

FORVALTNINGSREVISJON

Sykefravær
HMS-system
Arbeidsmiljø

Finnmark fylkeskommune

Forord

Denne forvaltningsrevisjonen er gjennomført av KomRev NORD på grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Finnmark fylkeskommune. Undersøkelsen gjelder omfang av sykefravær i organisasjonen og om fylkeskommunen har systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid. Vi har også i tråd med kontrollutvalgets bestilling gjort en kartlegging av opplevd arbeidsmiljø i sentraladministrasjonen.

Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner § 23-2 bokstav c. Ifølge kommuneloven § 23-3 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.

Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og av forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16, 17, 18 og 19. Før igangsetting av forvaltningsrevisjonen har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Finnmark. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker Finnmark for samarbeidet i forbindelse med forvaltningsrevisjonen.

Bodø/Tromsø, 12.10.2026

Margrete Mjølhus Kleiven
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Mailen Evjen
Prosjektleder, forvaltningsrevisor

Lars-André Hanssen
Administrerende direktør

SAMMENDRAG

KomRev NORD har på bakgrunn av bestilling fra kontrollutvalget i Finnmark fylkeskommune gjennomført en forvaltningsrevisjon med tema sykefravær, HMS-system og arbeidsmiljø. Følgende tre problemstillinger er svart ut i denne forvaltningsrevisjonen:

1. *Har Finnmark fylkeskommune statistikk over sykefraværet i perioden fra 1.1.2024 til 31.12.2025, og hva viser statistikken? Har Finnmark fylkeskommune oversikt over om sykefravær er arbeidsrelatert og kostnader knyttet til sykefravær?*
2. *Oppfyller Finnmark fylkeskommune plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for ansatte i kommunen?*
3. *Hvordan opplever de ansatte i Finnmark fylkeskommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass?*

Problemstilling 1 omfatter hele organisasjonen. Etter vedtak i kontrollutvalget er besvarelsen av problemstillingene 2 og 3 avgrenset til å gjelde sentraladministrasjonen. Vår rapport bygger på dokumentanalyser og informasjon innhentet i intervju med ledere og verneombud i sentraladministrasjonen. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i sentraladministrasjonen, og svarprosenten på denne ble 77¹.

Problemstilling 1 er beskrivende. Sykefraværet i Finnmark fylkeskommune i 2024 var totalt på 7,5 prosent. Sykefraværet var i 2025 noe lavere, med 7,2 prosent. Finnmark fylkeskommune har ikke for årene 2024 og 2025 registrert arbeidsrelatert sykefravær. Vi har fått opplyst at det fra 2026 er kommet en modul i Visma som muliggjør registrering av arbeidsrelatert sykefravær.

Problemstilling 2 omhandler Finnmark fylkeskommunes HMS-arbeid og vi har konkludert med at ***Finnmark fylkeskommune til dels oppfyller plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid***. Fylkeskommunen er som arbeidsgiver pliktig å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, og skal herunder sørge for at systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid utføres på alle plan i virksomheten. Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø-, og sikkerhetslovgivningen. Internkontrollforskriften inneholder krav til det systematiske HMS-arbeidet, og vi har utledet revisjonskriterier fra denne forskriften.

Konklusjonen på problemstilling 2 er basert på følgende oppsummerte funn og vurderinger:

Finnmark fylkeskommune har et overordnet internkontrollsystem for HMS, herunder er HMS-håndboken et sentralt styringsdokument. De overordnede styringsdokumentene ivaretar lov- og forskriftskrav om at HMS-mål og oversikt over virksomhetens organisering, herunder fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet på overordnet nivå skal være dokumentert. Ansvar for HMS-arbeidet er delegert til seksjonsledere og avdelingsledere. Vi har derfor undersøkt HMS-arbeidet i seksjonene og avdelingene i sentraladministrasjonen. Revisors undersøkelse viser at de undersøkte avdelingene og seksjonene i begrenset grad har dokumentert oppfyllelse av kravene til å ha fastsatt mål for HMS-arbeidet. På overordnet nivå er det vurdert at risikoer for ansatte knytter seg til psykososiale faktorer som blant annet stress,

¹ 77 % prosent svarte på hele eller deler av undersøkelsen (72 % svarte på hele)

mobbing, trakassering, konflikter, vold og trusler samt overtidssarbeid. Det er også vurdert hva som kan være risikofaktorer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet. Når det gjelder risikovurderinger i seksjonene og avdelingene, er de i liten grad dokumentert. Finnmark fylkeskommune har et avvikssystem og skriftlige rutiner på dette området. Resultatene fra spørreundersøkelsen tilsier at fylkeskommunen har et forbedringspotensial på å lære opp ansatte i avviksbehandling, samt å følge opp avvik.

Finnmark fylkeskommune har overordnede dokumenter som angir at det skal gjøres en årlig gjennomgang av internkontroll av HMS-arbeidet. Det er også utarbeidet skjema/sjekkliste for gjennomgåelse av denne. Våre undersøkelser viser at dette ikke blir gjennomført i avdelingene og seksjonene i sentraladministrasjonen slik som bestemt.

I henhold til arbeidsmiljøloven blir det gitt opplæring i HMS-arbeidet til verneombudene og lederne, samt oppfriskningskurs for de som har tatt kurset for 5 år siden eller mer.

Finnmark fylkeskommune har ett hovedverneombud i sentraladministrasjonen, samt verneombud på avdelingene/seksjonene. Ifølge internkontrollforskriften skal verneombudene i hver virksomhet gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist. Dette har vi vurdert som i liten grad oppfylt.

Ifølge det overordnede HMS-systemet til fylkeskommunen skal det gjennomføres vernerunder. Revisors undersøkelse viser at det blir gjennomført vernerunder i avdelingene/seksjonene.

Finnmark fylkeskommune er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Fylkeskommunen har også tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Det er også utarbeidet en skriftlig rutine knyttet til sykefraværsoppfølging av ansatte i Finnmark fylkeskommune.

Problemstilling 3 er beskrivende og omhandler det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i sentraladministrasjonen. Vi sendte spørreundersøkelse til 284 ansatte, og det var god oppslutning om undersøkelsen gjennom helt eller delvis besvarelse fra 220 ansatte. Svarprosent på 77 anser vi som tilfredsstillende. I undersøkelsen var det spørsmål om opplevelser av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Vi har kartlagt opplevelser knyttet til medbestemmelse og arbeidsoppgaver, arbeidsmengde, samarbeid med nærmeste leder, motivasjon, tilbakemeldinger og medarbeidersamtale, varsling og trakassering samt om Finnmark fylkeskommune som arbeidsgiver.

Undersøkelsen viser at både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i hovedsak vurderes som tilfredsstillende. Når det gjelder fysisk arbeidsmiljø er det identifisert opplevde utfordringer knyttet til blant annet inneluft, støy, plasskapasitet og bygningsmessig standard. Innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet er påpekte utfordringer knyttet til arbeidsbelastning, rolleavklaringer og kommunikasjon. Det rapporteres gjennom undersøkelsen om gode kollegiale relasjoner og et positivt arbeidsmiljø.

Når det gjelder samarbeid med nærmeste leder, gir respondentene gjennomgående positive tilbakemeldinger. Flertallet opplever støtte og tilgjengelighet fra nærmeste leder, selv om enkelte peker på begrenset oppfølging som følge av høy arbeidsbelastning og mange ansvarsområder hos lederne.

Undersøkelsen viser også at de ansatte i stor grad er motiverte for arbeidet sitt. Motivasjonen knyttes særlig til meningsfulle arbeidsoppgaver, faglig utvikling og muligheten til å bidra til fylkeskommunens samfunnsoppdrag. Samtidig fremheves høyt arbeidspress, hyppige endringer og begrensede muligheter for kompetanseutvikling som forhold som kan påvirke motivasjonen negativt over tid.

Flere respondenter gir uttrykk for at bemanningssituasjonen er utfordrende. Underbemanning, rekrutteringsutfordringer og manglende tilgang på vikarressurser oppgis å medføre økt arbeidsbelastning og risiko for at kvaliteten i oppgaveløsningen påvirkes.

Resultatene indikerer videre at de ansatte opplever størst grad av medbestemmelse i utførelsen av egne arbeidsoppgaver, mens påvirkningsmulighetene i større organisatoriske prosesser vurderes som mer begrensede.

Undersøkelsen avdekker opplevelse av utfordringer knyttet til varsling og håndtering av trakassering. Selv om de fleste respondentene oppgir å kjenne til virksomhetens varslingsrutiner, er det mange som uttrykker usikkerhet knyttet til hvorvidt det er trygt å varsle om kritikkverdige forhold.

Samlet sett peker resultatene på at organisasjonen har flere sentrale ressurser å bygge videre på. Særlig opplevelsen av meningsfulle arbeidsoppgaver, høy grad av selvstendighet, sterke fagmiljøer og gode relasjoner til kollegaer og ledere fremstår som viktige faktorer som bidrar til trivsel, engasjement og motivasjon blant de ansatte.

Med bakgrunn i våre funn, vurderinger og konklusjoner på problemstilling 2 anbefaler vi Finnmark fylkeskommune å sikre at fylkeskommunens overordnede HMS-system fullt ut blir integrert i fylkeskommunens avdelinger/seksjoner og følges opp, herunder særskilt:

- Påse at det utarbeides lokale mål for HMS-arbeidet
- Påse at det utarbeides risikovurderinger
- Påse at ansatte får opplæring i avviksbehandling og kunnskap om oppfølging og forbedringsarbeid som skjer med bakgrunn i meldte avvik
- Sikre systematisk gjennomgang av internkontrollen

I tillegg anbefaler vi at Finnmark fylkeskommune sikrer at verneombud gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist.

Videre anbefaler vi at Finnmark fylkeskommune bruker resultatene fra spørreundersøkelsen i sitt videre arbeid.

Innhold

SAMMENDRAG	2
1 INNLEDNING	7
1.1 Bakgrunn og bestilling	7
1.2 Administrativ organisering i Finnmark fylkeskommune	7
2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER	9
2.1 Problemstillinger	9
2.2 Kilder til revisjonskriterier	9
2.3 Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 2	10
3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENŚING	13
3.1 Metode og datamateriale	13
3.2 Gyldighet og pålitelighet	15
3.3 Avgrensninger	16
4 SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK	17
4.1 Sykefravær	17
4.2 Arbeidsrelatert sykefravær	18
5 SYSTEMATISK HMS-ARBEID	20
5.1 Innledende om styring og internkontroll	20
5.2 Organisering, mål for HMS-arbeidet og risikoanalyser	22
5.3 HMS-arbeidet i avdelinger og seksjoner	25
5.3.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)	25
5.3.2 Avdelingen Samferdsel	26
5.3.3 Avdelingen Opplæring	27
5.3.4 Avdelingen Tannhelse	28
5.3.5 Avdelingen Kultur og miljø	28
5.3.6 Avdelingen næring	29
5.4 Avviksbehandling	30
5.5 Avviksbehandling i avdelinger og seksjoner	32
5.5.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)	32
5.5.2 Avdelingen Samferdsel	33
5.5.3 Avdelingen Opplæring	33
5.5.4 Avdelingen tannhelse	34
5.5.5 Avdelingen Kultur og miljø	34
5.5.6 Avdelingen næring	35
5.6 Systematisk gjennomgang av internkontrollen	35
5.7 Internkontrollarbeidet i avdelinger og seksjoner	36
5.7.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)	36
5.7.2 Avdelingen Samferdsel	36
5.7.3 Avdelingen Opplæring	36
5.7.4 Avdelingen Tannhelse	37
5.7.5 Avdelingen Kultur og miljø	37
5.7.6 Avdelingen næring	37
5.8 HMS-opplæring, yrkessykdommer og vernerunder	38
5.8.1 Vernearbeidet og samarbeid mellom verneombudene og hovedverneombudet	38
5.9 Vernearbeidet i avdelinger og seksjoner	40
5.9.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)	40
5.9.2 Avdelingen Samferdsel	42
5.9.3 Avdelingen Opplæring	42
5.9.4 Avdelingen Tannhelse	43
5.9.5 Avdelingen Kultur og miljø	43
5.9.6 Avdelingen næring	44

5.10	Bedriftshelsetjeneste	46
5.11	Fysisk aktivitet	46
5.12	Rutine for oppfølging av sykemeldte	47
5.13	Oppsummering og konklusjon	47
6	FYSISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	49
6.1	Det fysiske arbeidsmiljøet	49
6.2	Det psykososiale arbeidsmiljøet	50
6.3	Medbestemmelse og arbeidsoppgaver	52
6.4	Arbeidsmengde	54
6.5	Samarbeid med nærmeste leder.....	56
6.6	Motivasjon	58
6.7	Tilbakemeldinger og medarbeidersamtale.....	60
6.8	Varsling og trakassering	60
6.9	Finnmark fylkeskommune som arbeidsgiver	63
6.10	Avsluttende kommentarer fra respondentene i spørreundersøkelsen	65
6.11	Oppsummering	65
7	UTTALELSE	68
8	ANBEFALINGER	67
9	REFERANSER	73
10	VEDLEGG.....	75

1 INNLEDNING

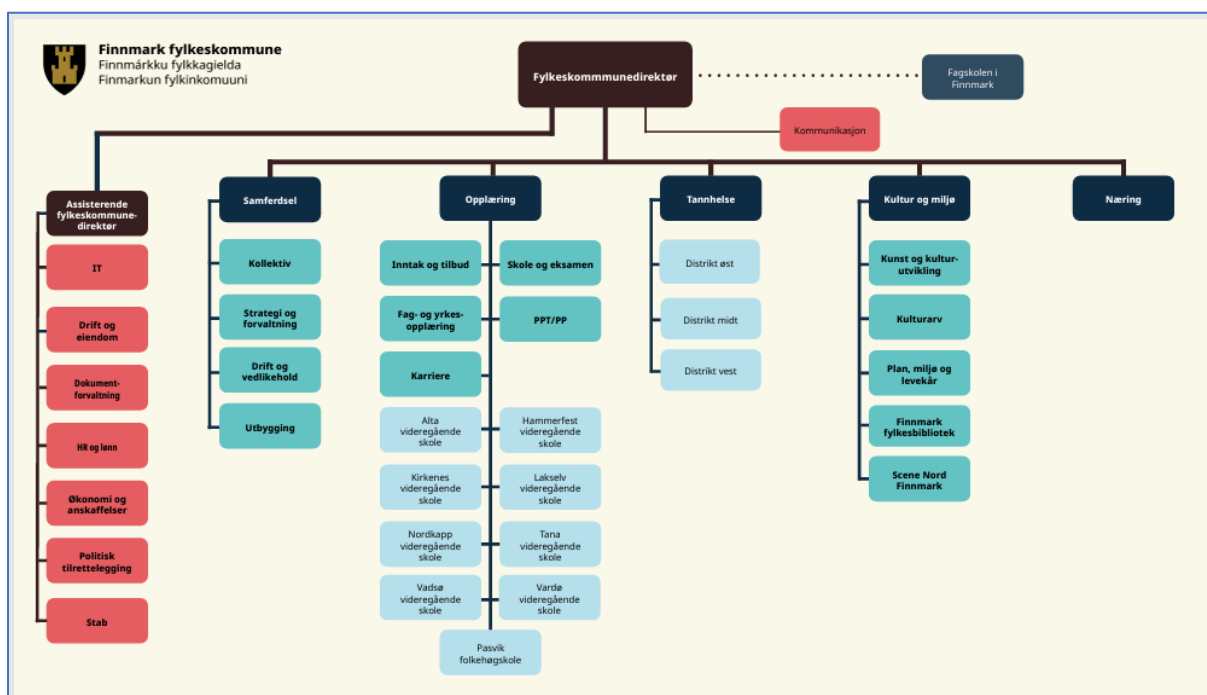
1.1 Bakgrunn og bestilling

En forvaltningsrevisjon om sykefravær, kompetanse og HMS står oppført i Finnmark fylkeskommunes plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2024-2028. Planen ble vedtatt av fylkestinget 4.6.2024, i sak 55/24. Kontrollutvalget behandlet i møte 2.9.2025, i sak 32/25, bestilling av forvaltningsrevisjon på området. Kontrollutvalget vedtok at forvaltningsrevisjonen skulle omhandle blant annet fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, HMS-arbeid og internkontroll, samt kompetanse blant ledere til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål. Forvaltningsrevisjonen skulle ifølge vedtaket også belyse om fylkeskommunen har oversikt over sykefravær.

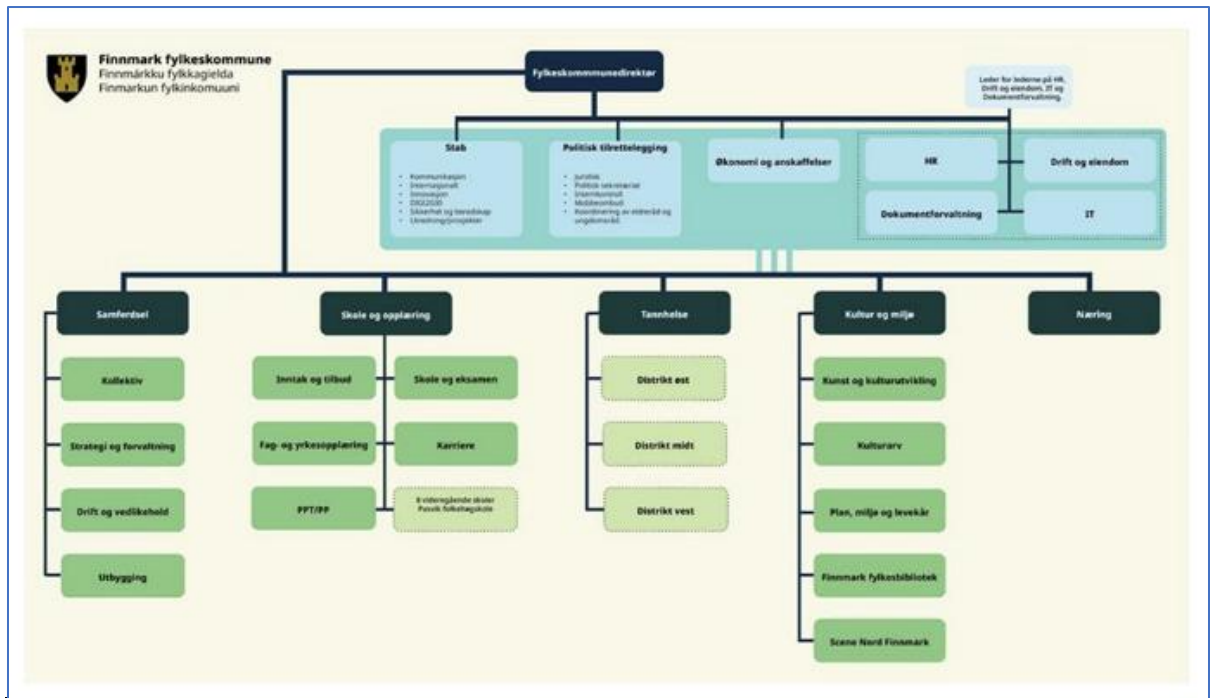
KomRev NORD foreslo i overordnet projektskisse en forvaltningsrevisjon med utgangspunkt i tre problemstillinger. Projektskissen ble vedtatt av kontrollutvalget i møte 2.12.2025, i sak 39/25. Kontrollutvalget har i vedtak i sak 39/25 og 8/26 bestemt at undersøkelsene skal rette seg mot sentraladministrasjonen.

1.2 Administrativ organisering i Finnmark fylkeskommune

Någjeldende administrative organisasjonskart som vist nedenfor, er hentet fra hjemmesiden til Finnmark fylkeskommune.



Gjeldende organisering trådte i kraft fra 1.1.2026, etter noen endringer i lederstruktur. Nedenfor er organisasjonskart gjeldende i 2025 da denne undersøkelsen startet opp. Endringene har ikke hatt betydning for undersøkelsen.



Finnmark fylkeskommune har cirka 1200 ansatte fordelt på avdelinger og virksomheter over hele fylket. Inkluderer man vikarer og folkevalgte, er tallet på omkring 1400. Det som ikke inkluderes i sentraladministrasjonen, vises i lyseblått i øverste organisasjonskartet og lysegrønt i det nederste; de videregående skolene i fylkeskommunen og tannlegelegedistriktene.

2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER

2.1 Problemstillinger

For denne forvaltningsrevisjonen gjelder følgende problemstillinger:

1. *Har Finnmark fylkeskommune statistikk over sykefraværet i perioden fra 1.1.2024 til 31.12.2025, og hva viser statistikken? Har Finnmark fylkeskommune oversikt over om sykefravær er arbeidsrelatert og kostnader knyttet til sykefravær?*
2. *Oppfyller Finnmark fylkeskommune plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for ansatte i kommunen?*
3. *Hvordan opplever de ansatte i Finnmark fylkeskommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass?*

Finnmark fylkeskommune skal føre statistikk over sykefravær. **Problemstilling 1** er beskrivelser av hva statistikken viser for 2024 og 2025. Denne delen av undersøkelsen gjelder hele fylkesadministrasjonen. Problemstilling 1 besvares beskrivende og revisor gjør ikke vurderinger. Vi presenterer tall slik at ikke enkeltpersoner kan identifiseres.

I tråd med kontrollutvalgets vedtak, retter våre undersøkelser under problemstillingene 2 og 3 seg mot sentraladministrasjonen. For besvarelse av **problemstilling 2** utleder vi revisjonskriterier slik at vi kan gjøre vurderinger av om fylkeskommunen som arbeidsgiver ivaretar sine forpliktelser på området.

Problemstilling 3 er en kartlegging av hvordan de ansatte i sentraladministrasjonen opplever arbeidsmiljøet. Problemstillingen besvares beskrivende basert på informasjon innhentet, gjennom en spørreundersøkelse som har blitt sendt til alle ansatte i sentraladministrasjonen. Vi gjør ikke vurderinger under problemstilling 3. Vi presenterer resultatene slik at ikke enkeltpersoner kan identifiseres.

2.2 Kilder til revisjonskriterier

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som fylkeskommunens praksis på det reviderte området skal vurderes opp mot. Revisjonskriterier utledes fra autoritative eller anerkjente kilder innenfor det aktuelle området. De relevante kildene for å utlede revisjonskriterier for problemstilling 2, er:

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- Forskrift 6.12.2011 nr. 1355 om organisering, medvirkning og ledelse
- Veiledning til internkontrollforskriften, Arbeidstilsynet januar 1997, endret siste gang desember 2014

2.3 Utleddning av revisjonskriterier for problemstilling 2

Finnmark fylkeskommune har som arbeidsgiver ansvar for at arbeidsmiljøloven etterleves. Arbeidstakerne har en medvirkningsplikt. Verneombud har også oppgaver etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøet skal være forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1. I påfølgende bestemmelser er forsvarlighetskravet presisert og konkretisert når det gjelder både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven kapittel 3 inneholder bestemmelser om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd at for å sikre at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte.

I arbeidsmiljøloven § 3-1 annet ledd står det hva systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer. Krav til innhold og dokumentasjon av det systematiske HMS-arbeidet er hjemlet i internkontrollforskriften. Av internkontrollforskriften § 4 fremgår det at den ansvarlige for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

I internkontrollforskriften § 5 fremkommer det hva det systematiske HMS-arbeidet skal inneholde og krav til dokumentasjon, herunder skal virksomheten dokumentere følgende:

- a) fastsatte mål for helse, miljø og sikkerhet
- b) oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt
- c) kartlagte farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen
- f) foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Også andre bestemmelser er av relevans når det gjelder HMS-arbeidet. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning fremgår det under kapittel 7 at risikovurderinger skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene. Risikovurderingene skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter².

Arbeidsgiver skal vurdere i tilknytting til det systematiske HMS-arbeidet, tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne, jf. arbeidsmiljøloven § 3-4. Arbeidsgiver skal også vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3 første ledd.

Videre står det i arbeidsmiljøloven § 3-5 at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i HMS-arbeidet. Opplæringsplikten omhandler også verneombud, jf. § 6-5. Det fremgår av § 3-19 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning at opplæringens varighet skal være minst 40

² Arbeidstilsynet viser på sine nettsider til at kartlegging av risiko og risikovurderinger er en kontinuerlig prosess. Man må gjøre jevnlig kartlegginger og vurderinger av problemene og farene i virksomheten.

timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang. Arbeidsgiver må dokumentere at opplæring er gitt³.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 6-1 skal det ved hver virksomhet velges verneombud. Virksomheter som har mer enn ett verneombud skal også ha et hovedverneombud. Verneombudets oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven § 6-2. Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist. Dette blir også påpekt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning i § 2-2. Verneombudet skal medvirke til at årsaken til arbeidsulykker og yrkessykdommer søkes kartlagt og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med loven og forskrift. Om verneombudet oppdager at ansatte i virksomheten er utsatt for ulykke- eller helsefare, skal de straks varsle ledelsen. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et trygt arbeidsmiljø. Dette betyr at arbeidsgiver innen rimelig tid skal rette opp forhold som utsetter arbeidstakerne for fare eller ulykker på jobb.

Verneombudet skal delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid. Og verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde. Dette betyr også at verneombudet skal inkluderes i etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten. Verneombudet skal lytte til arbeidskollegene og rådføre seg med dem før løsning blir presentert for arbeidsgiveren og hvis virksomheten har bedriftshelsetjeneste er det også naturlig å samarbeide med dem.

Ansvar for hovedverneombudet er å samordne verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. Hvis det er spørsmål om hvilket verneombud en sak tilhører, kan dette avgjøres av hovedverneombudet. Utover dette gjelder de regler som er fastsatt for verneombud, tilsvarende for hovedverneombudet.

Verneombudet skal gjennomføre vernerunder med jevne mellomrom. Målet er å se til at virksomheten driver i samsvar med HMS-kravene i lovverket. For å kunne ivareta denne rollen, skal verneombudet jevnlig gjennomføre systematiske inspeksjoner av arbeidsplassen innenfor sitt verneområde, jf. Arbeidstilsynet. Videre opplyses det om at det er verneombudet som skal ta initiativ til vernerunden og gjennomføre den. Det anbefales likevel at leder eller annen representant for arbeidsgiver deltar.

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 omhandler krav til arbeidsmiljøet. I § 4-6 første ledd fremkommer det at for arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal arbeidsgiver så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Videre står det i tredje ledd at arbeidsgiver er pliktig til å lage en oppfølgingsplan for den sykemeldte innen fire uker. Dette gjelder både om den sykemeldte er delvis eller helt sykemeldt. Arbeidstilsynet vektlegger at arbeidsgiver skal utarbeide en skriftlig rutine for oppfølging av sykemeldte.

³ Jf. Arbeidstilsynet

På bakgrunn av ovennevnte utleder vi som revisjonskriterier for besvarelse av problemstilling 2 at Finnmark fylkeskommune skal:

- fastsette mål for HMS-arbeidet skriftlig
- ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt
- kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i samsvar med helse, miljø-, og sikkerhetslovgivningen
- foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt
- dokumentere den systematiske gjennomgangen av internkontrollen

Videre utleder vi som revisjonskriterier at Finnmark fylkeskommune:

- må sikre at ledere, hovedverneombud og verneombud gis HMS-opplæring
- må sikre at verneombud gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist
- bør ha system for å gjennomføre vernerunder
- skal vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste
- skal vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne
- bør ha skriftlige rutiner for oppfølging av sykemeldte

Revisjonskriteriene vi har utledet, oppgis i tekstboks innledningsvis i kapittel 5.

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENŚING

3.1 Metode og datamateriale

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til gjeldende standard for forvaltningsrevisjon⁴. I det følgende presenterer vi hvordan vi har gått frem i vre undersøkelser. Vi drøfter også datamaterialets gyldighet og pålitelighet, også hvorvidt informasjonen som vi har samlet inn utgjør et relevant, tilstrekkelig og korrekt grunnlag for å vurdere revidert enhet opp mot revisjonskriteriene og konkludere på problemstillingen.

Finnmark fylkeskommune ble orientert om oppstart av forvaltningsrevisjonen i brev datert 4.12.2025. Konstituert fylkeskommunedirektør på tidspunktet oppnevnte HR-sjef som kontaktperson. Oppstartmøte ble gjennomført per Teams 5.1.2026 hvor fylkeskommunen var representert ved HR-sjef, HR-rådgiver og leder for tannhelsetjenesten.

Datainnsamlingen er gjennomført i perioden januar 2026 til og med juni 2026. Vi har benyttet dokumentanalyse, intervju og spørreundersøkelse som metoder i denne forvaltningsrevisjonen.

Problemstilling 1: Fylkeskommunens plikt til å føre statistikk over sykefravær følger av forskrift om fring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom. Forskriftens § 4 angir hvilke opplysninger som skal registreres⁵. Vi ba om å få tilsendt sykefraværsstatistikk som synliggjorde registrerte opplysninger fordelt på hver av fylkeskommunens sektorer per år.

Finnmark fylkeskommune har manglet en modul i Visma for å registrere arbeidsrelatert sykefravær, og det er derfor ikke opplysninger om dette for årene 2024 og 2025. Modulen er tatt i bruk fra 2026. Vi har i intervju spurt ledere om de har oversikt over arbeidsrelatert sykefravær og vi har spurt ansatte i spørreundersøkelsen om de har vært sykemeldt og om det har vært arbeidsrelatert.

For besvarelse av **problemstilling 2** har vi etterspurt de overordnede dokumentene som er knyttet til helse- miljø og sikkerhetsarbeidet som gjelder for hele fylkeskommunen. Fylkeskommunen har utarbeidet et overordnet HMS-system (HMS-håndbok), der det fremkommer forventninger om hva som skal arbeides med nedover i organisasjonen. Hvorvidt fylkeskommunen i praksis ivaretar kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid beror derfor på om fastsatte mål, systemer og rutiner faktisk etterleves i praksis.

Gjennom delegasjonsreglement er personalansvar delegert til avdelingsledere. Ansvar kan delegeres videre og vi har fått informasjon om at seksjonsledere er delegert personalansvar fra sine avdelingsledere. Vi har derfor intervjuet avdelingsledere og seksjonsledere for å få informasjon om HMS-arbeidet i sentraladministrasjonen herunder om føringer i HMS-håndboken følges i praksis. Fra noen av lederne innhentet vi informasjon via e-post, og ikke intervju. Vi har også intervjuet flere verneombud og fylkeshovedverneombud samt kvalitetssjef.

I vedlegg til rapporten er mer detaljert oversikt over informantene. Vi har skrevet referat fra intervjuene og disse er blitt sendt til og godkjent av informantene, herunder hadde de mulighet

⁴ RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon fastsatt av NKRFs styre 12.08.2020 og gjort gjeldende som god kommunal revisjonsskikk for forvaltningsrevisjoner med oppstartsbrev sendt etter 30.09.2020

⁵ a) mulige dagsverk fordelt etter kjønn i registreringsperioden, b) antall fravrstilfeller ved egen sykdom eller barns sykdom, c) antall fraværsdager i det enkelte fravrstilfellet skal registreres etter fraværets varighet: inntil 3 dager, fra 4 til og med 16 dager og mer enn 16 dager

til å korrigere. Informasjon som er brukt i rapporten fra informantene er godkjent av dem som har blitt intervjuet.

Alle avdelingene i fylkesadministrasjonen er representert i denne undersøkelsen. Hver avdeling består av flere seksjoner, og utvalget av seksjoner som inngår i undersøkelsen er gjort med utgangspunkt i seksjonenes størrelse målt i antall ansatte. Avdelingslederne ble bedt om å informere revisor om hvilken seksjon som hadde flest ansatte i sin avdeling. I tillegg valgte vi ut enkelte seksjoner innen stab og støtte som vi vurderte som særlig relevante for undersøkelsen.

For kartlegging av opplevelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, jf. **problemstilling 3**, har vi gjennomført en spørreundersøkelse som alle ansatte i sentraladministrasjonen fikk anledning til å svare på.

I spørreundersøkelsen ble det blant annet stilt spørsmål om forhold knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, om hvordan de ansatte vurderer sitt eget arbeidsmiljø og samarbeid med nærmeste leder. De fleste spørsmålene var forhåndsoppstilte svaralternativer. Det vil si at det er en skala fra 1-5, hvor 1 er laveste og 5 er høyeste skår. 1 oppgir for eksempel helt uenig og/eller i svært liten grad, mens 5 angir helt enig eller i svært stor grad. Noen spørsmål var åpne, som vil si at ansatte kunne utdype svarene sine eller gi kommentarer med egne beskrivelser.

Vi sendte et utkast av spørreundersøkelsen til kontaktperson for gjennomgang og eventuelle tilbakemeldinger. Vi fikk noen innspill, og gjorde korrigeringer med bakgrunn i de. I forkant av undersøkelsen utarbeidet vi informasjonsskriv som ble sendt til alle ansatte i sentraladministrasjonen. Vi ga opplysninger om bakgrunnen for spørreundersøkelsen og at det er kontrollutvalget i Finnmark fylkeskommune som er vår oppdragsgiver. Revisor deltok også i et medbestemmelsesmøte per Teams, og informerte om forvaltningsrevisjonen og spørreundersøkelsen som vi skulle gjennomføre i sentraladministrasjonen. Der ga vi informasjon om at resultatene fra spørreundersøkelsen vil bli benyttet i vår rapport og at spørreundersøkelsen er aidentifisert, som vil si at svarene som gis er anonymisert og det er ikke mulig å spore den enkelte ansatte. Videre opplyste vi om at svarene fra spørreundersøkelsen går direkte til KomRev NORD, og at ingen andre har direkte innsyn i svarene som gis. Vi redegjorde også for at i rapporten ville resultatene fra spørreundersøkelsen presenteres oppsummert, og vi vil ikke gjengi opplysninger som kan være egnet til å identifisere enkeltpersoner.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført digitalt, gjennom programmet SurveyXact, og ble distribuert per e-post. Spørreundersøkelsen ble sendt ut 18. mai 2026 til 284 ansatte i sentraladministrasjonen i Finnmark fylkeskommune, og avsluttet 8. juni 2026.

Distribuert	58	20.4%
Noen svar	12	4.2%
Gjennomført	208	73.2%
Frafalt	6	2.1%
I alt	284	100.0%

Av tabellen ovenfor ser vi at 220 ansatte (77 prosent) enten besvarte hele eller deler av undersøkelsen. Seks ansatte frafalt undersøkelsen på grunn av permisjon eller sykefravær og 58 ansatte besvarte ikke undersøkelsen. Det kan være ulike årsaker til at ansatte ikke har besvart undersøkelsen, og vi kjenner ikke til de.

I samarbeid med vår kontaktperson ble sentraladministrasjonen i Finnmark fylkeskommune delt inn i seks avdelinger i undersøkelsen. Figur nedenfor viser hvilke avdelinger de ansatte oppga å tilhøre.

	Prosent	Respondenter
Samferdsel	30,0%	66
Opplæring	15,9%	35
Tannhelse	1,4%	3
Kultur og miljø	15,9%	35
Næring	5,5%	12
Fellesfunksjoner	31,4%	69
I alt	100 %	220

Svarene viser at flest respondenter har sitt daglige virke i avdeling for fellesfunksjoner og samferdsel.

Når det gjelder arbeidssted, er det rundt 60 % av respondentene som har det på fylkeshuset i Vadsø, og rundt 2 % har krysset for at fast arbeidssted er på hjemmekontor. 37 % har svart at de har en lokasjon utenfor fylkeshuset.

Vi spurte også respondentene om de har personalansvar. Med personalansvar definerte vi at man som ansatt har oppfølgingsansvar ovenfor ansatte som å gjennomføre medarbeidersamtaler, sykefraværsoppfølging etc. Det var 220 ansatte som svarte på dette spørsmålet hvor 20 ansatte (9 %) oppgir at de har personalansvar mens 200 ansatte (91 %) svarte at de ikke har personalansvar.

Vi har i arbeidet med å oppsummere resultatene fra spørreundersøkelsen benyttet KI (lisensbasert versjon av Copilot). Copilot har blitt benyttet til å sammenfatte og sammenstille informasjonen som er gitt av respondentene. Vi har gjennomgått og kvalitetssikret oppsummeringer og sammenstillinger som er gjort av Copilot.

3.2 Gyldighet og pålitelighet

Med gyldige data menes at dataene som samles inn i undersøkelsen, skal utgjøre et relevant og tilstrekkelig grunnlag for å vurdere den reviderte virksomheten opp imot revisjonskriteriene og konkludere på problemstillingene.

Problemstilling 1 viser i sin ordlyd hva som er relevante data; fylkeskommunens sykefraværstatistikker. For eventuell utvikling i sykefravær bør det i utgangspunktet legges til grunn en lengre tidsperiode enn to år. Perioden vi har sett på, knytter seg til tidsperioden Finnmark fylkeskommune har vært en egen organisasjon.

Problemstilling 2 handler om det systematiske HMS-arbeidet i sentraladministrasjonen. Revisor anser at vi har relevant og tilstrekkelig data gjennom de skriftlige og muntlige opplysningene vi har innhentet og baserer våre beskrivelser på. Vi har fått de skriftlige rutinene som gjelder på området. De muntlige opplysningene vi har innhentet er fra både avdelingsledere, seksjonsledere og verneombud i sentraladministrasjonen, som alle har ulikt ansvar og roller på området. Kvalitetssjef er ut fra sin rolle også en relevant informant. Flertallet av verneombudene har innehatt vervene i noen år.

Revisor vurderer at datamaterialet som presenteres i rapporten er tilstrekkelig og relevant for å gjøre vurderinger opp mot revisjonskriteriene.

Dataene fra spørreundersøkelsen er relativt ferske, da den ble avsluttet 8. juni 2026. Det var 73 prosent som svarte på hele undersøkelsen. Dette anser vi som tilstrekkelig datagrunnlag for å kunne si noe om de områdene som undersøkes. Resultatene fra spørreundersøkelsen er representative kun for de ansatte som har besvart undersøkelsen. De som har svart på spørreundersøkelsen kan ikke tillegges representasjonskraft utover respondenten selv.

Med pålitelige data menes at dataene skal være mest mulig nøyaktige. Revisor har vurdert eventuelle feilkilder i det innsamlede datamaterialet. Vi har sammenlignet de ulike typene data med hverandre for å avdekke eventuelle motsetninger i opplysninger som fremkommer i dem. I tillegg har vi fremlagt datamaterialet for fylkeskommunen. Vi fikk både muntlige og skriftlige tilbakemeldinger på beskrivelser i rapportutkastet. Revisor har innarbeidet korrigeringer og supplerende opplysninger fra fylkeskommunen i rapporten.

Påliteligheten og gyldigheten i det presenterte datamaterialet er også på et overordnet nivå sikret gjennom KomRev NORDs interne kvalitetssikringssystem.

3.3 Avgrensninger

Under problemstilling 2 har vi undersøkt overordnede reglementer og rutiner som gjelder for hele organisasjonen. For å undersøke etterlevelsen har vi undersøkt avdelingene og et utvalg av seksjoner i sentraladministrasjonen. Funnene fra avdelingene gjelder kun for de nevnte avdelinger og ikke andre tjenesteområder i fylkeskommunen.

I problemstilling 3 er spørreundersøkelsen sendt til alle ansatte i sentraladministrasjonen. Svarene fra undersøkelsen er kun representative for de som besvarte undersøkelsen.

4 SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK

Har Finnmark fylkeskommune statistikk over sykefraværet i perioden fra 1.1.2024 til 31.12.2025, og hva viser statistikken? Har Finnmark fylkeskommune oversikt over om sykefravær er arbeidsrelatert og kostnader knyttet til sykefravær?

4.1 Sykefravær

Sykefraværet i Finnmark fylkeskommune i 2024 var totalt på 7,5 prosent mot 7,11 prosent i 2023 (Troms og Finnmark fylkeskommune). Sykefraværet blant kvinner var på 9,4 prosent i 2024, mot 8,61 prosent året før. Blant menn var sykefraværet på 4,9 prosent i 2024 mot 5,16 prosent i 2023, jf. årsberetning for 2024.

Sykefraværet totalt sett i 2025 var noe lavere enn året før, med 7,2 prosent. Sykefraværet blant kvinner var på 8,8 prosent i 2025, mot 9,4 i 2024. Blant menn var sykefraværet 4,9, som er likt som året før.

Tabellen nedenfor er laget med bakgrunn i fylkeskommunens sykefraværsstatistikk fra 2024, og som har både egenmeldt fravær og legemeldt fravær.

Samlet alle tannklinikker	12,8 %
Alta vgs.	7,8 %
Hammerfest vgs.	7,6 %
Kirkenes vgs.	5,0 %
Lakselv vgs.	6,1 %
Nordkapp vgs.	5,0 %
Tana vgs.	6,7 %
Vadsø vgs.	9,1 %
Vardø vgs.	4,3 %
FKD	7,7 %
Kultur og miljø	7,0 %
Næring	5,9 %
Opplæring	15,7 %
Pasvik folkehøgskole	3,8 %
Samferdsel	4,8 %
Tannhelse	2,9 %

Det er «Opplæring» og «Samlet alle tannklinikker»⁶ sammen med «Vadsø vgs» som har størst sykefravær i 2024. Tannhelse i sentraladministrasjonen⁷, Pasvik folkehøgskole og avdelingen samferdsel har lavest sykefravær i 2024.

I 2025 viser statistikken at avdelingene som har høyest sykefravær er avdelingene «Samlet alle tannklinikker», «Tannhelse», «Vadsø vgs.» og «Lakselv vgs.».

⁶ Fraværet for tannklinikkene er samlet for alle klinikkene i Finnmark fylkeskommune både for 2024 og 2025.

⁷ Avdelingen tannhelse i sentraladministrasjonen har kun 3 ansatte.

Samlet alle tannklinikker	13,5 %
Alta vgs.	7,2 %
Hammerfest vgs.	6,3 %
Kirkenes vgs.	5,7 %
Lakselv vgs.	9,5 %
Nordkapp vgs.	2,7 %
Tana vgs.	5,1 %
Vadsø vgs.	9,8 %
Vardø vgs.	6,9 %
FKD	9,0 %
Kultur og miljø	4,6 %
Næring	7,6 %
Opplæring	4,4 %
Pasvik folkehøyskole	4,5 %
Samferdsel	4,9 %
Tannhelse	11,2 %

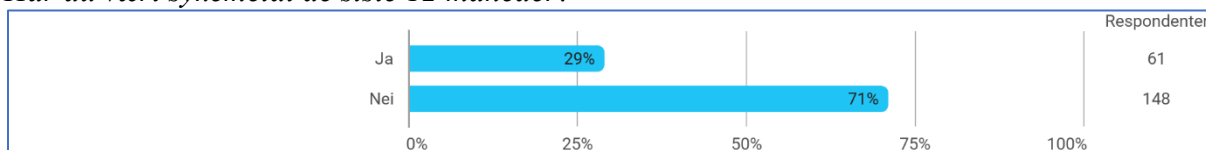
4.2 Arbeidsrelatert sykefravær

Avdelingene og sektorene som er med i undersøkelsen har ikke oversikt over arbeidsrelatert sykefravær på sin avdeling/sektor. Slik revisor har forstått det, har Finnmark fylkeskommune våren 2026 fått på plass en ny modul i systemet Visma som gjør det mulig å registrere arbeidsrelatert sykefravær.

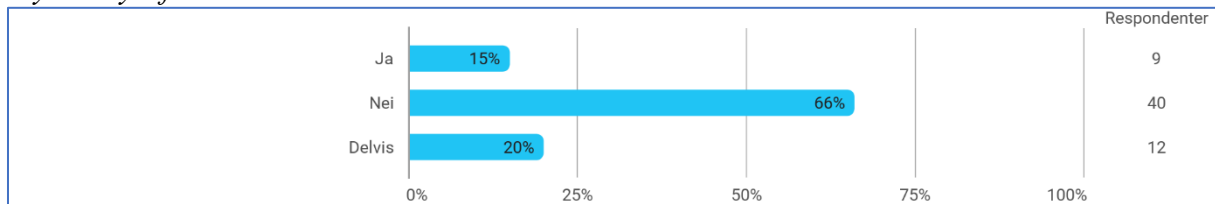
Å ha oversikt over arbeidsrelatert sykefravær, inngår som en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Vi gjør oppmerksom på at arbeidsgiver ikke skal ha informasjon om årsaker til sykefravær, slik som diagnoser, helsetilstand eller lignende.

Vi stilte i spørreundersøkelsen til ansatte i sentraladministrasjonen noen spørsmål om sykefravær. På spørsmålet om ansatte har vært sykemeldt de siste 12 månedene, svarer 29,2 % ja og 70,8 % nei.

Har du vært sykemeldt de siste 12 måneder?



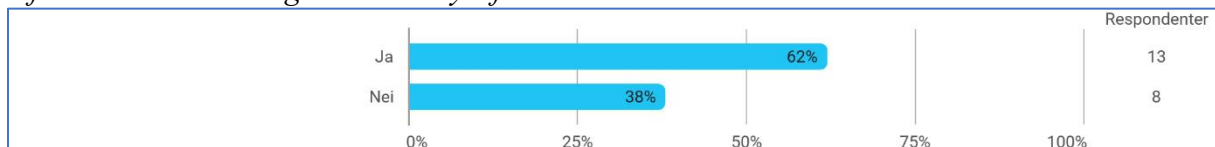
Dette tilsier at nesten 3 av 10 ansatte har hatt legemeldt sykefravær i perioden, mens flertallet 7 av 10 ansatte ikke har vært sykemeldt. Som en oppfølging stilte vi spørsmål om sykefraværet skyldes arbeidsrelaterte hendelser. Med arbeidsrelaterte hendelser mener vi hendelser som kan knyttes til arbeidet og ansettelsesforholdet i Finnmark fylkeskommune. Kun de ansatte som hadde svart at de hadde vært sykemeldt, fikk muligheten til å besvare dette spørsmålet.

Skyldes sykefraværet ditt arbeidsrelaterte hendelser?

Blant de ansatte som har vært sykemeldt, svarer 9 ansatte (14,8 %) at sykefraværet er arbeidsrelatert, 12 ansatte (19,7 %) svarer at det er delvis arbeidsrelatert og 40 ansatte (65,6 %) svarer nei, sykefraværet er ikke arbeidsrelatert.

Det betyr at rundt én av tre sykemeldinger er helt eller delvis knyttet til arbeidsforhold, mens hoveddelen av sykefraværet oppgis å ikke være arbeidsrelatert.

Vi stilte også spørsmål til de respondentene som svarte at sykefraværet var arbeidsrelatert og delvis arbeidsrelatert om man informerte arbeidsgiver om dette.

Informerte du arbeidsgiver om at sykefraværet var arbeidsrelatert?

Blant de ansatte som oppga at sykefraværet var helt eller delvis arbeidsrelatert, svarer 61,9 % at man informerte arbeidsgiver og 38,1 % svarer at man ikke informerte arbeidsgiver. Dette betyr at et flertall informerte arbeidsgiver om at sykefraværet er arbeidsrelatert, mens rundt 4 av 10 – ikke informerte arbeidsgiver.

Respondentene som svarte at man ikke informerte arbeidsgiver om at sykefraværet var arbeidsrelatert, fikk muligheten til å utdype svaret sitt. Selv om antall kommentarer er begrenset, gir de noen indikasjoner på hvorfor ansatte velger å ikke si ifra.

Enkelte ansatte opplever at det er vanskelig å skulle være åpen med sin nærmeste leder om hvorfor man er sykemeldt. Det oppleves som vanskelig å vite hvor og hvordan man skal kommunisere. I tillegg viser enkelte kommentarer at ansatte vegrer seg for å dele informasjon fordi forholdene oppleves som private eller sensitive. Bekymring for hvordan informasjonen kan bli brukt, eller et ønske om å unngå nærgående spørsmål og oppfølging, ser også ut til å være styrende for at man ikke informerer arbeidsgiver. Det fremkommer også at enkelte ansatte vurderer sine utfordringer som forhold utenfor arbeidsgivers ansvarsområde, eksempelvis helseutfordringer.

5 SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Oppfyller Finnmark fylkeskommune plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for ansatte i kommunen?

5.1 Innledende om styring og internkontroll

Ved opprettelsen av Finnmark fylkeskommune i 2024 ble de fleste retningslinjer og deler av personalpolitikken gjennomgått og videreført fra Troms og Finnmark fylkeskommune. Lønnspolitikken var det eneste området som ikke ble videreført⁸.

Finnmark fylkeskommune har et overordnet HMS-system. HMS-målet til Finnmark fylkeskommune ble utarbeidet i Hovedarbeidsmiljøutvalget 03.01.2023 og har blitt stående etter oppsplittingen fra Troms og Finnmark fylkeskommune. HMS-håndboken er digital og blir oppdatert ved behov.

Finnmark fylkeskommune benytter seg av kvalitetssystemet Compilo. I Compilo ligger rutiner og reglementer knyttet til internkontrollarbeidet i Finnmark fylkeskommune. Eksempelvis:

- Styringsdokument for kvalitetsledelse i FFK
- Styringsdokument- Roller og ansvar kvalitets- og internkontrollarbeidet i FFK
- Internkontroll
- Ledelsens gjennomgang

Det ble etablert en fast 100 prosent stilling som kvalitetssjef med oppstart oktober 2025. Kvalitetssjefen har ansvar for å lede, koordinere og følge opp kvalitetsarbeidet på tvers av tjenesteområdene, arbeidsprosesser og aktiviteter i fylkeskommunen, der målet er å sikre kontinuerlig forbedring.

I Finnmark fylkeskommunes årsrapport for 2025 rapporteres det om at et sentralt arbeid har vært å styrke internkontrollen og kvaliteten i organisasjonen.

Finnmark fylkeskommune har fastsatt følgende fem fokusområder for internkontrollen, jf. årsrapport 2025:

- a. Utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b. Ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c. Avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d. Dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e. Evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll

Det ble etablert en fast 100 prosent stilling som kvalitetssjef med oppstart oktober 2025. Kvalitetssjefen har ansvar for å lede, koordinere og følge opp kvalitetsarbeidet på tvers av tjenesteområdene, arbeidsprosesser og aktiviteter i fylkeskommunen, der målet er å sikre kontinuerlig forbedring. Videre står det i årsrapporten for 2025 at fylkeskommunedirektøren har fastsatt følgende mål for internkontrollen:

- *«Fylkeskommunen har en god internkontroll og drives i samsvar med lover, forskrifter og samfunnets forventinger til god forvaltning og god kvalitet på tjenester vi har ansvar for å tilby*

⁸ Jf. Vedtak 1/24 i Partssammensatt utvalg.

- *Alle lederne har god kjennskap til de lover, forskrifter og styrende dokumenter som egen enhet er pålagt å følge*
- *Alle lederne har gjennomført en analyse på status av dagens situasjon basert på denne gjennomføre en eventuell risikokartlegging med påfølgende tiltaksplan*
- *En overordnet analyse av status og risikokartlegging blir årlig gjennomført på øverste nivå ledet av fylkesdirektøren og lederteamet*
- *Alle avdelinger/enheter bruker digitale plattformer for å beskrive sine oppgaver, mål, ansvar og organisering for interne og eksterne brukere*
- *Alle lederne har oversikt over nødvendige prosedyrer og rutiner for å utføre oppgavene til avdelingen/enheten på en god måte*
- *Alle ansatte kan melde avvik, uønskede hendelser og forbedringer i kvalitetssystemet. Avvik behandles så raskt som mulig og iverksetter nødvendige tiltak innenfor fristene som er satt. Alle kjenner og kan bruke kvalitetssystem i sitt arbeid»*

Erfaringer fra ansatte i perioden med sammenslåing og splitting fra Troms fylkeskommune

I samtaler med seksjonsledere, avdelingsledere og verneombud har vi spurt om opplevelser og erfaringer fra sammenslåing og splitting fra Troms og Finnmark fylkeskommune, da organisasjonsendringer kan påvirke arbeidsmiljøet for de ansatte.

Flere ledere og verneombud opplevde oppdelingen tilbake til Finnmark fylkeskommune som en krevende periode. De fortalte til oss at arbeidsmiljøet ble preget av uro og det var mye snakk og bekymringer i korridorene på fylkeshuset. Noen ansatte opplever at det er litt roligere nå, men sier samtidig at omorganiseringen ikke nødvendigvis er helt ferdig. Det har vært usikkert knyttet til ledelse, noen har hatt flere forskjellige ledere på kort tid etter splittingen. Revisor har i samtaler med ansatte fått informasjon om at dette har vært opplevd som frustrerende.

Enkelte seksjoner har hatt et godt samarbeid med Troms fylkeskommune, de har satt pris på et større fagmiljø og mindre sårbarhet ved sykdom. Seksjon for drift og vedlikehold, og særlig innenfor vei- og tunnelområdet, har beskrevet at sammenslåingen med Troms for deres del var vellykket. Andre seksjoner har hatt et mer utfordrende samarbeid med Troms fylkeskommune, der seksjonene i utgangspunktet har hatt ulik kultur og ulik måte å jobbe på før de ble sammenslått. De uttrykker at det er fint å nå kunne «bestemme i eget hus».

Flere peker på at omorganiseringen i Finnmark fylkeskommune, etter oppsplittingen, har vært særlig utfordrende. Endringene oppleves i begrenset grad å ha vært forankret i organisasjonen, noe som spesielt fremkommer i samtaler med ansatte i opplæringsavdelingen. Flere ledere opplever også at viktige beslutninger ble tatt uten deres involvering. Etter oppsplittingen har hyppige lederskifter skapt utfordringer. En seksjonsleder opplyste blant annet å ha hatt tre ledere i løpet av seks måneder, noe som har gjort perioden noe krevende.

5.2 Organisering, mål for HMS-arbeidet og risikoanalyser

Revisjonskriterier

Finnmark fylkeskommune skal:

- Fastsette mål for HMS-arbeidet skriftlig
- Ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan myndighet for arbeidet med HMS er fordelt
- Kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene

Revisors funn

Hovedarbeidsutvalget vedtok den 03.01.2023 følgende formulering som hovedmål for helse, - miljø- og sikkerhetsarbeidet i fylkeskommunen:

Finnmark fylkeskommune skal være en god og helsefremmende arbeidsplass. Dette skal vi oppnå gjennom fastsatte og klare mål for vårt arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS). For å nå målene skal vi inkludere, samarbeide, medvirke og fordele ansvar. Arbeidsmiljøutvalgene skal være en viktig arena for HMS- arbeidet i vår organisasjon.

Videre opplyses det i HMS-håndboken at den enkelte virksomhet har definert sine egne mål i dialog med de ansatte og/eller deres representanter fra AMU/verneombud. De lokale målene skal ivareta de overordnede målsetningene, i tillegg til lokale behov. Videre opplyses det at målene skal konkretiseres i handlingsplaner, og disse skal evalueres minimum årlig. De lokale målene skal gjøres kjent for de ansatte.

Handlingsplan

Det vises i HMS-håndboken til at det skal utarbeides en handlingsplan som skal dokumentere og vise hvordan virksomheten vil fremme helse, miljø og sikkerhet. Det skal fremgå hvilke tiltak som tenkes gjennomført for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt, samt for å fremme god helse på arbeidsplassen. Handlingsplanen skal evalueres årlig og gjøres kjent i virksomheten.

Det gis en beskrivelse på hvordan en handlingsplan skal utarbeides med hvem som skal delta, herunder representanter fra ledelsen og vernepersonell. De skal kartlegge virksomhetens utfordringer og definere tiltak på den bakgrunn. Dette skal gjøres ved å:

- gjennomføre medarbeiderundersøkelser
- gjennomføre vernerunder
- gjennomføre målinger (inneklima, støy, lys etc)
- gjennomføre ergonomisk kartlegging eller risikovurdering
- utarbeide risikovurderinger
- kontroll av elektriske anlegg, ventilasjon og branntekniske innretninger
- beredskapsøvelser

Det skal fremgå av handlingsplanen hvem som er ansvarlig for gjennomføring av tiltak og hvem som er ansvarlig for å følge opp handlingsplanen. Det skal også fremgå når tiltakene skal

gjennomføres. Ved årets slutt opprettes en ny versjon av handlingsplanen og gjennomførte planer skal ligge tilgjengelig. Vedlagt i HMS-håndboken ligger link til mal for handlingsplan.

Her er et eksempel på en handlingsplan:

	Tiltak	Frist	Ansvarlig	Utført dato
HMS opplæring for daglig leder	Bestill kurs		Daglig leder	
Valg av verneombud (VO)	Valg av VO (hvert 2. år)		Daglig leder	
Opplæring av VO	Bestill kurs			
Opplæring i HMS-håndbok og avvik	Gi alle ansatte webtilgang Gjennomgang av HMS-håndbok og avvik		Daglig leder	
Kartlegging av risikoforholdene	Gjennomføre kartlegging og risikovurderinger		Daglig leder	
Kartlegging og vurdering av arbeidsplassene	Igangsette sammen med BHT		Daglig leder/VO	
Kontroll av det elektriske anlegget	Avtale med leverandør		Daglig leder	
Brannvernerunde	Ekstra kontroll på brannfeller og frie rømningsveier		Daglig leder/VO	
Brannøvelse	Gjennomføre sammen med gårdeier/brannvesen		Daglig leder/VO	
Arbeidsmiljøundersøkelse	Igangsette sammen med BHT		Daglig leder/VO	
Medarbeidersamtaler	Gjennomføre for inneværende år		Personalsjef	
Sykefraværarbeid	Planlegge aktiviteter		Daglig leder	
Etablering av BHT	Definere behov og evaluere leverandører		Daglig leder/VO	
Årlig gjennomgang	Gjennomføre		Daglig leder	

Roller, ansvar og organisering av HMS-arbeidet

I *Reglement for delegering fra fylkeskommunedirektøren* fremgår det under punkt 2.1 at avdelingsleders ansvar, blant annet er avdelingens internkontroll og HMS-arbeid. Under punkt 2.2 vises det til at alle fullmakter som er delegert fra fylkeskommunedirektøren kan delegeres videre, så fremt ikke annet er spesifisert. Det er avdelingslederne som ivaretar personalansvaret for ansatte på egen avdeling, jf. punkt 2.3.1.

I delegeringsreglementet pkt. 2.4.6 er det gitt særskilte fullmakter til HR-avdelingen som blant annet skal ivareta systemansvar for HMS.

I HMS-håndboken fremgår det at avdelings- og seksjonsledere er ansvarlige for følgende:

- vise engasjement, synlighet og beslutsomhet i HMS-arbeidet
- informere de ansatte om endringer i systemet, nye produkter, arbeidsoppgaver og å gi nødvendig opplæring/instruksjon, slik at den ansatte er best mulig forberedt til å ivareta sin egen helse og sikkerhet
- sørge for at forbedringsforslag og avvik (feil, mangler, skader, ulykker osv.) blir registrert og rapportert, samt iverksette og følge opp tiltak
- ivareta og følge opp rutiner ved skader, sykefravær og annen personalbehandling
- sørge for at nødvendige rutiner og tiltak er på plass for å sikre at den ansatte kan utføre sitt arbeid på en trygg og sikker måte
- sørge for at nødvendige kartlegginger og risikovurderinger er gjennomført og fulgt opp

For at fylkeskommunen skal kunne opprettholde et godt arbeidsmiljø og lykkes med HMS-arbeidet, er de avhengige av at de ansatte kjenner sine plikter og retter seg etter de retningslinjer som gjelder for arbeidet. Herunder skal de ansatte:

- kjenne lover, forskrifter og etablerte rutiner som gjelder for sitt arbeid
- medvirke til et sikkert og godt arbeidsmiljø og forhindre skade på det ytre miljø
- gi uttrykk for behov om kompetanseheving og opplæring
- ved behov eller pålegg bruke nødvendig verneutstyr eller andre hjelpemidler
- underrette arbeidsgiver eller verneombud dersom en blir kjent med trakassering eller diskriminering
- medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l.
- melde fra til nærmeste overordnede om brudd på lover/forskrifter, feil eller mangler (avvik)

Verneombudets rolle er også beskrevet i HMS-håndboken og vil bli presentert nærmere i kapittel 5.8

HMS-risiko i Finnmark fylkeskommune

Ifølge HMS-håndboken til fylkeskommunen, er det basert på risikovurderinger og erfaringer gjort vurderinger på hva som er potensiell HMS-risiko for ansatte i fylkeskommunen. Det er listet opp flere psykososiale faktorer, som blant annet stress, mobbing, seksuell trakassering, konflikter, vold og trusler og overtidsarbeid. Videre er det nevnt faktorer som arbeidslokalene, kontorarbeid og verkstedoppgaver med tilhørende kartlagte risikoer. Tjenesteområder som er særskilt nevnt med tilhørende risikoområder, er tannhelse, videregående og renholdsarbeid. Innenfor flere av fylkeskommunens virksomheter er det kartlagt risiko for at ulykker og skader kan skje.

Kartlegging og risikoanalyser

I HMS-håndboken til fylkeskommunen står det at alle virksomheter skal kartlegge risikoen på arbeidsstedet. Det er leder som har ansvaret for at risikovurderingen gjennomføres, dokumenteres og for at tiltak etter risikovurdering gjennomføres. Hensikten med risikovurdering/kartlegging er å få en grundig gjennomgang av hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen. Målet med risikovurdering er å forhindre at noen blir skadet eller syke. Ulykker og dårlig helse kan ødelegge et menneskeliv, samtidig som det kan ha store konsekvenser for virksomheten i form av fravær, produksjonstap, ødelagt utstyr, redusert omdømme osv.

I HMS-håndboken fremgår det definisjon på risiko og hvilke spørsmål man skal stille seg når man utarbeider en risikoanalyse. Videre opplyses det om at selve risikovurderingen kan lagres på Public 360 eller lokalt. Videre er det link til ulike skjema som kan benyttes i utarbeidelse av risikovurderinger:

- [Risikovurdering GROVANALYSE - MAL \(generell\)](#)
- [Risikovurdering VOLD OG TRUSLER - MAL](#)
- [Risikovurdering ALENEARBEID - MAL](#)
- [Risikokartlegging OMSTILLING - MAL*](#)
- [Risikovurdering KJEMIKALIER - MAL](#) (utføres som hovedregel i Netpower)
- [Risikovurdering PSYKISKE FAKTORER - MAL](#)
- [Risikovurdering YTRE MILJØ - MAL](#)
- [Risikovurdering ERGONOMI TANNHELSE - MAL](#)
- [Risikovurdering VAKTMESTRE - MAL](#)
- [Arbeidstilsynet muskel- og skjelettplager](#)
- [Arbeidstilsynets skjemaer](#)

HMS-håndboken har også et kapittel knyttet til gjennomføring av sikker jobb analyse. Det betyr at det skal benyttes sammen med den eller de som skal utføre en fysisk jobb i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner hvor det ikke finnes en instruks som beskriver arbeidet og/eller arbeid det knytter seg stor risiko ved. Sikker jobbanalyse kan brukes for å utarbeide og etablere en arbeidsinstruks, står det i håndboken. Videre er det beskrevet retningslinjer som kan benyttes ved en slik analyse.

5.3 HMS-arbeidet i avdelinger og seksjoner.

5.3.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)



Avdelingsleder var leder for stab og støtte og assisterende fylkeskommunedirektør da hun våren 2025 ble konstituert som fylkeskommunedirektør. Etter at ny fylkeskommunedirektør tiltrådte i januar 2026, returnerte hun til stillingene som assisterende fylkeskommunedirektør, seksjonsleder for stab og avdelingsleder for stab og støtte. Avdelingen har om lag 80 ansatte og ansvar for HMS-arbeidet, herunder fastsetting av lokale HMS-mål, organisering av HMS-arbeidet og gjennomføring av risikovurderinger, er delegert til seksjonslederne. Det er planlagt å utarbeide felles HMS-mål for hele avdelingen i løpet av 2026, med virkning fra 2027.

Avdelingsleder har deltatt i fylkeskommunens overordnede risikovurderinger, men opplyste at det ikke er gjennomført en samlet risikovurdering for stab og støtte. Risikovurderinger utarbeides på seksjonsnivå, og avdelingsleder hadde ikke innhentet informasjon om dette fra seksjonene. Revisor innhentet derfor opplysninger direkte fra seksjonslederne for økonomi og anskaffelser og dokumentforvaltning, samt verneombudet i IT-seksjonen.

5.3.1.1 Seksjon økonomi og anskaffelser

Økonomisjef har ledet seksjonen siden 2016. Seksjonen har 17 ansatte fordelt på fagområdene budsjett, regnskap og anskaffelser. Det er ikke utarbeidet skriftlige HMS-mål for seksjonen, men temaet drøftes jevnlig i seksjonsmøter. Ansvar, oppgaver og myndighet knyttet til HMS-arbeidet er ikke skriftlig definert. Ifølge økonomisjef er det likevel klart at HMS er et lederansvar.

Seksjonen har ikke gjennomført egne risikovurderinger, da det ikke er vurdert å være nødvendig.

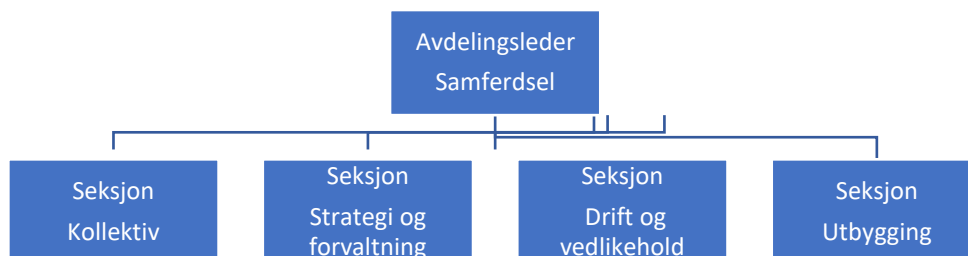
5.3.1.2 Seksjon Dokumentforvaltning

Seksjonsleder har ledet dokumentforvaltningsseksjonen siden 2019. Seksjonen har seks ansatte. Det er ikke utarbeidet HMS-mål, skriftliggjorte HMS-ansvar eller risikovurderinger utover en risikoanalyse gjennomført ved sammenslåingen av Troms og Finnmark fylkeskommune. Seksjonsleder opplyser at høy arbeidsbelastning har bidratt til at dette ikke er prioritert. Seksjonsleder etterlyser tydeligere oppfølging av HMS-arbeidet fra toppledelsen og opplever at HMS-krav i liten grad følges opp på seksjonsnivå.

5.3.1.3 Seksjonen IT

IT-seksjonen utgjør en vernesone med 14 ansatte og seksjonsleder. Verneombudet opplyser at han ikke har deltatt i risikovurderinger eller annet dokumentert HMS-arbeid i seksjonen, og har heller ikke tilgang til dokumentasjon fra en vernerunde som ble gjennomført i 2024 eller 2025. HMS-mål og annet systematisk HMS-arbeid har etter verneombudets oppfatning ikke vært tema i seksjonsmøtene. Fraværstatistikk behandles imidlertid jevnlig.

5.3.2 Avdelingen Samferdsel



Avdelingsleder har ledet samferdselsavdelingen siden april 2025. Avdelingen har om lag 73 ansatte, og HMS-ansvaret er delegert til seksjonslederne. Avdelingen benytter fylkeskommunens overordnede HMS-mål, men har ikke utarbeidet egne HMS-mål eller en egen HMS-plan. Det er etablert hovedverneombud i avdelingen i 2026, og ledelsen opplyser at HMS-arbeidet skal prioriteres fremover.

Det er ikke gjennomført risikovurderinger for avdelingen som helhet, selv om slike vurderinger gjennomføres i enkeltprosjekter. Avdelingsleder opplyser at det er behov for risikovurderinger av det interne arbeidsmiljøet, og at det planlegges å utarbeide handlingsplan, risikovurderinger og tiltak.

Verneombudet på avdelingen samferdsel opplyser at avdelingen kjenner til kravene om HMS-mål, oversikt over ansvar og myndighet samt risikovurderinger, men at dette arbeidet foreløpig ikke har vært prioritert. Fokus har i første rekke vært på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Verneombudet opplever at avdelingen er godt i gang med et mer systematisk HMS-arbeid, og fremhever at ledelsen prioriterer HMS og involverer verneombudet i relevante saker.

5.3.2.1 Seksjon utbygging

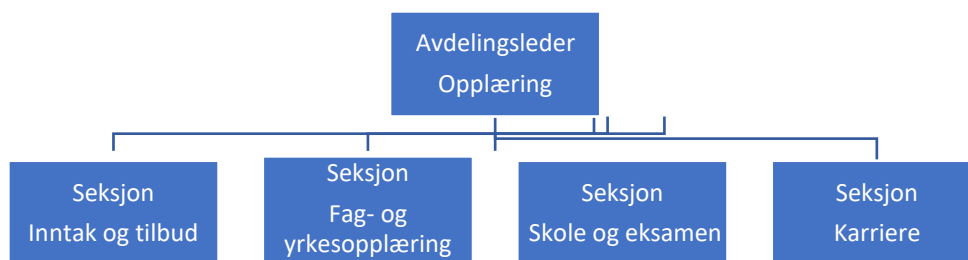
Seksjonsleder har vært konstituert i stillingen siden januar 2026. Seksjonen har 24 fast ansatte, to sommervikarer og to vakante stillinger. HMS-arbeidet følges opp både på avdelings- og seksjonsnivå. Seksjonen har foreløpig ikke egne HMS-mål, men seksjonsleder opplyser at mål og øvrige krav til HMS-internkontroll skal være på plass høsten 2026.

Revisor har mottatt dokumentasjon som beskriver roller og ansvar i seksjonen, blant annet knyttet til prosjektgjennomføring og SHA-koordinering. Det er ikke utarbeidet overordnede risikovurderinger for seksjonen. Risikovurderinger gjennomføres imidlertid i tilknytning til hvert investeringsprosjekt. Ifølge seksjonsleder er HMS-arbeidet godt ivaretatt i prosjektene.

5.3.2.2 Seksjon drift og vedlikehold

Seksjonsleder har ledet seksjonen siden 2020. Seksjonen har 21 ansatte, og HMS-arbeidet er i hovedsak organisert på avdelingsnivå med felles verneombud. HMS-målet er null skader, men dette er ikke skriftliggjort utover kontraktsdokumenter. Seksjonen opplyser at det gjennomføres risikovurderinger for arbeidsoppgavene, men revisor har ikke mottatt dokumentasjon på disse. Revisor har mottatt en SHA-plan som synes å gjelde driftsarbeid utenfor fylkeshuset.

5.3.3 Avdelingen Opplæring



Avdelingsleder har ledet avdelingen siden april 2025. Avdelingen har 34 ansatte og er i en pågående omorganisering fra fire til tre seksjoner. HMS-ansvaret er delegert til seksjonslederne, mens det overordnede ansvaret ligger hos avdelingsleder. Det er ikke utarbeidet skriftlig delegering til seksjonslederne utover stillingsinstruksene. Avdelingen har arbeidet med å etablere struktur, tydeligere ansvarsfordeling og gode medvirkningsprosesser. Samtidig opplyser ledelsen at avdelingen har høyt arbeidspress som følge av nye oppgaver uten tilsvarende ressursøkning.

Avdelingen følger fylkeskommunens HMS-rutiner, men har ikke utarbeidet egne HMS-mål, oversikt over ansvar og myndighet i HMS-arbeidet eller egne risikovurderinger utover gjennomførte vernerunder. Revisor har mottatt en risikovurdering knyttet til omstillingsprosessen fra 2024.

5.3.3.1 Seksjon inntak og tilbud

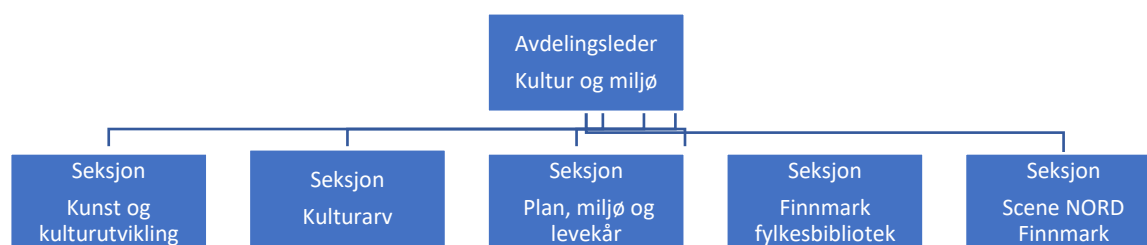
Seksjonsleder har ledet seksjonen siden 2021. Seksjonen har 10 ansatte fordelt på inntak, voksenopplæring, integrering, oppfølgingstjenesten og Visma In School.

Seksjonsleder leder en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til HMS-tiltak for avdelingen basert på vernerunden i 2026. HMS-mål, organisering, ansvar, myndighet og risikovurderinger er planlagt utarbeidet på avdelingsnivå. Det er per i dag ikke gjennomført egne risikovurderinger i seksjonen.

5.3.4 Avdelingen Tannhelse

Den sentrale tannhelseavdelingen består av avdelingsleder og to medarbeidere med arbeidssted på fylkeshuset i Vadsø. Avdelingen omfatter tre tannhelsedistrikt med tilhørende klinikker og totalt om lag 160 ansatte⁹. Avdelingsleder opplyser at tannhelseavdelingen benytter fylkeskommunens HMS-mål, mens eventuelle lokale mål fastsettes ved den enkelte klinikk. Ansvar og oppgaver knyttet til HMS-arbeidet er ikke skriftliggjort i sentraladministrasjonen. Det er ikke gjennomført risikovurderinger for den sentrale tannhelseavdelingen, med unntak av enkelte vurderinger knyttet til covid-19. Avdelingsleder opplyser at det planlegges opplæring i risikovurdering, og at klinikklederne skal gjennomføre ROS-analyser sammen med ansatte.

5.3.5 Avdelingen Kultur og miljø



Kultur- og miljøavdelingen har 54 ansatte fordelt på flere lokasjoner, herunder fylkeshuset i Vadsø, bibliotekbygget i Vadsø, Alta og Karasjok. Avdelingsleder har personalansvar for fem seksjonsledere. Avdelingen har tre verneombud fordelt på vernesonene Scene Nord, Fylkesbiblioteket og Fylkeshuset. Avdelingen har etablert en HMS-gruppe med representanter fra ledelsen og ansatte. Gruppen møtes kvartalsvis og har ansvar for å utarbeide avdelingens årlige HMS-planer. HMS-arbeidet er organisert på avdelingsnivå, med særskilte tiltak på seksjonsnivå ved behov.

Avdelingen følger fylkeskommunens HMS-mål og har i tillegg en egen HMS-plan med årlige tiltak, ansvarlige og gjennomføringstidspunkt. Avdelingsleder opplyser at tiltakene ikke bygger på en forutgående risikovurdering. Sist risikovurdering ble gjennomført høsten 2024 i forbindelse med en omorganisering, og da på seksjonsnivå.

5.3.5.1 Seksjon plan, miljø og levekår

Seksjonsleder opplyste at mål for HMS-arbeidet er skrevet i fylkeskommunens overordnede dokument som også avdelingen forholder seg til. HMS-planen som er utarbeidet er gjeldende for hele avdelingen kultur og miljø, der fremkommer oversikt over ansvar og organisering. Seksjonen har ikke utarbeidet risikovurderinger, opplyste seksjonsleder.

5.3.5.2 Seksjonen scene nord

Verneombudets oppgaver omfatter blant annet årlige vernerunder, deltakelse i månedlige HMS-møter og møter med ansatte. Vernerundene dokumenteres, og det skrives referat fra HMS-

⁹ I tråd med kontrollutvalgets vedtak har revisjonen undersøkt HMS-arbeidet i sentraladministrasjonen.

møtene. Det opplyses om at det ikke er gjennomført risikovurderinger i perioden han har vært verneombud. Forhold som avdekkes gjennom vernerunder er i hovedsak mindre forhold som blir fulgt opp fortløpende.

5.3.5.3 Seksjonen fylkesbiblioteket

Verneombudet opplyser at fylkesbiblioteket har en krisehåndteringsplan som revideres jevnlig, og at denne kan inngå i arbeidet med framtidige ROS-analyser. Det er ikke utarbeidet egne risikovurderinger for seksjonen, men risiko kartlegges gjennom vernerunder og forhold kan følges opp. Revisor har mottatt krisehåndteringsplanen, sist revidert i mars 2023. Verneombudet beskriver arbeidsmiljøet som godt og opplyser at seksjonen i liten grad er berørt av omstillingsprosesser.

5.3.6 Avdelingen næring

Næringsavdelingen har 14 ansatte og er ikke organisert i seksjoner. Avdelingen ledes av næringssjef og assisterende næringssjef. Verneombudet er samtidig hovedverneombud for sentraladministrasjonen. Avdelingen har ikke utarbeidet egne HMS-mål, og ansvar og oppgaver knyttet til HMS-arbeidet er ikke skriftliggjort. Ifølge ledelsen er HMS-ansvaret ivaretatt gjennom ordinær lederoppfølging og interne rutiner.

Risikoforhold kartlegges gjennom vernerunder, men det er ikke gjennomført egne risikovurderinger på avdelingsnivå. Funn fra vernerundene følges opp i etterkant. Revisor kan ikke se at HMS-arbeidet er omtalt i virksomhetsplanen for 2026. Avdelingens HMS-handlingsplan med bedriftshelsetjenesten inneholder ingen særskilte HMS-tiltak for 2026.

Revisors vurderinger

Finnmark fylkeskommune har fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet som gjelder for hele organisasjonen. Målene fremgår av fylkeskommunens HMS-håndboken. På overordnet nivå har Finnmark fylkeskommune ivaretatt internkontrollforskriftens krav om at mål for helse, miljø og sikkerhet skal dokumenteres skriftlig.

Ansvar for HMS-arbeid er gjennom delegeringsreglement tillagt avdelingsledere og seksjonsledere. Også i HMS-håndboken er dette ansvaret tydeliggjort. I HMS-håndboken er også verneombudets oppgaver beskrevet. Basert på informasjon i intervjuer med avdelingsledere, seksjonsledere og verneombud er det kjent hvem som har ansvar og oppgaver på området.

Kultur- og miljøavdelingen har i tillegg utarbeidet en egen HMS-plan hvor ansvar, oppgaver og myndighet er beskrevet.

Revisors vurdering er at Finnmark fylkeskommune har **oppfylt** revisjonskriteriet om å ha skriftlig oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS.

Det skal være utarbeidet egne HMS-mål for den enkelte avdeling/seksjon. Det er spesifisert i HMS-håndboken at den enkelte virksomhet skal definere sine egne mål i dialog med de ansatte og/eller deres representanter fra AMU/verneombud. Ingen av de undersøkte avdelingene eller seksjonene har utarbeidet egne HMS- mål, men noen viser til de overordnede målene. Vi vurdert det dithen at revisjonskriteriet om at Finnmark fylkeskommune skal fastsette skriftlige mål for HMS-arbeidet vurderes **som i liten grad oppfylt**.

Revisor vurderer revisjonskriteriet om at Finnmark fylkeskommune skal kartlegge farer og problemer skriftlig og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene som **til dels oppfylt**. På overordnet nivå er det angitt risikoer knyttet til både fysiske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Finnmark fylkeskommune har beskrevet i HMS-håndboken at leder har ansvar for at risikovurdering gjennomføres, dokumenteres og for at tiltak etter risikovurdering gjennomføres. Avdelingen for kultur og miljø har gjennomført en risikoanalyse for omstilling i 2024. Det samme har opplæringsavdelingen gjennomført. Utover dette har ingen av de andre avdelingene eller seksjonene utarbeidet risikovurderinger. Det er bakgrunnen for at kriteriet vurderes av oss som ikke oppfylt. For som det fremkommer under våre funn, er det utarbeidet et system for at dette skal gjøres i organisasjonen.

5.4 Avviksbehandling

Revisjonskriterier

Finnmark fylkeskommune skal:

- ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i samsvar med helse, miljø-, og sikkerhetslovgivningen

Revisors funn

Kvalitetssystemet Compilo ble implementert i Troms og Finnmark fylkeskommune i 2023. Compilo er systemet som blir brukt til avviksbehandling.

HMS-håndboken beskriver avviksrapportering som et sentralt virkemiddel for å dokumentere avvik, identifisere årsaker og følge opp tiltak. Avvik registreres i Compilo, hvor det skilles mellom HMS-avvik og andre typer avvik. Eksempler på HMS-avvik er ulykker, nestenulykker, farlige forhold, brudd på rutiner eller regelverk samt feil ved lokaler og utstyr. Håndboken presiserer at mellommenneskelige forhold som hovedregel ikke skal registreres som avvik, men håndteres gjennom dialog med leder, verneombud eller tillitsvalgt, eventuelt gjennom varslingsordningen.

Registrerte avvik sendes til nærmeste leder for behandling. Leder kan lukke avviket, iverksette eller planlegge tiltak, eller delegere oppfølgingen. Innmelder skal få tilbakemelding dersom avviket avvises. Avvikene skal vurderes ut fra alvorlighetsgrad, og Compilo sender påminnelser om frister. Håndboken understreker at saksbehandlingen skal omfatte analyse av årsaker samt korrigerende og forebyggende tiltak. Innmelder mottar elektronisk tilbakemelding på behandlingen av avviket.

Kvalitetssjef har hatt stillingen siden høsten 2025 og har ansvar for opplæring i avvikshåndtering i Compilo. Det nyopprettede kvalitetsnettverket møtes månedlig og består av superbrukere og kvalitetsansvarlige fra avdelingene. Nettverket arbeider med Compilo, internkontroll og avvikshåndtering, mens de kvalitetsansvarlige har ansvar for å videreformidle informasjon til egne avdelinger. Kvalitetssjefen gir opplæring til superbrukerne i Compilo.

Kunnskap om avviksbehandling

Avvikshåndtering er en sentral del av virksomhetens internkontroll og HMS-arbeid. Det innebærer å avdekke, melde, analysere, rette opp og forebygge uønskede hendelser, feil eller

mangler i virksomheten. Ifølge årsmeldingen til Finnmark fylkeskommune 2025, var det en økning i meldte avvik fra 2024. I 2025 ble det meldt inn 440 avvik i Compilo. Ved utgangen av 2025 var 92,8 av avvikene ferdig behandlet. Finnmark fylkeskommune benytter egne avvikssystemer for avvik knyttet til drift og eiendom, kantinedrift og samferdsel.

I spørreundersøkelsen¹⁰ til de ansatte i sentraladministrasjonen ba vi respondentene om å vurdere påstander knyttet til avviksbehandlingen. Svarene viser at ansatte i varierende grad opplever at systemet for HMS-avvikshåndtering er kjent, forstått og brukt.

	1	2	3	4	5	Vet ikke	Totalt antall respondenter
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i bruk av avviksmeldinger innenfor HMS	14%	16%	22%	23%	19%	6%	207
Det er tydelig for meg hvordan jeg skal melde avvik tilknyttet HMS	13%	15%	18%	22%	28%	4%	207
Hvis jeg oppdager et HMS-relaterte avvik, melder jeg ifra til min arbeidsgiver om dette	7%	10%	18%	22%	37%	7%	208
Meldte HMS-avvik blir løpende håndtert og utbedret	4%	6%	14%	16%	10%	49%	207
Avviksmeldinger bidrar til å forbedre fylkeskommunens HMS-arbeid	4%	5%	12%	19%	28%	32%	206

I tabellen nedenfor har vi sammenstillet svarene og utarbeidet gjennomsnittlig skår på de ulike påstandene.

Påstand	Gjennomsnitt
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i bruk av avviksmelding innenfor HMS	3,17
Det er tydelig for meg hvordan jeg skal melde avvik tilknyttet HMS	3,40
Hvis jeg oppdager HMS-relaterte avvik, melder jeg ifra til min arbeidsgiver om dette	3,76
Meldte HMS-avvik blir løpende håndtert og utbedret	3,42
Avviksmeldinger bidrar til å forbedre fylkeskommunens HMS-arbeid	3,91

Svarene viser at de ansatte opplever at de melder fra når de oppdager HMS-relaterte avvik (gjennomsnitt 3,76). Samtidig er det relativt mange som oppgir at det er tydelig hvordan avvik skal meldes (3,40). På begge disse påstandene er det relativt få respondenter som har svart vet ikke. Når det gjelder påstanden om at meldte avvik blir håndtert og utbedret, har denne et gjennomsnitt på 3,42, men hele 49 prosent av respondentene har svart vet ikke. Dette kan indikere at mange ansatte mangler informasjon om hvordan avvik følges opp etter at de er meldt inn.

Lavest skår finner vi på påstanden om tilstrekkelig opplæring i bruk av HMS-avviksmeldinger (3,17). Dette kan tyde på at mange ansatte opplever at de har begrenset opplæring på området. For denne påstanden svarer 30 prosent i liten grad (1 eller 2), mens 42 prosent svarer i stor grad (4 eller 5).

¹⁰ Vurderingen er slik: 1 er helt uenig og 5 er helt enig.

Påstanden om at avviksmeldinger bidrar til å forbedre fylkeskommunens HMS-arbeid har høyest gjennomsnittsskår (3,91). Samtidig svarer 32 prosent «vet ikke», noe som kan tyde på at mange ansatte har begrenset innsikt i hvordan avvik brukes i forbedringsarbeidet.

Samlet sett tyder resultatene på at de ansatte i hovedsak kjenner til og benytter avvikssystemet, men at det er forbedringspotensial knyttet til opplæring og synliggjøring av hvordan innmeldte avvik behandles og brukes i HMS-forbedringsarbeidet.

De ansatte fikk muligheten til å kommentere svarene sine. Fritekstsvarene viser at de ansattes kjennskap til og tillit til fylkeskommunens system for HMS-avvikshåndtering varierer. Flere oppgir at de ikke har meldt avvik selv og derfor har begrenset erfaring med systemet. Noe som går igjen er usikkerheten om hvilke forhold som skal registreres som HMS-avvik, særlig når det gjelder psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold. Flere respondenter opplyser også om mangelfull opplæring og begrenset kunnskap om hvordan avvik skal meldes. Flere ansatte opplever manglende tilbakemelding og innsyn i hvordan avvik følges opp etter registrering. Dette gjelder særlig saker som omhandler arbeidsmiljø, ledelse og organisering. Samtidig fremkommer det at fysiske HMS-forhold i større grad oppleves å bli håndtert og løst. Fritekstsvarene peker også på utfordringer knyttet til meldekultur og trygghet. Enkelte ansatte opplever at avvik kan bli oppfattet som kritikk fremfor et grunnlag for læring og forbedring, noe som kan bidra til høyere terskel for å melde fra.

Samlet sett tyder svarene på at fylkeskommunen har etablerte rutiner for avvikshåndtering, men at det er behov for tydeligere informasjon, mer systematisk opplæring, bedre tilbakemeldinger til melderne og et styrket arbeid med meldekultur, særlig knyttet til psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold.

5.5 Avviksbehandling i avdelinger og seksjoner

5.5.1 *Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)*

Avdelingen registrerte 49 avvik i Compilo i perioden 15. mars 2024 til 20. januar 2026, hvorav ni gjaldt HMS. Alle avvikene var lukket da denne undersøkelsen pågikk. Avvikene brukes i forbedringsarbeidet. Oppfølgingen er delegert til seksjonslederne, mens avvik på avdelingsnivå håndteres av avdelingsleder. Ifølge avdelingsleder blir de fleste avvikene lukket på seksjonsnivå.

5.5.1.1 *Seksjon økonomi og anskaffelser*

Økonomisjef mottar avvik som meldes på seksjonen økonomi og anskaffelser. Siden innføringen av Compilo er det registrert 3–4 avvik, hovedsakelig økonomifaglige avvik. Det er ikke registrert HMS-avvik. Faglederne kjenner avviksrutinene, men økonomisjef er usikker på om alle ansatte har tilsvarende kjennskap. Oppfølgingen av avvik tilpasses sakens karakter. Ved behov involveres fagledere og andre ansatte i behandlingen og lukking av avvik. Ifølge økonomisjef er målet å identifisere årsakene til avvikene og iverksette tiltak, blant annet gjennom opplæring og forbedring av rutiner.

Avvik omtales ved behov i seksjons- og fagmøter, og ansatte oppfordres til å registrere avvik. Økonomisjef understreker at avviksmeldinger er et viktig virkemiddel for å avdekke systemfeil og bidra til forbedring.

Verneombudet opplyser at Compilo foreløpig er lite brukt, og mener det kan være en høy terskel for å melde avvik. Hun peker på behovet for å styrke forståelsen av at avviksmeldinger er et verktøy for læring og forbedring, og ikke noe negativt

5.5.1.2 Seksjon Dokumentforvaltning

Seksjonen registrerte ett avvik i årene 2024–2025. Avviket gjaldt ikke HMS og var lukket på revisjonstidspunktet. Seksjonsleder opplyser at ansatte jevnlig oppfordres til å melde avvik, og at avvik brukes som grunnlag for forbedring av rutiner og praksis. Registrerte avvik behandles av seksjonsleder og tas opp i seksjonsmøter ved behov.

Verneombudet opplyser at det er registrert få HMS-avvik og har ingen formell rolle i avviksbehandlingen utover å melde avvik ved behov. HMS er et fast tema på seksjonsmøtene, hvor også registrerte avvik kan diskuteres.

5.5.2 Avdelingen Samferdsel

Rutinene for avvikhåndtering er kjent i avdelingen og tas jevnlig opp med ansatte. Ifølge oversikten revisor har mottatt, ble det registrert fire avvik i 2024, ni i 2025 og to i første kvartal 2026. Avvik behandles av nærmeste leder, og saker som ikke følges opp videresendes til avdelingsleder. Systemet varsler om åpne avvik, og alle registrerte avvik var lukket på revisjonstidspunktet. Verneombudet har tilgang til avvikene som superbruker og følger opp avvik som ikke blir lukket innen fristen.

5.5.2.1 Seksjon utbygging

Revisor har fått opplyst at ansatte kjenner til avviksrutinene, og seksjonsleder oppfordrer jevnlig til å melde avvik. For perioden februar 2024 til juni 2026 er det registrert tre avvik, hvorav to gjelder HMS. Ett avvik var fortsatt under behandling i juni 2026. Seksjonsleder opplyser at ansatte som melder avvik får tilbakemelding fra leder. HMS er et fast tema på seksjonsmøtene, hvor også registrerte avvik kan drøftes. Revisor har mottatt et HMS-avvik meldt av seksjonsleder i juni 2026. Avviket beskriver vedvarende underbemanning, høyt arbeidspress og økt psykososial belastning i seksjonen, med risiko for økt turnover, sykefravær og redusert kvalitet i prosjektoppfølgningen. I avviket foreslås blant annet tiltak for å redusere arbeidsbelastningen og prioritere HMS-arbeidet.

5.5.2.2 Seksjon drift og vedlikehold

Seksjonsleder opplyser at avviksrutinene er kjent, og ansatte oppfordres jevnlig til å melde avvik på seksjonsmøter der HMS er et fast tema. Samtidig vurderes terskelen for å melde avvik som noe høy.

Registrerte avvik følges opp av seksjonsleder, og innmelder kan foreslå forbedringstiltak i systemet. Revisor har mottatt en oversikt som viser to avvik i 2024, ett i 2025 og to i første kvartal 2026. Revisor har ikke mottatt informasjon om hvorvidt disse avvikene gjelder HMS.

5.5.3 Avdelingen Opplæring

Avdelingsleder opplyser at Compilo brukes som avviks- og kvalitetssystem, og at ledere har fått opplæring i systemet. Det arbeides kontinuerlig med å etablere rutiner og dokumentasjon i systemet. Det ble registrert ett avvik i 2024–2025. Avviket ble lukket 11 dager etter registrering. Ifølge avdelingsleder løses mange saker i det daglige arbeidet, mens større forhold registreres som avvik.

Avvik som ikke følges opp av nærmeste leder, går videre opp i ledelseslinjen. HMS er et fast tema på avdelingsmøtene, og relevante saker, vernerunder og arbeid i HMS-gruppen tas opp ved behov. Verneombudet har ikke en formell rolle i avviksbehandlingen, men melder selv avvik når det er nødvendig.

5.5.3.1 Seksjon inntak og tilbud

Seksjonsleder opplyser at ansatte kjenner til avviksrutinene, og at det formidles både på avdelings- og seksjonsnivå at terskelen for å melde avvik skal være lav. Samtidig har det vært få registrerte avvik. Formålet med avviksmeldinger er å identifisere forbedringsområder og lære av feil. Registrerte avvik følges opp av seksjonsleder og vurderes individuelt med sikte på forbedring. Seksjonen har ukentlige fagmøter innen de ulike fagområdene, men gjennomfører for tiden ikke egne seksjonsmøter. HMS er ikke et fast tema på fagmøtene.

5.5.4 Avdelingen tannhelse

Avdelingsleder opplyser at avdelingen har arbeidet aktivt med avvikshåndtering, og at ansatte skal være kjent med rutinene i Compilo. Lederne har fått opplæring og oppfordres til å følge opp dette overfor ansatte. Avdelingsleder vurderer at bruken av avvikssystemet er forbedret, men at det fortsatt er utviklingsbehov.

Tannhelse har et eget arbeidsmiljøutvalg (TAMU) som behandler avvik som fast sak på fire årlige møter. Revisor har mottatt referater fra møtene i 2025 og vi ser at oversikt over innmeldte avvik inngår som tema.

I perioden 2024 til første kvartal 2026, ble det registrert 106 avvik i tannhelsetjenesten. Nesten alle avvikene var lukket på revisjonstidspunktet, og de fleste var registrert ved klinikkene. Ifølge avdelingsleder skjer forbedringsarbeidet i hovedsak lokalt, mens avdelingsledelsen involveres ved behov.

5.5.5 Avdelingen Kultur og miljø

Avdelingsleder opplyser at HMS er et fast tema i de månedlige avdelingsmøtene. Avvikshåndtering har vært tatt opp jevnlig, og ansatte er oppfordret til å melde avvik som en del av avdelingens forbedringsarbeid. Ifølge avdelingsleder har dette bidratt til økt bruk av avvikssystemet og en lavere terskel for å melde avvik. Revisor har mottatt oversikt over registrerte avvik for perioden 2024-2026. Det ble registrert i underkant av ti avvik i 2024, mellom ti og femten i 2025 og noen få avvik frem til våren 2026. Avvik behandles av nærmeste leder, og videresendes til avdelingsleder dersom de ikke lukkes innen fastsatt frist. Oppfølging og forbedringstiltak skjer i hovedsak på seksjonsnivå.

Avdelingen har en fast møtestruktur med månedlige avdelingsmøter, kvartalsvise møter i HMS-gruppen, ukentlige ledelsesmøter og regelmessige seksjonsmøter. Avdelingsleder vurderer at avdelingen har en godt etablert møte- og oppfølgingsstruktur.

5.5.5.1 Seksjon plan, miljø og levekår

Revisor har fått opplyst at seksjonsleder behandler avvik etter rutinene i Compilo. Det skal være lav terskel for ansatte å skrive avvik. Revisor for opplyst at det er ukentlige seksjonsmøter og avvik er tema ved behov.

5.5.5.2 Seksjonen scene nord

Verneombudet har ikke innsyn i de avvikene som blir registrert og har ingen rolle i dette arbeidet. Verneombudet opplyste at avvikssystemet kunne nok ha blitt brukt mer. De avvikene

som blir registrert omhandler for det meste byggeteknisk. Hvis det er avvik som gjelder for alle, kan det bli tema på seksjonsmøtene.

5.5.5.3 Seksjonen fylkesbiblioteket

Verneombudet er ikke involvert i avviksbehandlingen, men har tilgang til registrerte avvik i Compilo. Hun opplyser at systemet brukes i begrenset grad, og at få ansatte melder avvik. Verneombudet arbeider derfor med å informere om og oppfordre til bruk av Compilo. Seksjonen gjennomfører opplæring og har som mål å øke bruken av systemet.

5.5.6 Avdelingen næring

Assisterende næringssjef opplyser at avviksrutinene er kjent for ansatte, og at det er gitt opplæring i bruk av Compilo. Det er ikke registrert HMS-avvik i avdelingen. Verneombudet er ikke involvert i avviksbehandlingen. Avvik brukes som grunnlag for læring og forbedring. Eksempelvis har avvik knyttet til dokumenthåndtering ført til tema på avdelingsmøter, dialog med ansatte og opplæring fra arkivtjenesten. Flere ansatte på avdelingen har deltatt på kurs som HR-avdelingen har organisert, knyttet til krisehåndtering og selvmordsforebygging.

Revisors vurderinger

Gjennom kvalitetssystemet Compilo og fylkeskommunens overordnede HMS-dokumentasjon, er det dokumentert at det i Finnmark fylkeskommune er rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser knyttet til HMS.

I de undersøkte avdelingene og seksjonene er avvik på ulike måter tema. Resultater fra spørreundersøkelsen tilsier at fylkeskommunens systemer og faktiske avvikshåndtering ikke fullt ut er kjent blant alle ansatte i sentraladministrasjonen. Mange oppga å være usikre på om HMS-avvik blir fulgt opp og utbedret. Det var også respondenter som opplever begrenset opplæring i avviksbehandling. Vi legger disse resultatene vekt i vår samlede vurdering.

Vår samlede vurdering er at Finnmark fylkeskommune **i stor grad, men ikke fullt ut** har rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i samsvar med helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

5.6 Systematisk gjennomgang av internkontrollen

Revisjonskriterier

Finnmark fylkeskommune skal:

- foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt, og dokumentere det skriftlig

Revisors funn

HMS-håndboken krever at det gjennomføres en årlig gjennomgang av HMS-arbeidet. Gjennomgangen skal blant annet omfatte avvik, måloppnåelse, organisering av HMS-arbeidet, opplæring, risikovurderinger, etterlevelse av regelverk og behov for oppdatering av rutiner og dokumentasjon. Gjennomgangen kan dokumenteres i eget skjema eller følges opp gjennom handlingsplaner.

Kvalitetssjefen har en sentral rolle i fylkeskommunens internkontroll- og kvalitetsarbeid. Compilo benyttes til blant annet avvikshåndtering, dokumentstyring, ROS-analyser og egenkontroll. Målet er at systemet skal understøtte hele internkontrollprosessen, inkludert det systematiske HMS-arbeidet. Ifølge kvalitetssjefen er det ønskelig at ROS-analyser, handlingsplaner og oppfølging av HMS-tiltak i større grad håndteres i Compilo. Fylkeskommunen har også tatt i bruk modulen «Egenkontroll» for å følge opp etterlevelse av krav og rutiner. Revisor forstår at HMS-arbeidet ennå ikke er fullt ut implementert i Compilo, men at dette er et pågående utviklingsarbeid.

5.7 Internkontrollarbeidet i avdelinger og seksjoner

5.7.1 *Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)*

Revisor har fått opplyst at avdelingsleder ikke følger opp systematisk gjennomgang av internkontrollen på seksjonene. Avdelingsleder opplyste at dette er noe de skal ta opp igjen. Det er faste ledermøter annenhver uke. Organisasjonen har et års-hjul som de benytter seg av knyttet til tema på ledermøtene.

5.7.1.1 *Seksjon økonomi og anskaffelser*

Økonomisjef opplyste at seksjonen ikke har gjennomført dokumentert, systematisk internkontroll av HMS-arbeidet. Seksjonen gjennomfører løpende internkontroll knyttet til regnskaps- og budsjettarbeidet, men dette er i begrenset grad skriftlig dokumentert.

5.7.1.2 *Seksjon Dokumentforvaltning*

Revisor har fått informasjon om at det ikke har blitt gjennomført systematisk gjennomgang av internkontrollen knyttet til HMS-arbeidet.

5.7.2 *Avdelingen Samferdsel*

Revisor henviser til skjema som ligger i HMS-håndboken til Finnmark fylkeskommune, som viser hvordan gjennomgangen av internkontrollen kan gjøres. Avdelingsleder kjenner ikke til dette skjema. Slik revisor forstår det har avdelingen ikke hatt systematisk gjennomgåelse av internkontrollen knyttet til HMS-arbeidet.

5.7.2.1 *Seksjon utbygging*

Seksjonsleder har opplyst at hun ikke kan huske at dette har blitt gjennomført i den perioden hun har jobbet i Finnmark fylkeskommune, som er fra januar 2026. Det har vært etterspurt av henne og andre, men at det ikke finnes rutiner for dette i egen seksjon.

5.7.2.2 *Seksjon drift og vedlikehold*

Seksjonsleder sier at de er nok ikke så gode på å lage en rutine på gjennomgåelse av internkontrollen knyttet til HMS. Det blir nok jobbet overordnet på avdelingsnivå fortalte hun.

5.7.3 *Avdelingen Opplæring*

Avdelingsleder opplyste at avdelingen ikke har gjennomført årlige, dokumenterte gjennomganger av internkontrollen på HMS-området. Det er planlagt å evaluere HMS-arbeidet i forbindelse med oppfølgingen av handlingsplanen som skal utarbeides etter siste vernerunde. Revisor viste til skjemaet for årlig gjennomgang i HMS-håndboken, men avdelingsleder kjente ikke til dette og opplyste at det ikke har vært benyttet.

5.7.3.1 Seksjon inntak og tilbud

Seksjonsleder mener det er avdelingsleder som skal gjennomføre den årlige HMS-internkontrollen for avdelingen. Det har ikke blitt gjennomført i seksjonen.

5.7.4 Avdelingen Tannhelse

Avdelingsleder opplyste at avdelingen ikke gjennomfører en systematisk og dokumentert gjennomgang av internkontrollen på HMS-området. Samtidig gjennomføres vernerunder og oppfølging av avvik, slik at enkelte elementer av internkontrollen ivaretas. Avdelingsleder vurderer imidlertid at dette arbeidet ikke er tilstrekkelig systematisert eller dokumentert.

5.7.5 Avdelingen Kultur og miljø

Avdelingsleder opplyser at hun har ansvar for å gjennomføre den årlige systematiske gjennomgangen av HMS-internkontrollen. En slik gjennomgang er ikke gjennomført i avdelingen. Revisor viser til HMS-håndboken, som inneholder et skjema for dokumentasjon av internkontrollen. Avdelingsleder opplyser at hun har oppfattet at dette verktøyet er ment for den overordnede organisasjonen, og har derfor ikke vært kjent med at det også skal benyttes på avdelingsnivå.

5.7.5.1 Seksjonsleder plan, miljø og levekår

Slik revisor forstår det har ikke seksjonen en egen årlig gjennomgang av HMS-internkontrollen.

5.7.6 Avdelingen næring

Avdelingen har ikke gjennomført systematisk HMS-internkontroll. Assisterende næringssjef opplyser at bruk av flere systemer og dokumentasjonsløsninger gjør oppfølgingen utfordrende, og at dokumentasjon gikk tapt i overgangen til ny Teams-løsning.

Næringssjef opplyser at HMS-arbeidet i avdelingen blant annet omfatter arbeidsmiljøkartlegginger, virksomhetsplanlegging, HMS-handlingsplaner, vernerunder, HMS som fast tema i avdelingsmøter, medarbeidersamtaler og regelmessige fagmøter.

Revisors vurdering

Etter internkontrollforskriften skal Finnmark fylkeskommune ha internkontroll for å sikre at arbeidsmiljøloven etterleves. Våre undersøkelser retter seg mot etterlevelse av krav til hvilke deler av internkontrollen som skal dokumenteres. Finnmark fylkeskommune har overordnede rutiner på at internkontrollen på HMS- området skal gjennomføres og dokumenteres. Dette fremgår av HMS-håndboken. Våre undersøkelser viser at dette ikke gjennomføres i praksis i de undersøkte avdelingene og seksjonene. Vi har dermed vurdert at revisjonskriteriet om at Finnmark fylkeskommune skal foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt som i **liten grad oppfylt**.

5.8 HMS-opplæring, yrkessykdommer og vernerunder

Revisjonskriterier

Finnmark fylkeskommune:

- skal ha system for at ledere, hovedverneombud og verneombud gis HMS-opplæring
- må ha systemer for å sikre at verneombud gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist
- bør ha system for å gjennomføre vernerunder

Revisors funn

5.8.1 *Vernearbeidet og samarbeid mellom verneombudene og hovedverneombudet*

Fylkeshovedverneombudet fungerte som hovedverneombud i sentraladministrasjonen i perioden 2024 til begynnelsen av 2026, før de fikk et hovedverneombud i sentraladministrasjonen. I denne perioden ble det ikke gjennomført felles samlinger for verneombudene. Etter at nytt hovedverneombud tiltrådte, er det planlagt flere fellesmøter, og verneombudene har uttrykt ønske om en mer strukturert oppfølging av HMS-arbeidet.

Hovedverneombudet i sentraladministrasjonen er også verneombud på næringsavdelingen og har ansvar for å koordinere vernearbeidet. Etter at nytt hovedverneombud tiltrådte i 2026, er det etablert møter med verneombudene og en felles Teams-kanal for erfaringsutveksling og oppfølging av saker. Hovedverneombudet deltar fast i AMU og har månedlige møter med HR-sjefen. Hovedverneombudet opplyser at organisasjonen nå er i en roligere fase etter flere år med omstillinger, og understreker betydningen av god informasjon, involvering og åpenhet i framtidige endringsprosesser. Arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø er igangsatt i samarbeid med HR, men var fortsatt i en tidlig fase våren 2026.

Fylkeshovedverneombudets rolle er å bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø i hele fylkeskommunen gjennom å koordinere, støtte og veilede hovedverneombud og øvrige verneombud. Rollen omfatter også å legge til rette for erfaringsutveksling og kompetanseutvikling i vernetjenesten.

HMS-håndboken stiller krav om HMS-opplæring for ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Opplæringen gjennomføres av HEMIS, og ansatte med HMS-grunnkurs eldre enn fem år, tilbys oppfriskningskurs. Nyansatte skal i tillegg få HMS-opplæring tilpasset sine arbeidsoppgaver.

I HMS-håndboken refereres det til lovverket når det gjelder verneombudets oppgaver, og viser til oppgaver verneombudet særlig skal påse:

- at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand
- at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring
- at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte
- at meldinger om arbeidsulykker mv. blir sendt
- at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivarettatt

System for gjennomføring av vernerunder

HMS-håndboken anbefaler årlige vernerunder, med mindre risikovurderinger tilsier noe annet. Arbeidsgiver har ansvar for å gjennomføre, dokumentere og følge opp vernerundene, herunder iverksette tiltak fra handlingsplanen. Håndboken beskriver også anbefalte aktiviteter for planlegging, gjennomføring og oppfølging av vernerunder.

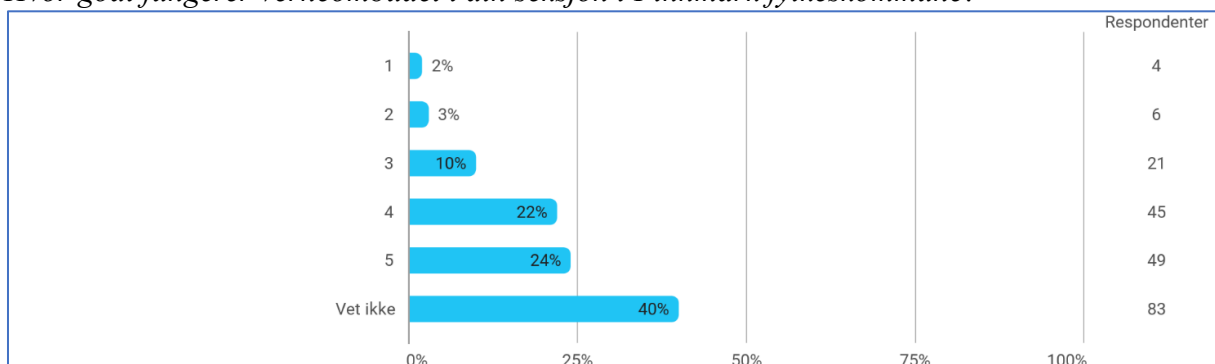
1. Før vernerunde
 - a. Utsending av tilbakemeldingsskjema til arbeidstakere
 - b. Møte med gjennomgang av tilbakemeldinger og handlingsplaner fra sist gjennomførte vernerunder. **Gjerne også avvik og arbeidsrelatert sykefravær på området**
2. Gjennomføring
 - a. Fysisk befaring av lokaler og utstyr. Utfylling av sjekkliste underveis
3. Etter vernerunde
 - a. Oppsummering og samlet vurdering av funn på vernerunden
 - b. Vurdere behov for risikovurdering, som tiltak
 - c. Tiltakene føres inn i en handlingsplan
 - d. Avvik funnet på vernerunden meldes i det elektroniske avvikssystemet
 - e. Informasjon til arbeidstakerne om funn og tiltak i handlingsplan
 - f. Etterarbeid med oppfølging av tiltakene i handlingsplanen

Det er linker til sjekklister i HMS-håndboken som kan brukes under vernerundene:

- [Sjekkliste belysning, synsforhold](#)
- [Sjekkliste branntekniske forhold](#)
- [Sjekkliste EL-anlegg](#)
- [Sjekkliste ergonomi](#)
- [Sjekkliste generell](#)
- [Sjekkliste Hverdagslivstrening/HLT \(skoler\)](#)
- [Sjekkliste kjemikalier](#)
- [Sjekkliste kontor, skjerm, resepsjon](#)
- [Sjekkliste renhold, drift, kantine](#)
- [Sjekkliste støy](#)
- [Sjekkliste tannklinikk](#)
- [Sjekkliste tjenestebil](#)
- [Sjekkliste verksted](#)
- [Sjekkliste ytre miljø](#)
- [Sjekkliste psykososialt arbeidsmiljø](#)
- [Sjekkliste digital vernerunde på hjemmekontoret](#)
- [Skjema for vernerunde kontor](#)
- [Skjema for vernerunde øvrig](#)

I spørreundersøkelsen spurte vi de ansatte om hvor godt verneombudet fungerer i den seksjonen de er tilsatt i.

Hvor godt fungerer verneombudet i din seksjon i Finnmark fylkeskommune?



På spørsmålet om hvor godt verneombudet fungerer i egen seksjon, gir respondentene et samlet gjennomsnitt på 4,03 men det er 40 % av respondentene som svarer vet ikke. En gjennomsnittsskår på 4,03 indikerer at respondentene samlet sett vurderer forholdet som godt. Samtidig er det viktig å merke seg at 40 % av respondentene svarte «vet ikke», noe som tyder på at mange mangler tilstrekkelig kjennskap eller erfaring til å gjøre en vurdering. Dette kan tyde på at mange ansatte har begrenset kontakt med eller kjennskap til verneombudet og eller at verneombudets rolle og funksjon ikke er tydelig nok i organisasjonen. Verneombudet kan således oppfattes som lite synlig i det daglige arbeidsmiljøarbeidet.

5.9 Vernearbeidet i avdelinger og seksjoner

5.9.1 Avdelingen Stab og støtte (Fellesfunksjoner)

Avdelingsleder opplyste at alle som skal ha HMS-kurs har gjennomført dette, og at avdelingen har oversikt over behovet for oppfriskningskurs. Ved arbeidsrelatert sykefravær følger leder opp den ansatte gjennom samtaler og vurdering av tilrettelegging. Ifølge avdelingsleder registreres arbeidsrelatert sykefravær sjelden, og tilfellene synes oftere å være knyttet til behov for tilrettelegging enn forhold ved arbeidsmiljøet.

Seksjonslederne har ansvar for sykefraværsoppfølging av egne ansatte, mens avdelingsleder følger opp seksjonslederne. Det arbeides aktivt med å redusere sykefraværet gjennom oppfølging, tilrettelegging og jevnlig møter om arbeidsmiljø. Vernerunder skal gjennomføres i seksjonene, men det er ikke blitt etterspurt rapportering på dette. Dette kan bli fulgt opp nærmere i ledermøtene fremover.

5.9.1.1 Seksjon økonomi og anskaffelser

Økonomisjef, verneombud og tidligere verneombud har gjennomført HMS-opplæring. Vara-verneombudet skal også gjennomføre pålagt opplæring. Verneombudet opplyser at hun er trygg i rollen, men at oppgaver og ansvar ikke er skriftliggjort.

Økonomisjef opplyser at sykefravær følges opp i tråd med gjeldende rutiner, og at tilrettelegging vurderes ved behov. Verneombudet beskriver et arbeidsmiljø preget av åpenhet, tillit og god dialog mellom ansatte og ledelse.

Seksjonen har gjennomført både fysiske og psykososiale vernerunder. Den psykososiale vernerunden i 2026 besto av skriftlig kartlegging og individuelle samtaler med ansatte. Ifølge verneombudet avdekket vernerundene hovedsakelig mindre forhold som ble fulgt opp fortløpende. Revisor har mottatt dokumentasjon på gjennomførte vernerunder i 2024 og 2026.

HMS er ikke et fast tema i seksjonsmøtene, men tas opp ved behov. Revisor oppfatter at seksjonen har god informasjonsflyt om forhold som kan påvirke arbeidsmiljøet.

5.9.1.2 Seksjon Dokumentforvaltning

Seksjonsleder og verneombud har gjennomført påkrevd HMS-opplæring. Det er lite sykefravær i seksjonen, og det har i liten grad vært behov for tilrettelegging.

Vernerunde ble gjennomført i 2025 av leder og verneombud. Identifiserte forhold ble fulgt opp gjennom en HMS-handlingsplan, og flere av tiltakene er allerede gjennomført. Revisor har mottatt dokumentasjon fra vernerunden og handlingsplanen.

Det gjennomføres jevnlig seksjonsmøter med HMS som fast tema. Psykososial vernerunde var planlagt gjennomført i 2026 etter omorganiseringen av seksjonen.

5.9.12.3 Verneombud på seksjonen IT

Verneombudet har ennå ikke gjennomført obligatorisk HMS-opplæring, men planlegger å delta på neste kurs. Oppgaver og ansvar i vervet er ikke skriftliggjort, og utførelsen av rollen avklares i samarbeid med seksjonsleder.

Verneombudet og seksjonsleder har prioritert det psykososiale arbeidsmiljøet og planlegger en psykososial vernerunde høsten 2026. Verneombudet opplyser at seksjonen fortsatt er preget av forhold knyttet til oppsplittingen fra Troms fylkeskommune, og at det er behov for videre arbeid med arbeidsmiljø og samhold.

Verneombudene i sentraladministrasjonen møtes fast annenhver måned. Verneombudet opplyser at han involveres i arbeidsmiljø saker ved behov, men etterlyser bedre informasjon og opplæring for nye verneombud ved tiltredelse. Han mener fylkeskommunen har et forbedringspotensial på dette området.

5.9.2 Avdelingen Samferdsel

Avdelingsleder opplyste at lederne i avdelingen har gjennomført HMS-kurs, og at verneombudet har lang erfaring med HMS-arbeid. Avdelingen følger fylkeskommunens rutiner for sykefraværsoppfølging. Ved arbeidsrelatert sykefravær involveres verneombud ved behov, og lederne oppfordres til å vurdere tilretteleggingstiltak. Avdelingen har tidligere gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser og arbeidet systematisk med oppfølging av tiltak. En ny kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet ble gjennomført i 2026, og resultatene skal følges opp videre. Hovedverneombudet har deltatt aktivt i dette arbeidet.

Det gjennomføres to fysiske avdelingssamlinger årlig, hvor arbeidsmiljø og HMS har vært tema. Avdelingen planlegger også vernerunder for det fysiske arbeidsmiljøet og har utarbeidet eget skjema for dette formålet.

Verneombudet opplyste at avdelingen har prioritert kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene er presentert på avdelingsnivå og skal følges opp med seksjonsvise rapporter og presentasjoner. Generelle funn vil behandles på avdelingsnivå, mens seksjonsspesifikke utfordringer følges opp i den enkelte seksjon. Det planlegges vernerunde av det fysiske arbeidsmiljøet i 2026, og det er utarbeidet en egen mal for vernerunder for avdelingen. Verneombudet beskriver samarbeidet med ledelsen som godt og opplever et tydelig engasjement for HMS-arbeidet. På bakgrunn av arbeidsmiljøkartleggingen er det identifisert behov for videre arbeid med blant annet rolleavklaringer, ansvar og informasjon. Oppfølgingen skal skje både på avdelings- og seksjonsnivå. Det er ennå ikke utarbeidet en tiltaksplan, men dette arbeidet pågår.

5.9.2.1 Seksjon utbygging

Konstituert seksjonsleder opplyser at hun ikke har oversikt over hvem som har gjennomført HMS-opplæring på seksjonen. Hun har selv ikke gjennomført HMS-kurs, men har deltatt på førstehjelpskurs. Seksjonsleder er usikker på praksis knyttet til arbeidsrelatert sykefravær, men kjenner til fylkeskommunens rutiner for sykefraværsoppfølging. Oppfølging skjer blant annet gjennom varslinger i VISMA.

Det er ikke gjennomført vernerunder på seksjonen så lenge seksjonsleder har hatt stillingen. Samtidig opplyses det at seksjonen over tid har hatt utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Ifølge seksjonsleder er det nylig igangsatt tiltak for å styrke arbeidsmiljøet, herunder velferdstiltak, tilrettelegging og økt medarbeiderinvolvering.

5.9.2.2 Seksjon drift og vedlikehold

Seksjonsleder har gjennomført HMS-kurs med oppfriskning i 2025, og verneombudet har også gjennomført påkrevd opplæring. Det er lite sykefravær i seksjonen, og det har ikke vært arbeidsrelatert sykefravær eller behov for omfattende tilrettelegging.

Vernerunder gjennomføres av leder og verneombud. Forhold som avdekkes følges opp og lukkes, eller videresendes til ansvarlig enhet. Etter vernerunden i 2025 ble det utarbeidet en HMS-handlingsplan, og flere av tiltakene er allerede gjennomført. Psykososial vernerunde er planlagt gjennomført i 2026.

5.9.3 Avdelingen Opplæring

Avdelingsleder opplyser at assisterende opplæringssjef og verneombudet har gjennomført HMS-opplæring, mens flere ledere fortsatt mangler kurs og skal gjennomføre dette høsten 2026. Verneombudet gjennomførte 40-timers HMS-kurs i 2024. Oppfølging av sykefravær ivaretas

av nærmeste leder i tråd med gjeldende rutiner. Arbeidsrelatert sykefravær løftes til neste ledernivå ved behov. Avdelingsleder opplyser at sykefraværet generelt er lavt, og at tilrettelegging gjennomføres når det er nødvendig.

Verneombudet opplyser at han arbeider med både psykososiale og fysiske arbeidsmiljøforhold, og samarbeider med ledelsen om oppfølging av innmeldte saker. I 2026 gjennomførte han en vernerunde som omfattet hele avdelingen gjennom anonyme spørreundersøkelser om det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Resultatene viste en positiv utvikling, men også enkelte forbedringsområder. På bakgrunn av vernerunden er det etablert en arbeidsgruppe med representanter fra alle seksjoner som skal utarbeide forslag til handlingsplan for videre arbeidsmiljøarbeid.

5.9.3.1 Seksjon inntak og tilbud

Seksjonsleder har gjennomført deler av HMS-kurset og planlegger å fullføre opplæringen ved neste kursgjennomføring. Det er ikke etablert rutiner for å varsle verneombudet om arbeidsrelatert sykefravær. Seksjonsleder opplyser at sykefraværet er stabilt, og at oppfølging skjer i tråd med gjeldende rutiner og gjennom løpende dialog med ansatte. Seksjonsleder opplyser at det er lav terskel for tilrettelegging, som vurderes og tilpasses den enkelte ansatte. Vernerunder gjennomføres på avdelingsnivå.

5.9.4 Avdelingen Tannhelse

Avdelingsleder har gjennomført HMS-kurs. Avdelingen følger fylkeskommunens rutiner for sykefraværsoppfølging, og tilrettelegging benyttes ved behov. Arbeidsrelatert sykefravær registreres i liten grad, og avdelingsleder har god oversikt over sykefraværet blant ansatte med personalansvar.

Vernerunder gjennomføres ved tannklinikkene, men ikke i den sentrale tannhelseavdelingen. Verneombudet har opplyst at det ikke har vært forhold som har krevd særskilt oppfølging i denne delen av virksomheten.

5.9.5 Avdelingen Kultur og miljø

Avdelingsleder opplyste at de fleste lederne har gjennomført HMS-kurs, men at det ikke føres en samlet oversikt over dette. Verneombudene ved fylkeshuset, Scene NORD og fylkesbiblioteket har gjennomført HMS-opplæring i perioden 2021–2023. Avdelingen følger fylkeskommunens rutiner for sykefraværsoppfølging. Arbeidsrelatert sykefravær registreres ikke særskilt, og verneombud involveres normalt ikke i slike saker. Avdelingsleder opplyser at sykefravær følges opp i tråd med gjeldende rutiner, og at tilrettelegging benyttes ved behov.

Vernerunder gjennomføres av leder og verneombud på seksjonene ved fylkeshuset. Funn dokumenteres i rapporter og følges opp lokalt, gjennom serviceportalen eller avvikssystemet. Verneombudet har også tatt initiativ til førstehjelpskurs for ansatte.

5.9.5.1 Seksjonsleder plan, miljø og levekår

Seksjonsleder har ikke oversikt over hvor mange ansatte som har gjennomført HMS-kurs. Når det gjelder arbeidsrelatert sykefravær, er seksjonsleder usikker på om verneombudet skal involveres. Hun opplyser imidlertid at sykefraværsrutinene er kjent og benyttes ved oppfølging av sykemeldte. Det har vært lite arbeidsrelatert sykefravær og begrenset behov for tilrettelegging på seksjonen.

Vernerunder gjennomføres av verneombudet for vernesonen på fylkeshuset, mens den enkelte seksjon har ansvar for oppfølging av funn. Revisor har mottatt dokumentasjon på gjennomført vernerunde i 2026. Seksjonsleder opplyser at arbeidsmiljøet diskuteres ved behov, og at det er lav terskel for dialog om arbeidsmiljøspørsmål.

5.9.5.2 Verneombud seksjon scene nord:

Vernerundene i 2025 og 2026 omfattet både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene fra den psykososiale vernerunden følges opp gjennom individuelle samtaler mellom leder og ansatte.

Vernerundene ved Vadsø bibliotek og fylkesbiblioteket avdekker i hovedsak mindre forhold som løses fortløpende. Revisor har mottatt dokumentasjon fra vernerundene og tilhørende ergonomiskjema.

Verneombudet beskriver arbeidsmiljøet som godt og opplyser at seksjonen i liten grad er berørt av utfordringer ved fylkeshuset. Det har ikke vært arbeidsrelatert sykefravær på seksjonen, men verneombudet forventer å bli involvert ved behov. Tilrettelegging forekommer i begrenset omfang, men verneombudet har deltatt i enkelte saker.

5.9.5.3 Verneombudet seksjon fylkesbiblioteket

Verneombudet beskriver arbeidsmiljøet ved fylkesbiblioteket som godt, både fysisk og psykososialt. Oppgaver og ansvar i vervet er ikke skriftliggjort, men vernerunder og bistand til ansatte i arbeidsmiljø saker utgjør de viktigste oppgavene. Det har ikke vært større arbeidsmiljø saker på seksjonen.

Vernerunder gjennomføres normalt årlig og dokumenteres av seksjonsleder. Verneombudet og seksjonsleder følger opp funn i fellesskap og iverksetter nødvendige tiltak. Verneombudet opplyser at hun ikke har vært involvert i saker om arbeidsrelatert sykefravær og er usikker på hvilken rolle hun ville hatt i slike saker.

Ved behov involveres verneombudet i tilretteleggingsprosesser. Verneombudet og seksjonsleder har jevnlig møter om arbeidsmiljøspørsmål.

5.9.6 Avdelingen næring

Assisterende næringssjef har gjennomført HMS-kurs, mens verneombudet planlegger å gjennomføre opplæring i 2026. Avdelingen følger rutinene for sykefraværsoppfølging. Ved melding om arbeidsrelatert sykefravær tar leder kontakt med den ansatte for å vurdere årsaker og eventuelle tiltak. Verneombudet involveres ved behov, men har ingen fast rolle i slike saker. Arbeidsrelatert sykefravær registreres ikke særskilt. Avdelingen har høyt sykefravær, og flere ansatte har fått tilrettelegging. Ifølge assisterende næringssjef er verneombudet en viktig samarbeidspartner i arbeidsmiljøarbeidet.

Arbeidsmiljøkartleggingen fra 2024 har blitt fulgt opp gjennom en handlingsplan og samarbeid mellom ledelse og verneombud. Vernerunder er gjennomført i 2025 og 2026, og HMS er et fast tema på avdelingsmøtene. Velferdsgruppen trekkes også frem som et positivt bidrag til arbeidsmiljøet.

Revisors vurderinger

Finnmark fylkeskommune har system for at for at ledere, hovedverneombud og verneombud gis HMS-opplæring. Dermed har vi vurdert at revisjonskriteriet **er oppfylt**. Bakgrunnen for vurderingen er at bedriftshelsetjenesten HEMIS tilbyr 40-timer HMS-kurs for ansatte. Dette fremgår av Finnmark fylkeskommune sin HMS-håndbok. Informasjonen vi har mottatt viser at HEMIS tilbyr kurs ett par ganger i året og de som har behov for kurs melder seg opp til kurs hos HR, som skal bestille og koordinere HMS-kursene.

Det fremgår av HMS-håndboken hvilke oppgaver verneombudet har.

Blant annet at verneombudet skal påse at meldinger om arbeidsulykker blir sendt og at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø blir ivaretatt, samt at arbeidet er tilrettelagt slik at ansatte kan gjøre den jobben på en forsvarlig måte. Det fremgår ikke eksplisitt at arbeidsgiver skal varsle verneombud om arbeidsrelatert sykefravær hvis det forekommer.

Praksisen for håndtering av arbeidsrelatert sykefravær varierer mellom avdelingene. Flere opplyste at de ikke har hatt tilfeller av arbeidsrelatert sykefravær, og enkelte oppga at de ikke har en praksis for å involvere verneombudet i saker som gjelder arbeidsrelatert sykefravær. Revisor har vurdert at revisjonskriteriet om at Finnmark fylkeskommune må ha systemer for å sikre at verneombud gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tillop til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist som **ikke oppfylt**.

Revisors vurdering av revisjonskriteriet om at Finnmark fylkeskommune bør gjennomføre vernerunder som **i stor grad oppfylt**. Bakgrunnen for vurderingen er det fremgår av HMS-håndboken at det anbefales å gjennomføres årlige vernerunder. Det er også lagt til informasjon om hvordan den skal gjennomføres og dokumenteres. Videre er det tilgang til sjekkliste i HMS-håndboken som kan benyttes i arbeidet. Gjennom samtaler med verneombud har vi fått informasjon om hvordan verneombud innhenter informasjon om de ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø i avdelingene og seksjonene. Revisors undersøkelse viser samtidig at organiseringen av vernerunder og vernearbeid varierer mellom avdelingene. I noen avdelinger gjennomføres vernerunder på avdelingsnivå, mens andre har lagt disse til seksjonsnivå. De fleste avdelingene har gjennomført vernerunder, enten seksjonsvis eller avdelingsvis, mens enkelte opplyser at slike vernerunder er planlagt gjennomført i nær fremtid.

5.10 Bedriftshelsetjeneste

Revisjonskriterier

Finnmark fylkeskommune:

- skal vurdere å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste

Revisors funn

Bedriftshelsetjeneste

Finnmark fylkeskommune har bedriftshelsetjeneste HEMIS. Det har blitt utarbeidet årsrapport fra bedriftshelsetjenesten. Rapporten viser hvilke tjenester som HEMIS har bidratt med i 2025. Herunder i sentraladministrasjonen:

- Støttesamtaler for ansatte
- 40-timers HMS-kurs
- Deltatt på fire AMU-møter
- Ergonomisk kontorarbeidsplassvurdering
- Oppfølging av enkeltansatte
- Bistand i en sak
- førstehjelpskurs

Revisors vurdering

Finnmark fylkeskommune har **oppfylt** revisjonskriteriet om å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste.

5.11 Fysisk aktivitet

Revisjonskriterier

- Finnmark fylkeskommune skal vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne

Revisors funn

Det fremgår av personalhåndboken til Finnmark fylkeskommune at ansatte kan inngå avtale med nærmeste leder om én times trening i arbeidstiden per uke. Videre framgår det at fysisk aktivitet er viktig for helsen, og at fylkeskommunen ønsker å legge til rette for dette.

Revisors vurdering

Basert på dette er revisors vurdering at Finnmark fylkeskommune har oppfylt revisjonskriteriet om å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

5.12 Rutine for oppfølging av sykemeldte

Revisjonskriterier

- Finnmark fylkeskommune bør ha skriftlige rutiner for oppfølging av sykemeldte

Revisors funn

Skriftlige rutiner for sykefraværsoppfølging

Lederhåndboken beskriver rutiner for sykefraværsoppfølging og fordeler ansvar mellom ulike roller. Leder skal følge opp ansatte fra første fraværsdag, blant annet gjennom dialog om funksjonsevne, tilrettelegging og forventet fraværslengde. Håndboken beskriver også lederens oppgaver videre i sykefraværsoppfølgingen, herunder utarbeidelse av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøter. Ved behov kan leder innhente bistand fra HR.

Revisors vurdering

Etter revisors vurdering har Finnmark fylkeskommune **oppfylt** revisjonskriteriet om å ha skriftlige rutiner for oppfølging av sykemeldte.

5.13 Oppsummering og konklusjon

Revisors konklusjon på problemstilling 2 er at **Finnmark fylkeskommune til dels oppfyller plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for ansatte i kommunen.** Konklusjonen bygger på følgende oppsummerte funn og vurderinger av det overordnede HMS-systemet og rutiner og praksis i utvalgte avdelinger og seksjoner:

Finnmark fylkeskommune har utarbeidet et overordnet internkontrollsystem innenfor HMS, herunder rutiner for sykefraværsoppfølgingen. Det overordnede systemet viser ansvar og oppgaver knyttet til HMS-arbeidet. Undersøkelsen viser at ikke alle systemer og rutiner – bestemt gjennom HMS-håndboken – er fulgt opp i praksis slik som forutsatt.

I fylkeskommunens overordnede styringsdokumenter ivaretas lov- og forskriftskrav knyttet til å ha formulert HMS-mål og å ha oversikt over virksomhetens organisering, herunder fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet.

Risikoanalyse er en viktig del av internkontrollsystemet for å kartlegge risiko og problemer, og det er definert hva som kan være aktuelle risikoområder i Finnmark fylkeskommune. I fylkeskommunens overordnede dokumenter er det bestemt at risikovurderinger skal gjennomføres i organisasjonen. I de undersøkte avdelingene/sektorene er det i liten grad dokumentert risikovurderinger.

Finnmark fylkeskommune har et avvikssystem og skriftlige rutiner på dette området. Resultatene fra spørreundersøkelsen tilsier at fylkeskommunen har et forbedringspotensial på å lære opp ansatte i avviksbehandling, samt å følge opp avvik.

Systematisk gjennomgåelse av internkontrollen er også en viktig del av internkontrollsystemet til en fylkeskommune. Finnmark fylkeskommune har overordnede dokumenter på årlig gjennomgang av internkontroll av HMS-arbeidet. De er også utarbeidet skjema/sjekkliste for

gjennomgåelse av denne. Våre undersøkelser viser at dette ikke blir gjennomført i avdelingene/seksjonene i sentraladministrasjonen.

De opplysningene vi har tilsier at Finnmark fylkeskommune gir opplæring i HMS-arbeidet til verneombudene og lederne, samt oppfriskningskurs for de som har tatt kurset for 5 år siden eller mer.

Finnmark fylkeskommune har ett hovedverneombud i sentraladministrasjonen, samt verneombud på avdelingene/seksjonene. Ifølge internkontrollforskriften skal verneombudene i hver virksomhet gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist. Dette har vi vurdert som i liten grad oppfylt. Dette er ikke nevnt eksplisitt i de overordnede dokumentene til fylkeskommunen og informasjon fra spørreundersøkelsen viser at det er arbeidsrelatert sykefravær i fylkeskommunen.

Når det gjelder gjennomføring av årlige vernerunder, fremkommer dette i det overordnede HMS-systemet til fylkeskommunen at det skal gjennomføres. Revisors undersøkelse viser at det blir gjennomført vernerunder i avdelingene/seksjonene.

Finnmark fylkeskommune er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Fylkeskommunen har også tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

Det er også utarbeidet en skriftlig rutine knyttet til sykefraværsoppfølging av ansatte i Finnmark fylkeskommune.

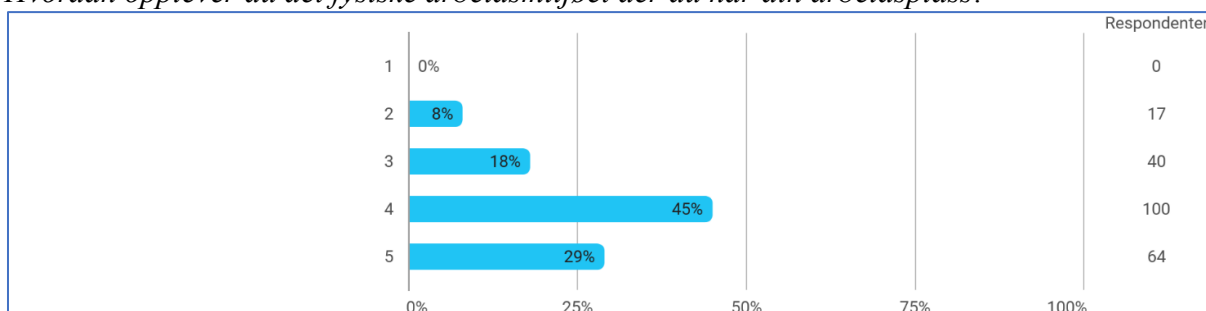
6 FYSISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Hvordan opplever de ansatte i Finnmark fylkeskommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass?

6.1 Det fysiske arbeidsmiljøet

Med fysisk arbeidsmiljø menes bygnings- og utstyrmessige forhold, som kan være kontorlokaler, utstyr, pauserom samt er det inneklima, lysforhold og støy. Vi stilte spørsmål om hvordan respondentene opplever det fysiske arbeidsmiljøet.

Hvordan opplever du det fysiske arbeidsmiljøet der du har din arbeidsplass?¹¹



Den samlede vurderingen av det fysiske arbeidsmiljøet er relativt høy, med et gjennomsnitt på 3,96, noe som indikerer at de fleste opplever arbeidsforholdene som relativt gode. Nesten tre fjerdedeler av respondentene har gitt en vurdering på fire eller fem.

Resultatene viser at det fysiske arbeidsmiljøet generelt vurderes positivt. Ansatte med hjemmekontor (gjelder bare 5 ansatte) gir den høyeste vurderingen (4,60), etterfulgt av ansatte ved lokasjoner utenfor fylkeshuset (4,11). Ansatte ved fylkeshuset i Vadsø gir en noe lavere vurdering (3,84), men også her vurderer et klart flertall det fysiske arbeidsmiljøet som godt eller svært godt.

De ansatte gir et gjennomgående inntrykk av at det fysiske arbeidsmiljøet i hovedsak fungerer tilfredsstillende, men at det finnes noen utfordringer knyttet til inneklima, støyforhold, plasskapasitet og bygningsmessig standard. En del ansatte peker på:

- Dårlig luftkvalitet og tung/innestengt luft
- Utilstrekkelig ventilasjon, særlig om morgenen og etter helg
- Store temperaturvariasjoner mellom rom og etasjer
- For høy temperatur på sommeren og til dels for lav temperatur på vinteren
- Behov for hyppig lufting for å oppnå akseptabel luftkvalitet
- Støy fra andre kontorer, det er lytt mellom kontorene

Flere ansatte knytter innklimautfordringer direkte til:

- Hodepine og tretthet
- Redusert konsentrasjon og produktivitet
- Ubegag og varierende komfort i arbeidshverdagen

¹¹ 1 er svært dårlig og 5 er svært bra.

I kommentarer vises det også til at ventilasjonsanleggene i flere tilfeller enten ikke fungerer optimalt eller har for lav kapasitet til å opprettholde jevn luftkvalitet gjennom hele arbeidsdagen. Respondenter peker også på at forholdene påvirker både helse, trivsel og produktivitet. Enkelte ansatte som sitter i kontorlandskap, beskriver at dette ikke fungerer optimalt og man ønsker å endre til cellekontorer.

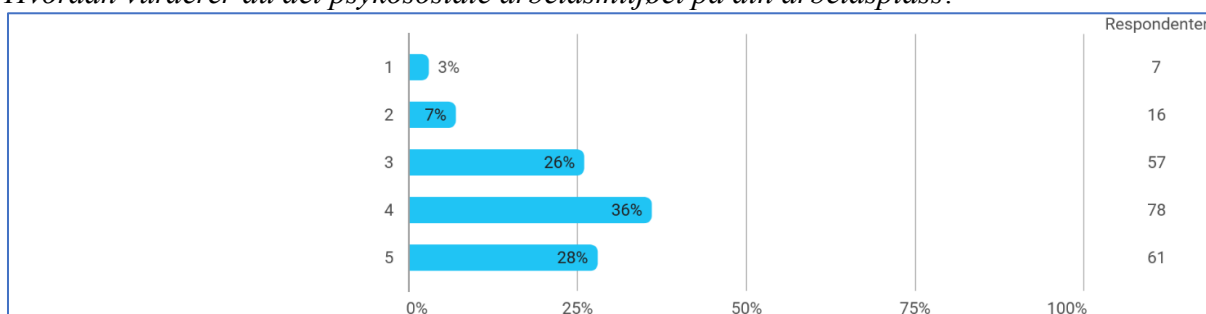
Tilbakemeldingene som gis på det fysiske arbeidsmiljøet er relativt like om vi skiller mellom de ulike avdelingene i sentraladministrasjonen.

6.2 Det psykososiale arbeidsmiljøet

Det psykososiale arbeidsmiljøet handler om de sosiale mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Forskning viser at et dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan føre til alvorlige helsemessige og sosiale konsekvenser. Belastninger knyttet til dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan medføre helseplager og sykefravær for den enkelte, men kan også påvirke familie og sosial omgangskrets negativt¹².

Respondentene i spørreundersøkelsen fikk spørsmål om hvordan de vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet i sentraladministrasjonen i Finnmark fylkeskommune.

*Hvordan vurderer du det psykososiale arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?*¹³



Det psykososiale arbeidsmiljøet vurderes noe lavere enn det fysiske arbeidsmiljøet, men er fortsatt positivt med et gjennomsnitt på 3,78. Ansatte på hjemmekontor gir den mest positive vurderingen (gjennomsnitt 4,20), mens ansatte ved lokasjoner utenfor fylkeshuset og ved fylkeshuset i Vadsø gir et gjennomsnitt på henholdsvis 3,86 og 3,71. Omtrent to tredjedeler av respondentene vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet som godt eller svært godt (score 4 eller 5), mens om lag én av ti gir en negativ vurdering (score 1 eller 2).

På spørsmålet om hvilke tiltak som eventuelt kan styrke det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, viser svarene et litt sammensatt bilde. Selv om flere ansatte rapporterer om et godt arbeidsmiljø innenfor egne seksjoner, fremkommer det utsagn om en del utfordringer knyttet til ledelse, kommunikasjon, organisering, arbeidsbelastning og håndtering av avvikende atferd.

Svarene indikerer en del variasjoner mellom avdelinger og seksjoner. Et område som trekkes frem, er opplevelsen av en uklar og urettferdig praktisering av hjemmekontorordningen. Mange ansatte gir uttrykk for:

¹² <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/psykososialt-arbeidsmiljo/>

¹³ 1 er svært dårlig og 5 er svært bra.

- Manglende tydelig policy og praksis
- Opplevelse av forskjellsbehandling basert på ansiennitet eller relasjoner
- At nye ansatte møter strengere regler enn øvrige ansatte
- At hjemmekontor oppleves som et gode som ikke er likt tilgjengelig

Videre fremheves det at fleksibel bruk av hjemmekontor (ikke fast ordning), oppleves som viktig for trivselen. Dette gjelder spesielt ansatte som pendler. Alternativet kan bli uhensiktsmessig bruk av fleksitid. Samtidig uttrykker enkelte ansatte bekymring for at utstrakt bruk av hjemmekontor svekker samarbeid og tilgjengelighet, samt at bruk av hjemmekontor fører til ulik arbeidsinnsats.

Ledelse fremstår også som ett område som kan styrkes, ifølge respondenter. Det etterlyses behov for en mer enhetlig og tydeligere ledelse. De ansatte som ga kommentarer om dette, viste til:

- Klarere prioriteringer og klarere mål
- Tydeligere forventningsavklaring
- Mer konsistent lederstil på tvers av seksjoner

Flere respondenter beskriver at ledelsen er noe fraværende og lite tilgjengelig. Det vises til manglende respons på henvendelser og manglende oppfølging av ansatte og arbeidsoppgaver. Det vises videre til at manglende oppfølging bidrar til usikkerhet, en mer stressende arbeidshverdag og til lavere kvalitet i arbeidet.

Det fremkommer også enkelte forhold knyttet til:

- Uakseptabel lederadferd (kjefting, nedsettende kommentarer)
- Manglende håndtering av varsler
- Opplevelser av diskriminering og trakassering
- Manglende reaksjon fra ledelsen på alvorlige hendelser

Noen ansatte kommenterer at de ikke tør å si ifra og at de opplever å ikke bli tatt på alvor hvis de tar opp ulike saker med sin leder.

Det pekes også på opplevelse av utfordringer i samspillet med politisk nivå. Her vises det til negativ omtale av administrasjonen i media og i møter, uklare bestillinger og en manglende forståelse for faglige vurderinger.

Det er også ansatte som beskriver et høyt arbeidspress. Her vises det til høyt arbeidspress over tid som fører til sykefravær. Flere peker på kombinasjonen av omorganiseringer, nye oppgaver og politiske bestillinger. Herunder manglende bemanning sett opp imot oppgaver som skal gjennomføres. Det etterlyses tiltak for å redusere belastningen.

Det er også ansatte som viser til utfordringer knyttet til:

- Uklare roller og ansvar
- Ujevn fordeling av oppgaver
- «JA-mennesker» som overbelastes

Flere ansatte viser til langvarige omorganiseringsprosesser, manglende forutsigbarhet og lite involvering av ansatte i interne prosesser. Dette oppleves som belastende og bidrar til utrygghet og redusert motivasjon.

Det trekkes også frem et ønske om større fokus på samhandling, kultur og arbeidsmiljø. Flere peker på silotenkning mellom avdelinger, manglende tverrfaglig samarbeid og at det skapes «Vi-og-dem»-holdninger innad i organisasjonen.

Det etterlyses flere sosiale arenaer, bedre samlokalisering og etablering av tiltak som fremmer fellesskap. Samtidig rapporterer mange om god trivsel i egne team og at de har positive kollegiale relasjoner lokalt.

I svarene fremkommer det enkelte utfordringer knyttet til baksnakking, manglende åpenhet og utrygghet når det kommer til å ytre kritikk. Flere peker på behov for bedre informasjonsflyt og at de ansatte involveres mer i beslutningene.

Det finnes også enkelte kommentarer i undersøkelsen knyttet til håndtering av uønsket adferd. Her gis det tilbakemelding om trusler og utilbørlig opptreden, diskriminering og rasistiske kommentarer, brudd på taushetsplikt og uakseptabel kollegial og ledelsesmessig adferd. Det er også noen som har vist til at det er vanskelig å ta opp ulike forhold av frykt for represalier og at ansatte mister tilliten til systemet.

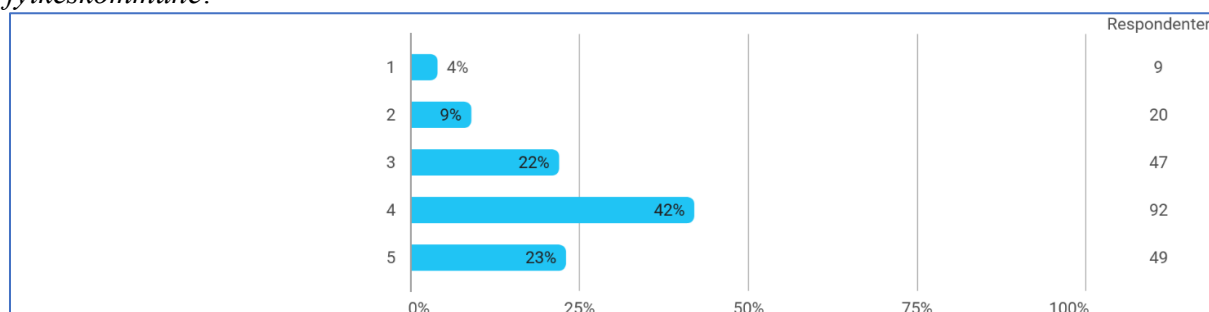
Ansatte peker også på at man har opplevd ulik behandling mellom ansatte og avdelinger. Her etterlyses det felles regler for alle ansatte og en mer rettferdig praksis på tvers av hele organisasjonen.

Det er også viktig å ha med seg at mange ansatte beskriver at det allerede gjennomføres og er iverksatt mange gode tiltak for å bedre arbeidsmiljøet og at man har veldig gode kollegaer og ledere som man trives godt sammen med. Det trekkes blant annet frem at man snakker ut om hendelser sånn at man kan lære og bygge gode lag.

6.3 Medbestemmelse og arbeidsoppgaver

Vi stilte også spørsmål om hvor stor medbestemmelse de ansatte mener de har over sin egen arbeidssituasjon.

Hvor stor medbestemmelse opplever du å ha over din egen arbeidssituasjon i Finnmark fylkeskommune?¹⁴



¹⁴ 1 er svært liten medbestemmelse og 5 er svært stor medbestemmelse

Opplevelsen av medbestemmelse ligger på et gjennomsnitt på 3,70, noe som tyder på at ansatte opplever at de har påvirkning. Det er 13 prosent av de ansatte som har brukt skårene 1 og 2 mens det er 65 prosent som har gitt en vurdering på 4 og 5.

Datamaterialet viser at de ansattes erfaringer med medbestemmelse er noe varierende. Mange ansatte rapporterer om god dialog, høy grad av selvbestemmelse og et fungerende samarbeid med nærmeste leder, mens andre beskriver manglende involvering, begrenset påvirkningsmulighet og beslutningsprosesser uten tilstrekkelig forankring.

Det fremgår videre at medbestemmelse ofte oppleves sterkere i det daglige arbeidet (i linjen) enn i formelle prosesser, hvor flere oppfatter medbestemmelsen som mer formell eller «proforma». Et gjennomgående funn her, er at beslutninger i flere tilfeller tas på et høyere nivå i organisasjonen uten tilstrekkelig involvering av berørte ansatte eller mellomledere. Dette gjelder særlig:

- Endringer i arbeidsoppgaver, roller og organisering
- Omorganiseringsprosesser
- Ressursdisponering og oppgavefordeling

Flere ansatte uttrykker at:

- Involvering skjer for sent i prosessene, slik at reell påvirkning blir begrenset
- Beslutninger fremstår som ferdig utredet før ansatte får mulighet til å komme med innspill
- Det i enkelte tilfeller ikke gjennomføres evaluering i etterkant av endringer

Manglende eller forsinket informasjon fremstår også som noe ansatte opplever utfordring rundt. Her etterlyser ansatte tidligere tilgang til informasjon om prosesser og beslutninger. Samtidig pekes det på behov for mer systematisk deling av relevante dokumenter og sakspapirer. Flere opplever at informasjon ikke når ut til alle, særlig til ansatte utenfor fylkeshuset. De som mener at informasjonsflyten er mangelfull, viser til at man mister muligheten for reell medbestemmelse samtidig som det skaper usikkerhet og svekker tillit til prosessene.

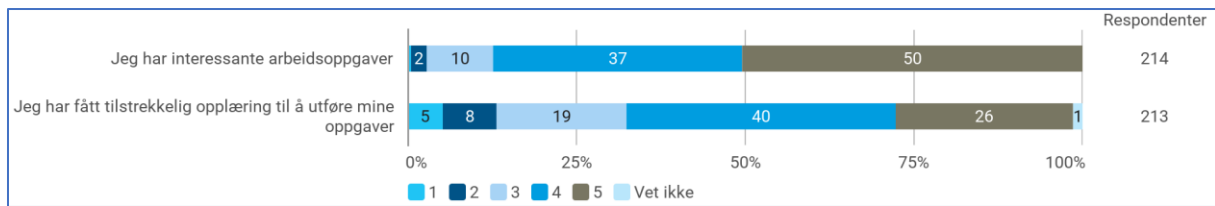
Flere ansatte stiller også spørsmål ved kvaliteten på den formelle medbestemmelsen. Involveringene oppleves i noen tilfeller som lite reelle og preget av begrenset dialog. Vedtak formuleres ofte som anbefalinger («det oppfordres», «du kan»), noe som gjør dem lite forpliktende og vanskelig å følge opp. Det påpekes også at tillitsvalgte ikke alltid involveres tidlig nok til å kunne ivareta medlemmenes interesser og at prosessene kan fremstå som lite transparente og utilstrekkelig forankret.

Samtidig fremkommer det flere positive tilbakemeldinger. Enkelte avdelinger beskrives som preget av gode dialogprosesser og velfungerende samarbeid og flere ansatte opplever å bli involvert i saker som direkte angår eget arbeid. Det rapporteres også om forbedring over tid, blant annet som følge av mindre omstillingsaktivitet.

Arbeidsoppgaver og opplæring

Vi ba de ansatte i Finnmark fylkeskommune svare på noen påstander som omhandler de arbeidsoppgavene de er satt til å gjennomføre.¹⁵

¹⁵ 1 er helt uenig og 5 er helt enig



De ansatte opplever i stor grad at de har interessante arbeidsoppgaver, med et høyt gjennomsnitt på 4,35, som er en av de sterkeste indikatorene i hele undersøkelsen. Her har hele 87 prosent av respondentene gitt skår 4 eller 5.

Opplevelsen av å ha fått tilstrekkelig opplæring ligger på 3,70, noe som også indikerer et bra nivå. Her har 66 % gitt en skår på 4 eller 5.

Gjennomgangen av tilbakemeldingene på de som har kommentert svarene sine, viser at flere mener at organisasjonen fremstår som lite systematisert, personavhengig og i stor grad basert på egeninitiert læring. Samtidig rapporteres det om interessante arbeidsoppgaver og høy grad av mestring blant mange ansatte, men dette skjer ofte til tross for – og ikke som følge av – strukturert kompetanseutvikling.

Det fremkommer også enkeltkommentarer som blant annet omhandler at man ikke fikk eller fikk svært begrenset opplæring ved oppstart, at man manglet tilgang til rutiner, prosedyrer og tydelige arbeidsbeskrivelser samt at man i perioder stod uten leder eller faglig oppfølging.

Det fremkommer også utfordringer knyttet til opplæring i digitale systemer. Her vises det til manglende opplæring ved innføring av nye systemer, manglende bruk av manualer uten tilstrekkelig veiledning og manglende tilgang til økonomisystemer og spesialiserte fagsystemer.

Flere ansatte med personalansvar, oppgir at de ikke har fått systematisk lederopplæring og at opplæring i stor grad skjer på eget initiativ og at en del tilgjengelige tiltak er begrenset til enklere kurs/webinarer. Det vises også til at lederrollen oppleves som krevende, og det i noen sammenhenger skjer at ledere har ansvar for oppgaver de ikke har kompetanse eller opplæring i.

Det fremkommer også flere positive tilbakemeldinger. Mange opplever arbeidsoppgavene som interessante og meningsfulle, man har kolleger oppleves som hjelpsomme og støttende samt at man har fått god tilgang på opplæring og støtte ved behov.

Dette tyder på at det finnes et godt grunnlag å bygge videre på, særlig når det gjelder arbeidsmiljø og motivasjon blant de ansatte.

6.4 Arbeidsmengde

Opplevd arbeidsmengde er relativt høy, med et gjennomsnitt på 4,13. Nesten 77 prosent av respondentene har gitt en skår på 4 eller 5 og en respondent har gitt en skår på 2.

*Hvor stor arbeidsmengde opplever du at du har?*¹⁶

	Prosent	Respondenter
1	0,0%	0
2	0,5%	1
3	22,8%	49
4	39,5%	85
5	37,2%	80
I alt	100 %	215

På spørsmålet om hvilke faktorer som påvirker arbeidsmengden, viser tilbakemeldingene samlet sett at arbeidsmengden oppleves som noe varierende og til dels høy, preget av noe uforutsigbarhet, ressursmangel og styringsutfordringer. Flere ansatte beskriver en arbeidshverdag der belastningen skifter mellom perioder med lav aktivitet og perioder med svært høyt arbeidspress, ofte utløst av eksterne krav, korte frister og ad hoc-oppgaver. Det fremgår samtidig at de ansatte opplever arbeidsmengden som håndterbar eller tilpasset egen kapasitet.

Et gjennomgående funn er at arbeidsmengden er sterkt variabel, både gjennom året og innenfor kortere tidsperioder. Flere peker på at det er store svingninger i antall bestillinger og oppgaver, sesongbaserte topper og da særlig knyttet til søknadsbehandling, rapportering og terminavslutninger. I tillegg finnes det perioder med lav aktivitet, hvor ansatte må initiere oppgaver selv. Denne variasjonen oppleves som noe krevende fordi den reduserer forutsigbarhet og mulighet for planlegging, og bidrar til perioder med svært høyt arbeidspress.

Manglende bemanning fremstår som en av de mest sentrale forklaringsfaktorene på høy arbeidsmengde. Flere ansatte peker på at man har underbemanning i forhold til oppgaver og forventninger, sykefravær og manglende bruk av vikarer, er i en vanskelig rekrutteringssituasjon og at man opplever et økende ansvarsområde uten tilsvarende økning i ressurser. Dette medfører at ansatte opplever at de må dekke flere fagområder, utføre oppgaver som ligger utenfor eget kompetanseområde og at man i perioder må prioritere bort enkelte arbeidsoppgaver.

Flere respondenter peker også på uklar organisering og ansvarsfordeling, blant annet uklare arbeidsoppgaver og ansvarsområder, en del oppgaver som viser seg å være mer omfattende enn forutsatt samt manglende lederstøtte. I tillegg nevnes kontinuerlige omorganiseringer, stort lederspenn, høy grad av ad hoc-oppgaver og svak planlegging

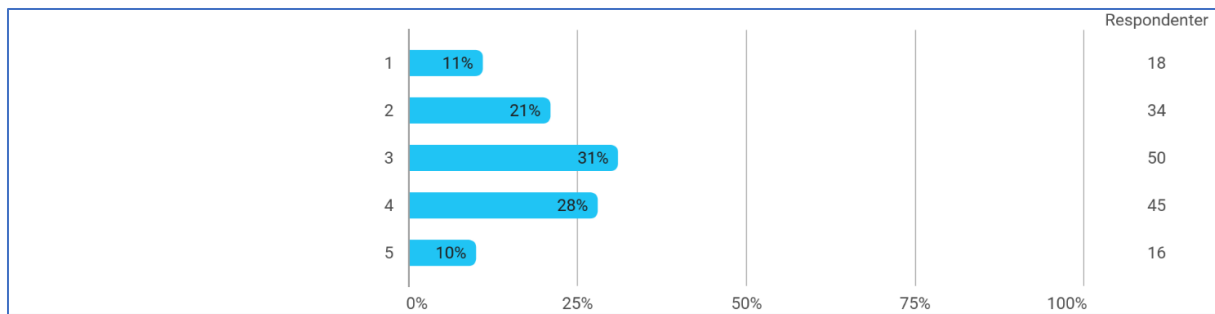
Disse forholdene bidrar samlet til en arbeidssituasjon som i perioder kan oppleves som lite bærekraftig, og som kan påvirke både kvalitet, effektivitet og medarbeidernes opplevelse av mestring.

Som en oppfølging på spørsmålet om opplevd arbeidsmengde, stilte vi spørsmål om i hvilken grad man opplever at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet man utfører.

*I hvilken grad opplever du at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet du utfører?*¹⁷

¹⁶ 1 er svært lav arbeidsmengde og 5 er svært høy arbeidsmengde

¹⁷ 1 er i svært liten grad og 5 er i svært stor grad



Opplevelsen av at arbeidsmengden går ut over kvaliteten, har et gjennomsnitt på 3,04, noe som tyder på at arbeidsmengden i moderat grad går utover kvaliteten. Det er 32 prosent som har gitt en skår på 1 eller 2 (liten grad) mens det er 38 prosent som har gitt en skår på 4 eller 5 (stor grad).

Respondentene fikk også muligheten til å komme med eksempler på at arbeidsmengden går ut over kvaliteten på det arbeidet man utfører. Et sentralt funn her er at ansatte opplever at man ikke har tid til å gjennomføre arbeidsoppgavene sine med den kvalitet man skulle ønske. Dette gjelder særlig oppgaver som krever:

- Reisevirksomhet
- Grundig faglig vurdering
- Saksforberedelse og analyse
- Oppfølging av kontrakter og ansatte
- Utviklings- og forbedringsarbeid

Flere respondenter beskriver at de «arbeider utover normal arbeidstid» for å opprettholde kvaliteten, noe som indikerer at den ordinære arbeidstiden i perioder ikke er tilstrekkelig for den oppgavemengden man er tildelt. Det fremgår også at noen ansatte i liten grad har kontroll over egen arbeidshverdag, da nye oppgaver og hendelser kontinuerlig oppstår og må håndteres fortløpende.

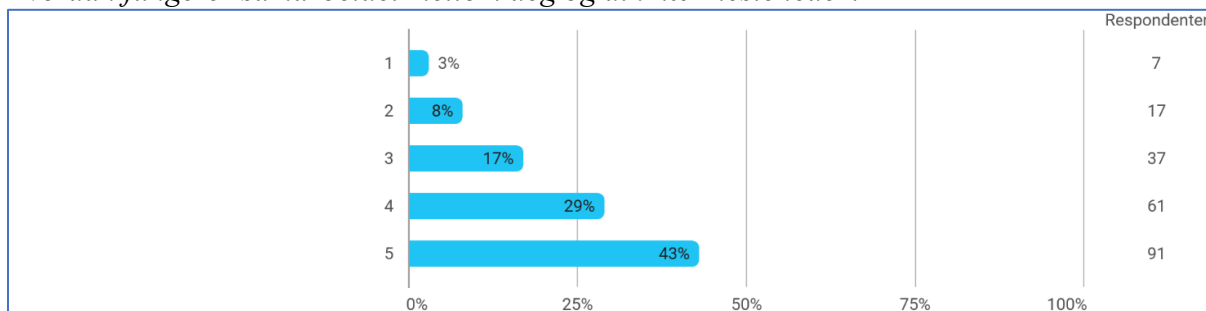
Samlet sett viser svarene at arbeidsbelastningen til en viss grad kan påvirke både kvaliteten på tjenestene, prioriteringen av oppgaver og arbeidstakernes arbeidssituasjon. Særlig fremheves:

- Manglende tid til grundighet og kvalitetssikring
- Systematisk nedprioritering av langsiktige oppgaver
- Økt risiko for feil, forsinkelser og manglende oppfølging
- Belastning som kan ha negative konsekvenser for arbeidsmiljø og motivasjon

Funnene indikerer at det kan forekomme en del situasjoner hvor ressurser, organisering og oppgaveporteføljen ikke er tilstrekkelig balansert.

6.5 Samarbeid med nærmeste leder

Respondentene fikk også spørsmål om samarbeidet de har med sin nærmeste leder. Her inngår kommunikasjon, samhandling, tilstedeværelse etc.

*Hvordan fungerer samarbeidet mellom deg og din nærmeste leder?*¹⁸

Samarbeidet med nærmeste leder vurderes som positivt med et gjennomsnitt på 4,0, som indikerer en god relasjon mellom leder og ansatt. Hele 43 prosent mener at samarbeidet med lederen sin fungerer svært godt og over syv av ti respondenter gir karakter 4 eller 5. Ansatte ved lokasjoner utenfor fylkeshuset vurderer samarbeidet noe mer positivt (4,18) enn ansatte ved fylkeshuset i Vadsø (3,85). Hjemmekontoransatte gir den mest positive vurderingen (4,40), men resultatet bygger på et begrenset antall svar. Samlet sett tyder resultatene på at relasjonen mellom ansatte og nærmeste leder er en styrke i organisasjonen.

Også her kunne de ansatte utdype svaret sitt og respondentenes tilbakemeldinger viser et litt sammensatt bilde av samarbeidet med nærmeste leder. Det er gjennomgående mange positive vurderinger knyttet til relasjonelle forhold som tillit, dialog og personlig støtte. Samtidig fremkommer det noen kommentarer som viser til utfordringer knyttet til leders tilgjengelighet, kapasitet, rolleavklaringer og oppfølging i arbeidshverdagen.

En betydelig andel av respondentene oppgir at de opplever et godt og tillitsbasert samarbeid med sin nærmeste leder. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom:

- Opplevd tillit til faglig utførelse og ansvar
- God dialog og åpen kommunikasjon
- Leders evne til å lytte og være støttende
- Høy grad av autonomi i arbeidet

Flere peker på at leder oppleves som tilgjengelig ved behov, og som en god sparringspartner, særlig i enkeltsaker eller ved direkte henvendelse. Enkelte respondenter fremhever også:

- God faglig kompetanse hos leder
- Evne til å gi relevante tilbakemeldinger
- Tydelig formidling av prioriteringer
- Løsningsorientert tilnærming

Når det gjelder utfordringer så er det mest fremtredende funnet begrenset tilgjengelighet hos ledere. Dette knyttes særlig til:

- Høy møtebelastning
- Reisevirksomhet
- Stor portefølje av oppgaver og ansvar

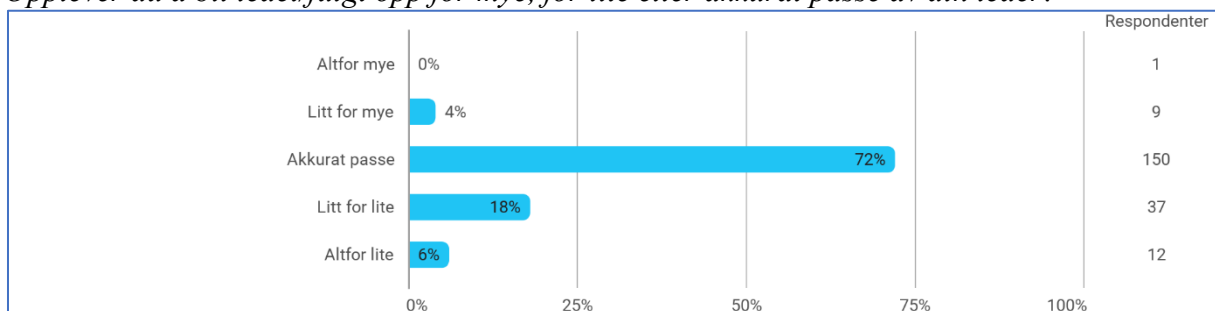
¹⁸ 1 er svært dårlig og 5 er svært godt

Konsekvensene av dette er vanskeligheter med å få raske avklaringer, forsinket eller manglende respons på henvendelser, avlyste eller utsatte møter og en løpende oppfølging som reduseres grunnet manglende tilgjengelighet hos ledelsen.

Noen respondenter gir uttrykk for at de i stor grad må «lede seg selv», og at terskelen for å ta kontakt blir høyere når leder ikke er fysisk til stede. Hovedinntrykket er likevel at kvaliteten på samarbeidet i stor grad påvirkes av strukturelle og organisatoriske forhold, snarere enn enkeltlederes vilje eller innsats.

Som en oppfølging stilte vi spørsmål om hvordan man opplever å bli ledet.

Opplever du å bli ledet/fulgt opp for mye, for lite eller akkurat passe av din leder?

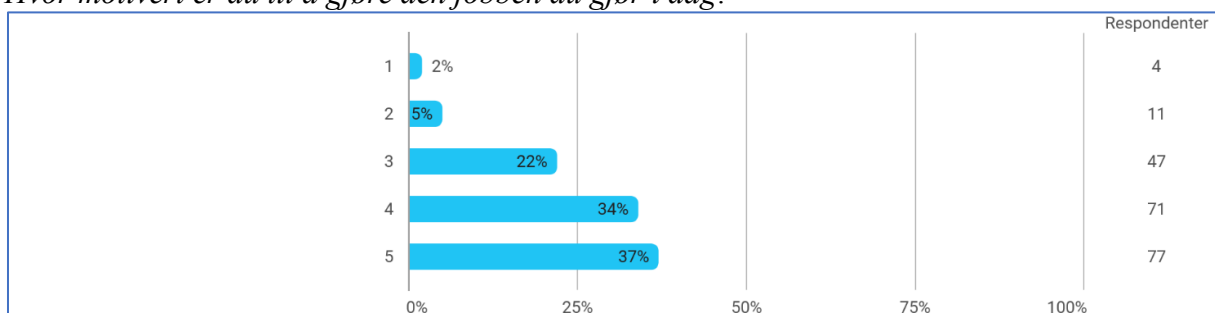


På spørsmålet om ansatte opplever å bli ledet eller fulgt opp for mye, for lite eller akkurat passe, svarer over 70 % av respondentene at de opplever oppfølgingen som akkurat passe. 24 % svarer at de opplever at de får for lite oppfølging fra sin leder.

6.6 Motivasjon

De ansatte ble også bedt om å vurdere sin egen motivasjon.

*Hvor motivert er du til å gjøre den jobben du gjør i dag?*¹⁹



På spørsmålet om hvor motivert de ansatte er til å gjøre jobben sin, er gjennomsnittet 3,98 på en skala fra 1 til 5. Dette tyder på at de ansatte samlet sett opplever at de har en høy motivasjon, og at de fleste opplever engasjement og interesse for arbeidshverdagen sin. Fordelingen viser også en overvekt av svar i øvre del av skalaen (71 prosent har gitt skår 4 og 5), noe som understøtter at motivasjonen er gjennomgående god.

På spørsmålet om hva som påvirker din egen motivasjon, viste svarene at motivasjon påvirkes av et samspill mellom individuelle, organisatoriske og strukturelle faktorer. Det fremkommer

¹⁹ 1 er svært lite motivert og 5 er svært mye motivert

både tydelige fellestrekk og variasjoner, men samlet sett viser kommentarene at motivasjon særlig er knyttet til:

- Arbeidsoppgavenes innhold og relevans
- Ledelse og oppfølging
- Organisatoriske rammebetingelser (ressurser, kapasitet og struktur)
- Arbeidsmiljø og samarbeid
- Opplevelse av verdsetting (lønn, anerkjennelse og status)

Et gjennomgående funn er at ansatte motiveres av oppgaver som oppleves som meningsfulle og samfunnsnyttige, at de er faglig relevante i forhold til egen kompetanse og at de bidrar til konkrete resultater og synlig effekt. Særlig fremheves betydningen av å se hvordan eget arbeid gir en verdi, enten for brukere, organisasjonen eller samfunnet som helhet. Opplevelsen av å «gjøre en forskjell» fremstår som en sterk motivasjonsdriver.

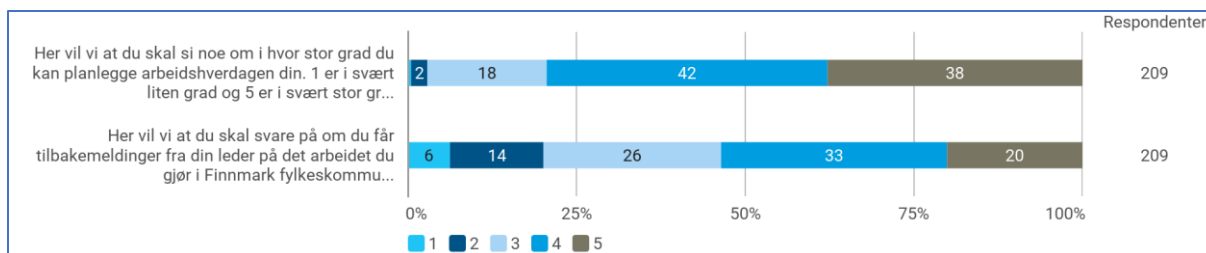
Mange peker på at motivasjon styrkes av variasjon i oppgaver, mulighet for læring og utvikling og at man som ansatt får faglige utfordringer og gjerne litt komplekse arbeidsoppgaver. Samtidig fremheves det at for ensformige og repetitive oppgaver over tid kan redusere motivasjonen, selv om de også kan gi mestring og effektivitet.

Ledelse fremstår som en av de mest sentrale faktorene for motivasjon. Positive forhold knyttet til ledelse inkluderer tilstedeværende og tilgjengelige ledere, god og tydelig oppfølging og støtte samt at det oppleves at man har tillit til de ansatte sine faglige vurderinger. Utydelig ledelse, hyppige endringer og manglende beslutningsevne bidrar til redusert motivasjon og opplevelse av ineffektivitet. Regelmessige tilbakemeldinger og opplevelsen av å bli sett fremheves som viktig for motivasjon. Mangel på anerkjennelse og respons oppleves som demotiverende.

Et godt arbeidsmiljø trekkes også frem som en grunnleggende forutsetning for motivasjon. Dette inkluderer blant annet gode kollegiale relasjoner, et faglig fellesskap og en opplevelse av tilhørighet. Flere peker også på at kollegaene er en avgjørende grunn til trivsel og motivasjon. Motivasjonen påvirkes av kvaliteten på samarbeidet internt. Godt samarbeid gir økt motivasjon mens manglende respons eller svake samarbeidsstrukturer virker negativt. Opplevelsen av å stå alene i arbeidet trekkes frem som særlig demotiverende.

Resultatene tilsier at de ansatte i stor grad opplever å ha god kontroll over egen arbeidshverdag. På spørsmålet om i hvilken grad ansatte kan planlegge arbeidshverdagen sin²⁰, er gjennomsnittet 4,14. Dette er blant de høyeste skårene i undersøkelsen og indikerer at de fleste ansatte opplever betydelig grad av autonomi, og at arbeidshverdagen i stor grad kan styres av den enkelte. Fordelingen viser også at en stor andel (80 %) svarer 4 eller 5, noe som understøtter at dette er høye skår.

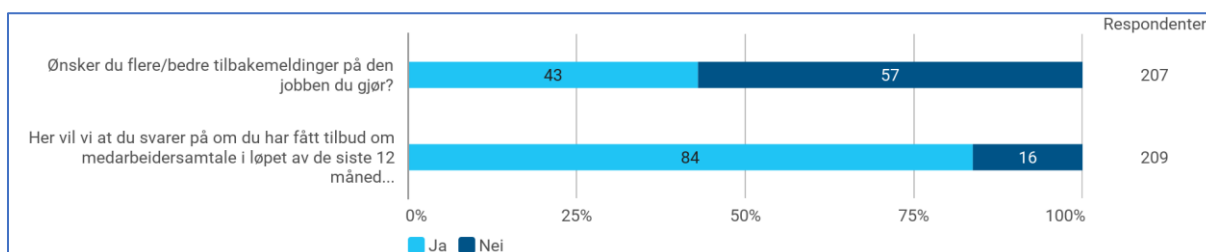
²⁰ 1 er i svært liten grad og 5 er i svært stor grad



6.7 Tilbakemeldinger og medarbeidersamtale

På spørsmålet om i hvilken grad ansatte mottar tilbakemeldinger på arbeidet de gjør, er gjennomsnittet 3,47 på en skala fra 1 til 5. Fordelingen viser at over halvparten av respondentene har gitt en vurdering på 4 eller 5, samtidig som hver femte respondent har gitt vurdering 1 eller 2 noe som må tolkes som en opplevelse av ujevn eller lite forutsigbar oppfølging.

Resultatene understøttes av at 43 % av de ansatte oppgir at de ønsker flere eller bedre tilbakemeldinger.

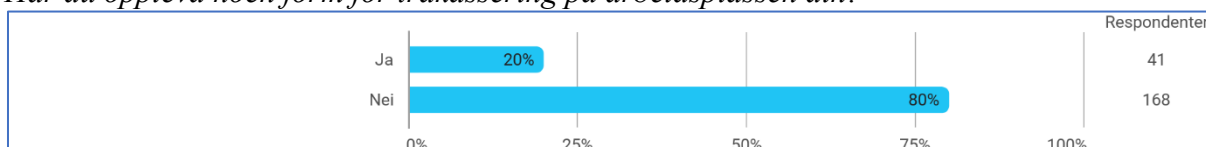


En høy andel, 83,7 prosent av de ansatte, oppgir at de har fått tilbud om medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene. Dette indikerer at virksomheten i hovedsak har etablert rutiner for at de ansatte gis muligheten til en medarbeidersamtale, og at disse i stor grad når ut til organisasjonen.

6.8 Varsling og trakassering

Vi stilte også spørsmål til de ansatte i Finnmark fylkeskommune om de har opplevd noen form for trakassering på arbeidsplassen sin.

Har du opplevd noen form for trakassering på arbeidsplassen din?



Svarene fra de ansatte viser at 41 ansatte (20 prosent) mener de har opplevd en form for trakassering på arbeidsplassen sin.

Vi ga respondentene som mener de har opplevd trakassering muligheten til å utdype svarene sine. Kommentarer fra ansatte er at de har opplevd eller vært vitne til ulike former for trakassering, krenkende adferd og uønskede hendelser i arbeidsmiljøet. Beskrivelsene spenner fra enkelthendelser til forhold som oppleves å ha pågått over lang tid. Flere kommentarer indikerer at ansatte har meldt fra om forholdene, men at de enten opplever manglende oppfølging eller at sakene ikke har ført til synlige konsekvenser.

Et tema som trekkes frem er opplevelser knyttet til respektløs kommunikasjon og krenkende behandling fra enkelte ledere. Flere respondenter beskriver å ha blitt utsatt for kjefting, nedverdiggende kommentarer, ydmykelse i møter eller avvisning av faglige innspill. Enkelte opplever også å bli oversett, ekskludert eller motarbeidet over tid, noe som beskrives som belastende både faglig og personlig.

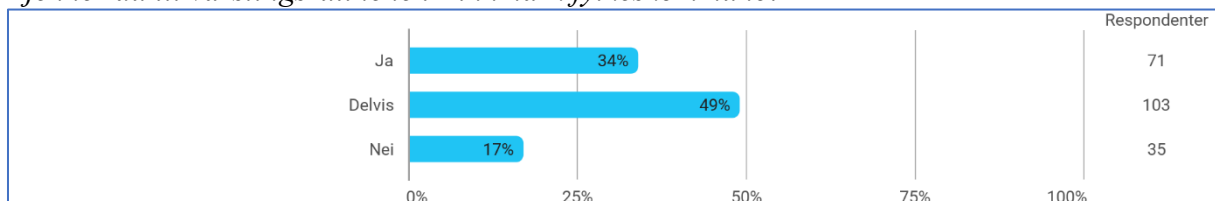
Kommentarene viser også enkelte eksempler på ytringer som oppleves som diskriminerende. Det som er nevnt her er både nedverdiggende kommentarer, rasistiske kommentarer og kommentarer med seksualisert språkbruk. Selv om flere påpeker at kommentarene ikke nødvendigvis var rettet mot enkeltpersoner, oppleves det som problematisk at slik kommunikasjon har forekommet.

Det vises også til at det finnes konflikter mellom ansatte, der enkelte beskriver ufine kommentarer, trusler om fysisk vold eller konfronterende adferd. Selv om noen av disse situasjonene fremstår som enkeltstående konflikter, oppleves de likevel som alvorlige og belastende. Det fremkommer også eksempler på at ansatte har valgt å trekke seg fra sosiale arenaer eller unngå enkelte situasjoner på jobb som følge av gjentatte ubehagelige opplevelser. Dette kan tyde på at forholdene påvirker både trivsel, inkludering og deltakelse i arbeidsmiljøet.

Samtidig viser også flere til at saker er blitt håndtert på en god måte gjennom dialog, involvering av ledelse, verneombud eller HR. Enkelte respondenter beskriver også at konflikter har opphørt etter at de ble tatt opp med vedkommende.

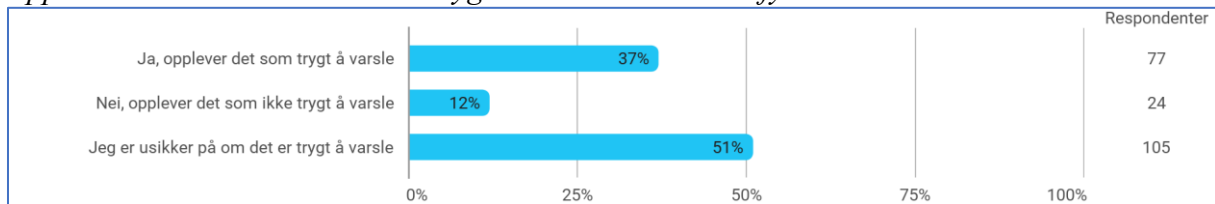
På spørsmålet om de ansatte kjenner til varslingsrutinene i Finnmark fylkeskommune, svarer 83 prosent at de kjenner til (34 prosent) eller delvis kjenner til (49 prosent) varslingsrutinene. 17 prosent svarer at de ikke kjenner til varslingsrutinene.

Kjenner du til varslingsrutinene i Finnmark fylkeskommune?



Dette viser at om lag én tredjedel av respondentene opplever å ha god kjennskap til varslingsrutinene. Den høye andelen som svarer «delvis», kan indikere at mange ansatte har begrenset kunnskap eller er usikre når det kommer til varslingsrutinene. Det kan bety at det er uklart når og hvordan man faktisk skal varsle. At nær 17 % svarer «nei» tyder i tillegg på at en ikke ubetydelig andel ansatte står uten nødvendig kunnskap om varslingssystemet.

Vi stilte videre spørsmål til respondentene om man opplever det som trygt å varsle i Finnmark fylkeskommune.

Opplever du som ansatt at det er trygt å varsle i Finnmark fylkeskommune?

37 prosent av respondentene opplever at det er trygt å varsle, mens 12 prosent opplever at det ikke er trygt å varsle. Litt mer enn halvparten er usikre på om det er trygt å varsle. Den høye andelen usikre respondenter kan være et signal om at organisasjonen ikke i tilstrekkelig grad har kommunisert hvordan varsler behandles, eller at ansatte mangler erfaringer som gir trygghet for at varsling blir håndtert på en forsvarlig måte. Samtidig viser andelen som oppgir at det ikke er trygt å varsle, at enkelte ansatte har en direkte bekymring knyttet til mulige konsekvenser av å melde fra.

De som svarte at de er usikre på om det er trygt å varsle i Finnmark fylkeskommune, fikk muligheten til å utdype svaret sitt. Kommentarene viser at for mange skyldes usikkerheten til dels manglende erfaring med varsling og begrenset kjennskap til rutiner, men også erfaringer og oppfatninger knyttet til hvordan tidligere varsler har blitt håndtert. Mange respondenter oppgir at de aldri har hatt behov for å varsle, og derfor mangler grunnlag for å vurdere om ordningen fungerer godt i praksis. Flere peker på at de har begrenset kunnskap om varslingsrutinene, hvem som behandler varsler, hvilken konfidensialitet som gjelder, og hvordan varsler følges opp.

Flere ansatte trekker også frem en noe manglende tillit til at varsler fører til handling eller endring. De viser til egne erfaringer eller observasjoner der varsler ikke har blitt fulgt opp, ikke har fått konsekvenser, eller hvor sakene oppfattes å ha blitt bagatellisert. Enkelte beskriver at de derfor ikke ser hensikten med å varsle på nytt dersom tilsvarende forhold skulle oppstå.

Flere uttrykker også bekymring for gjengjeldelse eller negative konsekvenser ved varsling. Dette gjelder frykt for å bli stigmatisert, ekskludert, «uglesett» eller møtt med dårligere oppfølging fra ledelse og kolleger etter å ha sagt ifra. Noen beskriver konkrete erfaringer med at varsling har ført til konflikter, kjeft, belastende arbeidsforhold eller opplevelser av å bli stående alene etter at saken ble meldt.

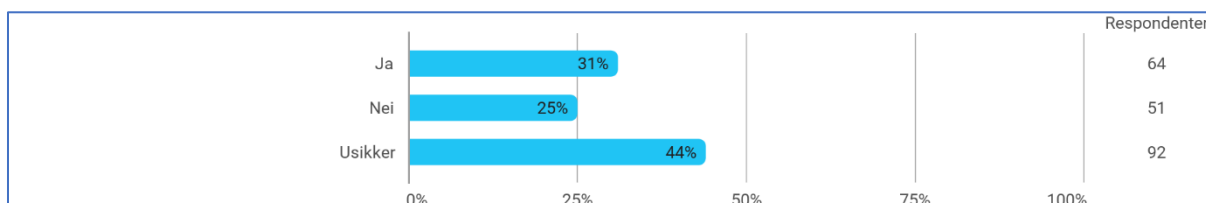
Det fremkommer også bekymringer knyttet til anonymitet og konfidensialitet. Enkelte ansatte peker på at organisasjonen består av små fagmiljøer og geografisk små arbeidssteder, hvor det oppleves vanskelig å varsle uten at andre får kjennskap til hvem som står bak varselet. Enkelte viser til erfaringer der informasjon om varsling skal ha blitt kjent blant personer som ikke burde hatt innsyn.

Et annet tema er manglende tillit til ledelsens håndtering av varslingssaker. Noen respondenter viser til tidligere varsler i organisasjonen som har fått betydelig oppmerksomhet, og hvor enkelte oppfatter at varslerne ble dårlig behandlet eller eksponert. Noen uttrykker usikkerhet om organisasjonen har tatt lærdom av disse erfaringene, mens andre mener at varslingsordningen er blitt forbedret de senere årene, men at det fortsatt er for tidlig å vurdere effekten.

Det finnes også kommentarer som etterlyser tydeligere informasjon om prosedyrer, bedre kommunikasjon om hvordan varsler behandles, og større åpenhet rundt hvilke tiltak som gjennomføres etter at varsler er mottatt.

Som en oppfølging stilte vi spørsmål om de ansatte har tillit til at varsel om kritikkverdige forhold blir behandlet på en objektiv og trygg måte.

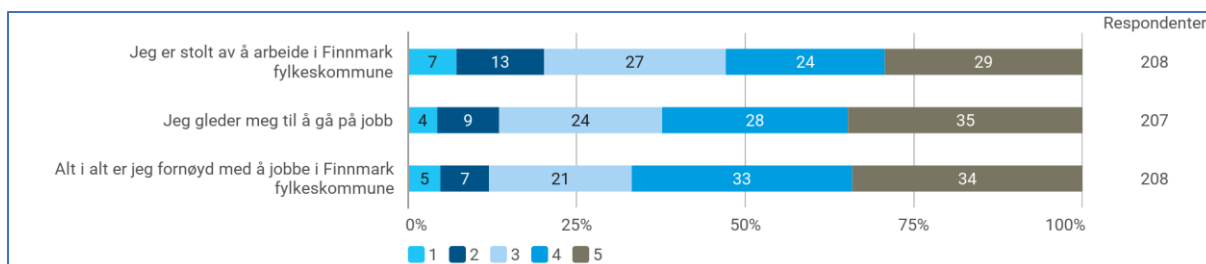
Har du tillit til at varsel om kritikkverdige forhold blir behandlet på en objektiv og trygg måte?



Svarene viser at det er betydelig usikkerhet blant respondentene knyttet til spørsmålet. Av totalt 207 respondenter svarer 44 prosent at de er usikre, mens 31 prosent svarer at de har tillit og 25 prosent svarer at de ikke har tillit. Dette kan også indikere at mange ansatte ikke opplever å ha tilstrekkelig grunnlag til å vurdere forholdet som spørsmålet omhandler. Den høye andelen usikre, kan være et signal om behov for bedre informasjon, tydeligere kommunikasjon eller økt kjennskap til det aktuelle området. Når en stor andel ansatte ikke har et klart standpunkt, kan dette innebære at organisasjonen har begrenset kunnskap om eller erfaring med de forholdene som måles.

6.9 Finnmark fylkeskommune som arbeidsgiver

Vi ba respondentene om å svare på noen påstander som omhandler relasjonen til arbeidsgiveren Finnmark fylkeskommune.²¹



Påstanden om at man er stolt av å arbeide i Finnmark fylkeskommune har et gjennomsnitt på 3,55. Fordelingen viser en relativt stor andel skår på 4 og 5, men også noen skår på 1 og 2. Dette tyder på en viss variasjon i hvordan ansatte identifiserer seg med organisasjonen.

På spørsmålet «Jeg gleder meg til å gå på jobb» er gjennomsnittet 3,79 på en skala fra 1 til 5. Dette viser at de fleste ansatte har en positiv innstilling til arbeidshverdagen, men at det fortsatt er en del variasjon i opplevelsen. Fordelingen med mange svar på nivå 4 og 5 tyder på at arbeidsgleden er god, men ikke like entydig i hele organisasjonen.

På spørsmålet «Alt i alt er jeg fornøyd med å jobbe i Finnmark fylkeskommune» er gjennomsnittet 3,84 på en skala fra 1 til 5. Dette tyder på at et stort flertall av de ansatte vurderer

²¹ 1 er svært uenig og 5 er svært enig

arbeidssituasjonen positivt, men at det samtidig er en mindre andel som er mer nøytrale eller mer kritiske. Over to tredjedeler av respondentene har gitt en vurdering på 4 eller 5, noe som tilsier at de er enig eller helt enig i at det er godt å jobbe i Finnmark fylkeskommune.

Respondentene kunne utdype svaret sitt om de ønsket det. Tilbakemeldingene viser et litt sammensatt bilde av arbeidssituasjonen i Finnmark fylkeskommune. De ansatte gir uttrykk for både høy faglig motivasjon og stolthet knyttet til arbeidsoppgaver og samfunnsoppdrag, samtidig som dette motvirkes av forhold knyttet til omdømme, arbeidsmiljø, ledelse og organisering. Samlet sett fremstår situasjonen som preget av et positivt grunnlag i form av meningsfulle arbeidsoppgaver og sterke fagmiljøer. Samtidig trekker andre ansatte frem utfordringer knyttet til styring, samhandling, kultur og ekstern tillit

Et funn er at organisasjonens omdømme i stor grad påvirker ansattes stolthetsfølelse negativt. Flere viser til gjentatte negative medieoppslag med konkrete saker (bl.a. omtalt som «skandaler» eller kritikkverdige forhold) samt en opplevelse av «uro», «bråk» og konflikt i organisasjonen. Flere peker på opplevelsen av en lite tilgjengelig ledelse, manglende oppfølging av hendelser og utfordringer og at saker ikke blir tatt tak i før de får ekstern oppmerksomhet. Dette bidrar til å svekke tilliten til ledelsen samtidig som man ikke føler at man har støtte i arbeidshverdagen.

Mange ansatte er godt fornøyd med egen avdeling og kollegaer. Samtidig oppleves det et mer utfordrende arbeidsmiljø på tvers av organisasjonen. Dette kan tyde på et noe fragmentert arbeidsmiljø, der trivsel i stor grad er lokalt betinget.

Flere peker også på manglende involvering og medvirkning. Her opplever man begrenset påvirkningsmulighet på beslutninger, at faglige innspill i liten grad tas hensyn til og at beslutninger fattes «over hodet» på ansatte.

Spørreundersøkelsen viser at det er ansatte i organisasjonen som opplever utfordringer, men også at mange opplever flere styrker som bidrar positivt til ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshverdag. En av de mest fremtredende styrkene er at de ansatte opplever arbeidsoppgavene som meningsfulle og samfunnsnyttige. Flere peker på at arbeidet har stor betydning for innbyggere, næringsliv og samfunnsutvikling, noe som gir en opplevelse av å bidra til noe viktig. Dette ser også ut til å skape faglig stolthet og motivasjon blant medarbeiderne. Mange gir uttrykk for at de trives med arbeidsoppgavene sine og opplever arbeidet som både interessant og faglig stimulerende.

Svarene viser videre at de ansatte setter stor pris på den fleksibiliteten og autonomien som preger arbeidshverdagen. Flere beskriver høy grad av selvstendighet i oppgaveløsningen og mulighet til å planlegge egen arbeidshverdag. Fleksible arbeidsordninger trekkes også fram som en viktig faktor for trivsel og balanse mellom arbeid og privatliv. Dette oppleves som et tillitsbasert arbeidsmiljø der medarbeiderne gis ansvar og handlingsrom.

Et annet gjennomgående positivt funn er betydningen av gode fagmiljøer og gode kollegiale relasjoner. Ansatte fremhever kompetente og engasjerte kollegaer som en viktig ressurs i arbeidshverdagen. Flere beskriver et godt samarbeid, høy faglig kvalitet og et inkluderende arbeidsfellesskap. De lokale arbeidsmiljøene omtales i stor grad som positive, og mange opplever støtte og hjelp fra kollegaer når utfordringer oppstår.

Det er opplevelser av velfungerende ledermiljøer i organisasjonen.. Flere ansatte beskriver lederne som tilgjengelige, lyttende og støttende i det daglige arbeidet. God dialog med nærmeste leder og tydelig oppfølging trekkes fram som viktige positive forhold. Det fremkommer også eksempler på god intern kommunikasjon og ledelse som bidrar til forutsigbarhet, trygghet og mestring i arbeidshverdagen.

6.10 Avsluttende kommentarer fra respondentene i spørreundersøkelsen

Helt avslutningsvis fikk respondentene muligheten til å komme med kommentarer utover det som man har tatt opp tidligere i undersøkelsen. 43 ansatte benyttet seg av muligheten til å komme med ytterligere kommentarer.

De åpne kommentarene viser at medarbeiderne i stor grad opplever arbeidet i Finnmark fylkeskommune som faglig interessant og preget av mange dyktige ansatte. Samtidig identifiseres det noen utfordringer som påvirker arbeidsmiljø, trivsel og motivasjon.

Det mest fremtredende temaet er opplevelsen av høy arbeidsmengde og begrensede ressurser. Mange ansatte beskriver en arbeidssituasjon med stort arbeidspress, mange oppgaver og utilstrekkelig bemanning. Dette ser ut til å påvirke både arbeidshverdagen og de ansattes opplevelse av mestring, trivsel og kapasitet.

Noen ansatte etterlyser en tydeligere håndtering av problematisk adferd, konflikter og personalsaker. Man opplever at enkelte utfordringer er godt kjent i organisasjonen uten at det gjennomføres tilstrekkelige tiltak. Det uttrykkes et ønske om at problemer adresseres på individnivå der dette er nødvendig, fremfor generelle tiltak som rammer hele arbeidsmiljøet.

Flere respondenter peker på betydningen av synlig ledelse, god oppfølging og reell medvirkning. Manglende tilgjengelighet fra ledelsen, svak oppfølging av innspill og begrenset involvering i beslutninger trekkes frem som forhold som påvirker arbeidsmiljøet negativt. Samtidig rapporterer flere ansatte om tydelige forbedringer etter nyere ledelsesendringer, noe som indikerer en positiv utvikling.

Undersøkelsen oppfattes av flere som et viktig tiltak for å få et bedre kunnskapsgrunnlag, og det fremheves at innholdet gir et godt bilde av arbeidssituasjonen. Samtidig understrekes det at verdien av undersøkelsen forutsetter tydelig oppfølging, herunder konkrete tiltak og ansvarliggjøring i etterkant. Erfaringer fra tidligere kartlegginger har hos enkelte skapt en oppfatning av at identifiserte utfordringer ikke har blitt fulgt opp tilstrekkelig. Flere uttrykker derfor et ønske om at resultatene fra denne undersøkelsen omsettes til konkrete tiltak og synlige forbedringer.

6.11 Oppsummering

Undersøkelsen ble sendt til 284 ansatte, og 220 ansatte besvarte undersøkelsen helt eller delvis, noe som gir en svarprosent på 77 prosent. Av de som svarte på hele undersøkelsen, var svarprosent på 72

Resultatene viser at respondentene samlet sett vurderer det fysiske arbeidsmiljøet som tilfredsstillende. Samtidig fremkommer det flere utfordringer knyttet til inneklima, ventilasjon, temperaturforhold, støy og lokaliteters utforming og standard. Undersøkelsen viser videre at det psykososiale arbeidsmiljøet i hovedsak vurderes som tilfredsstillende, men med enkelte forbedringsområder knyttet til arbeidsbelastning, rolleavklaringer, informasjonsflyt og

kommunikasjon. Samtidig rapporterer de fleste om gode relasjoner til kolleger og et positivt arbeidsmiljø i egen enhet.

Når det gjelder samarbeid med nærmeste leder, gir respondentene gjennomgående positive tilbakemeldinger. Flertallet opplever støtte og tilgjengelighet fra nærmeste leder, selv om enkelte peker på begrenset oppfølging som følge av høy arbeidsbelastning og mange ansvarsområder hos lederne.

Undersøkelsen viser også at de ansatte i stor grad er motiverte for arbeidet sitt. Motivasjonen knyttes særlig til meningsfulle arbeidsoppgaver, faglig utvikling og muligheten til å bidra til fylkeskommunens samfunnsoppdrag. Samtidig fremheves høyt arbeidspress, hyppige endringer og begrensede muligheter for kompetanseutvikling som forhold som kan påvirke motivasjonen negativt over tid.

Flere respondenter gir uttrykk for at bemanningssituasjonen er utfordrende. Underbemanning, rekrutteringsutfordringer og manglende tilgang på vikarer oppgis å medføre økt arbeidsbelastning og risiko for at kvaliteten i oppgaveløsningen påvirkes.

Resultatene indikerer videre at de ansatte opplever størst grad av medbestemmelse i utførelsen av egne arbeidsoppgaver, mens påvirkningsmulighetene i større organisatoriske prosesser vurderes som mer begrensede.

Undersøkelsen avdekker også utfordringer knyttet til varsling og håndtering av trakassering. Selv om de fleste respondentene oppgir å kjenne til virksomhetens varslingsrutiner, er det mange som uttrykker usikkerhet knyttet til hvorvidt det er trygt å varsle om kritikkverdige forhold. Funnene indikerer et behov for å styrke tilliten til varslingsordningen og sikre en tydelig og forutsigbar håndtering av varslingssaker.

Samlet sett peker resultatene på at organisasjonen har flere sentrale ressurser å bygge videre på. Særlig opplevelsen av meningsfulle arbeidsoppgaver, høy grad av selvstendighet, sterke fagmiljøer og gode relasjoner til kollegaer og ledere fremstår som viktige faktorer som bidrar til trivsel, engasjement og motivasjon blant de ansatte. Disse styrkene kan utgjøre et godt grunnlag for det videre arbeidet med å håndtere identifiserte utfordringer og videreutvikle arbeidsmiljøet i organisasjonen.

7 ANBEFALINGER

Finnmark fylkeskommune har utarbeidet overordnet internkontrollsystem for HMS-arbeidet. Fylkeskommunen har også utarbeidet rutiner for sykefraværsoppfølging. Våre funn, vurdering og konklusjoner under problemstilling 2 viser at i de undersøkte avdelinger/seksjoner er det noen mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet. Derfor anbefaler vi Finnmark fylkeskommune å sikre at fylkeskommunens overordnede HMS-system fullt ut blir integrert i fylkeskommunens avdelinger/seksjoner og følges opp, herunder særskilt:

- Påse at det utarbeides lokale mål for HMS-arbeidet
- Påse at det utarbeides risikovurderinger
- Påse at ansatte får opplæring i avviksbehandling og kunnskap om oppfølging og forbedringsarbeid som skjer med bakgrunn i meldte avvik
- Sikre systematisk gjennomgåelse av internkontrollen

I tillegg anbefaler vi at Finnmark fylkeskommune sikrer at verneombud gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler er påvist.

Videre anbefaler vi at Finnmark fylkeskommune bruker resultatene fra spørreundersøkelsen i sitt videre arbeid.

8 UTTALELSE

Finnmark fylkeskommune har avgitt uttalelse til rapporten og den følger i sin helhet nedenfor. Revisor knytter også enkelte kommentarer til uttalelsen.



Finnmark fylkeskommune
Finnmárkku fylkkagielda
Finmarkun fylkinkomuuni

Til
KomRev NORD IKS

Vadsø 9.10.2026

Tilsvaret til rapport oversendt 28.09.26

Vi viser til mottatt rapport fra forvaltningsrevisjon om sykefravær, HMS-system og arbeidsmiljø.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført av KomRev Nord på bestilling fra kontrollutvalget i Finnmark fylkeskommune.

Vi oppfatter rapporten som grundig og nyttig, og mener at den gir et godt grunnlag for videre forbedringsarbeid i Finnmark fylkeskommune. Rapporten bekrefter flere områder som er identifisert i vårt arbeid med internkontroll, HMS og kvalitetsutvikling, og vil inngå som en del av grunnlaget for det videre forbedringsarbeidet.

Det er likevel noen metodiske utfordringer til hvordan vi best mulig kan følge opp rapporten, noe som vi kommer tilbake til mot slutten av vår uttalelse.

Kommentarer til funn, vurderinger og anbefalinger

Problemstilling 1: *Har Finnmark fylkeskommune statistikk over sykefraværet i perioden fra 1.1.2024 til 31.12.2025, og hva viser statistikken? Har Finnmark fylkeskommune oversikt over om sykefravær er arbeidsrelatert og kostnader knyttet til sykefravær?*

Det foreligger ikke registrerte opplysninger om arbeidsrelatert sykefravær for 2024 og 2025. Bakgrunnen for dette er at fylkeskommunen ikke hadde tilgjengelig modul i Visma for registrering av arbeidsrelatert sykefravær. Denne funksjonaliteten er tatt i bruk fra 2026. Sammen med informasjon som fremkommer i dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, vil dette gi oss et bedre og mer helhetlig grunnlag for å identifisere, analysere og følge opp arbeidsrelatert sykefravær framover.

Besøksadresse:
Fylkeshuset i Vadsø
Henry Karlens plass 1, 9800 Vadsø

Postadresse:
Finnmark fylkeskommune
Postboks 701, 9815 Vadsø

☎ (+47) 78 95 30 00
✉ postmottak@ffk.no
🌐 ffk.no

Orgnr: 830 090 282





Finnmark fylkeskommune
Finnmárkku fylkkagielda
Finmarkun fylkinkomuuni

Problemstilling 2: Oppfyller Finnmark fylkeskommune plikten til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for ansatte i kommunen?

Finnmark fylkeskommune kjenner seg igjen i rapportens funn og er enig i revisjonens vurdering knyttet til risikovurderinger og avvikshåndtering. Revisjon trekker særlig frem at prosesser rundt håndtering av avvik ikke er godt nok kjent hos de ansatte og manglende dokumenterte risikovurderinger på avdelings- og seksjonsnivå. Dette samsvarer med våre egne vurderinger og er bakgrunnen for at avvikshåndtering og risikovurderinger er definert som sentrale satsningsområder i internkontrollarbeidet for 2026 og de kommende årene.

Avvik er blant annet omtalt i tiltaksplan for internkontroll 2026. Planen inneholder tiltak knyttet til opplæring i avvikshåndtering, avvik som tema på personalmøter og gjennomføring av avvikskampanjen «Lav terskel – høy læring» høsten 2026. Avvik har også vært tema i kvalitetsnettverket i februar 2026. Videre er det gjennomført opplæring i risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) i kvalitetsnettverket og i flere avdelinger, og det er gjennomført en ROS-analyse innen HMS-området i tannhelseavdelingen etter at denne revisjonen ble gjennomført.

Finnmark fylkeskommune støtter revisjonens anbefaling om at det overordnede HMS-systemet i større grad må integreres og følges opp i avdelinger, seksjoner og virksomheter. Dette arbeidet er igangsatt som en del av det helhetlige internkontrollarbeidet.

Som et supplement til tidligere etablerte samarbeids- og medvirkningsarenaer, herunder arbeidsmiljøutvalget (AMU), har Finnmark fylkeskommune etablert et tverrsektorielt kvalitetsnettverk for internkontroll- og kvalitetsarbeid. Nettverket består av kvalitetsansvarlige og Compilo-superbrukere fra fylkeskommunens avdelinger, seksjoner og virksomheter. Compilo er det helhetlige internkontroll- og kvalitetssystemet i fylkeskommunen.

Formålet med nettverket er å styrke samhandling, koordinering og erfaringsutveksling innen kvalitets- og internkontrollarbeidet, samt å bidra til god forvaltning og videreutvikling av kvalitetssystemet Compilo. Nettverket skal bidra til at fylkeskommunen:

- realiserer samfunnsoppdraget med forventet kvalitet
- etterlever relevante lov- og forskriftskrav
- har en risikobasert tilnærming til styring og utvikling
- sikrer kontinuerlig forbedring
- arbeider systematisk med kvalitet og internkontroll

Besøksadresse:
Fylkeshuset i Vadsø
Henry Karlsens plass 1, 9800 Vadsø

Postadresse:
Finnmark fylkeskommune
Postboks 701, 9815 Vadsø

📞 (+47) 78 96 30 00
✉ postmottak@ffk.no
🌐 ffk.no

Orgnr: 830 090 282





Finnmark fylkeskommune
Finnmárkku fylkkagielda
Finmarkun fylkinkomuuni

Det er etablert et årshjul for faste tema i nettverket, hvor avvikshåndtering og ROS-analyser inngår som årlige aktiviteter. Den årlige ledelsens gjennomgang vil også bidra til å identifisere og følge opp forbedringsområder innen internkontroll og HMS.

Tiltak knyttet til gjennomføring av risikovurderinger i fylkeskommunens avdelinger, seksjoner og virksomheter vil videreføres og følges opp gjennom tiltaksplanen for internkontroll i 2027. For å styrke den systematiske oppfølgingen av internkontrollarbeidet planlegges det fra 2027 å innføre en årlig skriftlig egenevaluering av internkontrollen.

Problemstilling 3: *Hvordan opplever de ansatte i Finnmark fylkeskommune det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass?*

Finnmark fylkeskommune støtter revisjonens anbefaling om å bruke resultatene fra undersøkelsen i det videre arbeidet med arbeidsmiljø og HMS.

I rapporten kommer det frem innspill og beskrivelser fra ansatte som omhandler psykososialt arbeidsmiljø, ledelse, arbeidspress, trakassering, diskriminering, vold og trusler. Hendelsene som blir omtalt i rapporten skal ikke skje i Finnmark fylkeskommune og derfor tar vi slike tilbakemeldinger på største alvor. Dette er forhold som det er viktig å ha oppmerksomhet på, og som må inngå i det løpende arbeidet med arbeidsmiljø, HMS og internkontroll.

Samtidig viser rapporten også at gjennomsnittsscoren på flere områder indikerer at mange ansatte opplever arbeidsmiljøet som godt. Det er viktig at både de positive resultatene og de identifiserte utfordringene ses i sammenheng for å gi et mest mulig helhetlig bilde av arbeidsmiljøet i organisasjonen.

Spørreundersøkelsen er gjennomført av KomRev Nord som en ekstern part, og svarene er anonymisert. Finnmark fylkeskommune har derfor ikke tilgang til underliggende data eller informasjon om organisatorisk tilhørighet. Dette gjør det utfordrende å identifisere hvilke deler av organisasjonen som har særskilte utfordringer som bør følges opp nærmere. Dette gjelder særlig når det omhandler forhold som kan ha betydning for ansattes helse, trivsel og trygghet på arbeidsplassen.

Finnmark fylkeskommune har planlagt å gjennomføre en egen arbeidsmiljøundersøkelse i 2027. Denne vil gi et mer detaljert grunnlag for analyse, dialog og målrettet oppfølging i organisasjonen, og vil danne grunnlag for videre arbeid med arbeidsmiljøet.

Besøksadresse:
Fylkeshuset i Vadsø
Henry Karlsens plass 1, 9800 Vadsø

Postadresse:
Finnmark fylkeskommune
Postboks 701, 9815 Vadsø

📞 (+47) 78 96 30 00
✉ postmottak@ffk.no
🌐 ffk.no

Orgnr: 830 090 282





Finnmark fylkeskommune
Finnmárkku fylkkagielda
Finmarkun fylkkinkomuuni

Kommentarer til metodikken i forvaltningsrevisjonen

Finnmark fylkeskommune ønsker å kommentere enkelte metodiske forhold ved den delen av forvaltningsrevisjonen som omhandler ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet. Innhenting av ansattes erfaringer og synspunkter kan være viktig for å underbygge eller belyse funn opp mot revisjonskriterier. Samtidig opplever vi det som uklart hvordan en arbeidsmiljøkartlegging har relevans i vurderingen av om fylkeskommunen oppfyller lovpålagte krav til systematisk HMS-arbeid.

Som arbeidsgiver har fylkeskommunedirektøren ansvar for den løpende personalforvaltningen, herunder oppfølging av arbeidsmiljø og gjennomføring av kartlegginger og forbedringstiltak. Ettersom undersøkelsen er anonymisert og resultatene ikke kan knyttes til organisatoriske enheter, er muligheten til konkret oppfølging begrenset. Dette medfører en risiko for at forhold ansatte har meldt fra om ikke blir fulgt opp, selv om arbeidsgiver ønsker å arbeide videre med utfordringene som beskrives.

Når det gjennomføres arbeidsmiljøkartlegginger, skapes det naturlig forventninger hos ansatte om dialog, involvering og oppfølging av identifiserte utfordringer. På bakgrunn av tilbakemeldinger som er mottatt i etterkant av undersøkelsen gjennomført av KomRev Nord, vil fremtidige kartlegginger i fylkeskommunedirektørens regi gjennomføres på en måte som i størst mulig grad legger til rette for både medvirkning, analyse og konkrete forbedringstiltak.

Vi gjorde KomRev oppmerksom på undringen ved metodikken som er benyttet, allerede i mars i år før undersøkelsen ble igangsatt. Vi gjorde KomRev også oppmerksom på problematikk ved metodikken som er benyttet, i eget møte i september i år da vi fikk den foreløpige rapporten til gjennomlesing.

Avslutning

Finnmark fylkeskommune vil bruke revisjonens funn, vurderinger og anbefalinger i vårt videre arbeid. Administrasjonen vil følge opp anbefalingene gjennom etablerte styrings- og oppfølgingsprosesser med mål om å styrke internkontrollen, redusere risiko og sørge for et godt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Finnmark fylkeskommune vil gjennomføre egen arbeidsmiljøundersøkelse for å kunne følge opp ansatte som av ulike grunner ikke har et tilfredsstillende arbeidsmiljø.

Beste hilsen, Dearvuodáiguin, Tervheisin,

Kjersti Vevstad

fylkeskommunedirektør

Besøksadresse:

Fylkeshuset i Vadsø
Henry Karlsens plass 1, 9800 Vadsø

Postadresse:

Finnmark fylkeskommune
Postboks 701, 9815 Vadsø



(+47) 78 96 30 00
postmottak@ffk.no
ffk.no

Orgnr: 830 090 282



Fylkeskommunedirektørens uttalelse viser at det er satt i gang forbedringsarbeid på flere av de områdene som inngår i vår undersøkelse. Uttalelsen viser også at rapporten vil bli brukt i det videre forbedringsarbeidet. Det er noen kommentarer og spørsmål til metodikken i forvaltningsrevisjonen, og vi anser det som hensiktsmessig å besvare de og utdype hvilke vurderinger som ligger til grunn for vår undersøkelse.

Undersøkelsen bestilt av kontrollutvalget består av tre problemstillinger. Det er kun problemstilling 2, som gjelder fylkeskommunens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, som vi har svart ut som en forvaltningsrevisjon. For å besvare denne problemstillingen utledet vi revisjonskriterier og vi har gjort vurderinger av Finnmark fylkeskommune opp mot kriteriene.

Arbeidsmiljøkartleggingen som vi har gjort, består av spørsmål til ansatte om hvordan de opplever det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass. Resultatene på spørsmålene om opplevd fysisk og psykososialt arbeidsmiljø inngår ikke som data (revisors funn) under problemstilling 2 om HMS-arbeid. Arbeidsmiljøkartleggingen har ikke relevans for våre vurderinger av om fylkeskommunen oppfyller lovpålagte krav til systematisk HMS-arbeid.

I spørreundersøkelsen inntok vi, i tillegg til spørsmål om opplevd arbeidsmiljø (arbeidsmiljøkartleggingen), enkelte spørsmål knyttet til fylkeskommunens HMS-arbeid. Spørsmålene gjaldt fylkeskommunens avviksbehandling og om verneombudordningen. Resultatene fra disse spørsmålene er brukt som data for å gjøre vurderinger under kriterier for problemstilling 2 om fylkeskommunen oppfyller lovpålagte krav til systematisk HMS-arbeid. Vi anser ansatte som relevante informanter som følge av at også ansatte har en rolle i en virksomhets HMS-arbeid. Vi fikk informasjon om at fylkeskommunen har system for avviksbehandling. Ansattes tilbakemeldinger om kjennskap og bruk av slike systemer utgjør etter vår vurdering relevante data for å vurdere om fylkeskommunen faktisk har systemer og rutiner.

Arbeidsmiljøkartleggingen er vår besvarelse av problemstilling 3 om opplevd arbeidsmiljø. Vi gjør under problemstilling 3 ikke vurderinger av Finnmark fylkeskommune. Det vi har gjort under problemstilling 3, er å innhente opplysninger om ansattes opplevelser og gjengitt resultatene. I denne sammenheng har vi også gitt noen analyser av hva resultatene kan tilsi.

Vi har gjort arbeidsmiljøkartleggingen anonym for å sikre ærlige svar. Det handler også om å ivareta personvernet til den som svarer og ledere som blir vurdert. I undersøkelsen ba vi ansatte oppgi hvor de organisatorisk hører til, om de har fast kontorplass eller er på hjemmekontor. Vi har i våre analyser av resultatene sett etter ulikheter mellom tjenestesteder og arbeidsplasser og nevner i noen tilfeller nyanser som vi har sett. Bakgrunnen for at det ikke er mer detaljert beskrevet i rapporten, er hensynet til å sikre anonymitet slik som vi lovet. Vi har søkt å presentere resultatene på en slik måte at fylkeskommunen kan bruke disse i sitt videre arbeid på overordnet nivå, rettet mot både ledere og ansatte.

9 REFERANSER

- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)
- Forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)
- Forskrift 6.12.2011 nr. 1355 om organisering, medvirkning og ledelse
- Veiledning til internkontrollforskriften, Arbeidstilsynet januar 1997, endret siste gang desember 2014

Dokumenter fra Finnmark fylkeskommune:

HMS-håndbok for Finnmark fylkeskommune
Reglement for delegering fra fylkeskommunedirektøren

- Avdelingen Stab og støtte
 - Avvik for avdelingen for perioden mars 2024- januar 2026
- Seksjon Økonomi og anskaffelser
 - Notat vernerunde 02.12.2024
 - Sjekkliste vernerunde 16.03.2026
 - Sjekkliste vernerunde 02.12.2024
 - MAL- spørsmål til psykososial vernerunde
- Seksjon Dokumentforvaltning
 - Avvik for årene 2024-2025
- Verneombud Dokumentforvaltning
 - Sjekkliste vernerunde, datert 02.09.2025
 - Handlingsplan 2025/26
 - Skjema- tilbakemelding fra vernerunde
 - Vernerunde kontorlokaler og øvrige arbeidsområder, datert 18.09.2025
- Avdelingen Samferdsel
 - Tiltaksplan samferdsel 2025 (Excel-ark)
 - Avvik for periode januar 2024 til vår 2026
 - Reglement for delegering fra avdelingsleder samferdsel, datert 19.02.2026
 - MAL- vernerunde- samferdsel
- Seksjon utbygging
 - Tiltaksplan, datert 23.06.2026
 - Avvik 01.02.2026. 28.02.2026
 - Avvik knyttet til HMS en beskrivelse av avviket-
 - SHA-koordinator oppgavebeskrivelse (til prosjekter utenfor fylkeshuset)
 - Organisasjonskart seksjon utbygging
 - Rolleklarhet i seksjon utbygging (rollebeskrivelser)- styring av veiprosjekter
 - Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA-Plan) prosjekt fylkesveg 890 berlevåg utvasking og Meresjohka bru
- Seksjon drift og vedlikehold
 - Avvik for perioden 2024 til vår 2026
 - SHA-plan
- Den sentrale tannhelsetjenesten
 - Referat TAMU 2025. Tre møter i 2025 og ett møte i 2026

- Avvik for perioden januar 2024 til vår 2026
- Næringsavdelingen
 - Diverse dokumenter knyttet til arbeidsmiljøundersøkelsen 2024
 - HMS- Handlingsplan med bedriftshelsetjenesten 2026- for enheten næring.
 - Virksomhetsstyring 2025 og 2026
- Avdelingen kultur og miljø
 - Dokumentasjon på vernerunder 2025
 - Kulturarv
 - Kunst og kulturutvikling
 - Plan, miljø og levekår
 - Risikovurdering- omstilling- samfunnsutviklingsavdelingen kultur og miljøavdelingen
 - HMS-plan for kultur og miljøavdelingen 2026/27
 - Referat fra HMS-gruppen 21.05.2026
 - Oversikt organisering
 - Avvik for perioden januar 2024 til vår 2026
- Seksjon Scene Nord
 - Vernerunde 2025 og 2026
- Seksjon fylkesbiblioteket
 - Krisehåndteringsplan
- Avdelingen opplæring
 - Risikovurdering omstilling- grovanalyse (2024?)
 - Dokumentasjon på gjennomført vernerunde 2026
- Seksjon inntak og tilbud
 - Referat og prioriteringsliste fra arbeidsgruppen

10 VEDLEGG

Her er detaljert oversikt over informanter jf. kapitel 3.

Vi har intervjuet følgende i denne forvaltningsrevisjonen:

- Fylkeshovedverneombud
- Kvalitetssjef

I avdelingen **stab og støtte** har vi intervjuet følgende ansatte:

- Avdelingsleder stab og støtte
- Seksjonsleder økonomi og anskaffelser
- Seksjonsleder dokumentforvaltning
- Verneombud IT
 - Har hatt vervet siden januar 2026
- Verneombud dokumentforvaltningen
 - Har hatt vervet siden vår 2024
- Verneombud økonomi og anskaffelser
 - Har hatt vervet siden september 2023

I avdelingen **opplæring** har vi intervjuet følgende ansatte:

- Avdelingsleder opplæring
- Seksjonsleder inntak og tilbud
- Verneombud opplæringsavdelingen
 - Hatt vervet siden juni 2024

I avdelingen **samferdsel** har vi intervjuet følgende ansatte:

- Avdelingsleder samferdsel
- E-post utveksling med seksjonsleder utbygging
- Seksjonsleder drift og vedlikehold
- Hovedverneombud samferdselsavdelingen
 - Har hatt vervet siden februar 2026, men har over 30 års erfaring med HMS-arbeid

Fra avdelingen **kultur og miljø** har vi intervjuet følgende ansatte:

- Avdelingsleder kultur og miljø
- E-post utveksling med seksjonsleder plan, miljø og levekår
- Verneombud kultur og miljø (verneombud for tre seksjoner på fylkeshuset)
 - Har hatt vervet i snart 2. år
- Verneombud Vadsø fylkesbibliotek
 - Har hatt vervet siden 2021/2022
- Verneombud Scene Nord
 - Verneombud har hatt vervet siden 2021

Fra avdelingen **tannhelse**:

- Avdelingsleder tannhelse
- E-post utveksling med verneombud tannhelse

Fra næringsavdelingen²²:

- Assisterende næringssjef
- Hovedverneombud på SA/verneombud næringsavdelingen
 - Vervet som verneombud i næringsavdelingen har hatt ca. 1,5 år til høsten 2026. Hun fikk vervet som hovedverneombud i sentraladministrasjonen i begynnelsen av 2026. Hun er fast medlem i arbeidsmiljøutvalg i sentraladministrasjonen

²² Assisterende næringssjef har i perioder vært konstituert næringssjef. Ny næringssjef tiltrådte 20.4.2026, og har ikke blitt intervjuet.

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner og fylkeskommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Finnmark fylkeskommune, Troms fylkeskommune og Nordland fylkeskommune, samt 51 kommuner fordelt på de tre nordligste fylkene.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontorer i Alta, Bodø, Finnsnes, Hammerfest, Leknes, Narvik, Sortland, Svolvær og Tromsø.

Vi har 55 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av 16 medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi

KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner og eierskapskontroller i Finnmark fylkeskommune, inkludert perioden 2020-2024

<i>Boligforvaltningen</i>	2025
<i>Busstransport</i>	2025
<i>Nord-Norges Europakontor</i>	
<i>Kommunalt oppgavefellesskap</i>	2024
<i>Kvalitet i tannhelsetjenesten</i>	2024
<i>Oppfølging av budsjettvedtak</i>	2023
<i>Tilsettinger i ledelsen</i>	2023
<i>Anskaffelse av MS Hollendaren</i>	2023
<i>Offentlige anskaffelser</i>	2022
<i>Sambandet Årøya</i>	2022
<i>Kollektivtransport – oppfølging av kontrakter</i>	2022
<i>Verdensarvsenter for bergkunst –</i>	
<i>Alta Museum IKS</i>	2022
<i>Hålogaland Teater AS</i>	2021

