

FORVALTNINGSREVISJON

ARBEID MED HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

MERÅKER KOMMUNE

APRIL 2015



FORORD

Denne forvaltningsrevisjonen er gjennomført av KomRev Trøndelag IKS på oppdrag fra kontrollutvalget i Meråker kommune i perioden desember 2014 til april 2015.

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi takker alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter fra KomRev Trøndelag IKS finner du på vår hjemmeside www.krt.no.

Namsos, 29.04.15



Unni Romstad
Oppdragsansvarlig revisor

Marit Ingunn Holmvik/s
Prosjektleder

INNHALDSFORTEGNELSE

0. Sammen drag.....	4
1. Innledning	5
1.1 Bestilling.....	5
1.2 Bakgrunn	5
1.3 Problemstillinger	5
1.4 Revisjonskriterier	6
1.5 Avgrensning	6
1.6 Metodisk tilnærming og gjennomføring.....	6
2.1 Revisjonskriterier	7
2.2 Data.....	8
2.2.1 Mål for helse-, miljø og sikkerhet	8
2.2.2 Ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeid.....	9
2.2.3 Kartlegging og vurdering av risiko	9
Planer og risikoforebyggende tiltak	9
2.2.4 Løpende kontroll med arbeidsmiljø og helse	11
2.2.5 Forebygging og oppfølging av sykefravær	11
2.2.6 Systematisk overvåking og gjennomgang av HMS-arbeidet – oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger	12
2.3 Vurdering.....	14
2.3.1 Mål for helse-, miljø og sikkerhet	14
2.3.2 Ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeid.....	14
2.3.3 Kartlegging og vurdering av risiko	14
Planer og risikoforebyggende tiltak	14
2.3.4 Oppfølging og løpende kontroll med arbeidsmiljø	14
2.3.5 Forebygging og oppfølging av sykefravær	14
2.3.6 Systematisk overvåking og gjennomgang av HMS-arbeidet – oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger	15
3.1 Revisjonskriterier	15
3.2 Data.....	15
3.3 Vurdering.....	16

4. Konklusjon	16
5. Rådmannens kommentarer	17

0. SAMMENDRAG

KomRev Trøndelag IKS har i perioden november 2014 til april 2015 gjennomført en forvaltningsrevisjon i Meråker kommune med tema helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Kontrollutvalget vedtok prosjektplan for prosjektet i sitt møte 17.09.14.

Rapporten har to problemstillinger:

1. I hvilken grad sørger kommunen for at det utføres systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid?
2. I hvilken grad sikrer kommunen at ledere i egen organisasjon har kompetanse til å ivareta sitt HMS-ansvar?

I dette prosjektet er kriteriene i all hovedsak hentet fra arbeidsmiljølovens §3-1, §3-2 og §3-5, og utledet direkte derfra. Kommunens praksis er vurdert opp mot disse revisjonskriteriene.

Revisjonen har benyttet flere metoder for datainnsamling, herunder intervju, spørreundersøkelse og dokumentgjennomgang.

Vi konkluderer med at Meråker kommune i stor grad sørger for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i kommunen.

Meråker kommune gir ansatte (tilbud om) opplæring innenfor HMS, og alle med HMS-ansvar har fått slik opplæring. På tross av dette mener langt fra alle med HMS-ansvar at de har tilstrekkelig kompetanse på området. Erfaringsmessig er dette synspunkter man må forvente all den tid at de fleste vil ønske mer opplæring på sine ansvarsområder. Det er likevel viktig at kommunen har fokus på dette.

Til tross for at det er mulig å peke på forbedringspotensialer, mener vi Meråker kommune i stor grad arbeider tilfredsstillende med HMS.

1. INNLEDNING

1.1 Bestilling

På bakgrunn av Plan for forvaltningsrevisjon 2012-2015¹ har kontrollutvalget i Meråker kommune bestilt en forvaltningsrevisjon med arbeidsmiljø som tema.

Kontrollutvalget vedtok prosjektplan for prosjektet i sitt møte 17.09.14. Fokus i prosjektet er på systematikk i HMS-arbeidet og kompetanse hos de som skal ivareta arbeidsmiljøspørsmål. Prosjektet hadde arbeidstittel «Arbeidsmiljø».

1.2 Bakgrunn

Kontrollutvalget i Meråker har i flere sammenhenger hatt et spesielt engasjement når det gjelder personalhåndtering og kommunens forpliktelser for å bidra til utvikling av et godt arbeidsmiljø i Meråker kommune.

KomRev Trøndelag IKS har tidligere gjennomført flere forvaltningsrevisjoner innenfor personalområdet. I 2007 var temaet rutiner omkring ansettelser, og konklusjonen den gang var at Meråker kommune hadde gode rutiner på området, og gjennomførte ansettelser i tråd med gjeldende lover og retningslinjer. I 2013 ble det gjennomført et forvaltningsrevisjonsprosjekt om intern kontroll i kommunen, der personal var et av flere fokusområder. En av konklusjonene i dette prosjektet var at kommunen har utarbeidet prosedyrer/rutiner for de viktigste arbeidsprosessene innen personalforvaltning.

1.3 Problemstillinger

Følgende problemstillinger er besvart i denne undersøkelsen:

- 1. I hvilken grad sørger kommunen for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?**
- 2. I hvilken grad sikrer kommunen at ledere i egen organisasjon har kompetanse til å ivareta sitt HMS-ansvar?**

Problemstilling 2 er justert i forhold til vedtatt prosjektplan. Justeringen har gitt en mer presis formulering, men har ikke medført endringer i innhold.

¹ Vedtatt i kontrollutvalget 20/6-12 sak 21/12 og i kommunestyret 27/8-12 sak 6/12

1.4 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som kommunens praksis vurderes opp mot.

I dette prosjektet er kriteriene i all hovedsak hentet fra arbeidsmiljølovens §3-1, §3-2 og §3-5, og utledet direkte derfra.

Revisjonskriteriene følger punktvis under de enkelte problemstillingene. I prosjektplanen ble det presentert et revisjonskriterium vedrørende vurdering av arbeidsmiljø i forbindelse med planlegging og endringer i virksomheten. Meråker kommune har ikke gjennomført større organisasjonsmessige endringer i de siste årene. Siste større endring var nedleggelse av en enhet innenfor sektor for helse, pleie og omsorg (aldershjem). Det har blitt opprettet enkelte små, oppgaveorienterte enheter, men rådmannen definerer ikke dette som større endringer i virksomheten. Dette revisjonskriteriet ble presentert i prosjektplanen, men er derfor tatt ut.

1.5 Avgrensning

Kontrollutvalget protokollerte i sak 14/13 (25.2.13) følgende: *«Kontrollutvalget anser arbeidsmiljøundersøkelser som en naturlig del av rådmannens linjeansvar, og forventer at rådmannen følger dette opp».*

Vi gjennomfører derfor ikke en arbeidsmiljøundersøkelse i forbindelse med dette forvaltningsrevisjonsprosjektet, men ser på hvorvidt kommunen systematisk og på overordnet nivå ivaretar sitt ansvar for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

1.6 Metodisk tilnærming og gjennomføring

Rapporten bygger på informasjon innhentet gjennom intervju med rådmann, personalleder og tre sektorsjefer i kommunen, samt spørreundersøkelse og dokumentanalyse. Spørreundersøkelsen er gjort via Questback og er sendt ut til 11 ansvarlige på enhetsledernivå. Spørreundersøkelsen har en svarprosent på 82 %. Respondentene fikk selv velge om de ønsket å besvare undersøkelsen anonymt.

Referat fra intervju er verifisert av informantene i etterkant for å rette opp eventuelle faktafeil og misforståelser.

KomRev Trøndelag IKS har tidligere gjennomført en forvaltningsrevisjon med tema «Intern kontroll»². Vi bruker data fra dette prosjektet der dette er relevant. Slik data er sekundærdata i dette prosjektet, og er behandlet deretter. Dette har ikke gitt

² Levert mars 2014

metodemessige utfordringer for prosjektet. Vår samlede vurdering er at metodebruk og kildetilfang i dette prosjektet gir et tilstrekkelig grunnlag til å svare på problemstillingene.

2. I HVILKEN GRAD SØRGER KOMMUNEN FOR AT DET UTFØRES SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID

2.1 Revisjonskriterier

Arbeidsmiljølovens § 3-1 lyder som følger:

«For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.»

Arbeidstilsynet har definert systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i veilederen til interkontrollforskriften: «Hensiktsmessig organisering av arbeidet, klare ansvarsforhold, godt samarbeid, ryddige lokaler, sikre produkter og forbrukertjenester gir kvalitet i arbeidet og bedre resultater. Det er dette systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) egentlig dreier seg om. Noen som følger opp, også hvis noe går galt, er kvalitetsarbeid i praksis.»

Vi har utledet følgende revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal fastsette mål for helse-, miljø og sikkerhet.
- Arbeidsgiver skal ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt.
- Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.
- Arbeidsgiver skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Arbeidsgiver skal sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.
- Arbeidsgiver skal foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt. (Hvordan er tidligere arbeidsmiljøkartlegginger fulgt opp?)

2.2 Data

Meråker kommune har i samarbeid med øvrige kommuner i Værnesregionen innført et felles, elektronisk kvalitets – og avvikssystem. Dette systemet er i dag en integrert del av kommunens intranett.

KomRev Trøndelag IKS gjennomførte i 2013 en spørreundersøkelse i forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjektet «Intern kontroll og erfaringer med kvalitets – og avvikssystem» blant ledere med personalansvar i Meråker kommune. Svarene indikerte en oppfatning blant de som ble spurt om at kvalitetssystemet inneholder de viktigste rutinene for egen avdeling/enhet, og at kvalitetssystemet er kjent blant ansatte på egen enhet.

Kvalitetssystemet har tre nivåer på prosedyrer; ledelsesprosesser, støtteprosesser og arbeidsprosesser. HMS er definert som egen kategori under støtteprosessen Personal. Vi finner at det ligger mange prosedyrer tilgjengelig i HMS-kategorien. Vi finner henvisning til internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven, og målsettinger med HMS-arbeidet framgår.

Spørreundersøkelsen fra 2013 tyder på at det eksisterer rutiner og prosedyrer for personalområdet som dekker avdelingen/enhetenes behov

2.2.1 Mål for helse-, miljø og sikkerhet

Meråker kommune har som en overordnet målsetting for HMS-arbeidet å framstå som miljøbevisst med et sunt og sikkert arbeidsmiljø som beskytter sine ansatte, sine anlegg og verdier. Kommunen har følgende delmål:

- Meråker kommune ønsker å ha et samordnet, effektivt og aktivt arbeid med helse, miljø og sikkerhet som en integrert del av kommunes arbeidsgiverpolitikk
- De ansatte og verneombudene skal delta aktivt for at dette skal kunne gjennomføres
- Meråker kommune har som mål å sikre et arbeidsmiljø som gir trygghet mot psykiske og fysiske skader, trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon
- Meråker kommune vil kontinuerlig jobbe for å forebygge ulykker, helse- og miljøskader, og for å skape økt trivsel for den enkelte arbeidstaker på arbeidsplassen
- Meråker kommune har som mål at HMS-arbeid skal være en integrert del av kommunens plansystem.

Hver sektor skal utarbeide egne visjoner og mål; det samme gjelder de underliggende avdelinger.

Spørreundersøkelsen blant de ansvarlige på tjenesteenhetsnivå viser at de fleste er kjent med kommunens mål innen HMS, men at kjennskapen varierer mellom enhetene. Målene er gjort kjent på (leder)møter, via intranett og HMS-permer.

2.2.2 Ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeid

Meråker kommune har utarbeidet organisasjonskart, og er administrativt delt inn i tre sektorer:

- Sektor for skole, oppvekst og kultur
- Sektor for helse, pleie og omsorg
- Sektor for kommunal utvikling

Sektorene er igjen inndelt i flere enheter som hver ledes av en enhetsleder. HMS-ansvaret ligger hos alle lederne på de ulike ledernivåene. Sektorsjefene har et overordnet ansvar for hver sin sektor, og rådmannen har ansvaret for kommunen som helhet. Alle ledere har fått delegert ansvar på fag, personal og økonomi.

Sektorsjef er delegert myndighet innenfor personalsaker hva gjelder å omgjøre, dele, sammenslå og flytte faste og midlertidige stillinger, ansettelse i sykevikariater og andre vikariater inntil 3 måneders varighet og inngå oppdragsavtaler. Videre er myndighet når det gjelder oppsigelser og permisjoner delegert. Myndighet i saker som gjelder godkjenning av instruksjoner og stillingsbeskrivelser, søknad om tjenestetelefon, stipend, opplæringsplaner og flytting/gjøgjøring er også delegert.

Respondenter som deltok i spørreundersøkelsen i 2013 var i sum stort sett enige i en påstand om at ansvar og roller i personalforvaltningen framstår som tydelige.

I spørreundersøkelsen som er gjennomført for dette prosjektet svarer så å si alle at de er kjent med hvem som har HMS-ansvar på enheten. Alle respondentene har HMS-ansvar selv og er kjent med dette. Svarene er ikke entydige når det gjelder hvordan de har blitt kjent med sitt ansvar. Noen er gjort kjent med sitt ansvar i kraft av sin stilling, andre gjennom HMS-kurs.

Opgaven med å følge opp arbeidsmiljøkartlegginger er tillagt sektorsjef/enhetsleder (se rapportens avsnitt 2.2.4).

2.2.3 Kartlegging og vurdering av risiko

Planer og risikoforebyggende tiltak

Meråker kommune har ved hjelp av bedriftshelsetjenesten gjennomført én arbeidsmiljøkartlegging i 2011, to i 2012 og tre i 2013. Av fem planlagte arbeidsmiljøkartlegginger i 2014 er det gjennomført én (Meråker helsetun). Tre undersøkelser er valgt utsatt til 2015.

Arbeidsmiljøkartleggingene gjennomføres ofte ved hjelp av spørreskjema, og av og til benyttes oppfølgingsamtale (kombinasjon av spørreskjema og intervju). Spørsmålene

blir utarbeidet sammen med sektorsjef, enhetsleder, tillitsvalgte og verneombud. Resultatene fra kartlegginger blir presentert for ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Bedriftshelsetjenesten lager forslag til tiltak, men det er arbeidsplassen som må ta ansvar for å utarbeide tiltaksplan.

Kommunen har gjennomført flere arbeidsmiljøkartlegginger med delvis samme tema. Fokusområdene i undersøkelsene 2011-2013 har vært:

- Trivsel, forventninger, mål, kommunikasjon og informasjon
- Medarbeidertilfredshet
- Fysisk arbeidsmiljø og ergonomi
- Psykososialt arbeidsmiljø, kommunikasjon, trivsel, trygghet og organisering
- Kommunikasjon, informasjon, faglig trygghet, psykososialt arbeidsmiljø, trivselsfaktorer og sykefravær
- Generell kartlegging mot fysiske arbeidsmiljøfaktorer, psykiske arbeidsmiljøfaktorer, kommunikasjon, medvirkning og trivselsfaktorer; i tillegg til helsesyntomer relatert til arbeidsrettet eksponering.

Resultatene fra disse kartleggingene er at kommunen har:

- utfordringer hva gjelder vertikal og horisontal kommunikasjon
- utfordringer hva gjelder kvalitetssikring og rutiner rundt kommunikasjon, organisering og psykososialt arbeidsmiljø.
- utfordringer på trivsel og organisering
- enkelte utfordringer på mål og medvirkning.

Kartleggingene har vært gjennomført i enhet hjemmebaserte tjenester, Egga barnehage, bibliotek, legekontor, Søgardsjale og sektor kommunal utvikling.

Kommunen har bevisst valgt ikke å gjennomføre en felles kartlegging for alle ansatte i kommunen. Rådmannen vurderer at det er mest hensiktsmessig at det er enhetene selv, representert av leder, tillitsvalgte og verneombud, som avgjør hvordan kartleggingen skal gjennomføres. Ifølge rådmannen er dette årsaken til at kartleggingene kan ha ulikt fokus. Fokusområdene gjenspeiler de utfordringer de enkelte enheter har. Rådmannen peker på at enhetens og de ansattes medvirkning er av stor betydning for å sikre eierskap både hos ansatte og ledelse, og at eierskapet sikrer oppfølging i ettertid. Ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøkartleggingen er lagt til sektorsjef/enhetsleder.

Data fra vår spørreundersøkelse bekrefter at det er foretatt arbeidsmiljøkartlegginger på alle enheter. Hyppigheten av slike kartlegginger varierer mellom enhetene og det varierer også mellom de ulike avdelingene i enheten. En avdeling opplyser at slike kartlegginger gjennomføres årlig, mens de øvrige svarene viser at tidsintervallet vanligvis ligger på hvert 2. og/eller hvert 3. år.

2.2.4 Løpende kontroll med arbeidsmiljø og helse

Det gjennomføres årlig målrettet individuell helseovervåking i kommunen. Dette betyr at kommunen overvåker og kontrollerer arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging. Det praktiske arbeidet gjennomføres av bedriftshelsetjenesten. I 2014 har arbeidstakere i Kommunal utvikling (feier, vann og avløp og røykdykkere) og arbeidstakere i Helse (nattevakter i hjemmesykepleie og sykehjem) vært inne til helseundersøkelse. Det foreligger en rutine for når de enkelte arbeidstaker skal ha en slik helseundersøkelse.

Overvåking av arbeidsmiljøet i 2014 har også skjedd gjennom HMS-møter og planarbeid i alle avdelinger. Det er gjennomført inneklimatesting på Meråker helsetun, AMU-møter og helsesamtaler og undersøkelse for alle ansatte på helsetunet og alle nyansatte.

Det har vært gjennomført arbeidsmiljøoppfølging på Meråker legekontor og Søgardsjale.

Arbeidsmiljøutvalget i Meråker kommune (AMU) gjennomfører møter 4 ganger pr år³. Utvalget har 6 faste medlemmer. Utvalget behandler resultater av gjennomførte vernerunder og foreslår tiltak for å lukke de avvikene som framkommer. AMU vedtar tidsfrist for lukking av avvik og hvem som er ansvarlig for at tiltaket gjennomføres. Det vil være ulike tiltak relatert til de konkrete avvikene. Det rapporteres til AMU når avvik er lukket, og hvordan disse er lukket, og AMU godkjenner/godkjenner ikke disse rapportene.

AMU behandler også kommunens økonomiplan, og har fokus på hvordan budsjettet kan påvirke det ansattes arbeidshverdag og arbeidsmiljøet i kommunen.

2.2.5 Forebygging og oppfølging av sykefravær

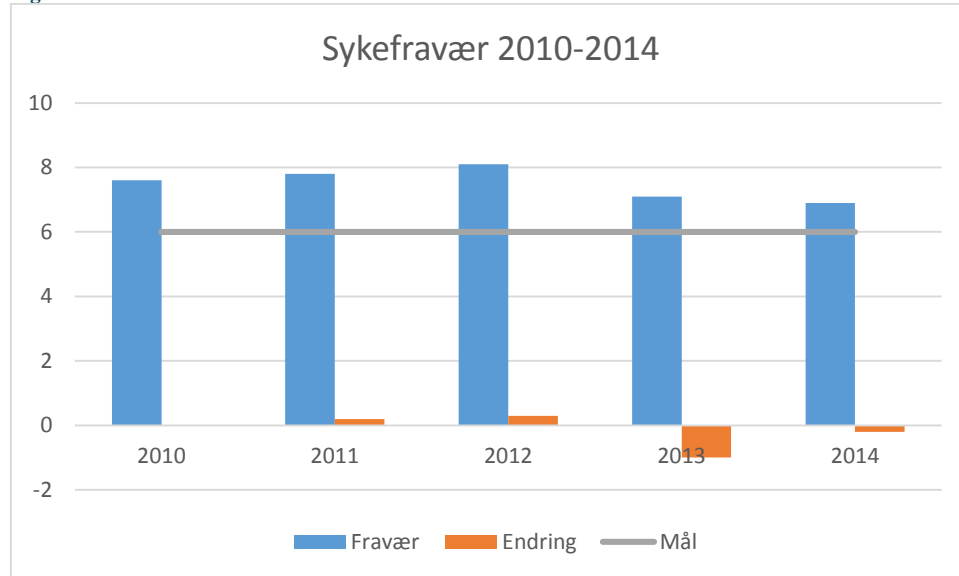
Meråker kommune har utarbeidet prosedyrer for sykefraværsoppfølging. Dette kommer fram i KomRev Trøndelag IKS sin rapport fra 2013. Her heter det blant annet at personalområdet er et av de områdene som er best utviklet i kvalitetssystemet, og det er lagt ut en rekke prosedyrer. Ifølge rapporten er kommunen godt på vei med å nå målsettingen om at prosedyrer og rutiner skal være tilgjengelig på dette området. Meråker kommune er IA-virksomhet. IA-avtalens overordnede mål er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og reduseres sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Ett av delmålene i avtalen er å redusere sykefraværet med 20 prosent målt i forhold til nivået i 2.kvartal 2001. Dette betyr at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Meråker kommune har satt egne, konkrete mål og delmål for sykefraværet. Målsettingen er at årlig sykefravær skal ligge på 6 %.

³ I hht vedtatt møteplan for 2015

Figur 1 viser utvikling i sykefraværet i Meråker kommune i perioden 2010-2014:

Figur 1



Forebygging og oppfølging av sykefravær har vært et fokusområde i Meråker kommune. Personalleder hadde tidligere tett oppfølging av sykefraværet sammen med enhetslederne, og kommunen hadde også dialog med NAV på området. Eksempelvis er det nå slik at oppfølgingsplaner ikke lengre oversendes NAV, men kommunen skal fortsatt utarbeide slike planer for sykmeldte. Personalleder påså tidligere at dette ble gjort, men ansvaret for oppgaven er nå tillagt enhetsledernivået.

Enhetsledere har personalansvar, og ifølge rapporten fra 2013 er alle nødvendige retningslinjer og rutiner tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem. Ca 85 % av enhetsledere er enten helt enig eller litt enig i at det eksisterer rutiner/prosedyrer for personalområdet som dekker enhets/avdelingens behov.

2.2.6 Systematisk overvåking og gjennomgang av HMS-arbeidet – oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger

Arbeidsmiljøloven § 3-1 stiller krav om at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Rådmannen i Meråker skriver i brev av 27.1.2014 at en del av HMS-arbeidet er arbeidskartlegginger, og at rådmannen ivaretar dette arbeidet gjennom målrettet uttrekk og etter enhetenes eget ønske.

Meråker Bedriftshelsetjeneste gjennomgår arbeidsmiljøkartlegginger med sektorsjef og enhetsleder, og bistår med å utarbeide tiltaksplaner dersom dette er nødvendig.

Sektorsjef skole, oppvekst og kultur sier at det gjennomføres årlige vernerunder på alle avdelinger. Slik vernerunde skal være gjennomført innen 15. mai hvert år. Alle som har besvart vår spørreundersøkelse sier at det gjennomføres årlige vernerunder.

Sektorsjefene ble stilt spørsmål om hvordan arbeidsmiljøkartleggingene i Meråker kommune følges opp.

Sektorsjef for helse, pleie og omsorg sier at sektoren har hatt årlige arbeidsmiljøkartlegginger, og at disse følges opp gjennom møter hver 14. dag. Det skrives referat fra disse møtene, og det rapporteres til AMU. Sektorsjef bekrefter at ansvaret for oppfølging ligger hos ham, men sier at det er enhetsleder og verneombud som følger opp avvik som avdekkes gjennom kartleggingen.

Sektorsjef for helse, pleie og omsorg peker på at det er en utfordring i HMS-arbeidet at enheten har få ledere og mange ansatte; og at ansatte i tillegg jobber turnus. Det er også en utfordring at små enheter «faller litt ut» fordi de ikke alltid er representert på møtene. Sektorsjefen mener også at kommunen har vært god på kartlegging og presentasjon av resultater fra disse kartleggingene, men at man har vært dårligere på å lukke avvikene på en god nok måte.

Sektorsjef for kommunal utvikling sier at sektoren ikke har hatt kartlegging i 2014, mens kartleggingen fra 2013 viste utfordringer med tanke på stress. Sektoren fikk tilbud om oppfølging av dette i 2014, men dette ble ikke gjennomført. Andre tiltak som er iverksatt som følge av arbeidsmiljøkartlegging, er fulgt opp og rapportert til AMU. Sektorsjefen mener at forhold knyttet til helse er fulgt opp, men at mye kunne vært gjort annerledes og på en bedre måte.

Sektorsjef skole, oppvekst og kultur sier at alle avdelinger innfor sektoren har jevnlig/årlige arbeidsmiljøkartlegginger. Vinklingen på kartleggingen er det avdelingen selv som bestemmer, ut fra deres behov. Rapportene fra arbeidsmiljøkartlegginger gjennomgås i avdelingene, og tiltak/oppfølging blir referert til sektorsjef i samarbeidsmøter. Ansvar for oppfølging ligger hos enhetsleder. Sektorsjef bistår dersom det er nødvendig med ytterligere tiltak (ut over det kommunen selv kan håndtere).

Ifølge våre respondenter er oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger tema på personalmøter og i medarbeidersamtaler. Enkelte sier at oppfølging skjer gjennom vernerunder og rapporter.

2.3 Vurdering

2.3.1 Mål for helse-, miljø og sikkerhet

Meråker kommune har fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet på overordnet nivå. Målsettingene for HMS-arbeidet er kjent og tilgjengelig for de ansatte.

2.3.2 Ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeid

Slik revisor ser det har Meråker kommune oversikt over virksomhetens organisasjon i tråd med kravet i arbeidsmiljøloven; herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt. Ansatte har også kjennskap til sitt ansvar; og det er en oppfatning i organisasjonen at ansvar og roller i personalforvaltningen framstår som tydelig.

2.3.3 Kartlegging og vurdering av risiko

Planer og risikoforebyggende tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Revisor mener at de arbeidsmiljøkartleggingene som gjennomføres i kommunen bidrar til at farer og problemer på arbeidsplassen blir kartlagt, og vi oppfatter at fokusområdene i kartleggingene tilpasses de enkelte enhetenes utfordringer. Det blir utarbeidet forslag til tiltak.

2.3.4 Oppfølging og løpende kontroll med arbeidsmiljø

Arbeidsgiver skal sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Det er Meråker Bedriftshelsetjeneste⁴ som i praksis gjennomfører arbeidsmiljøkartlegginger i Meråker kommune, mens ansvaret for å følge opp resultater og iverksette tiltak er tillagt sektorsjef/enhetsleder. Individuell helseovervåking gjennomføres årlig og kartlegginger gjennomføres hvert 3.år i alle avdelinger. Revisor mener at denne praksisen tilfredsstiller kravet om at arbeidsgiver skal sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse. Kommunens arbeidsmiljøutvalg (AMU) bidrar også til dette.

2.3.5 Forebygging og oppfølging av sykefravær

Arbeidsgiver skal ifølge arbeidsmiljøloven sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Forebygging er knyttet til generelt HMS-arbeid, mens oppfølging av sykefravær kan ha egne prosedyrer. Kommunen har prosedyrer for oppfølging av sykefravær. Disse prosedyrene er gjort kjent og er tilgjengelig gjennom kvalitetssystemet. Vi mener dette tyder på at kommunen som arbeidsgiver sørger for systematisk oppfølging av sykefravær.

⁴ Fram til juni 2015

2.3.6 Systematisk overvåking og gjennomgang av HMS-arbeidet – oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger

Vi mener Meråker kommune foretar gjennomgang av HMS-arbeidet og oppfølging av arbeidsmiljøkartlegginger. Felles er at oppfølging skjer gjennom rapportering til AMU. Andre arenaer som trekkes fram er personalmøter, medarbeidersamtaler og vernerunder.

Vi konkluderer med at Meråker kommune i stor grad sørger for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i kommunen.

3. I HVILKEN GRAD SIKRER KOMMUNEN AT LEDERE I EGEN ORGANISASJON HAR KOMPETANSE TIL Å IVARETA SITT HMS-ANSVAR?

3.1 Revisjonskriterier

Vi har utledet revisjonskriterier fra Arbeidsmiljøloven § 3-2 og § 3-5. I § 3-2 bokstav b) heter det «For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte».

I Arbeidsmiljøloven § 3-5 hva gjelder plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid heter det at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

På bakgrunn av dette har vi utledet følgende revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø og sikkerhet.
- Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

3.2 Data

Meråker kommune har fram til 1. juli 2015 avtale om kjøp av tjenester fra Meråker Bedriftshelsetjeneste når det gjelder HMS-kompetanse⁵.

Sektorsjef helse, pleie og omsorg sier at alle enhetsledere og sektorsjef har HMS-kurs. Kommunen har også hatt HMS-kurs for ledere. Spørreundersøkelsen bekrefter at alle

⁵ Ny avtale er inngått med Coperio

med HMS-ansvar har fått opplæring innenfor HMS. Langt de fleste sier også at opplæringen kan dokumenteres.

Personalleder opplyser at kommunen har oversikt over den enkelte medarbeiders HMS-kompetanse, og også en oversikt over tidspunkt for gjennomført opplæring.

Kommunen får tilbud om kurs fra bedriftshelsetjenesten. Det er sektorsjef som skal påse at leder og verneombud deltar på kurs.

Under halvparten av de spurte enhetslederne er i vår spørreundersøkelsen tydelige på at de har tilstrekkelig kompetanse for å ivareta lovpålagte oppgaver innenfor HMS. Samtidig er det slik at mange mener de til en viss grad har slik kompetanse. Her er det små variasjoner mellom enhetene.

3.3 Vurdering

Meråker kommune gir ansatte (tilbud om) opplæring innenfor HMS, og alle med HMS-ansvar har fått slik opplæring. På tross av dette mener langt fra alle med HMS-ansvar at de har tilstrekkelig kompetanse på området. Erfaringsmessig er dette synspunkter man må forvente all den tid at de fleste vil ønske mer opplæring på sine ansvarsområder. Det er likevel viktig at kommunen har fokus på dette.

4. KONKLUSJON

I dette prosjektet har vi sett på to problemstillinger. I den første spør vi om i hvilken grad kommunen sørger for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Vi konkluderer med at Meråker kommune i stor grad sørger for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i kommunen.

I den andre problemstillingen stiller vi spørsmål om i hvilken grad kommunen sikrer at ledere i egen organisasjon har kompetanse til å ivareta sitt HMS-ansvar. Vi mener Meråker kommune i tilfredsstillende grad sikrer at lederne har kompetanse til å ivareta sitt HMS-ansvar. Opplæring tilbys gjennom kurs.

5. RÅDMANNENS KOMMENTARER

En foreløpig rapport ble sendt på høring til rådmannen i Meråker kommune 16.04.2015. KomRev Trøndelag IKS mottok svar fra rådmannen 29.04.15. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 1). Rådmannen har hatt rapporten til verifisering før endelig høringsutkast. Høringssvaret har ut over dette ikke medført endringer i rapporten.

KILDER

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)
- Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- HMS-perm Meråker kommune sak 7/563
- KomRev Trøndelag IKS: Forvaltningsrevisjon om Intern kontroll (2013)



Postadresse: Postboks 2565, 7735 Steinkjer
Hovedkontor: Fylkets Hus, Steinkjer
Tlf. 994 01 480
www.krt.no