

Partssamarbeid

Hattfjelldal kommune

Forvaltningsrevisjon

2025

FR1315

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Hattfjelldal kommunes kontrollutvalg i perioden desember 2024 til september 2025.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 30.09.25

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

Trine Holter

Prosjektmedarbeider

SAMMENDRAG

Revisor har undersøkt om Hattfjelldal kommune arbeider systematisk med å sikre tillitsvalgtes medvirkning. Undersøkelsen bygger på dokumentgjennomgang, intervju og gjennomgang av ansettelsessaker.

Kommunen har etablert flere arenaer for samhandling mellom ledelse og tillitsvalgte, men det er rom for forbedring i bruken av disse. Det partssammensatte utvalget og arbeidsmiljøutvalget er formelt opprettet, men brukes i begrenset grad i tråd med formålet. På overordnet nivå holdes det møter mellom kommunedirektør og hovedtillitsvalgte, men uten fast møteplan, noe som reduserer forutsigbarheten.

På tjenestenivå varierer praksisen. I helse og omsorg samt oppvekst og kultur er samhandlingen godt forankret, med både faste møtepunkt og bred involvering i faglige og organisatoriske prosesser. Innen teknisk sektor har involveringen tradisjonelt vært svakere, men det er tegn til forbedring.

Når det gjelder ansettelsessaker, deltar tillitsvalgte som regel i utvelgelse, intervju og innstilling, og deres innspill blir tatt i betraktning. Både ledelse og tillitsvalgte beskriver ytringsklimaet i kommunen som åpent og trygt.

Revisor anbefaler at kommunedirektøren:

- Styrker bruken av det partssammensatte utvalget og arbeidsmiljøutvalget
- Styrker strukturen rundt samhandlingen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
 - Partssamarbeid på overordnet nivå
 - Enhetlig praksis på tjenestenivå
- Sikrer at rutiner for involvering av tillitsvalgte i ansettelsesprosesser etterleves konsekvent og dokumenteres systematisk.
- Etablerer tydeligere rammer for samhandling med tillitsvalgte i saker som berører deres medvirkningsrett.

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	5
1 Innledning.....	7
1.1 Bestilling.....	7
1.2 Problemstillinger.....	7
1.3 Om partssamarbeid.....	7
1.3.1 Tillitsvalgtes rolle	8
1.3.2 Utvalg	8
1.4 Kommunens organisering	10
1.5 Metode	11
1.6 Uttalelse om rapport.....	13
2 Arenaer for samhandling	14
2.1 Problemstilling.....	14
2.2 Partssammensatt utvalg.....	14
2.2.1 Revisjonskriterier	14
2.2.2 Funn knyttet til partssammensatt utvalg	14
2.2.3 Revisors vurdering av partssammensatt utvalg.....	16
2.3 Arbeidsmiljøutvalg.....	17
2.3.1 Revisjonskriterier	17
2.3.2 Funn knyttet til arbeidsmiljøutvalg	17
2.3.3 Revisors vurdering av arbeidsmiljøutvalg	19
2.4 Samhandling med hovedtillitsvalgte.....	21
2.4.1 Revisjonskriterier	21
2.4.2 Funn knyttet til samhandling med tillitsvalgte	21
2.4.3 Revisors vurdering av samhandling med hovedtillitsvalgte	23
2.5 Samhandling med tillitsvalgte på tjenestenivå	24
2.5.1 Revisjonskriterier	24
2.5.2 Funn knyttet til samhandling på tjenestenivå.....	24
2.5.3 Revisors vurdering av samhandling på tjenestenivå	27
2.6 Ytringsklima mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.....	28
2.6.1 Revisjonskriterier	28
2.6.2 Funn knyttet til ytringsklima	28
2.6.3 Revisors vurdering av ytringsklima	29
2.7 Konklusjon.....	29
2.8 Anbefalinger	30
3 Involvering av tillitsvalgte i konkrete saker	31
3.1 Problemstilling.....	31
3.2 Involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker.....	31
3.2.1 Revisjonskriterier	31

3.2.2	Funn knyttet til ansettelsessaker	31
3.2.3	Revisors vurdering av involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker	33
3.3	Involvering av tillitsvalgte i aktuelle saker/prosesser	34
3.3.1	Revisjonskriterier	34
3.3.2	Funn knyttet til andre aktuelle saker	34
3.3.3	Revisors vurdering av involvering av tillitsvalgte i aktuelle saker	35
3.4	Konklusjon	36
3.5	Anbefalinger	36
Kilder		37
Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier		38
Vedlegg 2 – Uttalelse		48

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Hattfjelldal kommune bestilte den 17.10.2024, sak 21/24, forvaltningsrevisjon med tema partssamarbeid. Prosjektet er prioritert først i plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028.

Revisors prosjektplan ble vedtatt i kontrollutvalgets sak 31/24.

1.2 Problemstillinger

Følgende problemstillinger blir besvart i rapporten:

- Har Hattfjelldal kommune lagt til rette for arenaer for samhandling med tillitsvalgte?
 - Partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg)
 - Arbeidsmiljøutvalg
 - Regelmessige informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå
 - Eventuelle arenaer på tjenestenivå
 - Ytringsklima mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
- Har Hattfjelldal kommune lagt til rette for å sikre involvering av tillitsvalgte i relevante saker?
 - Ansettelser
 - Øvrige saker

Problemstillingene er basert på temaene som ble problematisert i plan for forvaltningsrevisjon.

Tema for denne forvaltningsrevisjonen er å vurdere om Hattfjelldal kommune arbeider systematisk med å sikre tillitsvalgtes medvirkning. Systematisk betyr i denne sammenhengen om det finnes retningslinjer og rutiner, og om disse blir fulgt.

Med involvering mener revisor ivaretagelse av både informasjons-, drøftings- og forhandlingsplikt.

1.3 Om partssamarbeid

Partssamarbeid i kommunesektoren bygger på en rekke lov- og avtaleverk som fastsetter krav til medvirkning fra de ansattes representanter (tillitsvalgte) i saker som gjelder deres arbeidsforhold. Hensikten med partssamarbeid er å sikre en velfungerende organisasjon med trygge og utviklende arbeidsforhold, og å legge til rette for dialog og medvirkning mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

1.3.1 Tillitsvalgtes rolle

En tillitsvalgt er en person valgt eller utpekt av medlemmer i en fagforening eller ansattgruppe for å representere deres interesser overfor arbeidsgiveren. Tillitsvalgtes rolle i norsk arbeidsliv er forankret i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler.

Hovedtillitsvalgt er den tillitsvalgte som er utpekt av fagforeningen til å representere medlemmene på overordnet nivå i virksomheten. Den hovedtillitsvalgte ivaretar fagforeningens interesser i møter med arbeidsgivers ledelse, deltar ofte i drøftinger på systemnivå, og koordinerer samarbeidet mellom de ulike plasstillitsvalgte innen sin organisasjon.

Viktige elementer i henhold til arbeidsmiljøloven og KS hovedavtale:

Medbestemmelse og samarbeid: Tillitsvalgte deltar i beslutningsprosesser som påvirker arbeidsforhold, inkludert organisasjonsendringer og arbeidsmiljøtiltak. Arbeidsgiver er forpliktet til å samarbeide med tillitsvalgte for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.

Støtte til medlemmer: Tillitsvalgte gir støtte og veiledning til ansatte som opplever utfordringer i arbeidsforholdene sine. De fungerer ofte som en første kontakt for ansatte som opplever utfordringer på arbeidsplassen, og bidrar til å løse konflikter. Tillitsvalgte kan representere ansatte i møter med ledelsen og å bistå ved konflikter og behov for tilrettelegging.

Informasjons- og drøftingsplikt: Arbeidsgiver har plikt til å informere tillitsvalgte om saker som kan påvirke ansattes situasjon, for eksempel omstilling. Informasjonen skal gis tidlig, slik at tillitsvalgte kan komme med tilbakemeldinger før beslutninger fattes.

Bistand i saker om arbeidsforhold: Tillitsvalgte er ofte involvert i saker knyttet til lønnsforhandlinger, arbeidstid, ansettelse og oppsigelser. Ved ansettelse skal tillitsvalgte involveres i prosessen.

Tillitsvalgtes rettigheter: Tillitsvalgte sikres rett til nødvendig opplæring og permisjon for å utvikle kompetansen som kreves i rollen. Videre har tillitsvalgte rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

1.3.2 Utvalg

Partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg)

Alle kommuner har etter kommuneloven § 5-11 plikt til å opprette ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Dersom minst $\frac{3}{4}$ av de ansatte ønsker det, kan utvalget erstattes med andre ordninger.

Utvalget er et folkevalgt organ, som må opprettes av kommunestyret. Det partssammensatte utvalget skal settes sammen av representanter for kommunen og for de ansatte. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen (folkevalgte). Det er tillitsvalgte som deltar som de ansattes representanter i utvalget.

Kommunen må påse at det partssammensatte utvalget forelegges de saker som ligger under deres ansvarsområde å behandle.

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal arbeide for at det blir gjennomført et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt av et likt antall representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, som alle har stemmerett når utvalget skal fatte vedtak¹. Utvalget skal ha minst fire medlemmer. Arbeidsgiver peker ut sine representanter, og blant disse skal daglig leder eller en fra den øverste ledelse alltid være med. Arbeidstakernes representanter velges ved flertallsvalg blant arbeidstakerne, med mindre to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtaler at valget skal skje som forholdstallsvalg eller ved at fagforeningene selv utpeker medlemmene. Medlemmene av utvalget velges for to år av gangen. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget, men uten stemmerett. Lederen for utvalget velges vekselvis blant arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter for ett år av gangen.

Nærmere saksbehandlingsregler for arbeidsmiljøutvalget finnes i forskriften om organisering, ledelse og medvirkning. Her fremgår blant annet at alle kan bringe arbeidsmiljøutfordringer inn for behandling i arbeidsmiljøutvalget. Det skal skrives referater fra møtene.

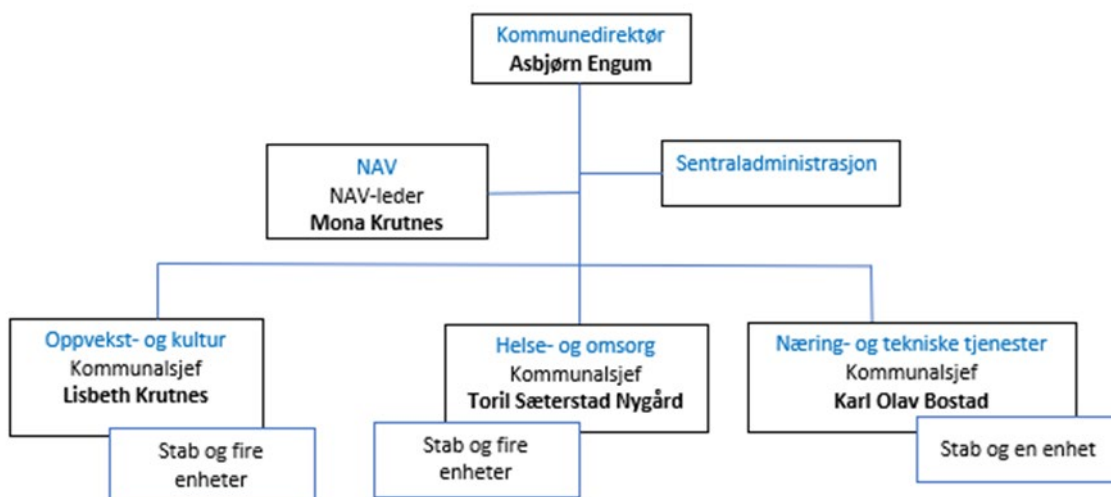
Informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte

Arbeidsgiver skal ifølge Hovedavtalen § 3-1 bokstav b avholde regelmessige informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen. Disse møtene har som formål å fremme et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte ved å sikre gjensidig informasjonsutveksling om forhold som påvirker arbeidsplassen. Eksempel kan være organisatoriske endringer, økonomiske forhold og personalpolitikk.

¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 7-1

1.4 Kommunens organisering

Hattfjelldal kommune er administrativt organisert med kommunedirektør som øverste leder, samt kommunalsjefer på hovedområdene oppvekst og kultur, helse og omsorg og næring og tekniske tjenester. NAV og sentraladministrasjonen ligger direkte under kommunedirektør. Nedenfor vises organisasjonskart:



Kilde: Hattfjelldal kommune

I Hattfjelldal kommune er følgende organisasjoner representert: Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Norsk sykepleierforbund, NITO og Tekna. Fagforbundet organiserer ansatte innenfor pleie og omsorg, renhold, teknisk sektor, barnehage, SFO og støttefunksjoner i kommunen. Utdanningsforbundet representerer lærere, barnehagelærere, skoleledere og pedagogiske fagpersoner i oppvekstsektoren. Norsk Sykepleierforbund organiserer sykepleiere, spesialsykepleiere og ledere innen helse- og omsorgstjenestene. NITO representerer ingeniører og teknologer, blant annet innen plan, byggesak, IKT og kommunaltekniske tjenester. Tekna organiserer sivilingeniører, naturvitere og andre med mastergrad innen teknologi og realfag, og er representert i stillinger som krever høyere akademisk utdanning.

1.5 Metode

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon³, RSK 001. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Hattfjelldal kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Vi har brukt flere metoder for å samle inn data til dette prosjektet.

Intervju

Det er gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektøren, to kommunalsjefer og personalrådgiver. Microsoft Teams ble benyttet til oppstartsmøtet. Revisor orienterte om forvaltningsrevisjonen og stilte overordnede spørsmål knyttet til problemstillingene.

Det er gjennomført individuelle intervju med kommunedirektør, de tre kommunalsjefene, personalrådgiver og fire hovedtillitsvalgte. Intervjuene ble gjennomført på Microsoft Teams. De hovedtillitsvalgte representerte:

- Fagforbundet (tillitsvalgt siden 2021)
- Utdanningsforbundet (tillitsvalgt siden høsten 2024)
- Norsk sykepleierforbund (tillitsvalgt siden desember 2023)
- NITO/Tekna (tillitsvalgt siden 2012)

Intervjuene ble gjennomført etter en delvis strukturert intervjuguide. Informantene fikk ikke tilsendt spørsmålene på forhånd, kun prosjektplanen. For alle intervjuene er det skrevet referater, som er godkjent av informantene. Rapporten benytter kun verifiserte intervjudata.

Videre har revisor sendt e-post med spørsmål til alle øvrige ledere med personalansvar (åtte ledere) og syv tillitsvalgte ved tjenesteområdene. De tillitsvalgte representerte Norsk sykepleierforbund og Fagforbundet. Revisor har mottatt svar fra barnevernsleder, rektor ved Hattfjelldal skole, enhetsleder for helsetjenester og enhetsleder for hjemmebaserte tjenester. Revisor har mottatt svar fra Fagforbundet ved hjemmebaserte tjenester.

Dokumentgjennomgang

Dokumentgjennomgang er benyttet for å supplere og verifisere informasjon fra intervjuene. Revisor har fått tilgang til kommunens kvalitetssystem og har gjennomgått relevante rutiner,

² NKRF er en faglig interesseorganisasjon og et kompetanseorgan for kommunal kontroll og revisjon

³https://www.nkrf.no/filarkiv/File/Publikasjoner/RSK_RevisjonsStandard_Kommune/RSK_001_Standard_for_forvaltningsrevisjon_200812.pdf

prosedyrer og maler. Dokumentanalysen bidrar til å belyse hvordan kommunen formelt har organisert partssamarbeidet, og hvorvidt det finnes skriftlig forankring av praksis.

Revisor har gjennomgått møteinnkallinger og referat fra samarbeidsfora, for å undersøke hvilke temaer som blir tatt opp og om saker blir fulgt opp.

Videre har revisor gjennomgått sju ansettelsessaker fra 2024, hvorav seks gjelder faste ansettelser og én er midlertidig. For å avgrense utvalget valgte revisor å inkludere stillinger med en størrelse på 80–100 prosent. Personalerådgiver opplyser at det foreligger mangelfull dokumentasjon i flere av sakene revisor har etterspurt, som følge av lederbytter og overgang til nytt saksbehandlingssystem i 2024. Dette har gjort det særlig utfordrende å finne frem til relevant dokumentasjon. Revisor har mottatt og gjennomgått seks innstillinger eller vedtak om ansettelse; i én sak mangler dette dokumentet. I tillegg er det gjort en gjennomgang av utlysninger, søkerlister og annen relevant dokumentasjon knyttet til sakene.

Vurdering av metode

Vi har gjennomført forvaltningsrevisjonen med metoder som er tilpasset problemstillingene.

Samlet sett vurderes metodeopplegget som godt egnet til å belyse problemstillingene. Kombinasjonen av intervju og dokumentanalyse gir både dybde og bredde i datagrunnlaget.

Intervju er en egnet metode i forvaltningsrevisjon når formålet er å undersøke hvordan prosesser faktisk gjennomføres i praksis, og hvordan ulike aktører opplever rutiner og samarbeid. Ved å gjennomføre intervjuer med både administrative ledere og hovedtillitsvalgte, har revisor fått belyst partssamarbeidet fra flere perspektiv. Det er likevel en svakhet at ikke alle tillitsvalgte eller ledere med personalansvar er intervjuet direkte. For å kompensere for dette ble det sendt ut skriftlige spørsmål til øvrige relevante aktører. Svarprosenten her var begrenset, noe som medfører at noen synspunkt kan være underrepresentert.

Det er mangler i dokumentasjonen av ansettelsessaker, blant annet som følge av at sentrale ansatte har sluttet og overgang til nytt saksbehandlingssystem. Dette svekker datagrunnlaget noe og gjør det vanskeligere å trekke sikre slutninger om etterlevelse i alle tilfeller.

Det var planlagt å undersøke ytterligere saker der tillitsvalgte kunne vært involvert, men det foreligger kun noe skriftlig dokumentasjon om slike prosesser. Revisor har derfor supplert med spørsmål i intervjuene.

1.6 Uttalelse om rapport

En foreløpig rapport ble sendt til kommunedirektøren for uttalelse 09.09.2025. Kommunedirektør ga tilbakemelding i epost av 24.09.2025 at kommunen ikke har merknader til rapporten. Tilbakemeldingen er vedlagt i vedlegg to.

2 ARENAER FOR SAMHANDLING

I dette kapittelet beskriver vi om kommunen har lagt til rette for arenaer for samhandling med tillitsvalgte.

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet samhandling:

- Har Hattfjelldal kommune lagt til rette for arenaer for samhandling med tillitsvalgte?

2.2 Partssammensatt utvalg

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om partssammensatt utvalg.

2.2.1 Revisjonskriterier

- Kommunen skal ha et partssammensatt utvalg som består av folkevalgte og ansatte i kommunen.
- Det partssammensatte utvalget bør ha delegert myndighet og retningslinjer for arbeidet.
- Kommunedirektøren må påse at det partssammensatte utvalget forelegges de saker som ligger under deres ansvarsområde.

2.2.2 Funn knyttet til partssammensatt utvalg

Det partssammensatte utvalget i Hattfjelldal kommune er et av kommunens lovpålagte politiske organer, hjemlet i kommuneloven § 5-11. Ifølge kommunens delegeringsreglement består utvalget av syv medlemmer, hvorav to er representanter for de ansatte. Representantene fra de ansatte er hovedtillitsvalgt for Fagforbundet og Utdanningsforbundet.

Hovedtillitsvalgt for Fagforbundet opplyser at hun har deltatt i det partssammensatte utvalget de siste to årene. Hun viser til at det har vært avholdt ett møte i denne perioden.

Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet opplyser at hun ikke er sikker på om hun selv er medlem av det partssammensatte utvalget, og antar at det kan være lokallagsleder som formelt har denne rollen. Hovedtillitsvalgt ble tillitsvalgt høsten 2024, og det har ikke vært avholdt møter i partssammensatt utvalg etter hun fikk rollen.

Saksbehandling av saker til utvalget

Det følger av kommunens delegeringsreglement at utvalget, i tråd med kommuneloven, skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

I delegeringsreglementet presiseres det at kommuneloven ikke gir det partssammensatte utvalget avgjørelsesmyndighet i enkeltsaker på vegne av kommunen.

Delegeringsreglementet viser til at utvalgets oppgaver og funksjon er nærmere beskrevet i Hovedavtalen del B § 4. Det står følgende i hovedavtalen om utvalgets oppgaver:

Det vises til kommuneloven § 5-11. Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, her under tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets, fornyings og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

Kommunen har ikke etablert skriftlige retningslinjer for arbeidet i partssammensatt utvalg.

Formannskapssekretær opplyser at hennes rolle i forberedelsen av saker til det partssammensatte utvalget består i å kontrollere at saken er godkjent av kommunedirektøren og at den har korrekt tilgangskode før den publiseres i politikerportalen. Etter opplasting gjøres saken tilgjengelig for medlemmene i utvalget.

Når det gjelder samhandling med hovedtillitsvalgte, opplyser formannskapssekretæren at sakene forankres med tillitsvalgte før de legges frem for behandling i utvalget.

Saker behandlet i utvalget

I Hattfjelldal kommune har det partssammensatte utvalget behandlet én sak de siste årene. Den aktuelle saken gjaldt en permisjonssøknad. Formannskapssekretær beskriver at det vanligvis er klagesaker fra ansatte som behandles i utvalget, og at disse gjelder forhold mellom den ansatte og arbeidsgiver. Det er den administrative ledelsen som avgjør hvilke saker som skal tas opp i utvalget.

Begge hovedtillitsvalgte uttrykker usikkerhet rundt hvilke typer saker som skal behandles i utvalget, og om det finnes faste rutiner eller retningslinjer for dette.

Fra øvrige intervjuobjekt fremkommer det at partssammensatt utvalg eksisterer som formell samarbeidsarena i kommunen, men at kjennskapen til utvalget og praksisen rundt det varierer blant de som er intervjuet.

Formannskapssekretæren kjenner ikke til at det i hennes tid i kommunen har vært saker som burde vært behandlet i det partssammensatte utvalget, men som ikke er blitt tatt opp.

På spørsmål om utvalget har en reell funksjon i behandlingen av saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte, svarer hun at utvalget gir arbeidstakere mulighet til å få sin

sak drøftet både av politiske representanter og representanter fra arbeidstakerorganisasjonene.

2.2.3 Revisors vurdering av partssammensatt utvalg

Kommunen har et partssammensatt utvalg, som er sammensatt i tråd med regelverket.

Kommunens partssammensatte utvalg er opprettet i tråd med kommuneloven.

Revisor merker seg at en hovedtillitsvalgt uttrykker usikkerhet om hvem som faktisk er medlem av utvalget. Vedkommende ble valgt høsten 2024, og det har ikke vært møter i utvalget siden. Revisor vurderer at dette kan forklare manglende kjennskap, men det synliggjør samtidig betydningen av at arbeidsgiver sørger for at nye tillitsvalgte får nødvendig informasjon og opplæring om faste samarbeidsarenaer.

Det partssammensatte utvalget har delegert myndighet, men mangler skriftlige retningslinjer for arbeidet.

Hattfjelldal kommune har ikke etablert retningslinjer for arbeidet i det partssammensatte utvalget. Dette kan bidra til uklarhet om hvilke typer saker utvalget skal behandle, og hvordan arbeidet skal gjennomføres. Mangelen på retningslinjer kan svekke utvalgets funksjon som arena for drøfting av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

Kommunedirektøren sørger ikke for at det partssammensatte utvalget forelegges de saker som ligger under deres ansvarsområde.

Kommunen har ikke etablert rutiner som sikrer at det partssammensatte utvalget får forelagt saker som hører inn under utvalgets ansvarsområde.

Utvalget skal være et rådgivende organ i saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, men har i løpet av de siste årene kun behandlet én sak; en permisjonssøknad, som var en enkeltsak. Utvalget har ikke behandlet saker som omtales i hovedavtalen, og det tyder på at utvalget i mindre grad brukes i tråd med sin funksjon etter kommuneloven og hovedavtalen.

2.3 Arbeidsmiljøutvalg

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om arbeidsmiljøutvalget.

2.3.1 Revisjonskriterier

- Kommunen skal ha et arbeidsmiljøutvalg, som er sammensatt i henhold til regelverket.
- Ledervervet skal gå på omgang årlig.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget.
- Arbeidsmiljøutvalget skal normalt avholde fire møter i året.
- Arbeidsmiljøutvalget skal ivareta oppgavene i henhold til regelverket, herunder blant annet;
 - delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
 - utvalget eller representanter for utvalget foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak
 - gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål
 - fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunenes styrende organer.
- Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring.

2.3.2 Funn knyttet til arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning

Hattfjelldal kommune har etablert et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Utvalget består av to hovedtillitsvalgte, hovedverneombudet og tre fra arbeidsgiversiden; kommunedirektør, kommunalsjef næring og teknisk og personlrådgiver.

Fram til 2022 bestod utvalget av folkevalgte i tillegg til ansatte i kommunen. Fra 2023 er medlemmene kun ansatte i kommunen.

Det opplyses at ledervervet i AMU alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og at arbeidsgiversiden leder utvalget i 2025. AMU ble enige i møte 12. desember 2024 at arbeidsgiver skal lede AMU de neste to år.

Det er ikke informasjon på kommunens hjemmeside eller i Compilo hvem som er deltakere i AMU, ut over at hovedverneombudet og kommunedirektør er deltakere. Revisor har ikke undersøkt om det er oppslag på arbeidsplassen om hvem som er deltakere.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

I kommunens prosedyre for arbeidsmiljøutvalget, er det listet opp følgende oppgaver:

AMU skal virke for gjennomføring av et forsvarlig arbeidsmiljø, ved å behandle og vedta :

- *spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste*
- *spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet.*

Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til Lov om arb. miljø § 18-9.

Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp avmaskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.

Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske hels-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf Lov om arb.miljø §3-1.

Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

Alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken ellersykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.

Alle rapporter om yrkehygieniske undersøkelser og måleresultater.

Gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet for å verne arbeidstakers liv og helse.

I 2022 hadde AMU tre møter. I 2023 var det planlagt fire møter, men det ble kun gjennomført ett. I 2024 ble det gjennomført ett møte. AMU har så langt i 2025 gjennomført to møter. Det er ikke utarbeidet møteplaner for årene 2024 og 2025.

Siste årsmelding er utarbeidet for året 2022. Revisor kan ikke se at årsmeldingen for AMU er behandlet i folkevalgte organer, verken partssammensatt utvalg, formannskap eller kommunestyre.

Arbeidsmiljøutvalget utarbeidet handlingsplan for HMS-arbeidet for årene 2022 og 2023.

Personalrådgiver opplyser at det er planlagt å utarbeide en ny handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det fremgår ikke av møteprotokollene at AMU gir råd om prioritering av virksomhetens samlede planer på arbeidsmiljøområdet. Møteprotokollene viser at det har vært diskusjon om blant annet medarbeiderundersøkelse, sykefravær, vernerunde og avvikssystem i møtene,

som er aktuelle arbeidsmiljøspørsmål. I møtet 12. desember 2024 ble det protokollført at vernerunder må gjennomføres.

Det fremgår ikke av møteprotokollen at utvalget har fastsatt retningslinjer for introduksjon av nye arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten.

Opplæring av medlemmer

Arbeidsgiver har ansvar for å sørge for at medlemmer av AMU får den opplæringen som er nødvendig for å ivareta sine oppgaver, jf. arbeidsmiljøloven § 7-4 og tilhørende forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3.

Personlrådgiver og kommunedirektøren har gjennomført kurs.

Hovedtillitsvalgt for Fagforbundet opplyser i intervju at hun har etterspurt opplæring, men ikke mottatt dette. Hun er heller ikke kjent med at øvrige medlemmer i AMU har gjennomført relevant kurs. Ifølge henne har arbeidsgiversiden gitt uttrykk for at en forkortet versjon av det lovpålagte 40-timerskurset anses som tilstrekkelig.

I referat fra AMU-møte i mars 2025 fremgår det at det var enighet om at nytt hovedverneombud skal få tilbud om fysisk 40-timerskurs, mens øvrige medlemmer tar digitalt kurs.

2.3.3 Revisors vurdering av arbeidsmiljøutvalg

Kommunen har et arbeidsmiljøutvalg, som er sammensatt i tråd med regelverket.

Revisors vurdering er at kriteriet er oppfylt.

Ledervervet i arbeidsmiljøutvalget går på omgang.

Revisors vurdering er at rullering skjer, men det er planlagt rullering per to år, og ikke per år slik regelverket krever.

Revisor er usikker på om det er kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget.

Naturlige informasjonskilder er kommunens hjemmeside og kvalitetssystem, som ikke inneholder informasjon om hvem som er deltakere. Revisor tar forbehold om at det kan henge oppslag på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidsmiljøutvalget har ikke avholdt fire møter i året.

Revisors vurdering er at det ikke er avholdt møter i tråd med regelverket de siste årene.

Arbeidsmiljøutvalget kan selv fastsette hvor ofte det skal holdes møter, noe som ikke er gjort. Det skal da normalt holdes 4 møter pr. år. For 2023 og 2024 ble det avholdt kun ett møte i arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsmiljøutvalget ivaretar i liten grad oppgavene i henhold til regelverket, herunder blant annet;

- delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- utvalget eller representanter for utvalget foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak
- gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål
- fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten

Det fremgår at arbeidsmiljøutvalget i varierende grad har ivaretatt oppgavene som følger av regelverket. Selv om enkelte oppgaver er fulgt opp, fremstår utvalgets samlede aktivitet og oppgaveutførelse som mangelfull i lys av kravene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3.

Utvalget har tidligere utarbeidet handlingsplaner for HMS-arbeidet for 2022 og 2023, og det er planlagt å utarbeide ny handlingsplan. Dette indikerer at det er en viss oppfølging av oppgaven med å bidra til planlegging og gjennomføring av verne- og miljøarbeidet.

Det har vært lav møteaktivitet i AMU de siste årene. Det fremgår ikke av møteprotokoller at AMU har gitt råd om prioritering av virksomhetens samlede planer innen arbeidsmiljø, og det er ikke dokumentert at utvalget har fastsatt retningslinjer for introduksjon av nytilsatte når det gjelder verne- og miljøarbeidet.

Det er heller ikke dokumentert at AMU eller representanter for utvalget har gjennomført befaringer for å kartlegge behov for verne- og miljøtiltak, men det ble i møte 12. desember 2024 protokollført at vernerunder må gjennomføres.

Revisor ønsker også trekke frem at det ikke er samsvar mellom oppgavene i kommunens prosedyre for AMU og arbeidsmiljøloven § 7-2.

Arbeidsmiljøutvalget avgir ikke årlig rapport om sin virksomhet til kommunenes styrende organer.

Siste årsmelding for utvalget ble utarbeidet i 2022, og det kan ikke dokumenteres at denne er behandlet i styrende organer.

Arbeidsgiver har delvis sørget for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring.

Det er usikkert om hvorvidt alle AMU-medlemmer har fått opplæring i samsvar med kravene i regelverket per august 2025. Revisor ser at AMU har planlagt kurs for alle som ikke har gjennomført dette.

2.4 Samhandling med hovedtillitsvalgte

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om samarbeid med hovedtillitsvalgte.

2.4.1 Revisjonskriterier

- Arbeidsgiver skal drøfte utformingen av tillitsvalgtordningen med de tillitsvalgte, herunder formelle møtepunkt.
- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen

2.4.2 Funn knyttet til samhandling med tillitsvalgte

Forholdet mellom ulike samarbeidsnivå

Partssamarbeidet foregår på flere nivå i kommunen: på overordnet nivå (mellom kommunedirektør/personalrådgiver og hovedtillitsvalgte), på tjenestenivå (mellom kommunalsjefer og tillitsvalgte), og på enhetsnivå (mellom enhetsledere og plasstillitsvalgte).

Kommunedirektør opplyser at kommunen ikke har en skriftliggjort struktur og retningslinjer for involvering av tillitsvalgte på systemnivå eller tjenestenivå. Videre opplyses det at kommunen ikke har dokumenterte retningslinjer for hvilke saker tillitsvalgte skal involveres i, hvordan involvering skal foregå og hvordan dette skal dokumenteres.

På overordnet nivå foregår det kontaktmøter mellom hovedtillitsvalgte, kommunedirektør og personalrådgiver. Møtene omtales som en arena for informasjon og drøfting.

På tjenestenivå varierer møteform og hyppighet mellom sektorene. Se mer om samhandling på tjenestenivå i kapittel 2.5.

Informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte

Kommunedirektøren opplyser at det gjennomføres felles kontaktmøter med hovedtillitsvalgte fra de ulike arbeidstakerorganisasjonene ved behov. Det er ikke faste månedlige møter, men det forsøkes å holde kontaktmøter jevnlig. Hyppigheten varierer med saksmengden. Kommunedirektøren legger vekt på at møter skal ha et tydelig formål, og er opptatt av at møtepunkter gjennomføres når det er behov for dialog eller beslutninger, ikke utelukkende for å opprettholde møtefrekvens. Kommunedirektøren forteller at det legges vekt på å etablere felles situasjonsforståelse, eksempelvis i saker med økonomisk betydning.

Kommunen har ikke etablert rutiner for å dokumentere samhandling med tillitsvalgte. Kommunedirektøren uttrykker at dette er et forbedringsområde, og at det er behov for bedre struktur og dokumentasjon av det partsbaserte samarbeidet.

Kontaktmøtene mellom kommunedirektøren og hovedtillitsvalgte fungerer som en arena for informasjonsutveksling og dialog om overordnede forhold i kommunen.

Det er ikke etablert faste rutiner for utsending eller publisering av referater fra kontaktmøtene. Personalrådgiver opplyser at det føres referater, men ikke i kommunens arkivsystem (Elements). Personalrådgiver har sendt revisor sine referater for 2024 og 2025. Det er to referater for 2024 og ett for 2025.

Referatene fra møtene viser at det tas opp et bredt spekter av tema, blant annet kommunens økonomiske situasjon, sykefravær, HMS-arbeid, medarbeiderundersøkelser, og oppfølging av vernerunder. I tillegg diskuteres organisasjonsutvikling og planprosesser, som økonomiplankonferansen og behovet for tydelig rolleavklaring mellom ledelse og tillitsvalgte. Møtene omfatter også tema som lokal lønnspolitikk og erfaringer fra forhandlinger. Videre har det vært dialog om bruk av digitale verktøy, praktisering av permisjonsregler og tiltak for fysisk aktivitet i arbeidstiden. Møteinnkallingene viser at det åpnes for at partene kan melde inn saker til agendaen i forkant av møtene.

Ifølge hovedavtaleveilederen 310323 står det følgende:

Hva slags informasjon som skal gis, når og i hvilken form, vil avhenge av sakens karakter. At informasjonen er relevant og tilstrekkelig, og at den gis i tide, er viktig for å avklare om det er behov for drøftinger, og for at eventuelle drøftinger blir reelle.

Tillitsvalgte gir uttrykk for at møteordningen fungerer godt, og at det er rom for å stille spørsmål og gi innspill i møtene.

2.4.3 Revisors vurdering av samhandling med hovedtillitsvalgte

Arbeidsgiver har ikke drøftet utformingen av tillitsvalgtordningen med de tillitsvalgte, herunder formelle møtepunkt.

Det fremgår at kommunen har etablert flere arenaer for samhandling med tillitsvalgte på ulike nivåer i organisasjonen, både formelle og uformelle. Likevel finnes det ingen overordnet struktur eller skriftlige retningslinjer for utforming og organisering av tillitsvalgtordningen. Det er heller ikke dokumentert at det er gjennomført drøftinger med de tillitsvalgte om utforming av ordningen, herunder faste møtepunkt og møtehyppighet. Manglende helhetlig struktur kan svekke forutsigbarheten i samarbeidet og gi ulik praksis for tillitsvalgtes medvirkning.

Arbeidsgiver avholder informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen, men det gjennomføres ikke regelmessig.

Det er positivt at kommunen har etablert kontaktmøter mellom kommunedirektøren og hovedtillitsvalgte, og at disse møtene benyttes som arena for dialog og informasjonsutveksling om sentrale forhold i kommunen. Temaene som tas opp viser at møtene brukes aktivt til å diskutere relevante personal- og organisasjonsspørsmål, og tillitsvalgte opplever at det er rom for å komme med innspill. Det fremgår også at det åpnes for at tillitsvalgte kan melde inn saker til møtene.

Samtidig er det ikke etablert faste møteplaner eller rutiner som sikrer forutsigbar og regelmessig gjennomføring av møtene. Med "regelmessig" menes at møtene skal gjennomføres med forutsigbarhet og jevne mellomrom, ikke kun ved behov eller i ekstraordinære situasjoner. Det foreligger tre referater over en periode på halvannet år, noe som tyder på at møtene avholdes, men med begrenset hyppighet.

Revisor ønsker å trekke frem at det ikke er krav om at informasjonsmøter blir referatført, men at det kan være en god praksis for å sikre etterprøvbarhet og felles forståelse av hva som er tatt opp.

2.5 Samhandling med tillitsvalgte på tjenestenivå

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om samarbeid med tillitsvalgte på tjenestenivå.

2.5.1 Revisjonskriterier

- Arbeidsgiver bør legge til rette for løpende samarbeid og medvirkning mellom ledere og tillitsvalgte på tjenestenivå.
- Arbeidsgiver bør sørge for at det er tydelig rolleavklaring mellom arbeidsgiverfunksjoner og tillitsvalgtroller, slik at partssamarbeidet ivaretar tillitsvalgtes uavhengighet og representasjon av arbeidstakerinteresser.

2.5.2 Funn knyttet til samhandling på tjenestenivå

Roller i partssamarbeidet

Flere informanter viser til at personalrådgiver har en sentral rolle i partssamarbeidet, både i enkeltsaker og i generell rådgivning til ledere. Personalrådgiver opplyser selv at han har regelmessig kontakt med tillitsvalgte, også på tjenestenivå, og at han bistår kommunalsjefer i spørsmål knyttet til arbeidsrett og håndtering av konkrete personalsaker. Samarbeidet skjer både gjennom felles møter og direkte dialog.

En av hovedtillitsvalgte i kommunen er ansatt som leder og har kommunedirektøren som nærmeste leder, og deltar i strategisk ledergruppe. Medlemsmassen i arbeidstakerorganisasjonen er liten, og ved lønnsforhandlinger har hovedtillitsvalgt også representert flere organisasjoner.

Hovedtillitsvalgt deltar i noen saker både som leder og som tillitsvalgt, for eksempel ved revisjon av interne retningslinjer. Det fremgår at det er bevissthet rundt behovet for rolleavklaring, og at dobbeltrollen har vært tematisert i ledergruppen. Det blir gjort vurderinger av hvorvidt vedkommende skal fratre eller avstå fra å delta i enkelte saker. Det er ikke etablert formelle rutiner eller tiltak for å tydeliggjøre rollefordelingen. Hovedtillitsvalgt har per i dag ingen stedfortreder.

Ifølge hovedtillitsvalgt har det i liten grad kommet reaksjoner fra ansatte eller øvrige fagorganisasjoner på at han innehar to roller. Vedkommende deltar i ledergruppens drøftinger knyttet til blant annet omorganisering og nedbemanning. Den hovedtillitsvalgte uttrykker at

dobbeltrollen oppleves mindre utfordrende innen vedkommende sektor, hvor det sjelden gjennomføres nedbemanning. Det pekes samtidig på at informasjonsflyten i enkelte tilfeller kan bli annerledes enn for andre tillitsvalgte.

Samhandling innenfor helse og omsorg

Overordnet nivå innenfor helse og omsorg

I helse- og omsorgssektoren er det etablert flere arenaer for samhandling mellom ledelse og tillitsvalgte. Det er opprettet et felles kvalitetsutvalg som samler enhetsledere, tillitsvalgte og verneombud. Utvalget møtes fire ganger i året, og møtene referatføres og arkiveres i Elements. Kvalitetsutvalgets formål er å arbeide med kvalitetsforbedring i sektoren, blant annet gjennom arbeidsmiljøarbeid og informasjonsdeling. Utvalget skal legge til rette for medvirkning.

Møteinnkallingene til kvalitetsutvalget angir aktuelle tema, og representantene oppfordres til å komme med innspill til agendaen. Tema som behandles inkluderer økonomi, rekruttering, bemanning og effektiv ressursbruk.

Det er også faste månedlige møter mellom kommunalsjef helse og omsorg og hovedtillitsvalgte. Møtene kombinerer informasjonsutveksling og drøfting. Det føres referat fra møtene i denne sektoren.

Kommunalsjef helse og omsorg oppgir at samarbeidet også foregår i uformelle former, blant annet gjennom telefonkontakt og korte møter knyttet til vikarorganisering og ferieavvikling. Slike møter referatføres vanligvis ikke.

Enheter innenfor helse- og omsorgstjenester

Både enhetsleder for helsetjenester og for hjemmetjenesten oppgir at det er jevnlig kontakt med tillitsvalgte.

I helsetjenesten foregår kontakten ukentlig, uten at det er etablert en formalisert møtestruktur. I helsetjenesten omfatter møtene temaer som turnus, organisering, endringer og arbeidsfordeling. Tillitsvalgte bistår også i vurderinger knyttet til behov for innleie. I helsetjenesten føres det ikke referat fra de ukentlige møtene, men det lages referat dersom møtene gjelder organisering eller endringer.

Verneombud og plasstillitsvalgte har regelmessige møter med enhetsleder for hjemmetjenesten, som normalt gjennomføres én gang i måneden. I hjemmetjenesten nevnes blant annet avvik, rutiner, ferieavvikling, arbeidsmiljø og sykefravær som faste temaer. Det skrives referat fra møtene og disse deles med alle tillitsvalgte, også dem som ikke har deltatt. Det holdes ekstra møter ved behov, eksempelvis for å følge opp avvik eller forbedre rutiner.

Begge ledere oppgir at tillitsvalgte involveres ved endringer i bemanningsplaner, turnus, arbeidsfordeling og organisering, og at slik involvering skjer tidlig i prosessene. Tillitsvalgte bekrefter at informasjon gis både muntlig og via e-post, og at de opplever å bli involvert til riktig tid. Ingen av de tillitsvalgte rapporterer om situasjoner der de burde vært mer involvert.

Samhandling innenfor oppvekst og kultur

Overordnet samarbeid innenfor oppvekst og kultur

Innen oppvekst og kultur opplyser kommunalsjefen at det gjennomføres månedlige møter med hovedtillitsvalgte fra begge aktuelle fagforeninger. Kommunalsjefen fører egne notater fra møtene med tillitsvalgte, men det er ikke etablert en fast rutine for referatskriving.

Kommunalsjefen beskriver møtene som fleksible, der det i noen tilfeller er hensiktsmessig å samle flere organisasjoner, mens det i andre tilfeller er behov for særmøter ut fra fagområde eller tema. Det har vært diskusjon om hvorvidt møtene bør referatføres og hvorvidt referater skal arkiveres i Elements. Kommunalsjefen er usikker på om slike krav foreligger.

Samarbeid innenfor skole

Rektor har egne møter med plasstillitsvalgte og øvrige ansatte.

Rektor opplyser at det er jevnlig kontakt med tillitsvalgt fra Utdanningsforbundet, og at det er etablert en fast møtestruktur med møter annenhver uke med tillitsvalgt. Rektor informerer også om at man fremover skal begynne å skrive referat fra møtene.

Temaene som tas opp i møtene inkluderer planlegging av det pedagogiske utviklingsarbeidet ved skolen, saker som kommer fra tillitsvalgte, samt arbeidstid.

Tillitsvalgte involveres i spørsmål som gjelder bemanning og fordeling av oppgaver, herunder fordeling av samlingsstyrer. Det fremgår at slik involvering skjer som en naturlig del av den ordinære samarbeidsdialogen. Rektor kjenner ikke til situasjoner der tillitsvalgte burde vært involvert i større grad enn det som faktisk har vært tilfelle.

Samhandling innenfor teknisk og næring

Kommunalsjef for næring og tekniske tjenester opplyser at det ikke er etablert faste møtearenaer med tillitsvalgte i denne sektoren. Samhandling foregår primært i forbindelse med konkrete saker, særlig i ansettelsesprosesser. Det avholdes også ad hoc-møter ved behov. Ifølge kommunalsjefen er det enighet mellom partene om at faste møtetidspunkter ikke er nødvendig, og at møteinvolvering vurderes konkret fra sak til sak.

I 2025 har det vært gjennomført to møter med hovedtillitsvalgt i Fagforbundet. Det er ikke ført referat fra disse møtene. Kommunalsjefen opplyser at tillitsvalgte også deltar i drøftinger i ordinære saker, som permisjonssøknader og interne stillingsendringer.

Tillitsvalgte har også blitt involvert i større prosjekter. I forbindelse med bygging av ny barnehage har tillitsvalgte fra både Fagforbundet og Utdanningsforbundet deltatt i planleggingsarbeidet og vært med på befaringer under byggeprosessen.

Hovedtillitsvalgt for Fagforbundet har etterlyst en mer systematisk tilnærming i teknisk sektor, og opplever å bli lite inkludert i prosesser her sammenlignet med andre sektorer. Hun understreker samtidig at hun ikke nødvendigvis skal delta i alle saker innen denne sektoren. Hovedtillitsvalgt for NITO opplyser at han ikke deltar i møter med kommunalsjefer eller andre ledere på tjenestenivå. Han har primært kontakt med personalrådgiver og kommunedirektør i sin rolle som tillitsvalgt.

2.5.3 Revisors vurdering av samhandling på tjenestenivå

Arbeidsgiver legger delvis til rette for løpende samarbeid og medvirkning mellom ledere og tillitsvalgte på tjenestenivå.

Revisors vurdering er at det i varierende grad er lagt til rette for løpende samarbeid og medvirkning mellom ledere og tillitsvalgte på tjenestenivå, og det er ikke etablert en enhetlig praksis.

Innen helse og omsorg er det etablert faste møtearenaer, jevnlig dialog og referatpraksis, og tillitsvalgte opplever å bli involvert i tide. Innen oppvekst er det også jevnlig kontakt. Dette gjelder de største tjenesteområdene i kommunen, som samlet representerer flertallet av ansatte. Innenfor tekniske tjenester og næring mangler imidlertid faste møtestrukturer, og tillitsvalgte gir uttrykk for at involveringen er svakere enn i andre sektorer. Manglende helhetlig praksis kan føre til ulik grad av medvirkning mellom tjenesteområdene.

Arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad etablert formelle rutiner som sikrer tydelig rolleavklaring i tilfeller der en tillitsvalgt og så har lederansvar.

Revisor vurderer at kommunen bør tydeliggjøre hvordan rolleavklaringer håndteres når ansatte har både tillitsvalgtrolle og lederansvar, for å ivareta uavhengigheten i partssamarbeidet. Å

inneha begge rollene kan gjøre det utfordrende å sikre en tydelig og uavhengig representasjon av arbeidstakerinteresser.

Selv om det er en bevissthet rundt den doble rollen og det gjøres løpende vurderinger, er det ikke etablert rutiner eller retningslinjer som bidrar til en forutsigbar håndtering av mulige interessekonflikter. Den hovedtillitsvalgte representerer en mindre gruppe ansatte, men deltar i enkelte prosesser som også berører arbeidsgiversiden. I fravær av en stedfortreder eller formelle avklaringer, kan dette bidra til uklarhet i rolleutøvelsen.

2.6 Ytringsklima mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om ytringsklima.

2.6.1 Revisjonskriterier

- Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte trygt kan uttrykke sine synspunkter og fremme kritiske perspektiv uten risiko for negative konsekvenser.

2.6.2 Funn knyttet til ytringsklima

De intervjuede beskriver at det i kommunen er et godt og trygt ytringsklima, preget av åpenhet og lav terskel for å gi tilbakemeldinger. Både tillitsvalgte og ledere opplyser at samarbeid og kommunikasjon mellom partene fungerer godt, og at arbeidsgiver legger til rette for dialog. Hovedtillitsvalgte trekker frem at dagens ledelse er lyttende, og at det er rom for å ta opp forhold som bør forbedres. Kommunedirektøren skal ha signalisert at det skal være stor takhøyde i organisasjonen, noe som også gjelder kommunalsjefene. Kommunedirektøren forteller at det praktiseres en «åpen dør»-holdning, og ansatte oppfordres til å si sin mening, så lenge det skjer på en saklig måte. Det legges vekt på å oppnå en felles forståelse av situasjoner, og det tas grep når det er behov for å legge til rette for dette. En slik felles forståelse anses som viktig for å ivareta arbeidsmiljøet.

Personalrådgiver opplever også at det er høy takhøyde i organisasjonen, og at ansatte i stor grad blir oppfordret til å ytre seg. Han viser til at tydelige og saklige diskusjoner skaper grunnlag for fremdrift.

I helse- og omsorgssektoren beskriver kommunalsjefen en situasjon i 2024 der sykepleiergruppen ga uttrykk for bekymring knyttet til bemanning og sårbarhet. Temaet ble tatt opp i møter, hvor det ble gjennomgått arbeidstimer og presentert visuelle data. Ifølge kommunalsjefen førte dette til en konstruktiv dialog, der partene fikk fram sine synspunkter. Kommunalsjefen viser til at en faktabasert tilnærming kan bidra til forståelse og respekt i slike prosesser.

Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet opplyser at hun har videreformidlet bekymringer fra medlemmene, og at dette har blitt tatt på alvor av ledelsen. Hun understreker betydningen av å være bevisst egen rolle som mellomledd, og at det må gjøres en viss vurdering før saker tas videre. Hovedtillitsvalgt for Sykepleierforbundet beskriver informasjonsflyten som god, og opplever at hun blir lyttet til. Hun omtaler ytringsklimaet som åpent, og viser til at det er lav terskel for dialog med ledelsen.

Hovedtillitsvalgt for NITO bekrefter at han opplever dagens ytringsklima som godt, men påpeker samtidig at ikke alle ansatte nødvendigvis deler dette synet. Han har samtaler med nye medlemmer der det snakkes om forventninger, og understreker at det ikke alltid er mulig for tillitsvalgte å bidra slik medlemmene ønsker i alle saker.

Når det gjelder ytringer i offentlige kanaler, er flere informanter usikre på om det finnes oppdaterte retningslinjer for bruk av sosiale medier eller kontakt med media. I Compilo ligger retningslinjer for bruk av sosiale medier, sist revidert i 2012.

2.6.3 Revisors vurdering av ytringsklima

Arbeidsgiver legger til rette for at tillitsvalgte trygt kan uttrykke sine synspunkter og fremme kritiske perspektiv uten risiko for negative konsekvenser.

Revisors inntrykk er at det i kommunen generelt er et åpent og trygt ytringsklima. Både ledere og tillitsvalgte beskriver en kultur preget av lav terskel for dialog, lyttende ledelse og rom for å fremme kritiske perspektiver. Informantene gir uttrykk for at tilbakemeldinger blir tatt på alvor, og at det finnes arenaer for faktabasert diskusjon og synliggjøring av uenighet.

2.7 Konklusjon

Revisor har undersøkt om Hattfjelldal har kommune lagt til rette for arenaer for samhandling med tillitsvalgte.

Revisor konkluderer med at Hattfjelldal kommune har etablert flere arenaer for samhandling med tillitsvalgte på ulike nivåer i organisasjonen, men det er variasjoner i struktur, møtearenaer og praksis mellom sektorene. Det partssammensatte utvalget og arbeidsmiljøutvalget er formelt opprettet, men brukes i begrenset grad til de formålene som følger av regelverket. Det mangler skriftlige rutiner som sikrer at sakene faktisk behandles i de partssammensatte utvalgene.

Kontaktmøter mellom kommunedirektør og hovedtillitsvalgte avholdes ved behov, men det er ikke etablert en fast møteplan, og møtene gjennomføres ikke jevnlig. Dette gjør at praksisen i begrenset grad oppfyller kravene til regelmessig dialog. På tjenestenivå er samarbeidet i to sektorer godt utviklet, mens det i den siste sektoren er svakere forankret og mer sporadisk. Kommunen har ikke en overordnet struktur eller skriftlige retningslinjer for hvordan tillitsvalgtordningen skal være utformet, og det er ikke dokumentert at det er gjennomført drøftinger med tillitsvalgte om dette. Mangelen på felles struktur og retningslinjer kan svekke forutsigbarheten og likeverdigheten i partssamarbeidet.

Revisor konkluderer med at ytringsklimaet i kommunen oppleves som åpent og trygt, og partene gir uttrykk for at det er rom for å fremme kritiske perspektiv.

2.8 Anbefalinger

Revisor anbefaler at kommunedirektøren:

- Styrker bruken av det partssammensatte utvalget og arbeidsmiljøutvalget
- Styrker strukturen rundt samhandlingen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
 - Partssamarbeid på overordnet nivå
 - Enhetlig praksis på tjenestenivå

3 INVOLVERING AV TILLITSVALGTE I KONKRETE SAKER

3.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet involvering av tillitsvalgte i konkrete saker:

- Har Hattfjelldal kommune lagt til rette for å sikre involvering av tillitsvalgte i relevante saker?

3.2 Involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker.

3.2.1 Revisjonskriterier

- Kommunen bør ha rutiner for involvering av tillitsvalgte i ansettelsesprosesser
- Arbeidsgiver skal sikre at tillitsvalgte mottar søkerliste
- Arbeidsgiver bør involvere tillitsvalgte i utplukking av kandidater til intervju
- Arbeidsgiver bør sikre at tillitsvalgte deltar i intervju
- Arbeidsgiver bør sikre at tillitsvalgte får uttale seg om ansettelser

3.2.2 Funn knyttet til ansettelsessaker

Rutine for ansettelser

Kommunens interne rutinebeskrivelse «Personaloppgaver» (datert 09.04.2024) angir retningslinjer for hvordan ansettelsesprosesser skal gjennomføres. Det fremgår at hovedtillitsvalgt skal involveres i utplukking av kandidater til intervju. Det er også angitt at hovedtillitsvalgt bør delta i intervjuene, og at det skal gis mulighet til å uttale seg om de aktuelle kandidatene før ansettelsesbeslutning fattes. Rutinen er tilgjengelig i Compilo.

Det er varierende tilbakemelding fra de intervjuede om de kjenner til rutinen for ansettelser. Flere av de intervjuede opplyser at involveringen av tillitsvalgte ofte bygger på etablert praksis og muntlige avtaler fremfor den nedskrevne prosedyren. Personalerådgiver viser til at det finnes skriftlige rutiner for ansettelser, men påpeker at mye av arbeidet er basert på tidligere praksis, og at dette kan føre til mangler i dokumentasjon og arkivering.

Involvering av tillitsvalgte

Ansvarsfordelingen i ansettelsesprosessene varierer etter nivå. Kommunedirektøren har ansvar for ansettelser i ledergruppen. Kommunalsjefene har ansvar for ansettelser av enhetsledere, og enhetslederne har delegert ansvar på enhetsnivå. Spørsmål knyttet til lønnplassering håndteres i dialog med kommunedirektøren.

Det fremgår av intervjuene at kommunen i hovedsak involverer tillitsvalgte i ansettelsesprosesser, men at det er variasjon i praksis.

Personalrådgiver opplyser at søknader arkiveres i Elements, og at det føres referat fra intervjuene, som danner grunnlag for innstilling. Personalrådgiver deltar ofte i intervjuene og fører notater underveis. Kommunalsjefen for oppvekst og kultur opplever at kommunen har svake systemer for utvidede søkerlister, og at det er variasjon i hvor dokumenter lagres og hvordan de overleveres mellom stillinger. Det er også usikkerhet blant tillitsvalgte om det faktisk skrives referat fra drøftingsmøter i ansettelsessaker.

Tillitsvalgte opplever i hovedsak å bli involvert i ansettelsesprosesser før beslutninger fattes. I flere intervjuer beskrives en praksis der tillitsvalgte deltar i ulike deler av prosessen, herunder utforming av utlysningstekst, utvelgelse av kandidater, gjennomføring av intervju og utarbeidelse av innstilling. Dette gjelder både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte i ulike tjenesteområder. Innen helse og omsorg får tillitsvalgte tilsendt søknader og CV-er i forkant av intervjuene, og deres vurderinger inngår i det samlede beslutningsgrunnlaget. I oppvekst- og kultursektoren gjennomgås søknadene i egne formøter før intervjuene, men dokumentene sendes ikke ut i forkant. Kommunalsjef for næring og tekniske tjenester opplyser at tillitsvalgte deltar i hele prosessen fra utlysning til ferdigstilt innstilling, noe som bekreftes av hovedtillitsvalgt for NITO.

Flere tillitsvalgte opplyser at de normalt deltar i intervjuene og gir innspill til vurderingen av kandidatene. Hovedtillitsvalgt for NITO opplyser at han er involvert i hele ansettelsesprosessen i sitt område. Hovedtillitsvalgt for Sykepleierforbundet deltar også i vurdering av kandidater til stillinger som ikke er sykepleier.

En gjennomgang av ansettelsessaker viser at det er dokumentert involvering av tillitsvalgte i fire av seks saker.

Intervjuinformasjon viser at det i enkelte tilfeller forekommer mindre avvik ved involvering, for eksempel at tillitsvalgte ikke blir involvert tidlig nok til at de rekker å delta i intervju. Ved gjennomgang av et utvalg ansettelsessaker, ser revisor at ved ett tilfelle ble tillitsvalgt forespurt

om å delta på tre intervju dagen etter. Gjennomgang viser også at ved ett tilfelle ble tillitsvalgte spurt om innspill til en utlysningstekst etter at den var publisert.

Det kan også skje at det kun er en muntlig dialog med tillitsvalgt før tilbud gis, særlig ved mindre vikariater og sommervikariater. Det opplyses at det er enighet mellom arbeidsgiver og organisasjonene om at omfattende involvering ikke er nødvendig i slike tilfeller.

Flere informanter viser til at få søkere og rekrutteringsutfordringer ofte påvirker prosessene. Det fremkommer også at kommunens størrelse og korte beslutningslinjer gjør det mulig å gjennomføre raske og uformelle prosesser, men at dette i noen tilfeller medfører at ikke alle steg dokumenteres eller formaliseres i samme grad som i større organisasjoner.

Tillitsvalgt opplever å ha reell påvirkning og at innspill har blitt tatt hensyn til.

3.2.3 Revisors vurdering av involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker

Kommunen har skriftlige rutiner for involvering av tillitsvalgte i ansettelsesprosesser.

Den skriftlige rutinen er tydelig og tilgjengelig, men det er flere informanter som ikke kjenner til den. Det varierer om rutinen brukes aktivt. Involvering skjer ofte basert på muntlige avtaler, og revisor vurderer at det er svakheter i dokumentasjon. Dette tyder på at rutinen ikke er tilstrekkelig implementert i hele organisasjonen.

Arbeidsgiver sikrer i hovedsak at tillitsvalgte mottar søkerliste.

Det fremgår av kommunens rutine at tillitsvalgte skal delta i utplukk av kandidater, og en forutsetning er at de tillitsvalgte har mottatt søkerliste. Revisors vurdering er at de tillitsvalgte i de fleste tilfeller får tilgang til søkerinformasjon, som gjør det mulig å ivareta deres rolle.

Arbeidsgiver involverer tillitsvalgte i utplukking av kandidater til intervju.

Det beskrives en praksis der tillitsvalgte i de fleste tilfeller er med i utvelgelsen av aktuelle kandidater, og det legges til rette for dialog før intervjuene gjennomføres.

Arbeidsgiver sikrer i hovedsak at tillitsvalgte deltar i intervju.

Tillitsvalgte deltar normalt i intervjuene, og dette er en etablert praksis for dette i flere deler av organisasjonen. Det er likevel eksempler på at tillitsvalgte får beskjed med kort frist, som kan gjøre det vanskelig å delta. I noen tilfeller utelates tillitsvalgte helt, særlig ved mindre vikariater eller sommervikariater, men det er enighet om at omfanget av involvering kan tilpasses sakens karakter.

Arbeidsgiver sikrer at tillitsvalgte får uttale seg om ansettelser.

Tillitsvalgte opplever at de får komme med vurderinger og at deres innspill tas med i beslutningsgrunnlaget. Dette gjelder både i intervju- og innstillingsfasen. I tillegg viser gjennomgangen av enkeltsaker at tillitsvalgtes uttalelser er dokumentert i flertallet av sakene som er undersøkt. Det gir indikasjon på at kommunen legger til rette for medvirkning før beslutning fattes.

3.3 Involvering av tillitsvalgte i aktuelle saker/prosesser

I dette kapitlet presenteres data og vurderinger om involvering av tillitsvalgte i aktuelle saker

3.3.1 Revisjonskriterier

- Arbeidsgiver skal sikre at tillitsvalgte får nødvendig informasjon og reell mulighet til å drøfte forhold som har vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, før beslutninger fattes.

3.3.2 Funn knyttet til andre aktuelle saker

Prosesser innenfor næring og teknisk

I forbindelse med bygging av ny barnehage opplyser kommunalsjef for næring og tekniske tjenester at tillitsvalgte har vært involvert i planprosessen.

Tillitsvalgt i barnehagen for Utdanningsforbundet og Fagforbundet har vært invitert og deltatt i planleggingen av barnehagen. Referat fra 2023-2024 viser at det er gjennomført prosjektgruppemøter, der tillitsvalgte, foreldrerepresentant og ledere innenfor oppvekst og kultur og næring og teknisk har deltatt.

Kommunalsjef næring og tekniske tjenester forteller at tillitsvalgte også har deltatt ved befaringer under byggeprosessen.

En tillitsvalgt forteller at det innen næring og teknisk tidligere ikke vært tradisjon for å involvere plasstillitsvalgte, men dette har vært tema i dialogen med ledelsen, og vedkommende har inntrykk av at dette nå er i ferd med å forbedres.

Prosesser innenfor helse og omsorg

Tillitsvalgte innen helse- og omsorgstjenestene er involvert i en rekke prosesser på ulike nivå. Det fremgår at medvirkning skjer både gjennom faste strukturer og i mer uformelle former.

Faste strukturer er beskrevet i kapittel 2.5.2.

Tillitsvalgte forteller at de blir involvert i utviklingen av faglige rutiner. Hovedtillitsvalgt for Sykepleierforbundet opplyser at hun har vært involvert i utarbeidelse av rutiner innenfor blant annet medikamenthåndtering. Hun deltar også i vurderinger av behov for økt bemanning og rekruttering, i samarbeid med kommunalsjef og enhetsledere.

Videre foregår det samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i forbindelse med planlegging av ferieavvikling og organisering av vikarbruk. Dette skjer hovedsakelig gjennom uformelle møter og telefonkontakt, og det føres normalt ikke referat fra disse møtene.

Den praktiske involveringen beskrives som regelmessig og omfattende. Tillitsvalgte oppgir at de opplever å bli involvert i beslutningsprosesser og faglige vurderinger på en måte som gir innsyn og medvirkningsmulighet, selv om enkelte møteformer er uformelle og ikke alltid dokumenteres skriftlig.

3.3.3 Revisors vurdering av involvering av tillitsvalgte i aktuelle saker

Arbeidsgiver sikrer i hovedsak at tillitsvalgte får nødvendig informasjon og reell mulighet til å drøfte forhold som har vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, før beslutninger fattes.

Det fremgår at tillitsvalgte har fått nødvendig informasjon og hatt reell mulighet til å drøfte forhold med betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, før beslutninger er fattet. Dette gjelder både i planprosessen for ny barnehage og i ulike prosesser innen helse- og omsorgstjenestene. Involveringen skjer både gjennom formelle møter og i uformelle dialoger, og tillitsvalgte gir uttrykk for at de opplever å bli hørt og involvert på en måte som gir faktisk medvirkning.

Samtidig opplyser en tillitsvalgt at det tidligere ikke har vært tradisjon for å involvere plasstillitsvalgte innenfor næring og teknisk, men at situasjonen nå er i ferd med å forbedres. Revisor vurderer at dette gir indikasjon på positiv utvikling.

3.4 Konklusjon

Revisor har undersøkt om Hattfjelldal kommune har lagt til rette for å sikre involvering av tillitsvalgte i relevante saker.

Revisor konkluderer med at Hattfjelldal kommune har etablert rutiner og praksis som i stor grad legger til rette for involvering av tillitsvalgte i ansettelsessaker. I ansettelsesprosesser viser datagrunnlaget at tillitsvalgte som regel deltar i sentrale faser, som utvelgelse, intervju og innstilling, og at deres vurderinger tas hensyn til før beslutninger fattes. Samtidig er det enkelte svakheter knyttet til informasjonsflyt, dokumentasjon og bruk av rutiner, noe som kan svekke forutsetningene for systematisk og likeverdig involvering.

Når det gjelder medvirkning i øvrige prosesser med betydning for arbeidsforhold, vurderer revisor at involveringen i hovedsak er ivarettatt i undersøkte temaer.

3.5 Anbefalinger

Revisor anbefaler at kommunedirektøren:

- Sikrer at rutiner for involvering av tillitsvalgte i ansettelsesprosesser etterleves konsekvent og dokumenteres systematisk.
- Etablerer tydeligere rammer for samhandling med tillitsvalgte i saker som berører deres medvirkningsrett.

KILDER

- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Forskrift om kontrollutvalg og revisjon
- KS' Hovedavtale med veileder
- Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)
- Arbeidstilsynets hjemmeside

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. 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. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis. I denne forvaltningsrevisjonen har vi benyttet oss av følgende kilder til revisjonskriterier:

- KommuneLOven
- ArbeidsmiljøLOven
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- KS' Hovedavtale med veileder
- Kommunens interne rutinebeskrivelse for ansettelser

Partssammensatt utvalg

Alle kommuner har plikt etter kommuneLOven § 5-11 til å opprette ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Dersom minst $\frac{3}{4}$ av de ansatte ønsker det, kan utvalget erstattes med andre ordninger.

Partssammensatt utvalg er et folkevalgt organ, som må opprettes av kommunestyret.

Det partssammensatte utvalget skal settes sammen av representanter for kommunen og for de ansatte.

Ifølge kommuneLOven § 5-11 (2) skal de ansattes representanter velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Det må velges minst to representanter fra de ansatte. Alle ansatte skal gis mulighet til å delta i valget.

Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen (folkevalgte). Kommunestyret velger selv kommunens eller fylkeskommunens representanter og utvalgets leder og nestleder blant disse.

Det er regler for valgbarhet.

Kommunestyret bør ha retningslinjer for hvilke saker som skal behandles der og nærmere regler for utvalgets arbeid. Det bør reguleres om partssammensatt utvalg gis materiell vedtaksmyndighet.

Kommunen har plikt til å benytte partssammensatt utvalg som innstillende organ når saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte skal avgjøres i kommunestyret.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha et partssammensatt utvalg, som er sammensatt i tråd med regelverket.
- Partssammensatt utvalg bør ha delegert myndighet og retningslinjer for arbeidet.
- Kommunedirektøren må påse at det partssammensatte utvalget forelegges de saker som ligger under deres ansvarsområde.

Arbeidsmiljøutvalget

Alle virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal ha arbeidsmiljøutvalg⁴.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for at det blir gjennomført et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd⁵. Det fremgår av lovforarbeidene at bestemmelsen som regulerer arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, inneholder en ikke uttømmende liste over hvilke konkrete oppgaver arbeidsmiljøutvalget skal behandle. Det presiseres videre i forarbeidene at arbeidsmiljøutvalget også skal behandle omstillinger og tiltak for et mer inkluderende arbeidsliv⁶. En ytterligere presisering av arbeidsmiljøutvalgets oppgaver finnes i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Der fremgår av § 2-3 at utvalget blant annet skal delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og at utvalget skal gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak. Videre skal utvalget fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten og se til at arbeidsgiveren sørger for opplæring av nye tilsatte så snart som mulig etter tilsettingen,

⁴ AML § 7-1 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

⁵ AML § 7-2 første ledd

⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 312

Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt av et likt antall representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, som alle har stemmerett når utvalget skal fatte vedtak. Utvalget skal ha minst fire medlemmer. Arbeidsgiver peker ut sine representanter, og blant disse skal daglig leder eller en fra den øverste ledelse alltid være med. Arbeidstakernes representanter velges ved flertallsvalg blant arbeidstakerne, med mindre to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtaler at valget skal skje som forholdstallsvalg eller ved at fagforeningene selv utpeker medlemmene. Medlemmene av utvalget velges for to år av gangen. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget, men uten stemmerett. Lederen for utvalget velges vekselvis blant arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter for ett år av gangen jf. forskriften § 3-12.

Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 skal medlemmer av arbeidsmiljøutvalget få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet sitt på en forsvarlig måte. Videre står det i § 3-19 at opplæringen skal vare i minst 40 timer.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha et arbeidsmiljøutvalg, som er sammensatt i henhold til regelverket.
- Ledervervet skal gå på omgang årlig.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget.
- Arbeidsmiljøutvalget skal normalt avholde fire møter i året.
- Arbeidsmiljøutvalget skal ivareta oppgavene i henhold til regelverket, herunder blant annet;
 - delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
 - utvalget eller representanter for utvalget foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak
 - gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål
 - fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten

- Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunenes styrende organer.
- Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring.

Informasjon om utviklingen i virksomheten

Arbeidsmiljøloven (aml) § 8-1 bestemmer at virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, må ha et system for informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte i saker av betydning for de ansattes arbeidsforhold. Det nærmere innholdet i informasjons- og drøftingsforpliktelsen er presisert i de etterfølgende bestemmelsene i kapittel 8 i aml.

Arbeidsmiljøloven § 8-2 fastslår at drøfting skal skje så tidlig som mulig, i tråd med vanlig regulering i tariffavtaler og i loven. Informasjon til tillitsvalgte om den løpende driften og de økonomiske utsiktene kan gjennomføres på et passende tidspunkt.

Bestemmelsens første ledd regulerer hvilke forhold det skal informeres om, og hvilke forhold som skal drøftes mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte. Den aktuelle og framtidige bemanningssituasjonen skal være gjenstand for drøfting. Dette inkluderer for eksempel ansettelsesstopp, permitteringer og oppsigelser. I praksis betyr dette at alle tiltak som *kan* føre til vesentlige endringer for arbeids- og ansettelsesforhold skal drøftes.

Tredje ledd sier at informasjon skal gis slik at det er mulig for tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte trenger tilgang til den samme informasjonen, slik at alle har mulighet til å sette seg inn i saksforholdet.

KS' Hovedavtale mellom Kommunesektorens organisasjon (KS) og arbeidstakerorganisasjonene regulerer samarbeidet mellom partene på alle nivåer i kommunen. Hovedavtalen bygger på prinsippene om tillit, gjensidig informasjon og medbestemmelse, og stiller konkrete krav til samhandling. Hovedavtalen del B regulerer også arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

I § 3 bokstav b står det følgende:

Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

Videre står det følgende i § 3-3

- a) *Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlem mene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).*

I hovedavtaleveilederen side 10 står det følgende:

Utformingen av tillitsvalgtordningen skal drøftes med tillitsvalgte, slik det fremgår av bestemmelsen. Tillitsvalgtordningen må utformes slik at den gir tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Det må videre tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i denne bestemmelsen og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser.

I hovedavtaleveilederens sjekkliste for drøftingene, kan formelle møtepunkt mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver på sentralt nivå i kommunen og på det enkelte tjenestested drøftes med bakgrunn i § 3-3. I dette ligger også hva som er hensiktsmessig møteform.

Utledelede revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal drøfte utformingen av tillitsvalgtordningen med de tillitsvalgte, herunder formelle møtepunkt.
- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen.

Samarbeid på tjenestenivå

Arbeidsgivers ansvar for samarbeid og medvirkning

Tillitsvalgte har en rolle også knyttet til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 (1). Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med

arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav f sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-2 første ledd bokstav b, skal arbeidstakerne ha innflytelse på utformingen av egen arbeidssituasjon. Dette innebærer blant annet at arbeidsgiver skal sørge for dialog og medvirkning i saker som gjelder organisering av arbeidet, bemanning og arbeidsforhold. Dette utdypes i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1, som sier følgende:

Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Det står følgende i Hovedavtalen del B § 3-1 bokstav c -i om arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte:

c) Ved endringer og omstillinger

- *i kommunen/fylkeskommunen/bedriften*
- *mellom kommuner/fylkeskommuner*
- *ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.*

d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- *ledige og nyopprettede stillinger*
- *prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater*

e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.

g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser

og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

Dette betyr at det på tjenestenivå bør etableres lokale arenaer og rutiner for samarbeid med tillitsvalgte, og at disse skal være gjenstand for samarbeid mellom partene. Det er dermed ikke tilstrekkelig at samhandling foregår på kommunedirektørnivå, tillitsvalgte skal også involveres i saker som gjelder egen enhet.

Et velfungerende partssamarbeid forutsetter klare og tydelige roller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Ifølge Hovedavtalen i KS-området skal samarbeidet bygge på gjensidig tillit, åpenhet og respekt mellom partene. Det fremgår av § 1-1 at partene skal legge til rette for gode prosesser og utvikling av en tillitsbasert forvaltning. I § 1-2 står det at de tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. Videre fremgår det av samme bestemmelse at arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for at tillitsvalgte kan ivareta sitt verv.

Det står følgende på arbeidstilsynets hjemmeside om rollen til tillitsvalgt knyttet til HMS-arbeidet⁷:

En tillitsvalgt er gjerne valgt av medlemmer i en større eller mindre fagforening for å være ansattgruppens talsmann på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte skal bistå sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkår, men også bistå medlemmer i enkeltsaker. Eksempelvis ved lønnsforhandlinger eller ved konflikter. Den tillitsvalgte eller representant for de ansatte er et bindeledd mellom ledelsen og de ansatte.

En tillitsvalgt kan også være en samlende person på arbeidsplassen som de ansatte i fellesskap har valgt for å representere dem overfor ledelsen. Dette kan være tilfeller der de ansatte ikke er organisert i en fagforening, men at arbeidsgiver og de ansatte sammen blir enige om en tillitsvalgtordning. I andre tilfeller vil verneombudet være den som også fungerer som tillitsvalgt.

Utledelede revisjonskriterier:

⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/tillitsvalgte/>

- Arbeidsgiver bør legge til rette for løpende samarbeid og medvirkning mellom ledere og tillitsvalgte på tjenestenivå.
- Arbeidsgiver bør sørge for at det er tydelig rolleavklaring mellom arbeidsgiverfunksjoner og tillitsvalgtroller, slik at partssamarbeidet ivaretar tillitsvalgtes uavhengighet og representasjon av arbeidstakerinteresser.

Ytringsklima

Et velfungerende partssamarbeid forutsetter et klima preget av åpenhet, respekt og gjensidig tillit. Dette følger av flere bestemmelser i hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

I Hovedavtalen del B § 1-1 slås det fast at avtalen bygger på prinsippet om *gjensidig tillit og åpenhet mellom partene*. Det fremgår videre i § 1-2 at partene sammen skal arbeide for å utvikle et godt og tillitsfullt forhold. Partssamarbeidet skal være preget av respekt for hverandres roller og oppgaver, og av åpen dialog, også der det er uenighet.

I del B § 3 fastsettes det følgende:

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Et godt ytringsklima er også en forutsetning for et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd, der det stilles krav om at arbeidsmiljøet skal fremme integritet og trygghet for arbeidstakerne. Dette gjelder også for arbeidstakernes representanter.

Utleddet revisjonskriterie

- Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte trygt kan uttrykke sine synspunkter og fremme kritiske perspektiv uten risiko for negative konsekvenser.

Involvering i ansettelsessaker

Arbeidsgiver har et ansvar for å etablere og følge opp gode rutiner som sikrer etterlevelse av lov- og avtaleverk i personalforvaltningen. Etter kommuneloven § 25-1 skal kommuner ha internkontroll for å sikre blant annet måloppnåelse, etterlevelse av regelverk og god forvaltning. Dette innebærer at kommunen bør ha skriftlige rutiner som beskriver hvordan tillitsvalgte skal involveres i ansettelsesprosesser, og at disse rutinene skal være kjent for både ledere og tillitsvalgte og etterleves i praksis. Tydelige rutiner bidrar til likebehandling, forutsigbarhet og god forankring av beslutninger.

Hovedavtalen i KS-området § 3-1 d og e pålegger arbeidsgiver å informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd så tidlig som mulig i ansettelsesprosesser. Dette gjelder blant annet ved utforming av stillinger, prosedyrer for utlysning og ved vurdering og utvelgelse av kandidater. Videre følger det av samme bestemmelse at det som fast ordning skal sendes søkerlister til tillitsvalgte.

I tillegg viser kommunens interne rutinebeskrivelse (personaloppgaver 090424) at hovedtillitsvalgt skal involveres i utplukking av kandidater til intervju og også delta i selve intervjuet. Dette illustrerer at kommunen selv har lagt opp til at tillitsvalgte skal ha en aktiv rolle i vurderingen av kandidater, og at arbeidsgiver bør legge til rette for at de får komme med innspill før beslutning fattes. Rutinen forutsetter at tillitsvalgte får tilgang til relevant informasjon og mulighet til å uttale seg om ansettelser, noe som er i tråd med Hovedavtalens intensjon om medbestemmelse.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen bør ha rutiner for involvering av tillitsvalgte i ansettelsesprosesser.
- Arbeidsgiver skal sikre at tillitsvalgte mottar søkerliste.
- Arbeidsgiver bør involvere tillitsvalgte i utplukking av kandidater til intervju.
- Arbeidsgiver bør sikre at tillitsvalgte deltar i intervju.
- Arbeidsgiver bør sikre at tillitsvalgte får uttale seg om ansettelser.

Involvering i aktuelle saker

Arbeidsmiljøloven §§ 8-1 og 8-2 fastsetter arbeidsgivers plikt til å involvere arbeidstakernes tillitsvalgte i saker som har vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold.

Etter § 8-1 skal arbeidsgiver informere arbeidstakerne og deres tillitsvalgte om slike forhold så tidlig som mulig. Hensikten er å sikre at tillitsvalgte får en reell mulighet til å sette seg inn i saken, drøfte innholdet og fremme synspunkter på vegne av arbeidstakerne. Informasjonsplikten gjelder både ved større organisatoriske endringer og ved mer lokale forhold som kan påvirke den enkeltes arbeidssituasjon – for eksempel ved omorganisering, endringer i arbeidsrutiner eller bemanning.

Etter § 8-2 har arbeidsgiver i tillegg plikt til å legge til rette for drøftinger med tillitsvalgte om forhold av betydning for arbeidstakerne. Drøftingene skal gjennomføres på en måte som gir tillitsvalgte reell mulighet til å påvirke beslutningene før de fattes. Dette gjelder blant annet

spørsmål knyttet til arbeidstid, organisering, ansettelse, oppsigelser, omstilling og arbeidsmiljø.

Bestemmelsene er sentrale for å sikre reell medvirkning, styrke tilliten mellom partene og legge grunnlag for beslutninger som er godt forankret i organisasjonen. Informasjons- og drøftingsplikten utgjør derfor en viktig del av det organiserte partssamarbeidet i arbeidslivet.

Utleddet revisjonskriterie:

- Arbeidsgiver skal sikre at tillitsvalgte får nødvendig informasjon og reell mulighet til å drøfte forhold som har vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, før beslutninger fattes.

VEDLEGG 2 – UTTALELSE

Hei,

Vi har ingen merknader i til rapporten.

Vennlig hilsen

Asbjørn Engum

Tjeltedirektöör/Kommunedirektör



Hattfjelldal kommune