. Se roboten for mal for innkalling og referat (hvilke avklaringer som skal gjøres i møte). Varsling i HRM i uke 5.</li> <li>Leder avtaler med HR dersom det er behov for støtte i saken. Dersom det er formålstjenlig/behov, kan også andre innkalles til dialogmøte 1 (lege, BHT, NAV).</li> </ul>	<p>Leder</p> <p>Leder</p>	<p>Dialogmøte 1 skal også holdes i de tilfeller arbeidstaker har hatt delvis sykefravær i 7 uker.</p> <p>Leder skal informere arbeidstaker om at denne kan ha med seg verneombud</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Gravide</a> arbeidstakere skal gis tett oppfølging av leder.</li> </ul>	Leder	<p>/tillitsvalgt dersom ønskelig.</p> <p>Det skal være et stort fokus på gravide arbeidstakere mht. tilrettelegging av arbeidsoppgaver, for å kunne stå i stilling frem til permisjonsstart. Her kan bedriftshelsetjenesten kontaktes for veiledning.</p>
<b>Uke 7 - 20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Leder har jevnlig kontakt med arbeidstaker, og all slik kontakt dokumenteres gjennom roboten.</li> <li>● Senest når arbeidsuførheten har vart i åtte uker uten at arbeidstaker er i arbeidsrelatert aktivitet, må arbeidstaker fremlegge sykemelding/legeerklæring der pkt. 7.1 ("Tilrettelegging/hensyn som bør tas på arbeidsplassen. Beskriv.") er utfyllt. Denne innhentes av arbeidstaker og leveres leder. Legeerklæringen bør dokumentere at medisinske grunner er til hinder for at arbeidsrelaterte aktiviteter iverksettes. Erklæringen bør også inneholde en redegjørelse for det videre behandlingsopplegget og en vurdering av muligheten for at arbeidstaker kan gjenoppta det tidligere arbeidet eller ta annet arbeid. Restarbeidsevne og type arbeidsoppgaver som kan utføres av arbeidstaker bør fremkomme.</li> </ul>	Leder  Leder	<p>Hyppigheten av kontakten med arbeidstaker avtales ut fra begrunnelse for sykefraværet.</p> <p>Dersom sykemeldingen/legeerklæringen ikke inneholder dette, har arbeidstaker, som hovedregel, ikke rett til å få utbetalt sykepenger, jf. folketrygdloven § 8-7 (4). Manglende slik informasjon kan videre føre til at arbeidstakers medvirkningsplikt ikke ansees oppfylt, jf. folketrygdloven § 8-8.</p>
<b>Uke 21 – 25</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Leder innkaller arbeidstaker til oppfølgingsmøte. HR kontaktes, og det vurderes om denne skal delta. Se roboten for møteinnkalling generelt. Varsling i HRM i uke 21.</li> <li>● Fokus er evaluering av igangsatte tiltak og revidering av oppfølgingsplan.</li> </ul>	Leder / Arbeidstaker  Leder / Arbeidstaker	<p>Husk å sende kopi av oppfølgingsplanen til NAV og lege.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dersom det er sannsynlig at arbeidstaker ikke vil kunne komme tilbake til sin opprinnelige stilling, må det vurderes om det er andre stillinger i avdeling/enhet, andre enheter innenfor kommunalområdet eller i kommunen for øvrig, som kan være aktuelle (annet passende arbeid).</li> </ul>	Leder / Arbeidstaker	Denne vurderingen bør være gjennomført innen seks måneder sykefravær. Se sjekklister ved omplassering av arbeidstaker med redusert arbeidsevne etter aml. § 4-6, se <a href="#">link</a> .
<b>Senest uke 26</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NAV vurderer behovet for og innkaller til dialogmøte 2, se <a href="#">link</a>. HR møter ved behov. Leder og arbeidstaker kan ta initiativ til et slikt møte.</li> <li>Dialogmøtet skal ha hovedfokus på en endelig langsiktig avklaring.</li> <li>Evalueringsplan av igangsatte tiltak, revidering av oppfølgingsplan og vurdering av andre hensiktsmessige tiltak.</li> </ul>	NAV	Dialogmøte 2 omfatter <u>alle</u> sykemeldte arbeidstakere, både helt og graderte sykemeldte.
<b>Uke 27 - 39</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leder har jevnlig kontakt med arbeidstaker, og all slik kontakt dokumenteres gjennom roboten.</li> </ul> <p>Forhold som må avklares:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sykepengerrettigheter</li> <li>Stillingen, det videre ansettelsesforholdet</li> <li>Det videre sykefraværarbeidet/oppfølgingen</li> <li>Ferieavvikling</li> <li>Søknad om arbeidsavklaringspenger (AAP) hos NAV</li> <li>Søknad om (midlertidig) uførepensjon hos KLP eller SPK.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ved vesentlige endringer skrives ny oppfølgingsplan.</li> </ul>	Leder	Hyppigheten av kontakten med arbeidstaker avtales ut fra begrunnelse for sykefraværet.  Husk å sende kopi av oppfølgingsplanen til NAV og lege.
<b>10 mnd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leder sender ut brev til arbeidstaker som har hatt sykefravær i 10 måneder. I den forbindelse skal det også innkalles til en oppfølgingssamtale. Se mal i roboten.</li> </ul>	Leder	Se roboten for utkast til brev. Varsling i HRM i uke 36.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Når arbeidstaker har vært sykemeldt i 10 måneder, skal leder kontakte HR i forbindelse med avklaring og eventuell avvikling av arbeidsforholdet.</li> <li>Dersom det er behov for dialogmøte 3, skal leder ta kontakt med NAV for å avtale møte.</li> </ul>	Leder	<p>Det er en fordel for arbeidstaker å avvikle all ferie før maksdato for sykepenger. Dette må avtales mellom leder og arbeidstaker.</p> <p>Leder skal sende oppdatert oppfølgingsplan til NAV senest en uke før det avholdes dialogmøte.</p>
<b>10 - 12 mnd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viktig oppfølgingsperiode med henblikk på avklaring når arbeidstaker evt. kan være tilbake i arbeid.</li> <li>Evaluering, revidering og oppfølging av oppfølgingsplan skal foretas.</li> <li>Planen skal inneholde konkrete tiltak, med mulig dato for planlagt gjeninntreden i arbeid og jevnlig evalueringstidspunkt.</li> <li>Dersom det ikke er progresjon, eller foreligger saklig grunn i forhold til utsatt tilbakekomst til arbeid, skal leder, fortløpende frem mot maksdato for sykelønn, vurdere hvorvidt hele eller deler av ansettelsesforholdet skal avsluttes.</li> <li>Er det tvil om status, skal leder be NAV innkalle til <a href="#">Dialogmøte 3</a>.</li> </ul>	Leder / Arbeidstaker	<p>Det skal være tett dialog mellom HR og leder.</p> <p>Det er viktig at leder etterspør en realistisk tilbakeføringsplan i møte. Dette vil ha betydning for hvorvidt leder skal avholde eget møte der ansettelsesforholdet, etter maksdato for sykepenger, avklares.</p>
<b>12 mnd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Et av følgende alternativer må avklares og besluttes tidligst mulig, og senest innen utløpet av sykelønsperioden: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktivt behandlingsløp med progresjon.</li> <li>Komme tilbake i jobb.</li> <li>Arbeidsforholdet avsluttes.</li> </ul> </li> <li>Arbeidsforholdet avsluttes ikke automatisk etter 12 mnd sykefravær.</li> <li>Arbeidsforholdet opprettholdes, og det gis ingen permisjon.</li> <li>Dersom det ikke er progresjon, eller ikke foreligger saklig grunn til forlengelse av</li> </ul>	Leder / Arbeidstaker	<p>Det skal være tett dialog mellom HR og leder.</p>

	<p>prosessen, kan hele eller deler av arbeidsforholdet avsluttes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved vurdering av avslutning av arbeidsforholdet innkaller leder til drøftingsmøte med arbeidstaker. HR skal delta i møte. Tillitsvalgte skal delta, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.</li> <li>• I forkant av møtet, anbefales arbeidstaker å diskutere realistisk opptrapping/tilbakeføringsplan med behandlende lege (gjelder i de tilfeller der Dialogmøte 3 ikke er avholdt.)</li> </ul>	Leder	<p>Se aml. § 15-1. Husk å få med i innkallingen at arbeidstaker kan ta med tillitsvalgt. Se utarbeidet <a href="#">hjelpedokument</a>.</p> <p>Dokumentasjon fra lege vil kunne være avgjørende for den videre prosess.</p>
<b>Utover 12 mnd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dersom arbeidsforholdet opprettholdes etter maksdato for sykepenger, skal det avtales videre oppfølgingsmøter. Her skal ytterligere opptrapping etter maksdato evalueres, og det skal settes en dato for endelig avklaring.</li> <li>• Progresjon er en forutsetning for opprettholdelse av arbeidsavtalen, med mindre det foreligger en saklig medisinsk grunn til å avvente.</li> <li>• Leder innkaller til møte annenhver måned, med mindre dette ikke er hensiktsmessig. I møte skal oppfølgingsplan oppdateres.</li> <li>• Individuell vurdering <u>skal</u> foretas.</li> </ul>	Leder	<p>Det skal være tett dialog mellom HR og leder etter 1 års sykefravær.</p> <p>Dersom arbeidsgiver vurderer at det foreligger saklig grunn, kan oppsigelsesprosess starte etter overgang til AAP eller uførepensjon.</p> <p>Kopi sendes NAV og lege.</p> <p>HR holdes orientert.</p>

#### 4. AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET

Et arbeidsforhold opphører ikke av seg selv. Dette gjelder uavhengig av sykefraværets lengde og hvilken trygdeytelse arbeidstakeren mottar.

Dersom arbeidstaker ikke kan gå tilbake til sin stilling eller annen stilling i kommunen, til tross for ulike tiltak og vurderinger, arbeidsutprøvinger og tilrettelegginger i regi av arbeidsgiver, skal

arbeidsforholdet avsluttes. Disse tiltak/vurderinger må være dokumentert skriftlig ved tidspunktet for avvikling.

Dersom arbeidsforholdet skal avsluttes, kan det gjøres ved at arbeidstaker skriftlig sier opp sin stilling eller ved ensidig oppsigelse fra arbeidsgiver (se aml. §§ 15-7 og 15-8).

Fravær utover de første 12 månedene kan gi grunnlag for oppsigelse. Det er imidlertid ingen automatikk i dette - arbeidstaker er fortsatt vernet av det generelle oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-8. Bestemmelsen fastsetter at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at dette er saklig begrunnet. Utgangspunktet vil være at arbeidstaker, som følge av sykdommen ikke er i stand til å oppfylle sin hovedforpliktelse i arbeidsforholdet; arbeidsplikten.

Hvorvidt dette vil gi tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse må imidlertid vurderes ut fra en helhet, hvor blant annet følgende momenter vil være relevante:

- Prognosen for når arbeidstaker kan forvente å komme tilbake i arbeidet.
- I hvilken grad arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt under sykefraværet.
- Ulempene som arbeidsgiver påføres ved at arbeidstaker fortsatt er ansatt, blant annet ulempen med å erstatte den arbeidsuføre med vikar (merk 3/4-årsfristen). Se aml. § 14-9 (7).
- Hvilke negative konsekvenser en oppsigelse får for arbeidstaker.

## 5. VEDLEGG OG KILDER

### 5.1 Vedlegg

- Sjekkliste ved omplassering av arbeidstaker med redusert arbeidsevne etter aml. § 4-6.
- Veiledning robot.
- Hjelpedokument - Gjennomføring av drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Vedleggene er lagret i kvalitetssystemet KF, se [intranettsiden](#) og deretter “Kvalitetssystem og HMS”.

### 5.2 Henvisninger

- Arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) bokstav f, § 3-1 (2) bokstav f, § 4-6, § 15-7, § 15-8.
- Folketrygdloven § 8-8.
- Arbeidstilsynet  
(<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/oppfolging-av-sykmeldte/>)

### 5.3 Lenker (informasjon fra NAV)

- **Informasjon til sykemeldte - digital sykmelding og sykemelding på papir:**  
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/digital-sykmelding/digital-sykmelding-informasjon-til-sykmeldte>
- **Informasjon til arbeidsgivere - digital sykmelding:**  
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/digital-sykmelding-informasjon-til-arbeidsgivere>
- **Oppfølgingsplan:**  
[https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/oppfolgingsplan\\_kap](https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/oppfolgingsplan_kap)
- **Dialogmøte 1 - arbeidsgiveren:**  
[https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/dialogmote-1-arbeidsgiver\\_kap](https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/dialogmote-1-arbeidsgiver_kap)
- **Dialogmøte 2 og 3 - NAV:**  
[https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/dialogmote-2-og-3-nav\\_kap](https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/dialogmote-2-og-3-nav_kap)
- **Slik følger du opp sykemeldte:**  
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte>
- **Hva er arbeidsplikten:**  
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykepenger/hva-er-aktivitetsplikten>

- **Tilrettelegging:**  
[https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/tilrettelegging\\_kap](https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/slik-folger-du-opp-sykmeldte/tilrettelegging_kap)
- **Arbeidsgiveren kan bestride en sykemelding:**  
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/relatert-informasjon/arbeidsgiveren-kan-bestride-en-sykmelding>
- **Sykepenger til særskilte grupper**  
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykepenger/sykepenger-til-sarskilte-grupper>
- **Gravid arbeidstaker**  
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/sykepenger/gravid-arbeidstaker>
- **Kronisk syk arbeidstaker**  
<https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/sykepenger/kronisk-syk-arbeidstaker>

#### Versjonslogg

Versjon	Dato	Utarbeidet av	Dokumenteier/Godkjent av	Godkjent av andre
1.0	26.10.2020	Enhet HR	Anette Sjøraas/Enhetsleder HR	Lars Skjønnås/rådmann og Rolf. M. Lossius/kommunalsjef virksomhetsstyring

# Tilbakemelding etter HMS-kartlegginger



## Bakgrunn og gjennomføring

- Hensikten med HMS-kartleggingene har vært å få oversikt over HMS-arbeidet og eksponeringsforhold i de ulike enhetene i Narvik kommune.
- HMS-kartleggingene er gjennomført i perioden juli 2020 til september 2021.
- Narvik Bedriftshelsetjeneste har kontaktet enhetsledere, som i stor grad har involvert HMS-utvalgene i arbeidet.
- HMS-kartleggingene er gjennomført i henhold til overordnet samarbeidsplan mellom Narvik kommune og Narvik bedriftshelsetjeneste, og i tråd med § 13-2 c) i *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*.



## 57 HMS-kartlegginger er gjennomført

<b>Rådmann</b>	<b>Virksomhetsstyring</b>	<b>Oppvekst</b>	<b>Omsorg og mestring</b>	<b>Helse og velferd</b>	<b>Plan, næring, kultur og teknisk drift</b>
1	3	23	15	8	7

1 HMS-kartlegging gjenstår (IKT)

# Funn på overordnet nivå og fellestrekk

- Den aktive bruken av KF Kvalitet varierer, der avvikshåndtering er mest brukt. Skjema for ROS-analyse er kjent, men oppgaven med risikovurdering av ansattes arbeidsmiljø oppleves av mange som krevende. Famac nevnes som et system som brukes aktivt.
- Digitalisering er et prioritert område i Narvik kommune, og flere enheter beskriver arbeidsmiljøeffekter knyttet til innføring og bruk av ny teknologi.
- Kommunesammenslåingen har hatt en del positive effekter i enhetene, men det beskrives også en del utfordringer.
- Enhetslederne gjør en stor arbeidsinnsats og har en sentral rolle i organisasjonen – det er viktig å sikre samsvar mellom delegerte oppgaver og tilgjengelige ressurser.

- HMS-arbeidet har hatt begrenset omfang i flere enheter.
- Enhetene har arbeid ved dataskjerm som daglig eksponeringsfaktor.

### Anbefalinger:

- Sikre god utforming og bruk av dataarbeidsplasser samt hensiktsmessig utforming av arbeidslokalene der dataarbeidsplassene er lokalisert.
- Grunnleggende arbeid med kartlegging og risikovurdering av arbeid anbefales. Det er sentralt at ansatte som har sin arbeidsplass på rådhuset og de som jobber ved servicebyggene i Ballangen og Kjøpsvik inkluderes.

- Aktivt HMS-arbeid i alle barnehager – de som bruker systemet «Barn-nett» opplever dette som et svært godt verktøy.
- God kunnskap om hygiene og smittevern i barnehagene, men ulik praksis for yrkesvaksinasjon.
- Fokus på støyeksonering og støyforebyggende tiltak i mange barnehager. Tilbud om hørselstest er satt opp på samarbeidsplanen for tre barnehager.
- Enhetene har forskjellige forutsetninger: størrelse (sårbarhet ved fravær), bemanning (vikartilgang) og barnehagebygg (vedlikeholdsbehov, dugnadsarbeid).

#### Anbefalinger:

- Yrkesvaksinasjon – vurdering av risiko og etablering av felles internkontroll.
- Opplæring av ansatte om hørsel og støy, samt praktiske tiltak for å redusere støy.
- Sikre at alle kommunale barnehager har tilgang til et felles, hensiktsmessig og brukervennlig system for styring, utøvelse og dokumentasjon av internkontroll.

- Skoler benytter i stor grad delte disketter til egen HMS-dokumentasjon, som i stor grad overlapper arbeidet innenfor miljørettet helsevern.
- Risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø mangler i flere skoler.
- Skolene har i flere år jobbet med forebygging/håndtering av mobbing mellom elever, og arbeidet med forebygging av vold og trusler mot ansatte er prioritert.

#### Anbefalinger:

- Fortsatt arbeid med risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø i aktuelle enheter (6 enheter har ønske om bistand fra NBHT).
- Etablere/revidere internkontroll for forebygging og håndtering av vold og trusler, i etterkant av digital opplæring.

- HMS-arbeidet har lange tradisjoner i flere enheter, mens andre enheter mer nylig har kommet i gang med internkontrollarbeidet.
- Risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø mangler i flere enheter.
- Biologiske faktorer og smittefare ved utførelse av arbeid er områder som de ansatte kontinuerlig er eksponert for, både ved arbeid på institusjon og hjemmebaserte tjenester. Hygiene og smitteverntiltak står i fokus, men yrkesvaksinasjon bør ivaretas mer systematisk fremover.
- Helseundersøkelser skal tilbys ansatte som hovedsakelig arbeider natt (12 enheter), renholdere ved institusjoner (2 enheter) og kjøkkenpersonale (2 enheter).

#### Anbefalinger:

- Yrkesvaksinasjon – vurdering av risiko og etablering av felles internkontroll.
- Helseundersøkelser av ansatte i 2022-23.
- Fortsatt arbeid med risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø i aktuelle enheter (8 enheter har ønske om bistand fra NBHT).

- HMS-arbeid har hatt begrenset omfang innenfor kommunalområdet.
- Risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø mangler i noen enheter.
- Innenfor kommunalområde helse og velferd utføres et bredt spekter av faglige oppgaver. Arbeidet utføres både i faste lokaler (koordinering, planlegging, kontorarbeid) samt ved «utearbeid» (hjemmebesøk, på skoler, på institusjoner).
- Biologiske faktorer og smittefare ved utførelse av arbeid forekommer i varierende grad og med ulik hyppighet.
- Helseundersøkelser skal tilbys ansatte som hovedsakelig arbeider natt (1 enhet).

#### Anbefalinger:

- Yrkesvaksinasjon – vurdering av risiko og etablering av felles internkontroll.
- Helseundersøkelser av ansatte i 2023.
- Fortsatt arbeid med risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø i aktuelle enheter (3 enheter har ønske om bistand fra NBHT).

- Enhetene utfører aktivt HMS-arbeid, men risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø mangler i noen enheter.
- Biologiske faktorer og smittefare ved utførelse av arbeid forekommer i flere enheter.
- Helseundersøkelser skal gjennomføres for eksponerte ansatte (2 enheter) og tilbys ansatte (1 enhet).

#### Anbefalinger:

- Yrkesvaksinasjon – vurdering av risiko og etablering av felles internkontroll.
- Helseundersøkelser av ansatte i 2022-23.
- Fortsatt arbeid med risikovurderinger av ansattes arbeidsmiljø i aktuelle enheter (4 enheter har ønske om bistand fra NBHT, 3 av disse gjelder vurdering av kjemisk helsefare).



# Anbefalinger om forebyggende arbeid

- Etablering av nytt internkontrollsystem, som oppfyller krav til dokumentasjon og styrer HMS-arbeidet.
- At HMS-arbeidet i enda større grad bør knyttes opp mot sykefraværsarbeidet.
- Sikre at HMS ivaretas ved innføring av ny teknologi og ved planlegging/gjennomføring av endringer.
- Sikre at arbeidsmiljøet for enhetsledere er fullt forsvarlig.
- Risikovurdering, med god metodikk og oppfølging.
- Yrkesvaksinasjon bør være et prioritert område i det systematiske HMS-arbeidet, med risikovurdering av aktuelle eksponeringsforhold og etablering av felles internkontroll.
- Arbeidsrelatert helseundersøkelse av ansatte.

# Oppsummering

- Det er gjennomført mange konstruktive og trivelige HMS-kartleggingsmøter!
- HMS-kartleggingene har vært en fin «bli kjent»-runde for oss i Narvik Bedriftshelsetjeneste og vi opplever at vi har fått økt kunnskap om virksomheten.
- Behovet for konkrete HMS-aktiviteter er kartlagt og det har kommet innspill til videre samarbeid.
- Samarbeidsplan skal utarbeides, som skal dokumentere hvilke aktiviteter Narvik Bedriftshelsetjeneste skal bistå med i 2022-23.  
*For oversikt over krav i regelverket, se neste side.*

## § 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a) bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- b) bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,
- c) bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- d) fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade,
- e) bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollerer arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging,
- f) bistår med individuell tilrettelegging, herunder deltagelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6,
- g) bistår med informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h) bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Mobil: 959 97 403  
Postadresse: Postboks 64, 8501 NARVIK  
Hjemmeside: [www.narvik.kommune.no](http://www.narvik.kommune.no)  
Postmottak: [postmottak@narvik.kommune.no](mailto:postmottak@narvik.kommune.no)

Videresendt melding:

**Fra:** Tage Karlsen <[tage@k-sek.no](mailto:tage@k-sek.no)>  
**Emne:** **SV: redegjørelse om oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18**  
**Dato:** 27. oktober 2021 kl. 08:00:57 CEST  
**Til:** "Rolf M. Lossius" <[rolf.lossius@narvik.kommune.no](mailto:rolf.lossius@narvik.kommune.no)>  
**Kopi:** Inger Johansen <[inger@k-sek.no](mailto:inger@k-sek.no)>

Hei igjen

Dette avklarer delvis det som er etterspurt herfra. Men punktet vedrørende ROS-analyser og vernerunder står fortsatt uavklart:

- *gjennomføring av ROS-analyser og vernerunder, og at slike kartlegginger legges til grunn for planer og tiltak for å redusere risiko*

Med vennlig hilsen

**Tage Karlsen**  
Seniorrådgiver

K-Sekretariatet IKS

Tlf. 480 38383  
E-post: [tage@k-sek.no](mailto:tage@k-sek.no)  
Postadresse: Postmottak, 9479 Harstad

**Fra:** Rolf M. Lossius <[rolf.lossius@narvik.kommune.no](mailto:rolf.lossius@narvik.kommune.no)>  
**Sendt:** onsdag 6. oktober 2021 11:35  
**Til:** Tage Karlsen <[tage@k-sek.no](mailto:tage@k-sek.no)>  
**Kopi:** Inger Johansen <[inger@k-sek.no](mailto:inger@k-sek.no)>; Anette Søråas <[anette.soraas@narvik.kommune.no](mailto:anette.soraas@narvik.kommune.no)>  
**Emne:** Re: redegjørelse om oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18

Når det gjelder punkt 3 er det korte svaret at dette nå blir gjennomført systematisk i kommunen. Rutinene er lagt inn i vårt oppfølgingssystem og enhetslederne får varsel i Visma, samt at man kan få bistand fra roboten vår til å dokumentere hendelsesforløpet til en sykmeldt. Dersom enhetsleder ikke følger opp på de gitte tidspunkt som er beskrevet i oppfølgingsrutiner, går det et varsel til leder, samt at HR følger opp avvik.

Det er også etablert en egen innsatsgruppe mellom NAV og Narvik kommune ved HR som bl.a. går gjennom prosess og rutiner på de dialogmøtene hvor NAV skal være med. Jeg legger også med rutinen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Rutinen er iverksatt 20. juni 2020.

Hvis det er andre spørsmål som står ubesvart skal vi selvsagt bistå i å få avklart dette.

Videresendt melding:

**Fra:** Anette Søråas <[anette.soraas@narvik.kommune.no](mailto:anette.soraas@narvik.kommune.no)>

**Emne:** Re: redegjørelse om oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 39/18

**Dato:** 27. oktober 2021 kl. 12:41:09 CEST

**Til:** "Rolf M. Lossius" <[rolf.lossius@narvik.kommune.no](mailto:rolf.lossius@narvik.kommune.no)>

Hei,

Her er svar du kan sende til Kontrollutvalget. Jeg vurderer at dette er tilstrekkelig tilbakemelding:

I mail mottatt 27.10.21 etterspørres utfyllende informasjon om følgende punkt:

- *gjennomføring av ROS-analyser og vernerunder, og at slike kartlegginger legges til grunn for planer og tiltak for å redusere risiko*

Narvik kommune inngikk samarbeidsavtale med Narvik bedriftshelsetjeneste (NBHT) våren 2020. En av våre første hovedbestillinger til NBHT var å gjennomføre HMS-kartlegginger i samtlige enheter i Narvik kommune. Hensikten med dette var å få en oversikt over HMS-arbeidet og eksponeringsforhold i de ulike enhetene, samt bidra til at alle enheter fikk etablert velfungerende HMS-utvalg.

I perioden fra juni 2020 til september 2021 er det gjennomført HMS-kartlegginger i samtlige enheter med unntak av 1 enhet som planlegges gjennomført i november. Gjennom kartleggingene har vi skaffet oss en god oversikt og denne danner grunnlag for videre internt HMS-arbeid og videre samarbeidsplan med NBHT. Det må også nevnes at i kjølvannet av HMS-kartleggingene er det allerede gjennomført flere tiltak i enkeltenheter, herunder vernerunder samt ROS-analyser.

I forbindelse med implementering av Narvik kommunes nye kvalitetssystem etableres et internkontrollsystem som oppfyller krav til dokumentasjon og styrer HMS-arbeidet. Her vil først avviksmodulen klargjøres for bruk, og deretter risikovurderinger. NBHT bistår i arbeidet med å få på plass god metodikk. I kvalitetssystemet vil blant annet vernerundeskjema ligge, og vernerunder inngå som fast del av vårt HMS årshjul. Det pågår et intensivt arbeid med implementering av kvalitetssystemet nå.

Oppsummert jobbes det nå godt både operativt i enhetene samt overordnet i kommunen, og vi har god støtte i vår samarbeidspartner NBHT.

Med vennlig hilsen

Anette Søråas  
HR-leder



Mobil: 918 28221

Epost: [anette.soraas@narvik.kommune.no](mailto:anette.soraas@narvik.kommune.no)

Postadresse: Narvik kommune, Postmottak, 8501 NARVIK

Fakturaadresse: Narvik kommune, Fakturamottak, Postboks 8993, 7439 Trondheim

Hjemmeside: [www.narvik.kommune.no](http://www.narvik.kommune.no) postmottak: [postmottak@narvik.kommune.no](mailto:postmottak@narvik.kommune.no)

ons. 27. okt. 2021 kl. 08:08 skrev Rolf M. Lossius

<[rolf.lossius@narvik.kommune.no](mailto:rolf.lossius@narvik.kommune.no)>:

Kan du gi svar på utfyllende informasjon som kontrollutvalget ber om. Jeg antar at rapporten fra BHT mht. vernerunder vil være et godt utgangspunkt på svar.

Vennlig hilsen  
Rolf M. Lossius  
Kommunalsjef Virksomhetsstyring



<b>Utvalg:</b> Kontrollutvalget i Narvik kommune	<b>Saksnummer:</b> 15/2022	<b>Møtedato:</b> 10.3.2022	<b>Saksbehandler:</b> Tage Karlsen
--	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

**FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT FORVALTNING, DRIFT OG  
VEDLIKEHOLD – RÅDMANNENS OPPFØLGING AV KOMMUNESTYRETS SAK  
VEDTAK I SAK 21/20**

**Innstilling til v e d t a k:**

Kontrollutvalget ber rådmannen gi en skriftlig redegjørelse om administrasjonens oppfølging av kommunestyrets vedtak i sak 21/20 (forvaltningsrevisjonsrapport forvaltning, drift og vedlikehold). Frist for rapportering settes til 1.5.2022.

**Vedlegg:**

**Saksutredning:**

Nåværende sekretariat, som tiltrådte i 2021, har ikke fullstendig oversikt over historikken i denne saken. Det fremkommer av kontrollutvalgets protokoll for sak 57/20 at det er gitt en orientering i til kontrollutvalget i møte 19.10.2020:

*«Forvaltningsrevisjonsrapport Forvaltning, drift og vedlikehold av eiendom i Narvik kommune – oppfølging*

***Innstilling til vedtak:***

*Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra administrasjonen til orientering.*

*Enhetsleder eiendom, Morten F. Hansen, redegjorde for hvordan kommunestyrevedtak tilknyttet forvaltningsrevisjonsrapport Forvaltning, drift og vedlikehold av eiendom i Narvik kommune var blitt fulgt opp.*

*Kontrollutvalget fattet så følgende*

**VEDTAK:**

*Kontrollutvalget tar redegjørelsen fra administrasjonen til orientering.  
Enstemmig vedtatt»*



Kommunelovens § 23-2, første ledd bokstav e pålegger kontrollutvalget å «*påse at (...) vedtak som kommunestyret eller fylkestinget treffer ved behandlingen av revisjonsrapporter, blir fulgt opp.*»

I henhold til § 23-5 skal kontrollutvalget rapportere resultatet av sitt arbeid til kommunestyret.

I forskrift om kontrollutvalg og revisjon, § 5, utdypes dette noe:

*«Kontrollutvalget skal påse at kommunestyrets eller fylkestingets vedtak om regnskapsrevisjoner, forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller blir fulgt opp og skal rapportere til kommunestyret eller fylkestinget om vedtaket er fulgt opp.»*

Sekretariatet har ikke funnet dokumentasjon som tilsier at kontrollutvalget har rapportert til kommunestyret. Med henvisning til at rapporten er behandlet av kommunestyret i 2020 finner sekretariatet det riktig å foreslå at saken bringes til en avslutning. Dette gjøres ved at kontrollutvalget ber rådmannen om å gi en fullstendig skriftlig rapport til kontrollutvalget om oppfølgingen av pkt. 2 i kommunestyrets vedtak i sak 21/20. Denne rapporten vil bli behandlet av kontrollutvalget, som igjen rapporterer til kommunestyret om rådmannens oppfølging.

Harstad, 28.2.2022

Tage Karlsen  
seniorrådgiver