

Rapport fra forvaltningsrevisjon - etikk og varsling

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Follidal kommune

Møtedato

15.05.2024

Saknr

15/24

Saksbehandler Torbjørn Berglann**Arkivkode** FE-217, TI-&58**Arkivsaknr** 23/27 - 10**Forslag til vedtak**

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering og legger den fram for kommunestyret med dette forslaget til vedtak:

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren om å:
 - Vurdere obligatorisk opplæring i kvalitets- og avvikssystemet
 - Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i kommunens virksomheter
 - Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret
 - Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
 - Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
 - Sørge for et trygt ytringsklima for alle
 - Sørge for god avvikskultur og oppfølging
 - Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold
2. Kommunedirektøren bes rapportere til kontrollutvalget om hvordan vedtaket er fulgt opp innen 31.12.2024.

Vedlegg

Rapport fra forvaltningsrevisjon. Etikk og varsling

Saksopplysninger

Saken gjelder behandlingen av rapport fra en forvaltningsrevisjon med tema etikk, ytringskultur og varsling. Rapporten behandles i kontrollutvalget før den sendes kommunestyret for endelig vedtak. Kontrollutvalget skal deretter se til at administrasjonen følger opp kommunestyrets vedtak.

Om rapporten

Rapporten skal gi svar på tre spørsmål. Har kommunen; lagt til rette for å sikre gode etiske holdninger og handlinger i organisasjonen, lagt til rette for åpenhet og en god ytringskultur, lagt til rette for forsvarlig varsling i samsvar med arbeidsmiljøloven?

Revisjonen har fått svar på de tre spørsmålene gjennom intervju med kommuneledelse, seks personer som representerer kommunen som arbeidsgiver, fem tillitsvalgte, hovedverneombudet og to lokale verneombud. I tillegg har revisjonen gått gjennom dokumenter og gjennomført en spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen ble sendt til 158 medarbeidere, der 105 svarte, noe som gir en oppslutning på 67 prosent.

Tema 1 - etiske holdninger og handlinger

Kommunens etiske retningslinjer er vedtatt av kommunestyret og er ikke oppdatert siden 2011. De er tilgjengelige for de ansatte gjennom kvalitets- og avvikssystemet, og for de folkevalgte på kommunens hjemmeside. De folkevalgte får kjennskap til retningslinjene gjennom opplæring i begynnelsen av valgperioden, mens nye ansatte i kommunen får informasjon om de etiske retningslinjene når de blir ansatt. KS anbefaler at de ansatte signerer på at de vil følge retningslinjene, det er ikke praksis i kommunen i dag. Revisjonen

skriver at kommunestyret bør vurdere om det ønsker opplæring utover den som gis i begynnelsen av valgperioden.

I de etiske retningslinjene anbefaler kommunen at både ansatte og folkevalgte registrerer sine interesser i KS sitt styrevervregister. Rapporten viser at registreringen er mangelfull. Brudd på de etiske retningslinjene skal meldes som avvik i kvalitetssystemet. Det er tilgjengelig for de ansatte, men ikke for de folkevalgte.

Kommunen gir ikke regelmessig opplæring i de etiske retningslinjene til sine medarbeidere, og legger heller ikke opp til systematisk etisk refleksjon på arbeidsplassene.

Tema 2 - åpenhet og ytringskultur

Rapporten viser at det er ulik oppfatning av ytringsklimaet ved kommunens virksomheter. Ved én av virksomhetene har det ikke vært aksept for å ta opp kritikkverdige forhold, ved en annen har lederen kritisert de tillitsvalgte når de har tatt opp saker som burde forbedres. Spørreundersøkelsen viser at 12 prosent oppfatter ytringsklimaet som dårlig, mens 66 prosent oppfatter det som bra. Revisjonen konkluderer med at kommunen som arbeidsgiver bare delvis bidrar til et trygt ytringsklima. Revisjonen anbefaler at kommunen jobber for å forbedre ytringsklimaet.

Kommunedirektøren har etablert rutiner for melding av avvik, men systemet blir lite brukt. Medarbeiderne får årlig tilbud om opplæring i systemet. Tilbudet er frivillig, det er få ansatte som benytter seg av det. Revisjonen mener at opplæringen bør gjøres obligatorisk. Revisjonen mener også at antallet avviksmeldinger er for lavt på grunn av at medarbeiderne er usikre på systemet, har for lite tid og opplever at det er nytteløst å melde avvik. Avvikssystemet brukes i liten grad til læring og forbedring av tjenestene.

Selv om kommunen har rutiner for medarbeidersamtaler, har majoriteten av de ansatte ikke hatt medarbeidersamtale med sin nærmeste leder det siste året. Innenfor HRO gjennomføres det i hovedsak ikke medarbeidersamtaler, høyt arbeidspress oppgis som årsaken. Virksomhetene har ulik praksis når det kommer til personalmøter.

Når det gjelder samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud viser rapporten at:

- Kommunedirektøren har informasjons- og drøftingsmøter med hoved- og fellestillitsvalgte i samsvar med hovedavtalen
- De tillitsvalgte innenfor Helse, rehabilitering og omsorg har de siste årene vært lite involvert i flere av prosessene der de etter loven skulle ha vært det
- Selv om kommunen har et system for å involvere tillitsvalgte ved ansettelse, så blir de tillitsvalgte innenfor Helse, rehabilitering og omsorg i liten grad involvert
- Ordningen med verneombud er i samsvar med regelverket, men det er usikkert om verneombudene tas med på råd i alle saker der de har en rolle

Tema 3 - forsvarlig varsling

Revisjonen konkluderer med at kommunens system for varsling er i samsvar med lovverket.

I undersøkelsen har revisjonen kartlagt omfanget av varsling i kommunen. Rapporten viser at 11 prosent av medarbeiderne som svarte på spørreundersøkelsen har varslet i løpet av de siste 12 månedene. 27 prosent har vurdert å levere varsel de siste 12 månedene. Revisjonen peker på at dette, totalt 38 prosent, er et høyt tall, og over gjennomsnittet for virksomheter i Norge.

Revisjonens anbefalinger

På bakgrunn av resultatene av undersøkelsen anbefaler revisjonen kommunedirektøren å:

- Vurdere obligatorisk opplæring i kvalitets- og avvikssystemet
- Sørge for regelmessige etiske refleksjoner i kommunens virksomheter
- Sørge for oppdatert informasjon i styrevervregisteret

- Fortsatt arbeide for gode strukturer og prosesser for samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
- Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Sørge for et trygt ytringsklima for alle
- Sørge for god avvikskultur og oppfølging
- Trygge ansatte i varsling om kritikkverdige forhold

Oppdragsansvarlig revisor vil orientere om rapporten i møtet.

Rapport fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet gjennomførte et tilsyn med Helse, rehabilitering og omsorg i oktober 2023.

Tema for tilsynet var:

1. Systematisk HMS-arbeid
2. Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som påvirker risikoen for at arbeidstakere får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
3. Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
4. Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
5. Bruk av bedriftshelsetjenesten

I rapporten etter tilsynet fikk kommunen fem pålegg, med frist for å rette dem innen 31.03.2024. Kommunen har senere fått utsatt frist til 31.05.2024 på grunn av sykefravær.

Vurdering

Rapporten svarer etter sekretariatets vurdering på kontrollutvalgets bestilling. Den er levert noe seinere enn planlagt.

Rapporten viser at kommunen bør styrke områdene som er undersøkt; arbeidet med etikk, åpenhet og ytringskultur og systemet for varsling. Arbeidstilsynet gir pålegg som til dels er i samsvar med konklusjonene til Revisjon Midt-Norge. Påleggene går blant annet på kommunens systematiske HMS-arbeid inkludert avvikshåndtering, og samarbeid med arbeidstakere og verneombud. Kontrollutvalget skal ikke følge opp statlige tilsyn, men bør holde seg orientert om dem og om kommunedirektørens oppfølging for å ha kunnskap om risikoene i kommunen.

Sekretariatet har lagt revisors anbefalinger til grunn for forslaget til vedtak.