

KARMØY KONTROLL- OG KVALITETSUTVALG

MØTEINNKALLING

Dato: onsdag 26. oktober 2022
Tid: kl. 16.30 (NB)
Sted: Karmøy Rådhus, formannskapssalen

Forfall meldes til: Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS tlf 52 75 73 50, som sms til mobil tlf. 959 86 979 eller på e-post: post@kontrollutvalgene.no

Medlem som må melde forfall eller anser seg inhabil, må gi melding om dette så tidlig som råd er. Varamedlemmer vil bli innkalt særskilt. Saker merket *Unntatt offentlighet i medhold av off.l.*, sendes bare internt. Sakskartet vil bli lagt ut på kommunens nettside og på www.kontrollutvalgene.no

SAKSLISTE:

32/22 Godkjenning av protokoll fra møtet 28.09.22

33/22 Orientering om kommunale selskap – Haugaland Kraft AS

34/22 Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «Arbeidsmiljø og ytringsklima»

35/22 Referat- og orienteringssaker 26.10.22

Eventuelt

Karmøy/Aksdal, 19.10.22

Tor Inge Melhus (sign.)
Utvalgsleder

Toril Hallsjø
daglig leder/utvalgssekretær

Kopi: Ordfører (møte- og talerett)
Revisor (møte- og talerett)
Rådmann (invitert/kalt inn)
Varamedlemmer (til orientering)
Presse/publikum

SAKSGANG		
Utvalg	Møtedato	Saksnr
Kontroll- og kvalitetsutvalget	26.10.22	32/22

Saksansvarlig:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	033	

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTET 28.09.22

Sekretariatets forslag til vedtak:

Protokollen fra møtet i Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg den 28.09.22 godkjennes.

Vedlegg: Protokoll fra møtet 28.09.22

Saksorientering:

Vedlagt følger utkast til protokoll fra kontroll- og kvalitetsutvalgets møte den 28.09.22.

Protokollen er gjennomlest og godkjent av leder i etterkant av møtet og oversendt administrasjonen og kommunestyret til orientering. Det er ikke framkommet merknader til vedlagt protokoll.

Protokollen fra forrige møte godkjennes formelt i dette møtet, og utvalgsleder vil så signere protokollen.

Aksdal, 19.10.22

Toril Hallsjø (sign.)

Daglig leder/utvalgssekretær

KARMØY KONTROLL- OG KVALITETSUTVALG

PROTOKOLL

Onsdag **28. september 2022** ble det avholdt møte i Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg under ledelse av utvalgets leder Tor Inge Melhus.

MØTESTED:	Karmøy Rådhus, formannskapssalen
MØTESTART/MØTESLUTT:	kl. 17.30 – kl. 19.00
MØTENDE MEDLEMMER:	Tor Inge Melhus (KL), Torunn Tvedt (KrF) og Ørjan Fjellkårsstad (Sp), Maria Kalstø (MDG) og Thor Otto Lohne (A) under sak 28/22
MØTENDE VARAMEDLEM:	1. vara Hans Cristian Arnøy (FrP)
FORFALL:	Bjørn Hundhammer (FrP), Linn Utseth (H) og 1. vara E. Vikingstad og 2. vara S-A.Varne (H)
FRA SEKRETARIATET MØTTE:	Daglig leder/utvalgssekretær Toril Hallsjø, Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS
FRA ROGALAND REVISJON IKS MØTTE:	Forvaltningsrevisor Frode K. Gøthesen
FRA ADMINISTRASJONEN:	Rådmann Vibeke Vikse Johnsen Innkjøpsjef Kristian Wikrene i sak 29/22 Personlrådgiver Guri Sønstabø i sak 30/22
ANDRE SOM MØTTE:	Kinosjef Aina Sævik Olsen og styreleder Aase Simonsen, Karmøy Kino AS i sak 28/22
MERKNADER TIL INNKALLING:	Ingen
MERKNADER TIL SAKSLISTE:	Ingen

FØLGENDE SAKER BLE BEHANDLET:

SAK 27/22 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTET 31.08.22

Sekretariatets innstilling:

Protokollen fra møtet i Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg den 31.08.22 godkjennes.

Behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Utvalget hadde ingen merknader.

Enstemmig vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Protokollen fra møtet i Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg den 31.08.22 godkjennes.

SAK 28/22 ORIENTERING FRA KOMMUNALE SELSKAP – KARMØY KINO AS**Sekretariatets innstilling:**

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar kinosjefen og styreleder sin gjennomgang om det kommunale selskapet Karmøy Kino AS til orientering.

Behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Kinosjef Aina Sævik Olsen orienterte om selskapet og driften. Selskapet ble stiftet i 1967 og har pr i dag 9 ansatte fordelt på 1,2 årsverk i adm. og 1,8 årsverk til visning/renhold. Hun har vært kinosjef i 14 år og kunne vise til lavt sykefravær og godt arbeidsmiljø. De hadde filmvisninger nesten alle dager i året, og hadde overtatt kiosken for noen år tilbake. De leide ut til bursdagsfeiringer, skolekino, seniorkino, konserter, seminarer o.l. Av samarbeidspartnere trakk hun fram filmfestivalen og deres opplegg mot barnehagebarn med «Min første filmfestival». Antall besøkende har ligget på 50-60.000 besøkende og var oppadgående før pandemien. Omsetningen har ligget på rundt 7 mill. kr i året, hvorav kino- og kioskdrift sto for ca. halvparten av inntektene hver. De har tidligere år fått kr 700.000 i kommunalt tilskudd, mens de har hatt en husleie i kommunalt bygg på kr 700.000, dvs. en sunn økonomi.

Covid-årene 2020-22 har vært svært utfordrende da publikumstallet gikk ned 60 % og 40 % i 2021. Dette medført kr 370.000 i underskudd i fjor og tap av egenkapital, selv med Covid-støtte. Publikum er fortsatt ikke kommet helt tilbake, og de unge i dag er mer kvalitetsbevisste mht. lyd- og setefasiliteter. Selskapet har derfor planer om oppgradering av anlegg, som er beregnet til 2,5-3 mill. kr. Videre er det satt i gang byggearbeider med kiosk og foaje, som var nødvendig pga en vannlekkasje.

Styreleder Aase Simonsen gikk inn i sitt verv i september 2021, men har tidligere år vært med i kinostyret. Hun viste til at de hadde fokus på driften, og hadde for 2023 bedt om økt støtte for å bygge opp igjen egenkapitalen. De jobbet sterkt med markedsføring for å få karmøybuen til å bruke sin egen kino. Konkurransen fra nabokommunene er der og vil bli sterkere som følge av stadig nye bygg og oppgraderinger.

Utvalget hadde spørsmål om lisenskostnader og reklameinntekter. Kinosjef opplyste at 42 % av billetten går til lisens, og de har et samarbeid med 20-30 andre kinoer opp mot et reklameselskap som de pr i dag er fornøyd med tilbud fra.

Utvalgsleder takket kinosjef og styreleder for presentasjonen.

Enstemmig vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar kinosjefen og styreleder sin gjennomgang om det kommunale selskapet Karmøy Kino AS til orientering.

SAK 29/22 TILBAKEMELDING OM FORENKLET ETTERLEVELSES-KONTROLL - ANSKAFFELSER**Sekretariatets innstilling:**

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar rådmannens tilbakemelding av 20.09.22 om oppfølging av negativ forenklet etterlevelseskontroll regnskapsåret 2021 til orientering.

Behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Styreleder innledet. Han mente tilbakemeldingen var grei. Utvalget støttet opp om at tiltakene syntes å være bra. Utvalget sluttet seg til innstillingen.

Enstemmig vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar rådmannens tilbakemelding av 20.09.22 om oppfølging av negativ forenklet etterlevelseskontroll regnskapsåret 2021 til orientering.

SAK 30/22 FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN «KOMPETANSE OG REKRUTTERING»**Sekretariatets innstilling:**

1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.
2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.
3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.

Behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Forvaltningsrevisor Frode Gøthesen presenterte rapporten. Han gikk igjennom formål, problemstillinger og hovedpunkter/konklusjoner. Revisjonen hadde funnet at kommunen i all hovedsak har den kapasitet og den kompetanse som trengs., men var kommet med tre anbefalinger. Han viste også til rådmannens kommentarer til rapporten hvor arbeidsmiljøgruppene blir spesielt framhevet som viktig.

Utvalget hadde spørsmål om sykefraværsprosent-tabellene, innholdet og sist tilgjengelige tall. Maria Kalstø ønsket at utvalget fikk forelagt seg sykefraværstallene for 3. kvartal på bakgrunn av urovekkende høye tall i barnehagene i fjor. Utvalget ble enig om at de legges fram som referatsak til neste møte i oktober.

Hans Chr. Arnøy stilte spørsmål om økt fravær skyldtes mer psykisk helse. Personalrådgiver opplyste at da NAV ikke lenger oppgir grunn for sjukefravær, er det vanskelig å svare på om psykiske diagnoser har vært økende. Tidligere har muskel- og skjelettrelaterte diagnoser vært i overvekt. Karmøy er så stor at den følger tendensene ellers i landet. Høyest sykefravær ligger innen de yngste og de eldste arbeidstakerne.

Utvalget sluttet seg til innstillingen slik den var framlagt.

Enstemmig vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22 og innstilling til kommunestyret:

1. *Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.*
2. *Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.*
3. *Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.*

SAK 31/22 REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER 28.09.22

- 44. Statusoversikt pr. september 2022
- 45. Innkalling til ekstraordinært møte i havnerådet 16.09.22 – Karmsund Havn IKS
- 46. Kontrollutvalgslederskolen 2022 24.-25.10.22 - Gardermoen

Sekretariatets innstilling:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar referat- og orienteringssakene 44 – 46/22 til orientering.

Behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Sekretær gikk igjennom sakene.

Til neste møte er Haugaland Kraft AS invitert. Ny konsernsjef har spurt sekretær om at møtet kan flyttes fram til kl. 16.30. Utvalget sluttet seg til nytt tidspunkt. Maria Kalstø varslet at hun ikke kunne stille før kl. 17.00.

Thor Otto Lohne reagerte på at rapporten om Karmsund Havn var blitt forsinket og med levering i 2023. Det ville da ha gått tre år siden saken ble tatt opp i utvalget. Revisor opplyste at det har vært gjennomført oppstartsmøte og arbeidet med intervjuer var i gang. Det ble antydnet at rapport vil foreligge i 1. kvartal 2023.

Utvalget hadde ellers ingen merknader til referatsakene.

Enstemmig vedtak i kontroll- og kvalitetsutvalget 28.09.22:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar referat- og orienteringssakene 44-46/22 til orientering.

Eventuelt

Ingen saker var meldt.

Neste møte blir onsdag **26. oktober kl. 16.30**

Saker på saklisten: Orientering om Haugaland Kraft AS og tilbakemelding om forvaltningsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsfrihet».

Karmøy, 28. september 2022

Tor Inge Melhus (sign.)
leder

Toril Hallsjø (sign.)
utvalgssekretær

SAKSGANG		
Utvalg	Møtedato	Saksnr
Kontroll- og kvalitetsutvalget	26.10.22	33/22

Saksansvarlig:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	216	

ORIENTERING OM KOMMUNALE SELSKAP – HAUGALAND KRAFT AS

Sekretariatets forslag til vedtak:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar konsernsjef Barrera sin gjennomgang om selskapet Haugaland Kraft AS til orientering.

Saksorientering

Kontroll- og kvalitetsutvalget vedtok i møtet 24.11.21, sak 41/21 å invitere administrasjonen eller selskaper til å komme å orientere etter en vedtatt plan. Vedtaket var følgende:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg vedtar følgende plan for orienteringer fra administrasjonen eller selskaper i 2022:

- 3. møte (mai) Testing og sporing under pandemien v/Korona-teamet*
- 4. møte (juni) Renovasjonen og Borgaredalen Miljøpark*
- 5. møte (aug.) Vann og avløpssektoren*
- 6. møte (sept.) Karmøy Kino AS*
- 7. møte (okt.) **Haugaland Kraft AS***
- 8. møte (nov.) Rogaland Revisjon IKS*

Tidsrammen settes til 30-40 min. inklusiv spørsmål.

Sekretariatet gis fullmakt til å invitere i en annen rekkefølge enn listen dersom den/de som inviteres ikke har anledning til å stille i det aktuelle møtet.

Orienteringene er tenkt å gjøre utvalget bedre kjent med driften og de utfordringer kommunen eller aktuelle selskaper har. Planen/invitasjonen ble oversendt rådmannen og selskapene i etterkant av møtet. Det gikk fram i brev av 15.12.21 at tidspunktene kunne endres/byttes for de inviterte.

Til oktobermøtet vil nyansatt konsernsjef Pablo Barrera komme for å orientere. Han ba i e-post 19.09.22 om møtet kunne flyttes fram en time til kl 16.30 og utvalget sluttet seg til det i møtet 28.09.22.

Selskapet ble valgt ut for selskapskontroll i 2014. Rrapport ble lagt fram på nyåret 2015 og behandlet i kommunestyret 12.05.15, sak 32/15. Det ble den gang fra Deloitte AS gitt følgende anbefalinger til tiltak:

- 1. Øke kvinneandelen i styret i Haugaland Næringspark slik at dette tilfredsstiller kravene i aksjeloven.**
- 2. Bidra til at det gjennomføres dokumentert styreevaluering i henhold til styreinstruksen.**
- 3. Utarbeide rutiner som beskriver hvordan selskapets bestemmelser om habilitet skal praktisere, slik at kravene i forvaltningsloven og aksjeloven blir ivaretatt.**
- 4. Bidra til at det enkelte styremedlem registrerer sitt styreverv i KS styreregister.**
- 5. Gjennomføre en strukturert og helhetlig risikovurdering knyttet til økonomiske misligheter.**
- 6. Utarbeide veiledning for styremedlemmer som representerer Haugaland Kraft i andre selskapsstyrer.**

Basert på revisjonens observasjoner og vurderinger i forbindelse med selskapskontrollen, anbefalte revisjonen at eierkommunene iverksatte følgende tiltak:

- 1. Stille krav om at rapportering fra selskapet inneholder opplysninger som gjør det mulig for eierkommunene å følge opp at KS sine anbefalinger til god eierstyring etterleves.**
- 2. Endre § 7 i vedtektene slik at de blir i tråd med aksjelovens § 6.1, hvor det framgår at styret i selskaper uten bedriftsforsamling, alltid selv skal velge sin leder.**

Kommunestyret vedtok at ble gitt 12 måneders frist til å gi til bakemelding om oppfølging av anbefalingene. Saken ble lagt fram kontrollutvalget 15.05.16, sak 5/16 og kommunestyret sitt møte 19.09.16. Det ble i den opplyst at alle punktene var utført. Når det gjaldt pkt. 4 var styremedlemmene blitt oppfordret til å registrere seg i KS styreregister, da dette er en frivillig ordning.

På nettsiden til selskapet står det blant annet følgende:

Konsernet Haugaland Kraft har hovedkontor i Haugesund med avdelinger på Fitjar, Sand, Sauda, Stord, Ølen/Skånevik og Fjelberg. Hovedvirksomhetene våre er produksjon, overføring og omsetning av elektrisk kraft, samt utbygging/drift av fibernettverk.

Konsernet eies av kommunene Karmøy, Haugesund, Tysvær, Vindafjord, Sveio, Utsira, Suldal, Sauda, Ullensvang, Etne, Fitjar og Bømlo, samt selskapene Finnås Kraftlag SA, SØK AS, Fitjar Kraftlag SA.

Konsernet har om lag 470 ansatte.

Haugaland Kraft ble etablert i 1998 ved at Haugesund Energi og Karmsund Kraftlag fusjonerte. Etter en omstrukturering av virksomheten i 2015 ble selskapet organisert som et konsern fra 1. januar 2016.

Konsernet Haugaland Kraft består av et morselskap og 3 heleide datterselskaper; Fagne AS, Haugaland Kraft Fiber AS, Haugaland Kraft Energi AS. I tillegg er vi majoritetseier i Sunnhordland Kraftlag AS og Afiber AS.

På nettsidene til www.purehelp.no ligger følgende opplysninger om selskapet:

Org. nr 915 636 756
 Firmanavn: Haugaland Kraft AS
 Selskapsform: AS med aksjekapital NOK 260 599 581
 Stiftet: 01.06.15
 Formål: Eierskap i selskaper som driver produksjon av fornybar energi, sikker og kostnadseffektiv overføring og omsetning av energi, og som tilbyr sikker og kostnadseffektive bredbåndstjenester, samt hva hermed står i forbindelse, herunder å delta i andre foretak som driver tilsvarende virksomhet. Selskapet skal også ivareta av konsern- og hovedkontorfunksjoner.

Eierposter:

Firmanavn	Omsetning	Driftsresultat	Andel aksjer:
Fagne AS	837.948	227.305	100 %
Haugaland Kraft Fiber AS	433.049	77.527	100 %
Haugaland Kraft Energi AS	341.474	48.367	100 %
Sunnhordland Kraftlag AS	2.169.387	1.691.285	59.68 %
Likemuligheter AS	2.888	108	3.75 %
Afiber AS	13.812	-15.117	80 %
Sustainable Energy AS	35.540	97	15.15 %
No-uk Com Holding AS	0	-343	26.27 %
Haugaland Fiberinvest AS	0	0	100 %
Havnekraft AS	0	-60	50 %
Atheno AS	13.542	392	6.20 %
Såkorninvest II AS	3	-1.191	2.14 %
Marin Energi Testsenter AS	13.707	474	9.94 %
Haugaland Kraft AS	131.146	-10.322	3.27 %
Deep Wind Offshore AS	75	-71	18.75 %
Sensortech Holding AS	0	-455	50 %
Endra Solenergi AS			100 %
Ansatte :	over 500		

Konsernsjef: Pablo Barrera (fra 06.09.22)

Styreleder: Petter Steen
 Nestleder: Inghild Dorthea Storesund
 Styremedlemmer: Knut Barland, Agnes Stavland, Geir Malvin Bårdsen, Maria Oftedal, Martin Laurhammer og Vidar Sagen-Roland

Eiere/aksjonærer:

Karmøy Kommune	34.72 %
Haugesund Kommune	24.75 %
Finnås Kraftlag Sa	9.53 %
Tysvær Kommune	7.58 %
Vindafjord Kommune	5.30 %
Sveio Kommune	3.91 %
Skånevik Ølen Kraftlag AS	3.81 %
Fitjar Kraftlag Sa	3.59 %
Haugaland Kraft AS	3.27 %
Suldal Kommune	2.78 %
Andre	0.76 %

Siste innlevert regnskap i **2021** viser en omsetning på **NOK 3 735 434 000**, et driftsresultat på **NOK 2 015 260 000** og hvor egenkapital var **positiv** med **NOK 9 537 436 000**.

Sekretariatet har, som standard, å foreslå at det blir orientert om følgende, men om dette passer må de inviterte selv avgjøre:

Tjenesteområde og tjenestetilbud

- Hvordan tjenesteområdet er organisert
- Hvilke tjenester som ligger til tjenesteområdet

Antall ansette på tjenesteområdet

- Fordeling på de ulike tjenestene
- Rekruttering av medarbeidere
- Eventuelle utfordringer når det gjelder rekruttering

Budsjett og regnskap

- Rammer
- Resultat

Tanker om framtiden

- Utfordringer
- Planer

Haugesund kontrollutvalg inviterte selskapet til orientere til møtet 25.01.22, sak 2/22. Konsernsjef Olav Linga møtte. Etter vedtatt plan hadde Sveio kontroll- og kvalitetsutvalg Haugaland Kraft i møtet 19.09.22, sak 22/22. Ny konsernsjef og ny økonomidirektør møtte.

Det er fastsatt tidsramme med 30-40 minutt inklusiv spørsmål, men det er mulig for utvalget å utvide denne, dersom det er ønskelig og behov.

Utvalget kan komme med innspill på emne og spørsmål i forkant av møtet, men helst så tidlig som mulig, slik at de inviterte kan forberede seg på dette.

Aksdal, 16.10.22

Toril Hallsjø (sign.)

Daglig leder/utvalgssekretær

SAKSGANG		
Utval	Møtedato	Saksar
Kontroll- og kvalitetsutvalget	26.10.22	34/22
Kommunestyret	28.11.22	
Saksansvarleg:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	216	

OPPFØLGING AV FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN «ARBEIDSMILJØ OG YTRINGSKLIMA»

Sekretariatet sitt forslag til vedtak og innstilling til kommunestyret:

Karmøy kommunestyre tar rådmannens tilbakemelding om oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport «Arbeidsmiljø og ytringsklima» til orientering.

Vedlegg: Rådmannens tilbakemelding, datert 21.09.22
 Rapport fra arbeidsgruppe om oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport
 Rapport fra Arbeidsmiljøspesialistene om oppfølging av tidligere varslere

Saksorientering

Karmøy kommunestyre behandlet i møtet 20.09.21, sak 90/21 forvaltningsrevisjonsrapport fra Rogaland Revisjon, der de fattet følgende vedtak:

1. *Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima» til orientering.*
2. *Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.*
3. *Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.*
4. *Forvaltningsrevisjonsrapporten oversendes til Hovedutvalg Administrasjon som orienteringssak.*
5. *Hovedutvalg Administrasjon gis anledning til å få en muntlig redegjørelse om funnene i rapporten direkte fra forvaltningsrevisor.*
6. *Karmøy kommunestyre ber rådmann holde kommunestyre orientert om arbeid med forbedringsforslag. Det bes også om en noe enklere og klarere oversikt over hvilke prosesser som vil bli gjennomførte. Det utarbeides en forenklet oversikt som benyttes ved rapportering tilbake til kommunestyre om status en gang innen utgangen av 2021.*

7. *Åpenhet, gode informasjonsrutiner og ytringsfrihet er helt sentrale forutsetninger for trivsel og utvikling for våre ansatte. Kommunestyret ber om at dette blir faste tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for våre ledere.*
8. *Det oppnevnes en ekstern gruppe som snakker med tidligere varslere og får kunnskap om hvordan de har opplevd å varsle i kommunen de siste 5 år.*

Utvalgets innstilling var de første tre punktene, mens de øvige fem kom til under kommunestyrets behandling av rapporten.

Revisjonens rapport var vedlagt sak til kontroll- og kvalitetsutvalget og kommunestyret, og ligger på sekretariatets nettsider www.kontrollutvalget.no under Karmøy sine rapporter.

Revisors anbefalinger var å:

- *legge til prinsipper om mobbing, trakassering og diskriminering i sine etiske retningslinjer,*
- *fjerne henvisninger til lojalitetsplikt i dokumenter som omtaler ytringsfrihet eller varsling,*
- *sikre at de har et system som også gir innleide arbeidstakere tilstrekkelig informasjon om varslingsysteme.,*
- *vurdere sentralisert ansvar for behandling av varslings saker og gi sekretariatet en tydeligere rolle i å proaktivt kvalitetssikre at mottatte varsel følges opp,*
- *sikre en sentral oversikt over alle saker som omhandler varsling og vurderer en periodisk rapportering av dette til kontrollutvalget i tråd med vanlig praksis i andre kommuner og vurdere kategorisering av varslings saker etter kompleksitet,*
- *vurdere bruken av varslings systemet og avviks systemet opp mot hverandre, (Kommunen bør vurdere om det er hensiktsmessig å ha to separate systemer, eller vurdere om det er mulig å gi mer informasjon om bruk av systemene.)*
- *vurdere å etablere en egen strategi og handlingsplan for å bedre ytringsklimaet i kommunen,*
- *lage en ordning for skoloring av ledere med personalansvar i ytringsfrihet, varsling og ytringsklima,*
- *etablere en buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima,*
- *følge opp denne forvaltningsrevisjonen med å gjøre egne og mer detaljerte arbeidsmiljøundersøkelser for å få ytterligere forståelse av utforingene de ansatte opplever rundt ytringsklima.*

Oppfølging/tilbakemelding

Rådmannen har i oversendelse datert 21.09.22, oversendt tilbakemelding om oppfølging av rapportens anbefalinger. I oversendelsesbrevet står det bl.a.:

«På bakgrunn av kommunestyrets vedtak satte rådmannen ned en intern arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å følge opp kommunestyrets vedtak. Det ble videre inngått avtale med Arbeidsmiljøspesialistene for oppfølging av tidligere varslere i kommunen.

Arbeidet har resultert i to rapporter:

*Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima»
Oppfølging av tidligere varslere*

Administrasjonen vil i tiden fremover arbeide med gjennomføring og implementering av de foreslåtte anbefalingene fra arbeidsgruppen».

Rapportene følger saken som vedlegg 2 og vedlegg 3. Arbeidsgruppen sin rapport er på 28 sider og tar for seg de anbefalingene som ble angitt av revisjonen.

Rapporten viser til arbeidsgruppens sammensetning, mandat og fremgangsmåte (kap. 2). Deretter bygger rapporten på mandatets inndeling hvor forvaltningsrevisjonsrapportens anbefalinger og kommunestyrets vedtak omtales innenfor de aktuelle punktene i mandatet (kap. 3-7). Avslutningsvis oppsummeres rapporten foreslåtte tiltak, samt viser til veien videre (kap. 8).

Den interne arbeidsgruppa har bestått av kvalitetsrådgiver (leder), varslingssekretariatet (tre personer med kompetanse innen personal, økonomi og juss), to hovedtillitsvalgte (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) og hovedverneombudet.

Til grunn for arbeidet utarbeidet arbeidsgruppen følgende dokumenter:

- mandat for arbeidsgruppen (godkjent av rådmannens ledergruppe)
- detaljert fremdriftsplan for oppfølgingsarbeidet
- intervjuguide for gjennomføring av medarbeiderundersøkelser (godkjent av rådmannens ledergruppe)
- presentasjon for utvalgte avdelinger ifm. gjennomføring av medarbeiderundersøkelser
- mandat og avtale med ekstern aktør for gjennomføring av intervjuer med tidligere varslere

Arbeidsgruppens anbefalinger under 3.3:

«Punkt 1, tydeliggjøring av hva som er avvik og hva som er varslings»

Arbeidsgruppen anbefaler at definisjoner og informasjon om skillet mellom varslings og avvik i kommunen sine retningslinjer, prosedyrer og intranett og annen informasjon til ansatte gjennomgås. Fokuset må være å gjøre informasjonen mer forståelig og tilgjengelig for alle ansatte og ledere.

Punkt 2, periodisk rapportering:

Arbeidsgruppen anbefaler at personal- og organisasjonssjefen legger årlig frem rapport til kontroll- og kvalitetsutvalget hvor det fremgår statistisk informasjon om behandlede varslings- og avvikssaker. Rapporten vil hentes ut av både saks- og arkivsystemet og forbedringssystemet.

Punkt 3, kategorisering av varslings saker etter kompleksitet:

Arbeidsgruppens anbefaling er at alle avvik og uønskede hendelser av middels eller høy alvorlighet, som blir meldt i kommunens forbedringssystem, skal vurderes av leder om forholdene skal behandles etter kommunens varslingsrutiner. Leder må også vurdere om risiko for gjengjeldelse er til stede i meldte avvik/uønskede hendelser. Prosedyre for håndtering av avvik og uønskede hendelser og reglement for avvikshåndtering må revideres i henhold til det. Dette arbeidet vil samsvare med anbefalingen i punkt 1.

Punkt 4, elektronisk varslings system:

Alle innkomne varslinger saksbehandles i saks- og arkivsystemet, Websak. Avvik meldt i forbedringssystemet, men som er vurdert som varsel, skal saksbehandles i Websak».

I kap. 4 omtales dagens varslingssekretariat, varslingssekretariatets rolle og drøfting av ulike modeller og involvering og arbeidsgruppens anbefaling (alternativ 2).

I kap 5. omhandler retningslinjer og prosedyrer og endringer som er gjort i de etiske retningslinjene. Arbeidsgruppen foreslår at de «Ni bud for arbeidstakere og lederens ni bud» legges til i handlingsplan for arbeidsmiljø 2022-2023.r

I kap. 6 er kompetanse nærmer drøftet og i kap. 7 omhandler undersøkelser/intervjuer og avsluttes med arbeidsgruppens anbefalinger.

I kap 7.2 omtales den eksterne undersøkelsen av tidligere varslere, der kommunen inngikk avtale med Arbeidsmiljøspesialisten. Av åtte kandidater fikk de kontakt med fem og fire av disse valgte å stille til intervju/samtale.

Arbeidsmiljøspesialistene viser imidlertid likevel, til at man tross få intervjuobjekter og særs ulik erfaring med varslings, at man kan trekke frem noen læringspunkter som kan være nyttige for det videre forbedringsarbeidet i kommunen i forbindelse med varslings saker.

Arbeidsgruppen skriver bl.a følgende:

Arbeidsmiljøspesialistenes sin rapport støtter opp om medarbeiderundersøkelsen arbeidsgruppen gjennomførte. Det er forskjellige oppfatninger av hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på en arbeidsplass er. Det er behov for å bevisstgjøre lederne i hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet oppfattes av deres ansatte, og hvordan det kan bedres.

Arbeidsmiljøspesialistenes rapport støtter opp om tidligere anbefalinger fra arbeidsgruppen, slik som:

*

- Arbeidsmiljøundersøkelser - det er behov for jevnlige undersøkelser av arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass

- Kompetanseheving: Alle aktørene i varslingsaker trenger opplæring, både arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte og ledelsen.

- Begrepsforståelse: Det er behov for tydeliggjøring av hva avvik og varsling er og hva som skiller dem.

Arbeidsgruppen har følgende avsluttende kommentarer under kap.8:

«Rapportens anbefalinger viser til at det fortsatt gjenstår en del arbeid med å bedre ytringsklimaet i Karmøy kommune. Arbeidsgruppen har pekt på flere forbedringspunkter, noen enklere å implementere enn andre. Den gjennomførte medarbeiderundersøkelsen viser at det er ulik opplevelse av ytringsklimaet.

Arbeidsgruppen ønsker å berømme de 22 ansatte som stilte til intervju, samt de fire varslerne som stilte til intervju hos Arbeidsmiljøspesialistene. Disse samtalene viser at det er behov for videre arbeidsmiljøundersøkelser, dette for å jobbe aktivt for å bedre ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass.

Det er viktig at ledere har fokus på ytringsklima for å sikre en kultur preget av åpenhet og respekt, hvor de ansatte har arenaer for å ytre seg, og hvor ytringer blir verdsatt og møtt på en konstruktiv måte. Arbeidet med en god ytringskultur er noe som det må jobbes kontinuerlig med, både for å utvikle og bevare».

Sekretariatets kommentarer

I følge kontrollutvalgsforskriften tilligger det kontrollutvalget å se til at rådmannen følger opp rapporter. Dette skal sikre at kontroll og tilsyn får effekt og bidra til forbedring. Utvalget skal også gi rapport til kommunestyret hvordan merknadene er fulgt opp.

Det ligger ikke til kontrollutvalget å fastsette hvordan administrasjonen skal følge opp påviste avvik/svakheter i det konkrete tilfellet, da dette er rådmannens ansvar. Kontrollutvalget kan rapportere om tidligere saker til kommunestyret, dersom kontrollutvalget mener saker ikke er fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

Sekretariatet mener rådmannen i denne saken har gitt en svært utfyllende tilbakemelding og at de anbefalte tiltakene er det tatt tak i gjennom nye rutiner og prosedyrer og det er rette mer fokus på dette viktige ttemaet.

Det har vært praksis for at administrasjonen møter i utvalget og orienterer om oppfølgingen eller svarer på spørsmål, i tillegg til den skriftlige oversendelsen.

Aksdal, 18.10.22

Toril Hallsjø (sign.)
Daglig leder/utvalgssekretær



v/ Karmøy Kontroll- og kvalitetsutvalg

Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten "Arbeidsmiljø og ytringsklima"

Det vises til kommunestyrevedtak 20.09.2021 sak 90/21:

- Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima» fra KPMG AS til orientering.
- Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.
- Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.
- Forvaltningsrevisjonsrapporten oversendes til Hovedutvalg Administrasjon som orienteringssak.
- Hovedutvalg Administrasjon gis anledning til å få en muntlig redegjørelse om funnene i rapporten direkte fra forvaltningsrevisor.
- Karmøy kommunestyre ber rådmann holde kommunestyre orientert om arbeid med forbedringsforslag. Det bes også om en noe enklere og klarere oversikt over hvilke prosesser som vil bli gjennomførte. Det utarbeides en forenklet oversikt som benyttes ved rapportering tilbake til kommunestyre om status en gang innen utgangen av 2021
- Åpenhet, gode informasjonsrutiner og ytringsfrihet er helt sentrale forutsetninger for trivsel og utvikling for våre ansatte. Kommunestyret ber om at dette blir faste tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for våre ledere.
- Det oppnevnes en ekstern gruppe som snakker med tidligere varslere og får kunnskap om hvordan de har opplevd å varsle i kommunen de siste 5 år.»

På bakgrunn av kommunestyrets vedtak satte rådmannen ned en intern arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å følge opp kommunestyrets vedtak. Det ble videre inngått avtale med Arbeidsmiljøspesialistene for oppfølging av tidligere varslere i kommunen.

Arbeidet har resultert i to rapporter:

- Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima»
- Oppfølging av tidligere varslere

Administrasjonen vil i tiden fremover arbeide med gjennomføring og implementering av de foreslåtte anbefalingene fra arbeidsgruppen.

Vibeke Vikse Johnsen
Rådmann

Beathe Andreassen
Kvalitetsrådgiver

Vedlegg:

Vedlegg:

Rapport fra arbeidsgruppen - arbeidsmiljø og ytringsklima 2022

Rapport Arbeidsmiljøspesialistene

Arbeidsmiljø og ytringsklima

*Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten
«Arbeidsmiljø og ytringsklima»*



Innhold

1	Innledning	3
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Anbefalinger fra forvaltningsrevisjonsrapporten	3
1.3	Rapportens oppbygning.....	4
2	Arbeidsgruppen.....	5
2.1	Arbeidsgruppens sammensetning	5
2.2	Mandat	5
2.3	Arbeidsgruppens fremgangsmåte	6
3	System	6
3.1	Gjennomførte tiltak på systemnivå.....	6
3.2	Arbeidsgruppens vurderinger av foreslåtte tiltak	6
3.3	Arbeidsgruppens anbefalinger.....	10
4	Varslingssekretariatet	11
4.1	Dagens ordning	11
4.2	Arbeidsgruppens vurdering av varslingssekretariatets rolle	11
4.3	Arbeidsgruppens anbefalinger.....	16
5	Retningslinjer og prosedyrer	17
5.1	Forvaltningsrevisjonens foreslåtte tiltak	17
5.2	Arbeidsgruppens anbefalinger.....	17
6	Kompetanse.....	20
6.1	Gjennomførte tiltak – kompetanse.....	20
6.2	Forvaltningsrevisjonens foreslåtte tiltak	21
6.3	Arbeidsgruppens anbefalinger.....	21
7	Undersøkelser/intervjuer.....	22
7.1	Medarbeiderundersøkelse.....	22
7.1.1	Prosess.....	22
7.1.2	Resultater	22
7.1.3	Arbeidsgruppens anbefalinger.....	24
7.2	Ekstern undersøkelse av tidligere varslere	25
7.2.1	Bakgrunn og mandat	25
7.2.2	Arbeidsmiljøspesialistenes rapport.....	25
7.2.3	Arbeidsgruppens anbefalinger/betraktninger på bakgrunn av rapporten	27
8	Avsluttende kommentar.....	28

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Kontrollutvalget i Karmøy kommune vedtok i møtet 23.09.2020 sak 33/20 å bestille en prosjektplan om temaet «Arbeidsmiljø og ytringsklima». Prosjektet er et prioritert prosjekt i plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024. Formålet med forvaltningsrevisjonen var å undersøke i hvilken grad Karmøy kommune ivaretar sitt ansvar som arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven, herunder hvordan kommunen legger til rette for et godt ytringsklima i organisasjonen. Revisjonsselskapet KPMG foretok undersøkelsene og det resulterte i en rapport som kom med en rekke anbefalinger for å styrke arbeidsmiljøet og ytringsklimaet i Karmøy kommune.

Forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima», heretter «forvaltningsrevisjonsrapporten», ble fremlagt for kommunestyret i deres møte 20.09.2021 sak 90/21. Kommunestyret fattet følgende vedtak på bakgrunn av den fremlagte rapporten:

- *Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima» fra KPMG AS til orientering.*
- *Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.*
- *Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.*
- *Forvaltningsrevisjonsrapporten oversendes til Hovedutvalg Administrasjon som orienteringssak.*
- *Hovedutvalg Administrasjon gis anledning til å få en muntlig redegjørelse om funnene i rapporten direkte fra forvaltningsrevisor.*
- *Karmøy kommunestyre ber rådmann holde kommunestyre orientert om arbeid med forbedringsforslag. Det bes også om en noe enklere og klarere oversikt over hvilke prosesser som vil bli gjennomførte. Det utarbeides en forenklet oversikt som benyttes ved rapportering tilbake til kommunestyre om status en gang innen utgangen av 2021*
- *Åpenhet, gode informasjonsrutiner og ytringsfrihet er helt sentrale forutsetninger for trivsel og utvikling for våre ansatte. Kommunestyret ber om at dette blir faste tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for våre ledere.*
- *Det oppnevnes en ekstern gruppe som snakker med tidligere varslere og får kunnskap om hvordan de har opplevd å varsle i kommunen de siste 5 år.»*

På bakgrunn av kommunestyrets vedtak satt rådmannen ned en intern arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å følge opp kommunestyrets vedtak.

1.2 Anbefalinger fra forvaltningsrevisjonsrapporten

- *Legge til prinsipper om mobbing, trakassering og diskriminering i sine etiske retningslinjer.*
- *Fjerne henvisninger til lojalitetsplikt i dokumenter som omtaler ytringsfrihet eller varsling.*
- *Sikre at de har et system som også gir innleide arbeidstakere tilstrekkelig informasjon om varslingsystemet.*
- *Vurdere sentralisert ansvar for behandling av varslings saker og gi sekretariatet en tydeligere rolle i å pro-aktivt kvalitetssikre at mottatte varsler følges opp*

- Sikre en sentral oversikt over alle saker som omhandler varsling og vurderer en periodisk rapportering av dette til kontrollutvalget i tråd med vanlig praksis i andre kommuner og vurdere kategorisering av varslingssaker etter kompleksitet.
- Vurdere bruken av varslingssystemet og avvikssystemet opp mot hverandre. Kommunen bør vurdere om det er hensiktsmessig å ha to separate systemer, eller vurdere om det er mulig å gi mer informasjon om bruk av systemene.
- Vurdere å etablere en egen strategi og handlingsplan for å bedre ytringsklimaet i kommunen.
- Lage en ordning for skoloring av ledere med personalansvar i ytringsfrihet, varsling og ytringsklima.
- Etablere en buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima.
- Vi anbefaler kommunen å følge opp denne forvaltningsrevisjonen med å gjøre egne og mer detaljerte arbeidsmiljøundersøkelser for å få ytterligere forståelse av utfordringene de ansatte opplever rundt ytringsklima.

1.3 Rapportens oppbygning

Rapporten vil først vise til arbeidsgruppens sammensetning, mandat og fremgangsmåte (kap. 2). Deretter vil man bygge på mandatets inndeling hvor forvaltningsrevisjonsrapportens anbefalinger og kommunestyrets vedtak omtales innenfor de aktuelle punktene i mandatet (kap. 3-7). Avslutningsvis oppsummeres rapporten foreslåtte tiltak, samt viser til veien videre (kap. 8).

2 Arbeidsgruppen

2.1 Arbeidsgruppens sammensetning

Rådmannen vedtok å sette ned en intern arbeidsgruppe for å følge opp kommunestyrets vedtak. Det ble ansett som hensiktsmessig at arbeidsgruppen besto av representanter både fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden (verneombud og tillitsvalgte). Fra arbeidsgiversiden anså rådmannen det som viktig at både kvalitetsrådgiver og varslingssekretariatet ble involvert i arbeidet, sett opp mot funnene i forvaltningsrevisjonsrapporten.

Den interne arbeidsgruppen som ble satt ned for å følge opp kommunestyrets vedtak består av kvalitetsrådgiver (leder), varslingssekretariatet (tre personer med kompetanse innen personal, økonomi og juss), to hovedtillitsvalgte (Fagforbundet og Utdanningsforbundet) og hovedverneombudet.

2.2 Mandat

Følgende forslag til mandat ble fremlagt og godkjent i rådmannens lederlag 29.11.2021:
Arbeidsgruppen skal følge opp kommunestyrevedtak 90/21, Forvaltningsrevisjonsrapport Arbeidsmiljø og ytringsklima.

De enkelte anbefalingene i rapporten skal gjennomgås og vurderes.

Gruppens forslag til tiltak skal opp i rådmannens lederlag for endelig avgjørelse før iverksetting. En representant fra gruppen, evt. PO-sjef skal presentere framdrift og forslag til tiltak i rådmannens lederlag.

Arbeidsgruppen vil i sitt arbeid ta utgangspunkt i ytringsklima, hvor varsling vil være en del av det arbeidet.

Dette omfatter følgende:

Varslingssekretariat: *Vurdere rollen til kommunens varslingssekretariat, ift. en mer sentral og koordinerende rolle. Utarbeide forslag til mandat/rollebeskrivelse.*

System: *Vurdere systemer for sentral oversikt over varslingssaker fremme forslaget til rådmannens lederlag. Vurdere en periodisk rapportering til kontrollutvalget (i tråd med vanlig praksis i andre kommuner). Vurdere kategorisering av varslingssaker etter kompleksitet. Undersøke mulige løsninger for å tydeliggjøre hva som er avvik og hva som er varsling. Følge opp arbeidet med at et elektronisk varslingssystem kommer på plass.*

Retningslinjer: *Gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt i aktuelle dokumenter og foreslå endringer i tråd med rådmannens anbefaling. Gjennomgå de etiske retningslinjene og vurderer å legge til prinsipper om mobbing og trakassering. Følge opp at det lages rutinger for at innleide arbeidstakere får tilstrekkelig informasjon om varslingssystemet til kommunen.*

Kompetanse: *Få på plass kurs (web) for alle ledere med personalansvar rundt temaet arbeidsmiljø og ytringsklima. Vurdere å lage et kurs for alle ansatte til bruk på personalmøter om temaet ytringsklima. Vurdere andre arenaer hvor ytringsklima kan inngå som tema. Følge opp at ytringsklima, ytringsfrihet og*

varsling blir tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for ledere. Vurdere å etablere en buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima

Undersøkelser/intervjuer: Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser gjennom intervjuer for å forstå hvilke faktorer som påvirker ytringsklimaet i kommunen, og foreslå tiltak som kan bedre ytringsklimaet. Lage mandat til ekstern gruppe og iverksette arbeidet.

Det ble gitt orientering om mandatet i Kommunestyret 13. desember 2021.

2.3 Arbeidsgruppens fremgangsmåte

I forbindelse med arbeidet med å følge opp forvaltningsrevisjonsrapporten utarbeidet arbeidsgruppen følgende dokumenter som lå til grunn for det videre arbeidet:

- mandat for arbeidsgruppen som ble godkjent av rådmannens lederlag.
- detaljert fremdriftsplan for oppfølgingsarbeidet
- intervjuguide for gjennomføring av medarbeiderundersøkelser (godkjent av rådmannens lederlag)
- presentasjon for utvalgte avdelinger ifm. gjennomføring av medarbeiderundersøkelser
- mandat og avtale med ekstern aktør for gjennomføring av intervjuer med tidligere varslere (vedtakspunkt 5 i kommunestyrets vedtak)

3 System

3.1 Gjennomførte tiltak på systemnivå

I mandatet som følger opp forvaltningsrevisjonsrapportens er det bedt om at man vurderer et system for sentral oversikt over varslingssaker. Det er opprettet en egen arkivdel i arkiv- og saksbehandlingssystemet (websak) hvor alle varslingssaker skal arkiveres. Dette for nettopp å sikre en sentral oversikt over varslingssaker og dermed enkelt kunne hente ut rapport over antall varslingssaker. Denne arkivdelen er strengt tilgangsstyrt, dvs. at det kun er saksbehandler av den enkelte saken som har tilgang til saksdokumentene. Dette ivaretar derfor kravet om taushetsplikt og personvern. Informasjonen om arkivering av varslingssaker må imidlertid implementeres i organisasjonen slik at man får riktig arkivering.

3.2 Arbeidsgruppens vurderinger av foreslåtte tiltak

Utover anbefalingen om sentral oversikt over varslingssaker fremgår det av mandatet og forvaltningsrevisjonsrapporten følgende: «Vurdere en periodisk rapportering til kontrollutvalget (i tråd med vanlig praksis i andre kommuner). Vurdere kategorisering av varslingssaker etter kompleksitet. Undersøke mulige løsninger for å tydeliggjøre hva som er avvik og hva som er varsling. Følge opp arbeidet med at et elektronisk varslingssystem kommer på plass».

1. Undersøke mulige løsninger for å tydeliggjøre hva som er avvik og hva som er varsling:

Lovens ordlyd er svært vid noe som gjør skillet mellom avvik og varsling utfordrende. Lovens § 2 A-1 vises til at en arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Med kritikkverdige forhold menes forhold som “er i strid med rettsregler, skriftlige

etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet". Dette er nærmere eksemplifisert med en ikke uttømmende liste;

- a., fare for liv eller helse*
- b., fare for klima eller miljø*
- c., korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
- d., myndighetsmisbruk*
- e., uforsvarlig arbeidsmiljø*
- f., brudd på personopplysningssikkerheten"*

I utgangspunktet vil lovens ordlyd medføre at de aller fleste avvik også vil være å anse som et varsel. I NOU 2018:6 varsling – verdier og vern omtales forholdet mellom avvik og varsling nærmere. I kapittel 7.2.2 vises det til resultatet fra Fafo-rapport 2014:05 - Evaluering av varslerbestemmelsene. Rapporten viser til at varslingsrutinene kan åpne for at det varsles til flere aktører eller instanser, herunder nærmeste leder, tillitsvalg og verneombud mv. Videre vises det til at det ikke er uvanlig at varslings- og avvikssaker skal rapporteres i ulike kanaler; «*Saker som handler om glipp i rutiner eller prosesser og brudd på HMS-regler skal gjerne rapporteres som avvik. Avvik har karakter av enkelthendelser og uhell, og skal rapporteres inn som del av en daglig rutine. Dersom avvik ikke rettes opp i eller tildekkes, kan saken skifte karakter og bli en varslings sak.*»

Videre vises det til at virksomheter har ulik forståelse for hva som anses som alvorlige og kritikkverdige forhold som det skal varsles om. Dette gjenspeiles tydelig ved at noen virksomheter har svært mange varslings saker, mens andre har kun noen få. Rapporten er tydelig på at skillet mellom avvik og varsel er utfordrende. Arbeidsmiljøloven omfatter imidlertid i prinsippet alle kritikkverdige forhold uavhengig av hva man kaller det (herunder tips, avvik, melding, varsel mv.), uavhengig av alvorlighetsgrad og type forhold, og uansett på hvilken måte det blir sagt fra, innenfor rammene av forsvarlighetskravet.

Arbeidstilsynet opererer med følgende definisjoner på avvik og varsel på sine nettsider:

Varsling er at en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass. Et kritikkverdig forhold forstås som et brudd på lover og regler, brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra osv.). Det er innholdet i det de sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel.

Avvik er brudd på kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Innenfor dette regelverket klassifiserer vi alle uønskede hendelser som kan føre til eller har ført til skade, som HMS-avvik. Dette kan være skade på mennesker, materiell eller miljø.

Avvik kan også være brudd på viktige prosedyrer, instruksjoner eller rutiner i virksomheten. Mange virksomheter melder avvik om hendelser som ikke er lovbrudd, men som er brudd på interne HMS-prosedyrer.

Innholdet i avviket avgjør om avviket også er et varsel.

Heller ikke arbeidstilsynets definisjon får tydelig frem skillet mellom avvik og varsel.

Arbeidstilsynets definisjon synes imidlertid å ta høyde for Fafo-rapportens skille hvor «*glipp i rutiner eller prosesser og brudd på HMS-regler skal gjerne rapporteres som avvik. Avvik har karakter av enkelthendelser og uhell, og skal rapporteres inn som del av en daglig rutine.*». Dette samsvarer også

med de vurderinger som fremkommer av NOU 2018:6. NOU 2018:6 viser til at det er en utbredt oppfatning av at dersom man kaller noe et varsel nødvendigjør dette en helt annen og mer omfattende prosess for å ivareta varslervernet enn det et avvik medfører. Det vil si at dersom man legger lovens ordlyd til grunn og karakteriserer det som gjerne i dag omtales som avvik, som et varsel kan dette skape en forventning om iverksettelse av en svært omfattende prosess. Varslingsutvalget er imidlertid opptatt av at et varsel om kritikkverdige forhold bør løses på lavest mulig nivå og at det derfor vil være nødvendig å dimensjonere oppfølgingen i tråd med hva saken krever. Utvalget viser til at mange virksomheter har gode systemer for å håndtere avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag på et lavt nivå. Selv om dette kan gjelde tilfeller som kan karakteriseres som kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven viser utvalgt til at dette ikke er til hinder for at sakene behandles i de allerede etablerte systemene, slik som et avviks- og forbedringssystem. Det vises til at det vil være hensiktsmessig å behandle sakene på lavest mulig nivå, også sett opp mot prosesskostnadene.

Arbeidsgruppen er enig i de betraktninger som fremgår av NOU 2018:6 og ønsker særlig å trekke frem Fafo-rapportens definisjon på avvik «*Avvik har karakter av enkelthendelser og uhell, og skal rapporteres inn som del av en daglig rutine*». Ved å ha fokus på om hendelsen som det meldes om er en bevisst handling (kritikkverdig forhold) eller ei, vil det kunne bidra til en større forståelse om det er et varsel. Dette samsvarer med Arbeidstilsynet sin definisjon: “*Innholdet i avviket avgjør om avviket også er et varsel.*” Videre ønsker arbeidsgruppen å trekke frem ytringskommisjonens rapport (NOU 2022:9, kap 15.5.4) hvor det vises til viktigheten av at arbeidstakere uttaler seg kritisk både om ledelse og fagområde. Ytringsfrihetskommisjonen viser til at dersom man definerer all kritikk som varsling, utløser dette særlig krav til fremgangsmåte som ikke vil komme den enkelte arbeidstaker til gode og heller ikke offentligheten. Et godt og vidt ytringsklima på arbeidsplassen vil kunne bidra til å redusere faren for at kritikk eskalerer til en konflikt.

Arbeidsgruppen ser imidlertid helt klart kompleksiteten knyttet til begrepene avvik og varsel. Det viktige er at det kritikkverdige forholdet opphører, av mindre viktighet er det hva det karakteriseres som (avvik, varsel etc.). Måten kommunen har kategorisert avvik og varsel på kan virke uoversiktlig for arbeidstakerne. Arbeidsgruppen ser derfor behovet for å gjennomgå kommunens informasjon og skille mellom varsling og avvik på ny. Arbeidsgruppen anbefaler at kommunens definisjoner og informasjon om temaet i sine retningslinjer, prosedyrer og intranett og annen informasjon til ansatte gjennomgås. Fokuset må være å gjøre informasjonen mer forståelig og tilgjengelig for alle ansatte. Det kan også være stor nytte å undersøke nærmere hvordan andre kommuner håndterer dette, og arbeidsgruppen foreslår at det jobbes videre med dette temaet. I tillegg må opplæringen av ledere styrkes, slik at de blir trygge i håndteringen av både avvik og varsler. Dette innebærer blant annet å gjøre dem oppmerksom på at selv om noe blir rapportert inn som et avvik vil innholdet kunne være av en slik karakter at det skal behandles etter varslingsrutinene, eventuelt kan saken utvikle seg slik at det blir en varslingssak.

2. Vurdere en periodisk rapportering til kontrollutvalget (i tråd med vanlig praksis i andre kommuner):

Som vist til i punkt 3.1 har man nå fått på plass et system med egen arkivdel for arkivering av varslingssaker. Det vil derfor nå være mulig å kunne rapportere periodisk til kontrollutvalget. Arbeidsgruppen anser det som hensiktsmessig at det er personal- og organisasjonssjefen som legger frem rapport til kontrollutvalget en gang årlig hvor det fremgår statistisk informasjon om

behandlede varslingsaker. Dette forutsetter imidlertid at man, som vist til i punkt 3.1 arkiverer varslingssakene riktig og herunder at saksbehandler har kunnskap om dette. Ettersom det meste etter lovens ordlyd kan karakteriseres som varsel er det naturlig at man også rapporterer på avvik på tilsvarende måte.

3. Vurdere kategorisering av varslingsaker etter kompleksitet:

Som det blir vist til i punkt 3.2 nr. 1 er skillet mellom avvik og varsel komplisert. Etter arbeidsmiljøloven vil imidlertid de fleste avvik også være å anse som et varsel. Med den ordningen man har i Karmøy kommune med egen rapportering for avvik har man allerede derfor foretatt en kategorisering av varslingsaker etter kompleksitet. Alvorlige avvikssaker skal av leder fanges opp og behandles etter varslingsrutinene. Som omtalt i nevnte kapittel må man imidlertid få dette tydeligere frem og det må videre implementeres i organisasjonen.

Ytringskommisjonens rapport (NOU 2022:9) belyser utfordringene med å definere alt som et varsel vil kunne begrense ansattes ytringsfrihet. Ansatte bør kunne ytre seg om forhold uten at det skal aktivere et stort apparat. Ved å bruke de eksisterende kanalene for å melde om forhold som kan forbedres vil vi kunne forhindre at meldekulturen påvirkes negativt. Det er behov for å styrke ledernes vurderingskompetanse i forhold til hva som skal behandles som et varsel eller ei.

Arbeidsgruppen er skeptisk til noe videre kategorisering utover å tydeliggjøre skillet mellom hva som skal behandles som et avvik og hva som skal behandles som et varsel. Når man mottar et varsel om kritikkverdige forhold, plikter varslingsmottaker å vurdere varselet. Utover skillet mellom det som behandles som et avvik og det som skal behandles som et varsel vil det være vanskelig å vite noe om omfanget og alvorlighetsgraden av et varsel. Arbeidsgruppen vil videre poengtere at alle varslingsaker er alvorlige og at målet er å få det kritikkverdige til å opphøre. Det å gi tilbakemelding til en varsler om at varselet er kategorisert som mindre alvorlig vil kunne gi varsler en opplevelse av at det de varsler om ikke var så viktig. Dette vil igjen kunne forhindre at de varsler ved en senere anledning. Arbeidsgruppen er også kritisk til hvilken hensikt en slik kategorisering har for selve behandlingen av varslingssakene. Personal- og organisasjonssjef kan imidlertid forut for rapportering til kontrollutvalget undersøke årets varslingsaker for å kunne si noe om utviklingen av varslingsaker i kommunen i forhold til alvorlighetsgrad og kompleksitet sett opp mot fjorårets varslingsaker.

4. Følge opp arbeidet med at et elektronisk varslingsystem kommer på plass:

Karmøy kommune implementerte i 2020 nytt saks- og arkivsystem, ACOS Websak. Websak inneholder en egen modul som tilfredsstillt krav i forhold til å behandle sensitive personopplysninger.

Forbedringssystemet Compilo har funksjonalitet som gir mulighet for å varsle om kritikkverdige forhold elektronisk. Utfordringen med systemet er at det ikke kan varsles til nærmeste leder, men kun til hovedverneombudet, varslingssekretariatet og evt andre definerte roller. Compilo er i stadig utvikling og det forventes at systemet vil få ny funksjonalitet som ivaretar behovet for elektronisk varslingsystem og som vil tilfredsstillt dagens varslingsrutiner i kommunen. Som man vil se i kap. 4, er det skissert opp ulike alternativer for behandling av varsel om kritikkverdige forhold. Dersom alternativene uten behandling på lavest mulig nivå velges, vil dagens løsning i forbedringssystemet kunne benyttes som et elektronisk varslingsystem.

Ved å se på NOU 2018:6 kap. 9.3, utvalgets vurdering av hva varsling er:

Mange virksomheter har gode systemer for å håndtere avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag på et lavt nivå. Dersom slike meldinger gjelder kritikkverdige forhold slik dette er definert i varslingsreglene, vil også slike meldinger etter sitt innhold være varsling i arbeidsmiljølovens forstand. Dette er likevel ikke til hinder for at virksomhetene behandler sakene i de etablerte systemene. Tvert om vil nettopp dette kunne være en hensiktsmessig måte å håndtere sakene på lavest mulig nivå til lavest mulig prosesskostnader. Det er svært viktig at varsling ikke blir noe ekstraordinært som setter virksomhetens alminnelige håndtering ut av spill.

Ved å melde avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag slikt det er tiltenkt i kommunens forbedringssystem, så tilrettelegger kommunen til å håndtere hendelser i et elektronisk system og på lavest mulig nivå.

3.3 Arbeidsgruppens anbefalinger

Punkt 1, tydeliggjøring av hva som er avvik og hva som er varsling:

Arbeidsgruppen anbefaler at definisjoner og informasjon om skillet mellom varsling og avvik i kommunen sine retningslinjer, prosedyrer og intranett og annen informasjon til ansatte gjennomgås. Fokuset må være å gjøre informasjonen mer forståelig og tilgjengelig for alle ansatte og ledere.

Punkt 2, periodisk rapportering:

Arbeidsgruppen anbefaler at personal- og organisasjonssjefen legger årlig frem rapport til kontroll- og kvalitetsutvalget hvor det fremgår statistisk informasjon om behandlede varslings- og avvikssaker. Rapporten vil hentes ut av både saks- og arkivsystemet og forbedringssystemet.

Punkt 3, kategorisering av varslingsaker etter kompleksitet:

Arbeidsgruppens anbefaling er at alle avvik og uønskede hendelser av middels eller høy alvorlighet, som blir meldt i kommunens forbedringssystem, skal vurderes av leder om forholdene skal behandles etter kommunens varslingsrutiner. Leder må også vurdere om risiko for gjengjeldelse er til stede i meldte avvik/uønskede hendelser. Prosedyre for håndtering av avvik og uønskede hendelser og reglement for avvikshåndtering må revideres i henhold til det. Dette arbeidet vil samsvare med anbefalingen i punkt 1.

Punkt 4, elektronisk varslingsystem:

Alle innkomne varslinger saksbehandles i saks- og arkivsystemet, Websak. Avvik meldt i forbedringssystemet, men som er vurdert som varsel, skal saksbehandles i Websak.

4 Varslingssekretariatet

4.1 Dagens ordning

Varslingssekretariatet består i dag av tre personer med kompetanse innen personal, økonomi og juss. Dette da det er ansett som hensiktsmessig at sekretariatet innehar denne kompetansen. Rådmannen utpeker medlemmene. Organisatorisk plasseres varslingssekretariatet direkte under rådmannen.

Varslingssekretariatet er først og fremst et rådgivende og veiledende organ for alle involverte i varslings saker. Sekretariatet kan gi råd og veiledning til både varslingsmottakere og personer som vurderer å varsle om kritikkverdige forhold. Varsel behandles i utgangspunktet på lavest mulig nivå, jf. kommunens varslingsrutiner. Varslingssekretariatet tar imot varsler som kommer direkte til sekretariatet og videreformidler varselet til den som skal behandle saken. Det vil kun unntaksvis være aktuelt at varslingssekretariatet selv behandler varslings saker. Dette kan være tilfeller der det ikke er ønskelig eller hensiktsmessig at leder behandler varslings saken. Videre vil varslingssekretariatet kunne behandle større saker som kan betegnes som systemsvikt eller omfattende ukultur. Varslingssekretariatet opptrer på vegne av arbeidsgiver. Varslingssekretariat skal imidlertid innta en nøytral og objektiv rolle.

Varslingssekretariatet avholder også jevnlig kurs for ledere og personlrådgivere i varsling, i tillegg er det laget materiell som ledere selv kan benytte for å orientere om varsling og varslingsrutinene på sin arbeidsplass. Sekretariatet er også behjelpelig med å informere om varslingsrutinene på de enkelte arbeidsplassene ved behov, f. eks på personalmøter.

4.2 Arbeidsgruppens vurdering av varslingssekretariatets rolle

Forvaltningsrevisjonsrapporten kom med følgende anbefaling vedrørende varslingssekretariatets rolle: «Vurdere sentralisert ansvar for behandling av varslings saker og gi sekretariatet en tydeligere rolle i å pro-aktivt kvalitetssikre at mottatte varsel følges opp».

I mandatet til arbeidsgruppen står følgende under varslingssekretariatet: «Vurdere rollen til kommunens varslingssekretariat, ift. en mer sentral og koordinerende rolle. Utarbeide forslag til mandat/rollebeskrivelse.»

Som det blir nærmere utdypet i kapittel 3 har kommunen ved innføring av nytt saks- og arkivsystem fått en egen arkivdel for arkivering av varslings saker. Kommunen har da oversikt over varslings sakene i kommunen. En viktig oppgave er å sikre at informasjon og opplæring om arkivering når ut til alle lederne. Dette vil medføre at man i større grad muliggjør kontroll med varslings sakene i kommunen.

Det er stor variasjon i hvordan varslings saker håndteres i kommune-Norge. Arbeidsgruppen har i tråd med forvaltningsrevisjonsrapporten og mandatet til arbeidsgruppen sett nærmere på seks alternative modeller. Disse er ikke uttømmende, det vil si at det er flere tenkelige måter at varslings saker kan behandles i en kommune. Vi vil først redegjøre for hva vi anser som viktige betraktninger i forhold til valg av modell. De ulike modellene presenteres senere i kapittelet.

Behandling av saken på lavest mulig nivå:

I en varslingssak vil det være flere valg den som behandler saken står overfor og må ta. God kjennskap til organisasjonen og personene som arbeider der, vil være viktig i forhold til å ta gode valg i behandlingen av varslingssaken. I NOU 2018:6 "Varsling - verdier og vern" på side 13-14 fremheves det at varslingssaker bør håndteres på lavest mulig nivå "Utvalget vektlegger at en god håndtering av en varslingssak bør ha som mål at både varsleren og den omvarslede fortsetter i virksomheten i etterkant. Det blir derfor svært viktig at sakene løses på lavest mulig nivå slik at partene klarer å ha gode relasjoner også fremover. Særlig gjelder det varsel som omhandler organisatoriske prosesser og som kan ramme det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er dette det varsles mest om." I de fleste sakene skal de involverte leve sammen i gode arbeidsfelleskap også etter at saken er håndtert. Når leder selv har eierskap til varslingssaken og er ansvarlig for behandlingen vil det føre til at det er lettere å følge opp og sette i verk gode oppfølgingstiltak også i ettertid. I tillegg fører dette til at leder underveis har mulighet for å se utviklingsmuligheter som kan knyttes opp mot virksomhetens utviklingsplan. Dette forutsetter imidlertid at leder tar tak i saken og behandler saken etter kommunens prosedyrer og rutiner. Svakheten ved behandling på lavest mulig nivå kan være at leder enten ikke griper tak i saken eller ikke anser saken som et varsel. Behandling på lavest mulig nivå forutsetter derfor god skoloring av lederne i håndtering av varslingssaker. Potensialet for å finne bedre varige løsninger vil kunne være større med saksbehandling på lavere nivå forutsatt at leder griper fatt i saken. Videre vil også saksbehandling på lavest mulig nivå, med kompetanse til å utføre saksbehandlingen, være det mest ressurseffektive.

Manglende tillit til saksbehandler:

Saksbehandling på lavest mulig nivå vil kunne være utfordrende i situasjoner hvor den som ønsker å varsle har manglende tillit til leder/saksbehandler og derfor unnlater å varsle. Dette kan være situasjoner der leders adferd er kritikkverdig, og leder over leder skal behandle varselet. Ansatte kan i disse tilfeller anse relasjonen mellom leder og leders leder som tett og derfor stille spørsmål ved om behandlingen blir habil. I noen saker kan ansatte ha en opplevelse av at alle i kommunen er forutinntatt.

For å sikre at dette ikke skal være til hinder, har noen kommuner valgt en løsning med et interkommunalt varslingssekretariat, evt. et advokatkontor som håndterer varslingssaker. Ulempene med dette er at eierskapet til varslingssakene blir lavere i organisasjonen, organisasjonen får ikke de utviklingsmulighetene som saksbehandlingen gir, det kan bli mer krevende å følge opp tiltakene, og det kan bli større utfordringene som følger av saken i organisasjonen i ettertid. Videre kan noen grue seg for å varsle dersom et helt system med eksterne skal inn for å behandle saken. Dersom det kan løses internt i virksomheten kan det oppleves mindre krevende å varsle forutsatt at man har tillitt til saksbehandlingen. Det er sannsynlig at selve saksbehandlingen blir mer kostbar ved å benytte eksterne. Dersom varslingssekretariatet skal behandle sakene vil man også kunne oppleve tilsvarende ved at personer gruer seg til å varsle fordi et større apparat settes i gang. Man er da her avhengig av at varslingssekretariatet har god tillit i organisasjonen og sees på som uavhengige.

Korrekt saksbehandling og likebehandling av varslingssaker:

For å sikre korrekt saksbehandling og likebehandling er det utarbeidet egne retningslinjer og prosedyrer for behandling av varslingssaker i Karmøy kommune. Saksbehandling på et lavt nivå kan likevel innebære en risiko for at saker blir behandlet ulikt og at feil kan forekomme. Dette

fordi de som behandler varslings saker har liten erfaring med å behandle varslings saker da slike saker relativt sett forekommer sjeldent. Det er derfor viktig at kursing av ledere i saksbehandling av varslings saker er obligatorisk for alle ledere og at kursing tilbys jevnlig. I et slikt perspektiv vil det være positivt at det finnes et organ som tilbyr veiledning og som også pro-aktivt sikrer at varslings saker følges opp etter Karmøy kommunes varslingsrutiner.

Varslingssekretariatets ressurs situasjon:

I dag er varslingssekretariatet satt sammen av personer som gjør dette ved siden av sine primærarbeids oppgaver, dvs. at det ikke er satt av egne budsjettmidler til dette arbeidet. Dersom en går for en løsning der varslingssekretariatet skal ha en mer fremtredende rolle mener arbeidsgruppen av det må settes av budsjettmidler til dette formålet, samt at forventet ressursbruk i varslingssekretariatet defineres.

Involvering av personalrådgivere:

Noe av det det varsles mest om i Norge er arbeidsmiljø. Personalrådgiverne er ofte kjent med historikken til varslings saker der arbeidsmiljø er tema og har informasjon om de tiltak som er utprøvd. Videre vil personalrådgiverne også kunne inneha en viktig rolle i det å følge opp arbeidsmiljøet etter at en varslings sak er ferdigbehandlet, herunder oppfølging av leder. Det er imidlertid viktig at det fremgår tydelig hvem som er ansvarlig for varslings sakene.

Arbeidsgruppen har ikke gått nærmere inn på hvorvidt personal skal involveres i alle varslings saker som behandles. Arbeidsgruppen anser det som naturlig at leder, ved behov, involverer sine personalrådgivere i håndteringen av varslings saker.

Involvering av hovedtillitsvalgte:

På samme måte som involvering av personalrådgiverne vil det også kunne være fordelaktig å involvere tillitsvalgte i komplekse varslings saker som angår arbeidsmiljøet. Man bør imidlertid være oppmerksom på at tillitsvalgte kan ha dobbeltrolle ved å både være tillitsvalgt for omvarslet og for varsler.

I tabellene under redegjøres det for de fire alternativene arbeidsgruppen har valgt ut. Alternativ en beskriver dagens løsning. Alternativ to og tre beskriver en løsning hvor varslingssekretariatet innehar en økt rolle i behandling av varslinger. Alternativ fire viser til en ordning hvor personalsjef, leder og tillitsvalgt behandler varslings sakene. Avslutningsvis har arbeidsgruppen sammenfattet en kort redegjørelse for bruk av eksterne aktører.

ALTERNATIV 1**Leder behandler****Varslingssekretariatet rådgir og veileder(dagens ordning)****Fordeler**

- Leder har eierskap til saken
- Saken blir behandlet/ håndtert på lavest mulig nivå som gir gode muligheter for å ivareta relasjonene på arbeidsplassen.
- Gir rom for utviklingsmulighet i virksomheten
- Større muligheter for å unngå eskalering
- Relativt lite ressurskrevende for varslingssekretariatet

Ulemper

- Varslingssekretariatet har ingen innsikt/innsyn i saker som de ikke blir bedt om å bistå i
- Saksbehandlingen avhenger av kompetanse hos ledere. Varslingssekretariatet har ingen mulighet for kontroll av korrekt saksbehandling ift. habilitet, kontradiksjon, konfidensialitet, vurdering og evaluering av tiltak mv.
- Ansatte kan oppleve ledere som forutinntatt og at de derfor ikke får en uhildet saksbehandling av varselet og følgelig unnlater å varsle.

ALTERNATIV 2**Leder behandler og tar kontakt med varslingssekretariatet****Varslingssekretariatet har en kontroll- og sikringsfunksjon i tillegg til å være et rådgivende organ****Fordeler**

- Leder har eierskap til saken
- Saken blir behandlet/ håndtert på lavest mulig nivå som gir gode muligheter for å ivareta relasjonene på arbeidsplassen.
- Gir rom for utviklingsmulighet i virksomheten
- Større muligheter for å unngå eskalering
- Varslingssekretariatet blir involvert i saken fra starten av og kan veilede ved behov.
- Varslingssekretariatet har en totaloversikt over alle saker og har inngang og mulighet til å rådgi underveis ved behov.
- Varslingssekretariatet har mulighet for å føre kontroll av at varslingsrutinene og varslingsprosedyrene følges.

Ulemper

- Ansatte kan oppleve ledere som forutinntatt og at de derfor ikke får en uhildet saksbehandling av varselet og følgelig unnlater å varsle.
- Saksbehandlingen avhenger av kompetanse hos ledere, men varslingssekretariatet har mulighet for kontroll av at varslingsprosedyrene og varslingsrutinene følges.
- Mer ressurskrevende for varslingssekretariatet enn dagens ordning.

ALTERNATIV 3**Varslingssekretariatet saksbehandler alle saker****Fordeler**

- Kan gi økt tillit til håndtering av varsler ved at man opplever å få en uhildet behandling av varselet
- Sikrer korrekt saksbehandling, herunder likebehandling
- Endringer i lovverk og lokale prosedyrer og regelverk vil enkelt bli effektivt
- Varslingssekretariatet opparbeider seg en spesialisert kompetanse på håndtering av varslingssaker

Ulemper

- Leder har mindre eierskap til saken. Varslingssekretariatet har ikke så god kjennskap til organisasjonen og har derfor mindre mulighet til å ta gode valg for å ivareta relasjonene i organisasjonen. Videre mister leder/ arbeidsplassen en utviklingsmulighet. En ulempe kan videre være at organisasjonen har manglende tillit til de tiltak som blir foreslått.
- Mer ressurskrevende for varslingssekretariatet enn andre alternativer
- Varslingssekretariatet kan bli oppfattet som arbeidsgivers organ i motsetning til bruk av et eksternt organ.
- Kan være et mulig hinder for ytringsklimaet. Dette ved at en opplever at det kan bli unødvendig mye byråkratisk støy i organisasjonen for å behandle et varsel.

ALTERNATIV 4**Personalsjef, leder og tillitsvalgt behandler alle saker****Varslingssekretariatet har en rådgivende rolle****Fordeler**

- Leder har en sentral rolle i behandling av saken og gir derfor god mulighet til å ta gode valg for å ivareta relasjonene i organisasjonen
- Sikrer større grad av likebehandling
- Personalsjefen opparbeider seg en spesialisert kompetanse på håndtering av varslingssaker
- Ansattrepresentant/tillitsvalgt bidrar til å sikre de ansattes perspektiv både i saksbehandling og forslag til tiltak
- Personalsjef har innsikt i alle saker ved å være med i behandlingen av alle varslingssaker

Ulemper

- Dette vil være svært tidkrevende for personalsjef. Det er vanskelig å se at det i en så stor kommune som Karmøy er praktisk gjennomførbart at personalsjef skal behandle alle varslingssaker, gitt trenden med økt fokus og et økende antall varslingssaker på landsbasis.
- Tidkrevende for tillitsvalgt og mulighet for rolleblanding i enkeltsaker.
- Kan være et mulig hinder for ytringsklimaet. Dette ved at en opplever at det kan bli unødvendig mye byråkratisk støy i organisasjonen for å behandle et varsel.

Eksterne alternativer

I tillegg til de overnevnte alternativene ønsker arbeidsgruppen å vise til muligheten for å kjøpe eksterne tjenester for håndtering av varslingssaker. Dette er ikke noe arbeidsgruppen har undersøkt nærmere da dette ikke fremgår av hverken mandat fra ledergruppen eller anbefalingene fra KPMG. Arbeidsgruppen ønsker likevel å vise kort til fordelene og ulempene ved å kjøpe eksterne løsninger.

Arbeidsgruppen ser for seg to mulige løsninger; interkommunalt varslingssekretariat eller kjøp av tjeneste fra ekstern aktør, f. eks advokatfirma. Fordelene ved dette er at det øker graden av tillit til saksbehandlingen, ved at behandlingen er uhildet og man sikrer større grad av likebehandling og korrekt saksbehandling. Samtidig mister man elementene som NOU-en understreker i forhold til de fordelene man har ved å behandle sakene på lavest mulig nivå, herunder mulighet for utvikling i egen organisasjon og ivaretagelse av relasjonene på arbeidsplassen.

4.3 Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen anbefaler alternativ to, som vist til ovenfor;

«Leder behandler (og tar kontakt med varslingssekretariatet)

Varslingssekretariatet har en kontroll- og sikringsfunksjon i tillegg til å være et rådgivende organ.»

Alternativ to innebærer at saken behandles på lavest mulig nivå, det vil si at nærmeste leder, eventuelt leder over leder eier saken og står som saksbehandler. Kjennskap til organisasjonen gir mulighet for utvikling i egen organisasjon og ivaretagelse av relasjonene på arbeidsplassen. Dette vil også kunne bidra til å hindre at situasjonen eskalerer. Som nevnt i tabellen over vil ansatte kunne oppleve ledere som forutinntatte og dermed oppleve at de ikke får en uhildet saksbehandling av varslet. Dette kan igjen medføre at man unnlater å varsle. Arbeidsgruppen mener imidlertid at økt fokus på varsling i organisasjonen og tilstrekkelig kursing av ledere og personalrådgivere, samt at varslingssekretariatet følger opp saksbehandling vil kunne bøte på dette. Samtidig er de fleste varslingssaker i Norge knyttet til arbeidsmiljø. Fordelene ved saksbehandling på lavest mulig nivå er spesielt viktig i disse sakene. Arbeidsgruppen anser det som naturlig at leder som behandlingsansvarlig søker støtte fra personalrådgivere ved behov.

Alternativ to ivaretar en kontroll- og sikringsfunksjon av varslingssakene ved at varslingssekretariatet innehar denne funksjonen. Det er også presisert i dette forslaget at leder som behandlingsansvarlig alltid skal kontakte varslingssekretariatet. Dette medfører at varslingssekretariatet har en totaloversikt over alle varslingssaker, og dermed kan rådgive underveis ved behov. Dette bidrar videre til å sikre at varslingsrutiner og varslingsprosedyrene følges opp. Som følge av dette kan også varslingssekretariatet i større grad ta hensyn til utfordringsbildet i kommunen når varslingskursene planlegges. Alternativ to følger dermed også opp forvaltningsrevisjonsrapporten ved å gi varslingssekretariatet en mer sentralisert og proaktiv rolle.

Kommunens prosedyre for håndtering av varslingssaker må ved dette alternativet gjennomgås og revideres i tråd med en slik endring, herunder avklare forholdet mellom leder og varslingssekretariatet nærmere. Videre bør det utarbeides en nærmere rollebeskrivelse for medlemmene i varslingssekretariatet, hvor forventet arbeidsmengde fremgår. Det er klart at et slikt alternativ medfører økt ressursbruk for varslingssekretariatet i forhold til dagens ordning. De budsjettmessige og personalmessige følgene av økt ressursbruk for varslingssekretariatet må vurderes.

5 Retningslinjer og prosedyrer

5.1 Forvaltningsrevisjonens foreslåtte tiltak

Av mandatet og forvaltningsrevisjonsrapporten følger det at man skal;

- gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt i aktuelle dokumenter og foreslå endringer i tråd med rådmannens anbefaling.
- gjennomgå de etiske retningslinjene og vurdere å legge til prinsipper om mobbing og trakassering.
- følge opp at det lages rutiner for at innleide arbeidstakere får tilstrekkelig informasjon om varslingssystemet til kommunen.
- i tillegg skal det vurderes å etablere en egen strategi og handlingsplan for å bedre ytringsklimaet i kommunen.

5.2 Arbeidsgruppens anbefalinger

1. Gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt i aktuelle dokumenter og foreslå endringer i tråd med rådmannens anbefaling

Arbeidsgruppen har gjennomgått formuleringene knyttet til lojalitet i de etiske retningslinjene, og har sett disse formuleringene opp mot formuleringer brukt i NOU 2022:9.

Innholdet i kapittelet Lojalitet legges inn under kapittelet Redelighet. Endringen blir som følger:

Folkevalgte og ansatte skal overholde lover og forskrifter, samt retningslinjer som gjelder for Karmøy kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg til de vedtak som er truffet gitt at disse er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer. Det er ikke lojalt mot Karmøy kommune å bidra til å skjule kritikkverdige forhold. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt og sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.

I kapittelet «Bruk av sosiale medier», fjernes «eller den ansattes lojalitetsplikt.» i andre setning første avsnitt. Nytt avsnitt blir:

Bruk av sosiale medier

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune har en grunnlovfestet rett til å ytre seg fritt. Ytringsfriheten kan imidlertid være begrenset av f.eks. taushetsplikt..

Det kan eksistere andre dokumenter som inneholder henvisning til lojalitetsplikten.

Arbeidsgruppen anbefaler at den enkelte etat gjennomgår sine retningslinjer og prosedyrer for å gjennomgå formuleringene knyttet til lojalitetsplikt slik at de samsvarer med de etiske retningslinjene og anbefalingene i forvaltningsrevisjonen.

2. Gjennomgå etiske retningslinjer og vurdere å legge til prinsipper om mobbing og trakassering

Karmøy kommune har i dag tre overordnede prosedyrer som omhandler mobbing og trakassering:

- Forebygging og håndtering av mobbing og trakassering mellom ansatte i kommunen
- Forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen

- Prosedyre for håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen

I tillegg til disse prosedyrene har enkelte arbeidsplasser utarbeidet egne lokale prosedyrer.

Arbeidsgruppen anbefaler at Arbeidsmiljøutvalget gjennomgår eksisterende prosedyrer innen mobbing og trakassering. I dette arbeidet bør det også vurderes om det er behov for lokale prosedyrer vedrørende mobbing og trakassering, evt. om disse er dekket av de sentrale. Videre anbefaler arbeidsgruppen at det i de etiske retningslinjene inkorporeres et eget avsnitt om null toleranse om mobbing og trakassering og at det henvises til gjeldende prosedyrer.

3. Følge opp at det lages rutiner for innleide arbeidstakere slik at de får tilstrekkelig informasjon om varslingsystem i kommunen

Ved inngåelse av avtale om innleide arbeidstakere i stedet for ansettelser, vil disse arbeidstakerne ha behov for informasjon som per dags dato kun er gjort tilgjengelig for kommunens ansatte. Informasjon om hvordan også innleide arbeidstakere skal varsle bør ivaretas ved at reglementet og prosedyrene gjøres kjent for disse. Arbeidsgruppen anbefaler at varslingsrutinene legges ved avtalen og at det fremgår tydelig av kontrakten at dette skal formidles til de som skal utføre oppdraget. Det anbefales i tillegg at varslingsrutinene gjøre tilgjengelig for de innleide arbeidstakerne ved at de publiseres på kommunens hjemmeside.

4. Vurdere etablering av en egen strategi og handlingsplan for å bedre ytringsklima i kommunen

I handlingsplanen for arbeidsmiljø 2022-2023 er følgende nevnt om ytringsklima:

«Godt ytringsklima er positivt for den enkelte arbeidstaker og arbeidsmiljøet. Det skal jevnlig gjennomføres opplæring i ytringsklima til ansatte og ledere.»

Det vises videre til kommunens kommunikasjonsstrategi 2021 - 2025, kapittelet om ytringsfrihet, første avsnitt:

“Kommunikasjon er vesentlig for å involvere og engasjere til deltakelse og samarbeid både blant medarbeidere, innbyggere og andre interessenter. Kommunikasjonsstrategien er bygd på grunnlovens paragraf 100 som slår fast retten til å ytre seg. Kommunens informasjonsplikt omtales også i følgende lover:..”

Og siste avsnitt:

“Ytringsfrihet er grunnleggende i kommunikasjon og i arbeidet med å videreutvikle et godt ytringsklima i Karmøy kommune. Arbeidstilsynet definerer ytringsklima som resultat av psykologisk trygghet og ytringseffektivitet, det vil si nytten av å si i fra. Det skal legges til rette for at ansatte og innbyggere enkelt kan si i fra i Karmøy kommune.”

Arbeidsgruppen anbefaler at forslaget fra forvaltningsrevisjonsrapporten om egen strategi for ytringsklima blir innlemmet ved revideringen av kommunes kommunikasjonsstrategi.

I handlingsplan for arbeidsmiljø 2022-2023 er ytringsklima et eget punkt. Ved evaluering av planen anbefaler arbeidsgruppen at det legges til at de «Ni bud for arbeidstakere og lederens ni bud» fra NOU 2022:9 «En åpen og opplyst samtale» gjennomgås av den enkelte arbeidsmiljøgruppe.

Ytringsvett på jobb, ni bud for arbeidstakere:

1. Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb.
2. Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige.
3. Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg.
4. Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.
5. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar.
6. Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten.
7. Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten.
8. Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.
9. Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem

Lederens ni bud

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres ytringsfrihet.
2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.
3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstakerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.
4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter.
5. Du skal respektere at arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.
6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter.
7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.
8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstakere som står i et krevende offentlig ordskifte.
9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier.

6 Kompetanse

I ytringskommisjonens rapport NOU 2022:9, kap.15.6.3.1 vises det til verdien av kunnskapsheving og kampanjer:

«Det kanskje viktigste forbedringspotensialet for ytringskulturen i arbeidslivet, er økt kunnskap og bevissthet. Dette handler om å være bevisst hvor viktig det er å formidle faglig kunnskap, erfaringer og innsikt fra arbeidslivet. Videre handler det om kunnskap om hvor grensene faktisk går for hva man kan ytre seg om og hvordan...» Rapporten viser at det foreligger betydelig usikkerhet om disse grensedragninger, både fra arbeidsgivers og arbeidstakers side. Det er derfor behov for mer opplæring i ytringsklima: *«...At langt ifra alle mener det bør være stort rom for å ytre seg fritt i arbeidslivet, tyder også på en manglende forståelse for hvorfor ytringsfrihet er viktig. Kommisjonen mener derfor det er et sterkt behov for mer kunnskap, opplæring og trening i ytringsfrihet og forhold som påvirker denne. Arbeidsgivere og ledere har et særlig ansvar for dette. Det gjelder blant annet kunnskap om avveiningen mellom ytringsfriheten og den ulovfestede lojalitetsplikten i et arbeidsforhold, samt taushetspliktsbestemmelser og unntak fra taushetsplikten.»*

6.1 Gjennomførte tiltak - kompetanse

1. Kurs

I mandatet og anbefalingen fra forvaltningsrevisjonsrapporten står det at kommunen skal få på plass et kurs (web) for alle ledere med personalansvar rundt temaet arbeidsmiljø og ytringsklima, samt vurdere å lage et kurs for alle ansatte til bruk på personalmøter om temaet ytringsklima.

I 2020 fikk alle ledere og personalrådgivere tilbud om kurs i håndtering av varsel om kritikkverdige forhold. Kurset hadde både en presentasjonsdel og en oppgavedel. Hovedutvalg administrasjon vedtok revidert reglement og rutiner i mai 2020 og fikk da samtidig en gjennomgang av disse.

Planen var etter dette å ha årlige kurs i varsling av kritikkverdige forhold. Dette både for nye ledere og personalrådgivere, men også for de som ønsket repetisjon. Grunnet pandemien stoppet dette noe opp. Kursrekken er nå startet opp igjen og første kurs etter pandemien ble gjennomført i juni 2022. Ytringsklima utgjorde en stor del av kurset i 2022. Det planlegges nå for å ha to kurs i året.

Videre er det laget en powerpoint-presentasjon om varsling av kritikkverdige forhold som er formidlet ut til alle lederne, samt ligger på kommunens intranettside. Dette slik at lederne kan ha gjennomgang om varsling og varslingsrutiner i sine personalmøter og slik at de ansatte selv har denne informasjonen lett tilgjengelig. Selve varslingsrutinene og prosedyrene ligger også på intranettet og i kommunens forbedringssystem (Compilo).

Videre er varsling nå lagt inn som en del av det digitale ansattkurset (KS læring).

2. Lederutviklingsprogrammet

Ytringsklima har vært tema to ganger i lederutviklingsprogrammet. Først på samling 1 som ble gjennomført på Stord. Temaet ble gjennomgått i plenum før det ble videre diskutert i de ulike læringsgruppene. Følgende spørsmål ble diskutert i gruppene:

- Hva er et godt ytringsklima?
- Hva er viktig for ledere å fokusere på/huske i arbeidet med å utvikle og etterleve et godt ytringsklima?

Etter alle planlagte samlinger i lederutviklingsprogrammet var avholdt, ble det gjennomført en fellessamling i Karmøy kino hvor professor Øyvind Kvalnes og Kulturkompaniet tok opp temaet "Ytringsklima på jobb".

6.2 Forvaltningsrevisjonens foreslåtte tiltak

- Vurdere andre arenaer hvor ytringsklima kan inngå som tema
- Følge opp at ytringsklima, ytringsfrihet og varsling blir tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for ledere
- Vurdere å etablere buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima

6.3 Arbeidsgruppens anbefalinger

1. Vurdere andre arenaer hvor ytringsklima kan inngå som tema

Arbeidsgruppen ser det som naturlig at ytringsklima er et tema på personalmøter, i arbeidsmiljøgruppene, møter med de tillitsvalgte og vernetjenesten og lignende. Ved opplæring av ansatte og ledere foreslår arbeidsgruppen at ytringsklima inkluderes som tema.

2. Følge opp at ytringsklima, ytringsfrihet og varsling blir tema på alle introduksjonskurs for nyansatte og opplæringstiltak for ledere

Introduksjonskurs for nyansatte gjennomføres per dags dato som et digitalt kurs.

Varslingstemaet er ivaretatt i dette kurset, men det er behov for å gjennomgå kurset med tanke på ytringsklima og ytringsfrihet.

Som nevnt tidligere i rapporten har det de siste årene vært gjennomført lederutviklingsprogram for alle ledere hvor tema ytringsklima var sentralt. Arbeidsgruppen anbefaler at det regelmessig gjennomføres opplæring av nye ledere hvor ytringsklima er et sentralt tema.

3. Vurdere å etablere buddy-ordning for ledere med personalansvar om håndtering av ytringsfrihet, varsling og ytringsklima

Arbeidsgruppen anbefaler at det i det videre arbeidet med lederutviklingsprogrammet sees på muligheten for å bruke de etablerte læringsgruppene fra programmet for å skape nye arenaer for ledere å diskutere ytringsklima og ytringsfrihet. I håndtering av varsel om kritikkverdige forhold anbefaler arbeidsgruppen at dersom leder er behandlingsansvarlig for varslingsaken, involverer personal på et tidlig tidspunkt i saksbehandling.

7 Undersøkelser/intervjuer

Undersøkelser/intervjuer: Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser gjennom intervjuer for å forstå hvilke faktorer som påvirker ytringsklimaet i kommunen, og foreslå tiltak som kan bedre ytringsklimaet. Lage mandat til ekstern gruppe og iverksette arbeidet.»

7.1 Medarbeiderundersøkelse

7.1.1 Prosess

Forvaltningsrevisjonsrapporten anbefalte at det ble gjennomført egne og mer detaljerte arbeidsmiljøundersøkelser.

Arbeidsgruppen valgte å følge opp dette ved å gjennomføre kvalitative undersøkelser. Det ble gjennomført intervjuer med 22 arbeidstakere fra alle deler av organisasjonen.

Formålet med intervjuene var å finne ut:

- faktorer som hindrer et godt ytringsklima,
- faktorer som fremmer et godt ytringsklima,
- dersom en opplever et dårlig ytringsklima; skyldes frykt eller at det ikke nytter å si fra?
- hva medarbeiderne selv mener kan gjøres for å fremme et godt ytringsklima.

Arbeidsgruppen startet med å gjøre et utvalg av arbeidsplasser. Formålet var å sikre en bredde i intervjuobjektene hvor alle etatene ble representert. Etersom det kun ble foretatt intervjuer av 22 ansatte, vil ikke intervjuene kunne sies å være et representativt utvalg. Hensikten var imidlertid å gjennomføre kvalitative undersøkelser, istedet for kvantitative undersøkelser.

Arbeidsgruppen fordelte de valgte virksomhetene mellom seg og inviterte seg inn på personalmøtene deres for presentasjon av oppdraget. Målet var at ansatte meldte seg frivillig som intervjuobjekter, der hvor det ikke skjedde ble det gjennomført loddtrekning. Det ble plukket ut ca 3 ansatte per arbeidsplass. Arbeidsgruppen ønsker å takke de som valgte å delta til intervju. Tilbakemelding fra enkelte av intervjuobjektene er at det kan være uheldig at de som melder seg frivillig til intervju er de som ellers også ytrer seg på arbeidsplassen. Arbeidsgruppen ser at dette kan være en svakhet med undersøkelsen.

7.1.2 Resultater

Som nevnt tidligere er det ikke intervjuet et representativt utvalg. Arbeidsgruppen har derfor valgt å ikke gjengi antall respondenter som har ytret seg i forhold til flere av temaene under. Respondenter som svarte om ytringsklimaet er trygt/utrygt og på om det nytter å si fra eller ikke, gjenspeiler ikke hvor mange arbeidstakere som mener dette i kommunen. To av respondentene sa at de opplevde ytringsklimaet som utrygt, altså at de fryktet at det ville få negative konsekvenser for dem å ytre seg. Dette viser at flesteparten av respondentene mener det er trygt å ytre seg og at de har en arena hvor de kan ytre seg. Videre mener ca 40% av respondentene at det hadde liten hensikt å ytre seg, siden det de sa uansett ikke ble tatt hensyn til/fikk noen følger. Videre opplyser ca 40% at de ikke får tilbakemelding på sine forslag/ytringer.

Leder

Varierende opplevelse av ytringsklima på samme arbeidsplass med samme leder.

Intervjuene viser at opplevelsen av arbeidsmiljøet er individuelt. På en og samme arbeidsplass kan arbeidsmiljøet oppfattes helt ulikt. En medarbeider kan beskrive arbeidsmiljøet som svært positivt, mens en annen svært utfordrende. Som forvaltningsrevisjonsrapporten viser til, sier også flere av intervjuobjektene, at det er lett for ledere å tro at de legger til rette for et godt

ytringsklima, fordi flere av arbeidstakerne faktisk opplever et godt ytringsklima og ytrer seg aktivt. Det kan da være vanskelig å oppdage at det er andre arbeidstakere som opplever ytringsklimaet som dårlig og som ikke ytrer seg.

Tilbakemeldinger

Flere av intervjuobjektene sier at det ikke er gitt tilbakemeldinger på f. eks forslag eller gitt svar på spørsmål de har stilt leder. Arbeidsgruppen tror imidlertid at lederne i enkelte tilfeller vil være av en annen oppfatning. Dette viser viktigheten av god kommunikasjon og herunder sikre at de ansatte opplever å ha fått tilbakemelding eventuelt blir gjort oppmerksom på at det ikke vil bli gitt ytterligere tilbakemelding. Eksempelvis dersom den ansatte har kommet med et forslag og leder svarer at dette var et bra forslag som hen vil undersøke nærmere. Her vil den ansatte kunne forvente ytterligere tilbakemelding, men hvor leder opplever at hen har gitt tilbakemelding.

Leders evne til å lytte.

Respondenter tar opp leders manglende evne til å lytte. Årsaken til dette oppgis å være:

- mangel på fagkunnskap. Den ansatte arbeider gjerne med noe som leder ikke har god kunnskap om og den ansatte opplever at leder enten ikke har vilje eller evne til å sette seg inn i fagfeltet, og leder klarer derfor ikke å forstå utfordringen den ansatte står i.
- mangel på nærledelse. Respondenter peker på utfordringen i at leder ikke har kunnskap om arbeidsplassen fordi de arbeider på et annet sted eller på et annet tidspunkt enn de ansatte.

Respondenter oppgir at leder er for opptatt av egne utfordringer til å være i stand til å lytte til deres utfordringer. Dersom de går til leder med et problem, blir de møtt med lederens egne problemer og går ut igjen fra leders kontor uten å ha fått drøftet sin utfordring.

Respondenter opplyser at de har opplevd at leder er blitt sint, har hevet stemmen, har svart kvast, kjefet og/eller smelt med kontordøren. De opplyser også at enkelte ledere ikke beklager adferden sin i disse tilfellene. Ansatte har fått beskjed at de oppleves som negative når de tar opp utfordringer.

Arenaer

Respondenter har arena for å ytre seg, som medarbeidersamtaler og personalmøter. De kan også oppsøke leder på kontoret eller på telefon. Likevel opplever de at personalmøtene er organisert på en slik måte at det ikke er en reell arena for ytringer. Største delen av tiden brukes til informasjon, og det er satt av lite tid til samtaler og debatt om faglige- og arbeidsmiljørelaterte saker. De opplyser at det sjelden er lagt opp til samtaler i mindre grupper og metoder som tar sikte på å involvere samtlige arbeidstakeres syn på sakene på personalmøtene.

Kollegaer

Respondenter oppgir kollegers adferd som årsak til utfordringer i ytringsklimaet på arbeidsplassen. Noen steder handler dette om faglig uenighet/profesjonskamp. Andre steder handler det mer om en krass adferd, måten en snakker på eller hvordan en møter kollegaer.

Respondenter opplever at ytringer fra enkelte medarbeidere blir behandlet på en bedre måte enn ytringer fra andre. Det oppleves som at hvem ytringen kommer fra er viktigere enn hva den inneholder av informasjon.

Respondenter opplyser om uklare ansvarsforhold. Når de tar opp problemer de oppfatter som lederens ansvar, så får de beskjed om å ordne opp selv.

7.1.3 Arbeidsgruppens anbefalinger

Variierende opplevelse av ytringsklimaet:

Ledere må gjøres oppmerksomme på at det kan være ulike oppfatninger av ytringsklimaet i samme arbeidsmiljø. For at lederne skal bli gjort kjent med det, kan det være nyttig at spørsmål om ytringsklima inngår i videre arbeidsmiljøundersøkelser. Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres slike undersøkelser innen kort tid.

Arenaer:

Personalmøte er en viktig arena for meningsutveksling på arbeidsplassen. Arbeidsgruppen anbefaler at det blir mindre fokus på informasjon og mer fokus på drøfting og utvikling i personalmøtene. Dette ved at det legges opp til samtaler i mindre grupper og metoder som tar sikte på å involvere samtlige arbeidstakere f. eks ved bruk av IGP-metoden.

Tilbakemeldinger:

Ledere må påse at de ytringer som er ytret blir fulgt opp med tilbakemelding til den det gjelder. God kommunikasjon i slike saker kan hindre at saker eskalerer.

Leders evne til å lytte:

Det hører med til godt lederskap å være en aktiv og engasjert lytter. Det å lytte til hva en annen har å si er noe mer enn bare å høre etter. Lytting er en aktiv handling, noe som gjerne krever høy grad av konsentrasjon. Det er bortimot umulig å lytte mens du er fokusert på andre ting. Det vil selvsagt være situasjoner som påvirker i hvilken grad leder har mulighet til å løsrive seg fra sine arbeidsoppgaver. I slike situasjoner kan det være en fordel å avtale en samtale på et senere tidspunkt. Det er viktig at den ansatte ikke opplever å bli avvist i slike tilfeller.

Arbeidsgruppen anbefaler at arbeidsmiljøundersøkelser, hvor ytringsklima er et tema, gjennomføres. Dersom virksomheter får lav skår, skal det iverksettes tiltak for å bedre ytringsklimaet. En aktivt lyttende leder er nysgjerrig, og graver etter flere detaljer i det den andre snakker om:

- Har jeg forstått deg riktig når jeg oppfatter at du mener a, b og c?
- Hva mer skjedde? Hvordan utviklet det seg videre?
- Hvilke andre ting synes du er viktig?
- Hva tror du bør gjøres videre?

Slike spørsmål er med på å markere at det er den andre som er hovedperson og vil være til hjelp for leder å bedre sin evne til å lytte til sine arbeidstakere.

Leder og ansatte:

Kulturen på arbeidsplassen påvirker hvordan ansatte føler og fortolker det som skjer rundt seg, og vil videre påvirke ytringsklimaet. På arbeidsplasser preget av trygghet vil de ansatte i større grad tørre å si ifra og delta aktivt i arbeidsrelaterte saker. Arbeidsgruppen anbefaler at det i det videre arbeidet med å utvikle reelle arenaer for å ytre seg, også fokuseres på psykologisk trygghet, herunder fokusere på å bygge fellesskap hvor en møter hverandre med respekt og åpenhet.

7.2 Ekstern undersøkelse av tidligere varslere

7.2.1 Bakgrunn og mandat

Karmøy kommune inngikk avtale med Arbeidsmiljøspesialistene om å gjennomføre undersøkelse av hvordan tidligere varslere har opplevd det å varsle, jf. Kommunestyrets vedtak punkt 5.

I forbindelse med utvelgelsen av tidligere varslere var det en svakhet at man i kommunen ikke har hatt en sentral oversikt over tidligere varslingsaker, samlet på et sted. Personalsjefen rådførte seg derfor med etatene for å finne frem til kandidater. Arbeidsgruppen valgte 8 ulike varslingsaker.

Hovedverneombudet fikk i oppdrag å ta kontakt med disse syv kandidatene for å undersøke om de ønsket å la seg intervju av ekstern aktør (Arbeidsmiljøspesialistene). Dette fordi det ble ansett som hensiktsmessig at en nøytral representant fra kommunen var den som tok først kontakt med varslerne. Det å stå i en varslingsak vil i seg selv ofte kunne være krevende, og det å bli kontaktet i etterkant av endt varslingsak vil kunne virke opprivende og overveldende for tidligere varslere. Hovedverneombudet avklarte da om Arbeidsmiljøspesialistene kunne kontakte vedkommende for videre gjennomføring av intervjuene. Det ble presisert at det var opplevelsen av det å varsle som var gjenstand for intervjuet og ikke en mulighet for "omkamp" av selve varslingsaken. Det ble også presisert at det var frivillig å delta og at man ville bli anonymisert i rapporten. Av disse åtte, fikk hovedverneombudet kun kontakt med 5 av varslerne. 4 av disse valgte å stille til intervju.

Rådmannens lederlag fikk intervjuguiden til gjennomlesning og godkjenning av Arbeidsmiljøspesialistene i forkant av gjennomføringen av intervjuene.

Etter at Arbeidsmiljøspesialistene hadde gjennomført intervjuene med de fire tidligere varslerne fremla de resultatene fra intervjuene i en rapport. Rapporten er vedlagt i sin helhet, under følger en kort oppsummering.

7.2.2 Arbeidsmiljøspesialistenes rapport

7.2.2.1 Rapportens innledning/Bakgrunn og overordnede rammer for undersøkelsen

Oppdraget som ble gitt til Arbeidsmiljøspesialistene var å få kartlagt hvordan ansatte i kommunen har opplevd det å varsle og de erfaringer de har hatt med dette. Det ble avtalt at det skulle intervjues fem ansatte og at resultatene fra intervjuene skulle sammenfattes i en rapport hvor man oppsummerer de svar som fremkommer av intervjuene. Dette i samsvar med

utarbeidet mandat og intervjuguide.

7.2.2.2 Arbeidsmiljøspesialistenes betraktninger og konklusjoner

Arbeidsmiljøspesialistene viser til at det i undersøkelsen kun ble gjennomført samtale med fire personer, noe som er én mindre enn det som var utgangspunktet for undersøkelsen. De påpeker videre at et slikt begrenset materiale gjør det vanskelig å si noe generelt om å varsle i Karmøy kommune «å generalisere ut fra fire personers erfaringer med å ha varslet til å si noe generelt om hvordan det har vært og er for ansatte å varsle i kommunen må derfor gjøres med forsiktighet».

Undersøkelsene viser også at intervjuobjektene har hatt meget forskjellig erfaring og opplevelse av det å varsle «mens to av intervjupersonene generelt har gode og positive erfaringer med det å varsle, er det to intervjupersoner som generelt beskriver at varslingen fikk negative konsekvenser for dem». De to som opplevde negative konsekvenser av å varsle har sluttet i kommunen, mens de to som har hatt positiv erfaring med å varsle fortsatt er ansatt i kommunen.

Personene som valgte å slutte, gjorde dette som følger av det ubehaget de opplevde i etterkant av varslingen. De to andre personene, som ennå er tilsatt i kommunen, har som nevnt derimot god erfaring med å ha varslet om det de anså som kritikkverdige forhold, og har hatt gode erfaringer med kommunens håndtering.

Arbeidsmiljøspesialistene viser imidlertid likevel til at man tross få intervjuobjekter og særs ulik erfaring med varsling, kan man trekke frem noen læringspunkter som kan være nyttige for det videre forbedringsarbeidet i kommunen i forbindelse med varslingsaker.

1. Alle intervjuobjektene har diskutert forholdet med enten leder, leders leder/leder høyere opp i kommunen eller egen tillitsvalgt.
2. Alle har blitt oppmuntret til å gi beskjed om det de har observert og registrert.
3. Det er noe usikkerhet rundt om det som blir meldt er å anse som et varsel eller ikke, samt hva det eventuelt betyr i det videre arbeidet. Dette fremgår tydelig i rapporten ved at det vises til at «én får beskjed om å skrive «bekymringsmelding» og ikke varsle, én får beskjed om at det ikke er nok dokumentasjon for at det er et varsel, én får beskjed at det er opp til øverste leder å bestemme om saken er å anse som et varsel, og én vet ikke at hen har varslet før hen får informasjon om at kommunen anser det som ble fremlagt på et møte er å anse som et varsel.»

Det fremstår altså som uklart både for leder og tillitsvalgt om det er tale om varsel eller ikke. Rapporten viser imidlertid til at de fire sakene sprer seg over flere år og at det derfor er vanskelig å si om dette gjenspeiler dagens kunnskapsnivå vedrørende varsling; «disse fellesopplevelsene som intervjupersonene her har, kan imidlertid tyde på at ledere og tillitsvalgte bør få bedre kjennskap til kommunens prosedyrer for hvordan en skal håndtere varsler, hva som er varsling og hvordan en bør gå frem i slike saker».

4. Et funn fra rapporten er at varslingsbegrepet i seg selv skaper en del forvirring. Dette ved at intervjuobjektene ikke nødvendigvis anser seg selv som varsler når de melder fra om problematiske ting med arbeidsmiljøet som de mener noen bør ta tak i. Det er da den som mottar meldingen som anser det som et varsel eller viser til at vedkommende må fremsette et varsel.

Rapporten viser også til at i noen tilfeller virker forholdet kjent, men at forestillingen er at man trenger at noen «varsler» før leder tar tak i saken. Rapporten viser til at man kan få et inntrykk av at man trenger at «noen varsler» for å kunne gjøre noe med et problematisk forhold.

Arbeidsmiljøspesialistene advarer mot en tanke om at «varsling» er den eneste måten man kan håndtere problematiske arbeidsmiljøer på. Slik sett kan det virke som en leder skyver den ansatte foran seg. Dette kan også skje dersom den ansatte ber om råd i saker som oppleves som problematiske eller i forhold til observasjoner som de har gjort. Ved at leder opplever dette som et varsel kan den ansatte måtte fronte vanskelige problemstillinger og saker. I rapporten vises det til at man kan ende opp som «varsler» uten at man selv hadde det som intensjon, samt at man føler at man må stå fram som varsler i saker der de faktiske forhold allerede er kjent for flere.

7.2.3 Arbeidsgruppens anbefalinger/betraktninger på bakgrunn av rapporten

Slik som nevnt av Arbeidsmiljøspesialistene, er det en stor svakhet i deres rapport at det kun ble gjennomført intervjuer med fire personer. Av disse fire er det to med positiv opplevelse av å varsle, mens de to andre har negativ opplevelse av å varsle. I rapporten til arbeidsmiljøspesialistene har ikke selve innholdet i varselet vært gjenstand for behandling, fokuset har vært på varslers opplevelse av å varsle. Arbeidsgruppen er likevel av den oppfatning at hva det varsles om og om varsler har en opplevelse av å stå alene om varselet, har stor betydning for hvordan man opplever å varsle.

Arbeidsmiljøspesialistenes sin rapport støtter opp om medarbeiderundersøkelsen arbeidsgruppen gjennomførte. Det er forskjellige oppfatninger av hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på en arbeidsplass er. Det er behov for å bevisstgjøre lederne i hvordan arbeidsmiljøet og ytringsklimaet oppfattes av deres ansatte, og hvordan det kan bedres. Arbeidsmiljøspesialistenes rapport støtter opp om tidligere anbefalinger fra arbeidsgruppen, slik som:

- Arbeidsmiljøundersøkelser - det er behov for jevnlig undersøkelser av arbeidsmiljøet og ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass
- Kompetanseheving: Alle aktørene i varslingssaker trenger opplæring, både arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte og ledelsen.
- Begrepsforståelse: Det er behov for tydeliggjøring av hva avvik og varsling er og hva som skiller dem.

8 Avsluttende kommentar

Rapportens anbefalinger viser til at det fortsatt gjenstår en del arbeid med å bedre ytringsklimaet i Karmøy kommune. Arbeidsgruppen har pekt på flere forbedringspunkter, noen enklere å implementere enn andre. Den gjennomførte medarbeiderundersøkelsen viser at det er ulik opplevelse av ytringsklimaet. Arbeidsgruppen ønsker å berømme de 22 ansatte som stilte til intervju, samt de fire varslerne som stilte til intervju hos Arbeidsmiljøspesialistene. Disse samtalene viser at det er behov for videre arbeidsmiljøundersøkelser, dette for å jobbe aktivt for å bedre ytringsklimaet på den enkelte arbeidsplass. Det er viktig at ledere har fokus på ytringsklima for å sikre en kultur preget av åpenhet og respekt, hvor de ansatte har arenaer for å ytre seg, og hvor ytringer blir verdsatt og møtt på en konstruktiv måte. Arbeidet med en god ytringskultur er noe som det må jobbes kontinuerlig med, både for å utvikle og bevare.

OPPFØLGING AV TIDLIGERE VARSLERE

Innhold

Bakgrunn og overordnede rammer for undersøkelsen	2
Nærmere om prosessen	2
Mandat gitt til Arbeidsmiljøspesialistene AS	3
Kort oversikt over kartleggingssamtalene og hvordan de ble gjennomført.	5
Følgende godkjente intervjuguide ble benyttet	6
Følgende samtaler ble gjennomført.	7
Karmøy sin definisjon av varsling	8
Oppsummering av intervjuene med tidligere varslere i Karmøy kommune	8
Våre betraktninger	16
Konklusjon	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bakgrunn og overordnede rammer for undersøkelsen

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er en henvendelse fra Karmøy kommune til Arbeidsmiljøspesialistene den 21. desember 2021 om bistand i forbindelse med en undersøkelse om ansattes erfaringer med varsling i kommunen og hvordan tidligere varslere i kommunen har opplevd det å varsle.

Det ble inngått en avtale mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS den 17.02.2022 om at Arbeidsmiljøspesialistene skulle undersøke minimum fem ansattes erfaringer og opplevelser med å ha varslet i kommunen. Undersøkelsens formål er å kartlegge hvordan ansattes egne erfaringer har vært med det å ha varslet i kommunen innenfor de siste fem år, samt å kartlegge hvilke forslag de måtte ha til forbedringer i måten varsling håndteres i kommunen. Undersøkelsen skal dokumenteres i en skriftlig rapport som oppsummerer erfaringene ansatte har hatt med å varsle i kommunen.

Undersøkelsen er i den forbindelse avgrenset i forhold til eventuelle nye varslinger fra de intervjuede, eventuelle klager på den håndtering kommunen har hatt i de aktuelle saker, og på de konklusjoner som eventuelt er foretatt i saken. Vi skal derfor ikke vurdere den faktiske håndtering og oppfølgingen/saksbehandlingen fra kommunen sin side, ei heller undersøke selve innholdet i det som det har vært varslet om. Fokus i undersøkelsen er avgrenset til de aktuelle ansattes egne erfaringer og opplevelser i forbindelse med at de varslet, hvordan de gikk fram når de varslet, hvordan de ble møtt, hvordan de opplevde nytteverdien av kommunenes prosedyrer, samt hvordan de opplevde selve saksbehandlingen i forbindelse med eget varsel og den oppfølging og tilbakemeldinger de eventuelt opplevde underveis og i ettertid.

Nærmere om prosessen

Karmøy kommune ønsket som oppdragsgiver å få kartlagt hvordan ansatte i kommunen har opplevd det å varsle og de erfaringer de har hatt med dette.

Det ble avtalt at Arbeidsmiljøspesialistene AS skulle intervju fem ansatte om deres erfaringer med varsling for så å utarbeide en rapport der man gjennomgår og oppsummerer de opplysninger og svar som fremkommer i intervjuene.

Det ble utferdiget et mandat for arbeidet som ble gitt av Karmøy kommune ved arbeidsgruppen som følger opp forvaltningsrapporten og som dermed har ansvar for videre oppfølging av saken. Mandatet gjengis i sin helhet senere i rapporten.

I oppdragsbekreftelsen mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS fremgår det at Kari Hansen (Cand.Mag./samfunnsviter) vil være utførende, men med støtte og veiledning fra Dr. psykolog Ståle Einarsen. Det fremgår av oppdragsbekreftelsen at det er inngått en databehandlervtale mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS, hvor Karmøy kommune er behandlingsansvarlig og Arbeidsmiljøspesialistene AS er databehandler.

Det har blitt skrevet referater fra alle intervjuer som var godkjent av den intervjuede. Det har vært frivillig for de ansatte å delta og de har kunne trekke seg underveis om de måtte ønske det. Referater vil bli makulert av Arbeidsmiljøspesialistene AS ved undersøkelsens slutt og overleveres ikke til kommunen. I rapporten vil de intervjuede bli anonymisert og det oppgis derfor ikke navn på de som intervjues, selv om det innad i kommunen vil være kjent hvem som er intervjuet da kommunen selv velger ut de som skulle intervjues. Kommunen skulle velge ut fem intervjupersoner, samt to reserver. Undersøkelsen vil derfor ikke kunne garantere full anonymitet for deltagerne i rapporten da noen av innholdet vil kunne være gjenkjennbart for andre innad i kommunen. Dette er de intervjuede gjort kjent med før undersøkelsen.

Mandat gitt til Arbeidsmiljøspesialistene AS

«Karmøy kommune ved arbeidsgruppen som følger opp forvaltningsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima», ber med dette Arbeidsmiljøspesialistene AS om bistand til å gjennomføre intervju med 5 ansatte som har varslet i kommunen innenfor de siste 5 år. Undersøkelsen skal belyse hvordan disse har opplevd å varsle i kommunen samt om de skulle ha forslag til forbedringer i måten varsling håndteres på i kommunen. Undersøkelsen skal dokumenteres i

en skriftlig rapport som oppsummerer erfaringene med å varsle i kommunen. Undersøkelsen er avgrenset til å kartlegge 5 ansattes erfaringer, opplevelser og synspunkter med varsling i kommunen, basert på deres egne erfaringer. Kommunen velger ut kandidater til å delta i undersøkelsen og tar første informasjonsrunde til disse. Arbeidsmiljøspesialistene overtar så den videre kontakt med intervjupersonene. Undersøkelsen er avgrenset i forhold til eventuelle nye varslinger fra de intervjuede og eventuelle klager på den håndtering kommunen har hatt i de aktuelle saker og på de konklusjoner som eventuelt er foretatt i sakens anledning. Arbeidsmiljøspesialistene skal derfor ikke vurdere den faktiske håndtering og oppfølgingen/saksbehandlingen fra kommunen sin side, ei heller undersøke selve innholdet i det som det har vært varslet om. Fokus i undersøkelsen vil derfor avgrense seg til de aktuelle ansattes erfaringer og opplevelser i forbindelse med at de varslet, nærmere bestemt hvordan man gikk fram når man varslet, hvordan man ble møtt, hvordan man opplevde nytteverdien av kommunenes prosedyrer, hvordan man opplevde selve saksbehandlingen i forbindelse med eget varsel, samt oppfølging og tilbakemeldinger man opplevde underveis og i ettertid.

Det vil bli skrevet referater fra alle intervjuer som godkjennes av den intervjuede. Det vil være frivillig for de ansatte å delta og de vil kunne trekke seg underveis om de måtte ønske det. Undersøkelsen munner ut i en rapport som oppsummerer de intervjuedes erfaringer og opplevelser med det å ha varslet i kommunen. Vi er innforstått med at referatene vil bli makulert av Arbeidsmiljøspesialistene ved undersøkelsens slutt og overleveres ikke til kommunen. Rapporten er imidlertid kommunens eiendom etter avlevering. I rapporten skal de intervjuede bli anonymisert og det oppgis derfor ikke navn på de som intervjues, selv om det innad i kommunen vil kunne være kjent hvem som er intervjuet da kommunen selv velger ut de fem intervjupersonene, samt to reserver. Undersøkelsen vil derfor ikke kunne garantere full anonymitet for deltagerne i rapporten da deler av innholdet og den informasjon som samles inn vil kunne være gjenkjennbart for noen innad i kommunen.

Kort oversikt over kartleggingsamtalene og hvordan de ble gjennomført.

Undersøkelsen har vært gjennomført som en intervjuundersøkelse over internett med hjelp av verktøyet Zoom, samt over telefon i noen av tilfellene. Zoom er et verktøy der man både hører og ser hverandre på skjermen. Kommune har imidlertid i e-post og i formøte åpnet for at de intervjuede kunne velge om de heller ønsket å bli intervjuet fysisk. Alle de intervjuede har enten valgt nettbasert intervju eller intervju over telefon. Arbeidsmiljøspesialistene ble også bedt om å foreta et første telefonmøte med de utvalgte intervjupersonene for å informere om undersøkelsen og gjennom dette be om deres samtykke til å delta i undersøkelsen. Det ble også utarbeidet en intervjuguide som ble gjennomgått og godkjent av kommunen som oppdragsgiver. Det var kommunen selv som stod for utvelgelse av intervjuobjekter og reserver om noen skulle trekke seg eller ikke ønske å delta. Hovedverneombudet i kommunen gjennomførte en første kontakt med de utvalgte intervjupersonene for å informere kort om at de var valgt ut til å kunne delta i undersøkelsen og at de i fortsettelsen ville bli kontaktet av Arbeidsmiljøspesialistene.

Intervjuene fulgte en godkjente standardisert intervjuguide for å sikre at alle de intervjuede fikk samme spørsmål og for å kunne sammenligne de ulike opplevelser og erfaring med det å varsle i kommunen, samt for å sikre enn viss reliabilitet og validiteten til undersøkelsen. Mens reliabilitet handler om å måle noe så nøyaktig som mulig, handler validitet om undersøkelsen gyldighet i forhold til det formål undersøkelsen har. Altså dreier dette seg om å sikre at det man finner er gyldig og gode svar på den problemstilling man ønsker belyst. Med en undersøkelse som i utgangspunktet er begrenset til fem personer, vil imidlertid det å få et gyldig bilde som kan generaliseres være noe problematisk. Resultatene må derfor sees mer som innspill til kommunens forbedringsarbeid, mer enn en nøyaktig og fullendt bilde av situasjonen for ansatte som har eller ønsker å varsle i kommunen.

Intervjuguiden blir gjengitt *under*.

Følgende godkjente intervjuguide ble benyttet

«Undersøkelsen vil kartlegge dine erfaringer og opplevelser med det å ha varslet i Karmøy kommune. Målet er at undersøkelsen skal bidra til forbedringer i kommunens arbeid med varsling. Undersøkelsen fokuserer på dine opplevelser og erfaringer med det å varsle, hvordan du opplevde at varselet ble mottatt og håndtert og hvordan du ble fulgt opp og informert i etterkant. Undersøkelsen går ikke inn i selve saksinnholdet i varslet og de konklusjoner og tiltak kommunene eventuelt kom fram til. I den grad du har direkte klager på håndteringen av ditt varsel eller etterfølgende konklusjoner eller tiltak, må disse rettes direkte til kommunen og vil ikke kunne reises igjennom denne undersøkelsen. Vi er i grove trekk blitt informert om de forhold du har varslet om, så vi vil ikke stille deg noen spørsmål i den forbindelse.

Du vil bli anonymisert i den endelige rapport, så langt det lar seg gjøre. Det vil ikke oppgis hvem som er intervjuet og ingen vil nevnes ved navn eller arbeidssted. Fokus er på det du forteller og ikke deg som person. Imidlertid vil det ikke kunne garanteres full anonymitet, da det selvsagt vil kunne være mulig at noe vil kunne gjenkjenne noe av det du forteller. Det er frivillig å delta og du vil kunne trekk deg underveis om du skulle ønske det.

Undersøkelsen munner ut i en rapport til kommunen der også sitater fra ditt og andres intervju vil kunne inngå. Våre referater fra samtalen vil i etterkant bli makulert av oss og vil ikke bli gjort tilgjengelig for kommunen.

Spørsmål til den intervjuede

- 1) Samtykker du til å delta i denne undersøkelsen? Du samtykker til undersøkelsen ved å signere og godkjenne referatet/ (skriftlig eller via epost).
- 2) Hvor lang tid gikk det fra du hadde dine observasjoner/opplevelser til du valgte å varsle?
- 3) Tok du saken opp på andre måter før du varslet?
- 4) Kjente du til kommunenes varslingsrutiner på forhånd?
 - a. I hvilken grad var disse til nytte for deg?
 - b. I hvilken grad opplevde du at kommunen fulgte disse rutinene?

- 5) *Hvordan gikk du frem da du varslet? (via nærmeste leder eller høyere ledernivå, HR, VO, TV eller via interne systemer)?*
- 6) *Hva gjorde at du valgte denne fremgangsmåten og denne kanalen?*
- 7) *Hvordan responderte arbeidsgiver på varselet?*
 - a. *Hvilken tilbakemelding fikk du i forbindelse med det videre saksbehandlingen av varselet?*
 - b. *Opplvde du at varselet ble tatt på alvor*
- 8) *Hvordan ble du fulgt opp av arbeidsgiver under saksbehandlingen og i etterkant?*
 - a. *Fikk du tilbakemelding når saken var avsluttet?*
 - b. *Opplvde du noen form for ubehageligheter i forbindelse med at du varslet?*
 - c. *Hva kunne vært annerledes for at saksbehandlingen kunne vært bedre i ditt tilfelle*
 - d. *Førte varselet til synlige resultat for din del?*
- 9) *Hvilke råd har du til kommunen med tanke på å forbedre deres arbeid med varslingsaker?*
- 10) *Hvilke råd har du eventuelt til fremtidige varslere i kommunen?*
- 11) *Er det noe mer du mener er viktig å få fram med tanke på å skape gode forhold for varsling i kommunen?»*

Den 22.03.2022 fikk Arbeidsmiljøspesialistene overlevert tre navn som vi kontaktet for avklaring av tidspunkt for intervju. Den 22.04.2022 fikk vi overlevert navn til en fjerde person som ønsket å stille til intervju. Karmøy kommune opplyste den 05.05.2022 at de ikke hadde flere personer som var villig å stille til intervju. Undersøkelsen baseres derfor på disse fire personenes opplevelser og erfaringer, og ikke på fem som var den opprinnelige bestillingen. Denne begrensningen må det tas høyde for når man vurderer de funn som refereres under og deres mer generelle gyldighet for kommunen som helhet.

Følgende samtaler ble gjennomført.

1. Den 31.03.2022 via Zoom
2. Den 04.04.2022 via Zoom

3. Den 06.04.2022 over telefon
4. Den 19.05.20200 over telefon

Karmøy sin definisjon av varsling

Vi ha fått overlevert Karmøy kommune sine prosedyrer for varsling om kritikkverdige forhold fra 2019 og 2020. I 2019 ble varsling definert som «Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det. Varsling handler om observerte klanderverdige opptreden som angår andre enn varsleren selv». I revidert prosedyren fra 2020 står det at «Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det» Videre står det at med «kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet». Videre står det at kritikk av forhold som ikke er ulovlige eller uetiske anses ikke som varsling.

Oppsummering av intervjuene med tidligere varslere i Karmøy kommune på de ulike spørsmålene i intervjuguiden

1. Alle de fire intervjuede samtykket til å delta i undersøkelsen og delte sine erfaringer og opplevelser som best de kunne, noe hver enkelt må berømmes for. For å redusere gjenkjenningsfare vil vi i fortsettelsen benyttet pronomenet «hen» og ikke de kjønnsbestemte pronomenene «han» og «hun». Det er imidlertid både menn og kvinner i utvalget. De kommer fra ulike deler av kommunen, og deres respektive erfaringer og opplevelser strekker seg for noen av de intervjuede flere år tilbake tid, også til tider før kommunenes nåværende varslingsregler. Ikke all de intervjuede er i dag ansatt i kommunen.

2. Når det gjelder spørsmålet om hvor lang tid det tok fra de intervjuede hadde sine observasjoner til de valgte å varsle gikk det alt fra noen uker til flere måneder. Alle de intervjuede fremlegger at de ønsket å være sikker i sine observasjoner før de gikk videre med

saken, og at det derfor tok noe tid før de varslet. En av de intervjuede oppgir å ha varslet tidligere i kommunen, mens en oppgir å ha levert et nytt varsel som følge av konsekvenser av første varsel. En annen oppgir at hen først leverte to «bekymringsmeldinger» før hen til slutt leverte inn et varsel på samme forhold.

3. Alle i denne undersøkelsen oppgir at de har diskuterte saken enten med nærmeste leder, med HTV, leder på høyere nivå i kommunen eller med sideordnede kollegaer, før de leverte varsel. Flere oppgir at de kontaktet enten HTV eller ledere høyere i kommunen for å få en avklaring og råd om de burde gå videre med saken, og om de burde melde fra om forholdene de hadde observert. Alle de intervjuede oppgir at de hadde fått råd og anbefaling om å varsle enten fra fagforening eller fra ledere i kommunen. I et av tilfellene var det kommunen selv og ikke den ansatte som definerte henvendelsen som varsling.

En ansatt fikk derimot til svar fra sin øverste leder i kommunen at det ikke var «*rett tidspunkt*» å varsle på, men at hen derimot burde levere en «bekymringsmelding» til nærmeste leder, som imidlertid også var den samme person og leder som hen varslet på. Den ansatte oppgir at hen etter råd fra fagforeningen, og først etter å ha fått ny jobb valgte å varsle om forholdet hen hadde observert.

En ansatt oppgir at hen tok kontakt med den det gjaldt før det ble varslet, med tanke på at denne kunne endre adferd, mens en annen oppgir at hen ble enig med nærmeste leder om å ta saken opp på et allmøte med tanke på opplæring og forbedringer på området. Den intervjuede oppgir at det ble avtalt med nærmeste leder å foreta en evaluering seks måneder etter for å se om det var blitt en adferdsendring med hensyn til saken. Vider forteller samme person at det var kommunen selv som definerte at informasjonen som ble gitt ble ansett som et varsel. Den ansatte hadde ikke tenkt selv i slike baner, men var mer opptatt av at man adresserte det aktuelle forhold. Det går igjen i flere intervjuer at de som varsler ikke selv har tenkt i retning av varsel, mer hvordan få tatt opp et problem, men er så blitt oppfordret av tillitsvalgt eller ledere å varsle. Dette på tross av at det i noens tilfeller dreide seg om forhold som allerede var kjent for flere i organisasjonen.

4. De ansatte ble spurt om de kjente til kommunens systemer for varsling før de varslet. En ansatt mener at det på hendelsestidspunktet ikke var noen kjente varslingsrutiner, avvikssystem eller HMS system i kommunen. En ansatt svarer at hen hadde varslet før og derfor kjente til varslingsrutinene og skjema for varsling og at en skulle varsle til nærmeste leder. En annen svarer at hen var kjent med at man skulle varsle til nærmeste leder, noe som var problematisk for hen da varselet gjaldt nettopp nærmeste leder. Hen fikk i det tilfellet svar fra leder over å levere en «bekymringsmelding» til den leder det gjaldt. Én oppgir at rutinene for varsling var kjent, men ikke i detalj. Én oppgir også å ha satt seg inn i kommunens varslingsrutiner før hen varslet.

a. Når det gjaldt spørsmål om rutinene var nyttige for dem som skulle varsle var svarene fra «*både og*» til «*ingen nytte*». En ansatt oppgir at det på varslingstidspunktet ikke var noen prosedyrer for varsling i kommunen, mens en annen oppgir at rutinene var problematiske når varselet gjaldt nærmeste leder, og hen fikk opplyst at det var denne en skulle varsle til. En av intervjupersonene oppgir at det var uklart i hens sak om det var et varsel, men oppgir at stilling og posisjon avgjorde at saken var å anse som et varsel, ifølge øverst leder. De som varslet, hadde dermed i liten grad kjennskap til og direkte opplevde nytte av eventuelle eksisterende rutiner og retningslinjer

b. På spørsmålet om de som varslet opplevde at kommunen fulgte sine egne prosedyrer for varsling var svarene variert. To ansatt oppgir at kommunen tok saken alvorlig og fulgte sine egne retningslinjer for saksbehandling og at kommunen gjorde det de kunne for å løse saken. En oppgir å få informasjon om at når en har varslet vil det utløse en bestemt saksgang, men uten at hen fikk noen klar informasjon hva det innebar. En intervjuperson oppgir at i første omgang fikk hen beskjed av sin øverste leder ikke å varsle, men å heller levere en bekymringsmelding på forholdet. Det fremtrer for oss som at det i den aktuelle sak er forvirring og uklarhet om begrepene for å melde fra. I praksis utgjør det jo ingen forskjell om man kaller det det eller det andre, det er det faktiske innholdet som teller.

5. De intervjuede oppgir noe ulike fremgangsmåter når de varslet. Én oppgir først å ha rådført seg med kommuneadvokaten, som så ikke kom med noe konkret råd, men som mente at saken

var avhengig av om kommunens ledelse definerte saken som et varsel. Én oppgir at å ha sendt en SMS samt tok en telefon til nærmeste leder, mens en annen oppgir etter råd fra leder å sende en epost til leder høyere i kommunen om det som hen hadde observert. En oppgir som tidligere nevnt at hen sendte en «bekymringsmelding» til nærmeste leder som imidlertid også gjaldt nærmeste leder. Dette ble imidlertid gjort på råd fra annen ledere høyere i virksomhetens lederhierarki.

6. Når det gjelder spørsmålet om hvorfor de valgte den aktuelle fremgangsmåten når de varslet, svarer noen at det følte som et naturlig valg, mens noen oppgir at det var etter råd fra tredje person, eller fra leder. Én oppgir å ha fulgt kommunens retningslinjer for varsling, hvor det står at hvis en skal varsle på en leder skal en varsle til leder på nivået over.

7. På spørsmål om hvordan arbeidsgiver responderte på varselet svarer to at de opplevde at arbeidsgiver tok varselet på alvor og håndterte saken.

En intervjuperson oppgir at det ble avholdt et møte mellom hen, leder og annen relevant aktør i kommunen hvor de gikk igjennom saken. Det ble konkludert med at man skulle se det an og se om de hendelsen som var observert skjedde igjen, samt loggføre og innføre kontrollrutiner. Den intervjuede forteller at hen ved en senere anledning filmet en episode som bekreftet det som hen hadde meldt ifra om, hvorpå kommunen bestemte å gå videre med saken. Den intervjuede oppgir at både leder og hen informerte den aktuelle ansatte om det de hadde observert. Hen oppgir at det ble foretatt flere grundige undersøkelser av observasjonene til hen før saken ble overlevert til rette instans i kommunen. Hen opplever at saken ble tatt på alvor.

Én ansatt oppgir i intervjuet at hen ble innkalt til ett møte hos arbeidsgiver som respons på eposten som var blitt sendt til nærmeste leder. Den intervjuede oppgir at i møtet med ledelsen opplevde hen å bli tatt på alvor og at kommunen ønsket å høre hva den intervjuede hadde sett og reagert på. Samme person forteller at kommuneledelsen mente det hen sin fortelling var alvorlig. Videre så ble den ansatte innkalt til et møte nr. 2 hvorpå den intervjuede la frem dokumentasjon og eksempler på det hen hadde observert og som hen mente var kritikkverdig.

I dette møtet får den ansatte vite at informasjonen som hen hadde overlevert var vurdert av kommunen som en varslings sak, og at det da ville gi hen beskyttelse som varsler. Den intervjuede forteller at hen undret seg på hvorfor hen trengte noen form for beskyttelse. Hen fikk til svar at kommunen ville følge en bestemt saksgang som også ville sørge for at hen ble ivaretatt og beskyttet som varsler. Hen oppgir imidlertid at det viste seg ikke å stemme, da hen opplevde å stå alene i arbeidsmiljøet, samt utsatt for utestengelse og «sabotasje» fra kollegaer og andre i arbeidsmiljøet. Videre forteller den intervjuede at ansatte i avdelingen så ble innkalt til et «dialogmøte». Den intervjuede oppgir at før de andre ansatte stilte på disse individuelle dialogmøtene hadde de sendt inn en samlet forklaring på forholdene som hen hadde meldt ifra om. Den intervjuede hadde på sin side fått klar beskjed om at en ikke måtte snakke om saken i arbeidsmiljøet.

Når det gjelder spørsmålet om hvilken tilbakemelding den ansatte fikk angående saksbehandlingen av innlevert varsel fremkommer det en to-delt erfaring på dette området.

Én av intervjupersonene oppgir ikke å ha fått noen form for tilbakemelding fra sin leder som skulle håndtere varselet, og forteller at det viste seg at vedkommende leder ikke hadde tatt tak i saken før den aktuelle leder ble purret opp. I følge den intervjuede var det HTV som informert hen om dette.

En annen som ble intervjuet forteller å få både informasjon om saken, status og prosessen videre etter å ha varslet. En fjerde intervjuperson oppgir at varselet ble håndtert på en fin og grei måte og at hen fikk den informasjon som hen hadde behov for, hverken for mye eller for lite.

8. På spørsmål om hvordan en ble fulgt opp av arbeidsgiver under saksbehandlingen og i ettertid fikk vi også her noe ulike svar. Én oppgir ikke å ha blitt fulgt opp av arbeidsgiver hverken i forkant eller i etterkant av saken. Den intervjuede oppgir at etter innlevert bekymringsmelding til nærmeste leder, om nærmeste leder, og fikk hen beskjed om å ikke blande seg inn i saken i fortsettelsen. Etter å ha levert bekymringsmeldingen sier den intervjuede at det ble veldig ubehagelig å gå på jobb etter dette. Den ansatte oppgir at leder sluttet å hilse og at hen fikk et dårlig forhold og ble utrygg på den aktuelle leder. Hen oppgir

at rådet fra leder høyere i leder hierarkiet og fra fagforeningen om å levere en bekymringsmelding førte altså til at hen fikk et dårlig forhold til sin nærmeste leder. Den intervjuede oppgir at hverken nærmeste leder eller leder over fulgte hen opp i forhold til bekymringsmeldingene.

En annen oppgir at i etterkant av møte med ledelsen og hvor hen sin informasjon ble definert som et varsel uten at hen selv hadde definert det som dette, ble det vanskelig å forholde seg til de andre ansatte i avdelingen som varselet gjaldt. De reagerte både på at de ble innkalt til møter om saken, samt at det var godt kjent i avdelingen hvem som hadde meldt fra. Andre ansatte tok sin frustrasjon over saken direkte opp med vår intervjuperson og mente at saken var feil håndtert, noe som var ubehagelig for hen. Den intervjuede forteller at hen svarte at som ansatte måtte man stole på at kommunen håndterte saken på riktig måte, og at det ville være for vanskelig for dem å håndtere denne saken selv. I tiden etter dette oppgir hen at det ble veldig vanskelig å være på jobb, hvorpå hen opplevde både sabotering og flere «hevnaksjoner», samt baksnakking. Den intervjuede forteller at dette ble meldt ifra om både til nærmeste leder, og til personalansvarlig. Videre forteller hen at når undersøkelsen pågikk opplevdes det som å stå «i en storm» hvor hen fikk liten støtte til tross for direkte oppmuntring om å melde ifra om det som var blitt observert/registrert. Samme person opplyser at hen i etterkant av sitt varsel også meldte ifra om at en kollega ble dårlig behandlet etter å ha fortalt hen om den baksnakking og «sabotering» som hen ble utsatt for i arbeidsmiljøet. Intervjupersonen varslet derfor på nytt, denne gang om den behandling en annen ansatt var utsatt for i arbeidsmiljøet i etterkant av hens varsel. Ifølge hen konkluderte varslingssekretariatet med at den nye saken ikke var alvorlig nok, og hen sier de opplevde at konklusjonen var at det var den aktuelle personen selv som var problemet, altså hen sin kollega. Den intervjuede oppgir ikke å ha blitt tatt alvorlig til tross for at kommunen selv hadde oppmuntret hen til å melde ifra hvis en skulle oppleve vanskeligheter i etterkant å ha varslet. Hen sier at arbeidsgiver ikke gjorde noe med denne bekymringen, noe som igjen førte til at det ble enda vanskeligere for hen å gå på jobb.

To andre som var til intervju oppgir derimot at de opplevde at de fikk god oppfølging av nærmeste leder. Én oppgir også å ha fått skryt og informasjon om at kommunen var glad for å bli informert og få beskjed om det aktuelle forholdet.

8a. På spørsmål om den intervjuede fikk noe informasjon om at saken var avsluttet opplyser én å ha fått slik fikk informasjon i et felles møte, men at ingen endelig konklusjon da var tatt i sakens anledning på det tidspunktet.

En annen oppgir å ha blitt informert om at saken var ferdig og fikk status på saken når den var ferdig behandlet. En tredje svarer at det ikke ble gitt noen informasjon om at saken var avsluttet. Den fjerde intervjupersonen oppgir å ha blitt innkalt til en avsluttende samtale og fikk der presentert resultatet fra «granskningen». Det ble her informert om de andre ansattes forklaringer, og at varselet ikke var støttet fordi en ville la tvilen komme de aktuelle ansatte til gode, og at hen nå måtte legge saken bak seg. Hen var derimot sterkt uenig i en slik konklusjon og kunne heller ikke helt forstå hvordan man var kommet til denne konklusjonen.

8b. Når vi spør de intervjuede om de har opplevd noen form for ubehageligheter i forbindelse med at de har varslet deler igjen de intervjuede seg i to grupper. En gruppe svarer at de har opplevd både hevnaksjoner og sabotasje fra kollegaer, som også i noen tilfeller gikk utover tredjepart. En av de intervjuede forteller at det til slutt ble så ubehagelig og vanskelig å være på jobb at hen valgte å si opp sin stilling. En annen oppgir å ha blitt frosset ut /oversett av leder, og opplevde å heller ikke lengre bli tatt på alvor i faglige diskusjoner ol.. Den intervjuede forteller at det ble svært ubehagelig å være på jobb og at hen derfor valgte å søke seg ny jobb.

To andre som ble intervjuet oppgir derimot at de ikke opplevde noen form for ubehageligheter ved å ha varslet i kommunen.

8c. På spørsmål om hva som kunne vært annerledes for at saksbehandlingen kunne vært bedre, svarer en av de intervjuede at muligens måtte det være løsningen som ledelsen kom frem til. Hen forteller at den påklagde fikk en ny men lik rolle, men at det var den ansatte selv som valgte denne løsningen.

En annen forteller at kommunen burde tatt bedre vare på hen når det ble meldt ifra om utestengelser, hevnaksjoner og de forhold som hen opplevde på jobb i etterkant av ens ledere selv definerte saken som et varsel. Den intervjuede mener at disse forholdene burde kommunen tatt på alvor og undersøkt. Hen merket ingen forbedring eller endring selv om

kommunen sa de hadde hatt en dialog med den ene person som stod for det meste av det hen kaller «hevnaaksjonene».

8d. På spørsmålet om varselet førte til synlige resultater deler de som ble intervjuet seg også her i to grupper. En gruppe sier at det førte til klar endring, mens to forteller at det ble verre å være på jobb, at det ikke førte til noe synlige endringer i forhold til selve problemstillingen, men at det ble så ubehagelig å være på jobb at de til slutt valgte å slutte i stillingene sine.

9. Vi spurte så om de hadde råd i forhold til forbedringer i kommunens arbeid med varslingssaker. To av de intervjuede svarer at kommunen må fortsette å jobbe slik som kommunen i dag gjør, men at de også må informere bedre om hvordan en skal håndtere slike saker og hvordan en skal varsle i kommunen. En av disse oppgir at hen også har varslet tidligere i kommunen og forteller at både varsler og påvarslet ble godt i varetatt av kommunen i hen sitt tilfelle.

Videre svarer en av de intervjuede at kommunen ikke må be ansatte om å varsle og sette ansatte i en posisjon som «varsler», men heller håndtere sakene selv. Kommunen bør ikke oppfordre ansatte til å varsle når de allerede er kjent med forholdene, men heller selv håndtere de aktuelle forhold. Det trekkes videre fram at ledere og tillitsvalgte bør få god opplæring i hva varsling er og hvordan varsling skal håndteres.

10. På spørsmål om de intervjuede har noen råd til fremtidige varslere svarer en av de intervjuede at en bør ha fått ny jobb før en velger å varsle. En annen svarer at en ikke bør varsle, mens en tredje svarer at ansatte ikke må være redd for å varsle eller melde ifra om det de mener er kritikkverdige forhold. Videre svarer én at en må følge kommunen sin veiledning for varsling, og at før en varsler må en legge følelser til side og ha en konkret objektiv grunn til å varsle.

11. På spørsmål om hva som kan være viktig å få frem med tanke på å skape gode forhold for å varsle i kommen svarer én at hen opplever at det *er* gode forhold i Karmøy kommune for å

varsle og at kommunen tar bekymringer fra de ansatte på alvor. En annen oppgir at kommunen må få frem at det er like positivt å varsle som å skrive avvik. Kommunen bør få frem at det er positivt at en varsler og at ansatte ikke skal være redd for å varsle. Videre svarer en av de intervjuede at det er viktig at den som varsler er fagorganisert, da støtten fra fagforeningen er viktig når en skal varsle.

Våre betraktninger og konklusjoner

Det er i denne undersøkelsen kun gjennomført samtale med fire personer, noe som er én mindre enn det som var utgangspunktet for undersøkelsen. Det er derfor et begrenset materiale som er fremkommet i undersøkelsen med tanke på si noe generelt om det å varsle i Karmøy kommune. Å generalisere ut fra fire personers erfaringer med å ha varslet til å si noen generelt om hvordan det har vært og er for ansatte å varsle i kommunen må derfor gjøres med forsiktighet. Videre viser undersøkelsen at erfaringene og opplevelsene med å varsle er meget forskjellig fra sak til sak. Mens to av intervjupersonene generelt har gode og positive erfaringer med det å varsle, er det to intervjupersoner som generelt beskriver at varslingen fikk negative konsekvenser for dem. Disse to personene har da også valgt å slutte i kommunen som følger av det ubehaget de opplevde i etterkant. To andre ansatte, som ennå er tilsatt i kommunen har som nevnt derimot god erfaring med å ha varslet om det de anså som kritikkverdige forhold, og har hatt gode erfaringer med kommunens håndtering.

Vi har få intervjupersoner og disse har igjen hatt svært ulike opplevelser og erfaringer. Det fremkommer altså ikke noe entydig bilde av situasjonen som kan møte ansatte i kommunen som ønsker å varsle. Til tross for disse svakhetene kan vi likevel trekke frem noen læringspunkter og fellestrekk som kan være nyttige innspill i det videre arbeid med å forbedre kommunens arbeid med varslingssaker.

Alle de fire som har vært intervjuet oppgir å ha diskutert forholdene enten med nærmeste leder, leder høyere i kommunen eller med egen tillitsvalgt. Alle fire har også blitt oppmuntret til å gi beskjed om det som de har observert og registrert. Videre kan det se ut som det er et kjennetegn i alle fire sakene at det er noe usikkerhet om det som blir meldt om er å anse som et varsel. Én får beskjed om å skrive «bekymringsmelding» og ikke varsle, én får beskjed om

at det ikke er nok dokumentasjon for at det er et varsel, én får beskjed at det er opp til øverste leder å bestemme om saken er å anse som et varsel, og én vet ikke at hen har varslet før hen får informasjon om at kommunen anser det som ble fremlagt på et møte er å anse som et varsel. Det ser med andre ord ut som det er uklart om problemstillingene som blir tatt opp skal få merkelappen «varsel» eller ikke, samt hva det eventuelt betyr i det videre arbeidet. Om vi skal tro det de fire intervjupersonene forteller, fremtrer dette også som uklart både for ledere og TV i kommunen på de tidspunkt som det her er snakk om. Her må det imidlertid påpekes at de fire sakene sprer seg over flere år. Vi vet derfor ikke om det i dag er bedre kunnskap og bedre forståelse i virksomheten for hva som er og hva som ikke er et varsel. Disse fellesopplevelsene som intervjupersonene her har, kan imidlertid tyde på at ledere og TV bør få bedre kjennskap til kommunens prosedyrer for hvordan en skal håndtere varsler, hva som er varsling og hvordan en bør gå frem i slike saker.

Videre fremgår det fra undersøkelsen at det virker som at selve varslingsbegrepet skaper en viss forvirring. Det er tydelig at intervjupersonene ikke nødvendigvis har en klar tanke om at det er å varsle de gjør, de tar bare opp situasjoner i arbeidsmiljøet som er problematiske og som de mener «noen» må ta tak i. Så er det i flere av tilfellene andre som mener at dette er å varsle eller at de må «varsle». I noen tilfeller virker det også som at forholdene er kjent, men at forestillingen er at man trenger at noen «varsler» før ledere tar tak i saken. Satt på spissen kan man få inntrykk av det man trenger at «noen varsler» slik at man kan gjøre noe med et gitt problematisk forhold. Her vil vi advare mot å gjøre «varsling» til eneste og hovedmåten man tar tak i problemsituasjoner på. Det ledere har eller får kjennskap til, må undersøkes og håndteres. Til dette trengs det ikke nødvendigvis at noen «varsler». Man kan heller si at alt leder får kjennskap til av problematisk eller klanderverdige forhold i virksomheten, er noe ledere må undersøke og håndtere. Satt på spissen kan det i slike tilfeller virke som at man «skyver» en ansatte fremfor seg. Dette kan skje når ansatte ber om råd i saker de opplever som problematiske eller i forhold til observasjoner som de har gjort, og så ender det hele med at den ansatte må fronte vanskelige problemstillinger og saker. I vårt materiale er det både eksempel på at man ender som «varsler» uten at man selv hadde det som intensjon, samt at man føler at man må stå fram som varsler i saker der de faktiske forhold allerede er kjent for flere!

Avsluttende kommentar

Vi vil til slutt få berømme de fire som valgte å stille til intervju. Alle deltok positivt og aktivt og har derfor på en fin måte ivaretatt sin medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven. Dette gjelder ikke minst de som per dags dato ikke lengre er ansatte i kommunen. Videre vil vi få påpeke at det i en slik rapport er gjenkjennelsesfare og dermed også en fare at de intervjuede kan oppleve negative reaksjoner i ettertid på sin deltagelse i denne undersøkelsen.

Kommunen må derfor behandle denne rapport deretter.

SAKSGANG		
Utvalg	Møtedato	Saksnr
Kontroll- og kvalitetsutvalget	26.10.22	35/22
Saksansvarlig:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	216	

REFERAT- OG ORIENTERINGSSAKER 26.10.22

Sekretariatets forslag til vedtak:

Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg tar referat- og orienteringssakene 47-54 til orientering.

Vedlegg:

47. Statusoversikt pr. oktober 2022
48. Løpestatus fra Rogaland Revisjon
49. KST-vedtak 17.10.22, sak 84/22 - Fratreden av pol. verv for Bjørn Hundhammer (Frp) og nyvalg til kontrol- og kvalitetsutvalget
50. KST- vedtak 17.10.22, sak 93/22 - Forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering»
51. Innkalling til ekstr.ord. generalforsamling 26.10.22 kl. 10 (Teams) – Haugaland Kraft AS
52. Halvårsresultat 30.06.22 – Haugaland Kraft AS
53. Innkalling til representantskapsmøte 11.11.22 – Haugaland brann og redning IKS
54. Kommunal Rapport 03.10.22 – Bernt: Kan forfall til et fysisk møte erstattes med deltakelse på Teams?

Saksorientering

Vedlagt følger de ovenfor opplistede tema, brev, meldinger og lignende til kontrollutvalgets orientering.

Aksdal, 19.10.22

Toril Hallsjø (sign.)

Daglig leder/utvalgssekretær



Karmøy kontroll- og kvalitetsutvalg - Statusoversikt

Oktober 2022

Saker fra bestilling til behandling i kontroll- og kvalitetsutvalget

Tema	Bestilling	Tidsbruk	Status	Ferdig	Merknad
<i>Nytt prosjekt</i>	08.02.22				
Rapport « <i>KIH IKS og eierforhold kommunale havner og kaianlegg</i> »	23.03.22, sak 12/22	400 t.	Forsinket igangsettelse arbeidet i gang	Nyår 2023	Ny prosjektleder Borghild Undheim
<i>Haugaland Kraft AS</i>	24.11.21, sak 41/21		Orientering 26.10.22	Invitasjon sendt 2021	Ny konsernsjef Pablo Barrera
<i>Rogaland Revisjon IKS</i>	24.11.21, sak 41/21		Orientering 30.11.22	Invitasjon sendt 2021	Rev. dir Haukaas
??	30.11.22				
???	30.11.22				

Saker under politisk behandling eller til oppfølging i utvalget

Forvaltningsrevisjon eller eierskapskontroll	Bestilt KU	Behandlet/s i KU	Behandlet/s i KST	Planlagt oppfølging	Merknad
Rapport « <i>Kompetanse og rekruttering</i> »	16.02.22, sak 4/22	28.09.22, sak 30/22	17.10.22, Sak	2023	
Oppfølging av rapport « <i>Kvalitets- og journalsystem</i> »	28.06.21, KST-sak 76/21	23.03.22, sak 11/22	09.05.22, sak 42/22	Innen 1. mars 2023	Ny statusrapport
Rapport « <i>Kompetanse og rekruttering</i> »	16.02.22, sak 4/22	Høsten 2022	Våren 2023	Høst 2023	300 t.
Rapport « <i>Kommunale havner og kaianlegg</i> »	16.06.21, sak 24/21 og 23.03.22, 12/	Høsten 2022	1. halvår 2023		400 t.
Oppfølging av « <i>Arbeidsmiljø og ytringsklima</i> »	22.10.20, sak 39/20	16.06.21, sak 23/21	20.09.21, sak 90/21	Høsten 2022	12 mnd.

Tidligere prosjekter/orienteringer i perioden

Tema	Bestilt	Behandlet i KU	Behandlet i KST	Fulgt opp i KST	Merknad
<i>Karmøy Kino AS</i>	24.11.21, sak 41/21	28.09.22, sak 28/22	–		Aina Sævik Olsen og styreleder

<i>Renovasjonen og Borgaredalen miljøpark</i>	24.11.21, sak 41/21	31.08.22, sak 22/22			Siw Anita Thorsen
<i>Vann- og avløpssektoren</i>	24.11.21, sak 41/21	31.08.22, sak 22/22			Døsen og Heggheim
<i>Kommunens anti-korrupsjonsarbeid</i>	16.02.22, sak 7/22	11.05.22, sak 16/22	-		Skriftlig svar
<i>Testing og sporing under pandemien</i>	24.11.21, sak 41/21	11.05.22, sak 15/22	-		Tore Skeie C. Eikrem
<i>Orientering – fysioterapi-tjenesten og rutiner ved klager</i>	16.02.22, sak 7/22	23.03.22, sak 10/22	-	-	Aslaug Irene Skjold
Rapport «Kvalitets- og journalsystem sykehjem»	26.08.20, sak 23/20	17.03.21, sak 11/21	28.06.21, sak 76/21	1. gang Våren 2022	2.gang 01.03.23
<i>Orientering –Haugaland Brann og redning IKS</i>	18.11.20, sak 44/20	23.03.22, sak 9/22	-	-	Dag Botnen
<i>Orientering – Landbruksforvaltningen</i>	18.11.20, sak 44/20	16.02.22, sak 2/22	-	-	Britt Johnsen Pedersen
<i>Orientering – Avaldsnes-prosjektet</i>	18.11.20, sak 44/20	24.11.21, sak 40/21	-	-	Marit Synnøve Vea
<i>Orientering – Rus og psykisk helsetjeneste</i>	18.11.20, sak 44/20	20.10.21, sak 36/21	-	-	John Gunnar Liknes
<i>Orientering - Destinasjon Hgsd & Hgl</i>	18.11.20, sak 44/20	01.09.21, sak 27/21	-	-	Vigleik Dueland
<i>Orientering - Husøy havn og næringsområde</i>	18.11.20, sak 44/20	16.06.21, sak 21/21	-	-	Tore Gautesen
<i>Orientering - barnevernleder</i>	18.11.20, sak 44/20	19.05.21, sak 15/21	-	-	Jakob Bråtå
Rapport «Tidlig innsats»	05.02.20, sak 2/20	17.06.20, sak 17/20	21.09.20, sak 115/20	20.09.21, sak 9/21	KPMG AS
Oppfølging av rapport «Personvern»	23.01.19, sak 3/19	25.09.19, sak 36/19	25.11.19, sak 122/19	23.01.21, sak 20/21	KPMG AS
<i>Orientering – barnehagesjefen</i>	18.11.20, sak 44/20	27.01.21, sak 2/21			Einar Solheim
<i>Plan for forvaltnings-revisjon 2020-2024</i>	03.12.19, sak 45/19	26.08.20, Sak 24/20	26.08.20, Sak 24/20		KPMG AS
<i>Plan for eierskaps-kontroll 2020-2024</i>	03.12.19, sak 45/19	26.08.20, Sak 25/20	26.08.20, Sak 25/20		KPMG AS

Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS

politisk sekretariat

Dato: 19.10.2022

Dokumentnummer:22/8717-2

Deres referanse:

Saksbehandler: Elin Davidsen

Mottakere ifølge liste

Fratreden av politiske verv for Bjørn Hundhammer (FrP) og nyvalg til kontroll- og kvalitetsutvalget

Kommunestyret har i møte 17.10.2022, sak 084/22 fattet følgende vedtak:

- 1. De tre nederste varamedlemmene i kommunestyret fra Fremskrittspartiet rykker én plass opp.***
- 2. Valgstyret foretar nytt valgoppgjør for å supplere varamedlemslisten til Fremskrittspartiet i kommunestyret.***
- 3. Espen Meidel Olsen velges som nytt medlem i kontroll- og kvalitetsutvalget i Karmøy kommune.***

Med vennlig hilsen
Elin Davidsen
konsulent

Dokumentet er godkjent elektronisk.

Kopi til:

Haugaland	LAHAMMARVEGEN 12	5542	KARMSUND
Kontrollutvalgssekretariat Iks			
Haugaland	Postboks 57	5575	Aksdal
Kontrollutvalgssekretariat Iks			
Torill Hallsjø			

politisk sekretariat

Haugaland Kontrollutvalgssekretariat Iks
Postboks 57
5575 Aksdal

Dato: 19.10.2022

Dokumentnummer:20/5493-41

Deres referanse:

Saksbehandler: Siv Elisabeth Røksund
Lie

Melding om vedtak - Forvaltningsrevisjonsrapport "Komptanse og rekruttering"

Kommunestyret har i møte 17.10.2022 16:30, sak 093/22 fattet følgende vedtak:

1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.
2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.
3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.

Med hilsen

Siv Elisabeth Røksund Lie
formannskapssekretær

Dokumentet er godkjent elektronisk.

Kopi til:

Toril Hallsjø
Vibeke Vikse Johnsen



Saksbehandler: Siv Elisabeth Røksund Lie

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
093/22	Kommunestyret	17.10.2022

Forvaltningsrevisjonsrapport "Komptanse og rekruttering"

Forslag til vedtak:

1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.
2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.
3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.

Kommunestyret 17.10.2022:

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

KST- 093/22 Vedtak:

1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.
2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.
3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.

Vedlegg:

Særutskrift 30-22 Karmøy

Forvaltningsrevisjonsrapport "Komptanse og rekruttering" - sak til kommunestyret 17.10.22

30-22 Forvaltningsrevrapport -Kompetanse og rekruttering

RR - Rapport Kompetanse og rekruttering Karmøy

brev - oversendelse av rapport - Kompetanse og rekruttering

Ekstraordinær generalforsamling 2022

Det innkalles herved til ekstraordinær generalforsamling i Haugaland Kraft AS den **26. oktober 2022, kl. 10:00**. Generalforsamlingen avholdes på Teams, se innkalling sendt på mail.

Til behandling foreligger følgende saker (jfr. vedtektenes § 8 og aksjelovens § 5-5):

Dagsorden / saker:

Åpning av generalforsamlingen v/styrets leder

Opprette fortegnelse over fremmøtte aksjeeiere og fullmakter

Sak 10.22 Godkjenning av innkallingen og dagsorden

Sak 11.22 Valg av møteleder

Sak 12.22 Valg av personer til å undertegne protokollen

Sak 13.22 Godkjenning av tilleggsutbytte

Vedlegg: - Halvårsregnskap for Haugaland Kraft konsernet

Haugesund, 28. september 2022

Pablo Barrera
Konsernsjef



HALVÅRSRESULTAT 2022

Haugland Kraft



Konsernet Haugaland Kraft

Haugaland Kraft-konsernet sin virksomhet er i all hovedsak knyttet til produksjon, overføring og omsetning av elektrisk kraft og fiber. De siste årene har konsernet også satset innfor smart strømstyring, solceller og elbillading samt havvind gjennom en 37,5%-eierandel i Deep Wind Offshore. Viktige hendelser i første halvår 2022 er fusjonen med Energiselskapet Odda-konsernet og opprettelsen av selskapet Endra (Endra Solenergi AS) som er konsernets satsning på storskala solkraftproduksjon.

Nøkkeltall

(alle tall NOK 1 000)

	KONSERN		
	01.01.2022 - 30.06.2022	01.01.2021- 30.06.2021	01.01.2021 - 31.12.2021
HOVEDTALL			
Driftsinntekter	2 764 440	1 218 531	3 735 434
Driftskostnader	926 902	679 798	1 720 174
Driftsresultat	1 837 539	538 733	2 015 260
Perioderesultat	842 059	273 636	945 131
Investeringer	467 197	493 995	1 069 359
Totalkapital	14 749 141	13 487 175	14 572 312
Egenkapital	10 422 847	9 319 331	9 537 436
FORHOLDSTALL			
Netto driftsmargin	66 %	44 %	54 %
Resultatgrad	30 %	22 %	25 %
Totalrentabilitet	6 %	2 %	7 %
Egenkapitalrentabilitet	8 %	3 %	10 %
Egenkapitalandel	71 %	69 %	65 %

Resultat per 30.06.2022

Rekordhøye strømpriser preger resultatene i første halvår 2022. Ved utgangen av juni leverer konsernet et resultat på kr 842 mill. som er kr 568 mill. over tilsvarende periode i 2021. Resultatforbedringen kommer i all hovedsak som følge av økte priser på konsernets kraftproduksjon.

Kraftproduksjonen i første halvår var totalt 1 135 GWh mot 1 065 GWh i samme periode i 2021 og gjennomsnittlig oppnådd pris for første halvår er 167,2 øre mot 51,2 øre i tilsvarende periode i 2021.

For omsetningsvirksomheten trekker kraftpriser opp omsetningen, men lavere volum og reduserte marginer, sammen med utviklingskostnader knyttet til ny forretning trekker ned resultatet sammenlignet med fjoråret.

På fibersiden er det fortsatt høy utbyggingsaktivitet, og kundeveksten bidrar til å økt inntjening til tross for økt press på marginene.

Nettvirksomheten driver på samme nivå som 2021, men økte kostnader til dekning av nettap legger press på nettleietariffene fremover.

Resultatregnskap

(alle tall NOK 1 000)

KONSERN

	01.01.2022 - 30.06.2022	01.01.2021 - 30.06.2021	01.01.2021 - 31.12.2021
DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER			
Driftsinntekter	2 732 927	1 155 612	3 658 517
Andre driftsinntekter	31 513	62 919	76 917
Sum driftsinntekter	2 764 440	1 218 531	3 735 434
Kraftkjøp og leie av anlegg	446 264	249 517	815 014
Lønn- og lønnsrelaterte kostnader	151 502	139 698	317 005
Andre driftskostnader	160 389	137 013	255 164
Ordinære avskrivninger og nedskrivninger	168 747	153 570	332 991
Sum driftskostnader	926 902	679 798	1 720 174
Driftsresultat	1 837 539	538 733	2 015 260
FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Inntekt på investering i tilknyttet selskaper	-3 257	804	2 404
Netto finanskostnader	6 359	18 426	36 101
Netto finanskostnader	-9 616	-17 622	-33 697
Resultat før skatt	1 827 923	521 111	1 981 563
Skattekostnad	985 864	247 475	1 036 431
Halvårsresultat	842 059	273 636	945 131
Majoritetens resultatandel	535 641	214 435	663 619
Minoritetens resultatandel	306 418	59 201	281 512
Sum	842 059	273 636	945 131

Balanse

(alle tall NOK 1 000)

KONSERN

	30.06.2022	31.12.2021
ANLEGGSMIDLER		
IMMATERIELLE EIENDELER		
Vassdragsrettigheter	5 082 802	5 082 864
Utsatt skattefordel	127 089	122 233
Goodwill	12 225	15 994
Sum immaterielle eiendeler	5 222 116	5 221 091
VARIGE DRIFTSMIDLER		
Nettanlegg,produksjonsmidler,maskiner etc.	7 359 462	7 056 970
Sum varige driftsmidler	7 359 462	7 056 970
FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER		
Lån til foretak i samme konsern og tilkn.selsk. o.l.	145 897	147 305
Investering i datter- og tilknyttet selskap	259 355	253 189
Overfinansiert pensjonsforpliktelse	104 363	87 945
Investering i aksjer og andeler	273 708	275 288
Andre langsiktige fordringer	37 510	29 886
Sum finansielle anleggsmidler	820 834	793 613
Sum anleggsmidler	13 402 412	13 071 673
OMLØPSMIDLER		
Materialbeholdning	33 839	33 106
FORDRINGER		
Kundefordringer	95 453	382 392
Andre kortsiktige fordringer	630 012	624 145
Sum fordringer	725 465	1 006 537
Bankinnskudd, kontanter o.l.	587 426	460 995
Sum omløpsmidler	1 346 729	1 500 638
SUM EIENDELER	14 749 141	14 572 312

Balanse

(alle tall NOK 1 000)

	30.06.2022	31.12.2021
EGENKAPITAL		
INNSKUTT EGENKAPITAL		
Selskapskapital	260 600	260 600
Overkursfond	1 580 386	1 580 386
Egne aksjer	-7 466	-8 518
Sum innskutt egenkapital	1 833 519	1 832 467
OPPTJENT EGENKAPITAL		
Fond for vurderingsforskjeller		
Annen egenkapital	5 556 190	4 979 612
Sum opptjent egenkapital	5 556 190	4 979 612
MINORITET		
Minoritet	3 033 137	2 725 357
Sum egenkapital	10 422 847	9 537 436
GJELD		
LANGSIKTIG GJELD		
Utsatt skatt		
Ansvarlig lån	223 249	223 915
Annen langsiktig gjeld	2 323 666	2 318 666
Sum langsiktig gjeld	2 546 914	2 542 581
KORTSIKTIG GJELD		
Gjeld til kredittinstitusjoner	14 000	100 000
Betalbar skatt	1 091 780	982 968
Leverandørgjeld	86 835	269 986
Skyldige offentlige avgifter	227 330	286 908
Avsatt utbytte/konsernbidrag	-	500 131
Annen kortsiktig gjeld	359 435	352 302
Sum kortsiktig gjeld	1 779 380	2 492 295
Sum gjeld	4 326 294	5 034 876
SUM GJELD OG EGENKAPITAL	14 749 141	14 572 312

Konsernets årsregnskaper er tilgjengelig på:

<https://hkraft.no/om-haugaland-kraft/finansiell-informasjon/>





Haugaland brann og redning iks

Møteinnkalling

for

representantskapet for Haugaland brann og redning iks

Møtested: Diktervegen

Møtedato: 11.11.2022

Tid: 09⁰⁰-12⁰⁰

Ved forfall skal varamedlem møte. Hvis ikke medlem eller varamedlemmet kan møte skal dette meldes brannsjef.

SAKSLISTE

Sak nr	Tittel	Saksbehandling
22/017	Godkjenning av innkalling og saksliste	Vedtak
22/018	Godkjenning av protokoll – møte 22.04.2022	Vedtak
22/019	Beredskapsanalyse	Vedtak
22/020	Budsjett 2023 med økonomiplan 2023-2026	Vedtak
22/021	Orientering om drifta	Orientering

Sted: Haugesund

Dato: 18.10.2022

Sigmund Lier
representantskapsleder

Dag Botnen
brannsjef

Bernt svarer: Kan forfall til et fysisk møte erstattes med deltakelse på Teams?

For at fjernmøte skal kunne benyttes, må det for det første på forhånd være fastsatt i reglementet at det kan treffes vedtak om å bruke denne møteformen. Videre må organets leder bestemme i innkallingen til det enkelte møte at fjernmøte skal benyttes.

Bernt svarer:

“SPØRSMÅL: I et kommunestyremøte var én av representantene forhindret fra å delta fysisk, men deltok via Teams. Hun var da synlig på en skjerm som bare de på podiet så (kommunedirektør, ordfører og politisk sekretær).

Er dette nå en lovlig måte å gjennomføre et møte på, og om ikke – vil det ha noen betydning for gyldigheten av vedtakene som ble gjort. Kan man si at møtet ikke er lovlig satt i et slikt tilfelle?

SVAR: Jeg går ut fra at møtet var innkalt på vanlig måte, og at den aktuelle representanten hadde lovlig forfall. Jeg forstår det slik at hun kunne høre det som skjedde i møtet, delta i debatten og avgi stemme når det ble fattet vedtak. Spørsmålet blir da om kommunestyret var lovlig sammensatt når ett av de medlemmene som deltok i møtet bare var med på en videolenke.

Det klare utgangspunkt er her at møter skal holdes ved fysisk fremmøte av alle medlemmer som ikke har forfall. Det eneste unntaket er møter som holdes som «fjernmøter» etter [kommuneloven § 11–7](#).

Fjernmøte, sies det i loven, «innebærer at deltakerne ikke sitter i samme lokale, men at de via tekniske hjelpemidler likevel kan se, høre og kommunisere med hverandre». Dette vil også kunne brukes der bare ett eller noen få av medlemmene ikke kan være fysisk til stede i møtet, mens de øvrige sitter i samme lokale.

For at fjernmøte skal kunne benyttes, må det imidlertid på forhånd være fastsatt i reglementet for vedkommende organ at det kan treffes vedtak om å bruke denne møteformen. Organets leder kan da bestemme i innkallingen til det enkelte møte at denne møteformen skal benyttes.

Det er ikke opplyst noe om en slik reglementsbestemmelse om adgang til å benytte fjernmøte i kommunestyret, og heller ikke om at det var angitt i innkallingen til møtet at dette skulle benyttes. Det betyr i så fall at det er de ordinære reglene om avvikling av møter i folkevalgte organer som gjelder, og at det ikke var lovlig å la ett medlem delta ved hjelp av videokonferanseredskap.

Dette er ikke en feil som innebærer at møtet som sådant blir ugyldig, men i saker der det har vært votert, må man se bort fra det aktuelle medlemmets stemmegivning. Hvis dette medlemmets stemme har vært avgjørende for utfallet av voteringen, må dermed vedtaket korrigeres.

Hvis dette medlemmets stemme ikke var avgjørende, mener jeg den feilen som her er gjort, ikke får betydning for gyldigheten av vedtakene. Her gjelder det generelle prinsippet som kommer til uttrykk i [forvaltningsloven § 41](#), om at ved feil ved saksbehandlingen er «vedtaket likevel gyldig når det er grunn til å regne med at feilen ikke kan ha virket bestemmende på vedtakets innhold».

Kilde: [Kommunal Rapport 3.10 2022 \(e-avis\)](#)