

FORVALTNINGSREVISJON
ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Medvirkning og involvering

NÆRØY KOMMUNE

August 2016



FORORD

Denne forvaltningsrevisjonen er gjennomført av KomRev Trøndelag IKS på oppdrag fra kontrollutvalget i Nærøy kommune i perioden november 2015 til februar 2016.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 77 nr 4. Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger¹.

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Nærøy kommune, jf kommuneloven § 79 og § 6. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Revisjonsteamet har bestått av prosjektleder Marit Ingunn Holmvik, prosjektmedarbeider Johannes Nestvold og kvalitetssikrer Unni Romstad.

Vi takker alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter fra KomRev Trøndelag IKS finner du på vår hjemmeside www.krt.no.

Namsos/Stjørdal 16.08.16



Unni Romstad

Oppdragsansvarlig revisor



Marit Ingunn Holmvik

Prosjektleder

¹ Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv (revisjonsforskriften) § 7

INNHALDSFORTEGNELSE

0.	Sammendrag.....	4
1.	Bestilling	6
1.1	Medvirkning og involvering.....	6
1.2	Problemstilling	6
1.2.1	Avgrensning	7
1.3	Revisjonskriterier	7
1.4	Metodisk tilnærming og gjennomføring.....	7
2.	Arbeidsgiverpolitikk i Nærøy kommune	10
2.1	Hva er arbeidsgiverpolitikk?	10
2.2	Lokale arbeidsgiverpolitiske dokumenter	10
2.2.1	Arbeidsgiverpolitisk dokument.....	11
2.2.2	Delegasjonsreglement for behandling av personalsaker og utøving av medbestemmelse	11
2.3	Organisering	12
3.	Involvering og medvirkning.....	13
3.1	Revisjonskriterier	13
3.2	Ledernes rolleutøvelse og fokus på medinnflytelse	14
3.2.1	Ledelse og lederutvikling.....	14
3.2.2	Ledernes tilrettelegging for medinnflytelse og delaktighet	14
3.2.3	Medarbeidersamtaler.....	16
3.2.4	Personal og ledermøter.....	18
3.2.5	Vurdering	19
3.2.6	Konklusjon	20
3.3	Medinnflytelse	21
3.3.1	Sikring av medinnflytelse gjennom kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk.....	21
3.3.2	Ansattes egen oppfatning av medinnflytelse.....	23
3.3.3	Vurdering	25
3.3.4	Konklusjon	27

3.4	Medbestemmelse	27
3.4.1	Ledelsens tilrettelegging for medbestemmelse	27
3.4.2	Ansattes oppfatning av egen medbestemmelse	28
3.4.3	Vurdering	31
3.4.4	Konklusjon	32
4.	Konklusjon og Anbefalinger	33
5.	Rådmannens kommentarer	34

Liste over figurer og tabeller

Figur 1:	Organisasjonskart Nærøy kommune	12
Figur 2:	Deltakelse på medarbeidersamtale i løpet av de siste to årene.....	17
Figur 3:	Medarbeidersamtalens positive innvirkning på den ansattes mulighet til å utøve medinnflytelse.	18
Figur 4:	Rangeringen av kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse og medinnflytelse.	22
Figur 5:	Oppfatning av egen innflytelse – begge avdelinger	23
Figur 6:	Medinnflytelse i helse- og sosialavdelingen.	24
Figur 7:	Medinnflytelse i drifts- og utviklingsavdelingen.	24
Figur 8:	Kjennskap til medbestemmelsermøter.	29
Figur 9:	Medbestemmelse i helse- og sosialavdelingen.....	30
Figur 10:	Medbestemmelse i drifts – og utviklingsavdelingen.	30

Tabell 1:	Antall svar og svarprosent på avdelingsnivå	8
Tabell 2:	Oversikt over kriteriegrunnlag	13
Tabell 3:	Leders fokus på medinnflytelse	16
Tabell 4:	Ansattes kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse	22
Tabell 5:	Ansattes inntrykk av egen medinnflytelse	25
Tabell 6:	Ansattes inntrykk av egen medbestemmelserrett	31

0. SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Nærøy kommune har bestilt en forvaltningsrevisjon om kommunens arbeidsgiverrolle. Kontrollutvalget har vært tydelig på at fokus i forvaltningsrevisjonen skal være på arbeidsgiverpolitikk, - herunder medvirkning og involvering som hovedtema.

Problemstillingen i rapporten er:

Tyder beskrivelser fra ledelse og de ansatte på at de ansatte involveres i tråd med utvalgte bestemmelser i lov og avtaleverk/arbeidsgiverpolitiske dokument?

For å svare på hovedproblemstillingen har vi delt problemstillingen i to deler, der den første delen beskriver hva lederne gjør for å involvere ansatte og den andre delen omhandler de ansattes opplevelse av egen involvering.

- I hvilken grad har lederne fokus på medinnflytelse/medbestemmelse i sin utøvelse av lederrollen?
- I hvilken grad legges det til rette for medinnflytelse og medbestemmelse blant medarbeidere?

For å belyse dette temaet har KomRev Trøndelag vektlagt at det er viktig å ha kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk som grunnlag for både medinnflytelse og medbestemmelse. Vi har sett på ledernes engasjement i forhold til tilrettelegging for medvirkning og involvering. For å få en bekreftelse på hvordan det fungerer har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant ca halvparten av kommunens ansatte. Rapporten tar utgangspunkt i beskrivelser fra helse- og sosialavdelingen og drifts- og utviklingsavdelingen.

Revisor konkluderer med at beskrivelsene fra personalsjefen, ledelse og ansatte i helse –og sosialavdelingen samt de ansatte i drifts- og utviklingsavdelingen, tyder på at de ansatte i hovedsak involveres i tråd med bestemmelsene i lov og avtaleverk/arbeidsgiverpolitisk dokument.

Ledernes fokus

Undersøkelsen blant de ansatte bekrefter at lederne i helse- og sosialavdelingen og drifts- og utviklingsavdelingen har medinnflytelse og medbestemmelse i fokus. Dette begrunnes i hovedsak med at ledernes fokus og tilrettelegging for medinnflytelse får totalt gode resultater fra alle som har svart, og best resultat på helse –og sosialavdelingen. Dette samsvarer med beskrivelsen fra lederne på denne avdelingen. Uten at vi kan se at det har en direkte sammenheng vurderes det som positivt at

kommunen gjennomførte et lederutviklingsprogram i 2014, men det er uheldig at lederutviklingsprosjektet ikke er fulgt opp i ettertid.

Føringene i arbeidsgiverpolitisk dokument om involvering er i varierende grad gjennomført. Kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk er en forutsetning for å vite hva som kan forventes av kommunen, og hvordan medinnflytelse og medbestemmelse kan utøves. Vi mener undersøkelsen viser at det er for mange som ikke har kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk og rutiner rundt denne.

Arbeidsgiverpolitisk dokument tilsier at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle minimum hvert annet år. Det gjennomføres ikke systematisk på de områdene vi har undersøkt. Dersom kommunen mener at medarbeidersamtalen er en viktig arena for medinnflytelse bør arbeidet med dette styrkes. Dersom det er andre alternativer som er bedre, bør arbeidsgiverpolitisk dokument endres i tråd med ønsket praksis.

Ansattes opplevelse av egen involvering

Opplevelsen av ansattes egen medinnflytelse kan bli bedre. Gjennomsnittstallene fra spørreundersøkelsen viser laveste resultat på disse spørsmålene, og særlig innenfor helse – og sosialavdelingen. I og med at medinnflytelse er et av satsingsområdene for Nærøy kommune sin arbeidsgiverpolitikk anbefaler vi derfor ledelsen å sette fokus på egne målsettinger, og gjennom det sørge for at ansatte på alle nivå involveres. Det kan i den sammenheng være viktig å sikre forståelse av de ulike begrepene medinnflytelse/medbestemmelse og hva de reelt innebærer.

For ansatte på helse - og sosialavdelingen er det fra ledelsens side tilrettelagt for medbestemmelse. Det er en høy andel fagorganiserte i de undersøkte avdelingene, noe som tilsier at en stor andel av de ansatte har mulighet for medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. For drifts – og utviklingsavdelingen har vi bare spørreundersøkelsen å støtte oss til, men svarene på spørsmål om medbestemmelse tyder på at det også er tilrettelagt med medbestemmelsermøter også der.

1. BESTILLING

På bakgrunn av Plan for forvaltningsrevisjon 2012-2015 har kontrollutvalget i Nærøy kommune bestilt en forvaltningsrevisjon om kommunens arbeidsgiverrolle.

Kontrollutvalget vedtok prosjektplanen som ble framlagt i møtet den 01.06.2015, men med endringer på vinkling for prosjektet. Kontrollutvalget var i møtet tydelig på at fokus i denne forvaltningsrevisjonen skal være på arbeidsgiverpolitikk, herunder medvirkning og involvering som hovedtema.

1.1 Medvirkning og involvering

Etter ønske fra kontrollutvalget beskriver rapporten hva som finnes av dokumenter om kommunens arbeidsgiverpolitikk og hvordan disse er implementert og brukes i Nærøy kommune.

Begrepsavklaring:

- **Medinnflytelse:** Deltagelse i drøftinger og dialog
- **Medbestemmelse:** Informasjon og drøfting av spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold². Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte³.

1.2 Problemstilling

Følgende problemstilling er besvart i undersøkelsen:

Tyder beskrivelser fra ledelse og de ansatte på at de ansatte involveres i tråd med utvalgte bestemmelser i lov og avtaleverk/arbeidsgiverpolitiske dokument?

For å svare på hovedproblemstillingen har vi valgt å dele opp problemstillingen i to deler, der den første delen beskriver hva lederne gjør for å involvere ansatte og den andre delen omhandler de ansattes opplevelse av egen involvering.

Dette har vi formulert slik:

- I hvilken grad har lederne fokus på medinnflytelse/medbestemmelse i sin utøvelse av lederrollen?
- I hvilken grad legges det til rette for medinnflytelse og medbestemmelse blant medarbeidere?

² Arbeidsmiljøloven § 8-1 (1)

³ KS, Hovedavtalen, tariffperioden 1.1.2014 – 21.12.2015, Del B § 1-3.

Delproblemstillingene er ikke presentert i prosjektplanen. Vi anser det for å være en endring som ikke er vesentlig, men som forenkler arbeidet med besvarelsen.

1.2.1 Avgrensning

Prosjektet er avgrenset til kartlegging av rutiner for ansattes medvirkning, og undersøkelse av om disse rutineene følges i praksis på leder og medarbeidernivå. Vi har avgrenset arbeidet til to avdelinger, helse- og sosial og drift- og utviklingsenheten. Dette er i hovedsak gjort på grunn av arbeidsmengden med den papirbaserte spørreundersøkelsen.

I rapporten skriver vi i hovedsak om medinnflytelse og medbestemmelse da bestillingen fra kontrollutvalget går på ansattes medvirkning og involvering. Ledelsens rolle vil bli omtalt i den sammenheng.

1.3 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som kommunens praksis vurderes opp mot. Revisjonskriterier kan hentes fra lov og forskrift, avtaleverk, kommunale vedtak og interne retningslinjer med mer.

Revisjonskriterier i dette prosjektet er hentet fra:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).2005
- Hovedavtalen 01.01.16 - 31.12.17
- Arbeidsgiverpolitisk dokument (sist rev. 19.06.2014)

Revisjonskriteriene blir presentert og utredet i kapittel 3.1

1.4 Metodisk tilnærming og gjennomføring

Undersøkelsene er gjennomført i perioden november 2015 til februar 2016.

Rapporten bygger på informasjon innhentet gjennom metodene intervju og spørreundersøkelse.

Intervju

Følgende er intervjuet i forbindelse med prosjektet:

- Personalsjef i rådmannens stab Tore Bye Mellingsæter
- Helse og sosialsjef Marit Pedersen (epostintervju)
- 6 enhetsledere i helse og omsorg

Referat fra intervju er verifisert av informantene i etterkant for å rette opp eventuelle faktafeil og misforståelser. Vi har fått verifisert referat fra begge møter med enhetsledere i helse- og sosial, men ikke fra alle deltagerne i møtene.

Vi har intervjuet direkte i form av samtaler ved besøk i kommunen samt epostintervju der vi har innhentet skriftlige svar. Intervjuene ble gjennomført etter en intervjuguide der informantene ble informert på forhånd om tema for samtalen. Vi har kontaktet lederne via epost, telefon og ved personlig oppmøte for å få svar på det vi ønsker.

Spørreundersøkelse

- Spørreundersøkelsen er gjennomført på papir. Bakgrunnen for det er tilbakemeldinger fra personalsjefen i oppstartsmøtet om at ikke alle ansatte i kommunen har tilgang til egen arbeidsstasjon, og dermed ikke like stor tilgang til e-post.
- Første side i spørreundersøkelsen gir en innføring i revisjonens rolle i prosjektet, temaet for undersøkelsen og vår målgruppe. Det er opplyst om deltagerens anonymitet og at bearbeidelse av svarene som er gitt skal utarbeides i statistisk form.
- Spørreundersøkelsen ble delt ut til enhetsledere på helse og sosialavdelingen og drift- og utviklingssjefen, som tok på seg å videreformidle undersøkelsen.
- Undersøkelsen ble delt ut den 22.1.16 og svarfrist var 5. februar. Vi valgte å vente så lenge som mulig på svar, og satte 25.2.16 som strek for datainnsamlingen.
- Samtlige ansatte på helse- og sosialavdelingen og drift- og utviklingsavdelingen, herunder ansatte på kjøkken og vaskeri skal ha fått utdelt et spørreskjema.
- Temaene i spørreundersøkelsen er i all hovedsak knyttet til medinnflytelse og medbestemmelse.
- I spørreundersøkelsen er det benyttet en skala der påstandene rangeres på en skala fra 1-6, fra svært enig til svært uenig. 1-2 er i liten grad enig, 3-4 i middels grad enig og 5-6 i stor grad enig. Det er også et vet-ikke alternativ. Det er få felt for åpne spørsmål/kommentarer.

Det ble kopiert opp 303 spørreundersøkelser som ble delt ut i Nærøy kommune, hvorav 8 konvolutter ble sendt tilbake da det ble delt ut for mange. Den 24.2.2016 hadde vi mottatt 205 svar, hvor 5 brev er returnert som ikke utfylte. Dette ga en total svarprosent på ca 68 %.

Tabell 1: Antall svar og svarprosent på avdelingsnivå

	Totalt	Helse- og sosial	Drift- og utvikling	Annet
Undersøkelsen ble sendt til	303	241	62	
Antall mottatte svar	200	161	21	18
Svarprosent	68 %	66,8 %	34,4 %	

Enkelte av respondentene har ikke registrert at spørsmålene er kopiert på begge sider av papiret. Disse har derfor ikke krysset av for hvilken avdeling de tilhører. Disse svarene er plassert i tilhørighetskategorien **annet**. Som følge av at ikke alle har krysset av på samtlige spørsmål i undersøkelsen vil antallet svar som er gitt variere fra spørsmål til spørsmål.

Det er flere ansatte på helse- og sosialavdelingen enn drift- og utviklingsavdelingen. Drift og utviklingsavdelingen har kun en enhetsleder, mens helse- og sosialavdelingen har 6. Det er også prosentvis flere av de ansatte på helse- og sosialavdelingen som har besvart undersøkelsen enn ansatte på drift- og utviklingsavdelingen. Svarene fra helse- og sosialavdelingen er i større grad kunne representative enn svarene for drift- og utviklingsavdelingen.

Vi har ikke stilt spørsmål om hvor viktig de ansatte mener medinnflytelse/medbestemmelse er for den enkelte. Undersøkelsen gir derfor ikke svar på hvor relevant temaet er for de ansatte.

Dokumentgjennomgang

Referanselista viser hvilke skriftlige dokumenter vi har brukt som kilder.

Utvalg

Utgangspunktet for rapporten var å få med et bredest mulig utvalg av arbeidstakere på flest mulig nivå i Nærøy kommune.

I tidlig fase fikk vi råd fra vår kontaktperson i kommunen, personalsjefen, om at det ikke var alle arbeidstakere som kunne nås pr epost og at vi burde tenke alternativ til epostundersøkelse. Vi bestemte derfor at vi ville gjennomføre en papirbasert spørreundersøkelse, med det merarbeid det medfører. Av kapasitetsmessige grunner måtte da det totale utvalget begrenses noe. Vi valgte derfor en stor avdeling med nesten halvparten av kommunens ansatte; helse- og sosialavdelingen. I tillegg en mindre enhet å sammenligne med, og for å få et større bilde av hvordan det er i kommunen, derav drift- og utviklingsavdelingen. I drifts- og utviklingsavdelingen er det færre ansatte enn for eksempel på kultur- og oppvekst, slik at den totale mengden ble overkommelig innenfor tilgjengelig tid og ressurser. Til sammen har vi kontaktet ca 3/5 av kommunens ansatte.

Enhetslederne på helse- og sosial, og drift- og utviklingssjefen har bistått i distribusjon av spørreundersøkelsen til ansatte.

Samlet vurdering av datagrunnlag og metode

Vi har ikke fått respons på epostintervju for drift- og utviklingssjefen. Videre har vi heller ikke lyktes med å få intervjuet enhetsleder på drift- og utvikling. Vår ressursbruk tilsa, etter flere forsøk, at vi ikke kunne bruke mer tid på å få svar, eller få til møter med avdelingens ledere.

Informasjonen vi har samlet inn gjennom ulike metoder, peker i samme retning. Vår samlede vurdering er at metodebruk og kildetilfang i dette prosjektet gir et tilstrekkelig grunnlag til å svare på problemstillingene, men at det kan være nyanser vi ikke har fått med på grunn av manglende informasjon fra deler av organisasjonen.

2. ARBEIDSGIVERPOLITIKK I NÆRØY KOMMUNE

2.1 Hva er arbeidsgiverpolitikk?

KS erstattet begrepet personalpolitikk med begrepet arbeidsgiverpolitikk før årtusenskiftet fordi dette begrepet ble ansett som mer offensivt. Tidligere var fokus på forholdet mellom arbeidsgiver og medarbeider. Det ble nå lagt større vekt på å utvikle relasjonen mellom medarbeider og bruker, og koblingen mellom arbeidsgiverpolitikk og kvaliteten på de kommunale tjenestene ble løftet fram.⁴

KS utarbeidet i 2014 refleksjonshefte om lokal arbeidsgiverpolitikk "*Skodd for Framtida*". Der går det fram at KS har definert arbeidsgiverpolitikk som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag. Arbeidsgiverpolitikken synliggjør arbeidsgivers konkrete evne til å frigjøre den menneskelige energien i organisasjonen.

Heftet tar for seg hvordan kommunene med en aktiv og fremtidsrettet arbeidsgiverpolitikk vil være i stand til å tiltrekke seg de beste ledere og medarbeidere for å løse fremtidens utfordringer, slik at tjenestene endres og fornyes i takt med innbyggernes behov. Det pekes på viktigheten av evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere, og hvor viktig god ledelse er for å lykkes.

I følge KS konkretiserer en arbeidsgiverstrategi innholdet i organisasjonens arbeidsgiverpolitikk. Den skal tydeliggjøre de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for i møte med medarbeiderne. En arbeidsgiverstrategi er derfor et viktig verktøy for å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere. En arbeidsgiverstrategi bidrar også til å bevisstgjøre politikerne i deres arbeidsgiverrolle.

I kommuneplanens samfunnsdel har Nærøy kommune satt seg følgende mål:

«Gjennom aktiv og målrettet arbeidsgiverpolitikk skal det legges til rette for at ansatte skal kunne føle tilhørighet og stolthet av å jobbe i Nærøy kommune. Det skal være fokus på ledelse. Medarbeidertilfredshet skal måles jevnlig.»

2.2 Lokale arbeidsgiverpolitiske dokumenter

Vi har sammen med Nærøy kommune plukket ut de mest sentrale dokumentene som omhandler arbeidsgiverpolitikken i kommunen og omtaler disse nærmere.

⁴ KS 2007 Stolt og unik. Arbeidsgiverstrategi mot 2020

2.2.1 Arbeidsgiverpolitisk dokument

Nærøy kommune har utarbeidet et eget arbeidsgiverpolitisk dokument. Dette ble sist revidert 19.6.2014 i kommunestyret sak 49/14. I reglementet står det at kommunen skal være en attraktiv og utviklende arbeidsplass med godt arbeidsmiljø der verdier som medvirkning, ansvar, lojalitet og fleksibilitet er grunnlag for et godt tjenestetilbud. Nærøy kommune skal videre ha en aktiv og målrettet arbeidsgiverpolitikk der ansatte føler tilhørighet og stolthet av å jobbe i kommunen. Kommunens målsettinger for arbeidsgiverpolitikken finnes i dette dokumentet.

2.2.2 Delegasjonsreglement for behandling av personalsaker og utøving av medbestemmelse

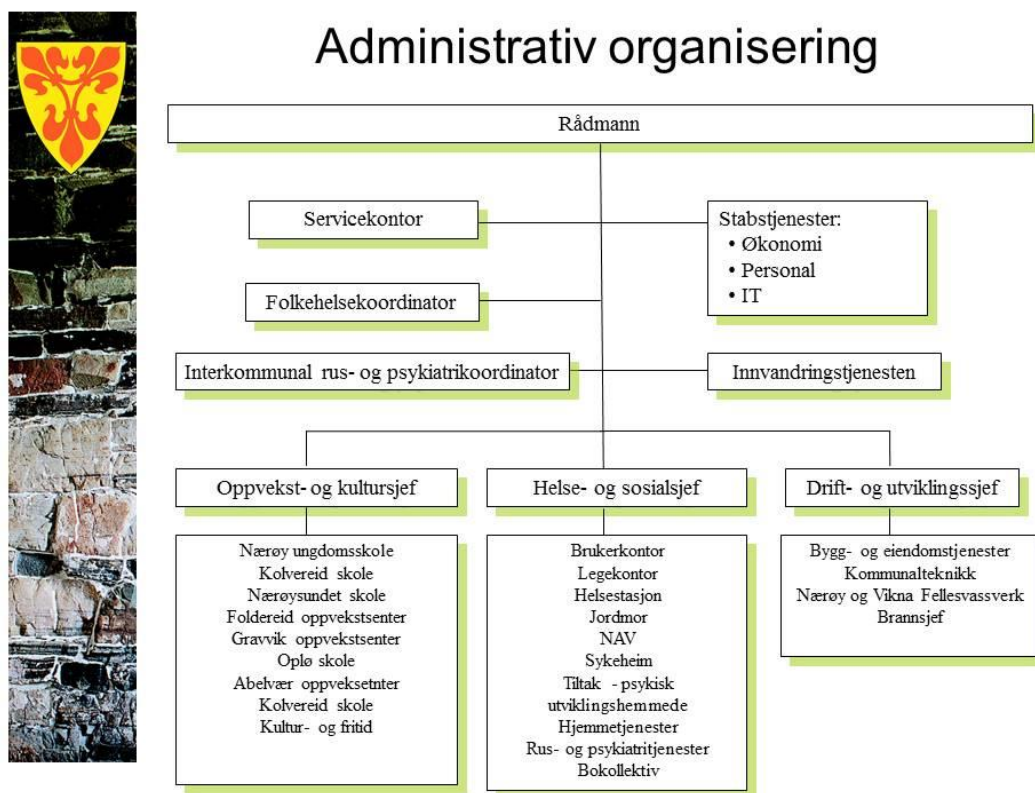
Nærøy kommune sitt delegasjonsreglement for behandling av personalsaker og utøving av medbestemmelse er vedtatt i kommunestyret sak 73/07 og sist oppdatert i kommunestyret sak 15/13.

Delegasjonsreglementet inneholder reglement for administrasjonsutvalget, arbeidsmiljøutvalget og personalutvalget.

- Administrasjonsutvalget som er kommunens øverste organ i personal – og lønnsaker, har det overordnede utøvende ansvar. Det er blant annet administrasjonsutvalget som vedtar alle personalplaner, reglement og retningslinjer som ikke omfattes av Kommunestyrets myndighet.
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) uttaler seg i personalpolitiske saker og gir anbefalinger i arbeidsmiljø saker. Utvalget skal virke for gjennomføring av et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Det er 10 representanter i AMU, hvorav 5 er valgt av arbeidstakerorganisasjonene.
- Personalutvalget er delegert myndighet av administrasjonssjefen til å fatte vedtak og behandle saker listet opp i Reglementets pkt. 2. Personalutvalget består av avdelingssjef eller enhetsleder fra den avdelingen/enheten saken gjelder, felles tillitsvalgt og personalsjef.

2.3 Organisering

Figur 1: Organisasjonskart Nærøy kommune



Kilde: Nærøy kommune, oppdatert pr 15.08.16.

Kommunestyret i Nærøy har det overordnede arbeidsgiveransvaret, og er arbeidsgivere kollektivt⁵. Rådmannen er daglig utøvende arbeidsgiver og har møter om arbeidsgiverpolitikk i ulike fora. Rådmannens fokus angående ledelse er nedfelt i retningslinjer og planer.

Personalsjefen, som er vår kontaktperson i dette prosjektet, er organisert i rådmannens stab, og har rådgivende funksjon i personalarbeidet, uten lederansvar eller lederfunksjon. Personalsjefen er saksbehandler, i tillegg til enhetsledere og avdelingssjefer, i saker som behandles i arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalg. I hovedsak er det personalsjefen som er saksbehandler for rådmannen i alle saker og dokumenter vedrørende arbeidsgiverpolitikk- og dokumenter som naturlig hører til, for eksempel arbeidsgiverpolitisk dokument. Videre er personalsjefen medlem i personalutvalget og arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Avdelingene oppvekst- og kultur, helse- og sosial, drift- og utvikling har egne avdelingssjefer.

⁵ Arbeidsgiverpolitikk i Nærøy kommune. 2014.

Under avdelingssjefene er det enhetsledere på de enkelte enhetene. På drift- og utvikling er det en enhetsleder, for helse- og sosial er det 6 enhetsledere, mens det er 8 enhetsledere for oppvekst- og kultur. I tillegg til dette er det også en enhetsleder hver på økonomitjenesten, servicekontoret og innvandrertjenesten.

3. INVOLVERING OG MEDVIRKNING

3.1 Revisjonskriterier

Revisjonskriteriene er hentet fra lov og avtaleverk samt lokale retningslinjer. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, jf Aml. §4-2. Loven sier det skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse innflytelse og ansvar. I Nærøy kommune er det formelle retningslinjer for hvordan dette skal ivaretas gjennom arbeidsgiverpolitisk dokument.

Arbeidsgiverpolitisk dokument inneholder seks hovedsatsingsområder:

- Ledelse
- Kompetanse
- **Medinnflytelse**
- Lønn
- Seniorpolitikk
- HMS

For å besvare hovedproblemstillingen har vi delt den i to delproblemstillinger med tilhørende revisjonskriterier.

Tabell 2: Oversikt over kriteriegrunnlag

Delproblemstilling	Revisjonskriterier
I hvilken grad har lederne fokus på medinnflytelse/medbestemmelse i sin utøvelse av lederrollen?	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal være fokus på ledelse og lederutvikling • Kommunen skal ha tydelige ledere som motiverer ansatte og legger til rette for medinnflytelse • Ledere skal sørge for at medarbeiderne er delaktige i utvikling av egen arbeidssituasjon og plass. • Det skal gjennomføres regelmessige medarbeidersamtaler, minimum hvert annet år. • Det skal avvikles personal- og ledermøter
I hvilken grad legges det til rette for medinnflytelse og medbestemmelse blant medarbeidere?	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte skal sikres medinnflytelse over sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass og arbeidsoppgaver • Alle ansatte skal gjennom medinnflytelse og

	<p>deltagelse utvikle ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatte skal ha medinnflytelse i plan – og utviklingsarbeid der kompetansen kan bidra til utvikling og forbedring • Det skal avholdes medbestemmelsesmøter med avdelingsleder og tillitsvalgte • Ansatte skal gjennom sine tillitsvalgte ha medbestemmelse gjennom de partssammensatte råd og utvalg.
--	--

3.2 Ledernes rolleutøvelse og fokus på medinnflytelse

Revisjonskriterier:

- Det skal være fokus på ledelse og lederutvikling
- Kommunen skal ha tydelige ledere som motiverer ansatte og legger til rette for medinnflytelse
- Ledere skal sørge for at medarbeiderne er delaktige i utvikling av egen arbeidssituasjon og plass.
- Det skal gjennomføres regelmessige medarbeidersamtaler, minimum hvert annet år.
- Det skal avvikles personal- og ledermøter

3.2.1 Ledelse og lederutvikling

Personalsjefen uttaler at kommunens lederfilosofi i hovedsak preges av åpenhet og dialog. I 2014 ble det gjennomført et lederutviklingsprogram for alle ledere. Rådmannen skrev i årsmeldingen for 2014 at det har gitt lederne større trygghet i lederrollen. Her deltok alle enhetsledere, avdelingssjefer, rådmann og personalsjef; 24 ledere i alt. Hensikten var å bli sterkere og mer bevisst i egen lederrolle og utøvelse av ledelse. Bevissthet på utviklingsområder og tema å jobbe videre med. I ettertid er ikke programmet fulgt opp innad i kommunen, men tilbakemeldingene fra gjennomføringen var i følge personalsjefen generelt gode.

3.2.2 Ledernes tilrettelegging for medinnflytelse og delaktighet

3.2.2.1 Avdelingssjefene

Avdelingssjefene i Helse- og sosial avdelingen og avdeling for Drift og utvikling ble bedt om å beskrive kort hvordan involvering av ansatte og deres medinnflytelse blir

ivaretatt i den avdelingen de har ansvaret for. Vi ønsket en beskrivelse av etablert praksis og rutiner, avdelingssjefens rolle, andres rolle, eventuelle tiltak som er iverksatt for å involvere ansatte.

Beskrivelsen under representerer helse- og sosialavdelingen. Drifts –og utviklingssjefen har ikke svart. Helse- og sosialavdelingen representerer ca halvparten av kommunens ansatte.

I helse- og sosialavdelingen er det regelmessig fokus på nødvendigheten av og viktigheten av medinnflytelse. På ledermøtene diskuteres det hvordan lederne praktiserer dette på den enkelte arbeidsplass. 7 enhetsledere og avdelingsleder deltar på ledermøter.

Helse- og sosialavdelingen har hver vår og høst et felles arbeidsmøte med alle ledere, plasstillitsvalgte på alle enhetene, alle verneombud, hovedverneombud og hovedtillitsvalgte. I disse møtene diskuteres det hvordan arbeidet med ulike fremtidige arbeidsoppgaver skal gjennomføres. Eksempler på dette er samhandlingsreformen, årsturnus og kvalitet på tjenestene.

Helse- og sosialsjefen er av den oppfatning at ledermøtene med enhetene er en arena der gjennomføring av personalmøter, medbestemmelse og medarbeidersamtaler er gjennomgående tema i de fleste møtene. Det er møter hver 14 dag, med tirsdag som faste møtedager for mest mulig forutsigbarhet. Hun mener at dette har fungert godt i flere år, og det er godt oppmøte. Videre sier hun at intensjonene og holdningene er gode, men innser at kapasiteten til å involvere medarbeidere på en ønskelig måte kunne vært langt bedre. Hver leder har fra 30 til 55 medarbeidere i sin gruppe. Kunnskapen og metodene i forhold til medvirkning og involvering kan videre være tema som trenger oppfrisking og repetisjon skriver hun.

3.2.2.2 Enhetslederne

Enhetsledere ved helse- og sosialavdelingen har ikke nedskrevne rutiner om involvering av ansatte og medinnflytelse. De har i møte med KomRev Trøndelag IKS beskrevet hvordan de arbeider med dette i praksis.

Noen enheter har personalmøter en gang i måneden, andre ikke. Det forutsettes at det må være saker for at det skal avholdes personalmøter. Dette forutsetter også at de ansatte involverer seg ved å sette saker på dagsorden. Det understekes fra enhetsledernes side at dette er personalet sitt møte. De ansatte på enhetene både leder og kommer med saker til møtet. Det skrives referat fra møtene slik at de som ikke er til stede kan lese referatet. Referatet fra møtet oppbevares i papirformat i egen perm. Årsaken til dette gjøres på papir og ikke pr e-post er at noen ikke har forutsetninger til å bruke e-post. Det forutsettes at de som ikke er til stede på møtene leser seg referatene i ettertid.

En enhetsleder forteller at hun legger vekt på å få overlapp med/treffe nattevaktskiftet. Enhetsleder er da tilgjengelig for alle som vil ha kontakt i løpet av dagen, og sørger for å møte ansatte fra alle 3 skiftene daglig.

En annen enhetsleder med ansvar for flere arbeidsplasser er 3 dager i uka på ett sted og 2 dager på den andre arbeidsplassen. På den måten sørger lederen for å treffe alle sine ansatte i løpet av uka. Enhetslederne praktiserer en åpen dør-filosofi på enhetene.

3.2.2.3 Medarbeidernivå

I spørreundersøkelsen har vi stilt de ansatte spørsmål om evaluering av lederes fokus på, og tilrettelegging av ansattes egen medinnflytelse.

Tabell 3: Leders fokus på medinnflytelse

Spørsmål	Gjennomsnitt			
	Alle avdelinger	Helse- og sosialavd	Drift- og utviklingsavd	Annet
Ansattes oppfatning av lederens fokus på medinnflytelse				
Min FAGSJEF fokuserer på utvikling og forbedringstiltak	4,2	4,3	3,7	4,6
Min ENHETSLEDER innbyr til medinnflytelse på utforming av egen arbeidsplass og arbeidsoppgaver	4,3	4,2	3,9	5,0
Min ENHETSLEDER avholder jevnlig personalmøter	4,7	4,7	3,7	5,0
Min ENHETSLEDER stimulerer til innspill, engasjement og deltagelse	4,4	4,5	3,6	4,9
Min ENHETSLEDER informerer aktivt om overordnede planer og tiltak	4,3	4,4	3,8	4,7
Min ENHETSLEDER bevisstgjør de ansatte til selv å ta initiativ til og ansvar for egen medinnflytelse	4,3	4,3	3,9	4,6
Min ENHETSLEDER tillater at det gjøres feil	4,2	4,1	4,5	4,3
Jeg opplever at mine initiativ og forslag blir tatt på alvor av min enhetsleder	3,9	3,9	3,9	4,7

Tabell 3 viser en oversikt over gjennomsnittlige rangeringen på de enkelte spørsmålene, fordelt på avdelinger. Helse- og sosialavdelingen har rangert fagsjef og enhetsledere høyere enn ansatte innen drift- og utviklingsavdelingen, dette med unntak av spørsmålet om enhetsleder tillater at det gjøres feil og opplevelsen av om egne initiativ og forslag blir tatt på alvor.

Påstandene i spørreundersøkelsen er rangert på en skala fra 1-6, fra svært enig til svært uenig. 1-2 er i liten grad enig, 3-4 i middels grad enig og 5-6 i stor grad enig. Det er også et vet-ikke alternativ.

3.2.3 Medarbeidersamtaler

Tiltak fra arbeidsgiver for å sikre arbeidstakers medvirkning er kommunikasjon som for eksempel medarbeidersamtaler og personalmøter. Medarbeidersamtaler skal i

henhold til arbeidsgiverpolitisk dokument kapittel 3.1 om "ledelse" avholdes på alle nivåer med jevne mellomrom, minimum hvert annet år.

Enhetsledere i helse og sosialavdelingen sier at de i varierende grad har hatt medarbeidersamtaler med sin egen avdelingssjef. Noen har aldri hatt medarbeidersamtale, andre har hatt med mange års mellomrom.

I drifts- og utviklingsavdelinga har vi ikke fått tak i oppdaterte opplysninger, men i kontrollutvalget sitt besøk i desember 2014 sa drifts- og utviklingssjefen at medarbeidersamtaler blir holdt annethvert år. Enhetsleder sa at medarbeidersamtaler bare delvis er gjennomført. Det ble og sagt at dette gjøres ulikt for de forskjellige gruppene, oftere innen renhold, sjeldnere for vaktmestre.

Enhetslederne gjennomfører medarbeidersamtaler med ulik frekvens.

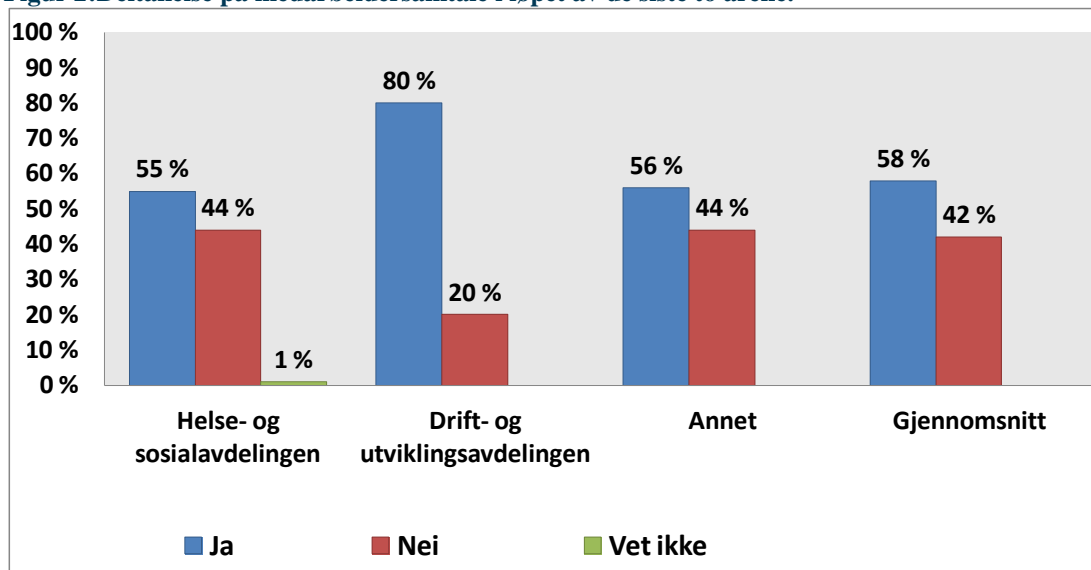
Noen gjennomfører årlige medarbeidersamtaler; andre mer uregelmessig

Eksempler:

- Årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte for å få evaluert den årlige målsettingen man har satt.
- Har som målsetting å ha medarbeidersamtaler med sine ansatte annethvert år.
- medarbeidersamtaler hvert år, men med bare halve staben.

Flere av enhetslederne i helse- og sosialavdelingen understreker at de har en åpen dør-filosofi i kommunen, og at det er en uformell omgangstone i organisasjonen. Det uttrykkes også fra lederne at det er tilfredsstillende at de har tilhold i samme lokaler som mange av sine ansatte.

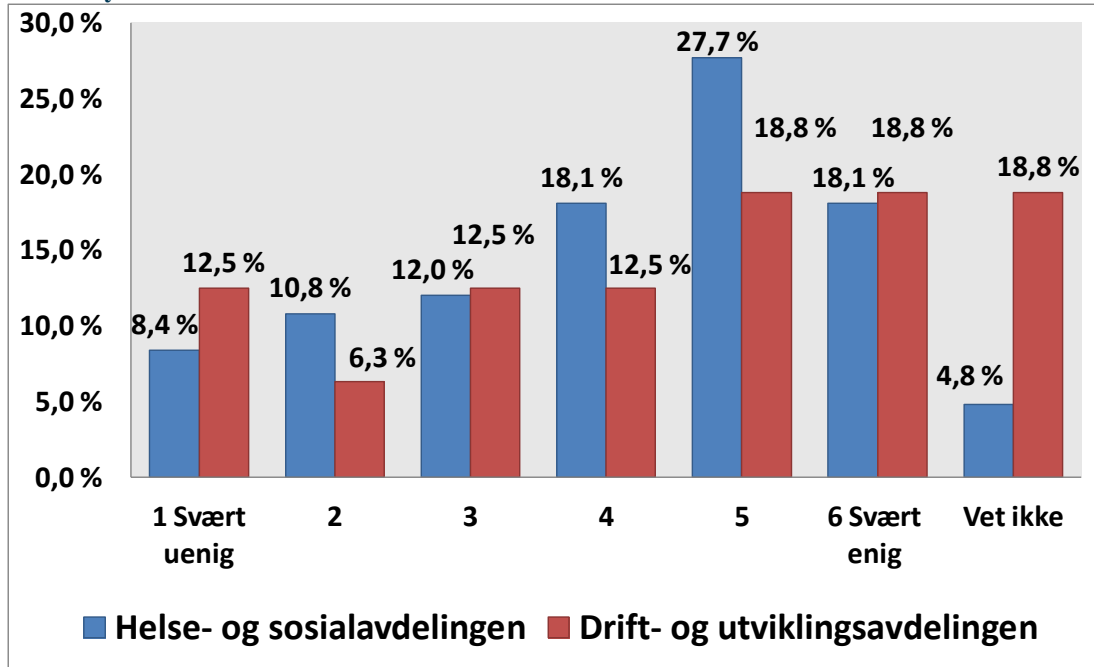
Figur 2: Deltakelse på medarbeidersamtale i løpet av de siste to årene.



Helse- og sosialavdelingen n= 150, Drift- og utviklingsavdelingen n=20, Annet n=9.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er en relativt høy andel som har svart "nei" på spørsmålet om de har hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste to årene i helse- og sosialavdelingen og i kategorien annet.

Figur 3: Medarbeidersamtalens positive innvirkning på den ansattes mulighet til å utøve medinnflytelse.



Helse- og sosialavdelingen n= 83, Drift- og utviklingsavdelingen n=16, Annet n=5.

Majoriteten av de som har svart fra begge avdelinger opplyser å være enig i at medarbeidersamtalen har hatt positiv innvirkning på ansattes medinnflytelse. Dette er også tilbakemeldingene fra de som faller inn under kategorien annet.

3.2.4 Personal og ledermøter

I arbeidsgiverpolitiske retningslinjer, kapittel 3.3 om medinnflytelse og medbestemmelse, står det at ansatte skal få medinnflytelse/medbestemmelse blant annet gjennom jevnlig personalmøter. Det skal videre arrangeres ledermøter for alle ledere i kommunen.

Lederforum har fire møter i året, og samtlige 24 ledere deltar.

Vedrørende ledermøter innad i avdelingene har vi bare grunnlag for å si noe om dette for helse- og sosialavdelingen. Ledermøter mellom helse – og sosialsjefen og enhetslederne avholdes hver 14 dag.

Personal og fagmøter er to ulike møteformer. Det er de samme personene som deltar på begge møter. Fagmøtene relaterer seg til tema på brukernivå, som for eksempel hvilket tilbud brukeren får eller hvordan hjelpe brukeren på best mulig måte mv. På personalmøter drøftes saker som vedrører tjenesten. De ansatte har anledning til å komme med saker til disse møtene. I saker hvor det foretas avstemming bestemmer

flertallet. Enhetsleder og alle ansatte deltar på personalmøtene. For å få avviklet personalmøtene med flest mulig til stede er det etablert ulike møtetidspunkt. Det varierer mellom enhetene når og hvor ofte de avvikler personalmøter. Noen har møtene på dagtid, for eksempel ved vaktskiftet slik at to skift kan delta på møtene. Noen av enhetene har disse møtene på kveldstid. Det er en oppfatning av at møtetidspunktet i vaktskiftet er ønskelig av de ansatte. På noen enheter har de egne nattevaktmøter på kveldstid. Se for øvrig eksempler på praksis i kapittel 3.2.2.2.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er i gjennomsnitt flere på helse- og sosialavdelingen som er enig i at deres enhetsleder avholder jevnlig personalmøter enn det er for ansatte på drift- og utviklingsavdelingen. Hva som er jevnlig er her ikke definert men tilbakemeldingen kan tolkes i retning av at det foreligger et større ønske om jevnlig personalmøter for drift- og utviklingsavdelingen enn for helse- og sosialavdelingen.

3.2.5 Vurdering

3.2.5.1 Ledelse og lederutvikling

Nærøy har hatt fokus på lederutvikling gjennom lederutviklingsprosjektet i 2014. Revisors oppfatning er at det er uheldig at prosjektet ikke er fulgt opp i ettertid, og at det av den grunn er mulig å si om programmet har fungert etter sin hensikt.

3.2.5.2 Ledernes tilrettelegging for ansattes medinnflytelse og delaktighet

Det er kun ledere på helse- og sosialavdelingen som har gitt oss informasjon om hvordan de legger til rette for at ansatte skal få medinnflytelse. Vi har ikke klart å få intervju med avdelingssjef og enhetsleder ved drift- og utviklingsavdelingen.

Revisors inntrykk er at det foreligger ulik oppfatning, mellom helse -og sosialsjefen og enhetsledere, hvor stort fokus det er på medinnflytelse og medbestemmelse, dette blant annet på ledermøtene. At arbeidsgiverpolitisk dokument i varierende grad er kjent blant enhetslederne på helse- og sosialavdelingen støtter opp under dette synspunktet, samt at helse -og sosialsjefen uttaler at det kan være behov for oppfriskning og repetisjon av temaet.

Ansatte har svart på spørsmål om ledelsens fokus på medinnflytelse. Spørsmålene er utledet fra forventninger/målsettinger til ledere i kommunens arbeidsgiverpolitiske dokument. Resultatene viser at helse- og sosialavdelingen på de fleste spørsmålene gir sine ledere en høyere gjennomsnittskarakter enn ansatte for drift- og utvikling har gitt sine ledere. Unntak er for spørsmålet om initiativ og forslag blir tatt på alvor og enhetsleder som rangeres likt for avdelingene, og på spørsmålet om enhetsleder tillater at det gjøres feil som blir rangert høyere for drift- og utviklingsenheten. Dette kan tale for at ansattes på helse- og sosialavdelingen i større grad opplever at det er fokus på medinnflytelse fra sin enhetsleder enn ansatte på drift- og utviklingsavdelingen.

Resultatene viser at i gjennomsnitt er det flere av de ansatte på helse- og sosialavdelingen som er enig i at deres enhetsleder innbyr til medinnflytelse på utformingen av egen arbeidsplass og egne arbeidsoppgaver, samt om lederne bevisstgjør de ansatte selv til å ta initiativ og ansvar for egen medinnflytelse., enn ansatte på drift- og utviklingsavdelingen. Dette tyder på at ansatte innen helse –og sosial opplever at deres ledere har større fokus på å få til medinnflytelse for sineansatte enn de som har sitt arbeid i drifts -og utviklingsavdelingen.

3.2.5.3 Medarbeidersamtaler

Rutinene for medarbeidersamtaler er varierende i helse- og sosialavdelingen. Noen er systematiske og bruker samtalen bevisst i forhold til måloppnåelse, mens andre ikke prioriterer dette arbeidet i like stor grad. For drifts- og utviklingsavdelingen vet vi ikke hvordan rutinene er lagt opp da vi ikke har oppdaterte svar derfra.

Resultatet fra spørreundersøkelsen tyder på at en stor andel ikke har gjennomført medarbeidersamtale med sine enhetsledere i løpet av de to siste årene. Andre årsaker til at det foreligger en relativt høy andel som har svart ”nei” på dette spørsmålet kan være at vedkommende som har svart enda ikke har vært ansatt i 2 år og vil derfor ikke utløse krav om medarbeidersamtale. 2 års fristen er et minstekrav, noe som tilsier at enhetsledere kan ha medarbeidersamtaler oftere.

Ledere på enhetene, bør ha fokus på å gjennomføre regelmessige medarbeidersamtaler med samtlige av sine ansatte. Slike samtaler er et godt tiltak for å bedre ansattes medinnflytelse, og vil sørge for at de ansatte blir hørt på lik linje med andre som har gjennomført slike samtaler.

Personal- og ledermøter

Kommunen har etablert rutiner for ledermøter der alle lederne deltar. I helse –og sosialavdelingen er det etablert rutinemessige ledermøter hver 14. dag. Det er også etablert rutiner for jevnlig personalmøter. Svarene fra spørreundersøkelsen viser at det for drifts – og utviklingsavdelingen kan være behov for å øke møtefrekvensen.

3.2.6 Konklusjon

Det er positivt at kommunen gjennomførte et lederutviklingsprogram i 2014, men det er uheldig at lederutviklingsprosjektet ikke er fulgt opp i ettertid. Det vil ikke være mulig å si om programmet har fungert etter sin hensikt. Lederutvikling er en dynamisk prosess som bør foregå kontinuerlig.

Ledernes fokus og tilrettelegging for på medinnflytelse får totalt gode resultater fra alle som har svart, og best resultat på helse –og sosialavdelingen. Dette samsvarer med beskrivelsen fra lederne på denne avdelingen. Sammen tyder dette på at lederne har fokus på medinnflytelse/medbestemmelse i sin utøvelse av lederrollen.

Arbeidsgiverpolitisk dokument tilsier at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med all minimum hvert annet år. Det gjennomføres ikke systematisk på de områdene vi har undersøkt. Dersom kommunen mener at medarbeidersamtalen er en viktig arena for medinnflytelse bør arbeide med dette styrkes. Dersom det er andre alternativer som er bedre, bør arbeidsgiverpolitisk dokument endres i tråd med ønsket praksis.

3.3 Medinnflytelse

Revisjonskriterier:

- Alle ansatte skal sikres medinnflytelse over sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass og arbeidsoppgaver
- Alle ansatte skal gjennom medinnflytelse og deltagelse utvikle ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene
- Ansatte skal ha medinnflytelse i plan- og utviklingsarbeid der kompetansen kan bidra til utvikling og forbedring.

Medinnflytelse innebærer deltagelse i drøftinger og dialog og er en rettighet alle ansatte i Nærøy kommune har. Medinnflytelse er ett av seks satsingsområder for arbeidsgiverpolitikken i kommunen.

I følge personalsjefen er medinnflytelsen i ledergruppa god. Personalsjefen mener at det er mye opp til lederne selv å sikre egen medinnflytelse i ledergruppen. Blant lederne er det en "åpen dør" holdning som bidrar til å ivareta medinnflytelsen.

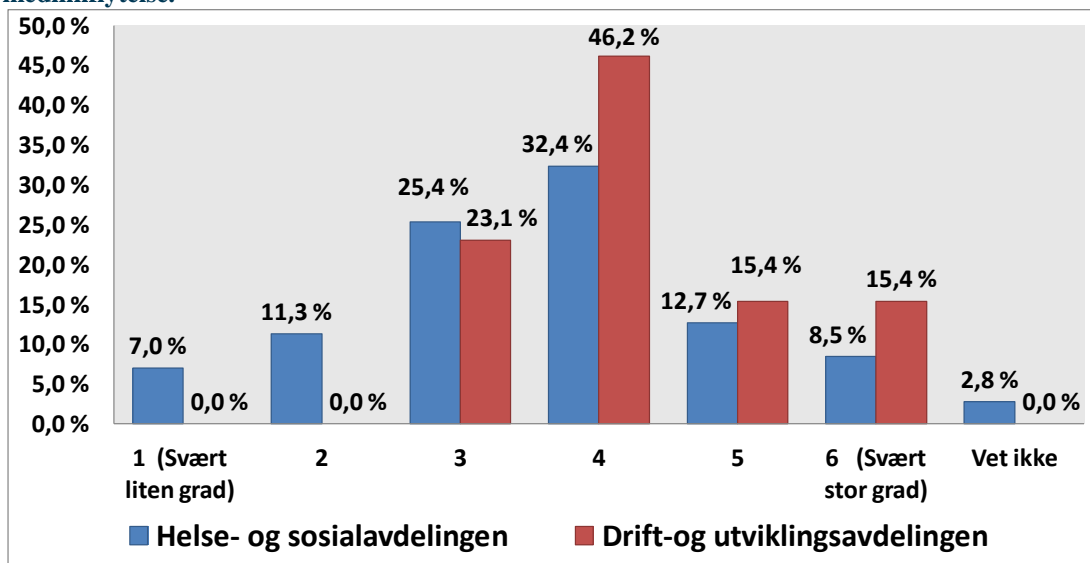
3.3.1 Sikring av medinnflytelse gjennom kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk

Enhetslederne i helse- og sosialavdelingen sier at arbeidsgiverpolitisk dokument, og målsettingene i dette, i varierende grad er kjent blant enhetslederne. Enkelte har aldri sett eller hørt om det. Noen sier at det er gjennomgått og deretter lagt bort. Enhetslederne sier videre at det er lite fokus på arbeidsgiverpolitiske målsettinger ovenfra og ned til mellomlederne. Heller ikke i ledermøtene som rådmannen kaller inn til eller på enhetsledermøtene som holdes hver 14 dag med fagsjefene, er dette tema. Problemer og utfordringer i den daglige driften tar møtetiden. Enhetsledere med kjennskap til innhold og målsettinger i arbeidsgiverpolitisk dokument er av den oppfatning at innholdet etterleveres i den daglige drift.

Vi har spurt de ansatte i kommunen om de er *kjent med at det foreligger rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse på deres arbeidsplass*. Utgangspunktet er arbeidsgiverpolitisk dokument som inneholder rutiner for blant annet ansattes egen medinnflytelse og ansattes medbestemmelsesrett gjennom tillitsvalgte.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 47 % har svart ”ja” på dette spørsmålet, mens 36 % har svar ”nei”, mens 17 % har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

Figur 4: Rangeringen av kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse og medinnflytelse.



Helse- og sosialavdelingen n= 71, Drift- og utviklingsavdelingen n=13, Annet n=2

Vi har videre spurt om i hvilken grad de ansatte har kunnskap om innholdet av rutinene. Dersom vi grupperer svarene⁶ 1-2 som i liten grad, 3-4 som i middels grad og 5-6 som i stor grad ser vi at ingen ved drift- og utviklingsavdelingen opplyser i liten grad å ha kunnskap om disse rutinene, mens for helse- og sosialavdelingen er det 18 % prosent som opplyser å ha i liten grad slik kunnskap. Tilbakemeldingene i kategorien annet er en høy rangering på kunnskap om innholdet i rutinene⁷.

Tabell 4: Ansattes kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse

Spørsmål	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Alle avdelinger	Helse- og sosialavd	Drift- og utviklingsavd	Annet
Ansattes kunnskap om rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse				
I hvilken grad har du kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse	3,7	3,6	4,2	6,0

Gjennomsnittstall fra spørreundersøkelsen, jf. tabell 4, viser at helse- og sosialavdelingen i snitt kommer dårligst ut med en rangering på 3,6 av 6. Drifts- og utviklingsavdelingen har en rangering på 4,2 av 6.

⁶ De ansatte er bedt om å rangere hvor enig de er på en skala fra 1-6 hvor 1 er *svært liten grad* og 6 *svært stor grad*.

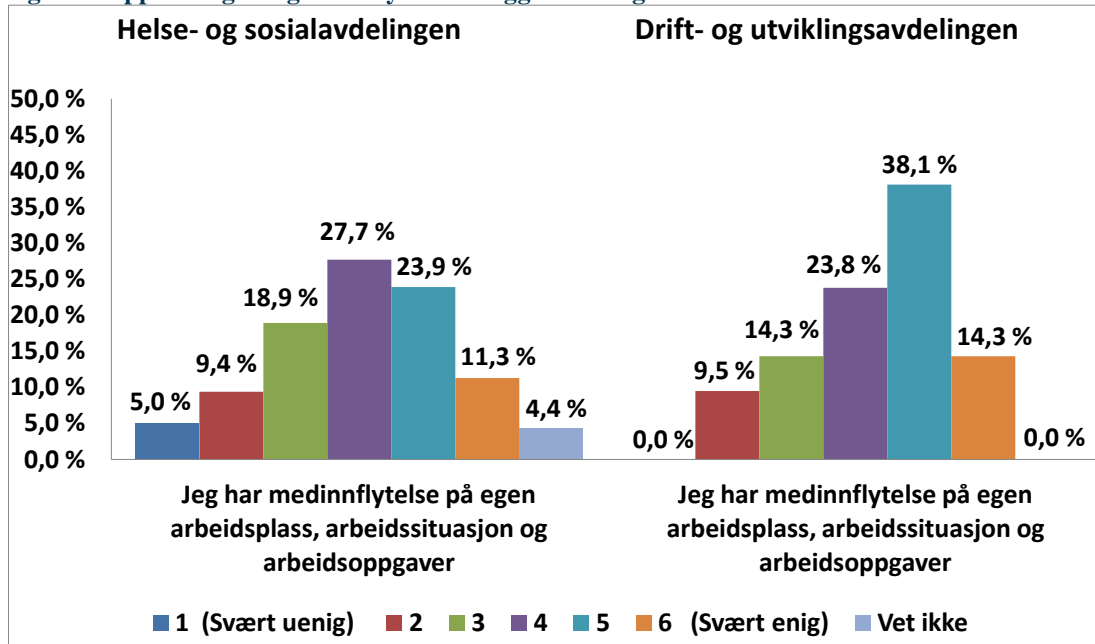
⁷ Kategorien **annet** er ikke fremstilt grafisk da et lite antall respondenter vil fremstå som en ”overdrevet” høy prosent.

I kategorien annet er gjennomsnittlig karakter angitt til 6 av 6.

Ser vi på vurderingen av egen kunnskap i forhold opp mot stillingsprosent er svarene stort sett normalfordelt på skalaen i forhold til samtlige stillingsprosenter.

3.3.2 Ansattes egen oppfatning av medinnflytelse

Figur 5: Oppfatning av egen innflytelse – begge avdelinger

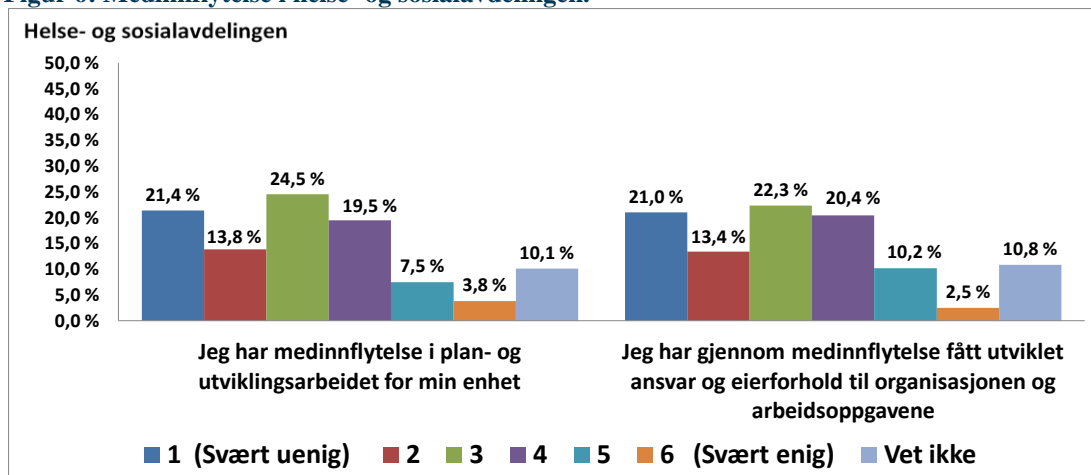


Helse- og sosialavdelingen. N=159

Drift- og utviklingsavdelingen. N=21

Ved å gruppere svarene 1-2 som uenig, 3-4 som middels enig og 5-6 som enig, ser vi at det er 14,4 % av de på helse- og sosialavdelingen som opplyser at de er uenig i påstanden om at de har medinnflytelse på egen arbeidsplass, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver. 46,6 % uttaler at de er middels enig med påstanden, mens 35,2 % har svar at de er enig med påstanden. 4,4 % har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

For drift- og utviklingsavdelingen svarer 9,5 % at de er uenig med påstanden mens 38,1 % opplyser at de er middel enig. 52,4 % opplyser at de er enig, mens ingen har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

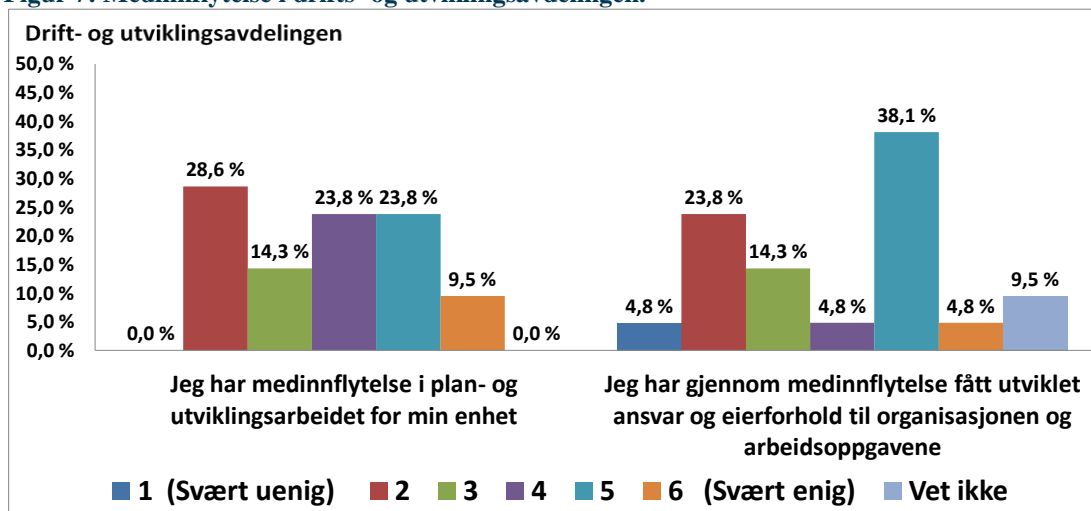
Figur 6: Medinnflytelse i helse- og sosialavdelingen.

N= 159, "jeg har medinnflytelse i plan- og utviklingsarbeidet for min enhet".

N= 157, "jeg har gjennom medinnflytelse fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene".

For påstanden om at de ansatte "har medinnflytelse på plan og utviklingsarbeidet for sin enhet svarer" 35,2 % fra helse- og sosialavdelingen at de er uenig i denne påstanden. 44 % svarer at de er middels enig med påstanden, mens 11,3 % har svart at de er enig med påstanden. 10,1 % har svart "vet ikke" på dette spørsmålet.

For påstanden om at de ansatte "gjennom sin medinnflytelse har fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene svarer 34,4 % at de er uenig i denne påstanden. 42,7 % svarer at de er middels enig med påstanden, mens 12,7 % har svart at de er enig med påstanden. 10,8 % har svart "vet ikke" på dette spørsmålet.

Figur 7: Medinnflytelse i drifts- og utviklingsavdelingen.

N= 21, for begge resultater

Svarene fra drift- og utviklingsenheten viser at 28,6 % av de som har svart sier at de er uenig med påstanden om at de har medinnflytelse på plan og utviklingsarbeidet for

sin enhet. 38,1 % er middels enig i påstanden, mens 33,3 % er enig i påstanden. Ingen har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

For påstanden om at de ansatte gjennom sin medinnflytelse har fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene svarer 28,6 % at de er uenig i dette, mens 19,1 % er middels enig i påstanden. 42,9 % er enig i påstanden, mens 9,5 % har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

Tabell 5: Ansattes inntrykk av egen medinnflytelse

Spørsmål	Gjennom snitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Alle avdeling er	Helse- og sosialavd	Drift- og utviklingsavd	Annet
Ansattes oppfatning av egen medinnflytelse				
Jeg har medinnflytelse på egen arbeidsplass, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver	4,0	3,9	4,3	4,6
Jeg har medinnflytelse i plan- og utviklingsarbeidet for min enhet	3,0	2,9	3,7	3,6
Jeg har gjennom medinnflytelse fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene	3,1	2,9	3,7	4,1

Tabell 5 viser den gjennomsnittlige tilbakemeldingen på ansattes oppfatning av egen medinnflytelse.

3.3.3 Vurdering

3.3.3.1 Sikring av medinnflytelse gjennom kjennskap til arbeidsgiverpolitikken

For å sikre at ansatte har medinnflytelse og medbestemmelse er det viktig at alle har kjennskap til at det finnes dokumenter som regulerer dette.

Både intervjuene og tallene fra spørreundersøkelsen viser at det foreligger en noe høy andel for begge avdelinger som ikke har slik kjennskap. Årsaker til dette kan for eksempel være at dokumenter/rutiner ikke i tilstrekkelig grad er videreformidlet nedover i organisasjonen, at denne informasjonen er forsøkt formidlet, men at kommunikasjonen ikke har vært god nok.

Kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk er en forutsetning for å vite hva som kan forventes av kommunen, og hvordan medinnflytelse og medbestemmelse kan utøves. Det er viktig for å kjenne kommunen målsettinger og verdigrunnlag på generell basis, samt hva som forventes av den enkelte ansatte i relasjon til yrkesutøvelsen. Som nevnt i dokumentet er det en målsetting med rutinene at de ansatte gjennom arbeidsgiverpolitikken skal ha et *”aktivt og bevisst forhold til tilstand og utvikling i organisasjonen”*.

Blant de som har kjennskap til at slike rutiner finnes, er det flere på drift- og utviklingsavdelingen som opplyser å ha god kunnskap enn for helse- og sosialavdelingen.

3.3.3.2 Medinnflytelse på arbeidsplass, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver

For medinnflytelse på egen arbeidsplass, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver ser vi at for helse- og sosialavdelingen har majoriteten av de som svarte på spørreundersøkelsen svart at de er middels enig i at de har slik medinnflytelse. For drift- og utviklingsavdelingen sier majoriteten at de er enig i denne påstanden.

Ettersom det er en målsetting i det arbeidsgiverpolitiske dokumentet at medinnflytelse skal ivaretas, vil helse- og sosialavdelingen være tjent med å ha ytterligere fokus på dette fremover.

Det er ledelsens oppgave å finne frem til riktig tiltak som kan settes i verk for i større grad å ivareta de ansattes rettigheter. I den sammenheng kan det være viktig å sikre forståelse av de ulike begrepene medinnflytelse/medbestemmelse og hva de reelt innebærer.

3.3.3.3 Medinnflytelse på plan og utviklingsarbeidet

På spørsmål om medinnflytelse på plan- og utviklingsarbeidet har majoriteten fra begge avdelingene svart at de er middels enig i at de har slik medinnflytelse. I tillegg kan vi se at en stor andel har svart at de er uenig med påstanden som er oppstilt.

Gjennomsnittsrangeringen viser at for helse- og sosialavdelingen er spørsmålet gitt en rangering på 2,9 av 6, mens den for drift- og utviklingsavdelingen er gitt en rangering på 3,7 av 6. Dette vurderer vi som et signal fra de ansatte om at en slik målsetting i arbeidsgiverpolitikken ikke er nådd og at de ansatte i liten grad har innflytelse på plan og utviklingsarbeid.

Gjennom det arbeidsgiverpolitiske dokumentet er det åpnet opp for at ansatte gjennom sin erfaring og kompetanse skal ha en mulighet til å påvirke styringsverktøyene tilknyttet avdelingene. Det vil derfor være ledelsen, herunder kommunestyret sitt ansvar å legge til rette for at kanalene inn mot planarbeidet som gjøres, holdes åpne.

3.3.3.4 Utvikling av ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene

På spørsmål om de ansatte gjennom medinnflytelse har fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene, svarer majoriteten på begge avdelingene at de er middels enig i denne påstanden. En relativt stor andel har svart at de er uenig. Gjennomsnittlig rangering viser at helse- og sosialavdelingen har gitt spørsmålet en rangering på 2,9 av 6, mens for drift- og utviklingsavdelingen er det gitt en rangering på 3,7 av 6.

Tilbakemeldingen gir inntrykk av at de ansatte for begge avdelinger ikke har opparbeidet den tilhørigheten til kommunen som i utgangspunktet er ønskelig, samtidig vil dette være et signal om at en stor andel av de ansatte ikke opplever å ha innflytelse i forhold til påvirkning av egne arbeidsoppgaver. De daglige arbeidsoppgaver vil i stor grad være preget av innarbeidede rutiner innen rammene av de bestemmelser som er gjeldende innenfor de enkelte fagområdene. Dette vil imidlertid ikke tilsi at forslag til forbedringer og praktiske løsninger ikke skal høres dersom disse kan forenes med de krav og bestemmelser som gjelder på området.

3.3.4 Konklusjon

Det legges til en viss grad til rette for medinnflytelse blant medarbeiderne i Nærøy kommune. Det er utarbeidet retningslinjer for hvordan medinnflytelse skal ivaretas i arbeidsgiverpolitisk dokument. Ansattes kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk er en forutsetning for medinnflytelse, og denne kjennskapen kan bli bedre. Det er for mange som sier at de ikke kjenner til kommunens arbeidsgiverpolitikk og rutiner rundt denne. Ledelsen plikter å orientere om dette, men de ansatte har og en plikt til å holde seg orientert om hva som fins av retningslinjer og innholdet i disse.

Opplevelsen de ansatte har av egen medinnflytelse kan bli bedre. Gjennomsnittstallene fra spørreundersøkelsen viser laveste resultat på disse spørsmålene. I og med at medinnflytelse er et av satsingsområdene for Nærøy kommune sin arbeidsgiverpolitikk anbefaler vi derfor ledelsen å sette fokus på egne målsettinger, og gjennom det sørge for at ansatte på alle nivå involveres. Det kan i den sammenheng være viktig å sikre forståelse av de ulike begrepene medinnflytelse/medbestemmelse og hva de reelt innebærer.

3.4 Medbestemmelse

Revisjonskriterier:

- Det skal avholdes medbestemmelsermøter med avdelingsleder og tillitsvalgte
- Ansatte skal gjennom sine tillitsvalgte ha medbestemmelse gjennom de partssammensatte råd og utvalg.

3.4.1 Ledelsens tilrettelegging for medbestemmelse

For å kunne utøve medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte er det en forutsetning at man som ansatt i kommunen er fagorganisert. I det arbeidsgiverpolitiske

dokumentet, om oppgaver og arbeidsfordeling kapittel 1.4, står det at «det avholdes medbestemmelsesmøter mellom avdelingsleder og tillitsvalgt. Videre står det i samme dokument at avdelingssjefer og enhetsledere har arbeidsgiveransvar og har dermed ansvar for gjennomføring av personalpolitikken.»

Personalsjefen kjenner til at helse- og sosialavdelingen har ledermøter hvor tillitsvalgte deltar. Han mener at tillitsvalgtes deltakelse i ulike møteforum er ivarettatt på en tilfredsstillende måte.

Rådmannen har om lag fire møter med alle hovedtillitsvalgte i løpet av året, såkalt HTV- forum. Her deltar alle de hovedtillitsvalgte og personalsjefen. Det skrives referat fra møtene. For øvrig inviterer rådmannen og personalsjefen tillitsvalgte til samtaler ved behov.

Ledergruppen i helse- og sosialavdelingen har regelmessige møter (ca 3-4 møter årlig) med hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. Dette kalles HTV- FORUM HELSE. Arbeidslivssenteret og NAV er også invitert på disse møtene. Det er i tillegg besluttet at alle enhetene skal ha mini HTV/AMU regelmessig, gjerne i tilknytning til personalmøter. Her deltar plasstillitsvalgt og verneombud. Dette er gjort for å styrke medarbeiderne sin rolle og innflytelse.

Enhetsledere innen helse – og sosialavdelingen er opptatt av at turnusplanlegging er et viktig område når det kommer til dette med medbestemmelse. De ansatte er med dette med på å bestemme sin egen arbeidstid. Hovedturnus planlegges en gang i året. Her har ansatte anledning til å fremme ønsker. Enhetslederne ser på om de enkelte ønsker lar seg gjennomføre. Før hver påske og jul henges det opp turnuser som de ansatte kan få se på og utøve innflytelse på. Det gjennomføres samtaler med de hovedtillitsvalgte hvordan rulleringen skal utarbeides.

Ferieturnusen settes opp tidlig slik at det er mulig å gi innspill og ønsker i forhold til denne. Det er et godt samarbeid med de hovedtillitsvalgte. Forslagene til turnuser blir gjennomgått sammen med plasstillitsvalgt og signert av arbeidsgiver og tillitsvalgt før de trer i kraft. Turnusplanen blir kopiert opp, og de ansatte får anledning til å være med på evaluering.

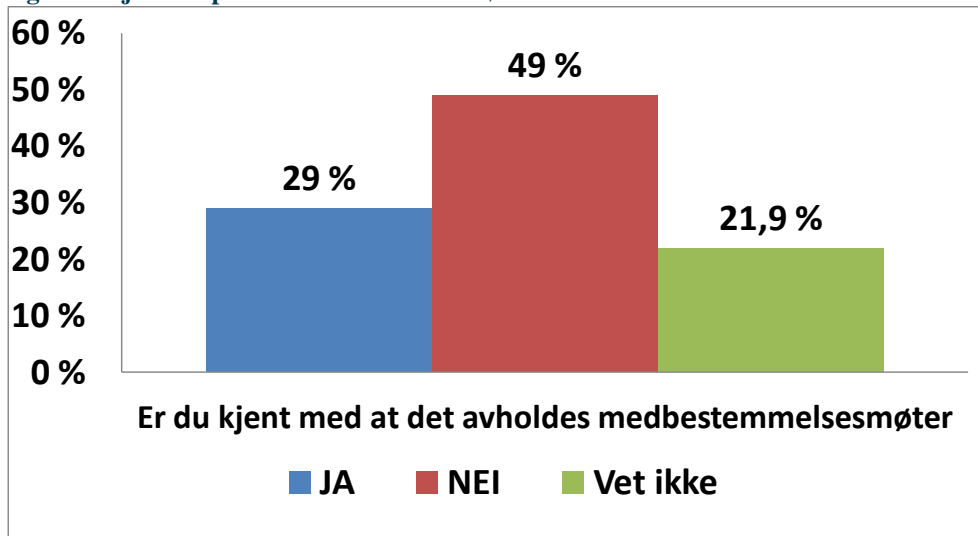
3.4.2 Ansattes oppfatning av egen medbestemmelse

3.4.2.1 Andelen fagorganisert

På spørsmål om de ansatte på helse- og sosialavdeling og drift- og utviklingsavdelingen er fagorganisert svarer 88 % ”ja” på dette spørsmålet, mens 12 % har svart ”nei” eller ”vet ikke”. Samtlige av de som har avgitt svar fra drift- og utviklingsavdelingen opplyser å være fagorganiserte. Andelen fagorganiserte avtar med lavere stillingsprosent.

3.4.2.2 Kjennskapen til medbestemmelsesmøter

Figur 8: Kjennskap til medbestemmelsesmøter.



N= 155.

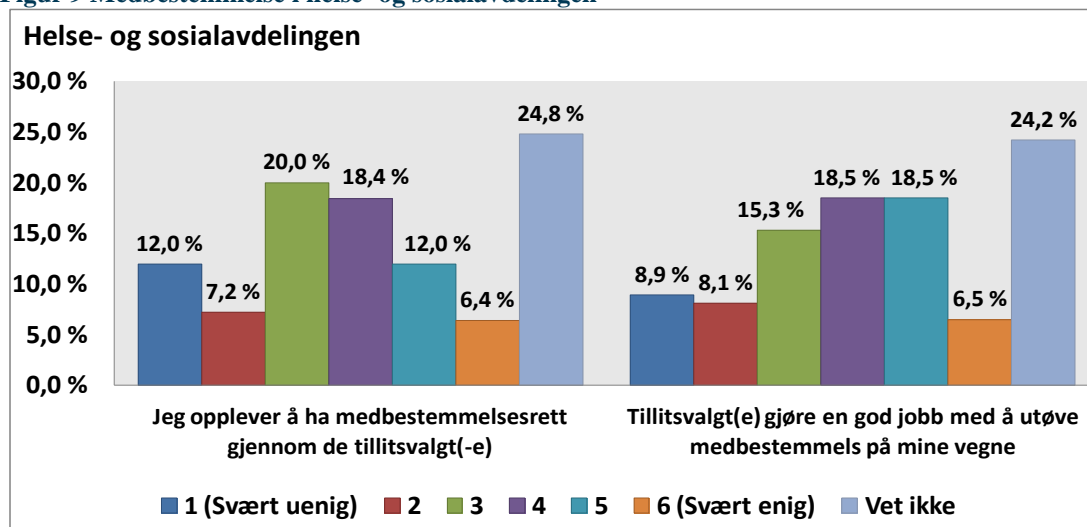
Dersom vi legger sammen svarprosenten for de som har svart "Nei" og "Vet ikke" på dette spørsmålet ser vi at dette utgjør til sammen opp mot 70 % av de spurte. Det er ikke stor forskjell på svarene som er gitt mellom helse- og sosialavdelingen og drift- og utviklingsavdelingen. I kategorien "annet" er det ca 78 % som opplyser å ha slik kjennskap.

3.4.2.3 Ansattes kjennskap til hvem som fungerer som tillitsvalgt

På spørsmål til de ansatte om de har kjennskap til hvem som fungerer som deres tillitsvalgt(-e) svarer alle som har svart fra drift- og utviklingsavdelingen å ha kjennskap til hvem som fungerer som tillitsvalgt(-e), mens 88,7 % av de ansatte som har svart fra helse om omsorgsavdelingen og 88,9 % av de som befinner seg i kategorien "annet" opplyser det samme. Dårligst kjennskap til hvem som fungerer som tillitsvalgt(-e) er det blant de med stillingsprosent på under 40, hvor 20 % av de spurte svarer "nei", eller "vet ikke" på slik kjennskap.

3.4.2.4 Ansatte oppfatning av egen medbestemmelsesrett

Figur 9 Medbestemmelse i helse- og sosialavdelingen



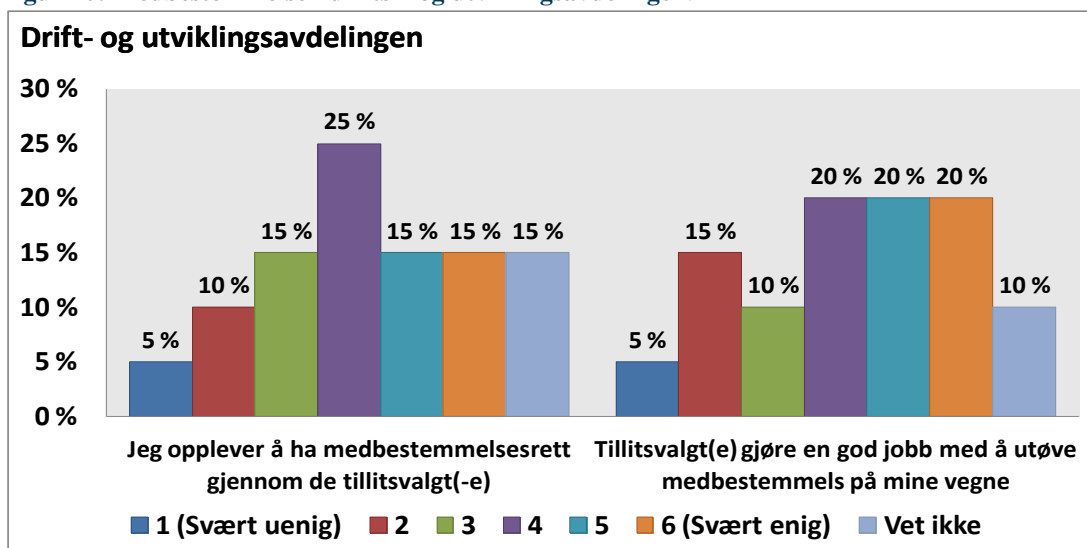
N= 125, "jeg opplever å ha medbestemmelsesrett gjennom de tillitsvalgt(-e)"

N= 124 "Tillitsvalgt(-e) gjør en god jobb med å utøve medbestemmelse på mine vegne"

Figuren viser svarfordelingen på spørsmål knyttet til ansattes medbestemmelsesrett. Dersom svarene 1-2 anses som uenig, 3-4 som middels enig og 5-6 som enig ser vi at for helse- og sosialavdelingen svarer 19,2 % at de er uenig i påstanden om at de ansatte opplever å ha medbestemmelsesrett gjennom de tillitsvalgte. 38,4 % opplyser å være middels enig, mens 18,4 % opplyser å være enig i påstanden.

I forhold til påstanden om at de tillitsvalgte(-e) gjør en god jobb med å utøve medbestemmelse på de ansattes vegne svarer 17 % av de som har svart fra helse- og sosialavdelingen at de er uenig i denne påstanden. 33,8 % svarer at de er middels enig, mens 25 % opplyser å være enig i denne påstanden. 15 % har svart "vet ikke".

Figur 10: Medbestemmelse i drifts – og utviklingsavdelingen.



N=20

Av de som har svart fra drift- og utviklingsavdelingen svarer 15 % at de er uenig i påstanden om å ”oppleve å ha medbestemmelsesrett gjennom de tillitsvalgte(-e)”, 40 % opplyser å være middels enig, mens 30 % opplyser å være enig i påstanden. Et stort antall av de spurte for begge avdelingene har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet.

For påstanden om at ”de tillitsvalgte gjør en god jobb med å utøve medbestemmelsesrett” svarer 20 % at det er uenig i denne påstanden, mens 30 % svarer at de er middels enig.

40 % har svart at de er enig i denne påstanden, mens 10 % har svart ”vet ikke”.

Tabell 6: Ansattes inntrykk av egen medbestemmelsesrett

Spørsmål	Gjennom snitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Alle avdeling er	Helse- og sosialavd	Drift- og utviklingsavd	Annen avd
Ansattes vurdering av medbestemmelse/tillitsvalgte				
Jeg opplever å ha medbestemmelsesrett gjennom de tillitsvalgte(-e)	3,6	3,4	3,9	5,3
Tillitsvalgte gjør en god jobb med å utøve medbestemmelse på mine vegne	3,8	3,6	4,1	5,2

Tabell 6 viser at helse- og sosialavdelingen rangerer opplevelsen av å ha medbestemmelsesrett og vurderingen av den jobben tillitsvalgte gjør som middels.

For drift- og utvikling rangeres opplevelsen av å ha medbestemmelse middels, mens inntrykket av den jobben tillitsvalgte gjør tilknyttet medbestemmelse rangeres høyere.

3.4.3 Vurdering

3.4.3.1 Ledelsens tilrettelegging og gjennomføring av medbestemmelsermøter

I helse- og sosialavdelingen, har lederne lagt til rette for medbestemmelse gjennom regelmessige møter med hovedtillitsvalgte og verneombud, samt muligheter for mindre møter med plasstillitsvalgte og verneombud, gjerne i forkant av personalmøtet. Vi kjenner ikke til hvordan det er i kommunen for øvrig på grunn av manglende svar.

Gjennomgangen viser at det er en høy andel fagorganiserte innenfor avdelingene. Størst er andelen for drift- og utviklingsavdelingen hvor samtlige av de som har svart er fagorganiserte. Dette tilsier derfor at en stor andel av de ansatte har en mulighet for medbestemmelsesrett gjennom sine tillitsvalgte.

3.4.3.2 Ansattes oppfatning av egen medbestemmelse gjennom de tillitsvalgte

På spørsmålet om kjennskap til at det avholdes medbestemmelsermøter hvor de tillitsvalgte representerer de fagorganiserte er det en stor andel som opplyser ikke å ha slik kjennskap. Saker som skal opp til medbestemmelsermøter må diskuteres med de som er fagorganisert slik at de tillitsvalgte har kunnskap om medlemmenes holdning og synspunkter i sakene. Dette da de tillitsvalgte skal representere disse og ikke seg selv. De ansatte som er fagorganisert må ha forståelse for hvordan få utøve sin medbestemmelserett for at denne rettigheten skal bli reell. En mulig feilkilde til at mange opplyser ikke å ha slik kjennskap, kan være at begrepsbruken ”*medbestemmelsermøte*” ikke er kjent ovenfor de ansatte

Kjennskap til hvem som fungerer som tillitsvalgt(-e) er god blant de som har svart på drift- og utviklingsavdelingen. For helse- og sosialavdelingen er det enkelte som ikke har slik kjennskap. Dette medfører at de heller ikke får kommet med innspill til de tillitsvalgte og dermed heller ikke utøve sin medbestemmelserett.

På spørsmålet om ansattes egen oppfatning av å ha slik medbestemmelserett svarer majoriteten fra avdelingene at de er middels enig i dette. For helse- og sosialavdelingen er det også en stor andel som har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet. For påstanden om at de tillitsvalgte gjør en god jobb med å utøve medbestemmelse på de ansatte vegne svarer majoriteten av de som har svart fra at de er middels enig i dette.

For helse- og sosialavdelingen kan en stor ”*vet ikke*”- andel på disse spørsmålene ha ulike begrunnelser, eksempelvis kan resultatet ses på bakgrunn av at de ansatte i liten grad er involvert eller har oversikt over det arbeidet tillitsvalgte foretar.

For drift- og utviklingsavdelingen opplyser majoriteten av de som har svart at de er *middels enige* i påstanden om å ha medbestemmelserett gjennom de tillitsvalgte, mens majoriteten svarer at de er *enig* i påstanden om at tillitsvalgte gjør en god jobb. Ut fra dette kan det tolkes at det for drift- og utviklingsavdelingen sitt vedkommende er andre faktorer som fører til at opplevelsen av å ha medbestemmelserett rangeres midt på skalaen enn tillitsvalgtes utøvelse av vervet, se også her gjennomsnitt i *vedlegg 1*. Her kan det også være et spørsmål om de ansattes svar er påvirket av om de får gjennomslag for sine synspunkter.

3.4.4 Konklusjon

For ansatte på helse - og sosialavdelingen er det fra ledelsens side tilrettelagt for medbestemmelse. Det er en høy andel fagorganiserte i de undersøkte avdelingene, noe som tilsier at en stor andel av de ansatte har mulighet for medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. For drifts – og utviklingsavdelingen har vi bare spørreundersøkelsen å støtte oss til, men svarene på spørsmål om medbestemmelse tyder på at det også er tilrettelagt med medbestemmelsermøter også der.

4. KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

Revisor mener at beskrivelsene fra både personalsjefen, ledelsen i helse -og sosialavdelingen, ansatte i helse –og sosialavdelingen og ansatte i drifts -og utviklingsavdelingen tyder på at de ansatte i hovedsak involveres i tråd med bestemmelsene i lov og avtaleverk/arbeidsgiverpolitisk dokument.

Det kan tyde på at lederne i de to undersøkte avdelingene, helse- og sosialavdelingen og drifts -og utviklingsavdelingen har medinnflytelse og medbestemmelse i fokus. Dette begrunnes i hovedsak med at ledernes fokus og tilrettelegging for på medinnflytelse får totalt gode resultater fra alle som har svart, og best resultat på helse –og sosialavdelingen. Dette samsvarer med beskrivelsen fra lederne på denne avdelingen. Uten at vi kan se at det har en direkte sammenheng vurderes det som positivt at kommunen gjennomførte et lederutviklingsprogram i 2014, men det er uheldig at lederutviklingsprosjektet ikke er fulgt opp i ettertid.

Føringene i arbeidsgiverpolitisk dokument om involvering er i varierende grad gjennomført. Kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk er en forutsetning for å vite hva som kan forventes av kommunen, og hvordan medinnflytelse og medbestemmelse kan utøves. Vi mener undersøkelsen viser at det er for mange som ikke har kjennskap til kommunens arbeidsgiverpolitikk og rutiner rundt denne.

Arbeidsgiverpolitisk dokument tilsier at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med alle minimum hvert annet år. Det gjennomføres ikke systematisk på de områdene vi har undersøkt. Dersom kommunen mener at medarbeidersamtalen er en viktig arena for medinnflytelse bør arbeide med dette styrkes. Dersom det er andre alternativer som er bedre, bør arbeidsgiverpolitisk dokument endres i tråd med ønsket praksis.

Opplevelsen av ansattes egen medinnflytelse kan bli bedre. Gjennomsnittstallene fra spørreundersøkelsen viser laveste resultat på disse spørsmålene, og særlig innenfor helse –og sosialavdelingen. I og med at medinnflytelse er et av satsingsområdene for Nærøy kommune sin arbeidsgiverpolitikk anbefaler vi derfor ledelsen å sette fokus på egne målsettinger, og gjennom det sørge for at ansatte på alle nivå involveres. Det kan i den sammenheng være viktig å sikre forståelse av de ulike begrepene medinnflytelse/medbestemmelse og hva de reelt innebærer.

For ansatte på helse - og sosialavdelingen er det fra ledelsens side tilrettelagt for medbestemmelse. Det er en høy andel fagorganiserte i de undersøkte avdelingene, noe som tilsier at en stor andel av de ansatte har mulighet for medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. For drifts – og utviklingsavdelingen har vi bare spørreundersøkelsen å støtte oss til, men svarene på spørsmål om medbestemmelse tyder på at det også er tilrettelagt med medbestemmelsermøter også der.

5. RÅDMANNENS KOMMENTARER

En foreløpig rapport ble sendt på høring til rådmannen i Nærøy kommune 04.07.16.

Kommunen svarte i epost 15.08.16. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 2). Revisor har korrigert faktafeil i tråd med tilbakemeldingene fra rådmannen. Høringssvaret har ut over dette ikke medført endringer i rapporten.

KILDER

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 2005

Nærøy kommune 2014: Arbeidsgiverpolitikk i Nærøy kommune
 Delegasjonsreglement for behandling av personalsaker
 og utøving av medbestemmelse
 Årsmelding Nærøy kommune

KS 2007: Stolt og unik. Arbeidsgiverstrategi mot 2020

KS 2014: Skodd for framtida. Et refleksjonshefte for utvikling av lokal
arbeidsgiverpolitikk

VEDLEGG 1

Spørsmål	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Alle avdelinger	Helse- og sosialavd	Drift- og utviklingsavd	Annen avd
Ansattes kunnskap om rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse				
I hvilken grad har du kunnskap om innholdet i rutiner for medbestemmelse/medinnflytelse	3,7	3,6	4,2	6,0
Ansattes oppfatning av egen medinnflytelse				
Jeg har medinnflytelse på egen arbeidsplass, arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver	4,0	3,9	4,3	4,6
Jeg har medinnflytelse i plan- og utviklingsarbeidet for min enhet	3,0	2,9	3,7	3,6
Jeg har gjennom medinnflytelse fått utviklet ansvar og eierforhold til organisasjonen og arbeidsoppgavene	3,1	2,9	3,7	4,1
Ansattes oppfatning av lederens fokus på medinnflytelse				
Min FAGSJEFF fokuserer på utvikling og forbedringstiltak	4,2	4,3	3,7	4,6
Min ENHETSLEDER innbyr til medinnflytelse på utforming av egen arbeidsplass og arbeidsoppgaver	4,3	4,2	3,9	5,0
Min ENHETSLEDER avholder jevnlig personalmøter	4,7	4,7	3,7	5,0
Min ENHETSLEDER stimulerer til innspill, engasjement og deltagelse	4,4	4,5	3,6	4,9
Min ENHETSLEDER informerer aktivt om overordnede planer og tiltak	4,3	4,4	3,8	4,7
Min ENHETSLEDER bevisstgjør de ansatte til selv å ta initiativ til og ansvar for egen medinnflytelse	4,3	4,3	3,9	4,6
Min ENHETSLEDER tillater at det gjøres feil	4,2	4,1	4,5	4,3
Jeg opplever at mine initiativ og forslag blir tatt på alvor av min enhetsleder	3,9	3,9	3,9	4,7
Ansattes vurdering av medbestemmelse/tillitsvalgte				
Jeg opplever å ha medbestemmelsesrett gjennom de tillitsvalgt(e)	3,6	3,4	3,9	5,3
Tillitsvalgte gjør en god jobb med å utøve medbestemmelse på mine vegne	3,8	3,6	4,1	5,2
Ansattes vurdering av verneombud				
Verneombudet gjør en god jobb med å ivareta mine rettigheter som ansatt	4,1	4,0	4,1	4,5
Ansattes vurdering av egen yrkessituasjon				
Jeg får brukt min kompetanse i jobben	4,8	4,8	4,9	4,8
Jeg føler meg verdsatt som ansatt i jobben	4,8	4,7	4,6	5,2

VEDLEGG 2

Fra: Tore Bye Mellingsæter <Tore.Bye.Mellingsaeter@naroy.kommune.no>
Sendt: 15. august 2016 13:36
Til: Marit Ingunn Holmvik
Kopi: Helge Thorsen

Emne: Merknader til "Høringutkast av forvaltningsrevisjonsrapport om arbeidsgiverpolitikk"

KomRev`s rapport av 4. juli 2016 er gjennomgått av rådmann og personalsjef.

Det foreligger ikke merknader utover mindre feil rapportert pr. tlf, oversendt presisering av personalutvalgets myndighet og oppdatert fremstilling av administrativ organisering.

Med hilsen
Tore B. Mellingsæter
personalsjef



Postadresse: Postboks 2565, 7735 Steinkjer

Hovedkontor: Fylkets Hus, Steinkjer

Tlf. 994 01 480

www.krt.no