

Etikk og varslings

PROSJEKTPLAN



Dønna kommune

November 2022

FR 1219

1 SAMMENDRAG AV PROSJEKTPLAN

Problemstilling	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Har Dønna kommune retningslinjer for å sikre gode etiske haldningar og handlingar i organisasjonen og er desse oppdaterte?</i>2. <i>Har Dønna kommune utarbeida rutiner for varsling og er desse oppdaterte?</i>3. <i>Bli det varsla om kritikkverdige forhold og blir varsel handterte i tråd med vedtatte rutiner og regelverk?</i>
Kilder til kriterier	Lover og forskrifter Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). «Gode råd for etikkarbeid», KS Kommunens egne vedtak og retningslinjer Varslingsplakat «Ansatt i Dønna kommune og bruk av sosiale medier» (2016)
Metode	<ul style="list-style-type: none">• Dokumentgjennomgang• Spørreskjema til alle tilsette i kommunen• Intervju med kommuneleinga og arbeidsmiljøutvalet
Tidsplan	<ul style="list-style-type: none">• Inntil 300 antall timer• Levering innen 1. mai 2023
Prosjektteam	Oppdragsansvarlig revisor: Merete M. Montero, Prosjektmedarbeidar: Trine Holter Styringsgruppe: Tor Arne Stubbe og Line Johnsen Wirum
Uavhengighetserklæring	Ingen av de involverte revisorer vil få habilitetsproblemer ved gjennomføringen av prosjektet. Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighetserklæring er vedlagt prosjektplanen.
Kontaktperson Dønna	Kommunedirektør Tor Henning Jørgensen eller den kommunedirektøren delegerer til

2 MANDAT

I dette kapittelet vil bestillinga bli utdjupa og bakgrunnsinformasjon for prosjektet gjennomgått.

2.1 Bestilling

Revisor har tatt utgangspunkt i plan for forvaltningsrevisjon i perioden 2020-2024. Her er det lagt opp til revisjon innafor tema etikk og varsling. Revisor ga i kontrollutvalget sitt møte 23. mai 2022, sak 08/22, ein presentasjon av aktuelle problemstillingar. Kontrollutvalet bestilte eit prosjekt der revisor ble gitt fullmakt til sjølv å definere problemstillinga innafor tematikken etikk og varsling nærmare.

2.2 Bakgrunn

I regjeringa sin etikkrettlear ¹ står

«Etikk er refleksjon over verdier og normer, og begrunnelsen vi gir for våre valg. For folkevalgte og ansatte i en kommune handler etikk om systematisk refleksjon over hva som er god praksis i den kommunale virksomheten. Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger.

Kommuneloven signaliserer at kommunal virksomhet skal kjennetegnes av tillit og bygge på en høy etisk standard. Å følge lovene er et etisk og moralsk krav».

Kapittel 1 i arbeidsmiljølova har som overordna mål å sikre at arbeidsmiljøet gir grunnlag for ein helsefremjande og meiningsfylt arbeidssituasjon. Det blir også uttrykt at lova skal gi grunnlag for at arbeidsgivar og arbeidstakar sjølv skal kunne ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med dei andre partane i arbeidslivet og at det skal bli lagt til rette for eit godt ytringsklima.

Kapittel 2A i arbeidsmiljølova spesifiserer arbeidsgivar og arbeidstakar sin rett og plikt knytta til varsling om kritikkverdige forhold i organisasjonen. Her blir det utdjupa kva som ligg i kritikkverdige forhold og krav til rutiner som for eksempel skal sikre at varsel blir fulgt opp på ein god måte. Arbeidstilsynet poengterer at det er arbeidsgivar sitt ansvar å sørge for openheit og god intern kommunikasjon i organisasjonen.

Arbeidsgivar skal aktivt bidra til ytringsfridom og at varsling blir ein naturleg del av arbeidsmiljøarbeidet. Varslingsregelverket skal bidra til eit godt og konstruktivt

1

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

ytringsklima der arbeidstakar kan melde i frå og ytre seg kritisk utan å risikere nokon form for straff eller negative reaksjonar.

Arbeidstakar skal medverke i utforming, gjennomføring og oppfølging av verksemda sitt systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakar skal også bidra til gjennomføring av dei tiltaka som er satt i verk for å «skape eit godt og sikkert arbeidsmiljø».

Ifølge arbeidsmiljøloven § 2A-6 skal rutiner for varsling bli utarbeida i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte (for eksempel verneombud og fagforeningstillitsvalgte). Dei skal vere skriftlege og minimum innehelde:

- oppfordring om å varsle om kritikkverdige forhold
- framgangsmåte for varsling
- framgangsmåte for korleis arbeidsgaiver tar imot, behandlar og følger opp ei varsling

Dei som oftast er inne i ei varslingssak er arbeidsgjevar, varslar, den innvarsla, tillitsvalde, verneombod og Arbeidsmiljøutvalet. Avhengig av alvorlighetsgrad vil også offentlege myndigheiter og Arbeidstilsynet kunne vere inne i saka.

I årsmelding for Dønna kommune for 2021 står at målet om høg etisk standard i verksemda er eit tema som jamnleg blir løfta fram og diskutert. Det har tidlegare vore gjennomført interne prosjekt med fokus på etisk standard og etiske utfordringar. Dette låg også i aktivitetsplanar for både 2020 og 2021, men pandemien gjorde at dette ikkje vart prioritert.

3 PROSJEKTDESIGN

I kapittel 3 vil revisor avgrense prosjektet og gå nærmere inn på problemstillingane i prosjektet. Revisjonskriteria, problemstillingane og metode for innsamling av data blir gjennomgått her.

3.1 Avgrensing

Tema for denne forvaltningsrevisjonen er om det i Dønna kommune blir arbeida systematisk med etikk og varsling. Systematisk betyr i denne sammenhengen om det finst retningslinjer og rutiner, om det er etablert fora der etikk og varslingsarbeid blir tematisert og diskutert og i kva grad dei rådande retningslinjene faktisk blir handheva. Involvering av dei tilsette vil vere sentralt.

Revisor har valgt å avgrense revisjonen vil å gjelde varsling og ikkje å sjå på avvik. Revisjonen vil heller ikkje gå inn i personalsakar som er enkeltforhold mellom arbeidsgjvar og tilsette. Fokus vil vere om eventuelle varslingar formelt er behandla i tråd med gjeldande lovverk og retningslinjer samt dei rutiner som er utforma av Dønna kommune.

3.2 Problemstillingar

Revisjonen har utforma følgjande problemstillingar basert på bestillinga «Etikk og varsling»:

1. *Har Dønna kommune retningslinjer for å sikre gode etiske haldningar og handlingar i organisasjonen og er desse oppdaterte?*

Aktuelle punkt å sjå på kan vere om retningslinjene knytta til etikk er skriftleggjorte og ligg tilgjengeleg for dei tilsette, om retningslinjene er oppdaterte og om dei blir tematiserte og diskuterte jamnleg.

2. *Har Dønna kommune utarbeida rutiner for varsling og er desse oppdaterte?*

Aktuelle punkt kan vere om det utarbeida skriftlege retningslinjer og rutiner for varsling og om desse ligg tilgjengeleg for dei tilsette, om retningslinjene er oppdaterte og om det blir gitt opplæring i desse.

3. *Blir det varsla om kritikkverdige forhold og blir varsel handterte i tråd med vedtatte rutiner og regelverk?*

3.3 Kjelder til kriterier

Lover og forskrifter Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 22. juni 2018 nr. 83 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

«Gode råd for etikkarbeid», KS

Kommunens egne vedtak og retningslinjer

- Etiske retningslinjer
- Varslingsplakaten (2016)

3.4 Metoder for innsamling av data

Revisjonen vil ta utgangspunkt i flere ulike datakilder

- Analyse av skriftlege vedtak og retningslinjer frå kommunen
- Spørreskjema til alle tilsette i kommunen
- Intervju med leiinga i kommunen og Arbeidsmiljøutvalet
- Gjennomgang av eventuelle varslings saker

Gjennomgangen av styrande dokument samt prosedyrer og rutiner for arbeidet med det interne elektroniske varslings systemet, vil gi oversikt over dei systema som er etablerte for varslingsarbeidet og korleis arbeidet er tenkt gjennomført.

Alle tilsette i kommunen vil få tilsendt spørreskjema. Dette materialet vil gi eit innblikk i den generelle oppfatninga av korleis varslingsarbeidet i kommunen faktisk fungerer i praksis.

Kvalitative intervju med leiinga i kommunen og arbeidsmiljøutvalet vil gi informasjon sett frå perspektivet til personar som har ein anna posisjon og funksjon i kommunen enn dei andre tilsette. Kommuneleiinga er her forstått som kommunedirektør og dei to kommunalsjefane.

Trondheim 03.11.2022

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

VEDLEGG 1: UAVHENGIGHETSERKLÆRING

Prosjekt nr: FR1219

Kommune: Dønna

**Vurdering av uavhengighet - revisors egenvurdering i forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjekt:
Etikk og varsling**

Hovedreferanse:

Kommuneloven § 24-4

Forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3

RS 200 --- Formål og generelle prinsipper for revisjon av regnskaper pkt. 4

RS 220 -- Vilkår for revisjonsoppdrag pkt. 4, 12-13

RS 300 -- Planlegging av revisjon av regnskaper pkt. 6

Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8

Ansettelsesforhold:	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn Revisjon Midt-Norge SA</i>
Medlem i styrende Organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som ovenfor nevnte kommune deltar i.</i>
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit</i>
Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til ovenfor nevnte kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p>Før slike tjenester utføres foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 18, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</p> <p>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</p> <p><i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i></p>
Tjenesten under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptre ikke som fullmektig for ovenfor nevnte kommune.</i>
Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Trondheim 24.10.2022

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Uavhengighet MMM

Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Montero, Merete Myklebust	BANKID	2022-10-24 18:22



This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidt norge.no