



Verdal kommune

Oktober 2021

FR-1150

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Verdal kommunes kontrollutvalg i perioden februar 2021 til september 2021.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 punkt c. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak¹.

Revisjonsteamet har bestått av oppdragsansvarlig Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Hanne Marit Ulseth Bjerkan, og kvalitetssikrere Tor Arne Stubbe og Anna Ølnes. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Verdal kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet. En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter finnes på vår hjemmeside www.revisjonmidt norge.no.

Stjørdal 05.11.2021

Marit Ingunn Holmvik

Oppdragsansvarlig revisor

¹ Kommuneloven § 23-3, 1.ledd

² Norges Kommunerevisorforbund, www.nkrf.no

SAMMENDRAG

Hovedproblemstillingen i denne forvaltningsrevisjonen er **om kommunens etiske retningslinjer er kjent og forankret hos de ansatte**. Det enkle svaret på dette er at de etiske retningslinjene i stor grad er kjent og forankret hos ansatte Verdal kommune, men at kommunen har et potensial i å fornye egne etiske retningslinjer og få økt fokus på etikk og etiske holdninger både for administrasjonen og folkevalgte framover.

For å svare ut bestillingen fra kontrollutvalget har revisor gjort noen få intervju, men i hovedsak brukt spørreundersøkelse til alle ansatte i Verdal kommune. Vi har videre tatt utgangspunkt i de dokumenter og retningslinjer som gjelder for tematikken.

For å gi et mer utfyllende svar er funnene beskrevet ved hjelp av tre underproblemstillinger og revisor har kommet med noen anbefalinger som kommunen bør følge opp:

Status for arbeidet med etiske retningslinjer for Verdal kommune

Kommunen har etiske retningslinjer, men disse er ikke oppdatert. Etiske retningslinjer fra Innherred samkommune er videreført i Verdal kommune, og enkelte deler er erstattet/endret.. Revisor er kjent med at det skal settes i gang en prosess i etterkant av denne forvaltningsrevisjonen for å utvikle egne retningslinjer for Verdal kommune.

De gjeldende etiske retningslinjene inneholder det meste av det som KS anbefaler at etiske retningslinjer bør inneholde. Unntakene er at det ikke er tatt inn hvilke følger det vil få dersom noen bryter retningslinjene. Videre omfattes ikke folkevalgte av de gjeldende retningslinjene. Begge deler bør vurderes når kommunen skal i gang med å oppdatere retningslinjer.

Er det gjort tilstrekkelige tiltak for å sikre høy etisk standard i kommunen?

For å sikre høy etisk standard er det en del kriterier som bør være innfridd. På dette området har kommunen delvis forbedringspotensial.

Revisors data tyder på at de fleste ansatte kjenner til etiske retningslinjer, men kommunen har ikke selv foretatt formelle undersøkelser for å finne ut hvordan det står til. Det bør skje med jevne mellomrom. Kommunen har ikke rutine for at nyansatte skal skrive under på de etiske retningslinjene når de begynner i kommunen. Mange svarer likevel at de har signert. Enhetene har ikke tilpassede etiske retningslinjer per i dag, men kommunens verdigrunnlag er synlig i flere enheter. En tilpasning av etiske retningslinjer på enhetsnivå kan vurderes i den kommende arbeidsprosessen. Kommunens verdigrunnlag er kunngjort offentlig og brukes aktivt.

I hvilken grad er ansatte involvert i det løpende arbeidet, og utvikling, i kommunens arbeid med gode etiske holdninger?

Muligheten de ansatte har for å være involvert i løpende arbeid med gode etiske holdninger er til stede, og det skjer til en viss grad, men kan utnyttes enda bedre i framtidige prosesser. Det er en stund siden arbeidet med etikk har hatt fokus i Verdal kommune, og svarene kan til en viss grad bære preg av det.

Ledernes ansvar for implementering av etiske retningslinjer er klart plassert og satt i system. Det er og slik at en stor andel av de ansatte er fornøyd med ledernes oppfølging på området. Lederne blir oppfattet som gode rollemodeller for gode etiske holdninger, både direkte og gjennom sine handlinger.

Kommunen bør:

- Utarbeide egne etiske retningslinjer både for ansatte og folkevalgte, og gjøre disse synlig.
- Etiske retningslinjer bør være en del av introduksjonsprogrammet ved ansettelse.
- Alle nyansatte bør/må signere på at de er kjent med kommunens etiske retningslinjer.
- Sørge for at prosessen med å utarbeide egne etiske retningslinjer involverer flest mulig.
- Legge opp til jevnlig etiske drøftinger og refleksjoner i alle deler av organisasjonen

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	6
1 Innledning.....	9
1.1 Bestilling.....	9
1.2 Problemstillinger.....	9
1.3 Metode	9
1.4 Bakgrunn.....	11
2 Status for arbeidet med etiske retningslinjer	15
2.1 Revisjonskriterier.....	15
2.2 Data	15
2.2.1 Oppdaterte etiske retningslinjer - status	15
2.2.2 Innhold i etiske retningslinjer.....	18
2.2.3 Verdigrunnlag	19
2.3 Vurdering.....	20
2.3.1 Oppdaterte etiske retningslinjer - status	20
2.3.2 Innhold i etiske retningslinjer.....	20
2.3.3 Verdigrunnlag	20
3 Tiltak for å sikre høy etisk standard	21
3.1 Problemstilling.....	21
3.2 Revisjonskriterier.....	21
3.3 Data	21
3.3.1 Ansattes kjennskap til etiske retningslinjer	21
3.3.2 Undersøkelser om kjennskap til etiske retningslinjer	22
3.3.3 Underskrift av etiske retningslinjer	23
3.3.4 Tilpasning av etiske retningslinjer til de enkelte enhetene	23
3.3.5 Offentliggjøring etisk verdigrunnlag.....	24
3.4 Vurdering.....	26
3.4.1 Ansattes kjennskap til etiske retningslinjer	26
3.4.2 Undersøkelser om etikk	26
3.4.3 Underskrift av etiske retningslinjer	26
3.4.4 Tilpasning av etiske retningslinjer på enhetene.....	26
3.4.5 Offentliggjøring etisk verdigrunnlag.....	26
4 Etiske holdninger	27
4.1 Problemstilling	27
4.2 Revisjonskriterier.....	27
4.3 Data	27
4.3.1 Ledernes ansvar for implementering av etiske retningslinjer	27
4.3.2 Ledere som rollemodeller.....	29
4.3.3 Involvering og drøfting	31
4.3.4 Ansattes etterlevelse av etiske holdninger og verdier.....	32

4.4	Vurdering.....	35
4.4.1	Ledernes ansvar for implementering	35
4.4.2	Ledere som rollemodeller.....	35
4.4.3	Involvering og drøfting	35
4.4.4	Ansattes etterlevelse av etiske holdninger og verdier.....	35
5	Høring	37
6	Konklusjoner og anbefalinger	38
6.1	Konklusjon.....	38
6.2	Anbefalinger	39
	Kilder.....	40
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier.....	41
	Vedlegg 2 – mer om spørreundersøkelsen.....	45
	vedlegg 3 - Høringssvar	47

Tabell

Tabell 1.	Om ansatte har signert de etiske retningslinjene, fordelt etter avdeling. N=580.	23
Tabell 2.	Om sin enhet har egne etiske retningslinjer, fordelt etter avdeling. N=580.	23

Figurer

Figur 1.	Fordeling av respondenter mellom avdelinger, utsendelse og besvarelser	45
Figur 2.	Fordeling av respondenter i stillingsprosent, utsendelse og besvarelse.....	46
Figur 3.	Organisasjonskart	13
Figur 4.	Ansattes opplevelse av om etiske retningslinjer er konkrete og forståelige. N=580.....	16
Figur 5.	Ansattes opplevelse av om etiske retningslinjer er tilgjengelige og dekkende. N=580.....	17
Figur 6.	Spørsmål knyttet til brudd på de etiske retningslinjene. N=580.....	19
Figur 7.	Hvordan de ansatte har fått kjennskap til de etiske retningslinjene. N=580.	22
Figur 8.	Verdal kommunes lederplattform.....	25
Figur 9.	Verdigrunnlaget til kommunen i stillingsannonser	26

Figur 10.	Om sin nærmeste leder informerer jevnlig og er opptatt av etiske holdninger og verdier. N=580.	29
Figur 11.	Om sin nærmeste leders adferd ovenfor medarbeidere. N=580	30
Figur 12.	Hvor ofte etiske holdninger og verdier er tema i medarbeidersamtale og fellesmøter på sin enhet. N=580.....	31
Figur 13.	De ansattes etterlevelse av prinsipper innen etiske holdninger og verdier i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. N=580.	33
Figur 14.	Ansattes bevissthet på etiske dilemma og etiske holdninger i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. N=580.....	34
Figur 15.	Om ansattes kjennskap til interessekonflikt og om de rapporterer om forhold. N=580.	34

1 INNLEDNING

I dette kapittelet gjennomgår vi bestilling, problemstillinger og bakgrunn for prosjektet.

1.1 Bestilling

Med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024, bestilte kontrollutvalget i Verdal kommune en forvaltningsrevisjon med tema innen omstilling, effektivisering, HMS, IA og etikk. Kontrollutvalget vedtok 25.01.21 sak 02/21 prosjektplan der tema for forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å omhandle etikk, herunder om kommunens etiske retningslinjer er kjent og forankret hos de ansatte.

1.2 Problemstillinger

Følgende problemstilling vil bli besvart i rapporten:

- **Er kommunens etiske retningslinjer kjent og forankret hos de ansatte?**

Hovedproblemstillingen er besvart i tre deler:

- Status for arbeidet med etiske retningslinjer for Verdal kommune
- Er det gjort tilstrekkelige tiltak for å sikre høy etisk standard i kommunen?
- I hvilken grad er ansatte involvert i det løpende arbeidet og utvikling i kommunens arbeid med gode etiske holdninger?

1.3 Metode

Informasjonsgrunnlaget i denne forvaltningsrevisjonen er i stor grad basert på spørreundersøkelse som involverer alle ansatte i kommunen. I tillegg har revisor gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektør og personal- og HMS-sjef. Etter oppstartsmøte ble det skrevet et referat og sendt til begge to. Referatet er ikke verifisert. Det ble også gjennomført et møte med personalsjef for å gjennomgå resultatene fra spørreundersøkelsen og for å stille oppfølgingsspørsmål i etterkant av spørreundersøkelsen. Fra møtet ble det ikke skrevet referat på grunn av at det ikke var nye opplysninger som kom fram.

Revisor har videre benyttet dokumentgjennomgang som kommuneplanens samfunnsdel, årsmeldinger, de etiske retningslinjene, varslingsreglement, reglement/retningslinjer for sosiale medier og plattform for ledelse.

Revisor distribuerte en spørreundersøkelse til alle ansatte i Verdal kommune via epost. Bruk av spørreundersøkelse ble vurdert av revisor som et bedre metodevalg enn for eksempel kvalitative intervju da problemstillingene omfatter alle ansatte i kommunen. Revisor ønsket å få et generelt bilde på arbeidet med de etiske retningslinjene og ikke bare fra utvalgte enheter

i kommunen. Derfor framstod spørreundersøkelse som det mest hensiktsmessige og mest effektive metodevalget.

Hensikten med spørreundersøkelsen var å undersøke om ansatte i kommunen var kjent med kommunens etiske retningslinjer, samt etiske holdninger og verdier til de ansatte. Revisor hadde et møte med personalsjefen/kontaktpersonen i kommunen for å gjennomgå og kvalitetssikre spørreundersøkelsen før utsendelse. Møtet førte til noen presiseringer av undersøkelsen og bruk av svarkategorier, og var nyttig for å få en mer helhetlig spørreundersøkelse.

Revisor mottok epostlister fra kontaktpersonen i kommunen. Listen inneholdt også kjennetegnvariable som avdelingstilhørighet og stillingsprosent. Listen var tilsvarende den som ble brukt under kommunens egen medarbeiderundersøkelse, men med noen tilføyinger. I etterkant oppdaget revisor at listene inneholdt dubletter og ansatte som hadde sluttet. Korrekt antall som mottok undersøkelsen, er 1107 respondenter. Etter flere runder med purringer på epost og bistand fra administrasjonen i kommunen med oppfordring til å delta internt, fikk spørreundersøkelsen 580 besvarelser. Det gir en svarprosent på 52 prosent. For ytterligere detaljer vises til vedlegg 2.

Revisor har stilt spørsmål både om kjennskap til de etiske retningslinjene i kommunen, og om hvordan ansatte opplever de etiske retningslinjene. Det ble også spurt om etterlevelse og bevissthet rundt etiske holdninger og verdier i utførelsen av arbeidsoppgavene. Spørreundersøkelsen inneholdt videre spørsmål om nærmeste leders oppfølging av de etiske retningslinjene samt etiske holdninger og verdier. Til slutt ble det stilt spørsmål om de ansattes kjennskap til konsekvenser dersom de etiske retningslinjene brytes og om dette er noe som forekommer i kommunen.

Revisor ser av svarene at spørsmål rundt tema etikk og verdier kan være vanskelig å tolke hva man legger i begrepene for respondentene. Det kan være individuelt hvordan man vurderer egne etiske holdninger og verdier, selv om det finnes retningslinjer på området. I spørreundersøkelsen ble det brukt ulike svarkategorien på noen av spørsmålene. På noen spørsmål ble det brukt «i hvilken grad», mens på andre ble det bruke en skala fra 1 til 6. Dette ble valgt i samråd med kontaktpersonen i kommunen. I ettertid ser revisor at for noen av spørsmålene kunne det ha vært hensiktsmessig med svaralternativ som «ja» eller «nei» for å få et tydeligere svar. Fravær av denne kategorien kan ha gjort det vanskelig for mottakerne å kategorisere sine svar. Samtidig kan svarene på generelt grunnlag være påvirket av flere forhold som ikke fanges opp av spørreundersøkelsen. For eksempel arbeidsmiljø, arbeidserfaring og alder. Derfor understreker revisor at data fra spørreundersøkelsen ikke gir

grunnlag for å gi en fullstendig forklaring på hva som ligger bak svarene og kan ikke si noe om årsakssammenheng.

I rapporten har revisor valgt å presentere noen av svarene fordelt etter avdelingene der det har vært hensiktsmessig for merinformasjon knyttet til variasjon mellom avdelingene. Tilsvarende gjelder også for stillingsprosent. I flere av svarene er det ikke variasjoner mellom avdelingene slik at det gir lite informasjon å fordele etter avdeling.

Revisor vurderer at svarprosent er tilstrekkelig til at svarene kan brukes for å illustrere de ansattes tilbakemeldinger på arbeidet med etiske retningslinjer og etiske holdninger og verdier.

Revisor har ikke vurdert intervju med flere ansatte i kommunen. Aktuelle intervjuobjekter kunne ha vært kommunalsjefene for de ulike områdene, men revisor har vurdert det slik at personalleder og spørreundersøkelsen har gitt utfyllende svar rundt etikk og etiske holdninger. Intervju med kommunalsjefene kunne ha gitt mer dybdeinformasjon om hver avdeling, men revisor har vurdert det som lite hensiktsmessig bruk av ressurser.

Revisor vurderer at innsamlet data, i kombinasjon av intervju, dokumenter og spørreundersøkelser, er tilstrekkelig for å besvare problemstillingene.

1.4 Bakgrunn

Kommuneloven skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard. Å følge lover og regler er et etisk og moralsk krav. Etikk og etiske prinsipper bør drøftes jevnlig, og etableres som system og praksis i all virksomhet i kommunen. Hver kommune bør selv utforme sin etiske standard utover det lovpålagte ut fra hvordan man ønsker å framstå for å sikre tillit.

De fleste kommuner har utarbeidet etiske retningslinjer for både ansatte og folkevalgte. Arbeidet med etiske retningslinjer er ment å bidra til en felles plattform, refleksjon over egen praksis og å identifisere og vurdere etiske problemstillinger.

Etikk og etiske holdninger kan som nevnt i metodekapitlet gi rom for ulike tolkninger. Vi har valgt å ta inn noen definisjoner og deretter vise hvordan Verdal kommune bruker dette i sitt arbeid.

I regjeringens lokaldemokrativeileder defineres etikk som en **refleksjon over verdier og normer**, og *begrunnelsen vi gir for våre valg. For folkevalgte og ansatte i en kommune handler etikk om **systematisk refleksjon** over hva som er god praksis i den kommunale virksomheten.*

Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger.³

Etiske retningslinjer er ifølge KS⁴ **rettesnor**er for håndtering av etiske problemstillinger som oppstår for medarbeidere og folkevalgte i kommunen. Retningslinjene kan være konkretisering av hva som er kommunens verdier.

Verdal kommune sier i kommuneplanens samfunnsdel 2015-2030 følgende om kommunens verdigrunnlag:

*«Kommunenes utøvelse av roller skal være forutsigbar og bygge opp tillitsforhold med aktører vi samhandler med. Vår virksomhet og samhandling med andre skal være gjenkjennbar ut fra våre verdier. Verdier definerer en grunnleggende plattform for oss, og i prosesser i organisasjonene er tre verdibegrep fokusert: **Lojalitet, ærlighet og respekt***

Vi, og vår adferd, skal gjenkjennes og være forutsigbare ut fra vårt verdigrunnlag i samhandling både eksternt og internt.»

I årsmeldingen 2020 skriver kommunen følgende om vurdering av etisk standard:

«Kommunen har etiske retningslinjer, og en felles plattform for ledelse som setter krav til atferd i hele organisasjonen, og som skal virke forebyggende gjennom at den er kjent for ansatte og politikere, og også etterlevd.

Våre nye standarder for varsling, i tråd med nytt regelverk, sørger for at terskelen for å varsle er satt lavere, gjennom at varslinger nå går til et eget sekretariat. Varslinger blir dermed også objektivt vurdert, og utenfor de ordinære styringslinjene, noe som sikrer at ansatte skal ha lav terskel for å varsle om lovbrudd, og at kommunen også i større grad sikrer at ansatte kan varsle mer sikkert.

Kommunens verdigrunnlag stadfester at «lojalitet, ærlighet og respekt er grunnlaget for tillit og troverdighet internt og utad». Dette setter krav til atferd i all kommunal aktivitet, for å bygge opp under utvikling av tillit og troverdighet. Vi ser imidlertid at arbeidet med å integrere både verdigrunnlag og etisk plattform blir ivaretatt i varierende grad ute i virksomhetene.»

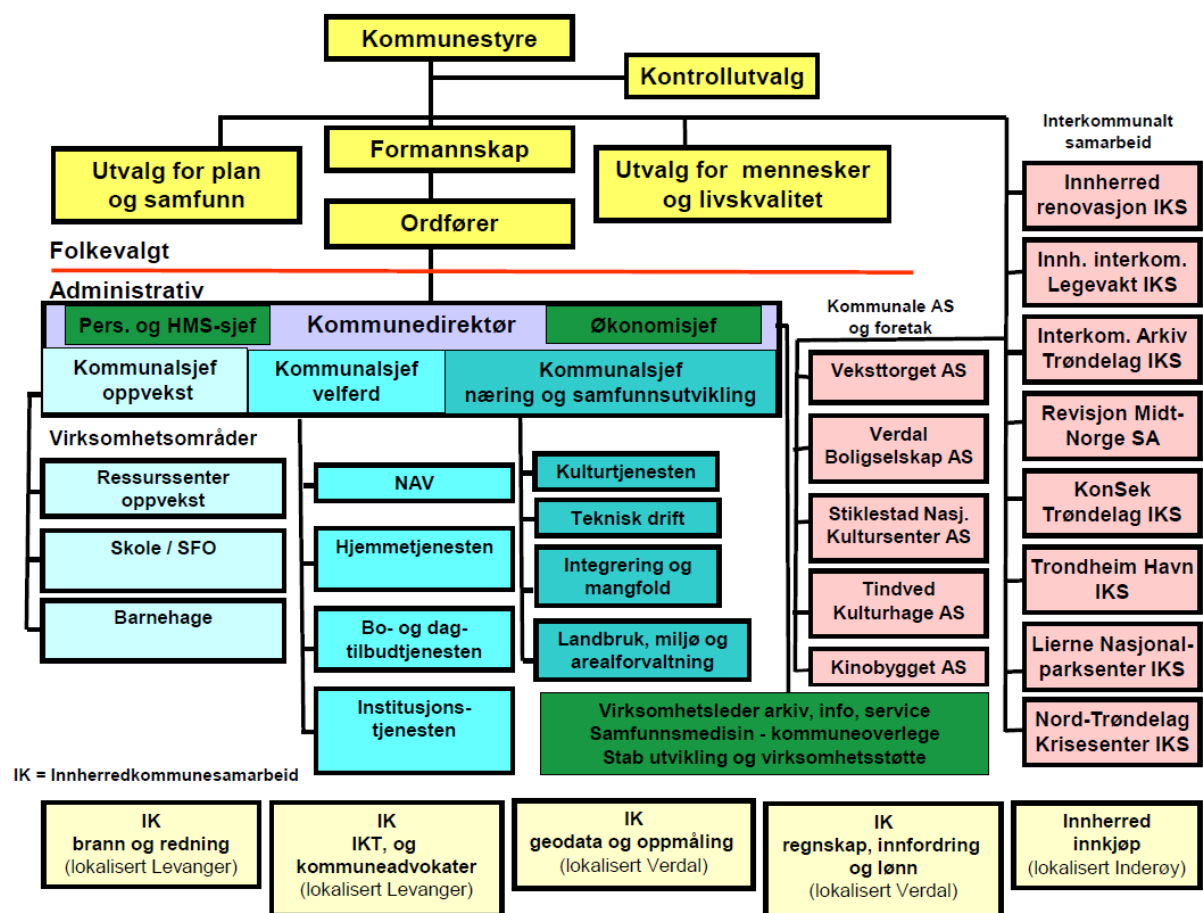
Det siste utsagnet understøttes av følgende sitat: *«Ledelse er ifølge samfunnsanalysen (Verdal kommune november 2020) basert på et tydelig verdigrunnlag, tydelige samhandlingsregler og en tydelig retning for hvordan ledelse skal utøves. «Plattform for*

³<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/id2424152/>

⁴ Gode råd for etikkarbeid KS 2019

ledelse skal videreutvikles i takt med samfunnsutviklingen. Vi må fortsette arbeidet med å bygge opp tillit og troverdighet både i organisasjonen og blant innbyggerne. For å lykkes må vi intensivere vår innsats i å komme fra ord til handling og omsette plattform for ledelse til god praksis i hverdagen. Mye av dette ligger i hvordan lederrollen utøves og i hvilken grad ledere greier å være forbilder for ansatte i sitt daglige arbeid. Våre ledere må gå foran og bygge tillit og troverdighet. For å være tilgjengelig for de ansatte i hverdagen må vi sikre at våre ledere ikke har for stort spenn i sine lederoppdrag. Det avdekkes gjennom dialog med ansatte i ulike deler av organisasjonen at mange ikke kjenner til vår grunnmur/ verdigrunnlaget vårt.»

Figur 1. Organisasjonskart



Kilde: Verdal kommune

Organisasjonskartet viser kommunens organisasjon med kommunedirektør og kommunalsjefer, samt virksomhetsledere. Organisasjonskartet viser ikke hvordan organiseringen er under virksomhetsledernivået. Det vil si på institusjoner, skoler, barnehager ol. Ifølge kommunens hjemmeside brukes det ulike begrep på de som leder disse avdelingene/enhetene. Det brukes titler som avdelingsleder, rektor, styrer osv. Noen av disse

- Kommunens arbeid med etikk

har kun fagansvar, andre kun personalansvar, og noen dekker begge ansvarsområdene. Felles for disse lederne er at de alle har en rolle i videreformidling av etiske holdninger ut i organisasjonen. Viser til kap. 4 for mer data om dette.

2 STATUS FOR ARBEIDET MED ETISKE RETNINGSLINJER

I dette kapittelet beskrives og vurderes status for arbeidet med etiske retningslinjer for Verdal kommune.

2.1 Revisjonskriterier

Kriteriene er i hovedsak hentet fra KS sine råd om etikkarbeid i kommunene.

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- Kommunen bør ha oppdaterte etiske retningslinjer som er konkrete, relevante, enkle å forstå, tilgjengelige og ha et begrenset omfang.
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan medarbeidere og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter, herunder habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Kommunen bør ha verdier som tydeliggjør rollen medarbeidere og folkevalgte har overfor samfunnet og brukere av kommunale tjenester

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.2 Data

I dette kapittelet presenteres data om gjeldende etiske retningslinjer.

2.2.1 Oppdaterte etiske retningslinjer - status

I Verdal kommune er det ifølge kommunedirektøren per juli 2021 flere reglement som har behov for rullering, herunder de etiske retningslinjene i kommunen. De etiske retningslinjene som eksisterer per 2021, ble etablert i Innherred samkommune og ble sist revidert april 2017. Det er ikke utarbeidet egne retningslinjer for Verdal kommune etter at samkommunen ble oppløst i 2017, med unntak av nye prosedyrer og rutiner for varsling. De etiske retningslinjene for tidligere Innherred samkommune er gjeldende inntil nye blir utarbeidet og vedtatt.

Kommunedirektøren og personalsjefen er enige om at reglementer og retningslinjer bør revideres og samkjøres for å få til en helhet i det. Alternativt færre reglement og retningslinjer, men et større reglement som representerer helheten. Kommunedirektøren og personalsjefen sier videre at forankring av etiske retningslinjer hos medarbeidere er en bred prosess. For nyansatte bør det sikres gjennom introduksjonsprogrammet, slik at alle får samme mulighet til å få etiske holdninger og verdigrunnlag forankret. En utfordring er å oppnå det ønskede resultatet; -det må være tydelig og være en del av hverdagen.

- Kommunens arbeid med etikk

Spørreundersøkelsen viser at på en skala fra 1 til 6, der 1 er i svært liten grad og 6 er i svært stor grad, opplever 66 prosent av de ansatte som svarte, at de etiske retningslinjer er oppdaterte. 21 prosent av de som svarte mener at retningslinjene i liten grad er oppdaterte, og de resterende vet ikke.

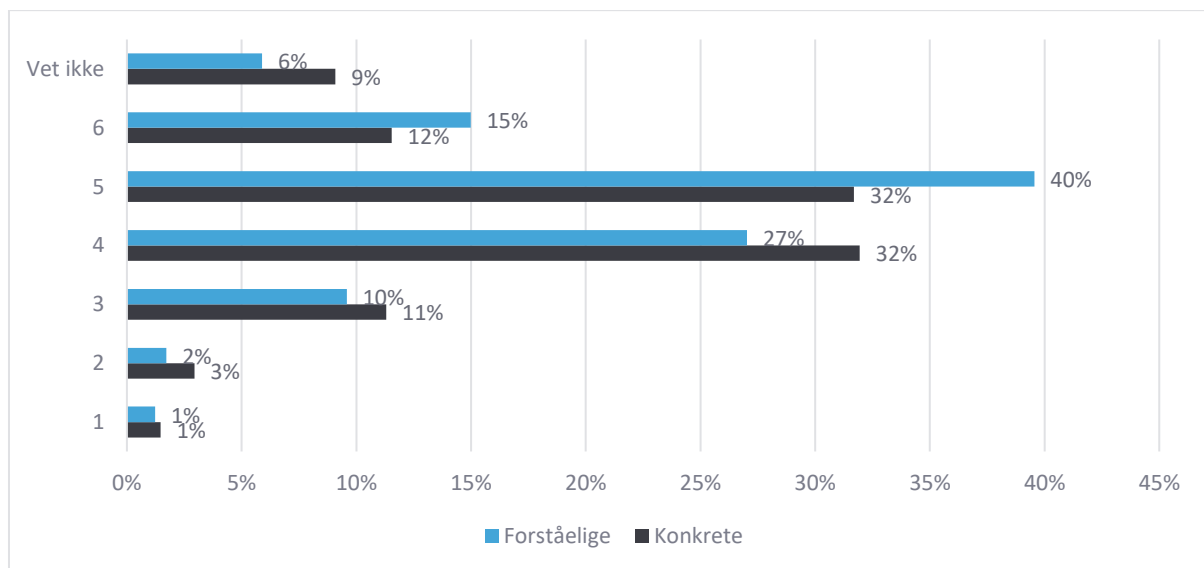
Konkrete og forståelige

De etiske retningslinjene består av seks kapitler;

- generelle retningslinjer
- lojalitet
- åpenhet
- tillit til kommuneforvaltningen
- faglig uavhengighet og objektivitet
- revisjon

Retningslinjene omfatter ansatte i kommunen, ikke folkevalgte. Arbeidsgivers ansvar, og ledernes ansvar for oppfølging er beskrevet i retningslinjene, likedan ansattes plikter.

Figur 2. Ansattes opplevelse av om etiske retningslinjer er konkrete og forståelige. N=580



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Spørreundersøkelsen viser at 75 prosent av de ansatte som har svart opplever de etiske retningslinjene som konkrete og 82 prosent opplever de som forståelige.

Relevante

Deler av de etiske retningslinjer er foreldet. Lovendringer medførte at deler av etiske retningslinjer måtte fornyes. Som følge av dette vedtok arbeidsmiljøutvalget den 11.05.2020 i

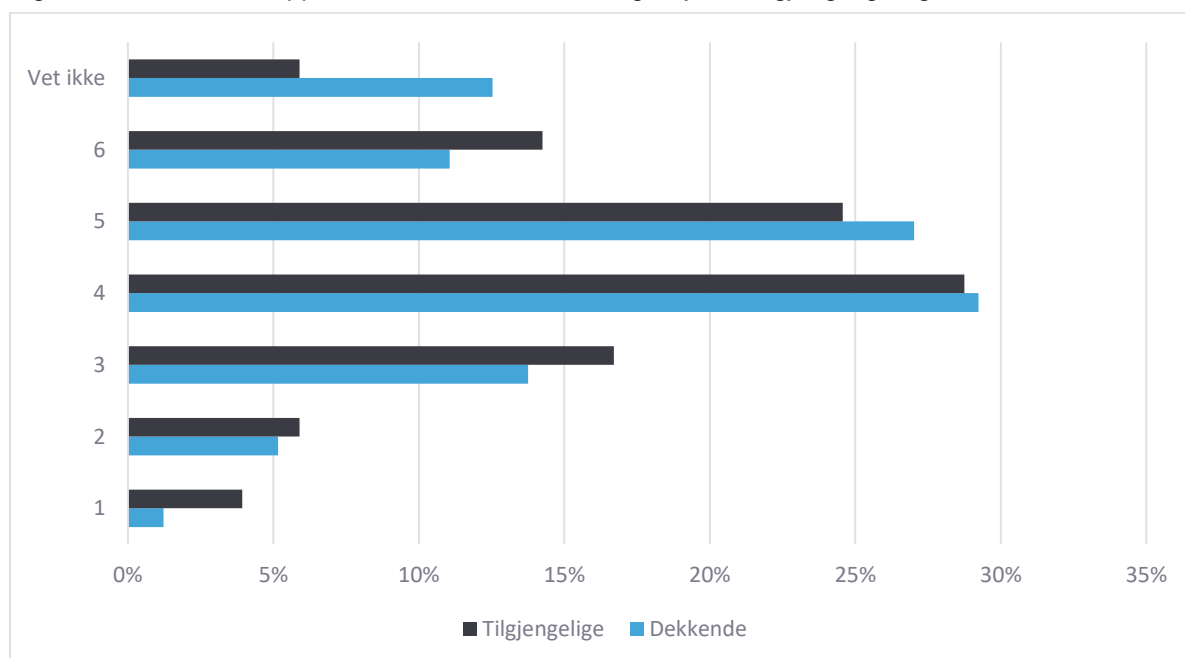
sak 34/20, nye **prosedyrer og rutiner for varsling**. Rutinene for varsling gjelder for arbeidstakere i Verdal kommune, og disse omfatter heller ikke folkevalgte.

Innholdsmessig vurderer kommunedirektør og personalsjef at de etiske retningslinjene fra samkommunetiden har verdier som fortsatt står sterkt i dagens kommune.

Tilgjengelige og dekkende

De etiske retningslinjene er tilgjengelige for de ansatte på kommunens intranett. Kommunens hjemmeside har ingen direkte referanse til etiske retningslinjer, og er heller ikke søkbar på dette. Revisor har funnet fram til en lenke til etiske retningslinjer under «spørsmål og svar», men denne går direkte til Levanger kommune sin etiske plattform.

Figur 3. Ansattes opplevelse av om etiske retningslinjer er tilgjengelige og dekkende. N=580.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

På spørsmål om ansatte opplever at de etiske retningslinjene er tilgjengelige svarer 68 prosent på skalaen fra 4 til 6. Tilsvarende gjelder på spørsmål om de etiske retningslinjene er dekkende, der svarer 67 prosent på en skala fra 4 til 6. På spørsmål om rutinene er dekkende svarer 13 prosent vet ikke.

Begrenset omfang

De etiske retningslinjene fra samkommunen er på i alt 11 sider, hvorav flere av disse sidene ikke er gyldige lenger. De delene av etiske retningslinjer som ikke gjelder lenger, er etter det revisor har sett ikke tatt ut av retningslinjene eller merket som utdatert.

2.2.2 Innhold i etiske retningslinjer

Hvem bør omfattes av etiske retningslinjer?

KS anbefaler at det utarbeides etiske retningslinjer både for medarbeidere og folkevalgte, enten egne retningslinjer for hver av disse, eller felles for medarbeidere og folkevalgte. Begrunnelsen for å ha etiske retningslinjer for folkevalgte er den samme som for medarbeidere; de bidrar til at kjente etiske problemstillinger håndteres riktig.

Verdal kommune har etiske retningslinjer for medarbeidere, men ikke for folkevalgte. Det samme gjelder de nye varslingsrutinene. De gjelder heller kun for kommunens ansatte. Ut fra de signaler revisor har fått kan det bli aktuelt å ta inn folkevalgte i den forestående gjennomgangen av retningslinjer på dette området.

Interessekonflikter

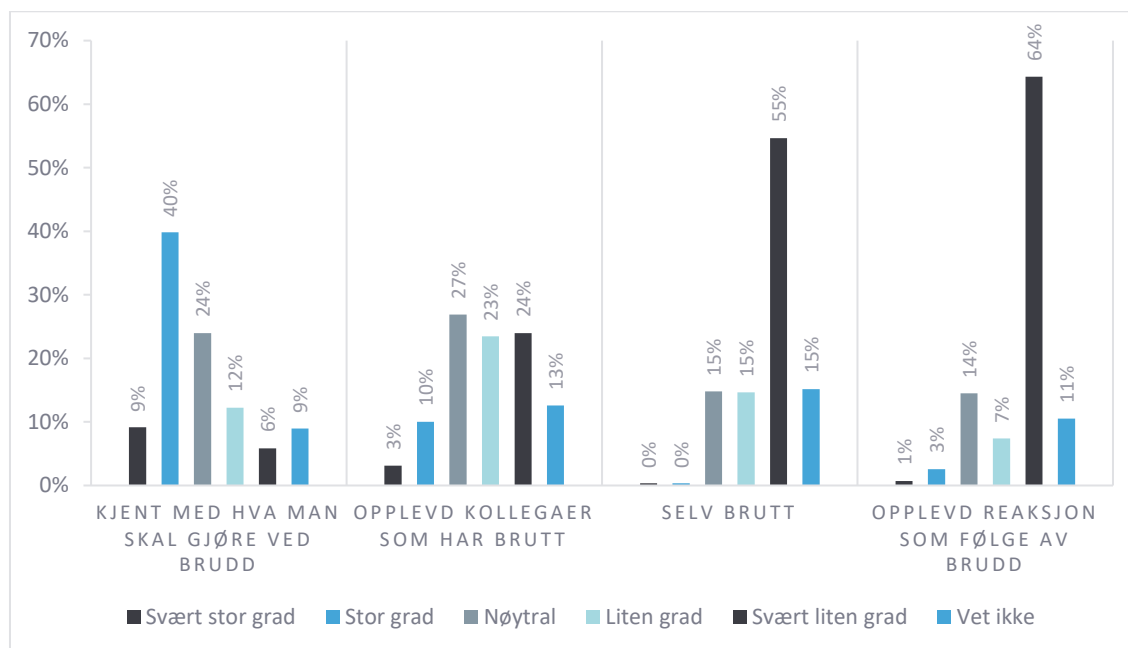
De etiske retningslinjene skal bidra til å håndtere interessekonflikter på en etisk riktig måte, for eksempel gjennom regler for habilitet. Andre sentrale problemstillinger knyttet til interessekonflikter, som også bør reguleres av etiske retningslinjer, er bierverv og gaver/fordeler.

De etiske retningslinjene fra samkommunen inneholder egne kapittel om habilitet, ekstraerverv og bierverv, overgang til annen virksomhet, kontakt med tidligere kolleger, mottak/tilbud av gaver og andre fordeler.

Reaksjoner ved brudd

De etiske retningslinjer beskriver ikke hva som skjer ved brudd. Revisor har oppfattet at dette på et tidspunkt har blitt vurdert, men ikke tatt inn. Revisor har, på tross av at det ikke er en del av kommunens retningslinjer, valgt å stille fire ulike spørsmål om hva de ansatte tenker om brudd på etiske retningslinjer.

Figur 4. Spørsmål knyttet til brudd på de etiske retningslinjene. N=580.



Revisor har stilt noen spørsmål vedrørende brudd på etiske retningslinjer, blant annet om ansatte er kjent med hva de skal gjøre ved brudd på retningslinjene. 49 prosent er i stor eller svært stor grad kjent med hva de skal gjøre. 24 prosent har forholdt seg nøytral til spørsmålet. 18 prosent av respondentene vet i liten eller svært liten grad hva de skal gjøre. 9 prosent har svart vet ikke.

2.2.3 Verdigrunnlag

Verdal kommune har konkretisert sitt verdigrunnlag i form av de tre verdiene Lojalitet, Ærlighet og Respekt (LÆR). Disse verdiene er nedfelt i «plattform for ledelse», og kommunen har utarbeidet dette for å sikre tillit og troverdighet både internt og utad. Ledelsesplattformen omtales blant annet i samfunnsanalysen, (som ligger til grunn for arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel) og andre strategiske dokumenter som behandles politisk. Folkevalgte er ikke omtalt som en del av ledelsesplattformen i kommunen.

Kommunen har våren 2021 utarbeidet et reglement/retningslinjer for sosiale medier⁵. Dette består av to deler; retningslinjer for bruk av sosiale medier og retningslinjer kommunens offisielle kontoer i sosiale media.

⁵ Vedtatt i Arbeidsmiljøutvalget 19.04.2021 PS 23/21

2.3 Vurdering

2.3.1 Oppdaterte etiske retningslinjer - status

Kommunen har ikke oppdaterte etiske retningslinjer, men revisor er kjent med at det skal settes i gang en prosess som skal ende opp med nye retningslinjer på området.

De gjeldende retningslinjene vurderes i utgangspunktet som konkrete og enkle å forstå. De vurderes å være tilgjengelige, og ikke så omfattende. Etter hvert som deler av de etiske retningslinjene har blitt erstattet, er det likevel ikke så enkelt å vite se som gjelder, da de utdaterte delene ikke er slettet eller merket. Omfang og utforming av nye retningslinjer bør vurderes med tanke på nå flest mulig med et levende og aktuelt dokument.

2.3.2 Innhold i etiske retningslinjer

Revisjonskriteriene som omhandler innhold i etiske retningslinjer bruker begrepet «bør», og oppfattes derfor mer som veiledende enn som pålegg.

Verdal kommuner har i sine etiske retningslinjer beskrevet hvordan medarbeidere skal håndtere interessekonflikter, herunder habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler. Det samme gjelder og for de nye varslingsrutinene. Det som ikke er beskrevet i de eksisterende rutinene er hvilke følger det skal få dersom det skjer brudd på retningslinjene. Dette bør innarbeides. Videre bør etiske retningslinjer være en del av arbeidskontrakten på lik linje med øvrige vedlagte dokumenter.

Ved utarbeidelse av etiske retningslinjer for ettertiden, bør disse i tillegg også omfatte folkevalgte, eller som et alternativ, utarbeides egne etiske retningslinjer for folkevalgte.

2.3.3 Verdigrunnlag

Verdal kommune har et verdigrunnlag i form av en ledelsesplattform, som brukes aktivt og som det refereres jevnlig til. Revisor vurderer at verdigrunnlaget er tydelig presentert i kommunens dokumenter.

3 TILTAK FOR Å SIKRE HØY ETISK STANDARD

I dette kapitlet beskriver vi og vurderer hva kommunen gjør for å sikre høy etisk standard.

3.1 Problemstilling

Er det gjort tilstrekkelige tiltak for å sikre høy etisk standard i kommunen?

3.2 Revisjonskriterier

Kriteriene er i hovedsak hentet fra Kommuneloven og Gode råd for etikkarbeid (KS).

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen:

- De etiske retningslinjene bør være kjent blant de ansatte
- Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere kjenner til, og etterlever de etiske retningslinjene
- Underskrift av de etiske retningslinjene bør være en del av arbeidskontrakten for nye medarbeidere
- Etiske retningslinjer bør være tilpasset den enkelte enhet i kommunen
- Kommunen bør ha offentliggjort sine verdier

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.3 Data

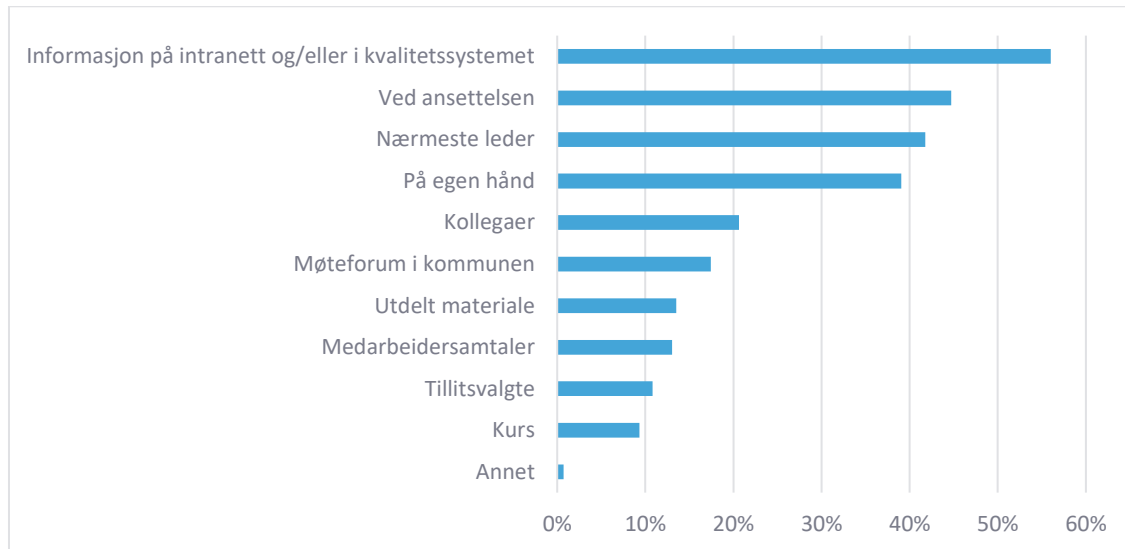
I dette kapitlet presenteres data om hva Verdal kommune har gjort for å sikre høy etisk standard i kommunen.

3.3.1 Ansattes kjennskap til etiske retningslinjer

Kommunedirektøren har bestilt en gjennomgang av kommunen sitt introduksjonsprogram for nyansatte. Personalsjefen sier i intervju med revisor at rutinen med å gi nyansatte innføring i etiske retningslinjer kan ha sklidd ut ved at det ikke gjennomføres. Visjonen i verdiplattformen er også fra tidligere samkommune.

Revisjonen har i spørreundersøkelsen spurt om ansattes kjennskap til etiske retningslinjer. 70 prosent av de som har svart sier at de kjenner til kommunens etiske retningslinjer, 11 prosent svarer nei og 19 prosent vet ikke om de kjenner til de etiske retningslinjene.

Figur 5. Hvordan de ansatte har fått kjennskap til de etiske retningslinjene. N=580.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren viser at den mest vanlige måten å få kjennskap til de etiske retningslinjer er ved bruk av intranett/og eller kvalitetssystemet. Hele 56 prosent av de som svarer har fått kjennskap på denne måten. Respondentene kunne her velge flere svaralternativer.. På de neste plassene kommer kjennskap de har fått ved ansettelsen og fra nærmeste leder. 39 prosent svarer også at de har fått kjennskap til retningslinjene på egen hånd.

I spørsmål om de ansatte opplever kommunens etiske retningslinjer som kjent svarer 38 prosent på en skala mellom 1-3, mens 50 prosent svarer på skalaen mellom 4-6. 13 prosent svarer vet ikke.

Det ble også stilt spørsmål om de ansatte har fått opplæring i etiske holdninger og verdier. 48 prosent svarer at de i noen grad har fått opplæring og 29 prosent svarer nei. På spørsmål om det er behov for mer opplæring i etiske holdninger og verdier svarer 30 prosent ja og 33 prosent i noen grad. 27 prosent av de ansatte har ikke behov for mer opplæring. Av respondentene er det 11 prosent som ikke vet. Samtidig opplever 53 prosent at de har noen å spørre ved behov angående etiske holdninger og verdier. Også her er det 11 prosent som ikke vet.

3.3.2 Undersøkelser om kjennskap til etiske retningslinjer

Kommunens ledelse, det vil i denne sammenheng si kommunedirektør og personalsjef, kjenner ikke til hvordan de ansatte i kommunen ivaretar verdigrunnlaget i hverdagen, og det er heller ikke gjort noen egne undersøkelser på dette.

3.3.3 Underskrift av etiske retningslinjer

KS anbefaler at nye medarbeidere bør underskrive på at de vil følge de etiske retningslinjene som en del av arbeidskontrakten. Begrunnelsen for det er å bidra til at nyansatte gjør seg kjent med retningslinjene, og at de vil være mer lojale mot noe de har skrevet under på, og at det kan være lettere for arbeidsgiver å reagere ved brudd på retningslinjene.

Verdal kommune har to typer arbeidskontrakter, en for stillinger som lyses ut, og der det gjøres fullført saksbehandling i rekrutteringsverktøyet, og en type kontrakt for kortere vikariat. Innholdet i disse arbeidskontraktene er like, og er vedlagt de samme dokumenter, eks. taushetserklæring, tuberkuloseattest og politiattest. Etiske retningslinjer er ikke en del av dagens arbeidskontrakter i Verdal kommune, og det er heller ikke rutine for at de etiske retningslinjene skal underskrives av de ansatte.

Spørreundersøkelsen viser at 32 prosent sier at de har signert de etiske retningslinjene, mens 23 prosent sier at de ikke har gjort det. Videre svarer 45 prosent at de ikke vet. Svarene fordelt etter avdeling er gitt i tabellen nedenfor.

Tabell 1. Om ansatte har signert de etiske retningslinjene, fordelt etter avdeling. N=580.

Svarkategori	Administrasjon	Oppvekst	Helse og velferd	Næring og samfunn
Ja	17 %	29 %	34 %	44 %
Nei	30 %	26 %	18 %	30 %
Vet ikke	53 %	45 %	48 %	26 %

Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

På avdelingen for næring og samfunn svarer 44 prosent at de har signert retningslinjene. På de tre andre avdelingene svarer en stor overvekt vet ikke på spørsmålet. På avdelingen for helse og velferd svarer 34 prosent at de har signert og tilsvarende 29 prosent på avdeling for oppvekst. Revisor har ikke gått nærmere inn i dette, da det gjelder retningslinjer som likevel skal gjennomgås og oppdateres.

3.3.4 Tilpasning av etiske retningslinjer til de enkelte enhetene

Både spørreundersøkelsen og enkle søk på kommunens nettsider tyder på at det kan finnes egne etiske retningslinjer og/eller etisk verdigrunnlag på noen av enhetene. Det vises til at lojalitet, ærlighet og respekt er Verdal kommunes kjerneverdier og at disse verdiene er en viktig rettesnor i det daglige arbeidet. 28 prosent av alle som har svart bekrefter at de har egne retningslinjer på den enheten de arbeider på, 25 prosent har ikke, mens 47 prosent oppgir at de ikke vet om de har det.

Tabell 2. Om egen enhet har egne etiske retningslinjer. Fordelt etter avdeling. N=580.

Svarkategori	Administrasjon	Oppvekst	Helse og velferd	Næring og samfunn
--------------	----------------	----------	------------------	-------------------

- Kommunens arbeid med etikk

Ja	8 %	33 %	26 %	21 %
Nei	55 %	18 %	27 %	36 %
Vet ikke	38 %	49 %	47 %	44 %

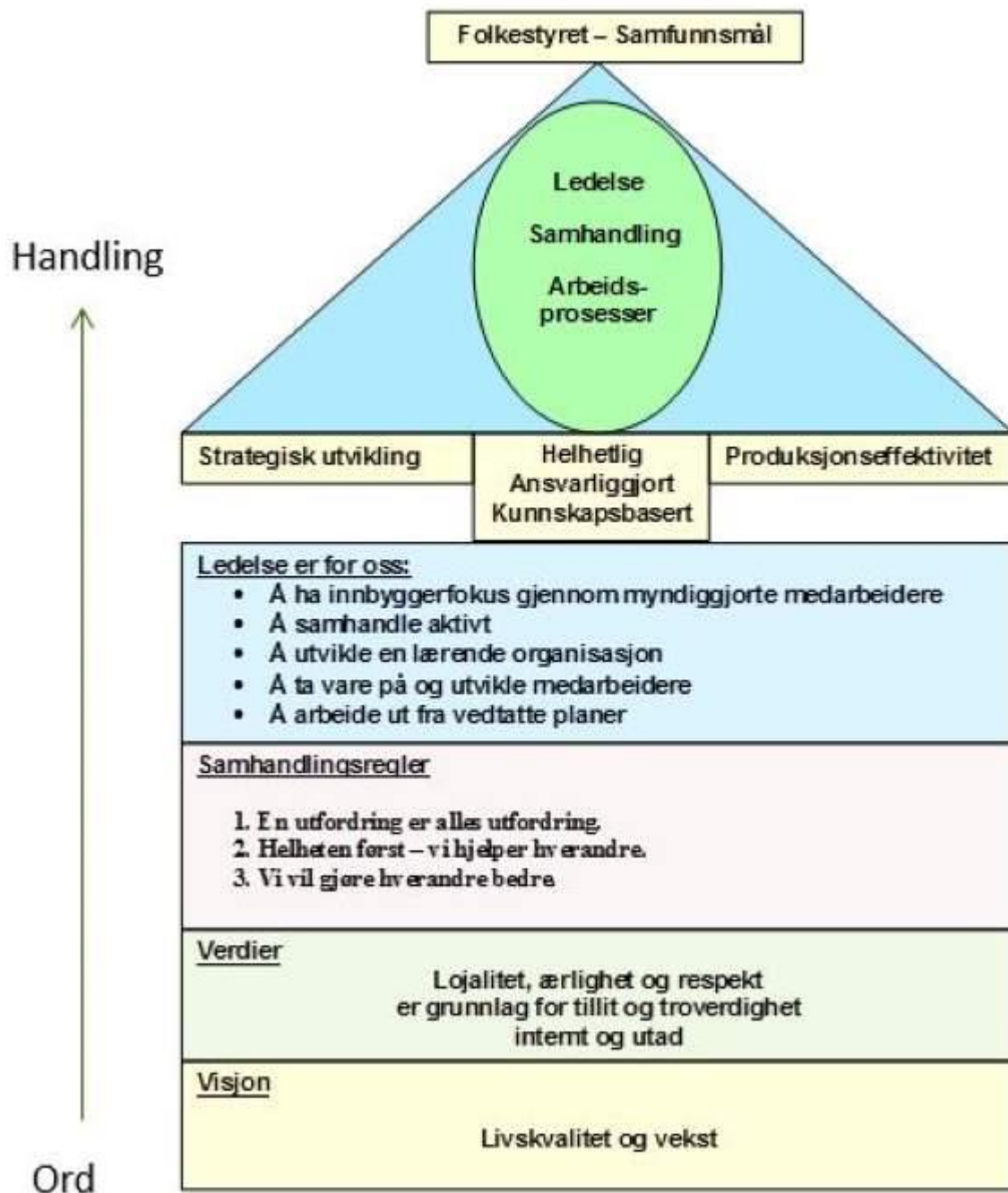
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Svarene fordelt etter avdeling viser at 33 prosent på oppvekst oppgir at de har egne etiske retningslinjer på sin enhet, tilsvarende svarer 26 prosent ja innen helse og velferd. I enheten for administrasjon svarer 55 prosent nei. Det er også en høy andel som svarer vet ikke på spørsmålet.

3.3.5 Offentliggjøring etisk verdigrunnlag

KS har gitt råd for å støtte opp om gode holdninger og en sunn kultur ved å si at kommunene gjerne kan skrive ned og offentliggjøre sine verdier. KS sier videre at verdiene skal uttrykke hva som kjennetegner kommunens virksomhet i dens roller og funksjoner og signalisere dette for omverdenen. Dette har Verdal kommune gjort allerede da de var en del av samkommunen. De samme verdiene gjelder fortsatt og er gjengitt i figuren under.

Figur 6. Verdal kommunes lederplattform



Kilde: Verdal kommune

Lederplattformen er brukt i mange kommunale dokumenter, så som budsjett -og økonomiplan, årsrapporter ol. Figuren viser verdigrunnlaget. I tillegg til bruken av figuren blir verdigrunnlaget gjerne beskrevet i verbal form i dokumentene.

Lojalitet, Ærlighet og Respekt er verdier som synliggjøres i kommunens utlysningstekster. Revisor har klipt ut teksten i en tilfeldig valgt annonse, men ser at dette er gjennomgående brukt i all utlysning.

- Kommunens arbeid med etikk

Figur 7. Verdigrunnlaget til kommunen i stillingsannonser

Vi forventer at du jobber etter Verdal kommunes verdigrunnlag: Lojalitet, ærlighet og respekt.

Kilde: Stillingsannonse Verdal kommune

Figur 7 viser aktiv bruk av kommunens verdigrunnlag i en stillingsannonse

3.4 Vurdering

3.4.1 Ansattes kjennskap til etiske retningslinjer

Data tyder på at de fleste ansatte kjenner til kommunens etiske retningslinjer. De bekrefter videre at det er mange måter å få kjennskap til retningslinjene på. Revisor kan derfor bekrefte at revisjonskriteriet om at ansatte bør kjenne til etiske retningslinjer er oppfylt.

3.4.2 Undersøkelser om etikk

Kommunen har ikke oppfylt kriteriet om jevnlig å undersøke om medarbeiderne kjenner til og etterlever de etiske retningslinjene.

3.4.3 Underskrift av etiske retningslinjer

Kriteriet om at underskrift av etiske retningslinjer bør være en del av arbeidskontrakten er ikke oppfylt. Dagens rutiner krever ikke dette. Til tross for at det ikke er en rutine for underskrift, bekrefter en relativt stor andel at de har signert på etiske retningslinjer. Revisor har ikke undersøkt nærmere om dette er tilfellet, eller om opplysningene stemmer. Det kan være rom for at respondentene tolket spørsmålet feil.

3.4.4 Tilpasning av etiske retningslinjer på enhetene

De eksemplene revisor har funnet tyder på at det er fokus på verdigrunnlaget på enhetene. Andre enheter refererer og til at de arbeider i henhold til dette. Revisor har likevel ikke grunnlag for å si at det er utarbeidet etiske retningslinjer tilpasset den enkelt enhet.

3.4.5 Offentliggjøring etisk verdigrunnlag

Revisor er av den oppfatning at Verdal kommune synliggjør sitt verdigrunnlag der de har mulighet til dette.

4 ETISKE HOLDNINGER

Dette kapitlet omhandler kommunens arbeid med utvikling av gode etiske holdninger.

4.1 Problemstilling

I hvilken grad er ansatte involvert i det løpende arbeidet, og utvikling i kommunens arbeid med gode etiske holdninger?

4.2 Revisjonskriterier

Kriteriene er i hovedsak hentet fra Gode råd for etikkarbeid, KS og kommunens egne retningslinjer.

Følgende revisjonskriterier er utledet for denne problemstillingen.

- Lederne bør ha et særlig ansvar for å følge opp at de etiske retningslinjene er implementert i egen enhet.
- Ledere bør være gode rollemodeller
- Ansatte bør involveres i utvikling og vedlikehold av gode etiske holdninger
- Etiske retningslinjer bør drøftes jevnlig
- De ansatte bør følge opp innholdet i de etiske retningslinjene:
 - Tilstrebe likebehandling
 - Opptre respektfullt overfor det enkelte individ
 - Ha en lojal opptreden i samsvar med virksomhetens interesser
 - Rapportere om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade
 - Ta vare på ressursene på en økonomisk og rasjonell måte

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

4.3 Data

I dette kapitlet presenteres data om arbeidet med etiske retningslinjer og gode etiske holdninger i organisasjonen.

4.3.1 Ledernes ansvar for implementering av etiske retningslinjer

Som ledd i det holdningsskapende arbeidet er implementering av etiske retningslinjer av betydning. Dette arbeidet starter på toppen i enhver organisasjon. Med bakgrunn i manglende oppdatering av etisk reglement er ledelsen i Verdal kommune enige om at reglementer og retningslinjer enten bør revideres og samkjøres for å få helheten i det. Alternativt færre reglement og retningslinjer, men et større reglement som representerer helheten.

Forankring av etiske retningslinjer hos medarbeidere er en bred prosess. For nyansatte bør det sikres gjennom introduksjonsprogrammet slik at alle får den samme mulighet til å få dette forankret. Ledelsen er opptatt av at budskapet må være tydelig og at det skal være en del av hverdagen.

I **økonomiplan 2021-2024** står følgende om ledernes ansvar:

«Ledelse i Verdal kommune er basert på et tydelig verdigrunnlag, tydelige samhandlingsregler og en tydelig retning for hvordan ledelse skal utøves. Plattform for ledelse skal videreutvikles i takt med samfunnsutviklingen, visjonsarbeidet for ny kommuneplan er godt i gang, og vil danne grunnlaget for plattform for ledelse. Som organisasjon må vi fortsette arbeidet med å bygge opp tillit og troverdighet både internt og eksternt blant innbyggerne og i omgivelsene for øvrig. Det avdekkes gjennom dialog med ansatte i ulike deler av organisasjonen et behov for å vitalisere verdigrunnlaget vårt. For å lykkes må vi intensivere vår innsats i å komme fra ord til handling og levedegjøre plattform for ledelse til god praksis i hverdagen. Mye av dette ligger i hvordan lederrollen utøves og i hvilken grad ledere greier involvere sine medarbeidere i samskapende og meningssskapende prosesser i sitt daglige arbeid. Våre ledere må gå foran og bygge tillit og troverdighet.»

Ledelse er ifølge **samfunnsanalysen** (Verdal kommune november 2020) basert på et tydelig verdigrunnlag, tydelige samhandlingsregler og en tydelig retning for hvordan ledelse skal utøves. Det er gjentatt noe av det samme som i økonomiplanen, men siteres likevel, da det kan være noen nyansedifferenser. *«Plattform for ledelse skal videreutvikles i takt med samfunnsutviklingen. Vi må fortsette arbeidet med å bygge opp tillit og troverdighet både i organisasjonen og blant innbyggerne. For å lykkes må vi intensivere vår innsats i å komme fra ord til handling og omsette plattform for ledelse til god praksis i hverdagen. Mye av dette ligger i hvordan lederrollen utøves og i hvilken grad ledere greier å være forbilder for ansatte i sitt daglige arbeid. Våre ledere må gå foran og bygge tillit og troverdighet. For å være og tilgjengelig for de ansatte i hverdagen må vi sikre at våre ledere ikke har for stort spenn i sine lederoppdrag.»*

Ansvar for å følge opp at de etiske retningslinjene er implementert i egen enhet, er beskrevet innledningsvis i de gjeldende etiske retningslinjene: *«Enhetsledere har et særlig ansvar for oppfølging. For det første fordi lederne gjennom ord, handlinger og lederstil har stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen. For det andre fordi lederne selv kan bli satt i situasjoner hvor valg og beslutninger krever etisk refleksjon og klokskap. For det tredje fordi det er ledernes ansvar å sørge for at hele organisasjonen er seg bevisst de etiske kravene som stilles i virksomheten, og at det umiddelbart blir tatt opp i organisasjonen dersom det skjer brudd på lover og regler eller det utvikler seg en uheldig sedvane og kultur.»*

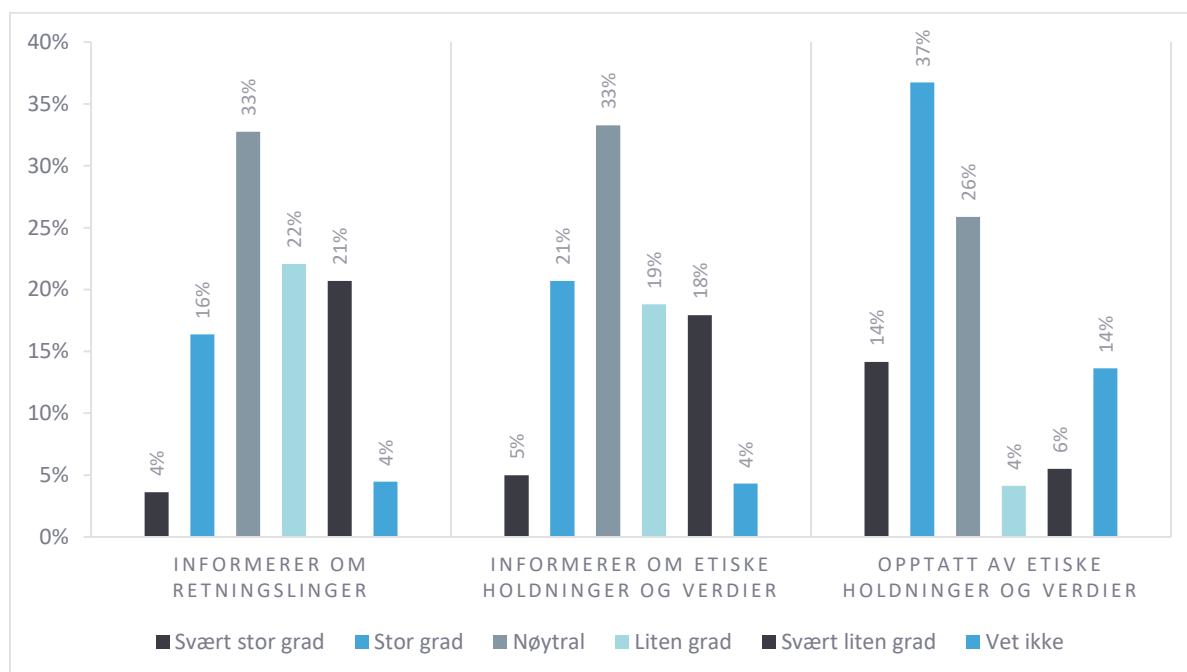
Det avdekkes gjennom dialog med ansatte i ulike deler av organisasjonen at mange ikke kjenner til vår grunnmur/ verdigrunnlaget vårt.»

4.3.2 Ledere som rollemodeller

I spørreundersøkelsen har 59 prosent svart at deres nærmeste leder i stor grad eller svært stor grad er en god rollemodell for etiske holdninger og verdier. 9 prosent mener at lederen i liten grad eller svært liten grad er en god rollemodell. 27 prosent har forholdt seg nøytral til spørsmålet.

Svarene i figur 10 illustrerer i hvor stor grad medarbeiderne mener deres nærmeste leder er opptatt av etiske holdninger og verdier

Figur 8. Om nærmeste leder informerer jevnlig og er opptatt av etiske holdninger og verdier. N=580.

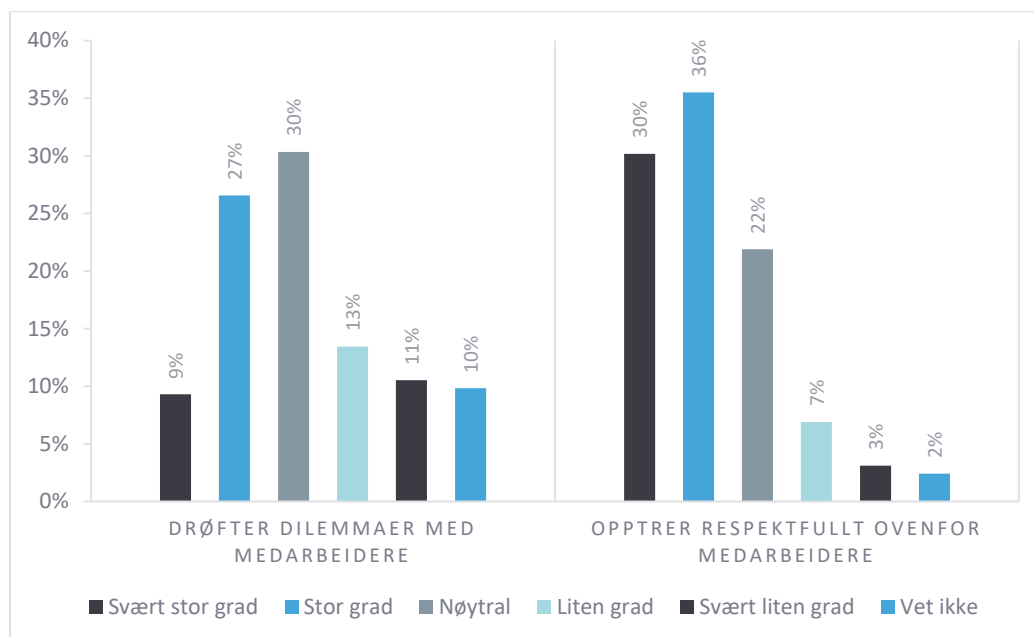


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren viser at over en tredel av respondentene har valgt å forholde seg nøytral til disse spørsmålene. De fleste respondentene mener at nærmeste leder i stor grad er opptatt av etiske holdninger og verdier men informerer ikke i like stor grad om dette.

Figur 9 viser hvordan medarbeidere opplever holdningen deres nærmeste leder har til dem og om lederen involverer dem i arbeidet med etiske holdninger.

Figur 9. Om nærmeste leders adferd ovenfor medarbeidere. N=580



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Respondentene svarer at nærmeste leder drøfter etiske dilemmaer med sine medarbeidere i varierende grad. Det er 30 prosent som forholder seg nøytral til spørsmålet og 10 prosent som svarer vet ikke. På spørsmål om nærmeste leder opptrer respektfullt ovenfor sine medarbeidere svarer flertallet at dette skjer i stor grad. 22 prosent har forholdt seg nøytrale til spørsmålet, mens 2 prosent vet ikke.

Nedenfor er et eksempel der en leder fra Verdal kommune selv gir en beskrivelse av måten hun tenker på i forhold til dette med å være en rollemodell. Sitatet er hentet fra en artikkel i tidsskriftet Aldring og helse nr 4/2019:

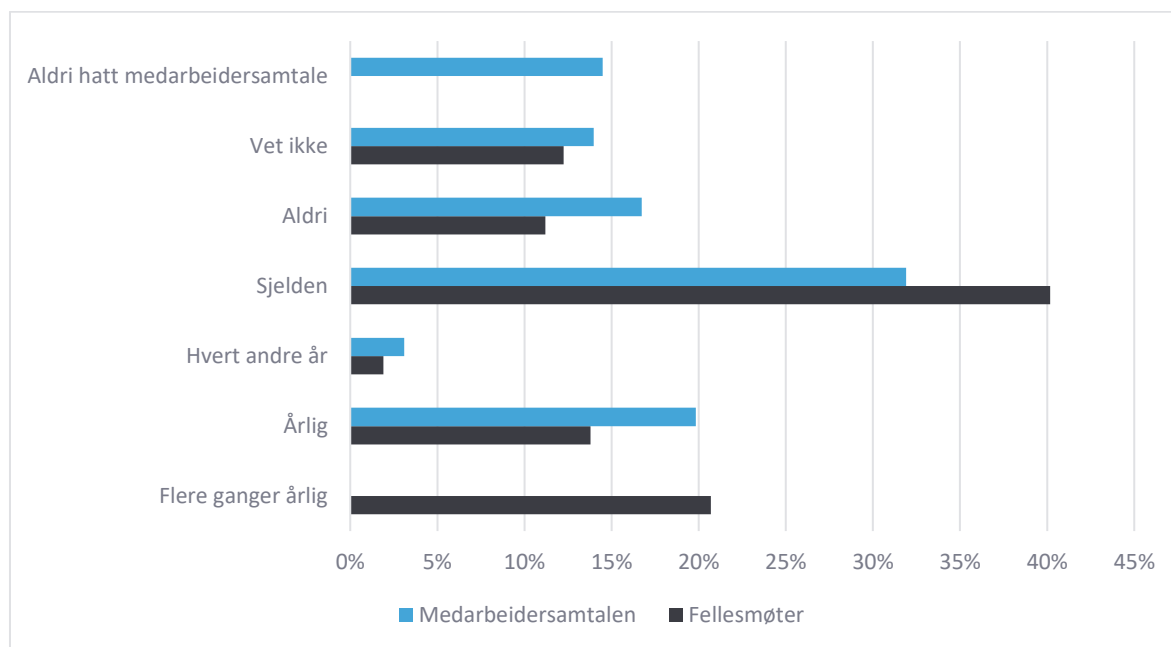
«Som leder har jeg et stort ansvar for å utøve verdiene i det daglige, og lede i riktig retning. Som leder tar jeg utgangspunkt i at jeg i min utøvelse skal tilstrebe å være en rollemodell for disse verdiene, både i møte med pasienter, pårørende og ansatte. Hvem er jeg i møte med, og hvordan påvirker det den jeg står i relasjon med? Gjennom år med implementering av personsentrert omsorg i avdelingen, har jeg som leder erfart at verdigrunnlaget etter hvert ble en naturlig del i utøvelse av ledelse. Lojalitet, ærlighet og respekt er tema på medarbeidersamtaler og i det daglige. Ansatte skal vite hva jeg forventer av dem i det daglige, få tilbakemeldinger på det som er bra og det som kan bli bedre, og at de opplever at ledelse utøves med en grunntanke på å styrke den enkelte ansatte. I hverdagen handler dette mye om å inkludere, utfordre og støtte den enkelte ansatte, og ansattgruppen som helhet. Som leder er det min rolle å lede på personsentrert omsorg og kommunens verdier, i faglige og etiske diskusjoner, og gjennom utøvelse av ledelse generelt».

4.3.3 Involvering og drøfting

Drøfting av etiske holdninger og verdier forutsetter at det fins arenaer for å drøfte slike tema og at det settes av tid. For å kunne være involvert i arbeid med etiske retningslinjer er det nødvendig å være kjent med de retningslinjer som er gjeldende, og at lederen tar tak i dette i forhold til sine medarbeidere. Det er videre nødvendig med en forståelse hos ansatte at utvikling/oppdatering av etiske retningslinjer i hovedsak forutsetter at engasjementet foregår gjennom det partssammensatte arbeidet.

Figuren nedenfor viser hvor ofte etiske holdninger og verdier er tema i medarbeidersamtaler og på fellesmøter på de ansattes enhet.

Figur 10. Hvor ofte etiske holdninger og verdier er tema i medarbeidersamtale og fellesmøter på sin enhet. N=580.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Det er 14 prosent som svarer at de aldri har hatt medarbeidersamtale. Av de som svarer dette har 70 prosent vært ansatt i kommunen i over fem år, og 80 prosent av dem har en stillingsprosent større enn 60 prosent. Fordelt etter avdeling svarer over 20 prosent at de aldri har hatt medarbeidersamtale innenfor avdelingene næring og samfunn og helse og velferd. Samtidig har avdelingen helse og velferd og avdelingen oppvekst en andel over 20 prosent som svarer at dette er årlig tema. Totalt er det over 30 prosent som svarer at etiske holdninger og verdier sjelden er tema i medarbeidersamtalen. Fordelt etter avdeling er det 40 prosent i avdelingen for administrasjon som svarer at det er sjelden.

Når det gjelder hvor ofte etiske holdninger og verdier er tema på fellesmøter svarer 40 prosent at det forekommer sjelden, mens 21 prosent svarer flere ganger årlig. Resultatet fordelt etter avdeling viser at på avdelingene for administrasjon og næring og samfunn svarer henholdsvis 20 prosent og 26 prosent at det aldri er et tema på fellesmøter.

Det ble også stilt noen spørsmål om hvilke muligheter ansatte har til å delta i arbeidet med etiske retningslinjer, og etiske holdninger og verdier. Godt over en tredel forholder seg nøytrale til alle disse spørsmålene.

På spørsmål om arbeid med **etiske retningslinjer** svarer 25 prosent at de i svært stor grad eller stor grad kan delta i slikt arbeid. 29 prosent svarer i svært liten grad eller liten grad. På spørsmål om de kan delta i dette arbeidet via tillitsvalgte er det 18 prosent som ikke vet om de kan. Det er 25 prosent som svarer i svært liten grad og liten grad at de kan delta gjennom tillitsvalgte.

På spørsmål om de ansatte kan delta i arbeidet med **etiske holdninger og verdier** svarer 18 prosent vet ikke. 31 prosent svarer at de i svært liten grad og liten grad deltar i det arbeidet. Tilsvarende gjelder på spørsmål om de kan delta gjennom tillitsvalgte, der svarer 21 prosent vet ikke.

I kapittel 4.3.2 hadde vi med figur 9 som viser lederens drøfting av dilemma med medarbeiderne. Der svarte som tidligere nevnt flere av respondentene at deres nærmeste leder drøfter etiske dilemmaer med sine medarbeidere i stor grad. (36 prosent av de som svarte)

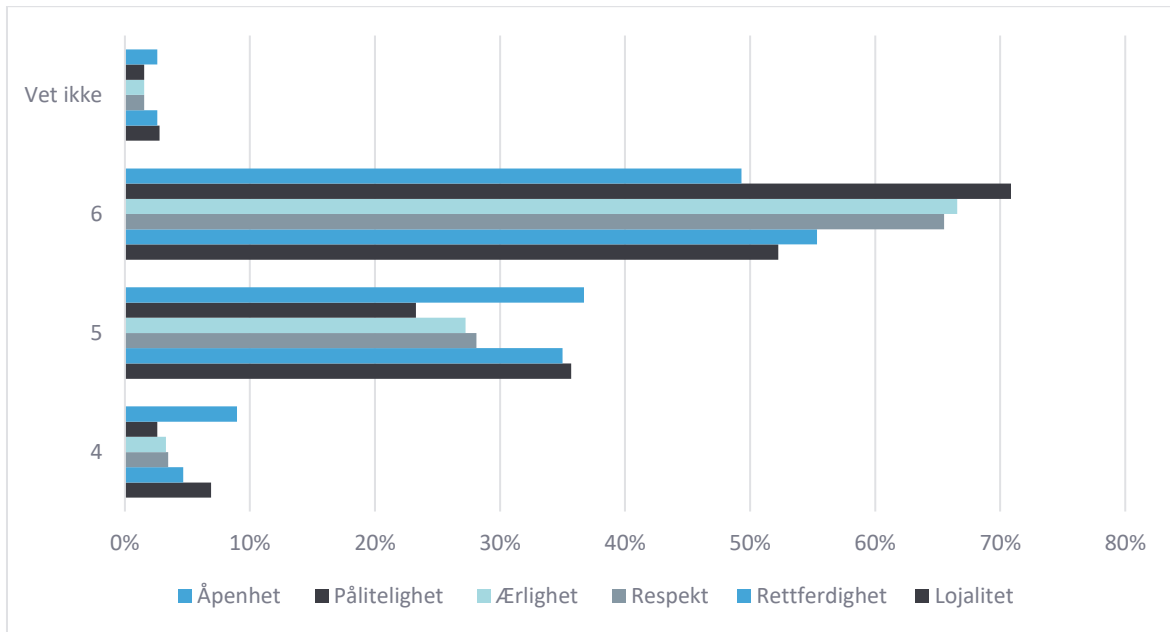
4.3.4 Ansattes etterlevelse av etiske holdninger og verdier

Likebehandling

På spørsmål om hensynet til innbyggernes interesse og likebehandling av det enkelte individ etterleveres i utførelsen av arbeidsoppgavene, svarer 88 prosent at dette skjer i stor grad. Tilsvarende svarer 82 prosent at de i stor grad etterlever hensynet til kommunens omdømme i utførelsen av sine oppgaver.

Respekt og lojalitet mm

Figur 11. De ansattes etterlevelse av prinsipper innen etiske holdninger og verdier i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. N=580.

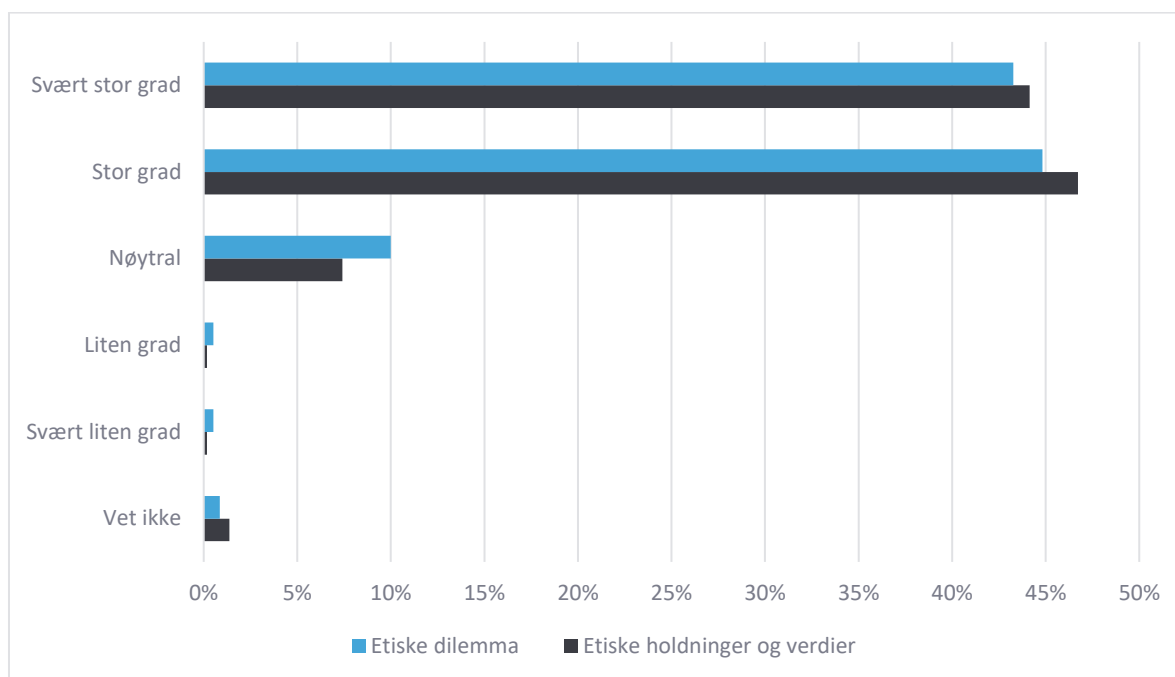


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren ovenfor viser hvordan de ansatte har svart om ulike prinsipper for etterlevelse. Figuren inkluderer kun skala 4 til 6 og vet ikke på grunn av at svarandelen er betydelig konsentrert rundt den delen av skalaen.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 94 prosent av alle respondenter svarer at de i stor eller svært stor grad etterlever prinsippet om respekt og at 88 prosent svarer at de i stor eller svært stor grad etterlever prinsippet om lojalitet. Om sin egen ærlighet og pålitelighet svarer 94 prosent at de i stor eller svært stor grad etterlever dette.

Figur 12. Ansattes bevissthet på etiske dilemma og etiske holdninger i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. N=580.

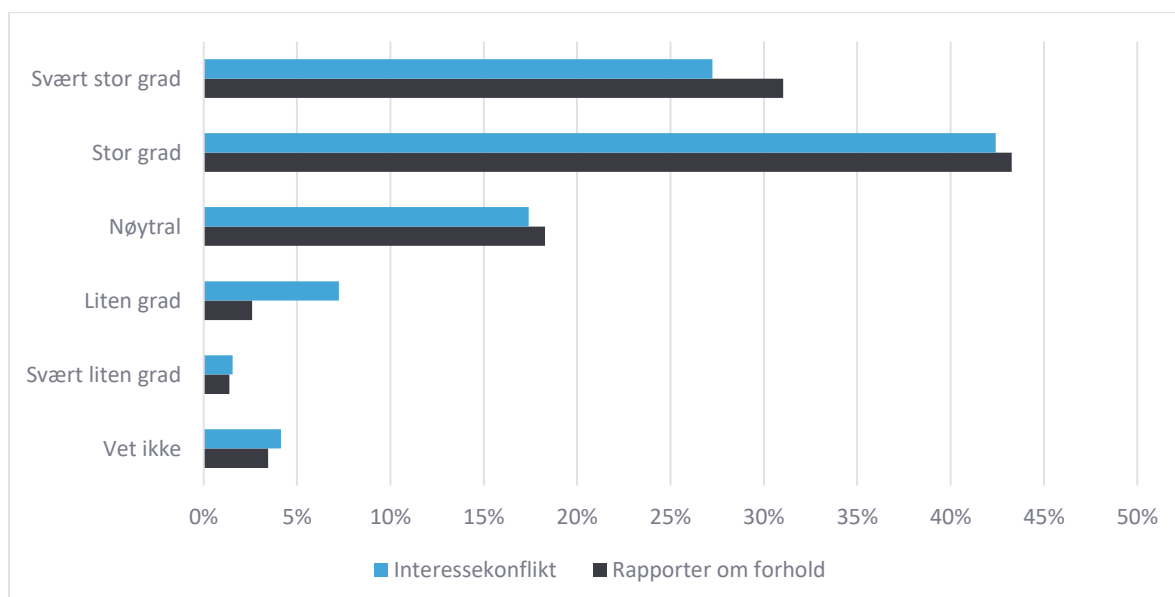


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren ovenfor viser at flertallet er i svært stor grad eller stor grad både bevisste på at etiske dilemma kan oppstå i utførelsen av sine arbeidsoppgaver, samt bevisste på etiske holdninger og verdier i utførelsen av sine arbeidsoppgaver.

Rapportering

Figur 13. Om ansattes kjennskap til interessekonflikt og om de rapporterer om forhold. N=580.



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

På spørsmål om de ansatte er kjent med hva de skal gjøre dersom det oppstår en interessekonflikt (eksempelvis habilitetsspørsmål, bierverv og gaver) i sitt arbeidsforhold svarer 70 prosent at de i svært stor grad eller i stor grad er kjent med det.

På spørsmål om de ansatte rapporterer om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade svarer 74 prosent at de i svært stor grad eller i stor grad gjør dette.

Ivaretagelse av ressursene

På spørsmål om de ansatte ivaretar kommunens ressurser på en økonomisk og rasjonell måte svarer over 50 prosent at dette forekommer i stor grad og 31 prosent svarer at dette forekommer i svært stor grad.

4.4 Vurdering

4.4.1 Ledernes ansvar for implementering

Lederne i Verdal kommune har ansvar for å følge opp at de etiske retningslinjene er implementert i egen enhet. Dette er godt dokumentert, og kriteriet om at de bør ha dette ansvaret er innfridd. Figuren som viser lederplattformen, viser og at de etiske verdiene er satt inn i et system.

4.4.2 Ledere som rollemodeller

Det er påfallende mange som har forhold seg nøytrale til spørsmålene i spørreundersøkelsen vedrørende nærmeste leder som rollemodell, og hvordan lederen opptrer. De aller fleste har en som er deres nærmeste leder, uansett om de er ledere selv. Når det er sagt er det likevel et samlet inntrykk av at svarene vi har fått på de ulike spørsmålene viser at lederne i stor grad blir oppfattet som gode rollemodeller, både direkte og gjennom sine handlinger.

4.4.3 Involvering og drøfting

Samlet sett ser revisor at det skjer en viss grad av drøfting og involvering. Det kan se ut som fellesmøter og partssammensatt arbeid er arenaer som er av betydning for å involvere medarbeiderne i arbeidet med etiske spørsmål. Kommunen har videre en gylden anledning til å sørge for involvering i den forestående prosessen. Svarene fra spørreundersøkelsen kan tyde på at informasjon om hvem/hva og forutsetningene for å bidra med fordel kan klargjøres, og kan sikre en bedre forankring av både prosess og resultat blant medarbeiderne.

4.4.4 Ansattes etterlevelse av etiske holdninger og verdier

Vår undersøkelse viser et entydig bilde på at de ansatte etterlever etiske holdninger i utførelsen av sine arbeidsoppgaver.

- Kommunens arbeid med etikk

5 HØRING

En foreløpig rapport ble sendt på høring til kommunedirektøren i Verdal kommune 29.09.2021. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar 05.11.2021, og høringssvaret er vedlagt rapporten. Svaret fra kommunedirektøren har ikke medført endringer i rapporten.

6 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

6.1 Konklusjon

Hovedproblemstillingen i denne forvaltningsrevisjonen er om kommunens etiske retningslinjer erkjent og forankret hos de ansatte. Det enkle svaret på dette er at de etiske retningslinjene i stor grad er kjent og forankret hos de ansatte, men at kommunen har et potensial i å fornye egne etiske retningslinjer og få økt fokus på etikk og etiske holdninger både for administrasjonen og folkevalgte framover.

For å gi et mer utfyllende svar har vi utarbeidet og konkludert på tre undertema:

Status for arbeidet med etiske retningslinjer for Verdal kommune

Kommunen har etiske retningslinjer, men disse er ikke oppdatert. Etiske retningslinjer fra Innherred samkommune er videreført i Verdal kommune, og hvor enkelte deler er erstattet/endret.. Revisor er kjent med at det skal settes i gang en prosess i etterkant av denne forvaltningsrevisjonen for å utvikle egne retningslinjer for Verdal kommune.

De gjeldende retningslinjene inneholder det meste som KS anbefaler at etiske retningslinjer bør inneholde. Unntakene er at det ikke er tatt inn hvilke følger det vil få dersom noen bryter retningslinjene. Videre omfattes ikke folkevalgte av de gjeldende retningslinjene. Begge deler bør vurderes når kommunen skal i gang med å utarbeide egne retningslinjer.

Er det gjort tilstrekkelige tiltak for å sikre høy etisk standard i kommunen?

For å sikre høy etisk standard er det en del kriterier som bør være innfridd. På dette området har kommunen delvis forbedringspotensial.

Revisors data tyder på at de fleste ansatte kjenner til etiske retningslinjer, men kommunen har ikke selv foretatt formelle undersøkelser for å finne ut hvordan det står til. Det bør skje med jevne mellomrom. Kommunen har ikke rutine for at nyansatte skal skrive under på de etiske retningslinjene når de begynner i kommunen. Mange svarer likevel at de har signert. Enhetene har ikke tilpassede etiske retningslinjer per i dag, men kommunens verdigrunnlag er synlig i flere enheter. En tilpasning av etiske retningslinjer på enhetsnivå kan vurderes i den kommende arbeidsprosessen. Kommunens verdigrunnlag er kunngjort offentlig og brukes aktivt.

I hvilken grad er ansatte involvert i det løpende arbeidet, og utvikling, i kommunens arbeid med gode etiske holdninger?

Muligheten de ansatte har for å være involvert i løpende arbeid med gode etiske holdninger er til stede, og det skjer til en viss grad, men kan utnyttes enda bedre i framtidige prosesser. Det

er en stund siden arbeidet med etikk har hatt fokus i Verdal kommune, og svarene kan til en viss grad bære preg av det.

Ledernes ansvar for implementering av etiske retningslinjer er klart plassert og satt i system. Det er og slik at en stor andel av de ansatte er fornøyd med ledernes oppfølging på området. Lederne blir oppfattet som gode rollemodeller for gode etiske holdninger, både direkte og gjennom sine handlinger.

6.2 Anbefalinger

Kommunen bør:

- Utarbeide egne etiske retningslinjer både for ansatte og folkevalgte, og gjøre disse synlig.
- Etiske retningslinjer bør være en del av introduksjonsprogrammet ved ansettelse.
- Alle nyansatte bør/må signere på at de er kjent med kommunens etiske retningslinjer.
- Sørge for at prosessen med å utarbeide egne etiske retningslinjer involverer flest mulig.
- Legge opp til jevnlig etiske drøftinger og refleksjoner i alle deler av organisasjonen

KILDER

Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven)

Gode råd for etikkarbeid, KS 2019

Veileder «Orden i eget hus. Kommunedirektørens internkontroll», KS

Veileder «Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen», KS

Lokaldemokrativeilederen, Regjeringen.

Verdal kommune, Kommuneplanens samfunnsdel 2015-2030

Verdal kommune, Samfunnsanalysen (nov.2020)

Verdal kommune, Økonomiplan 2021-2021

Verdal kommune, Årsmelding 2020

Verdal kommune, etiske retningslinjer

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven)
- Råd for etikkarbeid i kommunesektoren, KS
- Veileder «Orden i eget hus. Kommunedirektørens internkontroll», KS
- Veileder «Etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen», KS
- Kommunens egne vedtak og retningslinjer:
 - Arbeidsgiverpolitikk 2020-2032
 - Etske retningslinjer
 - Varslingsrutiner

I **kommuneloven** ligger det flere bestemmelser om egenkontroll som er et viktig virkemiddel i kommunenes etikk- og korrupsjonsarbeid. I 2009 ble det gjort endringer i kommuneloven for å sikre en etisk forsvarlig praksis i kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Det ble innført en redegjørelsesplikt som skal bidra til en skjerpet og mer systematisk oppmerksomhet rundt etiske forhold og refleksjon rundt etiske problemstillinger. Denne er videreført i den nye kommunelovens § 14-7 pkt d med følgende ordlyd: Årsberetningen skal redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard.

I tillegg til det mer forebyggende etikkarbeidet, har kommunen plikt til å sikre betryggende kontroll i egen virksomhet. Plikten til å etablere betryggende kontrollsystemer i administrasjonen følger av kommunedirektørens plikter etter kommuneloven § 25-1 pkt b. Videre skal rapportering til kommunestyret skje årlig, jf. kommuneloven § 25-2.

I **Arbeidsmiljølovens** bestemmelser om varslingsrutiner har det skjedd flere endringer de senere år. Fra 2020 ble de seneste lovendringene rettskraftige og må innarbeides i kommunens rutiner. Verdal kommune har i 2020 utarbeidet nye varslingsrutiner.

KS har utarbeidet flere utredninger og veiledere der etikk i kommunen har fokus.

KS har utarbeidet en «**Prosessveileder for forankring og sikring av gode, etiske holdninger og handlinger i kommuner og fylkeskommuner**». Veilederen beskriver mange ulike etiske utfordringer og dilemmaer, samt presenterer spørsmål til diskusjoner knyttet til ulike situasjoner som kan oppstå. Veilederen sier at det er gjennom handlinger man ser de etiske holdninger til folkevalgte og ansatte i det offentlige. KS anbefaler å opprette arenaer for

- Kommunens arbeid med etikk

diskusjoner rundt etiske problemstillinger for ledere og i samlinger der hele virksomheten er samlet, samt på andre samhandlingsarenaer. Godt arbeid med etikk innebærer ifølge prosessveilederen følgende:

- Etiske regler får bedre forankring og større oppmerksomhet hos de som skal anvende dem når reglene utarbeides lokalt.
- En vellykket prosess forutsetter at alle i virksomheten deltar og får komme med egne bidrag. Alles mening må telle like mye. Prosessen må legges opp på en slik måte at den preges av åpenhet og trygghet, og at den stimulerer til ærlighet og respekt.
- Den gode virksomheten skiller seg ut ved at dilemmaer synliggjøres på alle nivåer, fra administrasjon til folkevalgt, og at disse håndteres på en god måte for alle, slik at alle i virksomheten tar læring av situasjonen med seg inn i en eventuell ny situasjon.
- Gi oppgaver til alle ansatte der etiske utfordringer knyttes til virksomheten. Hvilke etiske utfordringer ser man i forhold til virksomhetens samfunnsansvar knyttet til sosiale, økonomiske og miljømessige forhold?

KS utarbeidet i 2013 et idéhefte om rådmannens internkontroll med sikte på å gi kommunene og fylkeskommunene hjelp med å operasjonalisere «betryggende kontroll» i daværende kommunelov. I ny og revidert versjon, ferdigstilt i april 2020, [«Orden i eget hus – Kommunedirektørens internkontroll»](#), er det lagt vekt på tilbakemeldinger og erfaringer fra nettverk og kommuner, samt hvilke grep som kan gjøres for å få helhet og sammenheng i internkontrollen. Dagens kommunelov har flere bestemmelser om egenkontroll og internkontroll enn tidligere lov. Begrepet internkontroll er innført, samtidig som loven er mer utfyllende og konkret på hva og hvordan kommunedirektøren skal ivareta. Flere steder i veilederen henvises det til § 25-1, der kommunedirektørens ansvar blir presisert og tydeliggjort.

Veilederen om «**Ytringsfrihet og varsling**» er ment å være til nytte i arbeidet med å utvikle åpne kommune. Veilederen ble første gang utgitt 2007, men er siden revidert og utvidet.

KS bestilte et utredningsoppdrag «*Status og råd for etikkarbeid i kommunesektoren*»⁶, der det er analysert oppfatninger av forekomst av og innsats mot uetisk atferd og korrupsjon. Rapporten beskriver også råd for etikkarbeid i kommuner, inndelt i ni sentrale arbeidsområder. At medarbeidere kjenner de etiske retningslinjene er en absolutt forutsetning for at de følges.

I den nye **arbeidsgiverpolitikken til Verdal kommune** som ble vedtatt i 2020 beskrives egenkontroll og kvalitetssystem som viktige element i arbeidet med å sikre kvalitet og

⁶ Oslo Economics, Kantar TNS og Prof. Tina Søreide OE-rapport 2017-61

effektivitet i tjenesteproduksjonen, likedan at lover og regler etterleves og at uønskede hendelser unngås. Ved at ansatte leverer aktive bidrag i kontinuerlig forbedringsarbeid deltar de i videreutvikling av både organisasjon, arbeidsmiljø og tjenester.

Verdal kommune har **etiske retningslinjer** som ble utarbeidet mens de var en del av Innherred samkommune. Etter planen skulle kommunens etiske retningslinjer bli rulleres i 2020, og i etterkant arbeides med implementering av disse. De gamle retningslinjene gjelder inntil nye blir behandlet i kommunestyret.

Kommunens etiske retningslinjer ble ikke rullert i 2020. Det betyr at kriteriegrunnlaget dannes ut fra de gjeldende retningslinjer og vil omfatte ansatte, ikke folkevalgte. Unntaket er vedtak om nye varslingsrutiner i 2020. Varslingsprosedyren omhandler oppfølging av alle varslingssaker i Verdal kommune.

Ifølge årsberetningen 2019 har kommunen 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 i varierende grad blir ivaretatt i virksomhetene.

I forordet til de etiske retningslinjene til kommunen sies det at «etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Målet med disse generelle etiske retningslinjene er at alle kommuneansatte skal være seg dette bevisst.»

Ifølge gjeldende etiske retningslinjer har enhetslederne i kommunen et særlig ansvar for å følge opp etiske retningslinjer. Gjennom sin lederstil har de stor innflytelse på kultur for normer og atferd i kommunen.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen bør ha oppdaterte etiske retningslinjer som er konkrete, relevante, enkle å forstå, tilgjengelige og ha et begrenset omfang.
- De etiske retningslinjene bør beskrive hvordan medarbeidere og folkevalgte skal håndtere interessekonflikter, herunder habilitetsspørsmål, bierverv og gaver/fordeler
- De etiske retningslinjene bør beskrive reaksjoner ved brudd på retningslinjene
- Kommunen bør jevnlig undersøke om medarbeidere og folkevalgte kjenner og etterlever de etiske retningslinjene.
- De etiske retningslinjene bør være kjent blant de ansatte

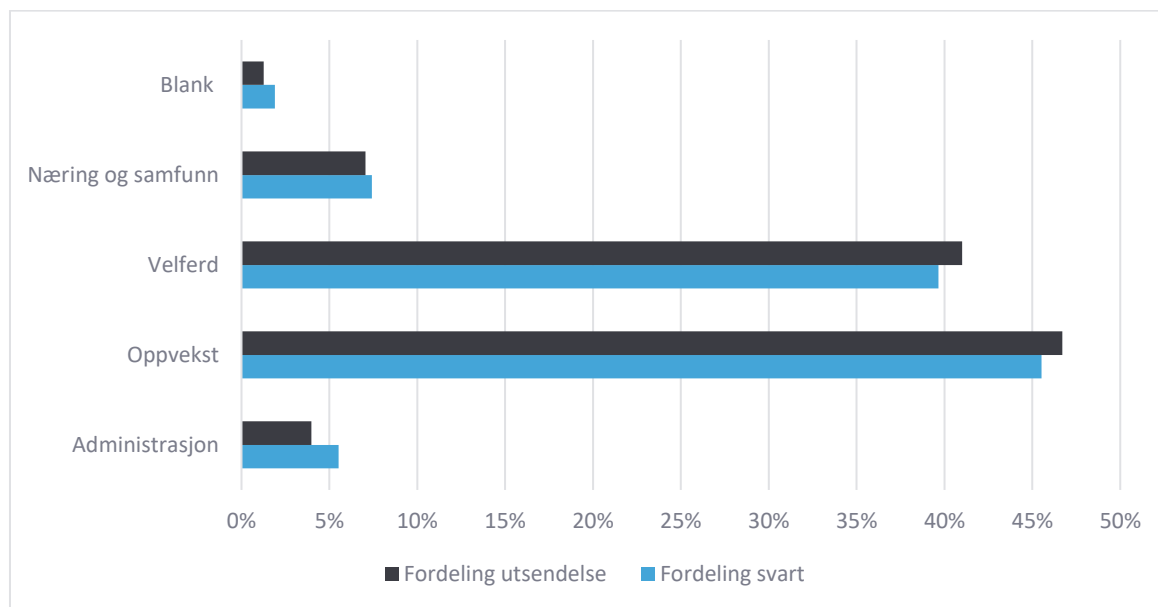
- Kommunens arbeid med etikk

- Underskrift av de etiske retningslinjene bør være en del av arbeidskontrakten for nye medarbeidere
- Etiske retningslinjer bør drøftes jevnlig
- Etiske retningslinjer bør være tilpasset den enkelte enhet i kommunen
- Lederne bør ha et særlig ansvar for å følge opp at de etiske retningslinjene er implementert i egen enhet.
- Ledere bør være gode rollemodeller
- De ansatte bør følge opp innholdet i de etiske retningslinjene
 - Tilstrebe likebehandling
 - Opptre respektfullt overfor det enkelte individ
 - Ha en lojal opptreden i samsvar med virksomhetens interesser
 - Rapportere om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade
 - Ta vare på ressursene på en økonomisk og rasjonell måte
- Ansatte bør involveres i utvikling og vedlikehold av gode etiske holdninger
- Kommunen bør ha verdier som tydeliggjør rollen medarbeidere og folkevalgte har overfor samfunnet og brukere av kommunale tjenester
- Kommunen bør ha offentliggjort sine verdier

VEDLEGG 2 – MER OM SPØRREUNDERSØKELSEN

Vedlegg 2 viser ytterligere detaljer om fordeling av respondenter.

Figur 14. Fordeling av respondenter mellom avdelinger, utsendelse og besvarelser

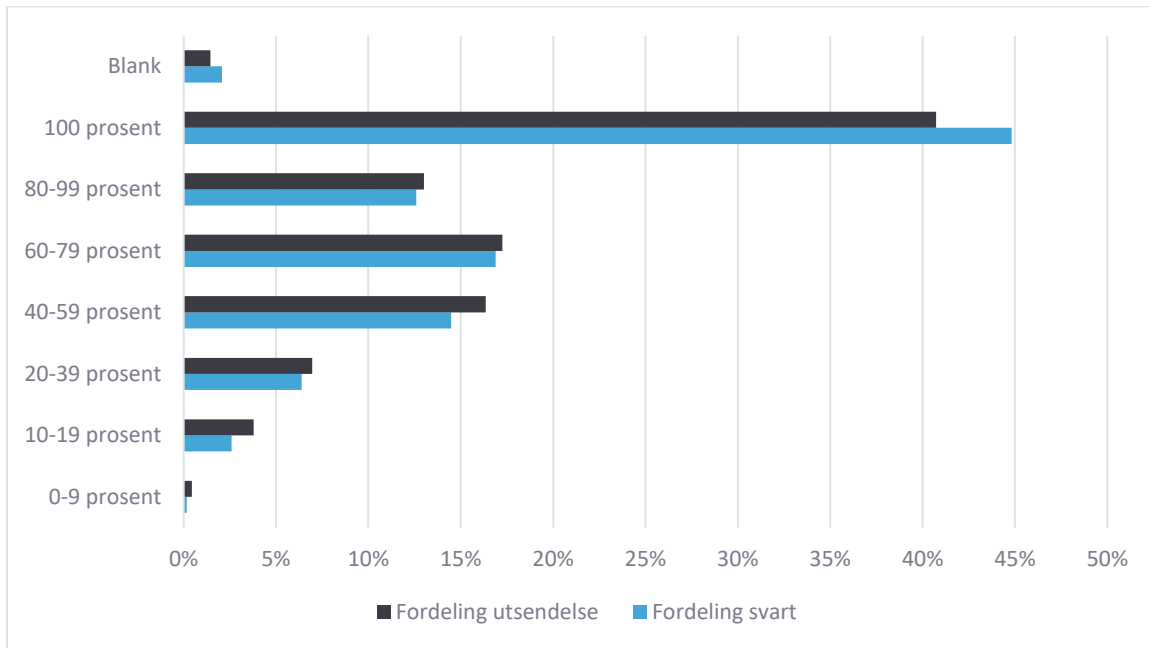


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Figuren ovenfor viser hvordan respondentene er fordelt mellom de ulike avdelingene ved utsendelse av spørreundersøkelsen og ved besvarelser. Fordeling mellom avdelingene er gjort med bakgrunn i epostlistene revisor mottok fra kommunen. For avdelingene velferd og oppvekst er det ett prosentpoeng lavere andel i besvarelsene enn ved utsendelsen. For administrasjonen er andelen som har svart to prosentpoeng høyere enn andelen ved utsendelsen. I avdeling for administrasjon er også de ansatte som jobber i kommunens to interkommunale selskaper (IK geodata og oppmåling og IK regnskap, innfordring og lønn) plassert. Det er også et fåtall av respondentene som har blank på avdeling. Revisor har ikke gjort et forsøk på å plassere disse. I besvarelsene fordeler de seg mellom de fire avdelingene. Revisor vurderer derfor at det i liten grad forekommer skjevheter i datagrunnlaget fra spørreundersøkelsen med tanke på fordeling mellom avdelinger.

Tilsvarende sjekk er gjort for fordeling av stillingsprosent, gitt i figuren nedenfor.

Figur 15. Fordeling av respondenter i stillingsprosent, utsendelse og besvarelse



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Ansatte med 100 prosent stilling utgjør den største andelen, både ved utsendelse og ved besvarelse. Ved besvarelse er andelen fire prosentpoeng høyere enn ved utsendelsen. For gruppen på 40-59 prosent stilling er andelen ved besvarelsen to prosentpoeng lavere enn ved utsendelsen. Også for denne variabelen er det enkelte respondenter som har uoppgitt stillingsprosent i listene fra kommunen. I undersøkelsen har de fleste av dem oppgitt en stillingsprosent på 100 prosent. Revisor vurderer at fordelingen mellom stillingsprosent ikke gir grunnlag til store skjevheter i datagrunnlaget fra spørreundersøkelsen.

VEDLEGG 3 - HØRINGSSVAR



Verdal kommune
Kommunedirektøren

REVISJON MIDT-NORGE SA
Brugata 2
7715 STEINKJER

Deres ref:	Vår ref: GEIJEN 2021/3366	Dato: 05.11.2021

Svarbrev - Høringsutkast forvaltningsrevisjon om etikkarbeid

Viser til mottatt høringsutkast vedrørende kommunens arbeid med etikk. Grunnet svikt i internkommunikasjon kommer tilbakemelding etter oppsatt frist. Vi beklager dette.

Kommunedirektøren mener rapporten gir et godt grunnlag innenfor forvaltningsrevisjonens hovedtema og at problemstillingene besvares godt opp. Likevel skulle vi gjerne ha sett en høyere generell svarprosent, samt høyere andel respondenter i deltidsstillinger. Dette for å sikre at datagrunnlaget er representativt. Uavhengig av dette, støtter kommunedirektøren forvaltningsrevisjonens anbefalinger for videre arbeid innenfor etikkområdet.

Ta kontakt ved behov for ytterligere kommentarer.

Med hilsen

Geir Olav Jensen
Kommunedirektør
Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Postadresse:	Saksbehandler:	Organisasjon:
Postboks 24	Geir Olav Jensen	938587418
post@verdalkommune.no	geir.jensen@verdalkommune.no	E-post: postmottak@verdalkommune.no
Tlf. 74 04 82 00	Tlf. 950 54 606	Web: https://www.verdalkommune.no

- Kommunens arbeid med etikk

Revisjon

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no