

## Ola E Rognskog

---

**Fra:** Ola E Rognskog  
**Sendt:** 14. juni 2018 09:07  
**Til:** Ola E Rognskog  
**Kopi:** Anita Ørsal Oterholm  
**Emne:** SV: Interpellasjon til kommunestyremøtet 14.06.2018 - Halsa og Heim er uforberedt på økt sykefravær

### Svar på interpellasjon fra representanten Einar Vaagland nedenfor:

Interpellanten fortsetter sin langvarige og subjektive tilnærming til arbeidet fram mot ny kommune. I interpellasjonen tar dette form av en antatt sammenheng mellom ansattes bidrag til omstillingsarbeidet og et relativt høyt nivå på sykefraværet i kommunen. Ordfører vil påpeke at interpellasjonens mange påstander og premisser og sprikende tilnærminger ikke representerer et objektivt virkelighetsbilde.

Interpellanten Vaagland angrep tidligere tillitsvalgte og deres bidrag i kommunereformprosessen. Samme Vaagland har sendt ut en oversikt over ansatte i Halsa som ved fargemarkering i liste er påstått utsatt for å kunne miste jobben. Disse to eksemplene viser etter ordfører sin mening at Vaaglands agenda i forhold til ønsket om arbeidsnærvær og arbeidsgivers ansvar i personalforvaltninga i beste fall er feilslått.

### Nærmere om kommunens arbeid på dette området:

#### Halsa kommune en IA-bedrift

Halsa kommune er en IA-bedrift, og har gjennom denne ordningen egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter.

Kontaktpersonen kan hjelpe med det systematiske IA-arbeidet, bistå i vanskelige enkeltsaker og bidra til å utløse økonomiske virkemidler. Dette er gratis bistand.

Som IA-virksomhet har vi tilgang på gratis kurs fra NAV Arbeidslivssenter.

IA- virksomheter kan søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for å dekke utgifter i forbindelse med forebyggende tiltak for å forhindre sykefravær eller for å tilrettelegge ved sykdom.

Ansatte i IA- virksomheter har utvidet rett til egenmelding, kan benytte inntil 24 dager egenmelding i løpet av 12 måneder med en grense opptil 8 dager per fraværstilfelle.

#### Oppfølging av sykemeldte

Ofte er det mulig å være helt eller delvis i arbeid hvis arbeidet blir tilrettelagt.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for å tilrettelegge og følge opp sykemeldte på arbeidsplassen, og arbeidstaker plikter å medvirke til å finne løsninger som hindrer unødig langvarig sykefravær.

#### Viktige milepæler i oppfølgingsarbeidet

Senest innen 4 uker skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra tilfeller hvor det er åpenbart unødvendig.

Senest innen 7 uker skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker som er helt sykmeldt til et dialogmøte, med mindre det er åpenbart unødvendig.

Innen 8 uker: For fortsatt å ha rett til sykepenger med 100 % sykemelding må sykemelder dokumentere at det foreligger tungtveiende medisinske grunner som hindrer at arbeidstaker kan være i arbeidsrelatert aktivitet.

Senest innen 26 uker skal NAV- kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til dialogmøte 2. Begge parter har møteplikt.

Ved behov kan alle parter be om at NAV kaller inn til et dialogmøte 3.

Senest innen 1 år, som er maksimal tid for sykepenger, skal NAV- kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for arbeidsrettede tiltak.

#### **Legemeldte sykefravær Halsa kommune 2013 – 2018 (hele landet)**

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1. kvartal	4,9	5,9	6,1	5,2	7,0 (5,4)	(5,4)
2. kvartal	4,2	6,7	5,7	5,4	7,9 (5,4)	
3. kvartal	2,7	7,7	5,3	5,1	9,3 (5,4)	
4. kvartal	7,1	5,9	5,6	7,1	8,1 (5,5)	
	4,7	6,6	5,7	5,7	8,0	

#### **Nærværsgruppe**

Opprettet mars 2018. Deltakere IA- kontakt, BHT og personalrådgiver.

Nærværsgruppa møtes hver 2. måned. Ser på sykefraværet i den enkelte enhet og kaller inn enhetsleder (og eventuelt avdelingsleder) for samtale og videre planlegging og oppfølging.

Arbeidstakere som har hatt langvarig sykefravær kalles inn til samtale for tettere oppfølging.

Nærværsgruppa har hatt samtale med enhetslederne i de to enhetene med høyest sykefravær. Det har vært gjennomgang av sykefraværet og arbeidstakere som skal inn til samtale, er registrert og vil bli kalt inn fortløpende.

De andre enhetslederne blir kalt inn til møte med nærværsgruppa i august.

Av de sakene nærværsgruppa har kartlagt så langt, har det ikke vært arbeidsplassrelatert sykefravær.

#### **Forebyggende tiltak**

##### IA- arbeid (NAV Arbeidslivssenter)

Kursing av tillitsvalgte, verneombud og ledere. Kursdag i august/september.

Fokus på forebyggende arbeid og tilrettelegging ved sykdom. Virkemidler vi kan benytte oss av som IA- bedrift. Rettigheter og plikter både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

#### Hvordan forebygge sykefravær?

Lederopplæring

NAV Arbeidslivssenter og BHT deltar.

Kursdag i august/september. Detaljert innhold ikke planlagt enda.

Ordfører avviser ikke, slik det påstås fra interpellanten, enhver sammenheng mellom omstillingsprosesser og utslag i sykmeldingsstatistikk. Omstillingsarbeid er likevel mer regelen enn unntaket i norsk arbeidsliv, både i privat og offentlig sektor, og en nødvendig forutsetning for å følge samfunnsutviklinga. Ordfører henviser også til siste avlagte tertialmelding, hvor enhetslederne ikke finner arbeidsrelaterte sammenhenger til sykmeldingsnivået i sine kommentarer. Oppfølging av sykmeldte ansees derfor best ivaretatt gjennom etablerte prosesser og delegert til administrasjonen som i dag.

**Under henvisning til møtereglementets bestemmelser for behandling av interpellasjoner pkt. 1.11 avgjør ordfører at det ikke blir votert over framsatte forslag. Det vil være opp til et evt. alminnelig flertall i kommunestyret å avgjøre om intensjonen i interpellasjonen skal underlegges administrativ utredning og fremmes som politisk sak.**



Ola E. Rognskog  
Ordfører

Sentralbord: 71 55 96 00  
Telefaks: 71 55 96 01  
Direkte: 71 55 96 10  
Mobil: 99 22 56 06

[ola.rognskog@halsa.kommune.no](mailto:ola.rognskog@halsa.kommune.no)    [www.halsa.no](http://www.halsa.no)

**Fra:** Einar Vaagland

**Sendt:** 8. juni 2018 13:46

**Til:** 71\_kommunestyre <kommunestyre@halsa.kommune.no>

**Kopi:** Postmottak Halsa Kommune <post@halsa.kommune.no>

**Emne:** Interpellasjon til kommunestyrmøtet 14.06.2018 - Halsa og Heim er uforberedt på økt sykefravær

Interpellasjon til kommunestyrmøtet 14.06.2018 - Halsa og Heim er uforberedt på økt sykefravær.

**Halsa og Heim er uforberedt på økt sykefravær**

Omorganisering fører ofte til økt fravær. Kan kommunereformen føre til økt sykefravær i Halså?

- Nei, sier ordføreren.
- Nei, sier rådmannen.
- Ja, sier kommunalsjefen.

På formannskapsmøtet onsdag ble det klart at ledelsen i Halså kommune ikke er bevisst på forholdet mellom omstilling og økt sykefravær, og årsakssammenhengen nevnes heller ikke i årsmeldingen for 2017: "Vi kjenner ikke til detaljer vedr. de store fraværstalla for 2017." Sykefraværet har økt fra 5,0% til 8,2% det siste året, og i tertialrapporten ser de ut til å fortsette videre oppover. Det er nå opprettet en nærværsguppe bestående av personalrådgiver, IA-kontakt og representant fra bedriftshelsetjenesten som skal arbeide tettere opp mot enhetsledere og den enkelte sykmeldte.

Idebanken.org skriver:

- Fusjoner og større endringer på arbeidsplassen gir økt sykefravær blant de ansatte. I overgangsfaser kan lederne påvirke fraværet gjennom måten de leder på. Det viser en ny undersøkelse ved norske sykehus...  
<http://www.idebanken.org/innsikt/intervju/omorganiseringer-presse-sykefravaeret-opp>

I Danmark førte kommunereformen i 2006 til en vekst i sykefraværet:

- For tre år siden ble den store kommunereformen i Danmark gjennomført og den førte til en vekst i sykefraværet, sier forsker Thomas Lund...  
<http://www.fellesforbundetavd2.no/arkiv/gammel/arkiv/2009/2009.11.20-nav.htm>

Det er altså ikke laget planer for å håndtere økt sykefravær i den største omstillingen i Halsås historie. I stedet insinuerer ordføreren at skylden for det økte fraværet ligger hos undertegnede og de mange kritiske spørsmålene som er stilt, og trekker i tvil om de er reist på vegne av de ansatte. Men problemet er vel ikke at det stilles spørsmål, men at de forblir ubesvart?

Etter ett ansattmøte og ett folkemøte om fremdriften i kommunereformen uten et eneste svar fra ledelsen i kommunen eller fellesnemda, ble spørsmålene samlet og sendt til prosjektlederen i Heim. Prosjektlederen nektet å besvare dem, og henviste til ordføreren i Halså. Ordføreren nektet også å svare, så prosjektlederen lovet å få en avklaring med lederen i fellesnemda. To måneder senere har det fremdeles ikke kommet et eneste svar på hva konsekvensene blir for Halså eller de ansatte i Heim. Heller ikke ansatterepresentantene våre har bidratt til en avklaring.

Hva ville du følt hvis du ikke visste om du får fortsette i arbeidet, om du kan si nei til en beordring, om du må bytte arbeidssted, hvilken stilling du får, om arbeidskameratene blir med videre, om du må pendle eller om åpningstiden i barnehagen strekker til? Tap av identitet og tilhørighet

kan også være vanskelig, vi blir ikke lenger Halsabygg eller Nordmøringer.

På formannskapsmøtet hevdet ordføreren at de ansatte er godt ivaretatt gjennom de mange arbeidsgruppene som er opprettet. Men alle viktige avgjørelser er allerede tatt uten at de ansatte er har fått uttale seg. Og oppsigelsesvernet ble svekket etter oppfordring fra prosjektlederen, og enstemmig vedtatt av fellesnemnda. Heller ikke de medlemmene jeg har snakket med i fellesnemnda bekymrer seg for hvordan omstillingen påvirker de ansatte.

Halsa skal snart vedta hvilke interkommunale avtaler som skal sies opp. Fellesnemndas enstemmige anbefaling er basert på to A4-sider fra prosjektlederen, som ikke har foretatt noen utredning eller konsekvensanalyse. På dette grunnlaget forventes Halsa kommunestyre å gi fra seg kontrollen over egne avtaler, og overlate til fellesnemnda å tegne nye.

Ledelsen, kommunestyret og fellesnemnda må ta grep og trygge sine ansatte. De kan starte med å besvare de mange uavklarte problemstillingene som er fremlagt, og deretter si nei til å avslutte de interkommunale avtalene til de ansatte er hørt, og til vi vet hva vi får i stedet. Så må det utarbeides en handlingsplan for å motvirke det økte sykefraværet.

**Forslag til vedtak:**

Halsa kommunestyre ber rådmannen om å utrede om kommunereformen fører til økt sykefravær, og utarbeide en handlingsplan for å motvirke det økte sykefraværet.

Einar Vaagland