

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksar
Kontroll- og kvalitetsutvalget	26.10.22	34/22
Kommunestyret	28.11.22	
Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	216	

OPPFØLGING AV FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN «ARBEIDSMILJØ OG YTRINGSKLIMA»

Sekretariatet sitt forslag til vedtak og innstilling til kommunestyret:

Karmøy kommunestyre tar rådmannens tilbakemelding om oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «Arbeidsmiljø og ytringsklima» til orientering.

Vedlegg: Rådmannens tilbakemelding, datert 21.09.22
Rapport fra arbeidsgruppe om oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport
Rapport fra Arbeidsmiljøspesialistene om oppfølging av tidligere varslere

Saksorientering

Karmøy kommunestyre behandlet i møtet 20.09.21, sak 90/21 forvaltningsrevisjonsrapport fra Rogaland Revisjon, der de fattet følgende vedtak:

- 1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima» til orientering.*
- 2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.*
- 3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.*
- 4. Forvaltningsrevisjonsrapporten oversendes til Hovedutvalg Administrasjon som orienteringssak.*
- 5. Hovedutvalg Administrasjon gis anledning til å få en muntlig redegjørelse om funnene i rapporten direkte fra forvaltningsrevisor.*
- 6. Karmøy kommunestyre ber rådmann holde kommunestyre orientert om arbeid med forbedringsforslag. Det bes også om en noe enklere og klarere oversikt over hvilke prosesser som vil bli gjennomførte. Det utarbeides en forenklet oversikt som benyttes ved rapportering tilbake til kommunestyre om status en gang innen utgangen av 2021.*

7. *Åpenhet, gode informasjonsrutiner og ytringsfrihet er helt sentrale forutsetninger for trivsel og utvikling for våre ansatte. Kommunestyret ber om at dette blir faste tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for våre ledere.*
8. *Det oppnevnes en ekstern gruppe som snakker med tidligere varslere og får kunnskap om hvordan de har opplevd å varsle i kommunen de siste 5 år.*

Utvalgets innstilling var de første tre punktene, mens de øvige fem kom til under kommunestyrets behandling av rapporten.

Revisjonens rapport var vedlagt sak til kontroll- og kvalitetsutvalget og kommunestyret, og ligger på sekretariatets nettsider www.kontrollutvalget.no under Karmøy sine rapporter.

Revisors anbefalinger var å:

- *legge til prinsipper om mobbing, trakassering og diskriminering i sine etiske retningslinjer,*
- *fjerne henvisninger til lojalitetsplikt i dokumenter som omtaler ytringsfrihet eller varsling,*
- *sikre at de har et system som også gir innleide arbeidstakere tilstrekkelig informasjon om varslingssystemene.,*
- *vurdere sentralisert ansvar for behandling av varslingssaker og gi sekretariatet en tydeligere rolle i å proaktivt kvalitetssikre at mottatte varsel følges opp,*
- *sikre en sentral oversikt over alle saker som omhandler varsling og vurderer en periodisk rapportering av dette til kontrollutvalget i tråd med vanlig praksis i andre kommuner og vurdere kategorisering av varslingssaker etter kompleksitet,*
- *vurdere bruken av varslingssystemet og avvikssystemet opp mot hverandre, (Kommunen bør vurdere om det er hensiktsmessig å ha to separate systemer, eller vurdere om det er mulig å gi mer informasjon om bruk av systemene.)*
- *vurdere å etablere en egen strategi og handlingsplan for å bedre ytringsklimaet i kommunen,*
- *lage en ordning for skulering av ledere med personalansvar i ytringsfrihet, varsling og ytringsklima,*
- *etablere en buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima,*
- *følge opp denne forvaltningsrevisjonen med å gjøre egne og mer detaljerte arbeidsmiljøundersøkelser for å få ytterligere forståelse av utfordringene de ansatte opplever rundt ytringsklima.*

Oppfølging/tilbakemelding

Rådmannen har i oversendelse datert 21.09.22, oversendt tilbakemelding om oppfølging av rapportens anbefalinger. I oversendelsesbrevet står det bl.a.:

«På bakgrunn av kommunestyrets vedtak satte rådmannen ned en intern arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å følge opp kommunestyrets vedtak. Det ble videre inngått avtale med Arbeidsmiljøspesialistene for oppfølging av tidligere varslere i kommunen.

Arbeidet har resultert i to rapporter:

*Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima»
Oppfølging av tidligere varslere*

Administrasjonen vil i tiden fremover arbeide med gjennomføring og implementering av de foreslåtte anbefalingene fra arbeidsgruppen».

Rapportene følger saken som vedlegg 2 og vedlegg 3. Arbeidsgruppen sin rapport er på 28 sider og tar for seg de anbefalingene som ble angitt av revisjonen.

Rapporten viser til arbeidsgruppens sammensetning, mandat og fremgangsmåte (kap. 2). Deretter bygger rapporten på mandatets inndeling hvor forvaltningsrevisjonsrapportens anbefalinger og kommunestyrets vedtak omtales innenfor de aktuelle punktene i mandatet (kap. 3-7). Avslutningsvis oppsummeres rapporten foreslåtte tiltak, samt viser til veien videre (kap. 8).

Den interne arbeidsgruppa har bestått av kvalitetsrådgiver (leder), varslingssekretariatet (tre personer med kompetanse innen personal, økonomi og juss), to hovedtillitsvalgte (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) og hovedverneombudet.

Til grunn for arbeidet utarbeidet arbeidsgruppen følgende dokumenter:

- mandat for arbeidsgruppen (godkjent av rådmannens ledergruppe)
- detaljert fremdriftsplan for oppfølgingsarbeidet
- intervjuguide for gjennomføring av medarbeiderundersøkelser (godkjent av rådmannens ledergruppe)
- presentasjon for utvalgte avdelinger ifm. gjennomføring av medarbeiderundersøkelser
- mandat og avtale med ekstern aktør for gjennomføring av intervjuer med tidligere varslere

Arbeidsgruppens anbefalinger under 3.3:

«Punkt 1, tydeliggjøring av hva som er avvik og hva som er varsling:

Arbeidsgruppen anbefaler at definisjoner og informasjon om skillet mellom varsling og avvik i kommunen sine retningslinjer, prosedyrer og intranett og annen informasjon til ansatte gjennomgås. Fokuset må være å gjøre informasjonen mer forståelig og tilgjengelig for alle ansatte og ledere.

Punkt 2, periodisk rapportering:

Arbeidsgruppen anbefaler at personal- og organisasjonssjefen legger årlig frem rapport til kontroll- og kvalitetsutvalget hvor det fremgår statistisk informasjon om behandlede varslings- og avvikssaker. Rapporten vil hentes ut av både saks- og arkivsystemet og forbedringssystemet.

Punkt 3, kategorisering av varslingsaker etter kompleksitet:

Arbeidsgruppens anbefaling er at alle avvik og uønskede hendelser av middels eller høy alvorlighet, som blir meldt i kommunens forbedringssystem, skal vurderes av leder om forholdene skal behandles etter kommunens varslingsrutiner. Leder må også vurdere om risiko for gjengjeldelse er til stede i meldte avvik/uønskede hendelser. Prosedyre for håndtering av avvik og uønskede hendelser og reglement for avvikshåndtering må revideres i henhold til det. Dette arbeidet vil samsvare med anbefalingen i punkt 1.

Punkt 4, elektronisk varslingsystem:

Alle innkomne varslinger saksbehandles i saks- og arkivsystemet, Websak. Avvik meldt i forbedringssystemet, men som er vurdert som varsel, skal saksbehandles i Websak».

I kap. 4 omtales dagens varslingssekretariat, varslingssekretariatets rolle og drøfting av ulike modeller og involvering og arbeidsgruppens anbefaling (alternativ 2).

I kap 5. omhandler retningslinjer og prosedyrer og endringer som er gjort i de etiske retningslinjene. Arbeidsgruppen foreslår at de «*Ni bud for arbeidstakere og lederens ni bud*» legges til i handlingsplan for arbeidsmiljø 2022-2023.r

I kap. 6 er kompetanse nærmer drøftet og i kap. 7 omhandler undersøkelser/intervjuer og avsluttes med arbeidsgruppens anbefalinger.

I kap 7.2 omtales den eksterne undersøkelsen av tidligere varslere, der kommunen inngikk avtale med Arbeidsmiljøspesialisten. Av åtte kandidater fikk de kontakt med fem og fire av disse valgte å stille til intervju/samtale.

Arbeidsmiljøspesialistene viser imidlertid likevel, til at man tross få intervjuobjekter og særs ulik erfaring med varslings, at man kan trekke frem noen læringspunkter som kan være nyttige for det videre forbedringsarbeidet i kommunen i forbindelse med varslingsaker.

Arbeidsgruppen skriver bl.a følgende:

Arbeidsmiljøspesialistenes sin rapport støtter opp om medarbeiderundersøkelsen arbeidsgruppen gjennomførte. Det er forskjellige oppfatninger av hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på en arbeidsplass er. Det er behov for å bevisstgjøre lederne i hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet oppfattes av deres ansatte, og hvordan det kan bedres.

Arbeidsmiljøspesialistenes rapport støtter opp om tidligere anbefalinger fra arbeidsgruppen, slik som:

- Arbeidsmiljøundersøkelser - det er behov for jevnlig undersøkelse av arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass

- Kompetanseheving: Alle aktørene i varslingsaker trenger opplæring, både arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte og ledelsen.

- Begrepsforståelse: Det er behov for tydeliggjøring av hva avvik og varslings er og hva som skiller dem.

Arbeidsgruppen har følgende avsluttende kommentarer under kap.8:

«Rapportens anbefalinger viser til at det fortsatt gjenstår en del arbeid med å bedre ytringsklimaet i Karmøy kommune. Arbeidsgruppen har pekt på flere forbedringspunkter, noen enklere å implementere enn andre. Den gjennomførte medarbeiderundersøkelsen viser at det er ulik opplevelse av ytringsklimaet.

Arbeidsgruppen ønsker å berømme de 22 ansatte som stilte til intervju, samt de fire varslerne som stilte til intervju hos Arbeidsmiljøspesialistene. Disse samtalene viser at det er behov for videre arbeidsmiljøundersøkelser, dette for å jobbe aktivt for å bedre ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass.

Det er viktig at ledere har fokus på ytringsklima for å sikre en kultur preget av åpenhet og respekt, hvor de ansatte har arenaer for å ytre seg, og hvor ytringer blir verdsatt og møtt på en konstruktiv måte. Arbeidet med en god ytringskultur er noe som det må jobbes kontinuerlig med, både for å utvikle og bevare».

Sekretariatets kommentarer

I følge kontrollutvalgsforskriften tilligger det kontrollutvalget å se til at rådmannen følger opp rapporter. Dette skal sikre at kontroll og tilsyn får effekt og bidra til forbedring. Utvalget skal også gi rapport til kommunestyret hvordan merknadene er fulgt opp.

Det ligger ikke til kontrollutvalget å fastsette hvordan administrasjonen skal følge opp påviste avvik/svakheter i det konkrete tilfellet, da dette er rådmannens ansvar. Kontrollutvalget kan rapportere om tidligere saker til kommunestyret, dersom kontrollutvalget mener saker ikke er fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

Sekretariatet mener rådmannen i denne saken har gitt en svært utfyllende tilbakemelding og at de anbefalte tiltakene er det tatt tak i gjennom nye rutiner og prosedyrer og det er rettet mer fokus på dette viktige temaet.

Det har vært praksis for at administrasjonen møter i utvalget og orienterer om oppfølgingen eller svarer på spørsmål, i tillegg til den skriftlige oversendelsen.

Aksdal, 18.10.22

Toril Hallsjø (sign.)

Daglig leder/utvalgssekretær