

Namsos kommunes oppfølging av Kontrollutvalgets vedtak i forhold til Forvaltningsrevisjonens rapport.

1. Bakgrunn

Forvaltningsrevisjonen Midt Norge har gjennomført en revisjon på personalområdet innen Oppvekst og levert en rapport til Kontrollutvalget. På bakgrunn av dette har kommunestyret i Namsos bedt Rådmann om en rapport om hvordan Kontrollutvalgets anbefalinger følges opp i kommunen. Rapporten vil beskrive hva kommunen har gjort og strategier for arbeid med anbefalingene fremover.

Kommunen vurderer at Kontrollutvalgets anbefalinger og kommunens strategier for å følge opp disse, vil gjelde alle fagområdene i kommunen.

1.1 Forvaltningsrevisjons rapport

Revisjon Midt Norge har i perioden oktober 2017 til mars 2018 gjennomført en forvaltningsrevisjon innenfor deler av personalområdet innenfor fagområde Oppvekst i Namsos kommune. Bakgrunn for revisjonen er at Kontrollutvalget har fått en henvendelse fra tidligere ansatte i kommunen med påstander om at kommunen ikke følger regelverket på personalområdet.

Revisjonens problemstilling:

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

– Herunder etiske retningslinjer, rutine for konflikthåndtering og varslingsrutiner.

Revisjonens konklusjon og anbefalinger:

Revisor konkluderer med at område Oppvekst i Namsos følger opp kravene i arbeidsmiljøloven og egne retningslinjer når det gjelder etikk og etiske retningslinjer.

Rutine 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 konkluderer med at det kan være grunnlag for å gjennomgå rutinene på området.

Det er få varslings saker i kommunen generelt, og revisjonen kan derfor ikke konkludere på hvorvidt varslingsrutiner følges i varslings saker.

Revisor anbefaler at kommunen tar tak i og gjennomgår alle sine retningslinjer og rutiner i forbindelse med etableringen av Nye Namsos.

1.2 Kontrollutvalgets vedtak og anbefalinger til Namsos kommune

Kontrollutvalget vedtok 06.06.18 å slutte seg til forvaltningsrevisjonens rapport og har kommet med følgende 10 anbefalinger til Namsos kommune:

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

Følgende gjennomgang vil beskrive dagens situasjon samt strategier i forhold til anbefalinger.

2.1 Namsos kommune bør gjennomgå og oppdatere relevante formelle dokumenter for å sikre en målrettet jobb med etikk.

Dagens situasjon

Namsos kommune har en digital HMS- og personalhåndbok som er tilgjengelig for alle ansatte via intranett. Dokumentet *Etiske retningslinjer*, vedtatt 04.06.15, og *Arbeidsgiverpolitisk plattform 2014-2019*, vedtatt 19.02.15, er å finne her. I den Arbeidsgiverpolitisk plattform er Etikk og samfunnsansvar en av strategiene i arbeidsgiverpolitikken.

Ved nytilsetninger i kommunen sendes Etiske retningslinjer ut sammen med arbeidsavtalen. Etikk er med jevne mellomrom tema under de ulike fagområdenes egne ledersamlinger samt Rådmannens felles ledersamlinger, hvor også hovedtillitsvalgte og hovedverneombud deltar. Hovedverneombudets verneombudssamlinger fokuserer også jevnlig på etikk.

Under felles ledermøter i 2017 og 2018 mellom Fosnes, Namdalseid, Namsos og Midtre Namdal samkommune er det blitt arbeidet med utvikling av felles verdigrunnlag.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal som en del av kommunesammenslåingen gjennomgå og fornye etiske retningslinjer og etablere nytt felles verdigrunnlag.
- Namsos kommune skal legge til rette for dilemmatrening/etiske utfordringer under Folkevalgtopplæring, ledersamlinger, enhetenes avdelingsmøter og i samtaler mellom leder og medarbeider.

2. 2 Namsos kommune bør sikre at årsberetningen omtaler gjennomførte og planlagte tiltak for høy etisk standard.

Dagens situasjon

I årsberetningen for Namsos kommune under kapitel *Etisk standard*, beskrives oppdaterte retningslinjer, men konkrete tiltak er ikke beskrevet.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal i sin årsberetning fra og med 2018 beskrive tiltak som er iverksatt eller som planlegges for høy etisk standard.

2. 3 Namsos kommune bør gjennomgå rutiner vedr. drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Dagens situasjon

Namsos kommune gjennomfører ihht Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven drøftings- og informasjonsmøter med tillitsvalgte og vernetjeneste, i forhold til beslutninger som kan føre til vesentlige endringer i de ansattes arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal forbedre praktisering av medbestemmelse ved å ta inn i egne rutiner og retningslinjer, Hovedtariffavtalens og Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstakers rett til å ta med seg en tillitsperson i møter samt arbeidsgivers plikt til å involvere tillitsvalgte når møter berører arbeidstakeres ansettelsesforhold.
- Namsos kommune skal planlegge og gjennomføre opplæring av disse rutinene.

2. 4 Namsos kommune må sikre dokumentasjon i saksbehandlingssystemet.

Dagens situasjon

Namsos kommune har et saks- og arkivsystem, E-phorte. Her skal all dokumentasjon lagres. Det gjennomføres jevnlig hvert år opplæring i bruken av E-phorte.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal planlegge og gjennomføre opplæring i dokumentasjon i sak - og arkiv systemet E-phorte, spesielt i saker som omhandler konflikt og varsling - men også generelt i saker som omhandler forhold mellom ansatt og leder.

2. 5 Namsos kommune bør gjennomføre informasjon og opplæring vedrørende retningslinjene for konfliktløsning.

Dagens situasjon

Namsos kommune har i dag en digital HMS portal hvor retningslinje for konfliktløsning er tilgjengelig. Kommunens personalavdeling bistår i konfliktløsningssaker som ikke har løst seg ute på enheten. Namsos kommune orienterte under Rådmannens ledersamling i juni 2018 at opplæring innen konfliktløsning er et planlagt tema.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal sammen med tillitsvalgte og vernetjeneste foreta en gjennomgang av rutinen for forbedring.
- Namsos kommune skal planlegge og gjennomføre årlig deltakelse fra Personalavdelingen, evt. eksterne kursholdere, på fagområdenes faste ledersamlinger eventuelt Rådmannens ledersamlinger. Deltakelsen skal omhandle både informasjon om rutiner og retningslinjer samt opplæring.
- Namsos kommune skal planlegge enda bedre ressursutnyttelse av egen Personalavdeling når det kommer til rådgivning og opplæring i blant annet konflikthåndtering.

2. 6 Namsos kommune bør sikre at det benyttes evalueringsskjema.

Dagens situasjon

Namsos kommune har i dag en rutine for konflikthåndtering som angir at det skal fylles ut et evalueringsskjema etter 3 måneder eller tidligere.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal i forbindelse med gjennomgangen av rutine for konflikthåndtering gjennomgå rutinen som angir bruken av et evalueringsskjema. Dersom kommunen fortsatt skal ha en rutine med et evalueringsskjema, må det informeres og læres opp også i denne.

2. 7 Namsos kommune bør definere begrepet personalsak.

Dagens situasjon

Namsos kommune har ikke en egen entydig definisjon av en personalsak. Kommunen har støttet seg til KS advokatene som beskriver at en personalsak være alt fra når en svangerskapspermisjon innvilges og arkiveres, til et vedtak om oppsigelse fattes og arkiveres.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal sammen med tillitsvalgte og hovedverneombudet definere hva en personalsak er.

2. 8 Namsos kommune bør gjøre varslingsplakaten mer tilgjengelig på arbeidsplassen og kjent for alle ansatte.

Dagens situasjon

Namsos kommunes varslingsrutiner ble sist revidert i 2016, etter en felles gjennomgang med tillitsvalgte og endelig vedtak i Administrasjonsutvalget. Namsos kommune sendte vinteren 2017 og våren 2018 ut laminerte varslingsplakater til avdelingslederne, sammen med

oppfordringen om å gjøre den tilgjengelig for ansatte samt en oppfordring om å informere om rutinen på avdelingen. Namsos kommune orienterte under Rådmannens ledersamling i juni 2018 om at opplæring varsling er et planlagt tema.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal gjenta oppfordringen til alle sine ledere om å gjøre varslingsplakaten tilgjengelig og kjent for alle ansatte.
- Namsos kommune skal sørge for at temaet varsling tas opp på avdelingsmøtene.

2. 9 Namsos kommune bør gjennomføre økt opplæring på hvordan varsling skal håndteres

Dagens situasjon

Namsos kommune har nylige reviderte og godkjente varslingsrutiner i henhold til Arbeidsmiljølovens krav. Varslingsrutinen er tilgjengelig på den digitale HMS portalen samt er distribuert som en laminert plakat ut til avdelingslederne.

Rådmannen har i sin ledergruppe tatt opp #metoo kampanjen og pålagt dette som tema på de ulike fagområders ledersamlinger. Parallelt har Rådmannen styrket AKAN policyen i kommunen når det kommer til alkoholbruk i kommunal sammenheng.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal planlegge og gjennomføre årlig deltakelse fra Personalavdelingen, evt. eksterne kursholdere, på fagområdenes faste ledersamlinger eventuelt Rådmannens ledersamlinger. Deltakelsen må omhandle både informasjon om rutiner og retningslinjer samt opplæring.
- Namsos kommune skal planlegge enda bedre ressursutnyttelse av Personalavdelingens kompetanse, når det kommer til rådgivning og opplæring i blant annet varslingssaker.

2. 10 Namsos kommune bør gjennomgå og sikre rapportens øvrige omtalte forbedringspunkter

Dagens situasjon

Namsos kommune blir en del av en ny kommune fra og med 01.01.2020. Det innebærer at alle gjeldende rutiner og retningslinjer skal gjennomgås for utarbeidelse av nye rutiner og retningslinjer for den nye kommunen.

Strategi i forhold til anbefaling

- Namsos kommune skal i forbindelse med etableringen av den nye kommunen gjennomgå alle sine rutiner og retningslinjer.
- Namsos kommune skal planlegge og gjennomføre jevnlig informasjon og opplæring av alle rutiner og retningslinjer *til* alle.
- Namsos kommune skal heve kvaliteten på medbestemmelsen i kommunen når det kommer til tidlig involvering, informasjon, dokumentasjon, drøfting og opplæring.
- Namsos kommune skal anvende Personalavdelingens kompetanse og ressurser på en enda bedre måte med tanke på rådgivning og opplæring egne rutiner og retningslinjer.