

NOTAT TIL KONTROLLUTVALGET I VERDAL VEDRØRENDE BESTILLING AV FORVALTNINGSREVISJON

Kontrollutvalget i Verdal kommune behandlet sak 42/20 i møte den 26.10.2020 sak om undersøkelse av hjemmetjenesten. Kontrollutvalget vedtok at de ikke går videre med denne undersøkelsen foreløpig.

Vedtaket som ble fattet i saken er som følger:

1. Kontrollutvalget tar revisors redegjørelse til orientering
2. Kontrollutvalget går ikke videre med undersøkelsen av hjemmetjenesten nå, men ønsker å se denne saken i sammenheng med plan for forvaltningsrevisjon, prosjekt nr 3 - Hjemmetjenesten.
3. Kontrollutvalget ber revisor starte opp forvaltningsrevisjonsprosjekt nr 1 som er innenfor omstilling, effektivisering, HMS, IA, etikk.
4. Kontrollutvalget ber revisor utarbeide utkast til prosjektplan til neste møte.

Kontrollutvalget var i dette møtet, ifølge kontrollutvalgets sekretær, opptatt av å komme i gang med en ny forvaltningsrevisjon så raskt som mulig. Det har av den grunn ikke vært avholdt ordinært bestillingsmøte med drøfting i utvalget om fokus og innhold i bestillingen.

Revisor har med dette som bakgrunn tatt utgangspunkt i plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024, behandlet i kommunestyret 25.05.20 i sak 45/20 og laget et notat og forsøk å skissere mulige innfallsvinkler til prosjekt innen organisasjonsområdet med fokus på omstilling, effektivisering, HMS, IA, etikk. Dette for om mulig å finne en eller flere problemstillinger som kontrollutvalget ønsker å gå videre på.

Dette notatet er et alternativ til prosjektplan, og vil derfor være å betrakte som et utgangspunkt for å starte arbeidet. I samråd med kontrollutvalgets sekretær er vi enige om at det kan være mulig å stadfeste endelig prosjektplan i kontrollutvalgets påfølgende møte.

Det er satt av et team til prosjektet bestående av oppdragsansvarlig Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Hanne Marit Ulseth Bjerkkan og kvalitetssikrere, Anna Ølnes og Tor Arne Stubbe. Ressurser og tidsfrister til arbeidet avhenger av hva kontrollutvalget kommer fram til.

Bakgrunnsinformasjon

I risiko og vesentlighetsvurderingen som revisor utarbeidet i første halvår 2020 er det innenfor personalområdet vurdert at det kan være risikoer knyttet til omstilling som berører ansatte sin arbeidssituasjon, og som kan ha sammenheng med sykefravær. I tillegg har kommunen en stor andel ansatte som nærmer seg pensjonsalderen og hvor rekruttering av kompetanse i neste omgang kan bli en utfordring med tanke på å ivareta pålagte oppgaver og sikre tjenestetilbudet. Kommunen selv har pekt på forbedringsmuligheter innenfor HMS og IA-arbeidet.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til kommunens personalarbeid og har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Verdal kommune har nylig vedtatt ny arbeidsgiverpolitikk. På grunn av covid-19 har det tatt tid med iverksettelsen. Det er og nylig vedtatt nye varslingsrutiner.

I plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024 er det listet opp en rekke mulige spørsmål/vinklinger/innretninger for forvaltningsrevisjon innenfor området. På bakgrunn av dette har vi skissert fem ulike aktuelle tema. Revisor har vurdert de ulike forslagene og inkludert de problemstillinger som revisor vurderer som gjennomførbare. I utarbeidelsen av en prosjektplan vil det kunne skisseres flere problemstillinger innenfor aktuelt tema som ikke framkommer av plan for forvaltningsrevisjon. Nedenfor drøftes de ulike temaene og muligheten for å utarbeide forvaltningsrevisjon innenfor disse.

Temaene er gruppert slik:

Arbeidsgiverpolitikk

Temaet arbeidsgiverpolitikk var senest i 2016 tema for forvaltningsrevisjon i Verdal kommune. Det ble sett på hvilke arbeidsgiverpolitiske dokumenter kommunen hadde og i hvilken grad vedtatte retningslinjer ble brukt for å nå målene for personalpolitikken, herunder IA-målene. Konklusjonen den gang var positiv med tanke på lederutviklingsprosesser, videre at det til en viss grad var et helhetlig perspektiv på personalplanlegging og rekruttering, noe varierende bruk av kompetanseplaner, kommunene hadde systematisk kartlegging av arbeidsmiljøet, og et tilfredsstillende partssamarbeid. Målene for IA-avtalen var derimot ikke oppnådd, og revisor

skriver at med unntak av mål om lavere sykefravær hadde ikke de øvrige IA-målene hatt like stort fokus.

Nytt for 2020 er at det er vedtatt ny arbeidsgiverpolitikk. Nye mål og nye strategier.

Kommunestyret fattet følgende vedtak 27.04.20 i sak 35/20:

1. Overordnet arbeidsgiverpolitikk for perioden 2020-2032 vedtas som retningsgivende for det videre arbeidet med handlingsplaner på det arbeidsgiverpolitiske området.
2. Verdal skal bli en heltidskommune. Formannskapet ber rådmannen komme tilbake med en handlingsplan for hvordan Verdal Kommune skal lykkes med å bli en heltidskommune, en kommune hvor ansettelse på heltid er hovedregelen.

Den nye arbeidsgiverpolitikken som nylig er vedtatt inneholder mange målsettinger. Slik revisor ser det er det ikke realistisk å forvente at det kan gjøres noen evaluering om målsettingene i den nye arbeidsgiverpolitikken har nådd ut til de ansatte, foreløpig. 2020 har vært et spesielt år i så måte. En problemstilling vedrørende måloppnåelse innen arbeidsgiverpolitikk vil være mer aktuelt mot slutten av denne planperioden.

Revisors vurdering av gjennomførbare forslag til spørsmål/vinklinger/innretninger i plan for forvaltningsrevisjon:

- I hvilken grad har målsettingen i den nye arbeidsgiverpolitikken nådd ut til de ansatte?

Omstilling og effektivisering

Kommunedirektøren sa i møte der budsjettutkastet ble presentert, den 05.11.2020, at det framover vil gå mot færre, men dyrere årsverk i Verdal kommune.

Kilder til revisjonskriterier finnes blant annet i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven inneholder følgende krav til omstillingsprosesser:

AML § 4-2 e) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

Videre i samme paragraf står følgende om informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling:

- 3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Andre kriterier som kan benyttes vil være relevant teori om organisasjon og ledelse, samt interne dokumenter i kommunen. Det er også en mulighet å gi en beskrivelse av situasjonen i kommunene ved å analysere utviklingen over tid.

Revisor har ikke mye informasjon om hvilke prosesser som er igangsatt eller planlagt. Det vil være utfordrende for revisor å vurdere og gjennomgå noe som knapt er påbegynt, eller planlagt. Det vil være mer aktuelt å se på dette senere i planperioden.

Revisors vurdering av gjennomførbare forslag til spørsmål/vinklinger/innretninger i plan for forvaltningsrevisjon:

- I hvilken grad engasjeres ansatte i omstillingsprosessene?
- For å tilpasse organisasjonen de økonomiske rammene, i hvilken grad klarer virksomhetene å effektivisere seg?

HMS

Arbeidsmiljøloven inneholder krav til HMS-arbeid i kommunene. Arbeidsgiver må blant annet foreta konkrete vurderinger i HMS-arbeidet og dette arbeidet må skje i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakers representanter. Arbeidstakerne har både en rett og en plikt til å delta i HMS-arbeidet. Loven stiller krav til at arbeidet skjer med en viss metode og systematikk.

Partssamarbeidet i Verdal kommune skal ifølge den vedtatte arbeidsgiverpolitikken videreutvikles gjennom gode strukturer, plattform for samarbeid og felles kompetanseutvikling for partene.

Ettersom kommunen selv har pekt på forbedringsmuligheter innenfor HMS og IA- arbeidet, viser det at dette er områder som har fokus, og ikke like aktuell for forvaltningsrevisjon.

Revisors vurdering av gjennomførbare forslag til spørsmål/vinklinger/innretninger i plan for forvaltningsrevisjon:

- I hvilken grad sørger kommunen for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?
- I hvilken grad sikrer kommunen at ledere i egen organisasjon har kompetanse til å ivareta sitt HMS-ansvar?

IA og sykefravær

Den nye arbeidsgiverpolitikken har strategi og mål for IA. Kommunen søker å endre fokus fra fraværskultur til nærværskultur, jf. delårsrapport mai-2020, datert 14. august 2020, der det

rapporteres på nærvær. Det arbeides i et felles partssamarbeid for å få fram et felles budskap til alle ansatte.

Verdal kommune er videre tatt opp i KLP sitt arbeidsmiljønettverk med prosjektet «Utforming og implementering av ny HMS og IA-praksis». Prosjektet utgjør implementeringen av vedtatt arbeidsgiverpolitikk på HMS og IA området.

Rådmannen arbeider for å nå et mål om minst 93,5 % nærvær i 2022. En økning i nærvær kan utgjøre en stor kostnadsreduksjon for kommunen. Det, sammen med målet om godt nærvær kan medføre til bedre og mer effektive tjenester. I årsberetningen for 2019 skriver kommunedirektøren at kommunens egenandeler ved fravær er høye i kroner. I tillegg kommer et effektivitetstap på tid medgått til innleie, opplæring av vikarer og kompetansetap m.m., som er vanskelig å regne i kroner, men som påvirker kvaliteten både på tjenester og arbeidsmiljø.

Revisors vurdering er at det er mange prosesser på gang og temaet har stort fokus.

Revisors vurdering av gjennomførbare forslag til spørsmål/vinklinger/innretninger i plan for forvaltningsrevisjon:

- I hvilken grad har kommunen tilrettelagt for å oppfylle arbeidsgivers forpliktelser iht. IA-avtale?
- I hvilken grad når kommunen de mål som er satt for å redusere sykefraværet i utvalgte enheter?

Etikk og varsling

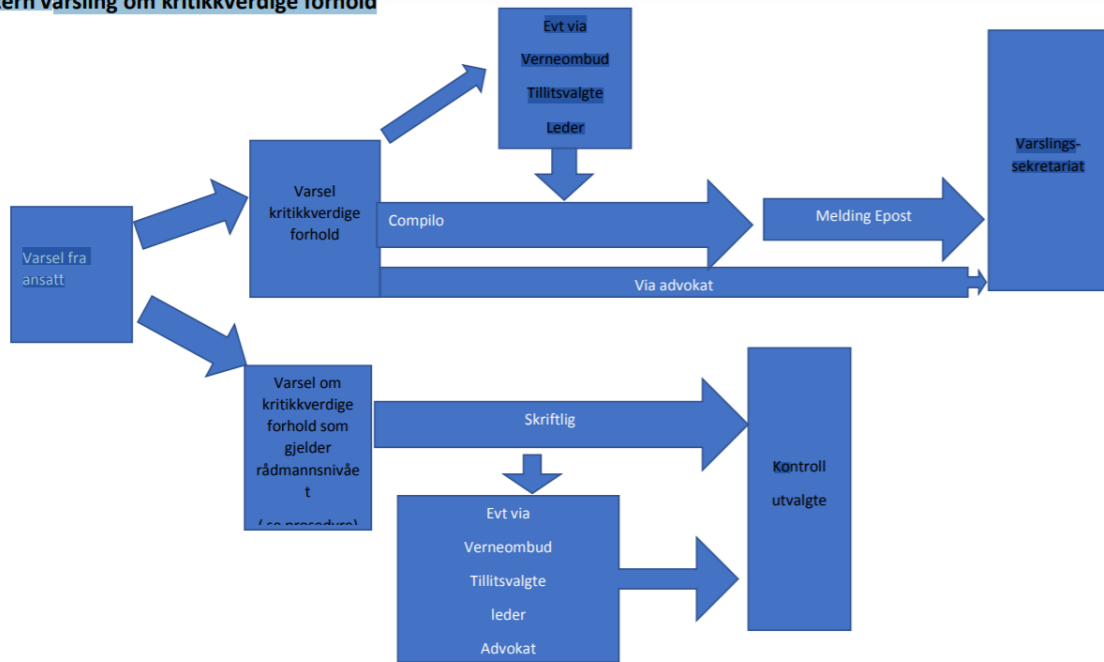
Kommunen har ifølge årsberetningen 2019 en verdiplattform der det er stadfestet at «lojalitet, ærlighet og respekt er grunnlaget for tillit og troverdighet internt og utad». Kommunedirektøren skriver videre at arbeidet med å integrere de etiske retningslinjene varierende grad blir ivaretatt i virksomhetene. Etter planen skal kommunens etiske retningslinjer rulleres i 2020, og i etterkant arbeides med implementering av disse.

Nye varslingsrutiner vedtatt i 2020. Varslingsprosedyren omhandler oppfølging av alle varslings saker i Verdal kommune.

Revisor gjør oppmerksom på at kontrollutvalget selv er en del av kommunens varslingsrutine. Det gjelder saker vedrørende rådmann, kommunalsjefer, økonomisjef og personal og HMS sjef som skal gå direkte til kontrollutvalget for utredning.

Figur 1: Varslingsprosedyre

Intern varsling om kritikkverdige forhold



Kilde: Verdal kommune AMU sak 34/20

Revisors vurdering av gjennomførbare forslag til spørsmål/vinklinger/innretninger i plan for forvaltningsrevisjon:

- Er kommunens etiske retningslinjer kjent og forankret hos de ansatte?
- Har kommunen fungerende systemer som legger til rette for åpenhet, en god ytringskultur og muligheten for varsling?