



Møteinnkalling

Utval:	Kontrollutvalet i Samnanger kommune
Møtestad:	, Biblioteket på Bjørkheim
Dato:	19.10.2020
Tid:	14:00

Dersom nokon av medlemmene ikkje kan møte og må melde forfall, vert dei bedne om å gjere dette så tidleg som råd er ved **å ringa** til Einar Ulla tlf. 971 90 734 eller til Hogne Haktorson, tlf. 911 05 982.

Til varamedlemar er denne innkallinga å sjå på som ei orientering.
Dersom det vert aktuelt at varamedlemar må møta, vil det bli gjeve nærmare beskjed.

Det er planlagt at Einar Ulla møter frå sekretariatet, på dette møtet.

Arild Røen

kontrollutvalsleiar

Hogne Haktorson
kontrollsjef

Einar Ulla
seniorrådgjevar

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift

Kopi: Vararepresentantar til kontrollutvalet
Ordførar
Revisor
Rådmann

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
	Godkjenningssaker		
GK 10/20	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 11/20	Godkjenning av møteprotokoll etter møte i kontrollutvalet 28.09.2020	2019/94	
	Politiske saker		
PS 27/20	Varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune - rapport	2020/110	
PS 28/20	Eventuelt	2020/79	

Godkjenningssaker

GK 10/20 Godkjenning av innkalling og sakliste



Samnanger kommune

Sekretariat for kontrollutvalet
Saksframlegg

Saksnr: 2019/94-9
Saksbehandlar: Einar Kåre Ulla

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Kontrollutvalet i Samnanger kommune	11/20	19.10.2020

Godkjenning av møteprotokoll etter møte i kontrollutvalet 28.09.2020

Forslag til vedtak

1. Møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 28.09.2020 vert samrøystes godkjent

Hogne Haktorson
Kontrollsjef

Einar Kåre Ulla
seniorrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Møteprotokoll etter møte i kontrollutvalet 28.09.2020



Møteprotokoll

Utval:	Kontrollutvalet i Samnanger kommune
Møtestad:	Biblioteket på Bjørkheim
Dato:	28.09.2020
Tid:	14:00 - 16:00

Følgjande faste medlemmer møtte:

Namn	Funksjon	Representerer
Arild Røen	Leiar	H
Terje Hoseth Næss	Nestleiar	KRF
Silvana Amaral Da Silva	Medlem	BL
Svein Verner Røseth	Medlem	FRP
Anne Tandstad	Medlem	SP

Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:

Namn	Funksjon	Representerer
------	----------	---------------

Følgjande varamedlemmer møtte:

Namn	Møtte for	Representerer
------	-----------	---------------

Merknader

Andre som møtte:

Namn	Stilling
Knut Harald Frøland	Ordførarar
Ingebjørg Vamråk	Rådmann
Solveig Bø Dalstø	Revisor BDO
Sturla Alvheim	Revisor BDO
Kari Gåsemyr	Revisor Deloitte (sak PS 21/20 og 22/20)
Einar Ulla	Seniorrådgjevar VLFK

Arild Røen
utvalsleiar

Einar Ulla
utvalssekretær

Dokumentet er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off
Godkjenningssaker			
GK 8/20	Godkjenning av innkalling og sakliste		
GK 9/20	Godkjenning av møteprotokoll etter møte i kontrollutvalet 19.05.2020	2019/94	
Politiske saker			
PS 20/20	Budsjett for kontrollarbeidet i Samnanger kommune 2021	2019/99	
PS 21/20	Plan for forvaltningsrevisjon Samnanger kommune 2020 - 2024 - Innstilling	2019/96	
PS 22/20	Plan for eigarskapskontroll 2020 - 2024 for Samnanger kommune - Innstilling	2019/97	
PS 23/20	BDO presenterer revisjonsplan og risikovurdering for etterlevingskontroll for rekneskap 2020	2019/105	
PS 24/20	Vurdering av om BDO er uavhengig i høve Samnanger kommune 2020	2019/103	
PS 25/20	Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval 28.09.2020	2019/98	
PS 26/20	Eventuelt	2020/79	
PS 27/20	Varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune - rapport (Saksdokumenta vert ettersendt)	2020/110	
Referatsaker			
RS 11/20	Etterlevelseskontroll 2019 Samnanger kommune	2019/105	
RS 12/20	FKT - medlemsinformasjon september 2020	2019/28	
RS 13/20	FKT - medlemsinformasjon august 2020 - 2	2019/28	
RS 14/20	FKT - medlemsinformasjon august 2020 - 1	2019/28	

Godkjenningssaker

GK 8/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Møteinnkalling vart sendt ut 21.09.20 via e-post. Det kom ikkje merknader til innkalling eller sakliste.

Vedtak

Innkalling og sakliste vart samrøystes godkjent.

GK 9/20 Godkjenning av møteprotokoll etter møte i kontrollutvalet 19.05.2020

Forslag til vedtak

1. Møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 19.05.2020 vert samrøystes godkjent

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Det kom ingen merknadar til møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 19.05.2020.

Vedtak

Møteprotokoll frå møte i kontrollutvalet 19.05.2020 vart samrøystes godkjent.

Politiske saker

PS 20/20 Budsjett for kontrollarbeidet i Samnanger kommune 2021

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet godkjenner budsjettforslaget for kontrollarbeidet i Samnanger kommune 2021 slik det ligg føre.
2. Budsjettforslaget skal følgja sak med budsjettarbeid fram til handsaming i kommunestyret.
3. Kommunestyret gjer endeleg vedtak om budsjett for kontrollarbeidet i 2021.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Sekretariatet presenterte framlegget til budsjett for kontrollarbeidet i Samnanger kommune 2021.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet godkjenner budsjettforslaget for kontrollarbeidet i Samnanger kommune 2021 slik det ligg føre.
2. Budsjettforslaget skal følgja sak med budsjettarbeid fram til handsaming i kommunestyret.
3. Kommunestyret gjer endeleg vedtak om budsjett for kontrollarbeidet i 2021.

PS 21/20 Plan for forvaltningsrevisjon Samnanger kommune 2020 - 2024 - Innstilling

Forslag til innstilling

1. Forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 - 2024 for Samnanger kommune vert vedteken slik den ligg føre.
2. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
3. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjere endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definere og avgrensa konkrete prosjekt innafor dei utvalde områda i planen.
4. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjere denne evalueringa.
5. Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av forvaltningsrevisjonar til kommunestyret etter kvart.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Deloitte AS har utarbeidd forslag til plan for forvaltningsrevisjon, som vart presentert i møtet. Kontrollutvalet diskuterte innhaldet i planen og kom fram til at framlagd plan, med dei endringar og prioriteringar som kom fram i møtet, er eit godt reiskap for å kunne gjennomføre gode forvaltningsrevisjonar i relevante tema for kommunen.

Vedtak i saka var samrøystes.

Vedtak

1. Forslag til plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2020 - 2024 for Samnanger kommune vert vedteken med dei endringar som kom fram i møtet.

2. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
3. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjere endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definere og avgrensa konkrete prosjekt innfor dei utvalde områda i planen.
4. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjere denne evalueringa.
5. Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av forvaltningsrevisjonar til kommunestyret etter kvart.

PS 22/20 Plan for eigarskapskontroll 2020 - 2024 for Samnanger kommune - Innstilling

Forslag til innstilling

1. Forslag til plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 - 2024 for Samnanger kommune vert vedteken slik den ligg føre.
2. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
3. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å foreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definere og avgrensa konkrete prosjekt innfor dei utvalde områda i planen.
4. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjera denne evalueringa.
5. Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av eigarskapskontrollar til kommunestyret.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Deloitte AS har utarbeidd forslag til plan for eigarskapskontroll, som vart presentert i møtet. Kontrollutvalet diskuterte innhaldet i planen og kom fram til at framlagd plan var eit godt reiskap for å kunne gjennomføre gode eigarskapskontrollar for kommunen.

Forslag til innstilling vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Forslag til plan for eigarskapskontroll for perioden 2020 - 2024 for Samnanger kommune vert vedteken slik den ligg føre.
2. Planen gjeld for resten av valperioden og fram til ny plan etter intensjonen vert vedteken i 2024.
3. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å foreta endringar og omprioriteringar i planen, samt til å kunna definere og avgrensa konkrete prosjekt innfor dei utvalde områda i planen.
4. Planen skal evaluerast minst ein gong i valperioden. Kommunestyret delegerer mynde til kontrollutvalet til å gjera denne evalueringa.
5. Kontrollutvalet skal rapportere resultatet av eigarskapskontrollar til kommunestyret.

PS 23/20 BDO presenterer revisjonsplan og risikovurdering for etterlevingskontroll for rekneskap 2020

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet tek informasjonen frå BDO til orientering.
2. Utvalet ber vidare om at interimrevisjonsrapport 2020 vert klar til behandling i møte i kontrollutvalet 16.11.2020 med frist for levering til sekretariatet 26.10.2020.

3. Kontrollutvalet ber også om at uttale om resultatet av den forenkla etterlevingskontrollen vert levert til same møtet som årsrekneskapen for 2020 skal behandlast, normalt i mai-møtet 2021, sjølv om den nasjonale fristen er sett til 30.06.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

BDO presenterte revisjonsplan og risikovurdering for etterlevingskontroll. Utvalet tok informasjonen til vitande.

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke

Vedtak

1. Kontrollutvalet tek informasjonen frå BDO til orientering.
2. Utvalet ber vidare om at interimrevisjonsrapport 2020 vert klar til behandling i møte i kontrollutvalet 16.11.2020 med frist for levering til sekretariatet 26.10.2020.
3. Kontrollutvalet ber også om at uttale om resultatet av den forenkla etterlevingskontrollen vert levert til same møtet som årsrekneskapen for 2020 skal behandlast, normalt i mai-møtet 2021, sjølv om den nasjonale fristen er sett til 30.06.

PS 24/20 Vurdering av om BDO er uavhengig i høve Samnanger kommune 2020

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet tek eigenvurderinga frå partner Solveig Bø Dalstø, vedrørende uavhengigheit i høve Samnanger kommune, til etterretning.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet tek eigenvurderinga frå partner Solveig Bø Dalstø, vedrørende uavhengigheit i høve Samnanger kommune, til etterretning.

PS 25/20 Gjennomgang av møteprotokollar frå andre politiske utval 28.09.2020

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Vedtak

1. Kontrollutvalet tar møteprotokollane som går fram av saksutgreiinga til orientering.

PS 26/20 Eventuelt

Forslag til vedtak

1. Saka vert lagt fram utan forslag til vedtak.

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Kontrollutvalsleiar orienterte om møte gjennomført kl. 13.00 same dag, der tema var Krekavegsaka. Terje Trengereid og Jan Ove Haga var invitert av leiar i kontrollutvalet til møte for å orientere om saka sett ut frå Trengereid og Haga sitt synspunkt. Kontrollutvalssekretær stilte i møtet i tillegg til leiar i utvalet. Trengereid og Haga kom med innspel i orienteringa som kontrollutvalsleiar vil ta med i arbeidet med planverket for kontrollutvalet sitt vidare arbeid.

Kontrollutvalet fekk ikkje behandle sak 27/20 - *Varsel om arbeidstilhøve i Samnanger kommune - rapport* på grunn av at rapporten ikkje vart ferdig tidsnok til å kunne bli saksførebudd til møtet. Kontrollutvalet utsette dermed behandling av sak 27/20.

Kontrollutvalet sette opp ekstraordinært møte 19.10.20 kl. 14.00.

Vedtak i møtet var samrøystes.

Vedtak

1. Kontrollutvalet skal gjennomføre ekstraordinært møte 19.10.20 kl. 14.00
2. Kontrollutvalet utset behandling av sak PS 27/20 til møte i kontrollutvalet 19.10.20

Referatsaker

RS 11/20 Etterlevelseskontroll 2019 Samnanger kommune

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Vedtaket i saka var samrøystes.

Vedtak

Referatsaka vart tatt til orientering.

RS 12/20 FKT - medlemsinformasjon september 2020

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Vedtaket i saka var samrøystes.

Vedtak

Referatsaka vart tatt til orientering.

RS 13/20 FKT - medlemsinformasjon august 2020 - 2

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Vedtaket i saka var samrøystes.

Vedtak

Referatsaka vart tatt til orientering.

RS 14/20 FKT - medlemsinformasjon august 2020 - 1

Saksprotokoll 28.09.2020 - Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Handsaming i møte

Vedtaket i saka var samrøystes.

Vedtak

Referatsaka vart tatt til orientering.

Politiske saker

PS 27/20 Varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune - rapport



Samnanger kommune

Sekretariat for kontrollutvalet
Saksframlegg

Saksnr: 2020/110-11
Saksbehandlar: Einar Kåre Ulla

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Kontrollutvalet i Samnanger kommune	27/20	19.10.2020

Varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune - rapport

Forslag til innstilling

Kommunestyret ber rådmannen:

1. Setta i verk tiltak for å sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen, med brei involvering av dei tilsette ved skulen.
2. Gjennomgå og sørge for tilfredsstillande rutinar for roller, ansvar, rutinar og krav til dokumentasjon knytt til oppfølging av vanskelege personalsaker
3. Gjennomgå og sørge for god opplæring om samarbeidet mellom tillitsvalt, verneombod og leiing, og kva dilemma og utfordringar som kan oppstå og korleis dette kan løysast
4. Etablere rutinar for korleis tilsette skal kommunisere mellom seg både på e-post og munnleg, og gjere desse kjent. Legg også vekt på non-verbal kommunikasjon
5. Sikre at det er gode rutinar for å dokumentere oppfølging av leiarar og medarbeidarar i alle einingar.
6. Gjennomgå varslingsrutinane for Samnanger kommune, og sjå til at kontrollutvalet ikkje vert ein del av desse rutinane i framtida.
7. Orienterer kontrollutvalet om status for oppfølginga og handlingsplan for vidare arbeid innan utgangen av 2020.

Samandrag

I varslingsrutinane for Samnanger kommune står det at kontrollutvalet kan varslast. Leiar i kontrollutvalet mottok 05.03.2020 varsel om arbeidstilhøva i kommunen. Kontrollutvalet behandla varselet i møte 12.03.2020, og vedtok i møtet å bestille ei kartlegging av bakgrunnen for varselet av Deloitte. Det vart utarbeidd prosjektplan/mandat for oppdraget. Rapport etter gjennomførde undersøkingar vart mottatt 25.09.2020.

Hogne Haktorson
Kontrollsjef

Einar Kåre Ulla
seniorrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg

- 1 Offentleg versjon av rapport om varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune
- 2 Høyringsuttale frå rådmannen i saka - Varsel om arbeidstilhøva i Samnanger kommune

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Kontrollutvalsleiar og ordførar mottok varsel på arbeidstilhøva i Samnanger kommune torsdag 05.03.2020. Leiar orienterte utvalet om dette varselet i møte dagen etter. Utvalet konkluderte med at varselet ikkje var ei kontrollutvalssak. I ettertid har det kome fram at varselet likevel er ei sak for kontrollutvalet, og utvalet vert derfor innkalla til eit møte for å diskutere vidare arbeid med varselet.

Leiar diskuterte oppfølging av varselet med ordførar, og kom, etter samtale med sekretariatet, fram til at kontrollutvalet burde engasjere revisor for å få gjennomført kontroll/revisjon av motteke varsel.

Utvalet og revisor vart innkalla til møte torsdag 12.03.2020 for å drøfte saka, og for å få på plass ei bestilling til revisor. Varselet vart utdelt på møtet.

Medlem i kontrollutvalet, Anne Tandstad, reiste spørsmål om eigen habilitet i saka. Kontrollutvalet vedtok samrøystes at Tandstad var inhabil i behandling av saka. Anne Tandstad gjekk frå møtet ved behandling av saka.

Då det med stort sannsyn ville kome fram personalmessige opplysningar som var unnatekne offentleg jf. Offl. § 13 jf forvl. § 13, i møtet, vart møtet lukka med heimel i kommunelova § 11-5 ved behandling av saka.

Kontrollutvalet vedtok etter diskusjon i møtet følgjande:

- 1. Kontrollutvalet ber Deloitte ut i frå det som kom fram av varselet og det som kom fram av diskusjonen i møtet, kartlegge bakgrunnen for varselet.*
- 2. Deloitte blir bedt om å utarbeide ein prosjektplan for arbeidet, og sende denne til sekretariatet så snart den er ferdig.*
- 3. Utvalsleiar får i samråd med sekretariatet fullmakt til å godkjenne prosjektplanen.*
- 4. Deloitte blir vidare bedt om å orientere om status for arbeidet i neste møte (14.04.20) i kontrollutvalet.*

Prosjektplanen, oversendt frå Deloitte 25.03.20, vart godkjent i e-post 27.03.20. Timeforbruket var berekna til 169 timar. Behovet vart seinare auka med 110 timar. Kostnaden for denne kontrollen er godkjent av kommunestyret.

Vedtakskompetanse

Det er kontrollutvalet som har ansvar for å gjennomføre slike undersøkingar etter kommunelova § 23.2 og varslingsplakat for Samnanger kommune pkt. 7. Det er likevel kommunestyret som har avgjerdsmynde i saka, etter innstilling frå kontrollutvalet, når rapport ligg føre, jf. kommunelova § 23-3.

Vurderingar og verknader

Kontrollutvalet v/sekretariatet mottok rapport frå Deloitte AS 25.09.2020. Formålet med undersøkinga har vore å avklare nærare bakgrunnen for og grunnlaget for varselet.

Revisor har i dei gjennomførde undersøkingane i samband med varselet, gjort funn som er omtalt i kapittel 3 i rapporten. På bakgrunn av funna som er gjort har revisor kome med tilrådingar for å få retta opp i dei forhold som har vore sentrale i denne saka.

Rapporten er bygd opp med eit innleiande kapittel, der bakgrunnen for - og føremålet med saka er omtala. Revisor har i kapittelet omtala tal personar som varsla og kven det er varsla mot. Revisor har vidare lagt fram metode for arbeidet, der ei liste over dei som har blitt intervjuet er med. Denne lista i lag med fleire opplysningar er unnatekne offentleg på grunn av at det er personalmessige opplysningar som skal unntakast offentleg etter OFFL § 13 jf Forvl § 13. Revisor har også lagt fram informasjon om verifiserings- og kontradiksjonsprosessar som har vore nytta i dette arbeidet.

Kapittel 2 i rapporten er unnatekne i si heilheit etter same grunngeving som unntak i kap. 1. I dette kapittelet legg revisor fram ein gjennomgang av intervjuet og det som kjem fram her er oppfatningar og meiningar frå den enkelte om tilsette i kommunen. Offentleg versjon av rapporten er vedlagt saka.

Høyring

Sekretariatet har sendt rapporten til rådmannen til høyring. Dette er gjort for å få innspel frå rådmannen om oppfølginga av tilrådingane i rapporten. Det er avgjerande at tilrådingane vert følgd opp på ein god måte, men det er viktig å peike på at det i første omgang er kontrollutvalet som gjer vedtak om oppfølging, som så går vidare til kommunestyret som gjer nødvendige vedtak om oppfølging og vidare arbeid etter gjennomgangen som revisor har gjort.

Rådmanne skriv i sitt høyringssvar datert 12.10.2020 mellom anna at rådmannen er ny i jobben, og derfor ikkje har kjennskap til den aktuelle saka på førehand. Høyringsuttalen blir derfor avgrensa til å punktvis kommentere dei einskilde tilrådingane om forbetringar, i gjennomgangen sitt punkt 3.7. Høyringsuttalen er vedlagt saka.

Oppsummering og tilrådingar

Undersøkinga revisor har gjennomført i samband med oppfølginga av varselet viser at Samnanger kommune har hatt fleire utfordringar som har prega barneskulen i mange år. Revisjonen meiner at denne gjennomgangen avdekkjer at det har vore ein vanskeleg arbeidssituasjon ved Samnanger barneskule og at fleire har opplevd ein krevjande arbeidskvardag som har påverka arbeidsmiljøet negativt.

Varselet omhandlar arbeidsmiljøet ved barneskulen og enkeltpersonars handlingar. Revisjonen har funne døme på konkrete handlingar som revisjonen meiner kan vere kritikkverdige. Dette gjeld:

- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av eit uforsvarleg arbeidsmiljø
- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av vanskelege personalsaker
- Risiko for ikkje tilfredsstillande læringsmiljø for elevane.
- Ytringar og utsegn som skildrar enkeltpersonar i negative ordelag enten direkte eller i korrespondanse om personen.
- Manglande rolleforståing mellom leiing, verneombod og tillitsvalt

Revisor meiner at manglande eller unnvikande leiing, uklar rolleforståing og uavklarte ansvarsforhold kan vere med å forklare den vanskelege arbeidssituasjonen på barneskulen. Undersøkinga viser at fleire av dei tilsette opplever at arbeidsmiljøet ved Samnanger barneskule ikkje har vore tilfredsstillande, og har vore prega av manglande tillit til kvarandre sine motiv.

På bakgrunn av funna i undersøkingane som er gjort har revisor kome med følgjande tilrådingar:

1. Sett i verk tiltak for å sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen, med brei involvering av dei tilsette ved skulen.
2. Gjennomgå og sørge for tilfredsstillande rutinar for roller, ansvar, rutinar og krav til dokumentasjon knytt til oppfølging av vanskelege personalsaker.
3. Gjennomgå og sørge for god opplæring om samarbeidet mellom tillitsvalt, verneombod og leiing, og kva dilemma og utfordringar som kan oppstå og korleis dette kan løysast.
4. Etabler rutinar for korleis tilsette skal kommunisere mellom seg både på e-post og munnleg, og gjere desse kjent. Legg også vekt på non-verbal kommunikasjon.
5. Sikre at det er gode rutinar for å dokumentere oppfølging av leiarar og medarbeidarar i alle einingar.

Konklusjon

På bakgrunn av dei funn revisor har gjort i arbeidet med undersøkinga av varselet om arbeidsmiljøet i Samnanger kommune og dei tilrådingane revisor har kome med for å gjere nødvendige betringar, legg sekretariatet fram tilråding til vedtak i saka.



Gjennomgang | Samnanger kommune

Varsel om arbeidstilhøve i Samnanger kommune

September 2020

Innhold

1.	Innleiing	3
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Revisjonen si oppgåve	3
1.3	Metode	3
1.4	Revisjonskriterium	4
1.5	Lesarretteiing	6
2.	Gjennomgang av varsling	7
2.1	Innleiing - om varselet	7
2.2	Kort historikk med utvalde sentrale hendingar	7
2.3	Om påstandane i varselet	10
3.	Oppsummering og tilrådingar	19
3.1	Arbeidsmiljøet ved skulen	19
3.2	Oppfølging av vanskelege personalsaker	20
3.3	Læringsmiljø til elevane	20
3.4	Rolleforståing	20
3.5	Kommunikasjonsform	21
3.6	Leiaroppfølging og dokumentasjon av denne	21
3.7	Tilrådingar	21
	Vedlegg 1 : Oversikt over sentrale dokument og litteratur	22

1. Innleiing

1.1 Bakgrunn

Deloitte har gjennomført ein gjennomgang av eit varsel for kontrollutvalet i Samnanger kommune på oppdrag frå kontrollutvalet.

Det er i denne saka varsla om det varslarane skildrar i brevet som «særs kritikkverdige forhold» som har vore retta [REDACTED] ved Samnanger barneskule over lengre tid. Varselet kom i samband med at det blei inngått [REDACTED]. Varselet er utarbeidd av sju personar. Det er varsla mot [REDACTED].

I Samnanger kommune er kontrollutvalet formelt ein av varslingskanalane i kommunen, og kontrollutvalet har i denne saka blitt bedt av ordførar om å følgje opp varselet. Kontrollutvalet har bedt revisjonen om å bistå utvalet i dette arbeidet.

1.2 Revisjonen si oppgåve

Føremålet med undersøkinga har vore å avklare nærare bakgrunnen for og grunnlaget for varselet. Noko som kan skildrast som ei forundersøking. Forundersøking kan brukast som første fase i ei mogleg faktaundersøking der ein får utdjupa ein klage eller varsel. I forundersøkinga har revisjonen kartlagt kva som er oppfatninga til dei ulike partane i saka rundt det som det er varsla om, samt gjennomgått mottatt dokumentasjon.

Revisjonen har ikkje hatt i oppgåve å gjere ei juridisk eller rettsleg vurdering basert på faktagrunnlaget i rapporten. Oppgåva er heller ikkje å vurdere ansvar på individnivå. Oppgåva er å belyse bakgrunnen for og dei ulike oppfatningane knytt til varselet og dermed legge grunnlaget for eventuelle vidare tiltak og oppfølging frå kommunen. Dette er ikkje til hinder for at revisjonen kan gjere vurderingar der dette er mogleg og forsvarleg utifrå tilgengeleg informasjon, og kome med innspel til moglege tiltak framover.

1.3 Metode

1.3.1 Dokumentgjennomgang

Revisjonen har gått igjennom framlagt dokumentasjon for å få informasjon om bakgrunnen for varselet. Samla utgjer dette ei omfattande mengde dokumentasjon på om lag 350 dokument som kvar for seg er på 0,5 til 10 sider. Revisjonen har vurdert alle dokumenta opp mot dei opplysningane i varselet som skal kartleggast. Revisjonen tek forbehold om det er opplysningar og dokumentasjon som ikkje er lagt fram for revisjonen.

1.3.2 Intervju

Intervju har vore ei sentral kjelde for informasjon i undersøkinga. Vi har intervjuet personar som kan medverke til å belyse forholda det er varsla om. Det er til saman gjennomført 19 intervju. Dei intervjuet er:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Alle intervju, med unntak av eitt, er gjennomført på telefon eller i Teams (video). Alle som blei intervjuja fekk tilsendt eit informasjonsbrev om sjølv gjennomføringa av intervjuet, der dei mellom anna fekk opplyst at dei om dei ønskja det kunna ha med seg ein person i intervjuet. Nokre av dei intervjuja valde å ta med ein person som støtte i intervjuja.

1.3.3 Verifisering og kontradiksjon

Dei intervjuja har fått tilsendt referat frå intervjuet til verifisering og det er dei verifiserte referata som er lagt til grunn for rapporten. Det er også gjennomført kontradiksjon for dei det er varsla mot der dei har fått gi deira kommentarar til dei delane av datagrunnlaget som omhandlar dei sjølv. Også rektor som er omtalt i rapporten har fått høve til å kommentere delane der ho er omtalt.

1.4 Revisjonskriterium

Arbeidsmiljø og varsling

Arbeidsmiljølova § 2 A-1 omhandlar retten til å varsle om kritikkverdige forhold i verksemda. Her står det

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet (...)

På arbeidstilsynet sine nettsider blir det presisert at varsling i arbeidslivet er at ein arbeidstaker seier i frå om eit kritikkverdig forhold på eigen arbeidsplass. Det blir vidare lagt vekt på at eit varsel er ei ytring og om ytringa er eit varsel etter arbeidsmiljølova, kjem an på:

- kven som seier i frå
- om det dei seier i frå om, er kritikkverdig

Kritikkverdige forhold er forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i verksemda eller etiske normer som det er brei tilslutning til i samfunnet. «Uforsvarlig arbeidsmiljø» er eit eksempel på kva det kan varslast om (arbeidsmiljølova § 2 A-1).

«Uforsvarlig arbeidsmiljø», viser til det generelle arbeidsmiljøkravet i arbeidsmiljølova § 4-1:

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Lovbrot og straffbare forhold blir alltid rekna som kritikkverdige forhold. Det kan være vanskelegare å vurdere kva som blir rekna som uetisk av samfunnet. Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner breidt. Arbeidstilsynet viser til at uforsvarlig arbeidsmiljø til dømes er forhold som kan ha innverknad på fysisk og psykisk helse, mellom anna trakassering.

Arbeidsmiljølova § 4-3 (3) krev at arbeidstakarar ikkje skal utsettast for trakassering og annan utilbørlig opptreden. Arbeidsgjevar har ansvar for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, og har ei undersøkings- og aktivitetsplikt dersom arbeidsmiljøet ikkje er i samsvar med krava i arbeidsmiljølova. Når det er varsla om kritikkverdige forhold i verksemda skal arbeidsgjevar sørge for at varselet innan rimeleg tid blir tilstrekkelig undersøkt. Arbeidsgjevar skal sikre at særleg den/dei som har varsla, har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Dersom arbeidstakar har varsla om "kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet" i tråd med reglane i §§ 2 A-1 og 2 A-2, er gjengjelding mot arbeidstakeren forbudt, jf aml § 2 A-4. Gjengjelding vil vere einkvar ugunstig behandling som er ein følgje av og ein reaksjon på den lovlege varslinga som er foretatt, både formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed, og uformelle reaksjonar som endring eller fjerning av arbeidsoppgåver, omplassering mv.

Læringsmiljø

Opplæringslova § 9 A-2 handlar om retten til eit trygt og godt skolemiljø. Alle elevar har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring.

Med læringsmiljø mener vi dei samla kulturelle, relasjonelle og fysiske forhold på skulen som har betydning for elevane si læring, helse og trivsel. I følge § 9 A-4 har kommunen ei aktivitetsplikt for å sikre at elevar har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø.

Verneombod

Det skal veljast verneombod ved ei kvar verksemd med over 10 tilsette. Arbeidmiljølova § 6-2 handlar om verneombodet sine oppgåver. Verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som vedgår arbeidsmiljøet.

Verneombodet si rolle med omsyn til arbeidsmiljøet til enkeltvise arbeidskollegaer blir utdjupa av Arbeidstilsynet¹:

«Selv om du er valgt til verneombud betyr det ikke at du alltid skal tre inn på arbeidskollegaenes vegne hvis de har arbeidsmiljøproblemer. Alle problemer bør først søkes løst av den som best kjenner dem, for eksempel ved at den enkelte tar opp saken med sin nærmeste overordnede. Dersom saken ikke løses, er det naturlig at verneombudet blir kontaktet.»

Personalsaker handlar om forhold mellom arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar. Det er ikkje alltid lett å skilje mellom personalsak og arbeidsmiljøsak. Enkeltmenneske si åtferd eller mangelfull arbeidsutførelse kan ofte få betydning for arbeidsmiljøet. I følge arbeidstilsynet skal slike forhold i utgangspunktet handterast som ei personalsak. Arbeidstilsynet presiserer at personalsaker ikkje er oppgåver for verneombodet, men meir ei sak for dei tillitsvalte (sjå under). Dersom verneombodet opptrer som støtteperson for ein ansatt i ei personalsak so kan det innebere ei rollekonflikt med det å vere eit verneombod for alle². I dei tilfella kor slike saker skuldast arbeidsmiljøet eller har konsekvensar for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombodet har ei rolle i akkurat den delen av saka.

Tillitsvalt

Ein tillitsvalt er valt av medlemmar i ei fagforeining for å vere tilsettgruppa sin talsperson på arbeidsplassen, gjerne i ei lokal avdeling eller klubb. Tillitsvalte skal sjå til at tariffavtalen blir følgd og representere dei tilsette i forhold som gjeld arbeidsplassen. Konkret kan dette gjelde arbeidstilhøva (slik som løn og arbeidstid), tilsettingar og oppseiingar. I tillegg vil tillitsvalte ofte ha rett til å motta informasjon frå leiinga og ha eigne drøftingar om det pågår noko i verksemda som direkte eller indirekte vil kunne påverke dei tilsette (medråderettsmøte). Tillitsvalte kan også bistå arbeidstakar i ein personalkonflikt. Å bistå kan innebere rettleiing, rådgjeving og deltaking i møte. Arbeidmiljøloven har ingen direkte bestemningar som krev at verksemda skal ha ein tillitsvalt og kva denne rolla skal vere. Arbeidet til den tillitsvalte er som regel heimla i tariffavtalen.³

1.4.1 Definisjonar

Begrep	Definisjon
Kritikkverdige er forhold	Forhold som er i strid med <ul style="list-style-type: none">lover og reglar (rettsreglar)skriftlege etiske retningslinjer i verksemdaetiske normer som det er brei tilslutning til samfunnet
Uforsvarlig arbeidsmiljø	Eit uforsvarleg arbeidsmiljø er kjenneteikna av brot på Arbeidmiljølova og at ein eller fleire tilsette eller leiarar står i fare for å bli sjuk eller skada som følge av forhold i jobben. Jf. AML §4-1, 4-3. Dette kan f.eks. vere mobbing, trakassering og alvorlege personkonflikter. Leiinga har ansvar for å handtere konflikter og gjenopprette eit forsvarleg arbeidsmiljø.
Baksnakking	Å snakke negativt om ein person når denne ikkje er til stade

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

² <https://www.abelia.no/contentassets/00d10b67b01c4914bdcfac85b7912686/arbeidstilsynet-gode-rad-i-konflikt-handtering-2014.pdf>

³ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/tillitsvalgte/>

1.5 Lesarrettleiing

Varselet som revisjonen har gjennomgått inneheld varsling mot fire personar. I kapittel 2 går vi igjennom kort historikk med sentrale hendingar for å gje lesaren ei overordna tidslina på tidslina. Denne tidslina er ikkje fullstendig utgreiing av alle hendingar i denne perioden. Deretter blir varslingspunkta for kvar av personane det er varsla mot gjennomgått. I kapittel 3 presenterer vi det som vi meiner er viktige punkt som kommunen bør følgje opp basert på gjennomgangen av varselet.

2. Gjennomgang av varsling

2.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

2.2

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

2.3 [Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

- [Redacted list item]
- [Redacted list item]
- [Redacted list item]
- [Redacted list item]
- [Redacted list item]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

- [Redacted list item]
- [Redacted list item]

[REDACTED]

■

■

■

■

■

■

■

[REDACTED]

■

[REDACTED]

[Redacted text block]

- [Redacted text block]

- [Redacted text block]

- [Redacted text block]

- [Redacted text block]

o [REDACTED]

■ [REDACTED]

■ [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

3. Oppsummering og tilrådingar

Undersøkinga revisjonen har gjennomført i samband med oppfølginga av varselet viser at Samanger kommune ved barneskulen har hatt fleire utfordringar som har prega skulen i mange år. Revisjonen meiner at denne gjennomgangen avdekkjer at det har vore ein vanskeleg arbeidssituasjon ved Samnanger barneskule og at fleire har opplevd ein krevjande arbeidskvardag som har påverka arbeidsmiljøet negativt.

Det har ikkje vore revisjonen sitt mandat å gjere ei juridisk vurdering av einssilde døma og hendingane som det blir vist til, men heller gjennomgå påstandane for å få fram bakgrunnen for desse og korleis dei ulike partane stiller seg til desse. Dette vil gi kommunen eit grunnlag for å vurdere eventuelle vidare tiltak.

Sjølv om undersøkinga ikkje skal konkludere på dei ulike påstandane om kritikkverdige forhold er det revisjonen si vurdering at varselet må vurderast som rettmessig og lovleg etter reglane i aml §§ 2 A-1 og 2 A-2. Varslarane har brukt varslingsinstituttet for å sei ifrå om forhold som dei meinte var kritikkverdige. Terskelen for kva som skal vurderast som "kritikkverdige forhold" skal vere låg, og det er ikkje naudsynt at den som varslar har rett i kritikken for at det skal vurderast som forsvarleg å framsette kritikken.

Varselet omhandlar arbeidsmiljøet ved barneskulen og enkeltpersonars handlingar. Revisjonen har funne døme på konkrete handlingar som revisjonen meiner kan vere kritikkverdige. Dette gjeld:

- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av eit uforsvarleg arbeidsmiljø
- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av vanskelege personalsaker
- Risiko for ikkje tilfredsstillande læringsmiljø for elevane.
- Ytringar og utsegn som skildrar enkeltpersonar i negative ordelag enten direkte eller i korrespondanse om personen.
- Manglande rolleforståing mellom leiing, verneombod og tillitsvalt

Revisjonen vil samtidig peike på ein ikkje berre bør legge vekt på enkeltpersonar sin åtferd for å forstå arbeidsmiljøet i ei verksemd. *Organisatoriske arbeidsbetingelser* er også svært viktig og kan også vere med på å førebygge eller auke risiko for brot på rettsreglar i arbeidsmiljølova. Manglande eller unnvikande leiing, uklar rolleforståing, uavklarte ansvarsforhold, og uklar fordeling og organisering av arbeidet kan gi grobott for brot på rettsreglane. Ved førebygging og oppfølging av meldingar om eit uforsvarleg arbeidsmiljø er det derfor viktig å ha fokus på desse faktorane si innverknad på arbeidsmiljøet.⁴

Revisjonen meiner at det er fleire forhold som kommunen ikkje har handtert tilfredsstillande, og som ein bør følgje opp for å unngå at situasjonen ved skulen vedvarer (sjølv om nokre av dei involverte ikkje lenger er tilsett i kommunen ved skulen), og for å unngå at slike situasjonar oppstår på nytt både ved skulen og eventuelt ved andre einingar i kommunen. Vi vil her gi våre overordna vurderingar knytt til kvart av desse punkta og deretter gje våre tilrådingar basert på dette.

3.1 Arbeidsmiljøet ved skulen

Undersøkinga viser at fleire av dei tilsette opplever at arbeidsmiljøet ved Samnanger barneskule ikkje har vore tilfredsstillande. Revisjonen merkar seg at fleire tilsette er svært kritisk til kvarandre og har manglande tillit til kvarandre sine motiv. Mistru og manglande tillit kan medverke til at handlingar blir forstått på ulike måtar avhengig av kven som tolkar dei. Fleire av dei tilsette har også meldt om dårleg arbeidsmiljø til kommuneleiinga på ulike tidspunkt dei siste åra. Revisjonen meiner difor at det er grunnlag for å meine at Samanger kommune ikkje har sikra eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen i samsvar med § 4-3 i arbeidsmiljølova.

⁴ Sjå også <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

Revisjonen meiner at det ikkje har vore tilstrekkeleg planmessig og heilskapleg tilnærming for å løyse utfordringane i arbeidsmiljøet ved barneskulen frå kommuneleiinga si side. Det har ikkje blitt lagt opp til å gjennomføre breiare tiltak for å betre arbeidsmiljøet, og det siste forsøket på å hente inn ekstern hjelp i 2019 stoppa opp.

Manglande oppfølging av arbeidsmiljøet over tid kan skuldast fleire forhold. Det blir i undersøkinga vist til utskiftingar og låg kapasitet i kommuneleiinga som skulle følgje opp skuleleiinga. Vidare blei utfordringane ved skulen lenge i hovudsak oppfatta å vere ein personkonflikt mellom to tilsette. Det blir i intervju også peika på at kommunen har mangla gode system og tydelege retningslinjer for å kunne ta tak i arbeidsmiljøutfordringane. I undersøkinga blir det mellom anna peika på at arbeidsmiljøet ved skulen i mange år var godt, men at beredskapen ikkje var på plass då utfordringane oppstod. Når utfordringane forblir uløyste over tid reduserer det i kva grad det er mogleg å lukkast med tiltak og det bidreg også til at dei involverte over tid i større grad opplever arbeidsmiljøet som belastande og vanskeleg å stå i over tid. Både tilsette ved barneskulen og kommuneleiinga viser til at ein burde ha sett i verk betre tiltak, gjerne med hjelp av ekstern bistand, på eit mykje tidlegare tidspunkt. Det blir også vist til at det framleis er viktig at ein går inn med tiltak for å sikre eit godt arbeidsmiljø framover.

3.2 Oppfølging av vanskelege personalsaker

Det har vore fleire vanskelege personalsaker ved barneskulen som fleire viser til at burde vore løyst på eit tidlegare tidspunkt enn det som var tilfelle. Sjølv om dei fleste er einige i at desse sakene ikkje har blitt handtert godt er det fleire ulike oppfatningar om kva dette skuldast. Det er ulike oppfatningar mellom skuleeigar, einingsleiar og tillitsapparat når det gjelder kven som skulle vere ansvarleg for å løyse sakene, og korleis dei burde vore løyst.

Revisjonen meiner at undersøkinga viser at Samanger kommunen treng tydelegare system og rutinar som synleggjer roller, ansvar og framgangsmåte i høve til å følgje opp medarbeidarar som treng rettleiing for å kunne fungere tilfredsstillande i jobben sin, eller eventuelt treng tilbod om anna arbeid. I denne samanhengen må kommunleiing og einingsleiarane sitt ansvar bli tydeleggjort, og det må samtidig vere tydeleg korleis usemje mellom leiarar og tillitsvalte skal løysast. Kommuneleiinga må vidare sikre tilstrekkeleg og tydeleg rettleiing av einingsleiarane når desse sakene ikkje blir løyst. Kommuneleiinga må også sørge for at personalsaker ikkje forbli uløyst i einingane dersom ikkje einingsleiarar kan løyse desse lokalt.

3.3 Læringsmiljø til elevane

Når arbeidsmiljøet for dei tilsette ikkje fungerer godt, er det også risiko for at dette kan gå ut over tenestetilbodet til einingane dette gjeld. Revisjonen meiner at undersøkinga har vist at det kan ha vore tilfelle også i dette tilfelle. Undersøkinga viser mellom anna at manglande løysing av personalsaker har gjort at ein ikkje har brukt dei tilsette optimalt med omsyn til kva arbeidsoppgåver dei har passa best til. Dette har etter revisjonen si vurdering med stort sannsyn også har hatt negative konsekvensar for læringsmiljøet til elevane, noko som ikkje er i samsvar med §§ 9A- 2 til 9A-5 i opplæringslova.⁵

3.4 Rolleforståing

Undersøkinga viser at det har vore utfordringar knytt til samarbeidet mellom skuleeigar, einingsleiar, tillitsvalt og verneombod ved barneskulen. Undersøkinga viser at det har vore usemje i høve til kva rolle plasstillitsvalt og verneombod skal ha i ulike saker ved skulen, og det blir også vist til vanskeleg samarbeid med einingsleiar knytt til vernearbeid og gjennomføring av medråderettsmøte.

Revisjonen meiner at uklar rolleforståing, blanding av rollar og manglande samarbeid, har hatt negativ påverknad på samarbeidet og arbeidsmiljøet ved skulen. Desse rollene har eit felles ansvar for utvikle eit godt arbeidsmiljø og samarbeid på arbeidsplassen. Ein grunnleggande føresetnad for at eit samarbeid kan fungere, er at alle som er involverte i samarbeidet har ei felles og god forståing av dei ulike rollene og kva

⁵ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#KAPITTEL_11

ansvar og oppgaver som følgjer rollene. Kvar enkelt rolle og denne rolla sine ansvarsområde må vere klart definert og kjent for alle. Revisjonen meiner difor at Samnanger kommune bør sikre at både dei som innehar verva/rollane og alle dei øvrige tilsette, har kjennskap til og forståing for kva som er høvesvis verneombodet og dei tillitsvalte si rolle, og kva ansvar leiarar har for å samarbeide med desse. For å sikre ei god forståing av kvarandre sine roller kan partane med fordel saman lage køyrereglar som skal gjelde på arbeidsplassen.

3.5 Kommunikasjonsform

Undersøkinga viser at fleire, både munnleg og skriftleg har ytra seg på ein måte som revisjonen meiner er uheldig. Det finst konkrete døme på at leiarar og andre nyttar ord og vendingar som revisjonen meiner kan opplevast som krenkande. Det blir også vist til nonverbal kommunikasjon som blir opplevd som negativ. Revisjonen vil understreke at det ikkje skal førekome verbal eller nonverbal kommunikasjon som er krenkande. Ein kvar er ansvarleg for å sikre så presis og profesjonell ordbruk og framtoning som mogleg i både skriftleg og munnleg kommunikasjon. Dette gjeld særleg for dei med leiarstillingar, men også for andre tilsette, og ikkje minst i saker som gjeld oppfølging av sjukemelde tilsette som er i ein sårbar situasjon. Tilfella som er avdekka gjer at revisjonen meiner at dette bør presiserast og informerast om i kommunen. Felles køyrereglar for korleis ein skal kommunisere kan vere eit tiltak.

3.6 Leiaroppfølging og dokumentasjon av denne

Undersøkinga viser at kommunen har eit system med leiaravtalar og leiarsamtalar. Første leiaravtale for einingsleiar ved barneskulen var på plass i 2017, men leiaroppfølginga blei først dokumentert frå 2019. Dette gjer at oppfølginga er vanskeleg å etterprøve. Revisjonen vil difor understreke viktigheita av god dokumenteringa av leiaroppfølging, særleg i dei tilfella ein opplever at ein leiar ikkje innfrir forventningar som overordna leiing har. God dokumentasjon av oppfølging gjeld også leiarane si oppfølging av medarbeidarar meir generelt.

3.7 Tilrådingar

Tilrådingane følgjer dei gjennomgånne punkta over. Tiltaka revisjonen tilrår er:

1. Sett i verk tiltak for å sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen, med brei involvering av dei tilsette ved skulen.
2. Gjennomgå og sørge for tilfredsstillande rutinar for roller, ansvar, rutinar og krav til dokumentasjon knytt til oppfølging av vanskelege personalsaker.
3. Gjennomgå og sørge for god opplæring om samarbeidet mellom tillitsvalt, verneombod og leiing, og kva dilemma og utfordringar som kan oppstå og korleis dette kan løysast.
4. Etabler rutinar for korleis tilsette skal kommunisere mellom seg både på e-post og munnleg, og gjere desse kjent. Legg også vekt på non-verbal kommunikasjon.
5. Sikre at det er gode rutinar for å dokumentere oppfølging av leiarar og medarbeidarar i alle einingar.

Revisjonen vil til slutt understreke at involverte partar, både varslarane og dei det er varsla på må følgjast opp og tas i vare på en god måte framover. Aml § 2 A-3 (2) nedfeller ei plikt for arbeidsgjevar til å "særleg påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse". Arbeidsgjevar har naturlegvis også omsorgsplikt for dei det er varsla på.

Vedlegg 1: Oversikt over sentrale dokument og litteratur

Lov og forskrift

- Kunnskapsdepartementet. *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*
- Arbeids- og sosialdepartementet. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Rettleiarar

- Arbeidstilsynet sin temanettsider om varslings: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varslings/>
- Advokatforeningen. *Retningslinjer for private granskningar*. 2011

Dokumentasjon i saka

- Varsel 5. mars 2020
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]



Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

© 2020 Deloitte AS



Kontrollutvalet i Samnanger kommune

Vår referanse:
20/835/20/8856/4/IV

Arkivkode:
FE-443

Dykkar referanse:

Dato:
12.10.2020

Høyringsuttale til rapport om varsling ved Samnanger Barneskule

Rådmannen er bedent om å gje ein høyringsuttale til ovanfor nemnde gjennomgang, gjort av Deloitte. Oppsummert så forstår rådmannen rapporten dit hen at den gjeld konflikhtar/personalsaker som over tid ikkje har vore løyste, og at den aktuelle skulen difor har enda opp i ein situasjon som for mange tilsette har vore svært belastande over tid. Etter kvart blei det av sju personar sendt eit varsel om «særs kritikkverdige forhold».

Deloitte har vurdert varselet som rettmessig og lovleg etter aml §§ 2 A-1 og 2 A-2. Gjennomgangen peikar på dei ulike områda der kommunen ikkje har handtert situasjonen tilfredsstillande. Rådmannen er ny i jobben, og har ingen kjennskap til den aktuelle saka på førehand. Difor blir høyringsuttalen avgrensa til å punktvis kommentere dei einskilde tilrådingane om forbetringar, i gjennomgangen sitt punkt 3.7.

- 1) Tiltak ved barneskulen er sette i verk, men er ikkje komne godt i gang ettersom ny rektor starta først i august, og det er svært mykje anna å ta igjen. Det er blant anna auka ressursar for å styrke leiinga ved skulen og det er gjort endringar i leiarstrukturen. Dette for å styrke kompetansen, kunne fordele arbeidsoppgåver betre og vera meir tilgjengeleg for dei tilsette. Det er det vanskeleg å vere meir presis, utan å komme inn på sensitive emne. Ein ventar at det vil vere nødvendig med tiltak ved skulen over tid og administrasjonen har tankar om kva desse tiltaka bør vera.
- 2) Kommunen har reglement for dette i «Retningslinjer og rutinar for handtering av konflikhtar, trakassering/mobbing og utilbørleg åtferd» som alle leiarane er kjent med og nyttar dersom det oppstår konflikhtar mv. HR er med og bistår i saker der det er nødvendig, og vurderer om det må hentast inn eksterne ressursar. Denne rutinen er tilgjengeleg for alle, men bør vere tema på leiarmøte framover slik at alle blir godt kjent med kva som er forventa av dei dersom noko skulle oppstå.
- 3) Dette er eit tema som høver godt for leiarsamlingane våre, og har vore tema ved tidlegare høve, så slik opplæring vil kommunen halde fram med. Det har vore leigd inn ekstern bistand på trepartssamarbeid frå Bergen kommune, der alle partar deltok.

- 4) Kommunen har retningslinjer på etikk og har hatt kurs/opplæring i dette for leiarar og andre, seinast i 2018 med innleigd kompetanse frå Bergen. Det framstår likevel som fornuftig å ha eit reglement som ytterlegare tydeleggjer korleis ein bør kommunisere, dels for å gjere merksam på at spelereglar finst, og dels for å ha eit verktøy som kan vere nyttig å hente fram når det oppstår situasjonar der uheldig kommunikasjonsform er ein del av problematikken.
- 5) Leiaravtalar vart påbegynt i 2017, men ikkje effektuert før i 2018. Det var då sektorleiarane som hadde ansvaret for desse avtalane. I løpet av 2019 hadde alle leiarane signert leiaravtale og desse blir følgt opp av rådmann i januar kvart år. I 2019 kjøpte kommunen Motivati som er eit program for medarbeidarsamtale og oppfølging. Dette er tatt i bruk av alle einingar i første del av 2020 og opplæring er gitt.

Med helsing

Ingebjørg Vamråk
rådmann

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.



Samnanger kommune

Sekretariat for kontrollutvalet
Saksframlegg

Saksnr: 2020/79-7
Saksbehandlar: Einar Kåre Ulla

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Kontrollutvalet i Samnanger kommune	28/20	19.10.2020

Eventuelt

Forslag til vedtak

1. Saka vert lagt fram utan forslag til vedtak

Samandrag

Det vert lagt opp til å ha eventuelt på saklista for å ivareta det enkelte medlem i utvalet si mogelegheit til sjølv å ta opp saker eller for å gje utvalet mogelegheit til å gjere vedtak i saker som ikkje er på saklista.

Hogne Haktorson
Kontrollsjef

Einar Kåre Ulla
seniorrådgjevar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Vedtak i kontrollutvalet 06.03.2020 i PS 8/20 der utvalet vedtok å ha eventuelt som sak i kvart møte.

Vedtakskompetanse

Kontrollutvalet har vedtakskompetanse til å handsame sak om eventuelt, jf. kommunelova § 11-3 og § 23-2.

Vurderingar og verknader

Dersom det blir tatt opp saker som krev nærare undersøkingar, eller innhenting av fleire opplysningar, før ein kan konkludere med at det er ei sak for kontrollutvalet, bør utvalet be sekretariatet førebu sak om dette til neste møte.

Konklusjon

Føremålet med saka er å gje opning for å få nærare undersøkingar av saker som kontrollutvalet ynskjer å få utgreidd til neste møte, eventuelt til eit seinare møte i utvalet. Saka kan utover dette nyttast til orienteringar frå rådmannen eller andre i eit seinare møte.