

## Rapport forvaltningsrevisjon - varsling del 2

---

**Behandles i utvalg**

Kontrollutvalget i Trøndelag fylkeskommune

**Møtedato**

28.09.2021

**Saknr**

57/21

**Saksbehandler** Ragnhild Aashaug

**Arkivkode** FE - 217, TI - &58

**Arkivsaknr** 20/151 - 10

---

**Forslag til vedtak**

Kontrollutvalget slutter seg til rapporten og revisors anbefaling og oversender rapporten til fylkestinget med følgende forslag til vedtak:

1. Fylkestinget tar rapport fra forvaltningsrevisjon av varsling del 2 til orientering.
2. Fylkestinget ber fylkesdirektøren om å:
  - a. sørge for at fylkeskommunens rutiner for varsling blir bedre kjent i hele organisasjonen.
  - b. oppfordre alle ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold, og vektlegge bruken av digital varslingsløsning.
  - c. vurdere informasjons- og opplæringstiltak overfor samtlige ledere i fylkeskommunen knyttet til mottak og oppfølging av varsel om kritikkverdige forhold.
  - d. foreta en årlig gjennomgang av et utvalg varslingssaker for å vurdere om oppfølging er i tråd med arbeidsmiljølov og rutine for varsling av kritikkverdige forhold.
3. Rapportere til kontrollutvalget om status for oppfølging av vedtaket innen juni 2022.

**Vedlegg**

Rapport fra forvaltningsrevisjon - Varsling del 2

**Saksopplysninger**

Delrapport 2 om varsling undersøker om alle ansatte er informert om varslingsrutinene, og om ansatte kjenner til hvilke forhold som kan betegnes som kritikkverdige og dermed omfattes av rutinene for varsling.

Tidligere saksgang:

Delrapport 1 fra forvaltningsrevisjon om varsling ble behandlet av kontrollutvalget i sak 7/20 (25.02.20), og behandlet i fylkestinget i sak 32/20 (22.04.20).

Informasjon til ansatte om varslingsrutiner og hvilke forhold som omfattes av disse ble ikke besvart i del 1. Kontrollutvalget ønsket derfor å framskaffe en oversikt over omfanget av varsel om kritikkverdige forhold i Trøndelag fylkeskommune. Revisor la fram skisse til fullføring av forvaltningsrevisjonen i utvalgets møte 23.3.21 (sak 16/21).

Problemstilling:

*Er alle ansatte informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse?*

Ut fra det som ble vedtatt i prosjektplanen for del 1 i sak 19/19 (19.03.2019) så var det også ønsket et svar på eventuelle årsaker til at ansatte ikke varsler om kritikkverdige forhold. I sum dekker derfor revisors undersøkelse:

- ansattes kjennskap til varslingsrutinen.
- informasjon og refleksjon rundt ansattes kjennskap til varslingsrutinen.
- kunnskap om hva kritikkverdige forhold er.
- opplevelsen av ytringsklima i organisasjonen.
- omfang og oppfølging av varsel.

- grunner til at ansatte eventuelt ikke varsler.

#### Rapporten:

Rapporten baserer seg i stor grad på en spørreundersøkelse som har gått til alle ansatte med over 20% stilling. Totalt ble det sendt ut 4207 spørreskjema (bruttoutvalg), og av disse er det 2524 respondenter som har fullført besvarelsen av skjemaet. Det gir 60 prosent svaropplutning.

Revisor har utformet av spørreskjemaet, og revisjonen opplyser at de har hatt fokus på å bruke nøytrale spørsmålsstillinger, entydige spørsmål og at svarkategoriene er relevante og dekkende. Revisor har kontrollert representativiteten med bruk av bakgrunnsdata. Revisor mener at svarene er representative og at man på bakgrunn av det kan trekke generelle slutninger.

Fylkesdirektøren stiller spørsmål ved revisors metode sett i forhold til fylkeskommunens sin medarbeiderundersøkelse. Fylkesdirektørens høringssvar har ikke medført endringer i rapporten.

Revisor konkluderer med at store deler av de ansatte i fylkeskommunen ikke er informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse. Videre har revisor gjort følgende hovedfunn:

- En fjerdedel av de ansatte bekrefter at de har mottatt informasjon om, eller fått opplæring i, hva som regnes som kritikkverdige forhold siste 12 måneder.
- Undersøkelsen viser at en stor andel (39%) av de ansatte ikke kjenner til at fylkeskommunen har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Når ansatte velger å varsle, så varsles det i stor grad i henhold til varslingsrutinen (nærmeste leder).
- Den digitale varslingskanalen brukes i liten grad selv om fylkeskommunen i sine varslingsrutiner oppfordrer til at denne kanalen i størst mulig grad skal benyttes.
- Omfanget av observerte kritikkverdige forhold i fylkeskommunen er noe over landsgjennomsnittet, mens omfanget av leverte varsel er under landsgjennomsnittet.
- De viktigste årsakene til at ansatte ikke leverer varsel er at de mener det ikke vil hjelpe å varsle, eller at de frykter gjengjeldelse fra arbeidsgiver eller kolleger.
- Det er indikatorer på at saksbehandling i varslingsaker ikke følger fylkeskommunens rutine for varsling, eksempelvis gjelder det tilbakemelding til den som har varslet.
- En stor andel ansatte som har varslet mener at deres varsel ikke er forsvarlig fulgt opp.

#### **Vurdering og konklusjon**

I sitt høringsinnspill stiller fylkesdirektøren bl.a. spørsmål ved revisors metode, fordi resultatene avviker fra resultatene i medarbeiderundersøkelsen. Det kan være flere grunner til at resultatene av de to undersøkelsene ikke er like; revisjonen er en instans som er uavhengig av arbeidsgiver og kan derfor få andre svar i sine spørreundersøkelser enn fylkeskommunen, spørsmålene er annerledes utformet, undersøkelsen er dessuten gjennomført under pandemien, noe som kan ha påvirket ledelsens mulighet til å informere om temaet i like stor grad som tidligere. Revisors spørreundersøkelse er gjennomført med god svarprosent, liten utvalgsskjevhet og nøytrale spørsmål. Det bør etter sekretariatets syn bidra til å sikre at resultatene er pålitelige.

Kontrollutvalget har gjennom to forvaltningsrevisjoner om varsling satt søkelys på hvordan fylkeskommunen jobber med varsling og kritikkverdige forhold. Denne forvaltningsrevisjonen er et bidrag til arbeidet med å øke kunnskapen om varsling og kritikkverdige forhold. Revisor konkluderer med at store deler av de ansatte i fylkeskommunen ikke er informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse.

Ut fra funnene mener sekretariatet at fylkeskommunen bør bruke rapporten til evaluering og læring. På bakgrunn av dette foreslår sekretariatet noen oppfølgingspunkter hvor fylkesdirektøren blir bedt om å; gjøre varslingsordningen bedre kjent, oppfordre ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold, vurdere informasjons- og opplæringstiltak overfor lederne og foreta en årlig gjennomgang av et utvalg varslingssaker for å vurdere om de er behandlet i tråd loven og fylkeskommunens rutiner.