

MØTEINNKALLING

Kopi til: Ordføreren
Revisor
Rådmannen

Medlemene av
Kontrollutvalet

INNKALLING TIL MØTE I SULA KONTROLLUTVAL

Det blir med dette kalla inn til møte i kontrollutvalet

**fredag, 26.03.2010 kl. 12.00 på
Kontrollutvalsekretariatet sine lokalar i Breivika**

SAKLISTE:

- Sak 01/10 - Godkjenning av møtebok frå møte 14.10.2009
 - ” 02/10 - Tilsynsrapport frå fykesmannen om tilsyn etter Lov om barnehagar hausten 2009
 - ” 03/10 - Kontrollrapport 2009 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen i Sula kommune
 - ” 04/10 - Klage på tomtefrådeling (det blir laga ei oppsummering som blir å ettersende)
 - ” 05/10 - Drøfting av forvaltningsrevisjonsprosjekt gjeldande sjukefråvær
- Eventuelt

Dersom det er vanskeleg å møte, gje melding på telefon 70 17 21 58 eller 97 60 57 83 til dagleg leiar eller e-post kontrollutval@kontrollutval.no.

Erling Olav Brenne
leiar
(sign.)

**KONTROLLUTVALET I
SULA KOMMUNE**

MØTEBOK

Møtedato: 14. oktober 2009, kl.13.00
Møtestad: Sula Rådhus

Møtet vart leia av: Erling Olav Brenne

Elles til stades:

Øistein Ramsli og Marit Båtnes Løvoll

= 3 voterande

Anne Berit Salen hadde meldt forfall.

Frå Sula kommune møtte rådmann Edvard Devold og økonomisjef Britt Blindheim i sak 10/09 og 11/09.

Frå kontrollutvalsekretariatet møte:

Dagleg leiar Harald Rogne

Frå kommunerevisjonen møte:

Dagleg leiar Kjetil Bjørnsen

Det var ingen merknader til innkalling og sakliste. Det kom ikkje opp saker under eventuelt.

SAK 09/09

GODKJENNING AV MØTEBOK FRÅ MØTE 7. JULI 2009

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Møtebok frå kontrollutvalet sitt møte den 7. juli 2009 blir godkjent.

SAK 10/09

VEDKOMANDE SAL AV NAUSTTOMTER I SULA KOMMUNE

Saksutgreiing datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

SAK 11/09

ØKONOMIRAPPORTERING 2. TERTIAL 2009 – SULA KOMMUNE

Saksutgreiing datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

SAK 12/09

MØTEPLAN 2. HALVÅR 2009

Saksdokument datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Det blir ikkje utarbeidd møteplan for resten av 2. halvår 2009.

SAK 13/09

BUDSJETT SULA KONTROLLUTVAL 2010

Saksdokument datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Budsjett til kurs opplæring av kontrollutvalet blir sett til 13.000 kroner.

SAK 14/09

DRØFTING AV VEDTEKE FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT

Saksutgreiing datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

1. Kontrollutvalet tek saka til orientering.
2. Kontrollutvalet avventar nærare avgjersle til rapport frå Hjelp 24 ligg føre.

SAK 15/09

NY OPPGÅVE FOR KOMMUNANE - BEREDSKAPSPLIKT

Saksutgreiing datert 08.10.2009 frå kontrollutvalsekretariatet.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

Erling Olav Brenne
leiar
(sign.)

Øistein Ramsli
medlem
(sign.)

Marit Båtnes Løvoll
(varamedlem)
(sign.)

**SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS**

Kontrollutvalet

Dato: 22.03.2010

**SAK 02/10
TILSYNSRAPPORT FRÅ FYLKESMANNEN OM TILSYN ETTER LOV OM
BARNEHAGE**

Som vedlegg følger:

- Rapport datert 07.10.2009 frå fylkesmannen i Møre og Romsdal

Rapporten er utarbeidd etter tilsyn med Sula kommune 17.09.2009. Av rapporten går det fram at det ikkje ligg føre avvik:

For øvrig blir det vist til vedlagte rapport.

På bakgrunn av ovanstående legg ein saka fram for kontrollutvalet med forslag om slikt

v e d t a k :

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

Harald Rogne
dagleg leiar

**TILSYN
MED**

Sula kommune

TIDSROM: 17.09.09

ARKIVKODE: 2009/5124/MAAA

KOMMUNENS ADRESSE: Sula kommune, Postboks 280, 6039 LANGEVÅG

FYLKESMANNENS TILSYNSGRUPPE:

Revisjonsleiar: Rådgivar Maren Ørjasæter Aaland

Revisor: Rådgivar Dagfinn Sørum

KONTAKTPERSON I KOMMUNEN:

Kommunalsjef Olav Budal, Sula kommune

Regelverk: Lov om barnehagar

Tilsynet omhandla følgende emne:

- §8, 2.ledd : *"Kommunen har plikt til å tilby plass i barnehage til barn under opplæringspliktig alder som er bosatt i kommunen, jf. §12a. Utbyggingsmønster og driftsformer skal tilpasses lokale forhold og behov."*
- §16, jf. §8,1. ledd – kommunen sitt tilsyn, eksemplifisert ved
 - §3 – barns rett til medverknad
 - §12 - samordna opptaksprosess
 - §12a – rett til plass i barnehage: *"Barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage fra august i samsvar med denne loven med forskrifter. Barnet har rett til plass i barnehage i den kommunen der det er bosatt. Kommunen skal ha minimum ett opptak i året. Søknadsfrist til opptaket fastsettes av kommunen."*
 - §17 – styrar
 - §18- barnehagen sitt øvrige personale
 - §19 – politiattest
 - §22 – opplysningsplikt til barneverntenesta

Fylkesmannen avdekka ikkje avvik under tilsynet.

Under tilsynet vart det ikkje gjort observasjonar som gav grunnlag for merknader.

Dato: 07.10.09

Maren Ørjasæter Aaland

Maren Ørjasæter Aaland
revisjonsleiar

Dagfinn Sørum
Dagfinn Sørum
revisor

Innhald:

1. Innleiing
2. Dokumentunderlag
3. Avvik
4. Merknader
5. Andre tilhøve
6. Gjennomføring

Vedlegg:

Vedlegg 1: Dokumentunderlag for fylkesmannen sitt tilsyn

Vedlegg 2: Deltakarar ved fylkesmannen sitt tilsyn

1. Innleiing

Rapporten er utarbeidd etter tilsyn med *Sula* kommune 17.09.09. Tilsynet er ein del av eit felles tilsyn der Fylkesmannen i Møre og Romsdal fører tilsyn med eit utval kommunar i fylket i 2009.

Tilsynet er retta inn mot i kva grad kommunen oppfyller krav innanfor oppgitte emne, og rapporten viser avvik og merknader som vart avdekte under tilsynet.

Rapporten gir såleis inga fullstendig tilstandsvurdering av kommunen som barnehagemyndigheit.

Føremålet med tilsynet var å vurdere om *Sula* kommune har tilfredsstillande styring i høve til regelverket. Tilsynet gjekk m.a. ut på å undersøkje om:

- aktivitetar vart utførte slik som det går fram av skriftleg dokumentasjon og gjennom samtale
- kommunen driv verksemda si innanfor eigne rammer og dei rammene som styresmaktene har sett.

Tilsynet vart gjennomført ved gransking av dokument, ved intervju av sentralt plasserte personar i organisasjonen, og ved verifikasjon av at rutinar, prosedyrar og instruksar vert følgde opp i praksis.

Rapporten omhandlar avvik og merknader som vart avdekte under tilsynet.

- **AVVIK** førekjem når krav som er fastsette i eller i medhald av lov eller forskrift ikkje er oppfylte.
- **MERKNAD** er eit tilhøve som ikkje kjem inn under definisjonen for avvik, men der tilsynet med utgangspunkt i krav frå styresmaktene avdekkjer eit forbettringspotensiale.

2. Dokumentunderlag

Dokumentunderlaget for tilsynet var skriftleg materiale frå kommunen og dokument frå sentrale styresmakter, jf. vedlegg 1.

3. Avvik

Det vart ikkje funne tilhøve ved tilsynet som gav grunnlag for å formulere avvik.

4. Merknader

Under tilsynet vart det ikkje gjort observasjonar som gav grunnlag for merknader.

5. Andre tilhøve

Det vart ikkje funne andre tilhøve som gir grunnlag for omtale i tilsynsrapporten.

6. Gjennomføring

Tilsynet omfatta følgjande aktivitetar:

Varsel med oversikt over tilsynstema vart utsendt 14.08.2009.

Formøte og intervju (5 personar) vart halde 17.09.09.

Sluttmøte vart halde 08.10.09.

I vedlegg 2 er det gitt ei oversikt over deltakarane under tilsynet.

Dokumentunderlag for fylkesmannens tilsyn

1. Følgjande materiale tilsendt frå kommunen:

- Årsmelding for Sula kommune 2008
- Årsmeldingar for barnehageområdet i Sula kommune
- Organisasjonskart for Sula kommune
- Delegasjonsreglementet i Sula kommune
- 1 – vedtak på dispensasjonar frå utdanningskravet for styrar
- Vedtak på dispensasjonar frå utdanningskravet for pedagogiske leiarar
- Lokal rammeplan for barnehagane i Sula kommune 2007 – 2011
- Strategiplan for kompetanseutvikling 2009 – 2012
- Kompetanseplan for barnehagane i Sula 2009
- Kommunal plan for tilsyn i barnehagar
- 5 tilsynsrapportar
- Vedtekter for kommunale barnehagar i Sula

2. Lov 17. juni 2005 nr.64 om barnehagar (barnehageloven) med forskrifter og departementets merknader til bestemmelsene (Kunnskapsdepartementet)

3. Veileder. Tilsyn med barnehager (Kunnskapsdepartementet)

VEDLEGG 2

Oversikt over kva personer frå kommunen som var direkte involvert i revisjonen.

I tabellen under er det gitt ei oversikt over deltakarar frå kommunen under opningsmøte og sluttmøte, og over kva personer som vart intervjua.

Navn	Funksjon	Formøte	Opningsmøte	Intervju	Sluttmøte
Edvard Anders Devold	Rådmann	X	X		X
Olav Budal	Kommunalsjef	X	X	X	X
Mariann Båtnes	Barnehage	X	X	X	
Marianne Drabløs	Styreleiar privat barnehage	X	X	X	
Kristin Valen Håland	Styrar privat barnehage	X	X	X	
Anne Kari Vadset	Styrar kommunal barnehage	X	X	X	X

Frå fylkesmannen deltok rådgivar Dagfinn Sørum og rådgivar Maren Ørjasæter Aaland, med sistnemnde som revisjonsleiar.

**SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS**

Kontrollutvalet

Dato: 22.03.2010

**SAK 03/10
KONTROLLRAPPORT 2009 VEDKOMANDE SKATTEOPPKREVJARFUNKSJONEN
I SULA KOMMUNE**

Som vedlegg følger:

- Kontrollrapport 2009 vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen i Sula kommune

Staten har frå 01.07.2004 teke over det totale ansvaret for kontroll og revisjon med skatteoppkrevjarfunksjonen. Riksrevisjonen har ansvaret for den formelle revisjonen av skatterekneskapen, mens oppfølginga av den interne kontroll hos skatteoppkrevjar, blir utført av skattefuten.

I brev av 21.02.2005 kjem Skattedirektoratet med ei anbefaling til ny ordning for behandling av skatterekneskapen. Etter den nye ordninga er det føresett at dei kommunevise skatterekneskapa blir avgjeve ovanfor Skattedirektoratet v/skattefuten. Skatterekneskapen blir sett på som ein delrekneskap til Skatteetaten sin samla rekneskap. Den formelle revisjon er tillagt Riksrevisjonen, og vert utført som ein del av Riksrevisjonen sin kontroll av Skatteetaten si samla verksemd.

Riksrevisjonen sine konklusjonar etter den årlege revisjonen av skatterekneskapa vil bli kommunisert til Skattedirektoratet i avsluttande revisjonsbrev. Vesentlege og prinsipielle forhold vil i samsvar med gjeldande lover og reglar bli rapportert til Stortinget. Stortinget foretar desisjon (godkjenning) av Skatteetaten sitt samla rekneskap. Skattedirektoratet ser det difor ikkje lenger som naturleg at kommunestyret skal foreta ein formell desisjon av kommunen sitt skatterekneskap.

Etter ”Midlertidig instruks for skattefogdens kontroll av skatteregnskapet” skal skattefuten innan den 15. februar året etter rekneskapsåret utarbeide ein kontrollrapport for skatteoppkrevjarfunksjonen i den enkelte kommune. Denne omfattar også rekneskapskontrollen som blir utført av skatteetaten. Rapporten blir sendt til kommunestyret i den enkelte kommune med kopi til fylkeskommunen, Skattedirektoratet, Riksrevisjonen, skatteoppkrevjar og kommunen sitt kontrollutval.

Kommunestyret/kontrollutvalet skal etter det som er nemnt ovanfor ikkje lenger behandle sjølve skatterekneskapen, men får ved kontrollrapporten ei tilbakemelding på om skatteoppkrevjarfunksjonen blir utført på ein tilfredsstillande måte. Rapporten inneheld også eventuelle forslag til tiltak og forbettringspunkt. Skattedirektoratet set ingen formelle krav til formell behandling av kontrollrapporten i kommunestyret/kontrollutvalet, men føreset at kommunen følgjer opp eventuelle tiltak og forbettringspunkt.

Skatteetaten vil normalt ikkje møte ved ei eventuell behandling av kontrollrapport/skatterekneskap som kommunestyresak.

På bakgrunn av ovanstående legg ein saka fram for kontrollutvalet med forslag om slikt

v e d t a k :

Kontrollutvalet tek kontrollrapport vedkomande skatteoppkrevjarfunksjonen i Sula kommune datert 08.02.2010 frå Skatteetaten til orientering.

Harald Rogne
dagleg leiar



Kommunestyret i Sula kommune
Postboks 280
6039 LANGEVÅG

Kontrollrapport 2009 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen i Sula kommune

Vi har gjennomført kontroller knyttet til skatteoppkreverfunksjonen for Sula kommune for 2009. Regnskapet viser per 31. desember 2009 en skatte- og avgiftsinngang¹ til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til marginkonto) på kr 625 911 375 og utestående restanser² på kr 29 938 141 herav berostilte krav på kr 4 758 883. Skatteregnskapet er avgitt av kommunens skatteoppkrever den 18. januar 2010.

1. Oppgaver og kontroll

Grunnlaget for skatteetatens kontroll av skatteoppkreverfunksjonen er "*Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkreverne*" av 29. november 2007.

Skattekontoret har ansvaret for å avklare at skatteoppkreverfunksjonen utøves tilfredsstillende i henhold til gjeldende regelverk på følgende områder:

- Ressurser og tilpasset organisering
- Regnskapsføring, rapportering og avleggelse av skatteregnskapet
- Skatte- og avgiftsinnkreving
- Arbeidsgiverkontroll

Riksrevisjonen har ansvaret for revisjon av skatteoppkreverfunksjonen. Skatteetaten utfører oppgavene med kontroll av skatteoppkreverfunksjonen.

2. Omfanget av kontrollen

Skattekontoret har i 2009 gjennomført stedlig kontroll av skatteoppkreverkontoret for områdene skatteregnskap og innkreving. Siste stedlige kontroll ble avholdt 25.11.2009.

Skatteoppkreverkontoret har gitt tilbakemelding på anbefalinger som er gitt.

¹ Sum innbetalt og fordelt til skattekreditorene

² Sum åpne (ubetalte) forfalte debetkrav

3. Resultat av utført kontroll

Basert på utført kontroll mener skattekontoret følgende:

- **Ressurser og tilpasset organisering**

Etter en samlet vurdering finner skattekontoret at skatteoppkreverkontoret er organisert slik at gjøremålene i henhold til skatteoppkreverinstruksen kan utføres tilfredsstillende. Skattekontoret har ingen spesielle anmerkninger til kontorets ressursituasjon.

- **Regnskapsføring, rapportering og avleggelse av skatteregnskap**

Etter en samlet vurdering finner skattekontoret at regnskapsføringen, rapporteringen og avleggelsen av skatteregnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk og gir et rettvisende uttrykk for skatteinngangen i regnskapsåret.

- **Skatte- og avgiftsinnkrevingen**

Etter en samlet vurdering finner skattekontoret at utførelsen av innkrevingsarbeidet og oppfølgingen av restansene i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

- **Arbeidsgiverkontroll**

Etter en samlet vurdering finner skattekontoret at utførelsen av arbeidsgiverkontrollen i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk, retningslinjer og utføres i tilstrekkelig omfang.

4. Ytterligere informasjon om kontrollene

Skattekontoret har gjennom sine kontrollhandlinger i 2009 gitt anbefalinger som er meddelt skatteoppkrever i brev av 17.12.2009.

Vennlig hilsen

Rune L. Johansen
Rune L. Johansen
Avdelingsdirektør
Innkrevingsavdelingen
Skatt Midt-Norge

Stein-Ove Hjortland
Stein-Ove Hjortland

Kopi til:

- Kontrollutvalget i Sula kommune
- Skatteoppkreveren i Sula kommune
- Riksrevisjonen
- Skattedirektoratet

**SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS**

Kontrollutvalet i Sula

Dato: 24.03.2010

**SAK 04/10
KLAGE PÅ SAKSBEHANDLING I FRÅDELINGSSAK – HERLOF BJØRGE**

Som vedlegg følger:

- Skriv frå Herlof Bjørge

Ovannemnde har kontakta kontrollutvalget ved ekspedisjon av 22.02.d.å.

1. Faktisk bakgrunn

Dei breva som er mottekne fra Bjørge kan sammenfattast slik:

Bjørge er medarving i buet etter sin avdøde onkel Adolf Godø som var grunneigar på Øvre Salen i Sula kommune. Buet blir skifta med advokat Inger Sperre, Ålesund, som bustyrar.

Bjørge har hatt avtale med buet om få frådelt og kjøpe areal på ca. 220 m² med ein påståande låvebygning, samt ytterlegare ca. 400 m² tilleggsareal. Samla ville dette, i følgje den kommunale saksbehandlaren sine eventuelle tidlegare uttalar, kunne utgjøre ei boligtomt.

Før frådelingssøknaden av 03.04.2009 vart behandla, gjorde bustyrer avtale om å selge tilleggsarealet til andre. Bjørge meiner altså at bubestyrer gjorde kjøpsavtale på vegne av buet før søknad av 03.04.2009 var behandla og derfor utan eigentleg å vite kva som gikk med i salget.

Deretter vart frådeling kun av dei 220 m² godkjent, medan den delen av søknaden som gjaldt tilleggsarealet vart nekta. Bjørge hevdar at saksbehandlar hadde blitt påverka av bustyrer til å avgjere søknaden i samsvar med det salget bustyrer alt hadde bunde seg til. Bjørge hevdar at dette var den reelle grunnen til at tilleggsarealet ikkje samtidig vart inkludert i den frådelinga som vart godkjent.

Det kjem fram at Bjørge kan kjøpe dei 400 m² frå den nye eigaren. Men Bjørge føler seg likevel lurt og meiner at dette i så fall vil påføre boet sine arvingar eit økonomisk tap i tillegg til at han har tapt ei bustadtomt.

Bjørge går no mot saksbehandlinga og særleg saksbehandlar si rolle. Det er nemlig i ettertid regulert inn ei bustadtomt på ca. 1.000 m² i området. Saksbehandlar skal ha opplyst at avslaget vedkomande tilleggsarealet var grunna i at søknaden ikkje var i samsvar med gjeldande reguleringsplan. Bjørge meiner at dette er feil då det faste utvalet for plansaker

hadde gitt dispensasjon frå reguleringsplanen. Bjørge meiner at saksbehandlar dermed, med støtte i delegert mynde, har overkøyrt det politiske hovedutvalet.

2. Sekretariatet si vurdering

Kontrollutvalet skal førestå løpande tilsyn og kontroll med den kommunale forvaltninga på vegne av kommunestyret, jfr. kommunelova § 77 nr. 1. Kontroll av at kommunen sine vedtak er innafor lova når det gjeld saksbehandling vil i prinsippet falle inn under tilsynsoppgåvene. Men utvalet er ikke eit klageorgan. Dei spørsmåla som her er stillt er også i stor grad av privatrettsleg art. Grunnlaget for kritikken mot kommunen er langt på veg forankra i munnlege uttalar som normalt er vanskeleg å etterprøve. Ein må ta eit visst atterhald om at det Herlof Bjørge har skreve er oppfatta korrekt, men saka sin karakter tilseier ikkje at det blir iverksett nærare saksbehandling frå kontrollutvalget si side før ein veit kva som måtte vere sagt eller nedfelt skriftleg fra kommunen si side. For enkeltvedtak føreligg etter lova grunngevingssplikt og klagerett samt krav til saksbehandlinga. Stortinget sin ombudsmann for forvaltninga er også klageinstans. Etter ombudsmannslova § 6 kan einkvar som meiner å ha blitt utsett for urett frå den offentlege forvaltninga si side klage og klagefristen er normalt eit år.

På bakgrunn av ovanstående blir saka lagt fram for kontrollutvalet med forslag til slikt

v e d t a k :

Kontrollutvalet ber Sula kommune skriftleg gjere greie for si saksbehandling og dei rettsreglar som er brukt.

Harald Rogne
dagleg leiar

HERLOF BJØRGE
URVIKA 6

6030 LANGEVÅG

27. august 2009

KLAGE PÅ SØKNAD - DERES REF.: 09/10963 (GNR 96 BNR 2).

Klage på søknad om fradeling av parsell fra gnr 96 bnr 2 i Sula Kommune av 03.04.09.

Punkt 1: Det vart søkt fra delt fra dødsboet til Adolf Godø, en løe med 4 meter rundt alle sider. Dette er ca. 220 m². Saksbehandler Leif Muri har sagt utallige ganger i 2 år, at det er en liten boligtomt med naturlig tillegg på 400 m². Og at det ikke er aktuelt å skille disse to parsellene fra hverandre, for da blir tomten ødelagt.

Punkt 2: Undertegnede skrev søknaden den 03.04.09, fikk underskriften til bobestyrer Sperre. Gav bobestyrer Sperre beskjed om at hun IKKE måtte selge noe annet før denne søknaden var godkjent av Byggesaksavd. v/Sula kommune, da vi ikke kunne vite hvor stort arealet som blei igjen. Undertegnede ville med 4 meter rundt løa provosere frem et konkret svar, er det en liten hustomt eller ikke. Søknaden ble levert samme dag til saksbehandler Leif Muri, etter gjennomsyn av søknaden, sa vedk. da att det ikke kom på tale å skille ut løa med 4 m, da dette ødelagte for en mulig hustomt. Muri spurte om jeg ikke fikk kjøpt de resterende 400 m² av de andre arvingene. Svarte at det regnet jeg med, men at det var kommunens oppgave å regulere dette inn, da hadde jeg dette å forelegge arvingene og bobestyrer.

Punkt 3: Saksbehandlingsfeilen som er blitt foretatt følger under dette punktet. Den 04.08.09 kommer bobestyrer Sperre for å skrive kjøpekontrakt med Ranveig Salen Johnsen på Gnr 96 Bnr 2 og kjøpekontrakt på sjøeiendommen med Rolf Salen. Bobestyrer spurte undertegnede om fradelingssøknaden var behandlet, svarte da nei. Før fradelingssøknaden var behandlet tok Muri kontakt med Sperre om søknaden. Muri orienterte da om sitt standpunkt, da svarte Sperre: Nei, gå inn for søknaden slik den er framlagt. Hun ville bli ferdig med saken, hun var drittlei arvingene som er så uenige att Herlof Bjørge ikke får kjøpe tillegget. Kjøper Herlof Bjørge kom ikke videre når saken der og da blei avgjort. Dette er opplysninger Leif Muri den 21.08.09 har gitt undertegnede med ordfører Ronny H. Blømvik tilstede.

Punkt 4: Spørsmål til saksbehandler:
Hvorfor må Muri snu så radikalt i sin beslutning når en grånete bobestyrer tar kontakt?

Punkt 5: Er det for å feste skikkelig redningsvest på bobestyrer når bobestyrer har solgt den aktuelle parsellen før søknaden var behandlet? Bobestyrer har fått to ganger beskjed om ikke å selge før søknaden var behandlet.

Punkt 6: Hvorfor er Muri så aktiv over for kjøper Ranveig Salen Johnsen, om hun kan selge den aktuelle parsellen til undertegnede, når jeg kunne kjøpe den av mine medarvinger? Var det behandlingsfeil likevel når jeg må kjøpe parseilen tilbake fra eventuelt den nye eier av Gnr 96 Bnr.2?

Tirsdag 25.08.09 tok Ranveig Salen Johnsen kontakt med undertegnede for å tilby meg parsellen for KR. 50.000.-. Dette betyr at arvingene av boet blir lurt for kr. 50.000.-. Dette vil si at noen taper fra kr. 10. 000.- til kr. 3,300.-. De av arvingene jeg har vært i kontakt med nekter å godta dette. Kjøper Ranveig Salen Johnsen er den store vinner og arvingene sitter med svarteper.

Vend.

Håper Dere ser den urett som er blitt gjort og at Dere retter dette oppatt.
Sula kommune kan ikke stå til ansvar for at bobestyrer Sperre selger eiendommen 96/2 uten
å vite hva som er med i salget, når der er søknader til behandling.

Håper Dere tar til fornuft og endrer vedtaket slik at det blir en liten tomt med eget Gnr og Bnr.

Hilsen en arving som føler seg lurt

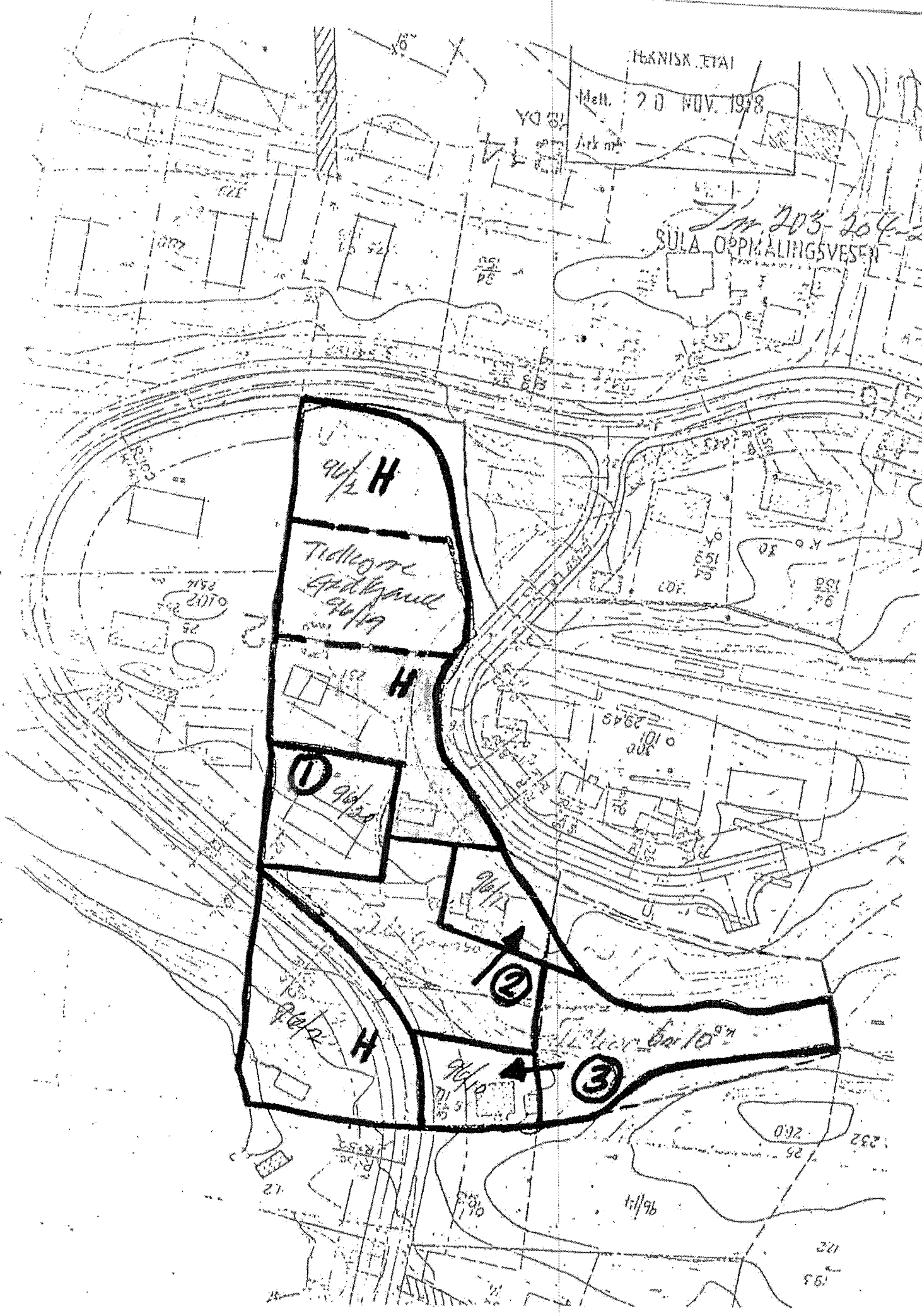
Herlof Bjørge

TEKNISK ETAT

Mett. 20 NOV. 1978

Ark. nr.

203-204
SULA OPPKALINGSVESEN



Til bobestyrer adv. Sperre
v/A. Godø' dødsbo.

Klagesaken i anledning fradeling av løe er behandlet i Sula bygg og delesaksutvalg den 17.11.09. Der det ikke er gitt løyve til fradeling, da det ikke er i samsvar med reguleringsplan for området. Vedtaket var samrøystet i utvalget. Da det er regulert inn en bustad i løa har jeg et betydelig hefte på eiendommen. Viser til vedlagt kart merket med grønt, som viser omfanget av reguleringen.

Jeg mener salg av eiendommen ikke kan gjennomføres med det hefte jeg har på eiendommen. Vil med dette komme med et tilbud til mine medarvinger og bobestyrer - at undertegnede overtar hele eiendommen 96/2 etter vår onkel for - Kr. 250.000.-.

Er det enighet om dette får bobestyrer avslutte bo behandlingen.

Den som ikke er enig i denne løsningen sender skriftlig beskjed til bobestyrer Sperre, som har denne adressen: **Nyland & Sperre v/Sperre - Postboks 600 - 6001 Ålesund.** Svarfrist Tirsdag 01.12.09.

Langevåg 21.november 2009
Med hilsen

Herlof Bjørge

Kopi av dette brevet er sendt alle arvinger, Sunnmøre Tingrett
Vedlegg: Kopi av reguleringskart

Til kontrollutvalget i Sula kommune v/leder

Tillegg til brev datert 22.02.10

Sendte Sula kommune v/ordfører Blomvik brev med noen spørsmål vedrørende fradelingssøknad av 03.04.09, men har ikke fått noe svar på min henvendelse.

Den 17.11.09 fikk endelig planutvalget søknaden om fradeling til behandling. Fradelingssøknaden ble ikke godkjent da den ikke var i samsvar med reg.plan for område. Det er regulert EN tomt på eiendommen. Undertegnede eier løe med tomt og er den eneste som kan oppfylle reg.plan ved kjøp av det resterende arealet av mine medarvinger.

Før saksbehandling i Sula kommune har bobestyrer Sperre solgt eiendommen til tross beskjed om ikke å selge før Sula kommune hadde behandlet søknaden.

Hvis den nye eier, som ikke har noen tilknytning til eiendommen, får brukstillatelse på det gamle huset anser undertegnede den vedtatte reg.plan som verdiløs da det blir to tomter.

Viser for øvrig til brev med spørsmål til ordfører Blomvik.

Blomvik hevder at det gamle huset ikke er regulert bort, hva er det da, når det er regulert en boligtomt og undertegnede sitter på et betydelig tomtehefte?

Det er arvingene v/bobestyrer som har sendt søknaden og ingen eventuelle nye eiere som skal sees i denne fradelingssaken.

Langevåg 28.02.10

Herlof Bjørge

Vedlagt følger kopi av brev til ordfører Blomvik

Sula kommune
v/ ordfører Blomvik

6030 Langevåg

Ønsker svar på noen spørsmål i anledning fradelingssøknaden på G.nr.96 B.nr. 2 i Sula kommune. Denne saken kjenner ordfører Blomvik meget godt til fra tidligere samtaler.

Jeg leverte fradelingssøknad den 03.04.09 som ikke var i samsvar med reg.plan for området. Vart delegert vedtatt av Muri etter opplysninger fra bobestyrer Sperre som ikke var fakta. Jeg klaget på vedtaket, da jeg endelig fikk bekreftet at der var en selvstendig boligtomt regulert på eiendommen.

Den 17.11.09 vart det delegerte vedtaket på søknaden om fradeling ikke vedtatt, da den ikke var i samsvar med reg.plan for område. Min klage var da tatt til følge i planutvalget.

Den 18.11.09 tok undertegnede kontakt med Hallstein Skår, som satte frem forslaget som ble vedtatt, ville vite omfanget av det vedtaket som planutvalget hadde fattet. Fikk da til svar at det var hele området som kartet viser. Det gamle huset er det med? Der er ingen bolig nå, der bor ingen, det er nå regulert til en ny boligtomt. Nå er det aktuelle området solgt til Ranveig Salen Johnsen. I den forbindelse har undertegnede noen spørsmål knyttet opp mot opplysninger mottatt i denne saken.

1. Var det delegerte vedtaket fra saksbehandler Muri i fradelingssaken etter samtale med bobestyrer Sperre det endelige vedtaket fra Sula kommune?
Bobestyrer Sperre har brukt dette vedtaket under hele salgsprosessen.
2. Den 17.11.09 gjorde planutvalget om vedtaket som var delegert fra Muri om til en ny boligtomt. Hvis vedtaket ikke var ment til en ny boligtomt, hva var da reguleringsvedtakets mening? Dette spørsmålet er vel planutvalgets medlemmer de rette til å svare på.
3. Er det politiske vedtak som gjelder i Sula kommune eller er det administrasjonen som styrer?
4. Har Salen Johnsen oppfylt reg.vedtaket om en boligtomt som ble vedtatt den 17.11.09?
5. Har Salen Johnsen fått brukstillatelse på den gamle boligen som ikke har sanitært anlegg, kun en vask med kaldt vann?
6. Har Salen Johnsen fått brukstillatelse på den gamle boligen til fritidsbolig?
7. Hvis brukstillatelse er gitt anser undertegnede reg.planen som endret til fritidsbolig, da blir min låve ombygd til fritidsbolig på like vilkår.

Etter det endelige vedtaket i planutvalget den 17.11.09 sendte undertegnede brev til samtlige arvinger med bud på eiendommen Gnr. 96 Bnr.2. Alle arvingene var positive til mitt bud, men bobestyrer hevder at fradelingssøknaden på løa var godkjent av Sula kommune den 10.08.09. Og at hun hadde bindende kontrakter med kjøperen skrevet den 04.08.09, altså 6 dager før Muris samtale med bobestyrer.

Undertegnede vil presisere at klager på det delegerte "vedtaket" til Muri ikke er på vilkåra, men om det var en boligomt som undertegnede mente. Undertegnede kan ikke se at det delegerte "vedtaket" til Muri er et "vedtak", når det er klagerett. Og klage er innen klagefristens løpetid og blir underkjent av planutvalget.

Sula kommune treng å klargjøre for undertegnede og bobestyrer Sperre hvilke vedtak som er det offisielle og eneste vedtaket som er gjort i denne saken.

Når det gjelder det gamle huset fra ca 1870 er det i mindre bra stand og vi som bor rundt er enig med Hallstein Skår som sier - det er dødt, det er ikke mer, der bor ingen der nå lenger. Er H. Skår uttalelse å tolke som det er bortregulert - vi tolker det slik.

Håper på snarlig svar fra Kontrollutvalget vedr. Deres vurdering i denne saken, for dette kan da ikke være ordinær arbeidsrutiner i fradelingssaker i forbindelse med arveoppgjør.

Dette må ingen andre få oppleve.

Med hilsen

Herlof Bjørge
Urvika 6

6030 LANGEVÅG

Til Kontrollutvalget i Sula kommune
v/leder

22.02.10

Ønsker at kontrollutvalget går igjennom saksgangen i fradelingssaken i arveoppgjøret etter Adolf Godø Gnr. 96 Bnr. 2.

Undertegnede finner saksgangen meget underlig og en utidig innblanding fra saksbehandler Muri, som jeg er meget kritisk til.

Viser til punkt 1 i klage sendt til planutvalget. Det som senere er kommet frem er at det er regulert inn en boligtomt på ca 1000m². Det var jo dette arvingene ville vite, var her en boligtomt eller ikke? Dette er nå enstemmig vedtatt i planutvalget - det er en boligtomt på ca. 1000 m². For arvingene hadde det med pris å gjøre, var det der en tomt eller ikke.

Kommentar til punkt 3.

Når saksbehandler Muri tar kontakt med bobestyrer Sperre, om søknaden som ikke er i samsvar med reg.plan for området, får Muri det svar som vist under dette punkt.

Dette er opplysninger fra bobestyrer Sperre, som undertegnede vil på det sterkeste avvise som direkte usanne. Muri delegerte søknaden fra det faste utvalget for plan-saker med dispensasjon fra reg.plan med div. vilkår den 10.08.09.

Var ikke reg.plan i henhold til kjøpekontraktene som bobestyrer skrev 6 dager før behandling? Dette mener jeg er innblanding i arveoppgjør fra saksbehandler Muri.

Når Muri tar kontakt med bobestyrer Sperre, må han etter min mening ta kontakt med undertegnede, som har et betydelig hefte på eiendommen. Da undertegnede eier løe med grunn. Muri burde sende søknaden i retur, da den ikke var i henhold til reg.plan for området. Etter Muris "vedtak" miste vi eiendommen. Muris "vedtak" kan da ikke være gyldig når planutvalget setter det til side?

Bobestyrer Sperre hevder i brev datert 14.01.10 at fradelingssaken av 03.04.09 hadde gått igjennom i Sula kommune. Undertegnede sendte da brev til Sula kommune v/ordfører R.H. Blomvik, med noen spørsmål om vedtak som er gjort og hvem det gjelder for.

Den 27.01.10 får undertegnede telefon fra ordfører R.H. Blomvik om at det er regulert 2 tomter på eiendommen etter samtale med Muri, undertegnede svarte da, dette er tull, det er regulert 1 tomt vedtatt i planutvalget 17.11.09, men Blomvik var ikke du tilstede ved samme møte? Undertegnede vet at Muri ikke er enig i planutvalgets vedtak, det gav han utrykk for den 18.11.09. ⇒

Søndag 31.01.10 tok undertegnede kontakt med H. Skår for 2. gang i denne saken. Første gang 18.11.09 om vedtaket som vart gjort den 17.11.09. Han svarte da det er regulert 1 tomt på eiendommen, bekreftet av Trygve Holm, noe annet måtte jeg protestere på. Gamlehuset er ikke mer, der bor ingen, noe undertegnede er helt enig i. Som fagmann mener undertegnede at gamlehuset har negativ verdi, da det ikke har sanitæranlegg og ikke godkjent avløp. Det renn ut i grunnen ned på eiendommen Gnr. 96 Bnr. 15.

Vend.

Undertegnede tror Sula kommune trenger å rydde i eget hus, slik at innbyggerne slipper vedtak som gjelder fra administrasjon til noen og vedtak som er politisk vedtatt som skal gjelde for andre. Trodde de politiske vedtakene skulle håndheves, og at de var endelige, men har tapt en boligtomt på det.

Med hilsen

Herlof Bjørge
Langevåg 23.01.10

Til Plan og byggesaksutvalget i Sula kommune

Undertegnede ønsker med dette brev at utvalget klargjør sitt vedtak som ble vedtatt på Deres møte 17.11.09 i fradelingssaken på G.nr. 96 B.nr. 2. Hadde samtale med H. Skår den 18.11.09 som sa at fradeling ikke er aktuelt da dette medfører at man ødelegger en boligtomt som er reg. i reguleringsplan. Det er nå regulert en boligtomt på eiendommen bekreftet av T. Holm.

Undertegnede hadde samme dag en samtale med saksbehandler Muri som var uenig med planutvalgets vedtak. Han mente der var 2 tomter. Det aktuelle området er 1070 m² totalt. Boligutnyttelse er ca. 800 m². vil jeg anta. Saksbehandler Muris uenighet med planutvalgets vedtak vart forsterket da undertegnede fikk telefon den 27.01.10 fra ordfører R.H. Blomvik om at der var 2 tomter på eiendommen. Var ikke R.H. Blomvik på samme møte den 17.11.09 da vedtaket om en boligtomt på eiendommen ble vedtatt ifølge reg.plan?

Undertegnede eier lue med tomt undefinert størrelse på tomte og er den eneste som kan oppfylle reg.plan ved kjøp av den resterende delen av tomte. Arvingene har akseptert mitt bud på hele eiendommen G.nr. 96 B.nr. 2. Bostyrer hevder at Muris delegerte "vedtak" har gått igjennom i Sula kommune og at eiendommen derfor kan selges til Randveig Salen Johnsen.

Det kan da ikke være vedtak når det er klagefrist og klage er sendt før klagefristens utløp og Muris vedtak er underkjent?
Før fradelingssøknaden var behandlet første gang fikk bobestyrer henvendelse fra Randveig Salen Johnsen om kjøp av gamle huset på eiendommen. Bobestyrer Sperre skrev da kjøpekontrakt med henne.

Har noen spørsmål som undertegnede vil stille.
Er det Muris "vedtak" som er det offisielle vedtak i denne fradelings-saken?
Eller er det planutvalgets vedtak som er det offisielle? Bobestyrer Sperre treng å vite det offisielle og eneste vedtaket som er gjort.
Kan eventuelt den nye eier oppfylle reg.plan med undertegnede som har et stort hefte på eiendommen?

Kan eventuelt den nye eier få brukstillatelse på det gamle huset uten sanitæranlegg, med avløp som går i grunnen ned på G.nr. 96 B.nr. 15?

Hvis brukstillatelse blei gitt til en nyetablerere som ikke har noen tilknytning til eiendommen mener undertegnede at planutvalgets vedtak om en tomt på eiendommen er verdiløs.

Det er kun en veirett på eiendommen G.nr. 96 B.nr. 2.

Hvis ikke brukstillatelse med disse store utfordringene blir gitt av Sula kommune, må bobestyrer Sperre få omgående beskjed, som hun må formidle til Randveig Salen Johnsen, da undertegnede vanskelig kan tenke seg at Salen Johnsen kjøper noe hun ikke kan ta i bruk. Etter undertegnede faglige vurdering har det gamle huset negativ verdi.

Ønsker nå en endelig strek i denne belastningen som denne arv og fradelingen har vært.

Langevåg 10.03.10

Herlof Bjørge

**SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS**

Kontrollutvalet

Dato: 22.03.2010

**SAK 05/10
DRØFTING AV FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKT GJELDANDE
SJUKEFRÅVÆR**

Som vedlegg følger:

- Rapport frå Hjelp 24 og referat frå drøftingsmøte

I kontrollutvalet sitt møte 14.10.2009 vart følgjande samrøystes vedtak fatta:

1. Kontrollutvalet tek saka til orientering.
2. Kontrollutvalet avventar nærare avgjersle til rapport frå Hjelp 24 ligg føre.

Rapporten frå Hjelp 24 vart sendt ut til medlemane for ei tid tilbake for betre å kunne danne seg ei meining om eit forvaltningsrevisjonsprosjekt om sjukepengar skal gå ut til fordel for eit anna prosjekt eller ikkje. Det blir lagt opp til ei drøfting av dette i møtet.

Harald Rogne
dagleg leiar

RAPPORT

Sula Kommune Analyse av sykefraværet ved Sulatunet Høsten 2008



Sendt til: Gunnar Trones
Karoline Bø
Grethe Juul Molvær

02.12.2008

Med vennlig hilsen
Hjelp24 HMS avd. Møre



Kjell Roger Jæger
Senior HMS-rådgiver/ Bedriftsfysioterapeut

INNHOLDSFORTEGNELSE

BAKGRUNN.....	3
KARTLEGGINGEN	4
RESULTATER.....	5
Kvantitative funn	5
Kvalitative funn	6
DRØFTINGER/ VURDERINGER	9
SYKEFRAVÆR - SAMMENLIGNINGER	12
VEIEN VIDERE.....	16
Referanseliste.....	18
Vedlegg:.....	18

BAKGRUNN

På bakgrunn av mottatt bestilling fra kommunen ved Rådmannen i brev datert 1.7.2008 ble det gjennomført et diskusjonsmøte 8. september 2008. I møtet deltok Gunnar Trones, Karoline Bø og Grethe Juul Molvær for kommunen, mens Ann Magrit Grønningsæter og undertegnede deltok for Hjelp24. Møtet konkluderte med at Hjelp24 skal bistå kommunen med;

- ✓ en detaljert analyse av sykefraværet ved Sulatunet, gjerne på diagnosnivå om dette er mulig;
- ✓ å legge frem forslag på tiltak for å redusere sykefraværet; samt
- ✓ å sammenligne sykefraværet ved Sulatunet med andre kommuner og landsgjennomsnittet.

Det ble videre avtalt å utarbeide et spørreskjema relatert til den enkelte ansattes opplevelse av det psykososiale og fysiske arbeidsmiljø, samt sykefraværsrelaterte tema som diagnose, årsaker, oppfølging og forbedringstiltak. Skjemaet ble utarbeidet av Hjelp24 og modifisert etter innspill fra kommunens representanter. Det ble videre avtalt å kalle inn 20 personer med pågående eller tidligere sykefravær av karakteristikken langvarig.

Videre i denne rapporten vil kartleggingen bli beskrevet under eget avsnitt før resultatet presenteres objektivt under overskriften "resultat". Deretter vil resultatet drøftes. Avslutningsvis vil sammenligninger med andre kommuner og landsgjennomsnittet for sykefraværet vurderes og forslag på tiltak legges frem.

KARTLEGGINGEN

Kartleggingen ble utført med bruk av spørreskjema og individuelle samtaler, i tillegg til innhenting av relevant informasjon fra ulike nettsteder som NAV og STAMI. Styrer ved Sulatunet, Grethe Juul Molvær, sto for innkallingen av arbeidstakerne. Det ble lagt opp til fire dager med individuelle samtaler, hver samtale med en varighet på inntil 60 minutter. Disse ble gjennomført 28., 30. og 31. oktober, samt 7. november 2008.

Ved oppmøte på Rådhuset der intervjuene ble gjennomført, var det på forhånd avtalt at hver arbeidstaker skulle møte inntil 15 minutter før tidspunktet for innkallingen. Dette ble avtalt slik at arbeidstakerne skulle oppleve ro i forkant av intervjuet, og samtidig skulle oppleve at de hadde god tid på å besvare den første delen av intervjuguiden. Denne delen omfattet den enkeltes opplevelse av det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet, i tillegg til innhenting av bakgrunnsinformasjon som stillingsstørrelse og utdanningsnivå.

I forkant av hver samtale med deltakerne, informerte undertegnede om hensikten med denne undersøkelsen, kravet om taushetsplikt og anonymisering fra undertegnede side i både tilbakemelding og ved rapportutfyllingen. Det ble etter beste evne satt fokus på å få en ramme rundt intervjuet der trygghet, ærlighet og oppriktighet ble målsetningen.

Ved selve intervjuet ble hvert forhåndsutfylte skjema gjennomgått med arbeidstakeren for ytterligere kommentering av besvarelsen, før undertegnede ledet samtalen videre i intervjuguiden (vedlegg 3). Denne delen omfattet sykefraværsrelaterte tema som diagnoser, årsaker, oppfølging og forbedringstiltak. Det ble spesielt påpekt ovenfor hver arbeidstaker inkludert i undersøkelsen at om de ikke ville besvare spørsmålene relatert til diagnoser, var dette et godtatt og forståelig valg. Hver deltaker ble spesielt informert om at dette var taushetsbelagte tema som arbeidsgiver etter loven ikke har plikt til å få vite, men som i denne sammenheng er ønsket for å få et mer detaljert bilde av sykefraværet ved Sulatunet. I etterkant av de individuelle samtalene ble resultatet sammenfattet både kvantitativt og kvalitativt. Dette danner grunnlaget for arbeidet med denne rapporten.

RESULTATER

Kvantitative funn

Til sammen var 20 nåværende eller tidligere sykemeldte arbeidstakere innkalt til individuelt intervju og samtale. En av de innkalte ønsket ikke delta i undersøkelsen, noe som ga et resultat som omfatter 19 intervjuobjekter. Av disse 19 har 26 % grunnskoleutdanning som høyeste utdanning, 47 % har videregående skole som høyeste utdanning, mens 26 % har høyskole/ universitetsutdannelse som høyeste utdanning. Elleve av de innkalte arbeider med fast stilling og ekstravakter, totalt mellom 69-100 % stilling.

Innenfor hovedtemaet **Psykososialt arbeidsmiljø** og faktoren *jobbkrav* svarer 17 ansatte (89 %) at de nokså ofte eller meget ofte eller alltid må arbeide i et høyt tempo. Fjorten påpeker at de nokså sjelden eller av og til må utføre arbeidsoppgaver som de trenger mer opplæring for å utføre. Innenfor faktoren *rolleforventning*, vet de fleste meget ofte eller alltid hva som er deres ansvarsområde. Tretten personer svarer imidlertid at de av og til eller nokså ofte får oppgaver uten tilstrekkelig hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem. Samtlige svarer i positiv favør på første spørsmålet innen faktoren *kollegialt/ sosialt samspill*, som omhandler støtte og hjelp fra arbeidskollegaer. På spørsmålet om ansatte opplever at samarbeidet i avdelingen fungerer godt, svarer 18 av og til, eller bedre. Samtidig opplever ansatte kommunikasjonen svært forskjellig. 26 % opplever at det nokså sjelden er god nok kommunikasjon i avdelingen. Resterende svarer jevnt fordelt av og til, eller bedre. Langt de fleste har innenfor samme faktor, lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskollegaer/ overordnet og underordnet. Nærmere 80 % besvarer dette spørsmålet mellom nokså sjelden og nokså ofte.

Innen faktoren *engasjement i jobben*, svarer 14 at de nokså ofte eller meget ofte eller alltid, trives i jobben. Fordelingen er i positiv retning for utsagnet "*Denne organisasjonen inspirerer meg til å yte mitt beste*", men 42 % besvarer dette med nokså sjelden eller meget sjelden eller aldri.

Resultatet for hovedtemaet **Fysisk arbeidsmiljø**, viser en sterk opplevelse av at arbeidet er fysisk belastende. Sytten personer, eller 89 %, svarer nokså ofte, eller meget ofte eller alltid, på dette spørsmålet. Seksten personer opplever i samme grad muskelskjelettsmerter/ og eller ubehag som de mener har sammenheng med arbeidet sitt. De fleste opplever å ha god nok plass til å utføre arbeidet med god arbeidsteknikk, og de fleste har nokså ofte tilgang på tilstrekkelig og egnede hjelpemidler. Arbeidstakerne forteller at de også bruker disse hjelpemidlene og at de bruker kunnskapen om forflytningsteknikk.

Sykefravær som hovedtema inneholder spørsmål rundt *diagnoser* og *oppfølging*. Av nitten forespurte deltakere, kunne 16, det vil si 84 %, bekrefte at de har hatt eller har en *diagnose* innenfor "muskelskjelettlidelser" og/ eller "psykiske lidelser". Av disse hadde 6 personer (ca 37 %) plager relatert til rygg, 10 personer (ca 62 %) hadde plager relatert til nakke, skulder og armlidelser, og en person hadde andre muskelskjelettplager. Spørsmålene omkring *oppfølgingen* av de sykemeldte arbeidstakerne, avdekket at 14 personer opplever at sykefraværet i en eller annen grad skyldes arbeidet eller arbeidsplassen. Tre av disse mener årsaken helt og holdent er fra arbeidet, 7 påpeker denne faktoren i stor grad, mens 3 personer mener sykefraværet er delvis forårsaket av arbeidet. Disse faktorene påvirket arbeidstakerne i en varierende tidsperiode i forkant av sykemeldingen. Kun fire av 17 personer tok dette opp



med lederen i perioden før de ble sykemeldt. Av de spurte, mener 35 % at de kunne unngått fraværet dersom det hadde blitt foretatt endringer i arbeidsforholdene. Hele 47 % mener fraværet kunne vært forkortet ved tidligere innkomst på arbeidsplassen, dersom det hadde blitt foretatt endringer i arbeidsforholdene. To tredjedeler (63 %) av de sykemeldte var ikke i dialog med sin nærmeste leder i løpet av den første uken de var sykemeldt, og 84 % var ikke innkalt til en samtale med leder i løpet av de første 4 ukene. Åtte av de spurte opplever å trives med egen leder, mens 10 ansatte mener det motsatte. Totalt 42 % (8 personer) opplever oppfølging i forbindelse med sitt sykefravær som dårligere enn forventet, 32 % (6 personer) som forventet, mens 16 % (3 personer) opplevde oppfølgingen som bedre enn forventet. To personer hadde ingen forventninger. Samtlige arbeidstakere påpeker at de trives med sine kollegaer!

Kvalitative funn

Psykososialt arbeidsmiljø

Flere av deltakerne påpeker at de opplever å måtte arbeide i høyt tempo for å klare gjennomføre samtlige arbeidsoppgaver som er tilegnet dem i deres vakt. Spesielle beboere krever mer tid og ressurser enn andre. Ansatte påpeker også at det oppleves å være flere arbeidsoppgaver som skal gjennomføres nå enn tidligere, innenfor samme tidsramme. En av deltakerne forklarte at hun i visse tilfeller måtte spørre seg selv "hva skal denne brukeren ikke få i dag?", da hun opplevde å ikke ha tid til å gjøre de daglige tingene hun skulle gjøre for beboeren. Når flere av arbeidstakerne påpeker at de har fått flere og andre oppgaver enn det de er ansatt til, er det en av forklaringene som underbygger hvorfor nærmere 90 % opplever at de må arbeide i et høyt tempo.

Kollegialt/ sosialt samspill omfatter blant annet støtte og hjelp i arbeidet. Mange påpeker at det vil være gunstig å be om hjelp i ulike situasjoner, men at det viser seg å være personavhengig om du får hjelp eller ikke. Noen av de intervjuede gir tilbakemelding på at enkelte av kollegaene forventer at man skal kunne klare arbeidet alene, og vil derfor ikke bistå. Noen ansatte møter manglende forståelse blant egne kollegaer for å be om hjelp i eksempelvis et stell. Denne manglende forståelsen opptrer både i en normalt fungerende arbeidsdag, og på dager da man av ulike grunner har et redusert funksjonsnivå.

Kommunikasjon omfatter både informasjonsflyt i arbeidsdagen og hvordan man snakker sammen på jobben. Flere påpeker at informasjonen som utveksles er svært uformell. Eksempler på dette er informasjonsutveksling på gangen eller via post-it lapper. Dessverre forteller mange at de opplever at avdelingen snakker om fremfor med hverandre. Flere ser på egen arbeidsplass som "typisk kvinnearbeidsplass". Med dette menes eksempelvis innslag av sladder, irettesetting, baksnakking, og at sterke personligheter vinner frem med argumenter og væremåte. Flere av arbeidstakerne forteller at de opplever at avdelingsleder ikke kommuniserer med dem på en god måte. Manglende kommunikasjon kan i mange tilfeller være en spire for konflikter. De fleste konflikter som nevnes i denne undersøkelsen er mellom avdelingsleder og ansatte. De identifiseres av andre via blant annet måten man kommuniserer på og ved at en av partene avbryter den andre i en diskusjon. Det ser ut til at opplevelsen av å ha en leder i avdelingen som ikke er til stede og utfører lederoppgavene, er en av årsakene til konfliktene.



Under temaet "*engasjement i jobben*" trives langt de fleste i sin jobb. Årsaken til at ansatte ikke opplever inspirasjon fra egen organisasjon, blir forklart med blant annet lite støtte fra ledelsen. Ansatte opplever at de i stor grad ikke blir belønnet, får gode tilbakemeldinger eller takk, eller får jevnlig faglige oppdateringer og kurs. Ansatte gir signaler på at de har en følelse av å ikke bli hørt, sett eller ivaretatt.

Fysisk arbeidsmiljø

Utsagnene bak opplevelsen av et *fysisk belastende* arbeid, er i all enkelthet oppsummert som normalt pleiarbeid. Brukerne kan være tunge og overvektige, kan ha lavt funksjonsnivå og klarer derfor ikke bistå i forflytninger, stell, måltid, toalettbesøk, etc. I tillegg har en del av brukerne kognitiv svikt, noe som gjør kommunikasjon og arbeidet med å skape en trygg situasjon vanskelig. Enkelte brukere stritter derfor i mot når pleiere arbeider med og for dem. Dette øker opplevelsen av en fysisk belastende jobb. Ubekvemme arbeidsstillinger er snarere regelen enn unntaket. Deltakerne i denne undersøkelsen forteller at de arbeider alene det meste av tiden og må selv ta tunge løft, forflytninger og håndteringer. I de tilfellene da brukerne faller på gulvet, må arbeidstakerne løfte brukeren opp, da de ikke har egnede hjelpemidler til å løfte pasientene opp. De fleste forteller at de er flinke til å bruke kunnskapene sine i forflytningsteknikk, men at de likevel ikke klarer unngå bruk av uheldige og ubekvemme arbeidsstillinger.

Sykefravær

Blant *årsakene* til sykefraværet påpeker langt de fleste fysiske utfordringer og stress (se vedlegg 2). Ansatte opplever at arbeidet er fysisk krevende med den konsekvens at man blir utmattet over tid. Feil bruk av teknikk ved forflytning av brukerne, det å hjelpe brukerne for mye og ikke vente på hjelp av en kollega, fremheves også som årsaker til sykefravær. Videre er tungt arbeid uten hjelpemidler, tunge brukere, overbelastning, ensidig arbeid og arbeidskollegaer som ikke ønsker å bistå sine kollegaer nevnt som årsaker. Likeså påpekes flere organisatoriske og psykososiale faktorer som opplevd høyt arbeidstempo, lite støtte hos leder, mistriksel, frustrasjon, irritasjon, tidspress, alenearbeid og for mye ansvar, som andre eksempler på årsaker. De fleste påpeker også at følelsen av å ikke strekke til, å ha dårlig samvittighet, å kjenne på de etiske konfliktene mellom seg selv og arbeidet man utfører, er en årsak til sykefravær.

Som eksempel på *nyttige tiltak* for å redusere eller fjerne de nevnte årsakene, nevnes blant annet økt bemanning, arbeide flere sammen og være to personer ved stell, fordele tunge brukere bedre mellom avdelingene og etasjene, skaffe flere hjelpemidler, utnytte potensialet som eksisterer i beboerne, lære og bruke gode forflytningskunnskaper, og sikre god fordeling mellom dag- og nattevaktsoppgaver. Sistnevnte forutsetter et godt samarbeid og god kommunikasjon. Å utarbeide pleieplaner nevnes som et nyttig tiltak. I tillegg påpeker et par av deltakerne at det ville vært gunstig å ha en "husmor" innenfor dørene; en person som var ansatt til å utføre de små dagligdagse tingene som bidrar til økt stressnivå blant arbeidstakerne. Dette kunne også tilfredstilt det sosiale behovet beboerne har.

Innenfor de organisatoriske og psykososiale rammene nevnes det å få tilbakemeldinger fra leder på jobben man utfører, få korrigeringer og skryt, få en følelse av å bli sett og verdsatt, og å kunne ha god kommunikasjon med avdelingsleder, som nyttige tiltak for å fjerne eller redusere årsakene til sykefravær

I gjennomsnitt *påvirket sykefraværsårsakene* arbeidstakerne i 12-15 måneder før sykemeldingen ble utløst.

Deltakerne i denne analysen ble også spurt om *hvilke endringer* som eventuelt kunne vært foretatt for å unngå eller forkorte fraværet. Blant svarene var endring av arbeidsoppgaver og ansvar det tiltaket som flest ga tilbakemelding på. Videre var det å bli fritatt fra tunge stell, bruke forflytningskunnskapene og bedre bemanning/ to personer ved stell, mulige tiltak. Å be om, vente på og godta at noen trenger hjelp ble også nevnt av flere. På den andre siden ble det også nevnt at å ha en leder som ser arbeidstakerne og spør hvordan det går, virker interessert, gir tilbakemeldinger og deltar i arbeidshverdagen, blir sett på som gunstige endringer for å hindre eller forkorte sykefraværet. For å dempe effekten av dårlig samvittighet, foreslår enkelte arbeidstakere å skape mer tid til sosial omgang med beboerne og å sørge for kontinuerlig tilgjengelig faglig kompetanse å støtte seg til. Det er også dem som nevner at det å ta vare på egen kropp og helse, både i jobb og fritid, ses på som mulige endringer for å hindre eller forkorte et sykefravær.

Som tidligere nevnt var de færreste i dialog med nærmeste leder i løpet av den første uken og innkalt til møte innen de første fire ukene. Med tanke på *leder og sykefraværs-samtalen* opplever de fleste at de kun har hatt uformell kontakt med sin nærmeste leder. Det har vært utfordrende å diskutere vanskelige tema og gjennomføre en samtale rundt dette, da enkelte opplever at leder ikke utøver sin stilling profesjonelt, inkluderende, synlig og lyttende. Enkelte påpeker at nærmeste leder har hatt et fraværende forhold til sin avdeling, både med tanke på fysisk oppmøte og utføring av arbeidsoppgaver. Flere forteller at avdelingsleder har et uforutsigbart humør, virker lite interessert i arbeidet som utføres i avdelingen, ikke gir konstruktive tilbakemeldinger og kommuniserer uhensiktsmessig med sine arbeidstakere. Flere eksempler på opplevde uheldig fremtredener og opplevelser av situasjoner fremlegges undertegnede av de intervjuede.

På spørsmål om *hvilke ønsker og hvilke tiltak den enkelte selv kan gjøre* for å bedre egen arbeidsdag, kom det frem flere ulike og nyttige eksempler. Disse tiltakene omhandler både fysiske, psykososiale, organisatoriske og individuelle tiltak. Eksemplene som skisseres er blant annet ytterligere opplæring i forflytningsteknikk, holdningsendring med tanke på å spørre om hjelp og midlertidige tilrettelegginger i arbeidet, og rullering mellom etasjene og avdelingene. For utfyllende liste henvises det til vedlagte skriv (vedlegg 1).

DRØFTINGER/ VURDERINGER

I en slik setting som denne kartleggingen og analysen er utført i, vil det være åpenhet rundt ulike diskusjonsfaktorer av betydning for resultatet. I og med at prosjektet har et tema som av de fleste blir sett på som negativt ladet, vil ofte resultatet speiles i denne sammenheng. Vi skal ikke glemme at deltakerne i denne undersøkelsen har vært - eller er - sykemeldt. Å være sykemeldt er en utfordring i seg selv, da mange opplever å miste blant annet forutsigbarheten og tilhørigheten til egen arbeidsplass. I dette avsnittet vil jeg derfor prøve å drøfte resultatet i en større sammenheng. Jeg vil så langt det er mulig prøve å knytte funn gjort i denne kartleggingen opp mot tilgjengelig forskning innen temaet, og samtidig vise til relevante statistikker. Jeg vil stille spørsmål rundt hvorfor arbeidstakerne har besvart spørsmålene på den aktuelle måten, og diskutere hva som kan ligge bak årsaken til besvarelsen. Eventuelle feilkilder vi også bli diskutert i dette avsnittet.

Sykefraværet i Norge i dag har flere ulike årsaker. Fra en nylig publisert studie fra STAMI¹ gjøres det kjent at sykefraværet er høyest blant ufaglærte og lavt utdannede. Blant de som deltok i undersøkelsen, er det ca 73 % som faller inn i denne klassifiseringen.

Omtrent halvparten av alle sykemeldinger i Norge med en varighet på over 2 uker, har en diagnose relatert til muskelskjelettsystemet. Av disse kan vi som et anslag si at mellom 25 og 50 % har sine årsaker fra enten fysiske eller psykososiale faktorer i arbeidslivet. Ofte kan disse opptre sammen. Vi vet at *opplevd høyt tempokrav* er en risikofaktor for sykefravær. I denne undersøkelsen svarer nærmere 90 % at de opplever å måtte arbeide i et høyt tempo for å kunne gjennomføre arbeidet sitt. Flere av de spurte, fortalte at det å måtte gjøre en ekstra oppgave enn planlagt, uforutsett eller ikke, opplevdes som den dråpen som får begeret til å renne over. Etter undertegnede mening viser dette at arbeidstakerne opplever å være utsatt for en stor arbeidsbelastning. Dette kan føre til arbeidstakerne har mindre tålmodighet enn vanlig, og at de ikke tar hensyn til kollegaer ved væremåte og kommunikasjonsmåte. Dette kan utvikles til ufrivillige konflikter og utvikling av et høyere sykefravær. Vi vet av forskning som er gjort innen temaet, at vi har en høyere terskel for å være fraværende fra jobben om vi trives. Det å ikke rekke over alle arbeidsoppgavene som skal gjennomføres, kan for enkelte innebære en opplevelse av å ikke mestre arbeidet. Dette er i seg selv en potensiell årsak til utvikling av stress, fysiske plager og langtidsfravær.

De fleste svarer at kommunikasjonen i avdelingen er god nok totalt sett. Det blir påpekt at arbeidsplassen enkelte ganger bærer preg av uheldig og svært uformell kommunikasjon. Det være seg sladder, baksnakking, utskjelling eller oppklistring av lapper med beskjeder. Å ha gode kommunikasjonslinjer både mellom ledelse og ansatte, og mellom ansatte, er en av faktorene som påpekes av flere for å beskrive et godt arbeidsmiljø. Mangel på god kommunikasjon kan i mange tilfeller utvikle seg til konflikter. På bakgrunn av besvarelsene er det grunnlag for å si at det eksisterer flere konflikter mellom leder og ansatte, og mellom ansatte. Det vites ikke om disse er åpne eller lukkede, det vil si om begge eller kun en av partene er kjent med konflikten. Et godt arbeidsmiljø er ikke et arbeidsmiljø fraværende for konflikter, men et arbeidsmiljø som kan takle konflikter.

Det er svært positivt å registrere at nærmere 3 av 4 personer trives nokså ofte eller bedre i sin jobb. På den andre siden er det flere som ikke opplever at organisasjonen inspirerer dem til å yte sitt beste. Det oppleves blant annet av disse at det er svært lite støtte å få fra nærmeste leder, tilbakemeldinger på arbeidet er nærmest fraværende, faglige oppdateringer, opplæringer



og kurs foregår sjeldent, og enkelte har en følelse av ikke bli sett, hørt eller ivaretatt. Sett i lys av de psykologiske jobbkravene mennesket har, og forskning om årsaker til sykefravær¹, ser vi at disse resultatene kan tolkes som en mulig del av det store årsaksbildet. Forskning viser at lite støtte fra nærmeste leder gir høyere risiko for fravær

I den samme rapporten¹ vises det også til at både skiftarbeid og fysisk krevende arbeid gir høyere risiko for fravær. I en nylig utgitt rapport fra Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse², NOA, en avdeling underlagt STAMI, viser tilbakemeldinger fra norske yrkesaktive at 40-50 % av yrkesgruppene omtalt i denne rapporten (pleie- og omsorgsarbeidere, og sykepleiere) opplever å ha høy risiko for utvikling av belastningsskader. Gjennomsnittlig melder ca 20 % av alle yrkesaktive omfattet av NOAs rapport, om høy risiko for belastningsskader. I denne analysen svarer nærmere 90 % at arbeidet oppleves som fysisk belastende. Det er en kjent sammenheng mellom risiko for utvikling av belastningsplager og risiko for sykefravær.

Rapporten fra NOA viser også at yrkesgruppene omfattet av denne kartleggingen ved Sulatunet, har en høyere tilbakemelding på opplevde arbeidsrelaterte smerter i nakke, skulder, rygg, armer og bein (sistnevnte kun for pleie- og omsorgsarbeidere) enn gjennomsnittet i Norge. I denne undersøkelsen svarer 73 % at de opplever muskelskjelettsmerter som de mener har sammenheng med arbeidet de utfører. Av disse mener 53 % at arbeidet i stor grad eller helt og holdent skyldes arbeidet.

Intervjuobjektene i undersøkelsen har alle vært sykemeldt i en eller flere perioder over lengre tid. En av hovedmålsetningene ved denne analysen, var å sette lys på hvilke årsaker som kan ligge bak dette. Som tidligere nevnt i rapporten er sykefravær generelt utviklet på bakgrunn av flere faktorer. Det er ikke å trekke sannheten for langt å påstå at dette også stemmer i denne undersøkelsen. For å ikke utelate noen argument oppgitt av arbeidstakerne, har jeg valgt å legge ved en liste over utsagnene som ble gitt på årsaksspørsmålet (vedlegg 2). Den klart mest oppgitte årsaken er fysiske utfordringer/ belastninger og stress i arbeidet. Jeg vil også fremheve at omtrent halvparten gir uttrykk for at dårlig samvittighet, manglende følelse av mestring/ å ikke strekke til i arbeidet, og etiske konflikter, forårsaker sykefravær. På den ene siden forklares sykefraværet med fysiske faktorer, mens det på den andre siden forklares med psykologiske faktorer. Som tidligere nevnt opptrer disse som regel i et tett samspill.

Fremlagte forslag på opplevd nyttige tiltak for å fjerne eller redusere nevnte årsaker til sykefraværet, omfatter også fysiske og psykososiale tiltak. I og med at vi ikke klarer å peke direkte på en årsak til sykefraværsutvikling, vil en av suksessfaktorene i det forebyggende arbeidet være å sette inn tiltak på ulike nivå. Det handler både om å vise ansatte at de er viktige og ønskes ivaretatt av arbeidsgiver, og gjennom å arbeide for å redusere graden av opplevd negative belastninger. Å gi klare prosedyrer i eksempelvis forflytning av beboere, der det er tatt hensyn til beboers funksjonsnivå og arbeidstakers belastningsgrad, og kreve at disse blir fulgt, er et eksempel på konkrete forebyggende tiltak.

Å arbeide forebyggende og sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig for arbeidstakerne er arbeidsgivers plikt. I Arbeidsmiljøloven (AML) forklares det også at arbeidstaker har en medvirkningsplikt i det systematiske HMS-arbeidet. Dette innebærer blant annet at arbeidstakere skal informere nærmeste leder når de opplever at arbeidet fører til skader, smerter og sykefravær. Det forutsetter da at leder tar tak i denne informasjonen, og *så langt det er mulig*, gjør de endringer som skal til for å hindre sykefravær. Å kjenne på plagene i



gjennomsnittlig 12-15 måneder før sykemelding ble iverksatt, uten å informere arbeidsgiver om dette, er svært uheldig både for arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet for øvrig. For å kunne sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, er arbeidsgiver fullstendig avhengig av medvirkning fra arbeidstakerne.

Det er verd å merke seg at hele 35 % mener at deres sykefravær kunne vært unngått, og hele 47 % mener fraværet kunne vært forkortet, under forutsetning at det hadde blitt gjennomført endringer i arbeidsforholdene. Basert på tilbakemeldinger fra arbeidstakerne om manglende oppfølging fra nærmeste leder, er det sannsynlig å tenke at det ikke har blitt diskutert ulike muligheter for å endre arbeidsforholdene. Om dette er et faktum, eksisterer det et betydelig potensial for reduksjon av avdelingens sykefravær i et slikt tiltak.

I

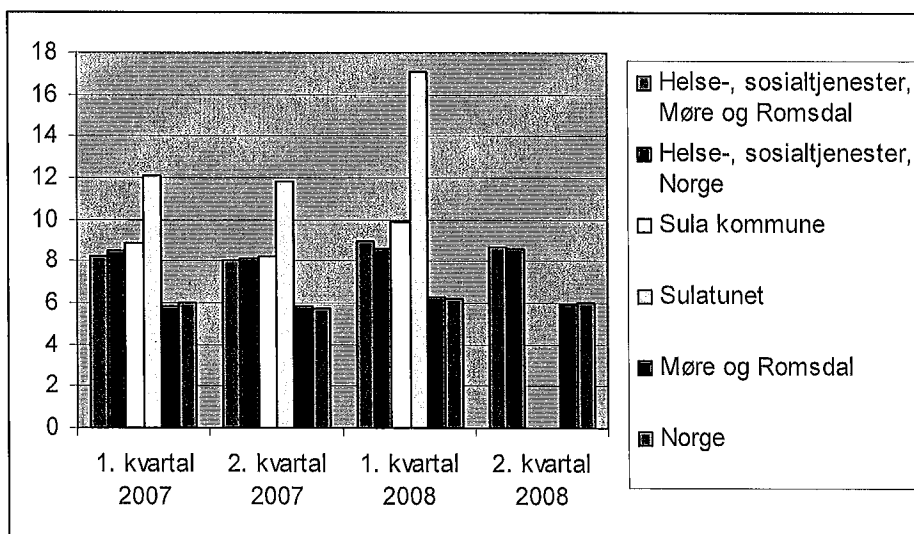
henholde til Sula kommunes interne sykefravær rutiner skal nærmeste leder ta kontakt med den sykemeldte innen 2 uker, og innkalle til et møte innen 4 uker. Besvarelsen fra denne undersøkelsen avdekker manglende oppfølging og etterleving av denne rutinen. Som tidligere nevnt i denne rapporten, er det flere som opplever å kommunisere ugunstig med avdelingsleder. For enkelte har denne mangelen på kommunikasjon medført direkte og åpen konflikt. Dette kan være en forklaring på manglende etterlevelse av kommunens rutiner. Det er usikkert om avdelingsleder kjenner prosedyrene for sykefravær oppfølgingen, noe som da kan være en annen årsak til manglende etterlevelse. Uansett årsak til manglende oppfølging av prosedyrene, gir dette utvilsomt et negativt utslag på sykefravær arbeidet. Tidligere statistikk og forskning har vist at arbeidstakere som er fraværende fra jobb mellom 8-12 uker, har kun 50 % sannsynlighet for å komme tilbake til den samme stillingen som de ble sykemeldt fra. Disse er høye tall som medfører store konsekvenser. Tidlig og tett kommunikasjon i sykefravær arbeidet er en viktig suksessfaktor.



SYKEFRAVÆR - SAMMENLIGNINGER

En av de tre hovedpunktene denne rapporten omfatter, er sammenligning av sykefraværet i Sula kommune og Sulatunet, med eventuelt andre kommuner, og med landsgjennomsnittet. Da undertegnede ikke har lykket med å innhente tall fra andre kommuner, vil sammenligningen i stedet gjøres med Møre og Romsdal fylke. Jeg vil i første del av denne sammenligningen se på forholdet mellom det totale sykefraværet i henholdsvis hele landet, fylket, kommunen og Sulatunet, før jeg setter økt fokus på muskelskjelettlidelser på lands- og kommunenivå, og for Helse og Sosial i Sula kommune.

Figur 1: Totalt sykefravær Helse og Sosial, lands-, fylkes- og kommunenivå, samt Sulatunet. 1. og 2. kvartal for 2007 og 2008.

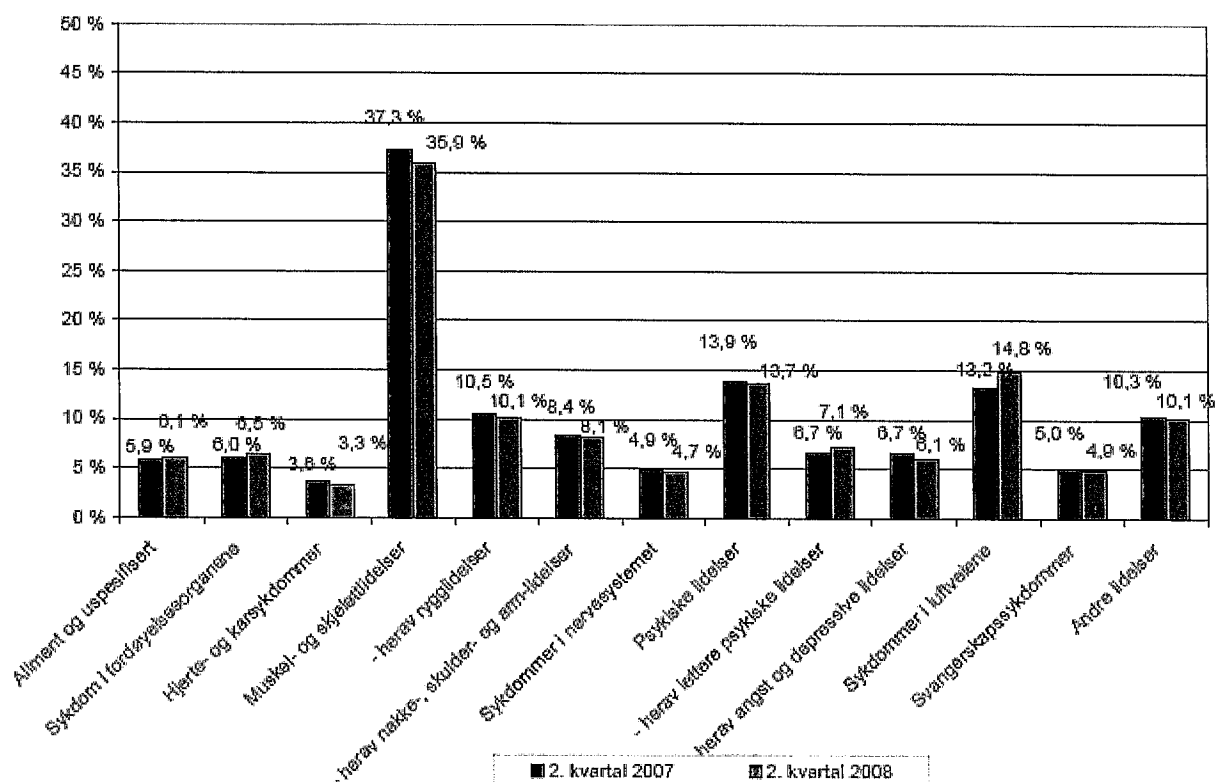


Tabellen ovenfor viser at Helse- og Sosialtjenester i Møre og Romsdal fylke ligger noe under landsgjennomsnittet for sykefravær i første halvdel av 2007 for samme tjenester. Det er tilnærmet samme observasjon for sykefraværet generelt for fylket og landet for øvrig. I første kvartal av 2008 har dette forholdet endret seg. Sula kommune ligger generelt noe høyere i sykefraværet enn både fylket og landet for øvrig, både generelt og sammenlignet med Helse- og Sosialtjenester. Det som er svært tydelig er derimot at Sulatunet ligger betydelig høyere på sykefraværet enn både kommunen, fylket og landet for øvrig. Det finnes en hel del forklaringer bak dette. Eksempelvis omfatter tallene for fylket svært mange ulike yrker og dermed ulike yrkesbelastninger. Tallene vil dermed også inneholde flere mannsdominerte yrker, der gjennomsnittet generelt sett er lavere enn i kvinnedominerte yrker. Sulatunet er en kvinnedominert arbeidsplass, og har som tidligere påpekt flere potensielle årsaker til utviklingen av sykefraværet.

Rapporten fra NOA² ga informasjon om at yrkesgruppene "pleie- og omsorg" og "sykepleiere" rapporterte høyere opplevelse av arbeidsrelaterte belastninger enn landsgjennomsnittet. Dette kan bidra for å forklare hvorfor muskelskjelettlidelser er den klart største årsaksdiagnosen i sykefraværet i Norge, kommunen og Helse- og Sosial-avdelingen i Sula kommune. Figur 2 nedenfor viser en skjematisk fremstilling av legemeldt sykefraværstilfeller etter diagnose i Norge pr 2. kvartal for henholdsvis 2007 og 2008.

Muskelskjelettlidelser ser ut til å være de årsakene som benyttes i flest sykemeldinger og har over dobbelt så stor rapportering som den neste diagnosegruppen ("sykdommer i luftveiene").

Figur 2: Legemeldt sykefraværstilfeller etter diagnose i Norge, 2. kvartal 2007 og 2. kvartal 2008. Prosent. Figuren er hentet fra "Utvikling av sykefraværet, 2. kvartal 2008",³ Statistikknotat sykefravær, NAV.



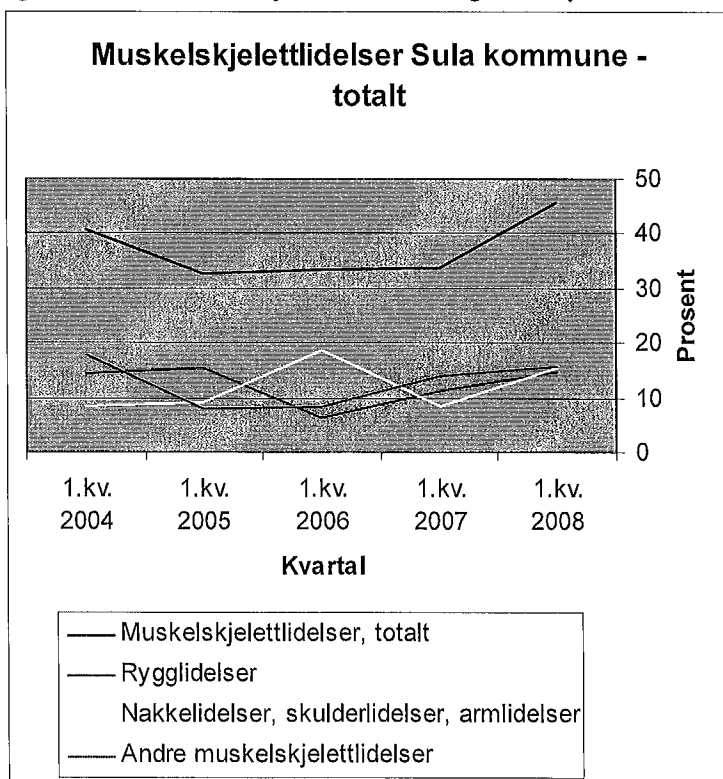
Tabellen ovenfor viser at sykefraværet med diagnoser innen muskelskjelettlidelser har gått noe ned fra 2. kvartal 2007 til 2. kvartal 2008. De respektive tallene for Sula kommune og Sulatunet ses i tabellen nedenfor. Legg merke til at disse tallene kun er fra 2. kvartal 2007.

Sula kommune, 2. kvartal 2007	41,3 %
Sula kommune, Helse og Sosial, 2. kvartal 2007	44,4 %

Disse tallene viser at kommunen og Helse- og Sosialavdelingen har høyere forekomst enn landsgjennomsnittet også på dette området, jf. sykefraværet. Ved å sammenligne forekomsten av muskelskjelettlidelser i kommunen totalt og for Helse- og Sosialavdelingen, ser man at dette har vært den mest brukte diagnosen til sykemeldinger i over 30 % av tilfellene fra 1. kvartalsperiode 2004, og hvert år frem til 1. kvartal 2008 (se figur 3 og 4).



Figur 3: Oversikt muskelskjelettlidelser ved legemeldt sykefravær 1. kvartal 2004-2008, Sula kommune⁵.

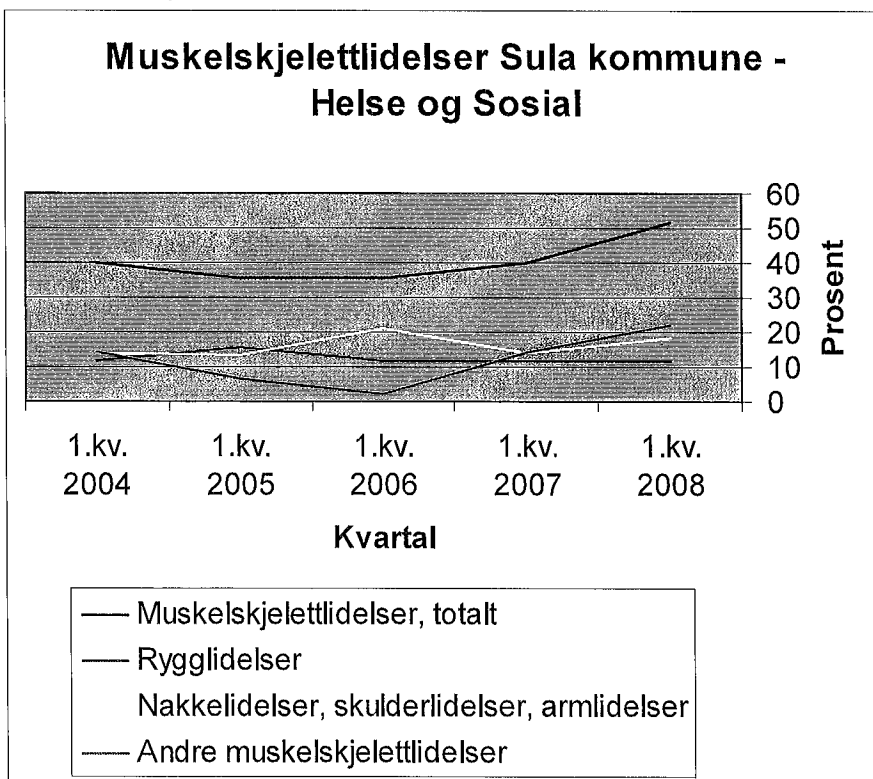


Ser man tilbake til 2004 ser det ut til at rygglidelser og nakke-, skulder- og armlidelser nærmest har hatt et motstående forhold. I perioder med høy bruk av rygglidelser som diagnose for sykemeldingene, har bruken av nakke-, skulder- og armlidelser avtatt. Det ser derimot ut til at fra 1. kvartal 2007 til 1. kvartal 2008 har disse diagnosene blitt rapportert omtrent likt. Andre muskelskjelettlidelser som diagnose ble hyppigst brukt i 2004, før de avtok og igjen steg fra 2006 til 2008. Per 1. kvartal 2008 er det relativt lik bruk av disse tre diagnosegruppene som årsak til sykefraværet.

Sammenligner man figur 3 og 4, ser man en klar sammenheng for grafen muskelskjelettlidelser totalt. Disse har nærmest lik utforming, med reduksjon fra 2004 til 2005, avflating fram til 2007, der den stiger mot 2008. Den hyppigst brukte diagnosegruppen i perioden, er nakke-, skulder- og armlidelser. Denne er tett fulgt av rygglidelser, før man i 1. kvartal 2008 ser at andre muskelskjelettlidelser er hyppigst brukt. Deretter følger rygglidelser og nakke-, skulder- og armlidelser, slik det også ser ut til å gjøre i kommunen totalt sett. Derimot er rapporteringen for Helse- og Sosialavdelingen mer sprikende enn for kommunen som helhet. Fremstillingen for Helse- og Sosial er sammenlignbar med resultatet fra undersøkelsen for Sulatunet. Av de 19 intervjuede kunne de fleste rapportere nakke-, skulder- og armlidelser før rygglidelser (henholdsvis 10 og 6 personer).



Figur 4: Oversikt muskelskjelettlidelser ved legemeldt sykefravær 1. kvartal 2004-2008, Sula kommune, Helse og Sosialavdelingen.⁵



Sula kommune og Sulatunet rapporterer høyere sykefravær enn fylket og landet for øvrig, og samtidig høyere forekomst av muskelskjelettlidelser. Et normalt sykefravær anses å ligge mellom 2 og 4 prosent, i følge ekspertisen innen dette området. Fravær over dette mener forskere har sammenheng med trivselsmessige, organisatoriske, psykososiale forhold m.fl. Landet har et totalt sykefravær pr 2. kvartal på 6,8 %⁴ der 0,8 % er egenmeldt. Det indikerer at vi har en utvikling i landet som ikke er forenelig med opprettholdelsen av et normalt sykefravær. Dette er også en del av årsaken til IA-avtalen fra 2001. Målsetningen er å ha et inkluderende arbeidsliv som omfatter arbeid med å

- redusere det totale sykefraværet med 20 % basert på nivået fra 2001,
- å øke graden av sysselsatte med redusert funksjonsnivå, og
- å øke den reelle pensjoneringsalderen.

Sula kommune har nylig inngått avtale med NAV om Inkluderende Arbeidsliv. Dette er en avtale som forplikter kommunen til å arbeide systematisk med målsetningene. Denne undersøkelsen kan være et nyttig hjelpemiddel i IA-arbeidet. Jeg vil anbefale at resultatet fra denne undersøkelsen arbeides med systematisk i de rette fora, for på denne bakgrunn fatte vedtak slik at kommunen kan arbeide med et klart mål i sikte; oppfølging av IA-avtalen!



VEIEN VIDERE

Jeg vil anbefale at deler av rapporten presenteres for Sulatunet og deltakergruppen. Dette for å synliggjøre hvilket arbeid kommunen har igangsatt med denne undersøkelsen, og for å vise den enkelte deltaker deres nytteverdi i intervjuene.

Denne undersøkelsen utført av Hjelp24 på oppdrag fra Rådmannen i Sula kommune, har et tredelt fokus som nevnt i innledningen. I første omgang skal denne undersøkelsen søke å

- ✓ analysere sykefraværet ved Sulatunet, gjerne på diagnosnivå om dette er mulig;
- ✓ legge frem forslag på tiltak for å redusere sykefraværet; samt
- ✓ sammenligne sykefraværet ved Sulatunet med andre kommuner og landsgjennomsnittet.

Det har blitt nevnt tidligere at en av suksessfaktorene i sykefraværarbeid, er å arbeide på ulike nivå med flere parallelle tiltak. En enkel fremstilling er å arbeide både på organisatorisk, avdelings- og individnivå. Nedenfor vil jeg foreslå tiltak som favner flere nivå. Jeg vil ikke påberope meg retten til å eie forslag på tiltak, og inviterer derfor dem som leser denne rapporten om å selv danne seg en mening om mulige tiltak.

Sykefraværarbeid

Jeg vil anbefale at kommunen reviderer egne sykefravær rutiner, og utarbeider et opplegg der samtlige ledere gjennomgår en opplæring i god sykefravær oppfølging. Dette er spesielt gunstig med tanke på at kommunen nylig har inngått IA-avtale. Jeg vil presisere at Hjelp24 og NAV IA kan bistå dere i dette arbeidet.

Vi vet at langvarig fravær fra arbeidet reduserer sannsynligheten for tilbakekomst til samme arbeid. Det å holde arbeidstakerne nært arbeidsplassen med deltakelse ved personal- og avdelingsmøter, utsending av informasjonsskriv, jevnlig samtaler og eksempelvis egne samlinger for sykemeldte arbeidstakere, er alle gunstige tiltak for å opprettholde kontakten med arbeidstakere som er fraværende grunnet sykdom.

Ledelse

For undertegnede ser det ut til at avdelingen har hatt en periode der ledelsen ikke har vært synlig og gjennomført de oppgaver som ligger for en lederstilling. Dette må utbedres i nær fremtid. Det er arbeidsgivers plikt til å sørge for at leder har den rette opplæringen som trengs for å utføre arbeidet, og det er arbeidsgivers plikt til å kontrollere at rutiner og tiltak gjennomføres innen samtlige områder relatert til HMS.

I det videre arbeidet kan det være gunstig å innføre kollegagrupper (eventuelt veiledning) for ledere med sykefravær oppfølging. Det å snakke sammen med kollegaer som arbeider med samme problematikk, kan føre til at man lærer av og med hverandre. I tillegg kan man knytte nærmere bånd mellom de ulike avdelingene, enheten og tjenestene i kommunen. Dette vil også være et gunstig møtepunkt for diskusjon om muligheter for utprøving i andre deler av kommunen.

Samspillprinsipper

For å kunne "gjøre hverandre gode" som kollegaer, må vi snakke sammen og vi må si hva vi mener. Det forutsettes at dette skjer i høflig toneleie. Menneskeverdet bygger på aksept og respekt. I arbeidet har vi roller som vi skal fylle, og til forskjell fra privatlivet, har vi et lovverk som sier noe om hvordan vi skal oppføre oss på jobben. Det er anbefalt å ha øke



fokus på dette ved Sulatunet. Det å kunne samles sammen i passende grupper, og utarbeide det Hjelp24 kaller *Samspillprinsipper*, vil være et gunstig forslag på tiltak for å kunne komme videre i arbeidsmiljøarbeidet. Det handler om å lære seg å kommunisere – å tenke før man snakker.

Fysiske belastninger og forflytningsteknikk

En av de påpekte hovedgrunnene til fravær, var opplevelsen av fysisk belastninger i arbeidet. Tiltak for å bedre dette går i retning av å redusere denne opplevelsen, samt å øke hvert enkelts individ "tålegrense" for belastninger. Å ha gode kunnskaper om forflytningsteknikk og benytte disse kontinuerlig i arbeidsdagen, er et enkelt og beskyttende tiltak for å ivareta god helse. Opplæring i riktig bruk av forflytningsteknikk er noe som må inkluderes i og eies av avdelingen, og som må systematiseres med jevnlig opplæring/ oppdateringer. Dette er også et krav gitt i Forskrift om tungt og ensformig arbeid.

Individuell fysisk kapasitet

Vi vet at personer i god fysisk form tåler belastninger bedre enn dem som ikke er i god fysisk form, men ingen av disse tåler uheldige belastninger. Jeg vil innstendig anbefale hver enkelt arbeidstaker å ta det faktum, at mennesket trenger å utvikles fysisk med fysisk aktivitet eller trening, på alvor. Så lenge mennesket ikke får den rette form for variasjon og fysisk aktivitet i arbeidet, må vi selv ta ansvar for å gjøre dette den tiden vi ikke er på jobb. Mange skylder på mangel på energi og tid; når alt kommer til alt, handler det om *prioriteringer*!

Faglige innlegg

Jevnlige faglige innlegg for hele eller deler av arbeidstakerne, kan være et positivt tiltak for å øke opplevelsen av at arbeidsgiver ønsker å gi hver arbeidstaker opplæring og oppdateringer. Tema kan eksempelvis være stress og stressmestring, menneskets behov for fysisk aktivitet, og kostholdsveiledning, for å nevne noen aktuelle.

Avsluttende kommentar

Vurderingen av resultatet av undersøkelsen har ikke gitt ett enkelt svar på hvorfor sykefraværet er på dagens nivå. Derimot har det avdekket flere potensielle og trolig medvirkende årsaker til utvikling av sykefravær. Disse er tidligere skissert i rapporten. Fremover vil jeg anbefale at kommunen og Sulatunet utarbeider en forpliktende handlingsplan for de tiltak dere ønsker og kan utføre. Hjelp24 har gode erfaringer med at det i slike tilfeller opprettes en egen arbeidsgruppe med ledelsen og representanter fra arbeidstakerne, for å sikre medvirkning og eierskap til tiltak som besluttet. Dette er i tråd med Arbeidsmiljølovens krav om inkludering og medvirkning.

Vi vil med dette takke Sula kommune ved Rådmannen for oppdraget, og håper undersøkelsen vil være et nyttig hjelpemiddel i deres HMS- og IA-arbeid fremover!

Referanseliste

- 1) Statens Arbeidsmiljøinstitutt Nyhetsbrev uke 46
<http://www.stami.no/?nid=35684&leid=1044>
- 2) Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse (NOA), hovedrapporten
"Arbeidsmiljø og -helse, slik norske yrkesaktive ser det".
- 3) "Utvikling av sykefraværet, 2. kvartal 2008", Statistikknotat sykefravær, NAV
- 4) Statistikk fra Statistisk Sentralbyrå, SSB (www.ssb.no)
- 5) Sykefraværstatistikk Sula kommune, diagnosnivå for kommunen og Helse og Sosial.

Vedlegg:

1. Utfyllende liste over hvilke ønsker og hvilke tiltak den enkelte selv kan gjøre for å bedre egen arbeidsdag.
2. Liste over utsagn gitt som forklaring på utvikling av individuelt sykefravær ved Sulatunet.
3. Fullstendig intervjuguide.
4. Kvantitativt resultat fra spørreundersøkelsen

Vår ref.:
09/12420Saksbeh.:
KFArk.:
440

Dykkar ref.:

Dato:
09.09.2009**DRØFTINGSMØTE 09.09.09**

Tid: 09.09.09 kl 13 - 14

Stad: Rådhuset, møterom 3. etg.

Tilstades: Org: HTV NSF, Åse Petrin Vegsund og HTV FF, Marit Veddegjerde
Sula k: Lindi Hjelkrem, einingsleiar BUK, Grethe Juul Molvær, einingsleiar
SUL og Kjetil Fylling, kommunalsjef

Tema: Omorganiseringar ved Sulatunet

Heimel: HA § 1-4-1.

Bakgrunn

Som lekk i arbeidet med oppfølging av resultatane frå arbeidshelseundersøkinga ved Sulatunet 2008 utført av Hjelp24, vart det kalla inn til drøftingsmøte for å drøfte mulege tiltak. Det visast til rapporten og til orienteringssak til AMU 003/09, HS 009/09 og ADM-utvalet 001/09. Tiltaka i handlingsplanen er godt i gang.

Det er i tillegg behov for rokkeringar og justeringar av turnusplanane ved Sulatunet. For å unngå tap av tid, vart tenesteplanane sagde opp, jf brev av 07.07.09.

Fleire organisatoriske grep har vorte vurdert, m.a. flytting av personell mellom einingar, spesielt mellom BUK og Sulatunet. Derfor tok begge einingsleiarane del i møtet.

Tiltak

Tiltak som vart drøfta og som det er semje om:

- Nye turnusplanar vert utarbeidd etter følgande prinsipp:
 - "utjamning" mellom gruppene (ressursar og kompetanse)
 - ny samansetting av personalgruppene
 - lage like turnusar, som vil legge til rette for jobbrotasjon
 - funn i Hjelp24-rapporten, skape "ein sunn bedriftskultur" og godt arbeidsmiljø
 - omsyn til drift vektast høgre enn personlege ønsker frå personalet, slike ønsker takast omsyn til så langt råd.
- Legge til rette for "ny start" med fokus på målsettingar/oppgåver og gjennomgang av roller, ansvar og styring.

Adresse:
Postboks 280
6039 LANGEVÅGTelefon:
Sentralbord: 70 19 91 00
Saksbeh: 70199100
Telefaks:E-post:
postmottak@sula.kommune.no
Web:
www.sula.kommune.noBankgiro: 3910 32 90515
Foretaksnr.: 964 980 543
Skattekonto:
6345 06 15317

- Fokus på arena og kanalar for kommunikasjon og dialog.
- Ønske om mindre justeringar av stillingsbrøkar kan avklarast innan eininga.
- Forskyve turnusarbeidet med ei veke, dvs.nye turnuser 28.09 og ny oppstartdato 09.11.09
- Lokal verneteneste blir med i prosessen vidare.
- Effekt av tiltaka skal evaluerast løpande og det skal kallast inn til nytt oppfølgingsmøter april 2010 og oktober 2010.

Vidare prosess

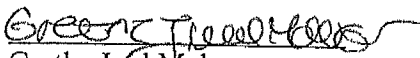
Felles informasjonsmøte (leiinga og HTV) for personalet ved Sulatunet torsdag 24.09.09 kl 14.30.

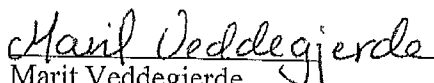
Tema: Informasjon om tiltak og framdriftsplan for iverksetting/oppfølging

09.09.09:

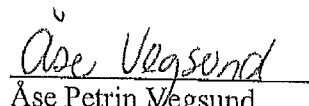
Sula kommune:

Organisasjonane:


Grethe Juul Molvær
Einingsleiar Sulatunet


Marit Veddegjerde
HTV Fagforbundet


Kjetil Fylling
Kommunalsjef


Åse Petrin Vægsund
HTV Norsk Sykepleierforbund