

Forvaltningsrevisjonsrapport - Oppfølging av regelverk på personalområdet

Behandles i utvalg	Møtedato	Saknr
Kontrollutvalget i Namsos kommune	06.06.2018	11/18
Saksbehandler	Einar Sandlund	
Arkivkode	FE - 217, TI - &58	
Arkivsaknr	18/279 - 4	

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling:

1. Kontrollutvalget slutter seg til forvaltningsrevisjonsrapport – Oppfølging av regelverk på personalområdet

2. Kontrollutvalget slutter seg til følgende anbefalinger:

- *Bør gjennomgå og oppdatere relevante formelle dokumenter for å sikre en målrettet jobb med etikk.*
- *Sikre at årsberetningen omtaler gjennomførte og planlagte tiltak for høy etisk standard*
- *Bør gjennomgå rutiner vedr. drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver*
- *Dokumentasjon bør registreres og sikres i saksbehandlingssystemet.*
- *Bør gjennomføre informasjon og opplæring vedr. retningslinjene for konfliktløsning.*
- *Bør sikre at det benyttes evalueringsskjema*
- *Bør definere begrepet personalsak*
- *Varslingsplakaten bør gjøres mer tilgjengelig på arbeidsplassen og kjent for alle ansatte.*
- *Bør gjennomføres økt opplæring på hvordan varsling skal håndteres*
- *Bør gjennomgå og sikre rapportens øvrige omtalte forbedringspunkter*

3. Forvaltningsrevisjonsrapporten oversendes kommunestyret med slik innstilling til vedtak:

- 1) *Kommunestyret tar Forvaltningsrevisjonsrapport - Oppfølging av regelverk på personalområdet, til orientering.*
- 2) *Kommunestyret ber rådmannen om skriftlig rapportering innen 01.11.2018, med kopi til kontrollutvalget, på hvordan anbefalingene i kontrollutvalgets vedtak pkt. 2 er fulgt opp.*

Vedlegg

Forvaltningsrevisjonsrapport - Oppfølging av regelverk på personalområdet
Høringsvar fra kommunen - datert 25.04.18

Saksutredning

Kontrollutvalget skal påse at kommunens forvaltning årlig blir gjenstand for forvaltningsrevisjon. Plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019 ble vedtatt av i Namsos kommunestyre av kommunestyret den 16.06.16 sak 045/16. Kontrollutvalget mottok en henvendelse om at kommunen ikke følger regelverket på personalområdet. Kontrollutvalget foretok den 19.04.2017, sak 12/17, enomprioritering i forhold til plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019, og bestilte en forvaltningsrevisjon med oppfølging av regelverk på personalområdet som tema. Prosjektplanen ble godkjent i utvalgets møte 21.09.2017 i sak 18/17. Endelig rapport ble avgitt 25.04.18

Informasjonen er hentet inn via intervjuer med personalsjef, personalkonsulent, oppvekstsjef og hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet. Det ble foretatt spørreundersøkelse blant enhetslederne innen oppvekst. Revisjonen har foretatt mappegjennomgang av utvalgte

personalsaker på oppvekstområdet, samt dokumentgjennomgang, jfr. vedlegg til rapporten.

Prosjektet er avgrenset til gjennomgang i perioden 2014-2017 av saker innenfor oppvekstområdet med tilgangsbegrensinger på personalområdet.

Revisjonen har undersøkt følgende problemstillinger:

I hvilken grad følger Namsos kommune arbeidsmiljøloven og sine egne retningslinjer på personalområdet?

- Herunder etiske retningslinjer, rutine for konfliktbehandling og varslingsrutiner.

Etisk bevissthet, medbestemmelse og involvering

Her viser rapporten at enhetslederne innen oppvekst kjenner til og etterlever kommunens etiske retningslinjer. Det kommer frem at det i kommunens årsberetning ikke er redegjort for tiltak for å sikre høy etisk standard. Siste året er det avdekket kun et brudd på retningslinjene og som ble behandlet internt. Det kommer imidlertid frem at relevante formelle dokumenter burde vært oppdatert. Revisors undersøkelse viser at kommunen ser for seg at dette bør skje i forbindelse med etableringen av ny kommune ("Nye Namsos") som følge av sammenslåingen av Namsos, Fosnes og Namdalseid kommuner.

Rapporten viser at kommunen har både formelle og uformelle treffpunkt mellom ledelse og tillitsvalgte. Ansatte oppfordres til å ha med seg tillitsvalgt i møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Imidlertid pekes det på fra hovedtillitsvalgt at drøftingsmøter foregår i feil rekkefølge. Revisor har heller ikke funnet brev til ansatte hvor de oppfordres til å ta med seg tillitsvalgt i møte med arbeidsgiver. Dokumentasjon, alt fra møter til sms, skal registreres i Ephorte. Det er i denne sammenheng ikke funnet eksempler på at muntlige beskjeder er forsøkt dokumentert.

Konfliktløsning

Rapporten viser at kommunen har utarbeidet retningslinjer for konfliktløsning, men at kjennskapet til disse varierer svært mye. Flesteparten mener allikevel at de har fått informasjon om retningslinjene. Begrepet personalsak er ikke definert av kommunen og oppfatningen av hva det er varierer mellom ledelse og tillitsvalgt. Flesteparten av lederne har saker i løpet av året som kategoriseres som personalsaker og hvordan de anvendes vurderes konkret i den enkelte sak. Referatskriving og skriftlig dokumentasjon fra møter kunne vært bedre. Evalueringsskjema nyttes i liten grad, revisjonen fant ingen arkiverte skjema. Revisjonen antyder at en årsak til det kan være at saker blir fulgt opp på annen måte uten at det er dokumentert i saksbehandlingssystemet.

Varsling

Rapporten viser at varslingsrutinene nylig er revidert og forenklet, jfr. Varslingsplakaten. Revisor sier imidlertid at det uklart i hvor stor grad den er gjort tilgjengelig på arbeidsplassene. Det kommer frem at en kan bli bedre på varslingsrutiner og at tillitsvalgte må komme tidligere på banen, samt at det må gis bedre informasjon om dette. Det pekes også på at opplæringen hvordan varsling skal håndteres kan bli bedre. Ut fra at det er få varslingssaker finner ikke revisor på systematisk grunnlag å kunne si noe om hvorvidt varslingsrutinen følges.

Konklusjon

Revisor konkluderer med at oppvekstområdet i Namsos kommune følger opp kravene i arbeidsmiljøloven, samt egne retningslinjer vedrørende etikk og etiske retningslinjer. Det er få varslingssaker i kommunen generelt, og revisjonen kan derfor ikke konkludere på hvorvidt varslingsrutiner følges i varslingssaker.

Rapportens anbefalinger

Rutinene for konflikthåndtering følges bare til en viss grad, noe som er en svakhet. Dersom rutinen ikke er egnet bør den endres, ellers må den følges. Revisor sier at det kan være

grunnlag for å gjennomgå rutinene på området. Revisor anbefaler at kommunen tar tak i og gjennomgår alle sine retningslinjer og rutiner i forbindelse med etableringen av Nye Namsos.

Rådmannens høringsvar

Rådmannen fikk høringsrapporten til uttalelse 17.04.18 og avga sitt svar 25.04.18. Svaret er vedlagt saksfremlegget. Revisor har korrigert faktafeil i tråd med tilbakemeldingen og skriver at utover det har ikke høringsvaret ført til endringer i rapporten.

Kontrollutvalgssekretariatets vurdering

En viser til den fremlagte rapport. Rapporten viser at oppvekstområdet i kommunen følger opp de lovmessige krav i arbeidsmiljøloven. Likedan at egne utarbeidede etiske retningslinjer følges opp. Vedrørende konflikthåndteringsrutinene er bildet mer nyansert. Her følges rutinene kun opp i en viss grad og revisor er tydelig på at den må følges eller endres slik at de følges.

Rent redigeringsmessig kunne henholdsvis rapportens konklusjoner og anbefalinger vært i lagt i egne kapitler. Rapportens anbefalinger kunne med fordel vært ytterligere konkretisert i blant annet følgende kulepunkter:

- *Bør gjennomgå og oppdatere relevante formelle dokumenter for å sikre en målrettet jobb med etikk.*
- *Sikre at årsberetningen omtaler gjennomførte og planlagte tiltak for høy etisk standard*
- *Bør gjennomgå rutiner vedr. drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver*
- *Dokumentasjon bør registreres og sikres i saksbehandlingssystemet.*
- *Bør gjennomføre informasjon og opplæring vedr. retningslinjene for konfliktløsning.*
- *Bør sikre at det benyttes evalueringsskjema*
- *Bør definere begrepet personalsak*
- *Varslingsplakaten bør gjøres mer tilgjengelig på arbeidsplassen og kjent for alle ansatte.*
- *Bør gjennomføres økt opplæring på hvordan varsling skal håndteres*
- *Bør gjennomgå og sikre rapportens øvrige omtalte forbedringspunkter*

I revisors anbefaling kommer det frem at gjennomgang av alle rutiner og retningslinjer bør skje i forbindelse med etablering av ny kommune. Viktigheten i de omtalte forbedringsområder og konkrete anbefalinger tilsier at gjennomgangen bør dette skje innen 01.11.2018. Oppfølgingen innen dette denne dato bør derfor gjøres i en skriftlig rapport fra rådmannen til kommunestyret, med kopi til kontrollutvalget.