

Hei

Jeg er forhindret fra å stille i neste kontrollutvalg, den 27/1-2020.

Men jeg sender dette brevet som et innspill til utvalget i sakene der forvaltnings revisjon, eierskapskontroll og undersøkelse, skal behandles.

Forslag til saker som kontrollutvalget kan behandle i 2020:

### **FORVALTNINGS REVISJON**

- a) AMU: Hvilke saker er kommet inn til AMU de siste 4 årene og hvordan er de fulgt opp?
- b) ANSKAFFELSE: Hvordan er kritikkverdige forhold avdekket i flere kontrollutvalgssaker siste 4 år, fulgt opp til forbedring av Innherred Innkjøp. Hvor mange rammeavtaler er etablert? Hvordan foregår anbudsrunder / jobbtildeling av mindre jobber, f.eks. under 100.000? Inviteres alle næringsdrivende å tilby sine tjenester på likt grunnlag? Hvilke kriterier legges til grunn for valg av leverandør, i tillegg til timepris/rater (f.eks. kvalitet/sikkerhet)?
- c) SYKEHJEMSPLASSER: Klarer kommunen å dekke behovet for sykehjemsplasser.
- d) ARBEIDSMILJØ FOR LÆRERE: Både oppslag i media og avviks rapporter vitner om et tøft arbeidsmiljø for lærere. En forvaltningsrevisjon avdekker og dokumenterer forholdene i skolen for lærerne.

### **EIERSKAPSKONTROLL**

- a) IK – Innherredkommunesamarbeid: Resultat fra overordnet analyse av «§27-selskaper» knyttet til Verdal kommune, som igjen kan lede Kontroll Utvalget til en mer spesifikk eierskapskontroll mot ett av selskapene.
- b) Tindved Kulturhage AS: Mye har endret seg for Tindved siden oppstarten. Hvordan driftes selskapet i 2020 og hvordan er framtidsperspektivet.

### **UNDERSØKELSE**

Revisor skal legge fram en prosjektplan for undersøkelse av prosjektplan ref. KU-sak 28/19 og 39/19.

Jeg ber om at følgende blir **oversendt til revisor/prosjektleder** for undersøkelsen:

Prosjektplanen bør drøfte eller fremskaffe informasjon fra:

- a) Oppslag i media (Innherred & Trønderavisa)
- b) Intervjue tillitsvalgte, verneombud og hovedverneombud i tillegg til ledere
- c) Er det mer uro i enkelte avdelinger enn andre og hva skyldes det??
- d) Hvor lenge har det vært misnøye blant ansatte og ledere om forholdene?
- e) Når kom de første signalene fra ansatte om kritikk verdige forhold?
- f) Møtereferat, interne og i AMU?
- g) E-post mellom ansatte og ledere som er relevant for undersøkelsen?
- h) Interne brev?
- i) Finnes det eksempler på utøvd hersketeknikk og arroganse fra ledelsen?
- j) Har ansatte gitt en feilaktig framstilling av arbeidsforholdene?
- k) Arbeidstilsynet har vært på tilsyn som følge av varslere fra ansatte
- l) Overleverte henvendelser fra John Hermann til sekretariatet ?
- m) Personalsaker

- n) Innsyn i alle avviksmeldinger knyttet til Hjemmetjenesten (både avviste og godkjente)
- o) Sykemeldingstrender i Hjemmetjenesten (ledere og ansatte) siste fire år?
- p) Oppsigelser: ansatte og ledere som har sluttet i Hjemmetjenesten siste fire år-
- q) Hva er rot-årsaken til de vanskelige forholdene (f.eks. økonomi, tidlige hjemsendte pasienter fra sykehus, nedlagte sykehjemsplasser, de eldre blir eldre, utslitte industriarbeider, del-tidsstillinger, rekruttering, kompetanse, organisering, dårlige ledelse, ulojale ansatte, etc.)
- r) Hvor stor er bruken av innleide vikarer i fire års perioden som har gått?
- s) Er det en frykt-kultur nedover i organisasjonen mot å varsle?
- t) Blir de ansatte tilbakeholden med kritikk fordi ledelsen bagatelliserer kritikken som sutter?
- u) Det påstås at ledelsen er «taus»: - at «de tier ned», «utfrysing», «splitt og hersk», er også påstander om oppførselen til enkelte ledere?
- v) Er forholdene slik at det er vanskelig å rekruttere tillitsvalgte og verneombud?
- w) Hvordan har verneombud og tillitsvalgte fulgt opp de ansatte og i hvilken form har de henvendt seg til ledelsen?

John Hermann, 17. januar 2020.