

ARBEIDSMILJØ OG LEDELSE

Averøy kommune

Møre og Romsdal Revisjon IKS er et interkommunalt selskap eid av Aukra, Eide, Fræna, Gjemnes, Molde, Nesset, Rauma, Sunndal, Vestnes, Kristiansund, Smøla, Halså, Surnadal, Rindal, Averøy, Tingvoll, Aure og Møre og Romsdal fylkeskommune. Selskapet utfører regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og selskapskontroll for eierkommunene. Selskapet ble etablert 1.2.2017.

Tidligere forvaltningsrevisjoner fra Møre og Romsdal Revisjon IKS:

- | | | |
|---------------|--|---------------------------------|
| 1. Mai 2017 | Etikk og habilitet | Kristiansund kommune |
| 2. Mai 2017 | Vedlikehold av skolebygg | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 3. Juni 2017 | Eiendomsforvaltning, anbudshåndtering og bygge- og anbudsledelse | Fræna kommune |
| 4. Aug. 2017 | Den kulturelle skolesekken | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 5. Sep. 2017 | Helsestasjon og skolehelsetjenesten | Vestnes kommune |
| 6. Sep. 2017 | Fylkesveg | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 7. Sep. 2017 | Ressursstyring og bruk av overtid i den videregående skole | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 8. Nov. 2017 | Opplæringstilbudet til minoritetsspråklige elever | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 9. Nov. 2017 | Vedlikehold av kommunale bygg | Rindal kommune |
| 10. Nov. 2017 | Overtid ved fagskolene | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 11. Nov. 2017 | Forvaltning, drift og vedlikehold av utleieboliger | Molde kommune, Molde Eiendom KF |
| 12. Des. 2017 | Bosetting og integrering av flykninger med særlig vekt på barn og unge | Sunndal kommune |
| 13. Des. 2017 | Rådmannens internkontroll for registrering, iverksetting og oppfølging av politiske vedtak | Surnadal kommune |
| 1. Jan. 2018 | Etikk, habilitet og varsling | Smøla kommune |
| 2. Feb. 2018 | Innkjøp og offentlige anskaffelser | Rauma kommune |
| 3. Feb. 2018 | Nordøyvegen – organisering, styring, kontroll og rapportering | Møre og Romsdal fylkeskommune |
| 4. Feb. 2018 | Offentlige anskaffelser | Aukra kommune |
| 5. Apr. 2018 | PP-tjenesten | Eide, Fræna og Gjemnes kommuner |

Forord

Møre og Romsdal Revisjon IKS har utført denne forvaltningsrevisjonen etter en bestilling fra kontrollutvalget i Averøy kommune. Bestillingen ble vedtatt av kontrollutvalget i sak PS 21/17 på møte den 23.10.2017.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave som kontrollutvalget har ansvar for å se til at blir gjennomført. Forvaltningsrevisjon er hjemlet i kommuneloven §§ 77 nr. 4 og 78 nr. 2, jf. forskrift om kontrollutvalg kapittel 5 og forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner kapittel 3. I kommuneloven er forvaltningsrevisjon definert som systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyret sine vedtak og forutsetninger.

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til Norges kommunerevisorforbund¹ sin standard for forvaltningsrevisjon - RSK 001.

Rapporten summerer opp resultatene fra Møre og Romsdal Revisjon IKS sin undersøkelse om «Arbeidsmiljø og ledelse» i Averøy kommune. Revisjonen er gjennomført av forvaltningsrevisor Marianne Hopmark, og oppdragsansvarlig revisor for prosjektet har vært Einar Andersen. Arbeidet har pågått i perioden januar til april 2018.

Møre og Romsdal Revisjon IKS ønsker å takke alle som har bidratt med informasjon i dette arbeidet.

Kristiansund, 02.05.2018

Einar Andersen
Oppdragsansvarlig revisor

Marianne Hopmark
Forvaltningsrevisor

¹ NKRF

Sammendrag

Møre og Romsdal Revisjon IKS har gjennomført forvaltningsrevisjonsprosjektet om arbeidsmiljø og ledelse i Averøy kommune på bestilling fra kommunens kontrollutvalg.

Averøy kommune har sentrale samfunnsoppgaver og er en viktig aktør for kommunens innbyggere. For at kommunen skal kunne utføre alle sine oppgaver på en effektiv og kvalitetsmessig måte, er det viktig å sikre et godt arbeidsmiljø som kan bidra til at hver enkelt arbeidstaker kan yte sitt beste. Videre er ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø en lovpålagt oppgave for kommunen.

Averøy kommune har over flere år jobbet med inkluderende arbeidsmiljø, personalutvikling og systematisk HMS arbeid. Vår undersøkelse viser at kommunen som arbeidsgiver bidrar til et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassene blant annet gjennom systematisk gjennomføring av medarbeiderundersøkelser. Medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor, som ble gjennomført i 2016, ga et godt grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling i de kommunale enhetene i etterkant. Blant annet er resultatene blitt lagt til grunn for utarbeidelse av handlingsplaner med aktuelle arbeidsmiljøtiltak som har blitt satt i verk i samarbeid med de ansatte.

Averøy kommune har gjennomført opplæring i bruk av ROS analyse i Compilo for alle enhetsledere og en del mellomledere i 2017, noe som gjør at enhetsledere er rustet til å gjennomføre nødvendige ROS analyser knyttet til kvalitet og arbeidsmiljø på den enkelte enhet. Arbeidsgiver bidrar også til at ledere får opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsregelverket for å sikre nødvendig kunnskap for å ivareta et godt arbeidsmiljø på den enkeltes arbeidsplass. Dette gjøres ved å tilby alle ledere et 40 timers kurs innenfor HMS-regelverket samt et oppdateringskurs for nye ledere eller ledere som har kurs av eldre dato, en oppdatering som utføres i regi av bedriftshelsetjenesten.

Revisjonen ser at Averøy kommune har iverksatt ordninger med jevnlig gjennomføring av medarbeider-/ arbeidsmiljøundersøkelser, ivaretar opplæring innen HMS-regelverket både for ledere og verne-/hovedverneombud, iverksetter planlagte arbeidsmiljøtiltak i enhetene i samarbeid med de ansatte, har etablert avtale om bedriftshelsetjeneste, har verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte, og legger til rette for en god behandling av arbeidsmiljøspørsmål i arbeidsmiljøutvalget.

Ellers er gode og tydelige kommunikasjonskanaler mellom ledernivået og ut til den enkelte ansatte av stor betydning når det gjelder hva som skjer i tilknytning til arbeidsmiljøspørsmål. I arbeidet med et godt arbeidsmiljø er medarbeidernes medvirkning avgjørende. I den forbindelse er det lagt opp til gjennomføring av drøftingsmøter med hovedtillitsvalgte, i tillegg til at ansatte, verne-/hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten er representert i kommunens arbeidsmiljøutvalg.

Revisjonens undersøkelse viser at Averøy kommune arbeider systematisk for et godt arbeidsmiljø i kommunen, underbygges også av opplysninger gitt i bedriftshelsetjenestens årsmeldinger for 2016 og 2017.

Som en del av dette forvaltningsrevisjonsprosjektet ble det sendt ut en spørreundersøkelse til faste ansatte for å få et inntrykk av hvordan de ser på det arbeidsmiljøarbeidet som gjøres i kommunen. Revisjonen har vurdert svarprosenten på 30 % til å være for lav til å legge resultatene fra denne til grunn for våre vurderinger og konklusjon.

Uten at det har innvirkning på revisjonens vurderinger og konklusjon av grunner som framgår av metodekapittelet, ser vi svarene fra 136 respondenter i spørreundersøkelsen slik at mange gir uttrykk for at kommunen jobber godt med arbeidsmiljøspørsmål og at det er iverksatt forskjellige tiltak for de ansatte. Det framkom spesielt ett forhold som kommunen kan vurdere å kartlegge nærmere, og som gjelder manglende gjennomføring av medarbeidersamtaler for flere av de som svarte på undersøkelsen.

På dette punktet avviker dette resultatet noe fra opplysninger gitt i kommunens årsmelding for 2017, hvor det framgår at det i stor grad er gjennomført medarbeidersamtaler for alle i de kommunale enhetene.

Ut over dette gir mange ansatte, som svarte på vår spørreundersøkelse, uttrykk for at de får oppdatert sin kompetanse gjennom kurs, konferanser og intern oppfølging fra middels til stor grad. Flere gir uttrykk for at de mangler oppdatert utstyr til forskjellige arbeidsoppgaver, der oppdatert IKT-utstyr er det som savnes mest. Svarene som framkom i spørreundersøkelsen er oversendt rådmann for nærmere vurdering.

Videre viser innhentet informasjon at verneordningene fungerer i samsvar med intensjonene i lovverket, både ut fra at både verne- og hovedverneombud får nødvendig opplæring innen HMS-regelverket, og i tillegg til at det blir gitt oppfriskningskurs for nye ombud og for de som har kurs av eldre dato. Kommunen setter også av nødvendig arbeidstid slik at vernetjenesten kan ivareta det arbeidet de er valgt til å utføre på en god måte. Via vår spørreundersøkelse melder både verne- og hovedverneombud fra om at de blir involvert i aktuelle arbeidsmiljøspørsmål- og saker.

Kommunens arbeidsmiljøutvalg fungerer som fastsatt i gjeldende regelverk i forhold til behandling av saker, avvikling av møter og protokollering. Arbeidsmiljøutvalget utarbeider ikke egen årsrapport om sin virksomhet som det er et krav om etter arbeidsmiljøloven.

Revisors konklusjon

Revisjonen konkluderer med at Averøy kommune jobber aktivt med inkluderende arbeidsmiljø, personalutvikling og systematisk HMS arbeid. Vår undersøkelse viser at kommunen som arbeidsgiver bidrar til et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassene både via opplæring og kompetanseheving innen helse-, miljø og sikkerhetsregelverket og andre kurs som bidrar til et bedre arbeidsmiljø, samt etablering av arbeidsmiljøtiltak i samarbeid med de ansatte. Bedriftshelsetjenesten uttrykker også at de opplever at Averøy kommune har høyt fokus på helse-, miljø og sikkerhetsarbeid, og at samarbeid mellom dem er godt.

Revisjonen kan også konkludere med at Averøy kommune har en godt etablert og fungerende verne-tjeneste, og at arbeidsmiljøutvalget fungerer etter intensjonen i gjeldende lovverk.

Revisjonen ser likevel noen forbedringspunkter etter gjennomføringen av denne forvaltnings-revisjonen som Averøy kommune kan vurdere å arbeide videre med, og som framkommer under revisjonens anbefalinger.

Revisors anbefalinger

På bakgrunn av våre funn og de vurderinger vi har gjort opp mot de utledede revisjonskriteriene, anbefaler revisjonen at Averøy kommune:

1. Kartlegger og sikrer at alle medarbeidere får gjennomført medarbeidersamtale en gang per år
2. Sikrer god kommunikasjon fra ledernivået og ut til den enkelte medarbeider om arbeidsmiljørelaterte spørsmål
3. Sikrer at kommunens arbeidsmiljøutvalg utarbeider en egen årsrapport om sin virksomhet.

I tillegg anbefales det at kommunen gjennomgår innspillene/resultatene fra spørreundersøkelsen for å vurdere disse i forbindelse med kommunens videre arbeid med arbeidsmiljøet.

Innhold

Forord.....	2
Tabell- og figurliste	6
1. Innledning	7
1.1 Bestilling og bakgrunn.....	7
1.2 Formål og problemstillinger	7
1.3 Avgrensning	7
1.4 Revisjonskriterier	8
1.5 Metode og gjennomføring.....	10
2. Generelt om arbeidsmiljø og ledelse	12
2.1 Om arbeidsmiljøloven.....	13
2.2 Helse-, miljø og sikkerhet (HMS) og internkontroll	14
2.3 Arbeidet med arbeidsmiljø og ledelse i Averøy kommune.....	15
3. Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste	20
3.1 Arbeidsmiljøutvalget – sammensetning, oppgaver og myndighet	20
3.2 Møter – innkallinger og protokoller.....	20
3.3 Om verne- og hovedverneombud.....	20
3.4 Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport	21
4. Hvilke tiltak har kommunen satt i verk for å sikre et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?	22
4.1 Revisjonskriterier	22
4.2 Fakta og funn	22
4.3 Revisjonens vurdering og anbefaling	29
5. Hvordan sikrer kommunen at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål?.....	33
5.1 Revisjonskriterier	33
5.2 Fakta og funn	33
5.3 Revisjonens vurderinger	34
6. Hvordan fungerer ordningen med verneombud og hovedverneombud?	35
6.1 Revisjonskriterier	35
6.2 Fakta og funn	35
6.3 Revisjonens vurderinger	39
7. Hvordan fungerer Arbeidsmiljøutvalget?	40
7.1 Revisjonskriterier	40
7.2 Fakta og funn	40
7.3 Revisjonens vurderinger og anbefaling.....	42
8. Høring.....	43
Litteraturliste	44

Vedlegg 1: Høringssvar fra rådmann	45
Vedlegg 2: Utledning av revisjonskriterier.....	48

Tabell- og figurliste

Tabell 1: Resultat av 10-Faktor 2016. Skala for tilfredshet fra 1 til 6	17
Figur 1: Innhold i valgte kategorier	24
Figur 2: I hvilken grad mener du Averøy kommune ivaretar et godt arbeidsmiljø?.....	24
Figur 3: Hvilke arbeidsmiljøtiltak er iverksatt på arbeidsplassen?	25
Figur 4: Hvilke arbeidsmiljøtiltak mener du er viktig?	25
Figur 5: Gjennomførte endringer på arbeidsplassen?	26
Figur 6: Får du oppdatert din egen kunnskap i jobbsammenheng gjennom kurs, konferanser og/eller intern oppfølging?.....	27
Figur 7: I hvilken grad mener du lederen din fokuserer på arbeidsmiljø?.....	28
Figur 8: Beskrive dine arbeidsoppgaver som verne-/hovedverneombud	36
Figur 9: Hvilke saker vedrørende arbeidsmiljøet har verne-/hovedverneombud vært involvert i de siste to årene?.....	37
Figur 10: Hvilke tanker har du om arbeidsmiljøet i Averøy kommune?	38
Figur 11: Andre kommentarer til arbeidsmiljøet i Averøy kommune?.....	38
Figur 12: Hva er bra med arbeidsmiljøet i Averøy kommune?	39
Figur 13: Hva mener du ikke er bra med arbeidsmiljøet i Averøy kommune?	39

1. Innledning

1.1 Bestilling og bakgrunn

Bestilling

Kontrollutvalget i Averøy kommune bestilte i sak PS 21/17 en forvaltningsrevisjon innenfor området «Arbeidsmiljø og ledelse». Prosjektplan ble utarbeidet og vedtatt av kontrollutvalget på deres møte den 13.11.2017.

Bakgrunn

Prosjektet ble vedtatt gjennomført med bakgrunn i vedtatt plan for forvaltningsrevisjon for Averøy kommune for perioden 2016 – 2019.

1.2 Formål og problemstillinger

Formål

Formålet med denne forvaltningsrevisjonen har vært å kartlegge hvordan Averøy kommune bidrar til et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassene, om kommunen sikrer at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål, hvordan kommunen ivaretar arbeidsmiljølovens krav om verne- og hovedverneombud og hvordan Arbeidsmiljøutvalget i Averøy kommune ivaretar sin funksjon.

Problemstillinger

Det skal utarbeides problemstillinger for den enkelte forvaltningsrevisjon. Med utgangspunkt i bestillingen fra kontrollutvalget har revisjonen mottatt fire konkrete problemstillinger som skal besvares. Revisjonen utarbeidet en prosjektplan på grunnlag av bestillingen, og prosjektet er gjennomført i henhold til den vedtatte prosjektplanen.

Følgende problemstillinger er valgt for prosjektet:

1. Hvilke tiltak har kommunen satt i verk for å sikre godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?
2. Hvordan sikrer Averøy kommune at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål?
3. Hvordan fungerer ordningen med verneombud og hovedverneombud?
4. Hvordan fungerer arbeidsmiljøutvalget?

1.3 Avgrensning

«Arbeidsmiljø» er et stort og komplekst tema. Et «arbeidsmiljø» består av mange faktorer, og det er en utfordring å fastslå om et arbeidsmiljø er godt eller dårlig. De fysiske og organisatoriske faktorene kan eksempelvis vurderes å være bra, og likevel kan arbeidsmiljøet oppleves som dårlig av arbeidstakerne. En kartlegging av arbeidsmiljøet er derfor en omfattende prosess som stiller store krav til datainnsamling og metode. Temaet er derfor avgrenset til å omfatte hva som gjøres på overordnet nivå i kommunen både for å sikre et godt arbeidsmiljø, og for å sikre god lederkompetanse innenfor arbeidsmiljøspørsmål. Vi ser i tillegg på ordningen med verne- og hovedverneombud, og på hvordan arbeidsmiljøutvalget er organisert og fungerer.

Vi har ikke gått nærmere inn på kommunens sykefravær og sett på hva som gjøres av tiltak på det området. Vi har kun sett på sykefraværet for Averøy kommune pr utgangen av 2017, og knyttet noen kommentarer til utviklingen over en tidsperiode.

Averøy kommune gjennomførte i 2016 en medarbeiderundersøkelse som kommunen blant annet har brukt som grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling. Denne undersøkelsen blir nærmere omtalt senere i rapporten. Forholdet rundt varsling og kommunens varslingsrutiner vil ikke bli omhandlet i denne rapporten.

Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste omhandler de oppgaver arbeidsgiver skal få bistand til fra bedriftshelsetjenesten i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten. Det gis en nærmere orientering om den avtalen Averøy kommune har inngått med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste² i rapportens kapittel 4.

1.4 Revisjonskriterier³

Med utgangspunkt i problemstillingene skal det etableres revisjonskriterier. Revisjonskriterier er de krav, normer og/ eller standarder som innhentede funn/data skal revideres/ vurderes opp mot. Revisjonskriteriene skal være begrunnet i, og utledet fra, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Revisjonskriteriene skal være relevante, konkrete og i samsvar med de kravene som gjelder for forvaltningsrevisjonsobjektet innenfor den aktuelle tidsperioden.

Revisjonskriteriene til denne forvaltningsrevisjonen utledes fra autorative kilder som lov, forskrifter, retningslinjer, arbeidstilsynet bestemmelser etc. Revisjonen har innhentet aktuelle styringsdokumenter fra Averøy kommune som vil kunne være kilder til eventuell nærmere konkretisering av de valgte problemstillingene og utledning av kriterier. Det gjøres oppmerksom på at de utledede revisjonskriteriene som er listet opp under hver problemstilling i dette dokumentet ikke er uttømmende. Revisjonskriteriene til denne forvaltningsrevisjonen er hentet fra og utledet fra følgende kilder:

- Arbeidsmiljøloven, LOV-2005-06-17-62 med tilhørende forskrifter
- Forskrift om Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Interne dokumenter som omhandler arbeidsmiljøet
- Kommunens årsmelding for 2016 og 2017.
- Bedriftshelsetjenestens årsmeldinger 2016 og 2017

Utledningen av revisjonskriteriene er innarbeidet i vedlegg 1 til rapporten, i tillegg til at kriteriene gjengis under hver problemstilling.

² Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste = KFBH

³ Revisjonskriterier er en samlebetegnelse på de regler og normer som gjelder innfor det området som skal undersøkes. Revisjonskriteriene er grunnlaget for de analyser og vurderinger som revisjonen foretar, konklusjonene som trekkes, og de er et viktig grunnlag for å kunne dokumentere samsvar, avvik eller svakheter.

Problemstilling 1: Hvilke tiltak har kommunen satt i verk for å sikre godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?

Kilde for revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Interne dokumenter som omhandler arbeidsmiljø
- Kommunens årsmelding 2016 og 2017

Utlede revisjonskriterier:

1. Kommunen skal ha gjennomført en risikoanalyse for å kartlegge utfordringer for arbeidsmiljøet.
2. Kommunen skal gjennomføre medarbeiderundersøkelser/arbeidsmiljøundersøkelser jevnlig
3. Kommunen skal sette i verk tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen.
4. Kommunens årsmelding skal inneholde opplysninger om hvilke arbeidsmiljømessige tiltak som er iverksatt i løpet av året.

Problemstilling 2: Hvordan sikrer Averøy kommune at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål?

Kilde for revisjonskriterier

- Arbeidsmiljøloven §§ 3-5 og 3-2, 1. avsnitt pkt b, som inneholder bestemmelser om arbeidsgivers kompetanse og at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig kompetanse for å ivareta sikkerheten.
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Interne planer og strategier
- Personalpolitisk plan – lederkompetanse

Utlede revisjonskriterier:

1. Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS)
2. Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstakere som har som oppgave å lede eller kontrollere andre har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig måte.

Problemstilling 3: Hvordan fungerer ordningen med verneombud og hovedverneombud?

Kilder for revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøloven §§6-1 og 6-5. Disse bestemmelsene omhandler plikt til å velge verneombud og bestemmelse om hovedverneombud, samt at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring og tid til å utføre vervet på en forsvarlig måte.

Utlede revisjonskriterier:

1. Det skal være oppnevnt verneombud ved de kommunale enhetene, og hovedverneombud som skal samordne verneombudenes virksomhet.
2. Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudene får nødvendig opplæring og tid til å utøve vervet på en forsvarlig måte.

Problemstilling 4: Hvordan fungerer Arbeidsmiljøutvalget?*Kilder for revisjonskriterier*

- Interne bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg i Averøy kommune, sammensetning, oppgaver og arbeidsform.
- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg
- Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og myndighet
- Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten
- Arbeidsmiljøutvalget skal utarbeide årsmelding om sin virksomhet.

Utlede revisjonskriterier:

1. Arbeidsmiljøutvalget skal minimum avholde 4 møter pr år.
2. Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.
3. Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.
4. Averøy kommune skal være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste.
5. Arbeidsmiljøutvalget skal utarbeide årsrapport om sitt arbeid.

1.5 Metode og gjennomføring

Undersøkelsen er basert på Norges kommunerevisorforbund sin standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Dette innebærer at problemstillingene er bestemmende for valg av metode.

For å svare på problemstillingene har vi innhentet data ved hjelp av ulike kilder som dokumentgjennomgang, intervju/samtaler og spørreundersøkelse til fast ansatte og til verneombud/hovedverneombud og tillitsvalgte.

Dokumentgjennomgangen har omhandlet gjennomgang av kommunale vedtak, rutiner og system som er av relevans for å vurdere om kommunen følger opp anbefalinger og krav på området. Vi har sett på personalpolitiske styringsdokumenter og annen tilgjengelig dokumentasjon angående arbeidsmiljøspørsmål. Vi har gått gjennom arbeidsmiljøutvalgets møteprotokoller fra 2015 til mars 2018. Informasjon fra møteprotokollene samt informasjon fra samtale med leder i arbeidsmiljøutvalget, er særlig relevante for problemstilling 4.

Revisjonen har mottatt statistikk på sykefravær fra rådmann i Averøy kommune. Dette er gjort fortrinnsvis for å belyse kommunens arbeid knyttet til redusert sykefravær.

For å få forståelse for hvordan rutiner og system fungerer i praksis, har vi gjennomført samtaler med aktuelle personer i kommunens organisasjon. Det er skrevet referat fra disse samtalene som er

godkjent av møtedeltakerne i etterkant. Vi har hatt samtaler med rådmann, assisterende rådmann, personalsjef og leder for arbeidsmiljøutvalget.

For å samle informasjon om hvordan ansatte i kommunen opplever hvordan ledelsen ivaretar arbeidsmiljøet, benyttet oss av spørreskjema til faste ansatte samt verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte om de temaene rapporten omhandler. Spørreundersøkelsene ble gjennomført via Questback.

Spørreundersøkelsene ble sendt ut per e-post den 7. mars med svarfrist den 21. mars. De som ikke svarte fikk purring den 19. mars. Undersøkelsene ble sendt til henholdsvis 453 faste ansatte, og til 23 verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte. Det kom inn 136 svar fra de faste ansatte og 12 svar fra verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte, noe som tilsvarer en svarprosent på henholdsvis 30 % for de faste ansatte og 52 % for verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte.

I forkant av at spørreundersøkelsene ble distribuert, ble alle ansatte, verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte orientert fra rådmann om at undersøkelsene ville komme med en oppfordring til den enkelte om å svare. Det ble også angitt tidspunkt for utsendelse av undersøkelsene. Dette for at alle skulle være godt orientert om spørreundersøkelsene før disse ble sendt ut. Begge undersøkelsene lå i første omgang ute i to uker med en purring på svar etter første uke. Det ble i tillegg sendt en oppfordring fra assisterende rådmann til mottakerne av spørreundersøkelsene etter en viss tid med nok en oppfordring om å svare. I tilknytning til denne oppfordringen ble svarfristen forlenget med en uke.

Det lyktes ikke å få opp svarprosenten til et akseptabelt nivå selv med disse tiltakene. NKRF sin standard RSK 001 angir at svarprosenten som et minimum bør ligge mellom 50 og 60.

Når så mange som to/tredeler ikke svarer på en slik undersøkelse, kan det være mange grunner til dette. Begge undersøkelsene ble sendt ut på epost. En årsak kan være at ikke alle ansatte har tilgang til epost i sitt daglige arbeid og at det kan være en grunn for at de ikke svarer, en annen grunn kan være at oppfordringen om å svare på undersøkelsen ikke ble oppfattet eller formidlet tydelig nok, eller at det ikke er avsatt arbeidstid til å gjennomføre undersøkelsen på grunn av en travel hverdag.

Med utgangspunkt i den lave svarprosenten på undersøkelsen til de faste ansatte, vurderes resultatet til ikke å være representativt for hele utvalget i undersøkelsen. Det vil derfor ikke være mulig å bruke resultatene fra denne spørreundersøkelsen som grunnlag for å konkludere på de problemstillingene som er reist, altså hvordan arbeidsmiljøet i Averøy kommune virkelig fungerer for de ansatte. Resultatene fra spørreundersøkelsen derfor kun bli framstilt som et supplement til de andre faktaopplysningene som er innhentet til dette forvaltningsrevisjonsprosjektet.

Når det gjelder spørreundersøkelsen til verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte, ble det oppnådd en svarprosent på 52 %. En grunn til at så mange ikke svarer kan være at verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte fikk tilsendt begge de to spørreundersøkelsene på e-post, og at noen har valgt å svare som fast ansatt, og ikke som verne-/hovedverneombud og tillitsvalgt og vise versa. Det kan også være på grunn av manglende tilgang til epost i hverdagen eller andre forhold som nevnt overfor.

Selv om halvparten av det totale utvalget ikke har svar på undersøkelsen, mener vi resultatet likevel sier oss noe om hvordan ordningen med verne- og hovedverneombud og tillitsvalgte fungerer for de som har svart. Dette gjør at vi i større grad enn for faste ansatte kan tillegge disse svarene noe større vekt i forbindelse med vurdering av funn og fakta opp mot de fastsatte kriteriene.

Av grunner som er omhandlet overfor vil revisjonen i stor grad bygge sin konklusjon og gitte anbefalinger på den informasjon som er innhentet i forbindelse med intervju/samtaler og ellers ved dokumentgjennomgang.

2. Generelt om arbeidsmiljø og ledelse

Averøy kommune har sentrale samfunnsoppgaver og er en viktig aktør for kommunens innbyggere. For at kommunen skal kunne utføre alle sine oppgaver på en effektiv og kvalitetsmessig måte, er det viktig å sikre et godt arbeidsmiljø som kan bidra til at hver enkelt arbeidstaker kan yte sitt beste. Videre er ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø en lovpålagt oppgave for kommunen.

Den gjeldende **lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)** trådte i kraft 1. januar 2006. Loven har blant annet en bestemmelse som fastsetter plikt for virksomheter med mer enn 50 arbeidstakere, til å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. I tillegg ble det i denne loven tatt inn en «Varslingsbestemmelse»⁴ der arbeidstakere kan varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og det ble innført krav om arbeidstidsordninger, slik at uheldige fysiske og psykiske belastninger ikke skal forekomme.

Forskrift om systematisk helse- miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)⁵ er sentral i arbeidet innenfor arbeidsmiljø. Forskriften gjelder ledere, arbeidstakere og tillitsvalgte både i offentlige og private virksomheter. Gode og sikre arbeidsvaner, klare ansvarsforhold, godt samarbeid, ryddige lokaler og gode forbrukertjenester, gir kvalitet i arbeidet og bedre resultater. Det er dette Arbeidstilsynet sier at systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid dreier seg om⁶ i blant annet veilederen til internkontrollforskriften. § 1-1. Formål

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er også en sentral forskrift innen området arbeidsmiljø. Formålet med forskriften er at arbeid organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø beskyttet mot fysiske eller psykiske belastninger ved at

- kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak gjennomføres før aktiviteten igangsettes,
- arbeidstakerne og deres representanter sikres medvirkning,
- arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon og opplæring.

«IA» betyr et inkluderende arbeidsliv, og stammer fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som ble inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen. IA-avtalens overordnede mål er å forebygge og redusere sykefraværet, styrke jobbnærvær og styrke arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Bakgrunn for IA-avtalen var en utvikling der stadig flere gikk ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger.

⁴ Varslingsbestemmelse i arbeidsmiljølovens § 2-4.

⁵ Forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid, <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

⁶ www.arbeidstilsynet.no; Veileder til internkontrollforskriften.

2.1 Om arbeidsmiljøloven⁷

Vurderingen av arbeidsmiljø er delvis en subjektiv vurdering. Det er den enkeltes opplevelser av egen arbeidssituasjon som ligger til grunn. Hva som er akseptabelt for noen kan være uakseptabelt for andre. Derfor behøver ikke et arbeidsmiljø være kollektivt godt/dårlig, selv om det for noen kan oppleves som akseptabelt/uakseptabelt.

Det finnes en rekke lovfestede krav til arbeidsmiljøet, og disse kravene er nedfelt i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven). Arbeidsmiljølovens § 1 angir lovens formål, og mål for en arbeidsmiljøstandard.

§ 1-1: Lovens formål:

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,⁸
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

I henhold til § 1-1a), skal ikke loven bare beskytte arbeidstakerne, men den jobben de gjør skal også oppleves som meningsfull. Loven stiller krav om at det skal tas individuelle hensyn til den enkelte arbeidstaker, og loven skal sikre full trygghet mot skadevirkninger. Loven likestiller fysiske og psykiske arbeidsforhold. I tillegg til dette sies det noe om at det må foregå en kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøene der arbeidsmiljøarbeidet gis preg av å være et varig utviklingstiltak i den enkelte virksomhet.

Det er i loven tatt inn bestemmelse om trygge tilsetningsforhold, som er et av lovens hovedhensyn, og som speiler reglene om stillingsvern. Det skal videre sikres likebehandling i arbeidslivet, der loven har et eget kapittel som omhandler vern mot diskriminering og bestemmelser om likebehandling.

I tillegg er det tatt inn krav til individuell tilrettelegging, og at arbeidsmiljøproblemer i utgangspunktet skal løses lokalt av virksomheten selv. Ett annet av lovens formål er å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsmiljøloven stiller altså krav til minstestandarder og minstemål på en rekke områder knyttet til arbeidsmiljø. I tillegg er det utarbeidet forskrifter som er styrende, samt aktuelle veiledninger. På tross av dette kan det være vanskelig å fastslå om et arbeidsmiljø er godt eller ikke. De ulike faktorene som påvirker arbeidsmiljø må konkretiseres og operasjonaliseres nærmere dersom en skal kartlegge og undersøke hvordan arbeidsmiljøet virkelig er.

Forholdene på en arbeidsplass kan inneholde både oppbyggende og nedbrytende arbeidsmiljøfaktorer. Det vil si at analyser av arbeidsmiljø omfatter både forhold som arbeidstaker opplever positivt og forhold som oppleves negativt. Disse arbeidsmiljøfaktorene bør vurderes både enkeltvis

⁷ Kilde: Rapport fra Hedmark fylkesrevisjon 2010 om «Arbeidsmiljø i Hedmark fylkeskommune».

⁸ Ot.prop.nr.49 (2004-2005, kap. 5.

og samlet med utgangspunkt i mulige innvirkninger på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd.

Det som er nevnt overfor viser at «arbeidsmiljø» rommer mange faktorer, og at det av den grunn er en utfordring å fastslå om arbeidsmiljøet er godt eller ikke. En kartlegging av arbeidsmiljøet vil derfor være en omfattende prosess som vil stille store krav til datainnsamling og metode.

2.2 Helse-, miljø og sikkerhet (HMS) og internkontroll⁹

I henhold til arbeidsmiljøloven plikter arbeidsgiver å sørge for at bestemmelsene i loven blir overholdt. I arbeidsmiljøloven¹⁰ er det redegjort for virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet. For å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse-, miljø – og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid, HMS. Gode og sikre arbeidsvaner, klare ansvarsforhold, godt samarbeid, ryddige lokaler, sikre produkter og forbrukertjenester gir kvalitet i arbeidet og bedre resultater.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) gjelder ledere, arbeidstakere og tillitsvalgte både i offentlige og private virksomheter. Formålet med forskriften er at denne «gjennom krav om systematisk gjennomføring av tiltak, skal fremme et forbedringsarbeid i virksomhetene innen: - arbeidsmiljø og sikkerhet - forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester-vern av det ytre miljø mot forurensning og en bedre behandling av avfall, slik at målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivning oppnås.»¹¹

En undersøkelse av arbeidsgivers arbeid med internkontroll og HMS vil kunne si noe om prioritering av arbeidet med arbeidsmiljø. Dersom virksomheten ikke utfører systematisk HMS arbeid, har ikke arbeidsgiver sikret at hensynet til arbeidstakernes arbeidsmiljø blir ivaretatt slik lov og forskrift krever.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet er forsvarlig, og samsvarer med regelverket som er gitt i arbeidsmiljøloven. Samtidig har arbeidstakerne en medvirkningsplikt. I henhold til arbeidsmiljøloven skal arbeidstaker «medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø».

Verneombudet er arbeidstakernes representant i spørsmål knyttet til HMS og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. I henhold til arbeidsmiljøloven¹² skal det ved hver virksomhet som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, og som omfattes av arbeidsmiljøloven, velges et verneombud. Verneombudet skal ha en aktiv rolle i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten. For å sikre et godt arbeidsmiljø er det viktig at verneombudsordningen i virksomheten fungerer.

⁹ Kilde: Arbeidstilsynet.no

¹⁰ I kapittel 3

¹¹ Jf forskriftens § 1

¹² Kapittel 6

2.3 Arbeidet med arbeidsmiljø og ledelse i Averøy kommune

2.3.1 Arbeidsgiverrollen og utvikling av ansatte

Årsmeldingen for 2017 inneholder følgende beskrivelse under punktet «Arbeidsgiverrollen og utvikling av ansatte»:

«Averøy kommune har godt kvalifiserte, serviceinnstilte og motiverte ansatte. Resultater: Oppfølging av 10-faktor medarbeiderundersøkelse fra 2016 med tiltak for hver enkelt enhet og for ledergruppen. Videre lederutvikling med utgangspunkt i 10-faktor. Sykefraværet gikk betydelig ned i 2017. Kurs og kompetansetiltak og tverrfaglig samarbeid har fokus. Lederutvikling og faste ledermøter, faste dialogmøter med arbeidstakerorganisasjonene, oppfølging med tiltak etter ROS-analyser. Våre ledere i skoler og barnehager gjennomfører videreutdanning i ledelse innen sitt fagområde. Mange lærere har tatt videreutdanning. Også innen helse- og omsorgstjenestene er det mange som tar videreutdanning. Kompetanseheving skjer også gjennom kollegaveiledning, samarbeid og fagdager».

Det er i større grad tatt inn arbeidsmiljøbeskrivelser fra den enkelte enhet i årsmeldingen for 2017 enn det som har vært tilfelle tidligere år, noe som representerer en forbedring av årsmeldingens innhold på dette området i forhold til tidligere år.

Risikoanalyser

Averøy kommune har gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser på overordnet nivå, analyser som kan legges til grunn for aktuelle arbeidsmiljøtiltak. For de kommunale enhetene er det lagt opp til større fokus på gjennomføring av risiko- og sårbarhetsanalyser i løpet av 2018. Det er gjennomført opplæring i bruk av ROS analyse i Compilo for alle enhetsledere og en del mellomledere i 2017. Dette gjør at enhetsledere er rustet til å gjennomføre nødvendige ROS analyser knyttet til kvalitet og arbeidsmiljø på den enkelte enhet. Bedriftshelsetjenesten gir også tilbud om bistand ved behov til den enkelte enhet. Det som finnes av ROS-analyser per i dag er lagt inn i kommunens kvalitetssystem Compilo.

Arbeid med arbeidsmiljø – 10-Faktor medarbeiderundersøkelsen

Averøy kommune tok i bruk medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor¹³ i 2016, et forskningsbasert verktøy for å måle 10 viktige innsatsfaktorer som er avgjørende for å oppnå gode resultater i arbeidssammenheng – og som kan påvirkes gjennom målrettet utviklingsarbeid. 10-Faktor er både medarbeider- og ledelsesorientert. Undersøkelsen fanger opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå. Resultatene skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling. Ledernes svar bør skilles ut når organisasjons-strukturen legges inn i verktøyet, fordi ledere kan ha avgjørende innflytelse på noen faktorer. Det bør derfor unngås at ledernes resultater blandes med resultatene til de øvrige medarbeiderne.

Undersøkelsen er bygget opp rundt 35 påstander innenfor 10 forskjellige felt, med kun 3 til 5 påstander knyttet til hver faktor, som deltakerne i undersøkelsen skal svare på. I undersøkelsen er det lagt spesielt vekt på mestring, motivasjon, medarbeiderskap og ledelse.

Averøy kommune gjennomførte denne undersøkelsen for både medarbeidere og ledere i alle kommunale enheter i 2016. Resultatet fra denne undersøkelsen viser at kommunen har en høy grad

¹³ 10-faktor er et KS-produkt

av medarbeidertilfredshet. Kommunen lå på landsgjennomsnittet eller over på 9 av 10 faktorer. Kun på en faktor, relevant kompetanseutvikling, ligger Averøy på 3,6 mens landsgjennomsnittet ligger på 3,7 innenfor en skala fra 1 til 6, der 1 er dårlig og 6 er god.

Medarbeidersamtaler – basert på 10-Faktor

Med utgangspunkt i 10-Faktorundersøkelsen, organisasjonens utfordringer og egen arbeidssituasjon, skal arbeidstaker og nærmeste leder gjennomføre en medarbeidersamtale. Denne samtalen bygger på arbeidstakers vurdering av egen kompetanse opp mot arbeidsoppgavene, om det er klare forventninger til oppgaver og resultat, mulighet for personlig initiativ og egen vurderingsevne i jobben, lederens støtte til mestring og utvikling, og forventninger og støtte fra kollegaer. Resultatet av denne medarbeidersamtalen skal munne ut i en oppfølgings- og utviklingsplan. Det er utarbeidet en mal både for gjennomføring av medarbeidersamtalen og en mal for oppfølgings- og utviklingsplanen.

Skjema for medarbeidersamtale med tilhørende oppfølgingsplan ble tilpasset 10 faktor i oktober 2017. Det kan derfor tenkes at noen brukte den gamle malen uten handlings/oppfølgingsplan dersom de har hatt medarbeidersamtale før dette.

Tilbakemelding fra kommunen viser at det oppleves som krevende for enkelte ansatte å være med på oppfølgingen av de forbedringsområdene som framkom via undersøkelsen.

Det blir ikke utarbeidet kompetanseplan for den enkelte medarbeider. Det utarbeides kompetanse/opplæringsplaner for den enkelte enhet. Her inngår nødvendige/ønskede kurs, internopplæring, samt behov for videreutdanning innenfor angitte områder. En slik plan er det mange enheter som har. Det mangler en overordnet plan for hele kommunen.

Organisasjon og medarbeidere¹⁴

I kommunens resultat-/og utviklingsplan 2018-2020 er det pekt på følgende punkter som skal ha fokus i planperioden:

- Opprettholde et lavt sykefravær og om mulig redusere sykefraværet ytterligere i forhold til 2017.
- I 2017 ble sykefraværet på 6,4 %. Fastsatt mål for sykefraværet i IA-planen for denne perioden var 7,5 %.
- Videreutvikle system for informasjon, medvirkning og styringsdialog i organisasjonen.
- Alle ansatte skal ha årlig medarbeidersamtale med sin nærmeste leder.
- Gjennomføre faste møter mellom rådmannen og tillitsvalgte. Målet er ett møte pr. kvartal og ved behov ved omorganiseringer og i enkeltsaker.
- Gjennomføre lederutviklingsaktiviteter og støtte lederutdanning/ny lederkompetanse for enhets- og stabsledere. I 2018 skal aktivitetene rettes mot mer effektiv møteledelse.

Sykefravær

Averøy kommune har hatt en positiv utvikling av sykefraværet de siste årene. Fra 2015 til 2017 har det gjennomsnittlige sykefraværet blitt redusert fra 8,6 % for 2015 til 6,4 % for 2017. Dette er det laveste totalfraværet som kommunen har hatt de siste 17 år.

Kommunen har i sin resultat- og utviklingsplan og i IA-plan¹⁵ et mål om et sykefravær på maksimalt 7,5 %. For 2017 kom kommunen godt under dette målet. Det har vært jobbet godt i mange enheter,

¹⁴ Hentet fra Resultat- og utviklingsplan 2018-2020.

¹⁵ IA-plan: Plan for et inkluderende arbeidsliv.

og de fleste enhetene har redusert sitt sykefravær. Kommunen gir uttrykk for at det er spesielt positivt at sykefraværet er redusert i barnehagene og innen helse og omsorgssektoren.

Interne planer

Som nevnt i punktet om organisasjon og medarbeidere overfor, har Averøy kommune utarbeidet en resultat- og utviklingsplan¹⁶ som gjelder for 2-årsperioden 2018–2020. Denne planen inneholder en beskrivelse av viktige fokusområder som vedrører organisasjon og medarbeidere i Averøy kommune.

Averøy kommune har også utarbeidet en lønnspolitisk plan for sin virksomhet, en plan som skal være et strategisk styringsdokument for lokal lønnsdannelse. Planen beskriver blant annet mål for lokal lønnspolitikk, føringer for den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg. I planen er det mellom annet tatt inn nærmere beskrivelse rundt kompetanse/videreutdanning og forhold til lederlønn. Det framgår av planen at Averøy kommune som arbeidsgiver ønsker å premiere arbeidstakere som via engasjement og initiativ virker til kvalitetsheving av det kommunale tjenestetilbudet.

Det skal også utarbeides en kompetanse- og rekrutteringsplan i løpet av 2018, både overordnet og innenfor hver enhet. Denne planen er viktig blant annet for at kommunen skal være godt forberedt på den mangel på sykepleiere, lærere og ledere som med stor sannsynlighet vil oppstå i tiden framover¹⁷.

Medarbeidertilfredshet

Medarbeiderne er Averøy kommune sin viktigste ressurs, og det gjennomføres medarbeiderundersøkelse hvert andre år gjennom bedrekommune.no. Averøy kommune gjennomførte undersøkelsen 10-Faktor blant annet i 2016, og hele 94 % av alle arbeidstakerne svarte på denne undersøkelsen.

Tabell 1: Resultat av 10-Faktor 2016. Skala for tilfredshet fra 1 til 6, der 1 er dårlig og 6 er god.

Faktor	Navn	Averøy	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Oppgavemotivasjon	4,3	4,3	Motivasjon for selve oppgaven
Faktor 2	Mestringstro	4,3	4,3	Tiltro til egen jobbkompetanse
Faktor 3	Selvstendighet	4,3	4,2	Opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Bruk av jobbrelevante kompetanse
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,0	3,9	Ledelse med vekt på å gjøre hver medarbeider best ut i fra sine forutsetninger
Faktor 6	Rolleklarhet	4,3	4,3	Tydelig kommuniserte forventninger
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,7	Kompetanseutvikling som er relevant for å utføre oppg.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,4	Villighet til å være fleksibel på jobb
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,1	Kultur for å samarbeide/gjøre hverandre gode
Faktor 10	Nytteorientert motivasjon	4,7	4,7	Ønske om å bidra til nytte og måloppnåelse for andre

Kilde: Averøy kommune.

¹⁶ Resultat og utviklingsplan = RUP

¹⁷ Uttale fra rådmann

Resultatet av undersøkelsen er gjennomgått i alle enhetene og det arbeides videre med resultatet av undersøkelsen. Det blir både gått inn på faktorer som er viktig å beholde, samt at det arbeides med tiltak til forbedringer der hvor medarbeiderne mener at dette er nødvendig. Alle enheter har utarbeidet en handlingsplan med konkrete tiltak som har blitt fulgt opp i etterkant av undersøkelsen. Resultatet har dannet grunnlag for utarbeidelse av en handlingsplan for utvikling av arbeidsmiljøet i samarbeid med de ansatte.

Etisk retningslinje og varslingsrutine

Averøy kommune vedtok høsten 2017 nye etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen¹⁸. Kommunen har hatt saksbehandlingen av regelverket, gjennomgang og opplæring i de endelige reglene i fellesmøter med alle enhets- og stabsledere involvert hele vegen. Dette er utført av rådmann, ass. rådmann og personalsjef. Alle enheter er bedt om at etikkreglene gjøres kjent i enhetene ved at man benytter virkelige «hendelser» som utgangspunkt i diskusjoner for å trekke grensene for etisk godt arbeid i personalmøter/ansatte-samlinger. Dette gjelder både de etiske retningslinjene (med vedlegg) og varslingsreglene, som utgjør to ulike dokumenter. Begge dokumentene er lagt inn på kvalitetssystemet Compilo, i mappen «overordnet styring og ledelse». Dette er dokumenter som gjennomgås ved nyansettelser og skal repeteres regelmessig. Enhets- og stabsledere har vært involvert i prosessen.

For stabs-, enhetsledere og hovedtillitsvalgte ble det gjennomført felles heldagseminar 14. juni 2017 med 5 «case» med 18 underspørsmål knyttet til rent administrative hendelser, rene politiske hendelser og hendelser i området politikk/administrativ samhandling. Seminaret startet med en gjennomgang av reglernes hovedinnhold med vekt på saksgang i varslingssaker i plenum. Det kan være en utfordring å trekke opp grensene mellom dårlig etikk, inhabilitet, korrupsjon og reglene omkring interne rutiner/saksbehandling i «vanlige» personalsaker versus varslingssaker og politianmeldelser. Seminaret ble beskrevet som vellykket, spesielt fra politisk side. Et lignende seminar vil bli foreslått gjennomført på nytt i neste valgperiode.

Kommunens årsmelding

I kommunens årsmelding for 2017 står blant annet følgende beskrivelse av hva kommunen er god på:

«Styringsdokumenter og gjennomføringskraft, god lagfølelse, økonomistyring og resultatorientert ledelse. Godt arbeidsmiljø og gledelig lavt sykefravær. Kvalitet, tverrfaglighet, god kommunikasjon og motivasjon i organisasjonen, god dialog og samarbeid mellom administrasjon og folkevalgte».

I årsmeldingen for 2016 ble det, i tillegg til tilsvarende tekst som overfor, vist til en vellykket gjennomføring av 10-Faktorundersøkelsen, at Averøy har godt kvalifiserte, serviceinnstilte og motiverte ansatte, at sykefraværet går ned, og at kurs og kompetansetiltak samt tverrfaglig samarbeid har fokus. I tillegg til dette er det tatt inn opplysning om at det er satt fokus på lederutvikling og at det er etablert faste ledermøter, etablert faste dialogmøter med arbeidstaker-organisasjonene, og at gjennomførte ROS-analyser følges opp med tiltak.

Bedriftshelsetjenesten

Alle arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig. Det er opp til arbeidsgiver å skaffe seg en bedriftshelsetjeneste som

¹⁸ De gamle retningslinjene ble vedtatt i 1997.

har kunnskap om typen arbeidsmiljøforhold som finnes i virksomheten. Averøy kommune har inngått avtale om bedriftshelsetjenester med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste - KFBH¹⁹. Kommunen har via denne avtalen mulighet for å søke bistand i forbindelse med blant annet:

- Deltakelse i møter/utvalg
- Bistå kommunen med HMS-prosedyrer og risikovurderinger
- Delta på vernerunder
- Utføre arbeidsmedisinsk konsultasjon
- Bistå i forbindelse med beredskap ved akutte relaterte hendelser
- Målrettede helseundersøkelser og helsesertifikater
- Yrkeshygieniske målinger/risikovurderinger
- Ergonomiske arbeidsplassvurderinger/risikovurderinger
- Psykososialt arbeidsmiljø
- AKAN
- IA og sykefraværarbeid
- Deltakelse på tilsyn fra Arbeidstilsynet
- Annen bistand/tjenester
- Undervisning/kurs.

Kilde: Bedriftshelsetjenestens årsmelding

Det er utarbeidet en samarbeidsplan mellom KFBH og Averøy kommune for de ulike enhetene, der de fleste punktene har blitt gjennomført i henhold til planen. Noen tema kan ha blitt flyttet over til påfølgende år.

Bedriftshelsetjenesten skriver i sin årsmelding både for 2016 og 2017 at de opplever at Averøy kommune har et høyt fokus på HMS, og at samarbeidet mellom KFBH og kommunen er godt. I tillegg opplyser KFBH at kommunale enhetsledere har søkt deres bistand der de har hatt behov for det. Det opplyses også om hvilke kurs KFBH har arrangert for kommunen innenfor arbeidsmiljøområdet.

Kommunen gir uttrykk for at samarbeidet fungerer godt, og at bedriftshelsetjenesten i stor grad bidrar til å videreutvikle arbeidsmiljøet i kommunen.

2.3.2 Lederutvikling

Lederutvikling - opplæring

Averøy kommune benytter lederavtaler som inneholder omtale av stillingens innhold og de forventninger som stilles. Det er rådmannen som har ansvaret for all lederutvikling i kommunen, og alle ledere er pålagt 40 timers kurs innen helse-, miljø og sikkerhetsregelverket (HMS). Kurs i HMS-regelverket gjennomføres 2 ganger pr år til nye ledere eller ledere som har kurs av eldre dato. I tillegg til at det gjennomføres en oppdateringsdag i regi av bedriftshelsetjenesten. Kursene sikrer kompetanse til sikker drift i henhold til dette regelverket.

Innen skole/barnehagesektoren pågår det noe videreutdanning som arbeidstakerne selv har tatt initiativ til. Her har rektorer og barnehagestyrere et eget ansvar for å oppdatere sin kompetanse.

¹⁹ Avtale inngått 2015/2016

Også helse og omsorg har egen kompetanseplan, og tilbyr videreutdanning til ansatte. Enhetene har også sine egne opplæringsplaner for å sikre at de har nødvendig kompetanse i enheten. Dette kan gå på kurs via e-læring eller internundervisning.

«Kompetanse for kvalitet» er utviklet i et samarbeid mellom KS, arbeidstakerorganisasjonene, lærerutdanningene og Kunnskapsdepartementet. Dette er en strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere frem mot 2025. Kommunen deltaker i dette programmet med statlig frikjøp av lærere.

Kommunen arrangerer jevnlig opplæring av nyansatte i forvaltningsloven og annet aktuelt lovverk for å sikre korrekt saksbehandling. Kommunen praktiserer prinsippet om meroffentlighet i sin forvaltning.

3. Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste

3.1 Arbeidsmiljøutvalget – sammensetning, oppgaver og myndighet

Å ha et arbeidsmiljøutvalg er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 7 hvor det står at det i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstaker skal være et arbeidsmiljøutvalg. I dette utvalget skal arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten være representert. Oppgaver og myndighet skal være i henhold til arbeidsmiljøloven. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, er det tatt inn en nærmere beskrivelse av arbeidsmiljøutvalgets oppgaver (§§ 2-3 og 2-4), og sammensetningen av utvalget er regulert i § 3-7. Averøy kommune har et etablert arbeidsmiljøutvalg.

3.2 Møter – innkallinger og protokoller

Arbeidsmiljøutvalget følger det møtereglementet som er fastsatt for Averøy kommune. Møtefrekvens og antall møter bestemmes av utvalget selv, men loven krav er minimum 4 møter pr. år. For 2016 og 2017 ble det avholdt henholdsvis 4 og 5 møter i utvalget, og der antallet behandlede politiske saker var henholdsvis 11 og 17. Type saker som har blitt behandlet i utvalget de siste to årene framgår av oversikten i kapittel 7.2.

Det skrives protokoller fra alle møtene i utvalget, der avstemmingsresultatet i stor grad framkommer som enstemmige vedtak.

3.3 Om verne- og hovedverneombud²⁰

Ved virksomheter med mer enn 10 ansatte skal det velges verneombud, og det er ledelsens ansvar at valg gjennomføres. Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte. Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet.

Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

²⁰ Arbeidsmiljølovens kap 6

Verneombudets rolle og oppgaver

Verneombudets oppgaver er først og fremst av overvåkende art, og verneombudet skal ha tilgang til opplysninger for å utføre sine plikter. Oppgavene framgår av arbeidsmiljøloven § 6-2.

Verneombudet er de ansattes representant i arbeidsmiljøspørsmål og skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder helse, miljø og sikkerhet. Samtidig skal verneombudet se til at arbeidsgiver overholder de krav som stilles til arbeidsmiljøet i lov og forskrift.

Verneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæringen som er nødvendig for at vedkommende skal kunne skjøtte vervet som verneombud. Verneombudet skal også få den tiden som trengs for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Oppstår det uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn, må denne alltid kunne forlate arbeidsplassen.

Særlig om verneombudets rolle/ansvar for det psykososiale arbeidsmiljø

Å utøve en overvåkende funksjon på det psykososiale området er svært krevende. Det kan være vanskelig å finne fram til årsakssammenhenger, hva som har skjedd og om det innebærer brudd på regelverk. Verneombudet har en plikt til å forfølge arbeidsmiljøproblemer hvis de er av en art som innebærer risiko for brudd på arbeidsmiljølovens regler. Plikten innebærer for eksempel varslingsplikt til arbeidsgiver, mens det er arbeidsgiver som har plikt til å gjøre noe med det. Om arbeidsgiver ikke følger opp, bør også arbeidsmiljøutvalget varsles.

Særlig om verneombudets rolle i enkeltsaker

Verneombudet kan lytte til den enkelte, men det er arbeidsgiver som skal håndtere for eksempel konflikter. Verneombudet kan legge press på arbeidsgiver slik at arbeidsgiver gjør noe med saken. Verneombudet skal ikke gå inn i noen konflikt, blant annet fordi man har rolle som alle arbeidstakernes talerør og ikke skal ta side i en konflikt. Hvis en sak blir så tilspisset at arbeidsgiver vurderer kontraktsrettslige reaksjoner i form av advarsel eller oppsigelse overfor en ansatt, så er det gunstig å koble fagforeningen på saken. Verneombudet har imidlertid fortsatt en varslingsplikt hvis saken er et arbeidsmiljøproblem.

Hovedverneombudets funksjon

Hovedverneombud skal velges av og blant kommunens verneombud. Hovedverneombudet skal koordinere verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet deltar i arbeidsmiljøutvalgets møter

3.4 Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport

I henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelse skal arbeidsmiljøutvalget utarbeide en rapport om sin virksomhet hvert år.

4. Hvilke tiltak har kommunen satt i verk for å sikre et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?

I dette kapitlet redegjør vi for hvordan kommunen har kartlagt sine arbeidsmiljøutfordringer, hvilke arbeidsmiljøtiltak som har blitt satt i verk for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte, om det gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet og om det rapporteres på arbeidsmiljø i kommunens årsmelding.

4.1 Revisjonskriterier

- Kommunen skal ha gjennomført en risikoanalyse for å kartlegge utfordringer for arbeidsmiljøet
- Kommunen skal gjennomføre jevnlig medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser
- Kommunen skal sette i verk tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen
- Arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid
- Kommunens årsmelding bør inneholde opplysninger om hvilke arbeidsmiljømessige tiltak som er iverksatt i løpet av året.

4.2 Fakta og funn

Revisjonskriteriet «Risikoanalyse»

Averøy kommune har gjennomført opplæring i bruk av ROS analyse i Compilo for alle enhetsledere og en del mellomledere i 2017, noe som gjør at enhetsledere er rustet til å gjennomføre nødvendige ROS analyser knyttet til kvalitet og arbeidsmiljø på den enkelte enhet. Bedriftshelsetjenesten gir også tilbud om bistand ved behov til den enkelte enhet. Kommunen har gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyser på overordnet nivå som er lagt inn i kvalitetssystemet Compilo.

I kommunens årsmelding for 2016 står det følgende om temaet: «Helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) er gjennomført, og arbeidet med beredskapsplaner for skoler og barnehager er igangsatt. Helhetlig ROS og virksomhetenes ROS-analyser gjennomføres i ..²¹, og legges i kvalitetssystemet»²².

Revisjonskriteriet «jevnlig medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser»

Averøy kommune deltok i bruker- og medarbeiderundersøkelser gjennom «Bedre kommune»²³ fram til 2013-2014. Undersøkelsene gjennom «Bedre kommune» var et system for måling av tjenestekvalitet.

I 2015 tok kommunen i bruk medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor²⁴, som ble fulgte opp med en undersøkelse for både medarbeidere og ledere i 2016. Undersøkelsen skulle fange opp viktige faktorer på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå, og resultatene skulle danne

²¹ Det mangler opplysning om dette i årsmeldingen fra 2016.

²² Det gjøres oppmerksom på at siste setning ikke er fullstendig slik den er framstilt i årsmeldingen

²³ Kommunenes sentralforbund (KS)

²⁴ I regi av KS – Kommunenes sentralforbund.

grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling. I undersøkelsen ble det lagt spesielt vekt på mestring, motivasjon, medarbeiderskap og ledelse.

Resultatet fra undersøkelsen i 2016 viste at kommunen hadde en høy grad av medarbeider-tilfredshet. Kommunen lå på landsgjennomsnittet eller over på 9 av 10 faktorer. Kun på en av faktorene, relevant kompetanseutvikling, ble det scoret under landsgjennomsnittet. 10-Faktorundersøkelsen er tenkt gjennomført hvert andre år.

I kommunens årsmelding for 2016 står følgende under arbeidsgiverrollen og utvikling av ansatte:

«Averøy har godt kvalifiserte, serviceinnstilte og motiverte ansatte. Resultater: 10-Faktor medarbeiderundersøkelse – forberedelser, gjennomføring og oppfølging (går videre også i 2017). 94,5 % deltakelse! Sykefraværet går ned, kurs og kompetansetiltak og tverrfaglig samarbeid har fokus. Lederutvikling og faste ledermøter, faste dialogmøter med arbeidstakerorganisasjonene, oppfølging med tiltak etter ROS-analyser».

I tillegg til medarbeiderundersøkelser, gjennomføres det verneunder i tilknytning til de forskjellige enhetene. Verneunderne utføres av blant andre verneombudene innenfor de forskjellige enhetene. Nærmere omtale av verneombud og deres oppgaver er tatt inn i rapportens kapittel 4.

Revisjonskriteriet «Kommunen skal sett i verk tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen»

Som et supplement til den informasjon vi har tilegnet oss gjennom dokumentanalyse og tilbakemeldinger via intervju/samtaler, ble det sendt ut en spørreundersøkelse til fast ansatte i kommunen for å få et innblikk i hvordan ansatte oppfatter kommunens arbeid med arbeidsmiljøspørsmål. Spørsmålene var inndelt i tema om «Averøy kommunes tiltak for et godt arbeidsmiljø» og «Arbeidsmiljø og ledelse».

Resultat fra spørreundersøkelsen

Resultatet etter gjennomført spørreundersøkelse viser at svarprosenten ble for lav, og vurderes derfor til å ikke være representativt for hele utvalget som fikk undersøkelsen tilsendt. Av den grunn kan vi ikke bruke de mottatte svarene for å si noe entydig om tilstanden innenfor de enkelte områdene prosjektet omhandler. I og med at cirka en tredel av de ansatte har valgt å svare på undersøkelsen, må de svarene/tilbakemeldingene som er avgitt likevel vies oppmerksomhet og synliggjøres. Derfor velger vi å bruke resultatene fra spørreundersøkelsen som tilleggsopplysninger eller supplement til annen innhentet informasjon til dette prosjektet, og presenterer resultatene i det etterfølgende.

Forklaring på benyttede kategorier

I tillegg til presentasjonen av resultatene gir vi nedenfor en forklaring på hvilke kategorier av tiltak vi har benyttet i forbindelse med noen åpne spørsmål i undersøkelsen. Nærmere informasjon om spørreundersøkelsen er gitt i kapittel 1.5.

Det ble i spørreundersøkelsen stilt noen åpne spørsmål der den enkelte ansatte selv kunne formidle med egne ord hva vedkommende oppfattet var iverksatt av arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassen, og hvilke arbeidsmiljøtiltak den enkelte mente var viktige. De svarene som kom inn måtte bearbeides av revisjonen ved at de ble fordelt inn under valgte kategorier av tiltak. I oversikten under gis en kort forklaring på hvilke svar som er lagt inn under den enkelte kategori.

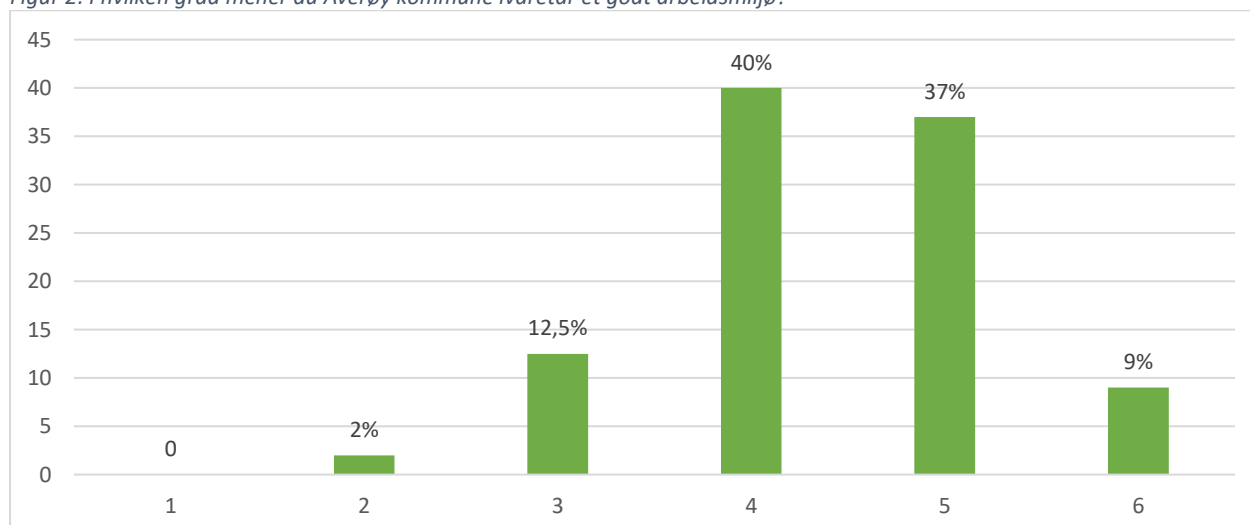
Figur 1: Innhold i valgte kategorier

Kommunikasjon og relasjon:	Svar som blant annet går på personal-/planlegging-/fagmøter, informasjon fra leder og diskusjon med andre ansatte/kolleger mv.
Fysisk tilrettelegging og HMS:	Svar som omhandler tilrettelegging av den enkeltes arbeidsplass, -helse-, miljø og sikkerhetstiltak.
Medarbeiderundersøkelse:	Svar som omhandler 10-Faktorundersøkelsen.
Avvikshåndtering:	System for å varsle/melde avvik og hvordan disse blir håndtert.
Medbestemmelse/fleksibilitet:	Svar som omhandler viktigheten av at ansatte blir hørt og sett. Fleksibilitet når det kommer til arbeidstid.
Ledelse:	Svar som omhandler tilrettelegging av arbeidsoppgaver/klar fordeling av arbeidsoppgaver, ønske om støttende lederstil, klare tilbakemeldinger, godt samarbeid, god håndtering av konflikter og kommunikasjon med leder.

Følgende svar er mottatt fra 136 respondenter via spørreundersøkelsen

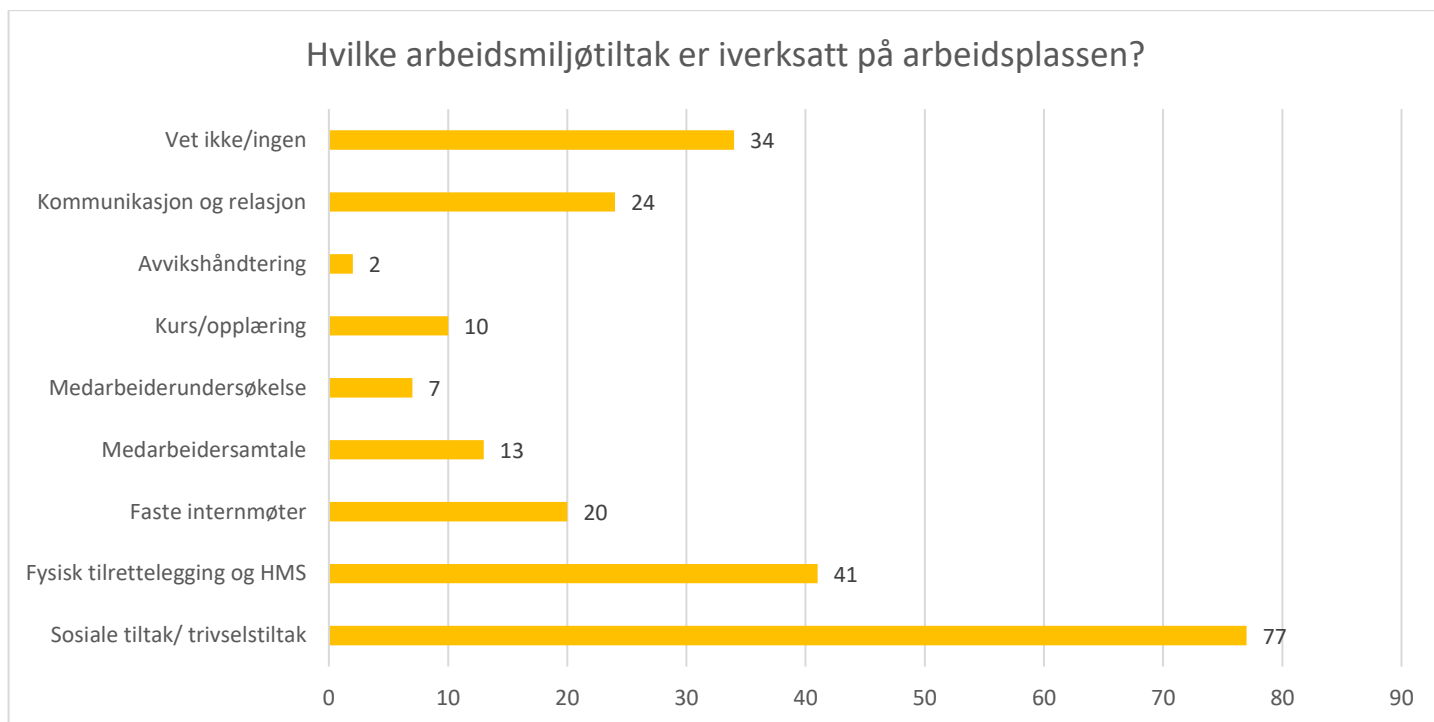
Ivaretar Averøy kommune et godt arbeidsmiljø?

Figur 2: I hvilken grad mener du Averøy kommune ivaretar et godt arbeidsmiljø?



Skalaen er delt inn i 1-6, der 1 er i liten grad og 6 er i stor grad. Som vi ser av figuren er det 14 % av alle respondentene (136) som svarer at kommunen i en mindre grad ivaretar et godt arbeidsmiljø, mens 86 % svarer fra middels til i stor grad på dette spørsmålet. Ingen er uenig i spørsmålet. Dette er et stort og åpent spørsmål som krever en bevisst holdning til og kunnskap om temaet. Spørsmål om hvilke arbeidsmiljøtiltak de ansatte mente var iverksatt på arbeidsplassen, var ett av flere åpne spørsmål hvor de ansatte kunne gi kommentarer ut fra hva de selv oppfattet som iverksatte tiltak. De tilbakemeldingene som ble gitt på dette spørsmålet ble kategorisert av oss under forskjellige typer arbeidsmiljøtiltak, og resultatet framgår av figuren under.

Figur 3: Hvilke arbeidsmiljøtiltak er iverksatt på arbeidsplassen?



Av de totalt 228 tiltakene vi fikk tilbakemelding om, ble 77 av disse kategorisert under *sosiale tiltak/trivselstiltak*, 41 under *kontorfasiliteter og fysisk arbeidsplass*, 24 under *tiltak tilknyttet kommunikasjon og relasjon* og 20 under *faste internmøter*. De neste kategoriene var *medarbeidersamtaler* (13), *kurs/opplæring* (10), *10-Faktor* (7), *avvikshåndtering* (2) og *vet ikke* (34).

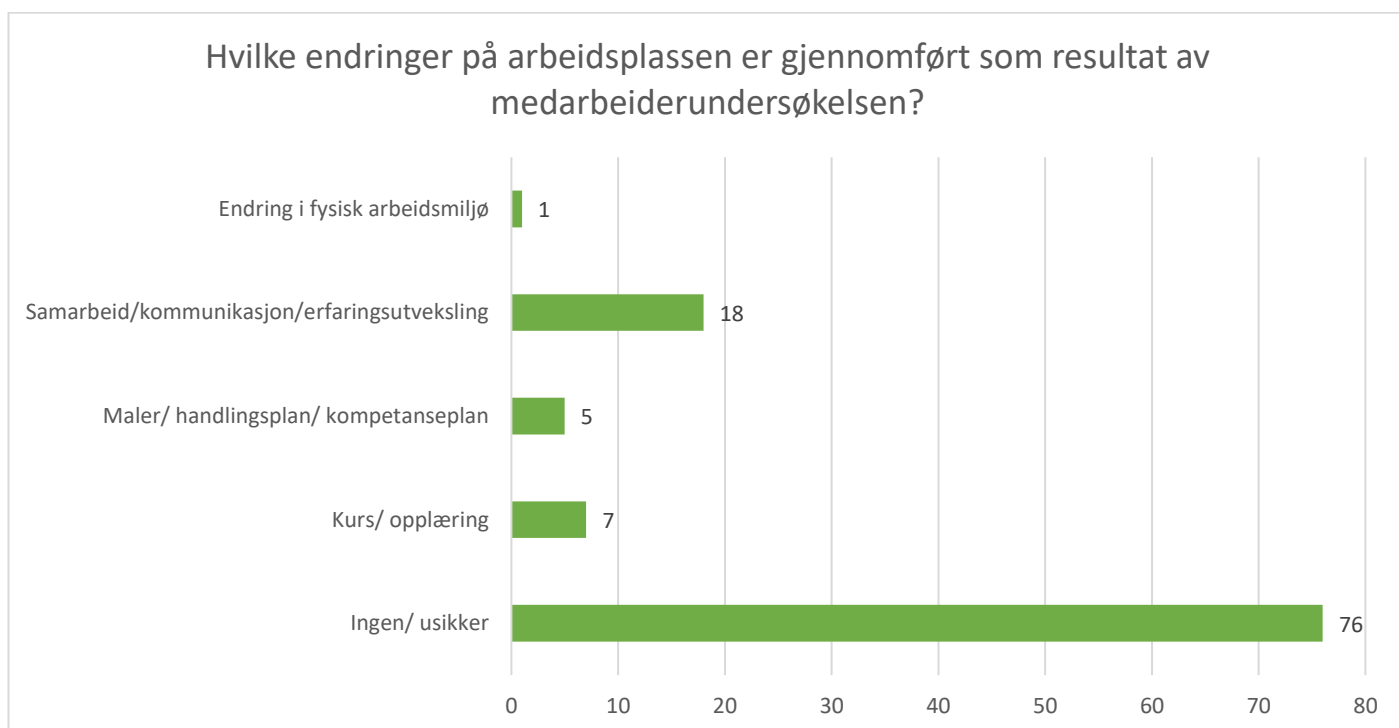
Figur 4: Hvilke arbeidsmiljøtiltak mener du er viktig?



Spørsmålet om hvilke arbeidsmiljøtiltak de ansatte mente var viktige, var også et åpent spørsmål med mulighet for å gi kommentarer. Figuren over viser at 54 av svarene ble kategorisert under sosiale tiltak/trivselstiltak, 48 under kommunikasjon og relasjon, 36 under kontor/fysisk arbeidsplass og HMS-tiltak, mens 15 ble kategorisert under medbestemmelse og fleksibilitet. De andre svarene ble kategorisert under faste internmøter, medarbeidersamtale, 10-Faktorundersøkelse, kurs/opplæring, avvikshåndtering, ledelse/ledelse tett på og vet ikke/ingen.

På spørsmålet om hvilke endringer som ble gjennomført på arbeidsplassen som resultat av 10-Faktorundersøkelsen, viser tilbakemeldingene at respondentene i stor grad svarer at det ikke er gjort noen endringer eller at de er usikker på om det ble gjort noen endringer i etterkant av den gjennomførte undersøkelsen. Noen få svarer at det er gjennomført endringer som er kategorisert innenfor samarbeid/kommunikasjon og erfaringsutveksling, mens andre oppgir at tiltak som maler/handlingsplan/kompetanseplan, samt kurs og opplæring ble et resultat av 10-Faktor.

Figur 5: Gjennomførte endringer på arbeidsplassen?



Tema: Arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid

Medarbeidersamtale

Spørreundersøkelsen omhandlet også spørsmål innenfor temaet arbeidsmiljø og ledelse. Der ble det blant annet stilt spørsmål om leder har gjennomført medarbeidersamtale med deg i løpet av de siste 12 månedene.

På dette spørsmålet svarte 59 % (80) av respondentene at de har gjennomført medarbeidersamtale med sin leder i løpet av de siste 12 månedene, mens resterende 41 % (56) svarte at de ikke hadde gjennomført en slik samtale.

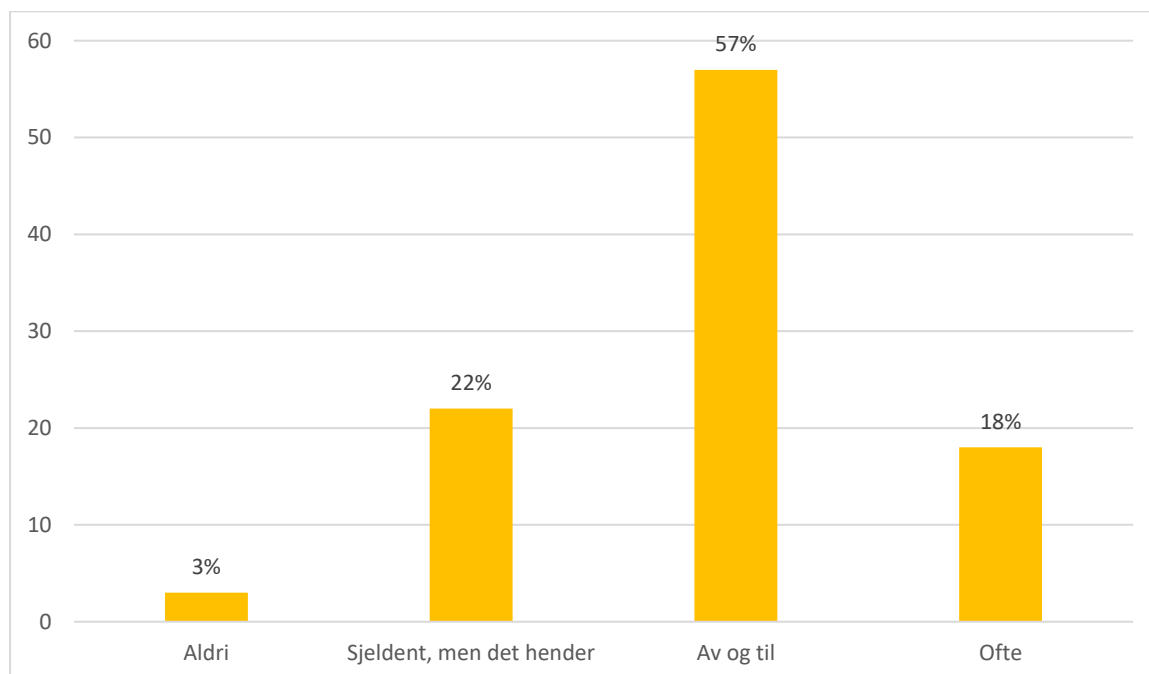
De som svarte ja på dette fikk spørsmål om medarbeidersamtalen resulterte i en opplærings- og oppfølgingsplan med tiltak. Svarene fordelte seg med 52,5 % (42) ja og 47,5 % (38) nei.

Vi spurte også på hvilken måte tiltakene ble fulgt opp på for de som hadde fått utarbeidet en slik oppfølgings- og utviklingsplan med tiltak, ett åpent spørsmål med mulighet for de ansatte til å gi sine kommentarer på fritt grunnlag. Kommentarene som er gitt av de 42 som har svart ja på spørsmålet viser i stor grad at tiltakene følges opp i form av samtale/dialog mellom leder og ansatt, blant annet på etterfølgende medarbeidersamtale.

Oppdatering av kunnskap

Muligheter for oppdatering av egen kunnskap er en viktig faktor for et godt arbeidsmiljø. I spørreundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte får oppdatert sin egen kunnskap i jobbsammenheng gjennom kurs, konferanser og/eller intern opplæring.

Figur 6: Får du oppdatert din egen kunnskap i jobbsammenheng gjennom kurs, konferanser og/eller intern oppfølging?

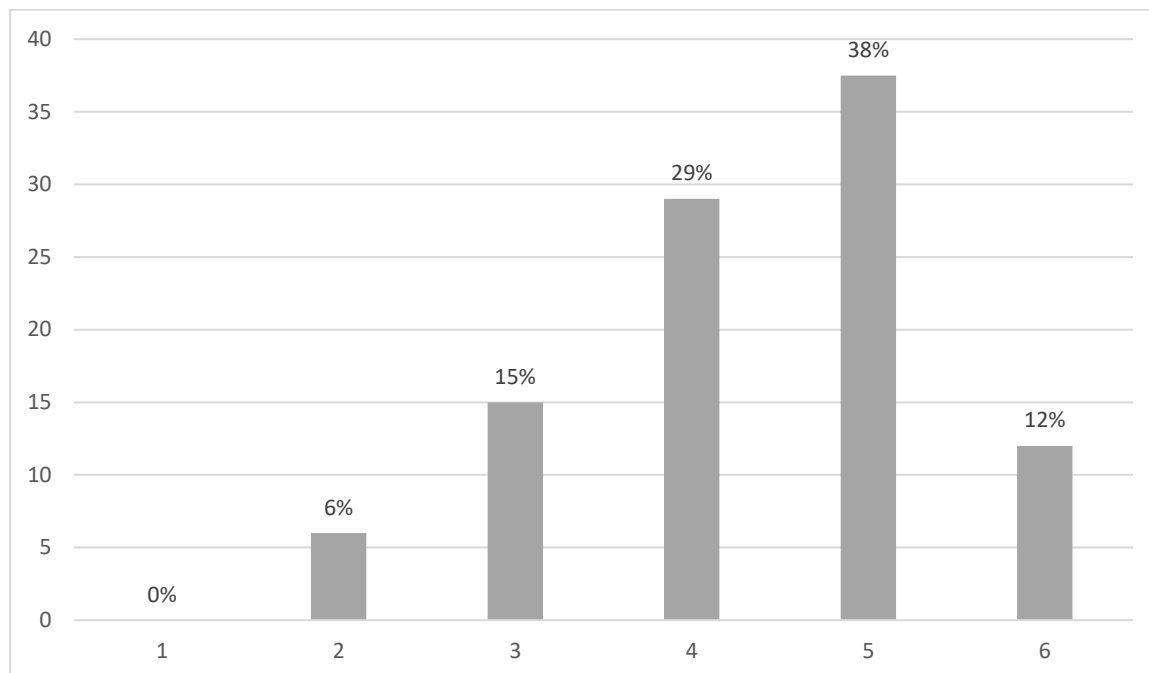


Svarene på spørsmålet viser at 3 % (4) gir uttrykk for at de *aldri* får oppdatert egen kunnskap gjennom kurs, konferanser og/eller intern oppfølging, mens 22 % (30) mener at de får denne muligheten *sjelden, men det hender*. 57 % (77) svarer av og til på spørsmålet, mens 18 % (25) mener de får mulighet for oppdatering av egen kunnskap ofte.

Vi har mottatt opplysning fra kommunen om at oppdatering av kunnskap er problematisert i forbindelse med 10-faktorundersøkelsen, fordi ansatte oppfatter oppdatering av egen kunnskap mest som hvor mange kurs/seminarer de deltar på, og at læring gjennom daglig arbeid/kollega-veiledning og interne opplegg ikke oppleves som kompetansetiltak.

Leders fokus på arbeidsmiljøet

Figur7: I hvilken grad mener du lederen din fokuserer på arbeidsmiljø?



På en svarskala fra 1-6 der 1 er i liten grad og 6 er i stor grad, viser svarene at 79 % (107) av 136 respondenter har gitt uttrykk for at leder fokuserer på arbeidsmiljø *fra middels til i stor grad*. På den andre siden av skalaen ser vi at 21 % (29) av de som har svart gir uttrykk for at leder fokuserer på arbeidsmiljø i *mindre grad*. Det må bemerkes at ingen svarer i *liten grad* på dette spørsmålet.

Materiell og utstyr

Det å ha oppdatert materiell og utstyr for å utføre en god jobb er også et viktig element for å bidra til et godt arbeidsmiljø. På vårt spørsmål om den ansatte har nødvendig materiell og utstyr for å utføre den jobben de er satt til, svarer 83,1 % (113) ja på spørsmålet, mens 16,9 % (23) svarer nei.

Oppfølgingsspørsmålet om hva som mangler av materiell og utstyr, viser blant annet at flere mener det mangler oppdatert utstyr for en digital hverdag, samt at enkelte gir uttrykk for at det materiellet og utstyret de har for å gjøre sin daglige jobb trenger generell oppdatering.

På det åpne spørsmålet om hva den ansatte mener mangler av nødvendig materiell og utstyr, ble det gitt mange tilbakemeldinger. Disse tilbakemeldingene er oversendt rådmann for vurdering, da det er utfordrende å kategorisere disse.

Arbeidsmiljøtiltak som savnes

I spørreundersøkelsen ble det stilt spørsmål om hvilke arbeidsmiljøtiltak den enkelte savnet på arbeidsplassen. Dette var et åpent spørsmål der det gitt mange kommentarer til aktuelle tiltak. Kommentarene oppsummeres på følgende måte:

- Bedre avskjerming av arbeidsplasser
- Støydemping

- Plan/instruks for håndtering av farlige/truende situasjoner²⁵
- Hvordan takle mellommenneskelige konflikter
- Bedre sikkerhetsutstyr ved håndtering av kjemikalier og annet giftig materiell
- Bedre/grundigere IKT-opplæring
- Flere sosiale tiltak av forskjellig slag
- For liten tid i hverdagen til å jobbe med arbeidsmiljøspørsmål

På vårt spørsmål om andre relevante kommentarer til spørreundersøkelsen, ble det også gitt mange tilbakemeldinger. Disse tilbakemeldingene er også oversendt rådmann for vurdering ved eventuelt etablering av nye tiltak til forbedring av arbeidsmiljøet.

Revisjonskriteriet «Kommunens årsmelding»

Kommunens årsmelding for 2017 inneholder en generell informasjon om arbeidsmiljøet i kommunen sammen med opplysninger om planlagte og etablerte/gjennomførte arbeidsmiljøtiltak. I årsmeldingen for 2017 er de i større grad tatt inn beskrivelser om arbeidsmiljørelaterte forhold fra den enkelte enhet enn det som har vært tilfelle tidligere år. For 2017 inneholder årsmeldingen i tillegg omtale av gjennomføringen av 10-Faktorundersøkelsen i 2016, og at resultatet av denne undersøkelsen har blitt brukt som grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner for utvikling av arbeidsmiljøet i samarbeid med de ansatte i løpet av våren 2017, og at tiltakene er gjennomført i løpet av 2017.

I tillegg omtales sykefravær/IA som et viktig satsningsområde, og at nye etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte samt varslingsrutiner av kritikkverdige forhold kom på plass i 2017.

4.3 Revisjonens vurdering og anbefaling

Revisjonskriteriet «Kommunen skal ha gjennomført en risikoanalyse for å kartlegge utfordringer for arbeidsmiljøet»

Averøy kommune har gjennomført opplæring i bruk av ROS analyse i Compilo for alle enhetsledere og en del mellomledere i 2017, noe som gjør at enhetsledere er rustet til å gjennomføre nødvendige ROS analyser knyttet til kvalitet og arbeidsmiljø på den enkelte enhet. Averøy kommune har gjennomført en overordnet risikoanalyse som er lagt inn i kvalitetssystemet Compilo, men det er ikke utarbeidet risikoanalyser for den enkelte enhet per i dag. Dette arbeidet vil etter opplysning fra rådmann få større fokus i løpet av 2018.

På bakgrunn av revisjonens funn på dette spørsmålet, vurderer vi at revisjonskriteriet er oppfylt.

Revisjonskriteriet «Kommunen skal gjennomføre jevnlig medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser»

Averøy kommune deltok i bruker- og medarbeiderundersøkelser gjennom «Bedre kommune» fram til 2013-2014. Undersøkelsene gjennom «Bedre kommune» var et system for måling av tjenestekvalitet.

Fra og med 2016 tok kommunen i bruk medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor. Denne medarbeiderundersøkelsen er tenkt gjennomført hvert andre år.

²⁵ Våren 2017 ble det gjennomført kurs med tema vold og trusler på arbeidsplassen, med utgangspunkt i ROS-analyse.

Revisjonen ser at det gjennomføres vernerunder ved de forskjellige enhetene i kommunen jevnlig, noe som er ett av flere viktige tiltak for å ivareta et godt arbeidsmiljø på de enkelte arbeidsplassene.

Med utgangspunkt i disse faktaopplysningene vurderes revisjonskriteriet om gjennomføring av jevnlig medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser å være oppfylt.

Resultater fra spørreundersøkelsen

Resultatene som framstilles i det etterfølgende er basert på opplysninger fra 136 av 453 respondenter som deltok i vår spørreundersøkelse. Vi vil bemerke at vi ikke kan trekke noen konklusjoner ut fra det datamaterialet som finnes på grunn av at svarene ikke kan sies å være representative for hele undersøkelsen, men vi velger å bruke svarene som et supplement til andre opplysninger og annen informasjon vi har mottatt i dette prosjektet. Vi velger å gjøre dette fordi 136 av 453 ansatte tross alt har tatt seg tid til å gi uttrykk for sine meninger/oppfatninger på de spørsmålene som er stilt, og fortjener å «bli hørt».

Undersøkelsen viser at de som har svart på spørsmålet gir uttrykk for at Averøy kommune ivaretar et godt arbeidsmiljø fra middels til i stor grad. Respondentene mener det er iverksatt mange forskjellige arbeidsmiljøtiltak på den enkelte arbeidsplass, der sosiale-/trivselstiltak, fysisk utforming av kontoret og kommunikasjon/relasjon med ledelsen er blant de tiltakene respondentene mener er viktigst.

Mange svarer at de ikke vet eller er usikre på om 10-Faktorundersøkelsen har hatt noen innvirkning på arbeidsmiljøet og hvilke endringer som eventuelt er gjort i etterkant av denne undersøkelsen. Ser vi nærmere på svarene, ser vi at lederne gir klare tilbakemeldinger på hvilke endringer som er iverksatt i etterkant av undersøkelsen, mens andre ansatte gir uttrykk for at de ikke vet eller er usikre på hvilke endringer som er gjort. Dette kan tyde på mangelfull eller ikke tydelig nok informasjon fra ledernivå og nedover i organisasjonen på iverksettelse av nye tiltak, noe som delvis kan underbygges ved at enkelte ansatte gir uttrykk for tilfeller av mangelfull informasjonsflyt og kommunikasjon fra ledernivået og ut i organisasjonen.

Medarbeidersamtale

I og med at en medarbeidersamtale med nærmeste leder skal bygge på resultatene fra den enkelte medarbeiders 10-Faktorundersøkelse, vil dette være ett av flere viktige tiltak for å ivareta et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. I etterkant av den gjennomførte 10-Faktorundersøkelsen ble det laget en mal for gjennomføring av medarbeidersamtaler, der resultatet fra undersøkelsen for den enkelte ansatte ble lagt til grunn, og skulle ende ut i en oppfølgings- og utviklingsplan og en kompetanseplan²⁶.

Skjema for medarbeidersamtale med tilhørende oppfølgingsplan ble tilpasset 10 faktor i oktober 2017, de kan derfor tenkes at en del brukte den gamle malen uten handlings/oppfølgingsplan dersom de har hatt medarbeidersamtale før dette.

Spørreundersøkelsen viser at en stor andel av de ansatte som har svart gir uttrykk for at de ikke har gjennomført en medarbeidersamtale med sin leder. Det er gitt tilbakemelding fra flere respondenter via vår undersøkelse som etterlyser en slik samtale. Dette er et noe overraskende resultat som står i en viss kontrast til opplysninger i kommunens årsmelding for 2017, der det framkommer at det innenfor flere av kommunens enheter er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte. Dette resultatet kan danne grunnlag for en nærmere kartlegging fra kommunens side av hvem og hvor mange av kommunens medarbeider som ikke har gjennomført en slik strukturert samtale med

²⁶ I henhold til mottatt opplysning fra kommunen.

nærmeste leder det siste året, noe som kan være et bidrag til å sikre at alle får gjennomført en slik samtale.

Oppfølgings- og utviklingsplan

Det er gitt opplysninger fra kommunen om at gjennomføring av medarbeidersamtale kan munne ut i en oppfølgings- og utviklingsplan med tiltak. Dette er en plan som skal inneholde hvilke elementer som er gjennomgått i medarbeidersamtalen og som eventuelt krever videre oppfølging i form av tiltak for den enkelte. Det viser seg ut fra resultatet fra spørreundersøkelsen at ikke alle som har gjennomført en medarbeidersamtale mener de har fått utarbeidet en oppfølgings- og utviklingsplan med tiltak. Etter nærmer kartlegging av dette viser det seg at det kan være inngått avtale om oppfølging uten at dette nødvendigvis er kalt tiltak. Vi har fått opplyst at det kan være gjort notater på selve skjemaet for medarbeidersamtalen slik at det som er avtalt derfor ikke har munnet ut i en egen plan eller har blitt oppfattet slik av enkelte medarbeidere/ansatte.

De som har en plan for oppfølging og utvikling gir uttrykk for at de fastsatte tiltakene blir fulgt opp på ledernivå – enten ved samtale eller som tema i påfølgende medarbeidersamtale. Dette viser at systemet med gjennomføring av medarbeidersamtaler med utarbeidelse av en oppfølgings- og utviklingsplan fungerer som forutsatt for disse medarbeiderne.

Kompetanseplan

Opplysninger fra kommunen viser at arbeid med overordnet kompetanseplan ikke har kommet skikkelig i gang. Det er ikke slik at det skal utarbeides en egen kompetanseplan for hver enkelt ansatt, men en slik plan kan være et ledd i arbeidet med å beholde og/eller rekruttere arbeidstakere til utfordrende stillinger.

Undersøkelsen viser at 75 % av respondentene gir uttrykk for at de får mulighet til å oppdatere egen kunnskap i jobbsammenheng enten gjennom kurs-/konferanser eller gjennom intern oppfølging i middels til i stor grad.

Ledelsens fokus på arbeidsmiljøet

Svarene fra undersøkelsen viser at respondentene gir uttrykk for at deres leder har fokus på arbeidsmiljøet fra middels til i stor grad. Dette underbygges av kommentarer gitt fra bedriftshelsetjenesten i deres årsrapporter for 2016 og 2017, samt kommunens opplysninger i årsmeldingen for 2017 om det arbeidsmiljøarbeidet kommunen utfører.

Svarene viser også at det er en overvekt av respondentene som mener de har det utstyret som skal til for å utføre den jobben de er satt til. Det de gir uttrykk for eventuelt mangler, gjelder i stor grad oppdatert utstyr innenfor IKT-området/digital hverdag.

Revisjonskriteriet «Kommunen skal sette i verk tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen» vurderes å være oppfylt med utgangspunkt i den informasjonen vi har innhentet fra kommunen og med bakgrunn i bedriftshelsetjenestens vurdering av kommunens arbeid med arbeidsmiljøspørsmål. Uten at det har betydning for vår vurdering, ser vi at en stor andel av de respondentene som har svart på spørreundersøkelsen gir uttrykk for det samme.

Dette gjelder også kriteriet «Arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid». Revisjonen vurderer også dette kriteriet til å være oppfylt med utgangspunkt i innhentet informasjon og opplysninger via dokumentgjennomgang og fra de intervjuene/samtalene som er gjennomført. Uten at det har avgjørende betydning for vår vurdering, ser vi også at 75 % av respondentene i spørreundersøkelsen uttrykk for at de får oppdatert egen kunnskap gjennom kurs-/konferanser og intern opplæring i en skala fra av og til eller ofte.

Kommunens årsmelding

Det foreligger krav om at kommunens årsmelding skal inneholde opplysninger om arbeidsmiljø og sykefravær.

Med utgangspunkt i innhentet dokumentasjon fra årsmeldingene for Averøy kommune for 2016 og 2017, vurderer revisjonen at kravene til årsmeldingens innhold om arbeidsmiljørelaterte opplysninger er oppfylt. De opplysningene som framgår av årsmeldingen bidrar til å synliggjøre i hvilken grad arbeidsmiljøet blir satt på dagsorden i kommunen som helhet og i den enkelte enhet, både for ansatte, kommunens innbyggere og for andre. Dette representerer en forbedring av årsmeldingens innhold i forhold til tidligere år.

Anbefaling:

Med utgangspunkt i den vurderingen som er gitt overfor vil revisjonen komme med følgende anbefaling til Averøy kommune:

- Kartlegge og sikre at alle medarbeidere får gjennomført medarbeidersamtale en gang per år.
- Sikre god kommunikasjon fra ledernivået og ut til den enkelte medarbeider om arbeidsmiljørelaterte spørsmål.

5. Hvordan sikrer kommunen at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål?

I dette kapitlet redegjør revisjonen for hvilke tiltak Averøy kommune benytter for at kommunens ledere skal ha aktuell og nødvendig kompetanse for å ivareta de arbeidsmiljøspørsmål og -utfordringer som måtte oppstå.

5.1 Revisjonskriterier

- Rådmann skal gjennomføre opplæring innen HMS-regelverket
- Arbeidsgiver skal sørge for at ledere får nødvendig opplæring innen helse, miljø og sikkerhet (HMS).

5.2 Fakta og funn

Opplæring i helse, miljø og sikkerhet – arbeidsgiver og ledere.

Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd definert som «enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Det juridiske ansvaret hviler på eieren av virksomheten eller den person som er satt til å drive den. I mange virksomheter vil det derfor være flere som har arbeidsgiverplikter og arbeidsgiveransvar etter loven. Er det snakk om en stor virksomhet som er organisert i flere avdelinger med selvstendig faglig eller administrativt ansvar, vil både toppleder og avdelingsleder kunne ha arbeidsgiveransvar. Hvorvidt en leder for en enhet har arbeidsgiveransvar, må vurderes ut fra om vedkommende på selvstendig grunnlag kan treffe avgjørelser om å ivareta arbeidsgiverhensyn og å prioritere ressurser²⁷.

Revisjonen har mottatt opplysninger at alle ledere i Averøy kommune per i dag har gjennomført opplæring innenfor HMS-regelverket. For noen ledere kan det være en stund siden de gjennomførte denne opplæringen, men kommunen har en avtale med bedriftshelsetjenesten om at de i løpet av første halvdel av juni d.å. vil gjennomføre et oppfriskningskurs for alle ledere med unntak av de som nettopp har gjennomført kurset.

Averøy kommune har ikke gjennomført kurs i egen regi de siste to årene knyttet til arbeidsmiljøspørsmål. Kommunen blir tilbudt denne type kurs både fra bedriftshelsetjenesten, NAV og KS jevnlig. Invitasjoner til denne type kurs videresendes kommunens enhetsledere.

Revisjonen får også opplyst at flere av lederne deltar på arbeidsmiljøkonferanser og den årlige IA-konferansen, og at flere av lederne har deltatt på kurs om sykefraværsoppfølging. I tillegg kommer en del andre kurs som også berører temaet arbeidsmiljø.

Ansvar for lederutvikling - opplæring innen arbeidsmiljøspørsmål

Averøy kommune benytter lederavtaler som inneholder omtale av stillingens innhold og de forventninger som stilles til denne. Det er rådmannen som har ansvaret for all lederutvikling i kommunen. HMS-kursene sikrer kompetanse til sikker drift i henhold til det regelverket som eksisterer innenfor helse- miljø og sikkerhet (HMS) per i dag.

²⁷ www.arbeidstilsynet.no/arbeidsgivers_plikter

I Bedriftshelsetjenestens årsrapport for 2017 er det opplyst at Averøy kommune har brukt KFBH til intern undervisning i følgende tema:

- Verneombudsforum – 1 dag
- Ergonomiundervisning for to grupper renholdere
- Hygiene i barnehagen- hvordan forebygge smitte.

I årsrapporten for 2016 rapporterer KFBH om at Averøy kommune hadde gjennomført 5 førstehjelpskurs, og ett kurs i forflytningsteknikk ved Averøy sykehjem.

5.3 Revisjonens vurderinger

Opplæring i helse, miljø og sikkerhet HMS – arbeidsgiver og ledere.

Revisjonens undersøkelse viser at Averøy kommune følger opp sitt ansvar med å sikre at alle ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål ved at alle får gjennomført 40 timers opplæring innenfor helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS). I intervju framkommer det at det er en stund siden enkelte av lederne har gjennomført denne opplæringen. Revisjonen ser det som positivt at det er planlagt et oppfriskningskurs innenfor HMS-regelverket via bedriftshelsetjenesten i første halvdel av juni 2018.

Med utgangspunkt i funn og vurderinger knyttet til denne problemstillingen, vurderer revisjonen revisjonskriteriene som oppfylt.

6. Hvordan fungerer ordningen med verneombud og hovedverneombud?

I dette kapittelet redegjøres det for hvordan Averøy kommune har fulgt opp arbeidsmiljølovens krav om oppnevning/valg av verne- og hovedverneombud. I tillegg sees det på hvordan ordningen fungerer, og om både verne- og hovedverneombud har fått nødvendig opplæring og tid til å utøve denne funksjonen på en forsvarlig måte. Revisjonen har også stilt noen spørsmål til de tillitsvalgte i denne sammenhengen som også vil være en part i en rekke arbeidsmiljø saker.

6.1 Revisjonskriterier

- Det skal være oppnevnt verneombud ved de kommunale enhetene
- Det skal være oppnevnt hovedverneombud som skal samordne verneombudenes virksomhet.
- Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudene får nødvendig opplæring og tid til å utøve vervet på en forsvarlig måte.
- Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning med blant annet verneombud/hovedverneombud og tillitsvalgte.

6.2 Fakta og funn

Verneombud

Oversikt over vernetjenesten og verneombud finnes i kommunens kvalitetssystem Compilo. Administrasjonsutvalget i Averøy kommune fattet i 2010 vedtak om hvor mange verneområder kommunens virksomhet skulle deles inn i. Med bakgrunn i organisatoriske endringer ble det tatt opp sak om inndelingen i nye verneområder i arbeidsmiljøutvalget den 7. mars 2018. Kommunen er fortsatt delt inn i 11 verneområder, men inndelingen er noe justert til hvilke virksomheter som hører inn under det enkelte verneområdet.

For Averøy kommune er det valgt 12 verneombud²⁸ som representerer de ulike kommunale virksomhetene/enheten. I henhold til opplysninger både fra kommunen og svar gitt i spørreundersøkelsen er det ikke avsatt spesielle tidsressurser til verneombudene for å ivareta vernearbeid for kommunen. Verneombudene får imidlertid avsatt tid for å utøve vervet som verneombud. Det gis fri ved behov. Vi har også mottatt opplysninger gjennom spørreundersøkelsen at det gis en årlig kompensasjon til verne-/hovedverneombudene for det vernearbeidet de utfører.

²⁸ Verneombud =VO

Hovedverneombud

Averøy kommune har ett hovedverneombud²⁹. Hovedverneombudet er blant annet med på tilsynsbesøk i kommunale enheter/virksomheter, informerer om HMS, deltar på møter i arbeidsmiljøutvalget med mer. HVO sitter i tillegg i ulike styringsgrupper knyttet til forskjellige prosjekter, deriblant byggeprosjekter. Det er i Averøy avsatt budsjettmidler til frikjøp av hovedverneombud i 10 % stilling. Det er også avsatt midler til bruk av bedriftshelsetjenesten. Når verneombud deltar på 40 timers kurs, så dekkes dette av de avsatte midlene.

Hovedverneombud samordner virksomheten for alle verneombudene i kommunen. I henhold til svar gitt i spørreundersøkelsen skjer samordningen gjennom møter med alle verneombudene noen ganger i året. Slike samlinger kan også benyttes til kurs; blant annet kurs i arbeidsmiljøloven med innleide forelesere.

Resultater fra spørreundersøkelsen til verne/-hovedverneombud

Det ble mottatt 7 svar på spørreundersøkelsen som ble sendt til 12 verne-/og hovedverneombud i Averøy kommune. Dette vil si at 58 % av det totale utvalget har svart på de spørsmålene som ble stilt til denne gruppen, noe som gjør at revisjonen i større grad enn for faste ansatte kan si noe mer konkret om tilstanden ut fra det foreliggende datamateriale.

På spørsmål om verne- og hovedverneombudene kunne beskrive sine arbeidsoppgaver, ble det gitt følgende tilbakemeldinger; sitat:

Figur 8: Beskriv dine arbeidsoppgaver som verne-/hovedverneombud

«Delta på vernerunder, delta i møter med ledelse og tillitsvalgte, delta i møter med bedriftshelsetjeneste, være pådriver for HMS, delta i saker som angår arbeidsmiljø.

Arbeid med HMS i samarbeid med arbeidsgiver.

Gjennomføre kartlegginger og risikovurderinger etter behov.

Gjennomføre vernerunder.

Ha grunnleggende kunnskaper om Arbeidsmiljøloven m/forskrifter, konflikthåndtering, ergonomi etc.

Delta på div. møter. (AMU, byggemøter, kvalitetssikring etc.) Ha kontakt med verneombudene. Lese avviksmeldinger.

Å se til at arbeid i og rundt bygget blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes HMS er ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Hovedoppgaven er å ivareta ALLE ansatte og ALLE elever sin trygghet og trivsel. HMS har fokus. Jeg går vernerunde 2 ganger i året sammen med vaktmester og rektor. Dersom noe ikke er som det skal være med hensyn til HMS-krav, vil rektor, vaktmester og jeg sammen drøfte aktuelle tiltak. Jeg passer på at det til enhver tid er tilstrekkelig med sførstehjelpsutstyr på aktuelle rom. Slike rom er lærerværelse, sløydsal, skolekjøkken og gymsal / gym-avdeling.

Jeg har tilsyn med verneområder som kjøkken, dagsenter og kontor og samarbeider med ledelse og vaktmester.

Følge opp vernerunder på huset, følge opp førstehjelpsutstyr, være en nøytral part i eventuelle konflikter mellom personalet. hjelpe styrer å følge opp at personalet bruker hjelpemidler som på sikt vil forebygge muskel- og skjelettplager. MM».

²⁹ Hovedverneombud = HOV

Spørreundersøkelsen viser at alle verne-/hovedverneombud som svarte på spørsmålet om de har fått tilstrekkelig opplæring i vernearbeid, har svart bekræftende på at de har fått nødvendig opplæring for å kunne utføre sitt verv.

På oppfølgingsspørsmålet om hvilken opplæring som ble gjennomført, viser tilbakemeldingene at dette dreier seg om et 40 timers kurs innenfor HMS-regelverket i henhold til arbeidsmiljølovens § 6-5 og 7-4, en opplæring som ble gjennomført i regi av bedriftshelsetjenesten.

På spørsmål om verne-/hovedverneombudene får tilbud om jevnlig oppdatering innen vernearbeid, svarer 3 av respondentene *sjelden*, 3 svarer *av og til* og 1 svarer *ofte*. Det er ingen som svarer *aldri* på dette spørsmålet.

På spørsmålet om verne-/hovedverneombud tatt med på råd når det gjelder arbeidsmiljørelaterte spørsmål, svarer 1 av respondentene *alltid*, 4 svarer *ofte*, men ikke *alltid*, 1 svarer *sjelden*, men det *hender* og 1 svarer *aldri*. En hovedvekt av respondentene svarer at de alltid eller ofte blir tatt med på råd når det gjelder arbeidsmiljørelaterte spørsmål.

Tilbakemeldingen fra 7 verne- og hovedverneombud på spørsmål om kommunen har avsatt økonomiske ressurser eller tidsressurser til vernearbeid og eventuelt hvor mye, gis det tilbakemelding om at det gis en kompensasjon for vernearbeidet med 4 000 kroner per år, men at det ikke er avsatt noen fast tidsressurs. Det opplyses imidlertid av alle i vernetjenesten får nødvendig fri for å utføre sitt vernearbeid, i tillegg til at det jobbes med å sette av fast tid til dette arbeidet.

Vi ser også at hovedverneombudet samordnet virksomheten med verneombudene gjennom møter ett par ganger i året.

På spørsmålet om i hvilke saker verne- og hovedverneombudet har vært involvert i de siste to årene, svares det følgende, sitat:

Figur9: Hvilke saker vedrørende arbeidsmiljøet har verne-/hovedverneombud vært involvert i de siste to årene?

- * «Garderobeforhold, psykososialt arbeidsmiljø.
- * Plan for kvalitetssikring, tiltak ved nedlegging av skole, arbeidskonflikt ved institusjon.
- * Utarbeiding av branninstruks.
- * Arbeidsmiljøet har vært så godt at det har ikke vært noen spesielle saker i de siste 2 årene. Mye trivsel.
- * Ikke noe utover vanlige vernerunder».

Spørsmålet om den enkelte synes det ble jobbet godt med arbeidsmiljøet i Averøy kommune, gikk både til verne- og hovedverneombud og til tillitsvalgte. 8 av 12 respondenter svarer *ja* på spørsmålet, mens 4 av 12 svarer *vet ikke* på spørsmålet. Ingen svarte *nei*.

Det ble fra revisjonens side også spurt om «Hvilke tanker har du om arbeidsmiljøarbeidet i Averøy kommune?», der følgende tilbakemeldinger ble gitt, sitat:

Figur10: Hvilke tanker har du om arbeidsmiljøet i Averøy kommune?

- * «Jobbes godt i enheten, ledelsen tar hensyn til arbeidstakerne.
- * Synes at det jobbes godt.
- * Generelt har jeg inntrykk av at det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet ved kommunehuset er relativt bra. Jeg har ikke blitt kjent med spesielle forhold som det må gripes tak i pt. Enkelt-episoder kan ha forekommet, men ikke som har med "miljøet" å gjøre - så langt jeg kjenner til.
- * At det er mye fokus på dette. Det er bra! Jeg tenker allikevel at det er svært viktig å ha et kontinuerlig fokus på dette, spesielt med tanke på at det til enhver tid må være positivt engasjert og konstruktiv dialog mellom ledelse og de enkelte ansatte. Viktig at ledelsen / enhetsleder lytter til alle ansatte.
- * I min enhet er det lite fokus på vernerunder etter min mening. En del utskifting i ledelsen er vel grunnen!
- * Har en enhetsleder som synes dette er viktig, er selv opptatt av HMS arbeid, hovedverneombud kaller inn til jevnlig møter».

På vårt spørsmål om verne-/hovedverneombudene hadde andre kommentarer til arbeidsmiljøarbeidet i Averøy kommune, ble det ikke gitt noen kommentarer ut over følgende, sitat:

Figur11: Andre kommentarer til arbeidsmiljøet i Averøy kommune?

- * «Det er bra at det blir satt fokus på arbeidsmiljøarbeidet i Averøy kommune. God trivsel på arbeidsplassen har bl.a. stor betydning for hvor godt den enkelte ansatte er i stand til å arbeide. Trives du godt er du i stand til å yte mer. Sykefraværet blir også i mange tilfeller sterkt påvirket av hvorvidt man trives på jobben. Lytt til de ansatte og det de "har på hjertet"!
- * «Jeg håper og har forståelse av at dette er viktig i kommunen.
- * Fint med jevnlig samlinger for å få inspirasjon og oversikt».

Medvirkning

Hovedverneombud er med på alle møter i kommunens arbeidsmiljøutvalg. Det er avsatt tid til orientering om aktuelle saker fra blant annet hovedverneombudet i starten av hvert møte.

Verneombudene kan melde sine saker til hovedverneombudet som formidler dette videre til for eksempel arbeidsmiljøutvalget, etter at møte/samling mellom verne-/hovedverneombud er avholdt.

Ansatte kan melde saker inn for verneombud og tillitsvalgte som tar sakene videre.

Resultater fra spørreundersøkelsen til tillitsvalgte

I tilknytning til spørreundersøkelsen for verne- og hovedverneombud ble det også vurdert som hensiktsmessig å stille noen spørsmål angående kommunens arbeidsmiljø til de tillitsvalgte. Vi mottok svar fra 5 av de 11 tillitsvalgte som fikk tilsendt undersøkelsen, en svarprosent på litt i underkant av 50 %.

På spørsmål om «blir du involvert i arbeidsmiljø saker?» svarte 3 av 5 tillitsvalgte svarer at de av og til blir involvert i arbeidsmiljø saker, mens 2 av 5 aldri blir det.

På spørsmålet om hva de tillitsvalgte mente var bra med arbeidsmiljøet i kommunen, fikk vi følgende tilbakemeldinger; sitat:

Figur 12: Hva er bra med arbeidsmiljøet i Averøy kommune?

- * «Har en god leder som fokuserer mye ift arbeidsmiljø og trivsel på jobb
- * Blir tatt opp tema ift arbeidsmiljø når TV (tillitsvalgte) møtes 3-4 ganger i året.
- * Jeg vet reelt sett ikke hvor mye vi blir involvert - om hvor mange saker vi tas med på.
- * Engasjerte, positive og arbeidvillige kolleger. Står på og hjelper hverandre».

På spørsmålet om de mente noe ikke var bra med arbeidsmiljøet i kommunen, ble det gitt følgende tilbakemeldinger; sitat:

Figur13: Hva mener du ikke er bra med arbeidsmiljøet i Averøy kommune?

- «Det er alltid noe en kan forbedre. Det kan lett bli misnøye når det gjøres forskjell ift lønn og kompetanse. Ofte endel snakk i kvinnedominerte yrker og det må jobbes ift ukultur og baksnakk.
- Ikke alle arbeidsplasser har framsnakking av sin arbeidsplass. Dette gir negative ringvirkninger på alle i kollegiet».

6.3 Revisjonens vurderinger

Revisjonens undersøkelse viser at Averøy kommune har god oversikt over vernetjenesten og sine verneombud i kvalitetssystemet Compilo. Gjennomført dokumentgjennomgang viser at verneombudene og hovedverneombudet fungerer i henhold til intensjonen med ordningen, noe som også underbygges av de svarene som ble gitt via spørreundersøkelsen. Kommunen har oppnevnt både verneombud for sine forskjellige virksomheter samt valgt ett hovedverneombud som samordner aktiviteten til verneombudene. Alle får tilbud om nødvendig opplæring og tid til å ivareta sine verv på en forsvarlig måte.

Revisjonen har ingen annen dokumentasjon eller informasjon om de tillitsvalgtes forhold til arbeidsmiljøspørsmål, ut over de svarene som er gitt i spørreundersøkelsen og det som framgår av kommunens årsmelding om at det gjennomføres faste dialogmøter med arbeidstakerorganisasjonene. Vi har derfor et for lite grunnlag til å si noe om de tillitsvalgtes mening om arbeidsmiljøarbeidet i Averøy kommune som gruppe. Det som kan nevnes er sitater gjengitt i figuren over om ukultur som baksnakking framfor framsnakking. Dette mener revisjonen kan være et aktuelt tema å sette på dagsorden på personalmøter i de kommunale virksomhetene.

7. Hvordan fungerer Arbeidsmiljøutvalget?

I dette kapittelet ser revisjonen på hvordan arbeidsmiljøutvalget fungerer, ser på møteavvikling og protokollering, hvilke saker utvalget har behandlet over en periode, om det er etablert en ordning med bedriftshelsetjeneste i kommunen og om utvalget utarbeider en årsmelding om sitt arbeid.

Det blir først redegjort for hvilke revisjonskriterier revisjonen vil måle funnene opp mot, deretter presenteres hvilke funn som er gjort i undersøkelsen, og til slutt vurderes funnene opp mot de valgte kriteriene.

7.1 Revisjonskriterier

- Arbeidsmiljøutvalget skal minimum avholde 4 møter pr år.
- Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.
- Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.
- Averøy kommune skal være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste.
- Arbeidsmiljøutvalget skal utarbeide årsrapport om sitt arbeid.

7.2 Fakta og funn

Utvalget består av representanter både fra arbeidstakerne og politikerne, i tillegg til at både rådmann og ordfører tiltrer møtene. Hovedverneombudet er en av arbeidstakernes representant i utvalget, og har stemmerett, og minst en representant fra bedriftshelsetjenesten skal være med i utvalget. I årsrapport fra bedriftshelsetjenesten ser vi at KFBH har vært representert på utvalgets møter både i 2016 og 2017.

Møter

Gjennomgang av møteprotokoller fra Arbeidsmiljøutvalget fra januar 2016 til utgangen av 2017, viser at utvalget har behandlet 26 saker med fokus på arbeidsmiljørelaterte spørsmål.

På møtene i utvalget blir det gitt informasjon fra verne-/hovedverneombud og fra bedriftshelsetjenesten KFBH om saker/spørsmål som kan være aktuelle for arbeidsmiljøutvalget å ha kunnskap om. Også representanter fra kommunens administrasjon er med på utvalgets møter og gir aktuelle orienteringer som er arbeidsmiljørelaterte til utvalget.

Dette er en ordning som fungerer godt i henhold til tilbakemelding fra leder i arbeidsmiljøutvalget. Det avholdes minimum 4 møter i arbeidsmiljøutvalget hvert år, og i samtale med leder har vi fått en forståelse av at det er et godt arbeidsklima i utvalget.

Protokoll

Det skrives protokoll fra hvert møte, og møteprotokollene skal godkjennes i henhold til vedtatt godkjenningsprosedyre. Denne prosedyren ble innført fra 1. januar 2018, og skal føre til en mer effektiv godkjenning av protokollen enn tidligere. Revisjonen har ikke sett nærmere på hvordan denne ordningen fungerer.

De protokollene vi har sett på fra møter i utvalget i tidsrommet januar 2016 til mars 2018 viser at vedtakene stort sett blir tatt til orientering. Det framgår ikke av protokollene om avstemmingsresultatet er enstemmig eller ikke.

Initiering av saker til utvalget

Både verne-/hovedverneombud, tillitsvalgte og andre arbeidstakere kan melde inn saker til arbeidsmiljøutvalget. Dette gjelder saker både til ordinær behandling og saker til orientering. Som nevnt overfor blir det på hvert møte gitt en orientering fra verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte om saker som angår arbeidstakerne. Også representant fra bedriftshelsetjenesten er til stede på utvalgets møter og kan melde inn og/eller ta opp saker i utvalget.

Type saker i utvalget

Revisjonen har gjennomgått møteprotokollene fra januar 2016 til mars 2018, og ser at utvalget tar opp til behandling forskjellige arbeidsmiljørelaterte saker. I nevnte periode har utvalget blant annet behandlet følgende:

- Sykefravær – oppfølging kvartalsvis
- Arbeidsmiljømessige konsekvenser av endret skolestruktur - risikovurdering
- Resultat etter medarbeiderundersøkelse 2016
- Periodeplan/samarbeidsplan med KFBH
- Resultat etter medarbeiderundersøkelsen 10Faktor
- Behandling av budsjett- og økonomiplan 2018-2021
- Avviksmeldinger i Compilo 2017
- Årsrapport for KFBH sin bistand i 2017
- Nye verneområder i vernetjenesten i Averøy kommune.

Bedriftshelsetjenesten

Averøy kommune har inngått samarbeidsavtale med Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste – KFBH. Bedriftshelsetjenesten legger årlig fram en rapport om sin bistand til Averøy kommune innenfor helse-, miljø og sikkerhetsaktiviteter. Rapporteringen skjer med utgangspunkt i den handlingsplanen som er fastsatt mellom partene, i tillegg til generell informasjon som angår samarbeidet mellom dem. Årsrapporten er å regne som en del av bedriftens³⁰ HMS-dokumentasjon.

I sin årsrapport for 2017 skriver KFBH blant annet at de opplever at Averøy kommune har høyt fokus på HMS, at samarbeidet mellom Averøy kommune og KFBH er godt og at flere enhetsledere har søkt KFBH om bistand i de tilfeller hvor de har hatt behov for det.

KFBH har utarbeidet et kurstilbud for alle sine medlemsbedrifter. I henhold til årsmeldingene for 2016 og 2017 har Averøy kommune benyttet seg av at en deltaker har deltatt på 40 timers grunnkurs i helse-, miljø og sikkerhet (HMS) i 2016. Ingen deltok på KFBH sine kurs for 2017.

Det opplyses videre i årsrapporten at det har foregått internopplæring førstehjelp ved flere enheter i 2016, mens det for 2017 ble gjennomført følgende internopplæring:

- Verneombudsforum - 1 dag

³⁰ Averøy kommunes HMS-dokumentasjon

- Ergonomiundervisning - for to grupper renholdere
- Hygiene i barnehagen – hvordan forebygge smitte?

Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport

I henhold til Arbeidsmiljøloven skal arbeidsmiljøutvalget hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Revisjonen har mottatt opplysning om at arbeidsmiljøutvalget i Averøy ikke utarbeider en egen årsrapport om sin virksomhet. Dette er bekreftet av utvalgets leder.

7.3 Revisjonens vurderinger og anbefaling

Arbeidsmiljøutvalget, møter og initiering av saker

Revisjonens undersøkelse viser at Arbeidsmiljøutvalget i Averøy kommune har en sammensetning som er i henhold til lov og øvrig regelverk. Det avholdes minimum 4 møter i løpet av året, og det skrives protokoll fra hvert enkelt møte. Både verne-/hovedverneombud, tillitsvalgte og andre arbeidstakere kan melde inn saker til utvalget, det samme gjelder representant fra bedriftshelsetjenesten.

Revisjonen vurderer at de fastsatte revisjonskriteriene om antall møter i løpet av året, protokollføring og initiering av saker til behandling/orientering i utvalget er oppfylt.

Bedriftshelsetjeneste

Revisjonens undersøkelse viser at Averøy kommune er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten deltar på møter, vernerunder, i forbindelse med andre arbeidsmiljørelaterte spørsmål, samt gjennomfører kurs/opplæring etter ønske fra Averøy kommune. Bedriftshelsetjenestens årsrapport viser hvilke aktiviteter Averøy kommune har fått bistand til.

Revisor finner at Averøy kommune har knyttet seg til en bedriftshelsetjeneste hvor de søker bistand etter behov. Revisjonskriteriet vurderes å være oppfylt.

Årsrapport

Både Averøy kommunes årsmelding og bedriftshelsetjenestens årsmeldinger for 2017 inneholder omtale av kommunens arbeid med arbeidsmiljøspørsmål.

Mottatt og bekreftet informasjon viser at Arbeidsmiljøutvalget i Averøy ikke utarbeider en egen årsrapport om sin virksomhet noe arbeidsmiljøloven stiller krav om, slik at revisjonskriteriet ikke er oppfylt på dette punktet.

Anbefaling

Med utgangspunkt i den vurderingen som er gitt overfor vil revisjonen komme med følgende anbefaling til Averøy kommune:

- Sikrer at kommunens arbeidsmiljøutvalg utarbeider en egen årsrapport om sin virksomhet.

8. Høring

Et utkast av rapporten ble sendt på høring til rådmann den 24. april. Høringssvar ble mottatt i form av to eposter datert henholdsvis den 19.april og den 27.april. Disse to epostene utgjør rådmannens høringssvar på forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ledelse», og ligger i sin helhet i vedlegg 1 til rapporten.

Revisjonens merknad

Revisjonen vil bemerke at forhold som er tatt opp i rådmannens tilbakemelding på vår «faktasjekk», ble vurdert og innarbeidet i høringsrapporten. Dette gjaldt spesielt forhold rundt bruk av de to spørreundersøkelsene som ble sendt til fast ansatte og verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte og bruken av resultatene fra disse spørreundersøkelsene i våre vurderinger, konklusjon og anbefalinger. Også de to andre forholdene som ble tatt opp av rådmann i første epost ble korrigert i høringsrapporten.

Litteraturliste

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Forskrift om helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Arbeidstilsynets orientering om verneombud og hovedverneombud

Beskrivelse av 10-Faktorundersøkelsen

Resultat frå gjennomført 10-Faktorundersøkelse i 2016

Handlingsplaner med tiltak etter gjennomført 10-Faktorundersøkelse - kommunale enheter 2017

Årsmelding fra Averøy kommune for 2016 og 2017

Årsmelding fra Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste (KFBH) for 2016 og 2017

Samarbeidsavtale mellom Averøy kommune og KFBH

Protokoller fra arbeidsmiljøutvalget møter fra 01.01.2016 til 07.03.2018

Mal for gjennomføring av medarbeidersamtaler

Mal for oppfølging- og utviklingsplan

Resultat og utviklingsplan 2018 – 2020

Lønnspolitisk plan for Averøy kommune

www.averoy.kommune

Andre kilder:

Forvaltningsrevisjonsrapport «Arbeidsmiljø i Hedmark fylkeskommune» – 2010

Forvaltningsrevisjonsrapport fra KomRev NORD IKS om «Arbeidsmiljø og sykefravær i pleie og omsorg – Bø kommune 2015.

Resultat fra revisjonens spørreundersøkelse til faste ansatte (Questback)

Resultat fra revisjonens spørreundersøkelse til verne-/hovedverneombud og tillitsvalgte (Questback)

Vedlegg 1: Høringssvar fra rådmann

Følgende epost ble mottatt fra rådmann i Averøy kommune den 19.04.2018 som tilbakemelding på tilsendt faktasjekk.

Hei

Jeg er stolt og fornøyd med det arbeidet vi gjør i organisasjonen på arbeidsmiljø og ledelse i Averøy kommune. Dette spesielt med tanke på at vi har en av de slankeste adm. på Nordmøre. Jeg har derfor sett litt på rapporten med stor interesse. Berit og Linda vil forsøke å se på den ila. av morgendagen og selv gi tilbakemelding på om/når de kan gi respons på dette.

Først en faktafeil som sikkert kommer fra meg. I siste kvartal i fjor opererte jeg med ett anslag på 6, 2% sykefravær for hele 2017. Dette var ett ok anslag, men ble feil når desember var talt opp. Rett prosent var 6, 4% for hele 2017.

Jeg har videre behov for å utfordre dere på at svarprosenten kun var 30% på tross av flere forsøk på å øke denne. Har dere problematisert om svarene er representative?

I tillegg skiver dere følgende:

Medarbeidersamtale

I og med at en medarbeidersamtale med nærmeste leder skal bygge på resultatene fra den enkelte medarbeiders 10-Faktorundersøkelse, vil dette være et viktig tiltak for å ivareta et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. I etterkant av den gjennomførte 10-Faktorundersøkelsen ble det laget en mal for gjennomføring av medarbeidersamtaler, der resultatet fra undersøkelsen for den enkelte ansatte ble lagt til grunn, og skulle ende ut i en oppfølgings- og utviklingsplan og en kompetanseplan^[1].

Svarene fra spørreundersøkelsen viser at en stor andel medarbeidere svarer at de ikke har gjennomført en slik samtale med sin leder. Dette vurderer revisor som lite tilfredsstillende. Det er gitt tilbakemelding fra flere respondenter via vår undersøkelse som etterlyser en medarbeider-samtale med sin leder. Dette står noe i kontrast til opplysninger i kommunens årsmelding for 2017, der det blir gitt opplysninger fra mange enheter om at medarbeidersamtaler er gjennomført for alle medarbeidere.

Oppfølgings- og utviklingsplan

Ikke alle som har gjennomført medarbeidersamtale har fått utarbeidet en oppfølgings- og utviklingsplan med tiltak. Oppfølgings- og utviklingsplanen skal inneholde de elementer som er gjennomgått i medarbeidersamtalen og som krever videre oppfølging. Planen skal også inneholde tiltak den enkelte kan «strekke seg etter». Det er noe betenkelig at flere av de som har gjennomført medarbeidersamtalen svarer at det ikke er utarbeidet en slik plan.

^[1] I henhold til mottatt opplysning fra kommunen.

Jeg tør påstå at vi her en inne på tre forhold revisjonen burde ta i betraktning:

- 1. Svarprosenten er noe lav. Når svarprosenten er lav er det ofte fordi de spurte ikke vurderer undersøkelsen for veldig relevant. Dersom man kan legge tendenser i folkeundersøkelser til grunn er svarene fra de som likevel svarer ofte polariserte, altså enten veldig positive eller veldig negative. Tror dere dette er tilfelle i denne undersøkelsen?*
- 2. Vi er sikre på at svarprosenten på hvor mange som ikke har fått gjennomført medarbeidersamtale må være feil, muligens begrunnet med synspunktene i pkt. 1 ovenfor.*
- 3. Mange har også svart at de ikke har gjennomført oppfølgings- og utviklingsplan med tiltak. Dette betyr ikke at det ikke er gjort avtaler om oppfølging. Om man har gjort avtaler er det ikke sikkert man har brukt begrepet tiltak. Det er åpnet for at mal for oppfølging kan tilpasses enhetenes behov. Rådmannen skriver oftest avtalene om oppfølging på selve malen for medarbeidersamtalen eller på oppfølgingsplanen, som ligger tilgjengelig på F-disken for alle lederne. Noen medarbeidere får ikke tiltak, men kun honnør og oppfordring om å fortsette det gode arbeidet ift. oppnådde mål uten konkretisering av tiltak. Det er da likevel gjort avtale om «oppfølging». Dette bør dere ta med i vurderingen.*

Ellers ser rapporten ok ut ift. faktabruk for min del. Vi tar, uavhengig av disse innsigelsene, rapporten på alvor og vil jobbe for at andelen av medarbeidere som opplever/svarer at de har fått tilbud om, og har gjennomført medarbeidersamtale (samt har forstått hvordan oppfølging frem til neste samtale skal gjøres) kommer opp imot 80-90%.

Knut Mostad

rådmann

Følgende epost ble mottatt fra rådmann den 27.04.2018 som svar på tilsendt høringsrapport.

Hei

Viser til forrige mail og ber om at den brukes som «høringsuttalelse» i tillegg til denne mailen. Forrige mail er fortsatt relevant, selv om dere har justert vurderingene av undersøkelsen noe.

Denne uken har jeg etterspurt tall fra alle enhetene på gjennomførte/ikke gjennomførte medarbeidersamtaler og fått det. Det viser seg at det er noen enheter som ikke er ferdig

med medarbeidersamtalene sine. Alle har begynt. De fleste er ferdige med alle ansatte. Noen begynner først i mai 2018 og er ferdig først i november for samtalene for 2017. Slik spørsmålet i undersøkelsen er utformet (gjennomført medarbeiderundersøkelse ila. av siste 12 månedene), så er det egnet til å misforståes. Ett bedre spørsmål hadde vært om det ble gjennomført samtale for 2016 ila. 2017. Mange enheter har opptil 80 medarbeidere, som alle har samtale med en enhetsleder. Dette er utfordrende, spesielt i perioder med mye sykefravær. Daglig drift er alltid pri. 1.

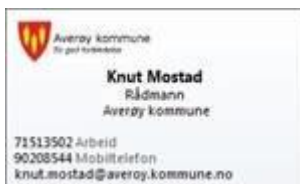
Andre enheter har hatt skifte av enhetsleder og har fått forsinket opplegget/får ikke gjennomført samtale for 2016 eller 2017.

Takk for samarbeidet og lykke til med endelig rapport til kontrollutvalg og kommunestyret.

Mvh

Knut Mostad

rådmann



Vedlegg 2: Utledning av revisjonskriterier

Revisjonskriterier

Med utgangspunkt i problemstillingene skal det etableres revisjonskriterier. Revisjonskriterier er de krav, normer og/ eller standarder som innhentede funn/data skal revideres/ vurderes opp mot. Revisjonskriteriene skal være begrunnet i, og utledet fra, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Revisjonskriteriene skal være relevante, konkrete og i samsvar med de kravene som gjelder for forvaltningsrevisjonsobjektet innenfor den aktuelle tidsperioden.

Revisjonskriteriene til denne forvaltningsrevisjonen utledes fra autorative kilder som lov, forskrifter, retningslinjer, arbeidstilsynet bestemmelser etc. Vi vil også innhente aktuelle styringsdokumenter fra Averøy kommune som vil kunne være kilder til eventuell nærmere konkretisering av problemstillinger og utledning av kriterier.

Revisjonskriteriene til de valgte problemstillingene kan utledes fra følgende kilder:

- Arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning³¹
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Interne dokumenter som omhandler arbeidsmiljø

Problemstilling 1: Hvilke tiltak har kommunen satt i verk for å sikre et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?

Arbeidsmiljøloven

§ 1-1: Lovens formål

Punkt a: å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

For å sikre et godt arbeidsmiljø i virksomheten vil det være viktig å kartlegge risikoområder og sette i verk tiltak der det eksisterer arbeidsmiljøutfordringer.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)³²:

§ 5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon.

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

³¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>

³² <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

..Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. Må dokumenteres skriftlig.

Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, Kapittel 7. Risikovurdering

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. § 1-3, skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. kapittel 12.

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Utledet revisjonskriterium:

1: Kommunen skal gjennomføre en risikoanalyse for å kartlegge/vurdere eventuelle eksisterende arbeidsmiljøutfordringer på arbeidsplassene.

Kilde for bruk av medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser:

Arbeidsmiljøloven setter krav til kartlegging av risikoforhold i bedriften og dokumentasjon av arbeidsmiljøet. Dette kan gjøres via en medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelse.

Medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser kjennetegnes gjerne av at de gjennomføres jevnlig slik at de kan sammenlignes over tid. I Norge er det pålagt å gjennomføre en medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelse, og leder i virksomheten kan via en slik undersøkelse skaffe seg verdifull kunnskap om virksomheten.

Arbeidsmiljøloven stiller også følgende krav i § 3-1:

(1) *For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver 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.*

Med utgangspunkt i overnevnte kan følgende revisjonskriterium utledes:

Utlede revisjonskriterium:

2: Kommunen skal gjennomføre medarbeider-/arbeidsmiljøundersøkelser jevnlig.

Kilder for å ivareta et godt arbeidsmiljø for alle ansatte:

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

(1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.

(2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon.

§ 2-3: Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

Utlede revisjonskriterium:

3: Kommunen skal sette i verk tiltak for å ivareta et godt arbeidsmiljø for alle ansatte i kommunen.

4: Arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

Årsmeldingens omtale av arbeidsmiljømessige tiltak som er iverksatt i løpet av året.

Utlede revisjonskriterium:

5: Kommunens årsmelding bør inneholde opplysninger om hvilke arbeidsmiljømessige tiltak som er iverksatt i løpet av året.

Problemstilling 2: Ivaretar Averøy kommune at ledere har kompetanse til å ivareta arbeidsmiljøspørsmål?

Revisjonskriterier til problemstillingen kan utledes fra følgende kilder:

Arbeidsmiljøloven § 3-2, 1. avsnitt pkt b, og § 3-5, inneholder bestemmelser om arbeidsgivers kompetanse og at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig kompetanse for å ivareta sikkerheten.

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

b) at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

I § 3-5 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid står følgende:

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

- Interne planer og strategier
- Personalpolitisk plan – lederkompetanse (?)

Utledede revisjonskriterier:

1. Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS)
2. Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstakere som har som oppgave å lede eller kontrollere andre har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig måte.

Problemstilling 3: Hvordan fungerer ordningen med verneombud og hovedverneombud?

Revisjonskriterier til problemstillingen kan utledes fra følgende kilde:

Arbeidsmiljøloven §§ 6-1 og 6-5. Disse bestemmelsene omhandler plikt til å velge verneombud og bestemmelse om hovedverneombud, samt at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring og tid til å utføre vervet på en forsvarlig måte. I tillegg benyttes forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg og bestemmelse i HMS-forskriften.

Verneombud/hovedverneombud

§ 6-1. Plikt til å velge verneombud

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for

arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes opp mot virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(4) Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

§ 6-2. Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

(2) Verneombudet skal særlig påse:

a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,

b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,

c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,

d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,

e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.

(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

§ 6-5. Utgifter, opplæring mv.

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.

(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 2-1. Arbeidstakernes medvirkning³³

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

Utlede revisjonskriterier:

1. Det skal være oppnevnt verneombud ved de kommunale enhetene
2. Det skal være oppnevnt hovedverneombud som skal samordne verneombudenes virksomhet.
3. Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudene får nødvendig opplæring og tid til å utøve vervet på en forsvarlig måte.
4. Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

³³ Fra Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. FOR-2011-12-06-1355.

Problemstilling 4: Hvordan fungerer Arbeidsmiljøutvalget?

Revisjonskriterier til problemstillingen kan utledes fra følgende kilder:

- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg § 7-1. I tillegg Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalget §§ 6-14, Hovedavtalen og HMS-forskriften.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til formell struktur og saksbehandling i AMU. For å imøtekomme lovens krav, sikre god saksbehandling og oppfølging av saker vedtatt av arbeidsmiljøutvalget, kan det etableres interne retningslinjer for utvalgets virksomhet.

§ 7-1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det vere arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

Arbeidsmiljølovens § 7-2

§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd, jf kapittel 7 i arbeidsmiljølovens bestemmelser.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid, jf. § 3-1
- f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning³⁴

§ 3-16. Saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holdes møter. Det skal normalt holdes 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal arbeidsmiljøutvalget holde møte.

³⁴ Fra Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning - Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste.

Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.

Utvalget drøfter de saker de behandler, først med sikte på å oppnå enighet. Finner ikke utvalget fram til en løsning medlemmene kan bli enige om, skal det foretas avstemning.

Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

§ 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten

Arbeidsgiver plikter å knytte godkjent bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. forskrift om administrative ordninger kapittel 2.

Utlede revisjonskriterier:

- Arbeidsmiljøutvalget skal minimum avholde 4 møter pr år.
- Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.
- Averøy kommune skal være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste.
- Arbeidsmiljøutvalget skal utarbeide årsrapport om sitt arbeid.