



Til
Kontrollutvalget i Rennesøy kommune

RAPPORT VEDR. UNDERSØKELSE AV ARBEIDSGIVER- FORHOLD I RENNESØY KOMMUNE

Bakgrunn

I kommunestyresak 78/16 la rådmannen fram en orientering om omorganisering ved Kultur og samfunn. Fram til 1 oktober 2016 besto tjenesteområdet Kultur og samfunn av fire enheter: teknisk, plan/forvaltning, kultur og VAR. Hovedtrekkene i organisasjonsendringen 01.10.2016 var at teknisk enhet ble plassert direkte under rådmannen, samt at kommunalsjefen for Kultur og samfunn overtok det direkte personal- og økonomiansvaret for de ansatte i enheten plan/forvaltning. I tillegg ble teknisk sjef innlemmes i rådmannens lederteam.

Kommunestyret gjorde da følgende vedtak:

- 1. Rennesøy kommune skal fortsatt ha tre tjenesteområder som beskrevet i OU-prosjekt (08/629-10) og besluttet av kommunestyret i 2009. Organisasjonsendringen som ble gjennomført 1.10.16 er ikke i samsvar med dette og reverseres. Skal rådmannen gjennomføre organisasjonsendringer som er av en slik størrelse skal det behandles av kommunestyret og de ansatte skal være inkludert og hørt i prosessen.*
 - 2. Kommunestyret ber rådmannen reversere utvidelsen av ledergruppen da iverksatte endringer ikke er i tråd med delegasjonsreglementets pkt 4-6 sier: «Formannskapet er tilsettings/oppsigelsesmyndighet for rådmannens ledergruppe, jf. HTA kap. 3.4.1.C.». Teknisk sjef går tilbake til sin tidligere stilling og tittel, og teknisk avdeling legges tilbake til tjenesteområde Kultur og Samfunn.*
 - 3. I tråd med delegasjonsreglementet pkt.4-6 skal alle konstitueringer på kommunalsjef-nivå behandles av formannskapet før ikrafttredelse.*
 - 4. Det iverksettes snarest en arbeidsmiljøundersøkelse blant de ansatte på kommunehuset, inkludert alle ansatte i teknisk enhet og alle ansatte innenfor området Kultur og samfunn. Undersøkelsen skal utføres av kompetent selskap innenfor bedriftshelsetjeneste/arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres i regi av kontrollutvalget. Resultat fra arbeidsmiljøundersøkelsen fremlegges for kommunestyret så snart som praktisk mulig. Kostnader som påløper for arbeidsmiljøundersøkelse dekkes fra disposisjonsfondet.*
 - 5. Kontrollutvalget bes om å gjennomgå alle slutt-samtaler/-evalueringer siste tre år for kommunalsjefer, kommuneadvokater og enhetsledere som har sluttet. En oppsummering presenteres for PSU.*
-

Bestilling

Kontrollutvalget i Rennesøy kommune gjorde på møte den 08.12.2016 følgende vedtak:

«Kontrollutvalget i Rennesøy bestiller forvaltningsrevisjonen Arbeidsgiverrollen i tråd med bestilling fra kommunestyret.

Kontrollutvalget ber Rogaland Revisjon utføre de oppgavene kommunestyret har pålagt kontrollutvalget i vedtaket til kommunestyrets sak 78/16. Utgifter med arbeidsmiljøundersøkelsen faktureres kommunen særskilt.

Rogaland Revisjon lager prosjektmandat som ettersendes for godkjenning etter møtet.

Av hensyn til kommunestyrets ønske om tilbakemelding på arbeidsmiljø-undersøkelsen så snart som praktisk mulig, ber kontrollutvalget revisor å prioritere prosjektet.»

På denne bakgrunn utarbeidet Rogaland Revisjon en prosjektbeskrivelse datert 19.12.2016, som ble formildet til kontrollutvalgets medlemmer på mail, og som var utgangspunktet da revisor startet prosjektarbeidet 02.01.2017.

Prosjektbeskrivelsen ble formelt behandlet på kontrollutvalgets møte 23.02.2017, med følgende vedtak:

«Kontrollutvalget bestiller prosjektet «Undersøkelse arbeidsgiverpolitikk i Rennesøy kommune» i tråd med beskrivelsen i mandatet, og med et tidsramme på 200 timer.

Kontrollutvalget ønsker at rapporten er klar til behandling i kontrollutvalgets møte medio mai.»

Oppdraget

Kontrollutvalget har etter kommunestyrets vedtak spesifisert oppdraget slik:

«Formålet med denne undersøkelsen er å få belyst hvordan rådmannen har forholdt seg til det formelle rammeverket i sine planlagte organisasjonsendringer, samt en vurdering av arbeidsmiljøet på rådhuset/teknisk/kultur og samfunn og eventuelle effekter for turnover på dette området.

Følgende problemstillinger skal belyses:

- Har rådmannen forholdt seg til lovverk, avtaleverk og kommunale reglementer/retningslinjer/vedtak på en korrekt måte i sine planlagte organisasjonsendringer?*
- Hvordan oppleves arbeidsmiljøet for de ansatte på kommunehuset, ansatte i teknisk enhet og ansatte innenfor området Kultur og Samfunn?
Hvilke sammenhenger er der mellom arbeidsmiljø og turnover i disse enhetene?*
- Hvordan fungerer samspillet mellom ledelsen/arbeidsgiver og tillitsvalgte/verneombud?»*

Vårt arbeid

Vi har i vår undersøkelse gjennomgått tilgjengelig dokumentasjon, spesielt i prosessene rundt omorganiseringen. Disse dokumentene presenteres i detalj i det aktuelle kapittelet.

Vi har gjennomført samtaler med ledere, tillitsvalgte og verneombud (de mest sentrale hovedtillitsvalgte, hovedverneombudet og verneombudene for gruppene som kommunestyret har pekt på).

Det har også vært gjennomført samtaler med tidligere ansatte i Rennesøy kommune.

Det har i denne undersøkelsen ikke vært gjennomført samtaler med folkevalgte i kommunen. Dette er gjort i forståelse med kontrollutvalget.

Det har vært gjennomført en medarbeiderundersøkelse for de aktuelle medarbeidergruppene. Kontrollutvalgets vurderinger ved valg av type undersøkelse blir gjennomgått i detalj i det aktuelle kapittelet i rapporten

Det er foretatt en ekstern juridisk kvalitetssikring av våre vurderinger. Det innebærer likevel at vurderingene har elementer av skjønn og tolkinger, og ikke kan forstås som objektive sannheter.

Arbeidet munner til slutt ut i våre uavhengige vurderinger.

Rådmannen er orientert om innholdet i denne rapporten før den oversendes kontrollutvalget.

Første problemstilling:

Har rådmannen forholdt seg til lovverk, avtaleverk og kommunale reglementer/retningslinjer/vedtak på en korrekt måte i sine planlagte organisasjonsendringer?

Vi har vurdert dette ut fra følgende dokumenter:

- Administrasjonsutvalgssak 13/09 – Ny administrativ organisering og leiarstruktur på overordna nivå
- Kommunestyresak 80/09 – Organisering av tjenestene i Rennesøy kommune
- Kommunestyresak 44/2013 - Delegasjonsreglement for Rennesøy kommune 2013 – 2016
- Kommunestyresak 68/16 - Forslag til nytt delegasjonsreglement for Rennesøy kommune 2016-2020
- Kommunestyresak 78/16 - Orientering om omorganisering ved kultur og samfunn
- Referat fra drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte, med kommentarer, datert 22.08.2016
- Mail av 12.08.2016 fra hovedtillitsvalgt Jostein Vårlid vedr omorganisering ved tjenestområdet Kultur og Samfunn.

Vi har videre lagt til grunn kriteriene nedenfor for våre vurderinger. Det finnes nok også andre kilder som Forvaltningsloven og Arbeidsmiljøloven, men vi har her valgt å forholde oss til de kildene som har størst betydning.

- Kommunelovens § 23-1:
«Administrasjonssjefen er den øverste leder for den kommunale administrasjon, med de unntak som følger av lov, og innenfor de rammer kommunestyret setter.»
- Kommunelovens § 23-2:
«Administrasjonssjefen skal påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt.»
- Delegasjonsreglement for Rennesøy kommune 2013 – 2016, kapittel 8, 13-2;
«Rådmannen forvalter all myndighet kommunen har som arbeidsgiver, med unntak av ansettelse og oppsigelse av rådmannens lederteam.»

Det er også referert til saksframlegget i denne saken.

- Hovedavtalen 01.01.16 – 31.12.2017 – del B, § 1- 4:
«Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:
- omorganisering/omlegging av driften.»

1. Rådmannens fullmakter etter delegasjonsreglementet

I sitt saksframlegg til kommunestyret i sak 78/16 har rådmannen ulike begrunnelser for sine administrative vedtak:

«Endringen er gjennomført i tråd med rådmannens delegasjonsfullmakt og politiske vedtak om progressivt planarbeid.»

Dette betyr så langt vi kan forstå at rådmannen tolker det slik at delegasjonsreglementets formulering:

«all myndighet kommunen har som arbeidsgiver»

innebærer at rådmannen har fullmakt til å foreta endringer i organisasjonsstrukturen.

Dette punktet avhenger av hva man legger i begrepet «arbeidsgiver». Det kan forstås som det samlede personal- og organisasjonsområdet, inklusiv bemanningsplaner og organisasjonsstruktur. Men det kan også forstås mer begrenset til det tradisjonelle personalområdet, forholdet mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver. Når denne formuleringen i reglementet er plassert under punkt 13-2 Personalsaker, så tilsier det at fullmakten er knyttet til det begrensede personalområdet, og ikke inkluderer organisasjonsområdet.

Når bestemmelsen tolkes slik, vil det formelt sett innebære at rådmannen ikke har fullmakt til å foreta noen form for organisasjonsendringer, og det har neppe vært meningen. Ut fra dette er det vår forståelse at kommunestyrets oppfatning og intensjon med delegasjonsreglementet på dette punktet ikke er entydig eller selvforklarende.

Vi legger videre merke til at kommunestyret hadde mulighet til å bringe klarhet på dette punktet da de behandlet nytt delegasjonsreglement for perioden 2016 – 2020. Kommunestyret valgte likevel å videreføre formuleringen fra det gamle delegasjonsreglementet.

Det neste spørsmålet er da om det finnes omstendighet som tilsier at det er naturlig å tolke rådmannens fullmakter videre enn forståelsen gitt ovenfor. Vi skal se på noen slike.

Kommunestyrets vedtak om organisasjonsstruktur i 2009

I sak 78/16 vedtok kommunestyret at:

«Rennesøy kommune skal fortsatt ha tre tjenesteområder som beskrevet i OU-prosjekt (08/629-10) og besluttet av kommunestyret i 2009. Organisasjonsendringen som ble gjennomført 1.10.16 er ikke i samsvar med dette og reverseres. Skal rådmannen gjennomføre organisasjonsendringer som er av en slik størrelse skal det behandles av kommunestyret og de ansatte skal være inkludert og hørt i prosessen.»

Vi forstår dette slik at kommunestyret er av den oppfatning at vedtak om administrativ hovedstruktur fra 2009 gjelder inntil kommunestyret har vedtatt noe annet.

Videre angir kommunestyret at rådmannens fullmakt til å foreta administrative strukturendringer er begrenset til en viss størrelse.

Disse to premissene som kommunestyret legger til grunn, framgår ikke eksplisitt av delegasjonsreglementet eller tidligere vedtak. Men når dette ikke er avklart på annen måte, er selvsagt kommunestyret i sin fulle rett til foreta den tolkingen de her har gjort. Her er det naturlig også å se hen til kommuneloven, som angir at administrasjonssjefen er administrasjonens øverste leder, innenfor de rammer som kommunestyret gir.

Saksframlegg til delegasjonsreglement 2013 - 2016

Rådmannen begrunner videre sine beslutninger i sak 78/16:

«Ved revideringen av delegasjonsreglementet i 2013 (det som er dagens reglement) ble det kodifisert at rådmannen har delegert myndighet til å foreta endringer i den administrative strukturen så lenge det ikke medfører vedtak om budsjettendringer. Dette ble enstemmig vedtatt.»

Vi forstår det slik at rådmannen her henviser til saksframlegget til nytt delegasjonsreglement, behandlet i kommunestyret 02.06.2013:

«Endringene i rådmannens myndighet er i hovedsak disse:

- foreta endringer i den administrative strukturen, dersom dette ikke medfører budsjettendringer.»

Denne formuleringen finner vi i saksframlegget, men ikke i vedtaket og heller ikke i reglementet.

En kan i ettertid undre seg over at en slik avgjørende formulering ikke ble tatt inn i reglementet hvis det var enighet om prinsippet; og at dette heller ikke ble avklart i nytt reglement høsten 2016.

Tidligere organisasjonsendringer

I sin saksframstilling i sak 78/16 viser rådmannen til at:

«Det har derfor vært tradisjon og praksis at rådmannen med jevne mellomrom gjennomfører organisatoriske endringer, og at slike spørsmål ikke legges fram for politisk behandling.

I 2015 ble det gjennomført tre organisasjonsendringer. Inneværende år har tre andre organisasjonsendringer vært drøfte med tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens § 1-4, og blir gjennomført.»

Dette framstår som en adekvat argumentasjon for også å gjennomføre organisasjonsendringen av 01.10.2016 uten politisk behandling. Men som vi har sett ovenfor er det kommunestyrets oppfatning at størrelse og nivå i denne endringen er av en slik karakter at den skal behandles politisk, og da er det kommunestyrets forståelse av saken som vil ligge til grunn.

«Politisk ledelse»

Rådmannen viser i sak 78/16 videre til at «... i den grad delegasjonsreglementet åpner for tolking, er det naturlig at rådmannen sonderer med politisk ledelse.»

Ordføreren har spesifikke fullmakter ut fra kommuneloven og delegasjonsreglementet. Men her forstår vi det slik at rådmannen mener at ordfører/varaordfører også er gitt en myndighet til å tolke kommunale reglementer. Vi deler ikke dette synet.

Her er det nødvendig å peke på at hverken kommuneloven eller delegasjonsreglementet kjenner instansen «politisk ledelse». Hvis ordfører/varaordfører foretar tolking av reglementer blir de samtidig gitt en beslutningsmyndighet vi ikke kan se at de er tiltenkt, og de kan gjøre vedtak som ikke nødvendigvis har flertall i kommunestyret. Denne konkrete saken kan sees på som et eksempel på dette.

Dette punktet må også balanseres med å nevne at de fleste folkevalgte vil forvente at administrasjonen, og spesielt rådmannen, er lydhør for «politiske signaler». Det finnes ingen fasit for hvordan dette skal praktiseres. Mye avhenger av god kommunikasjon og rolleavklaringer mellom de folkevalgte og administrasjonen.

2. Sammensetning av rådmannens lederteam

Kommunens delegasjonsreglement angir at det er formannskapet som har «tilsettingsmyndighet/oppsigelsesmyndighet for rådmannens ledergruppe, jf. HTA kap. 3.4.1.C.»

Spørsmålet i denne saken er om denne bestemmelsen samtidig innebærer at det er formannskapet som avgjør hvilke ledere det er som på fast basis deltar i rådmannens lederteam. Det er vår vurdering at reglementets ordlyd neppe gir grunnlag for denne tolkingen. Også her gjør rådmannen og kommunestyret ulike tolkinger. Rådmannen har lagt til grunn at han har mulighet for å sette sammen sitt team selv, mens kommunestyret forutsetter at sammensetningen av lederteamet henger sammen med hvilke ledere som er tilsatt av formannskapet.

Delegasjonsreglementet er heller ikke her entydig, og kan åpenbart tolkes på ulike måter, og da er det kommunestyrets forståelse som legges til grunn.

3. Drøftingsplikten

Utgangspunktet her er Hovedavtalen - del B, § 1-4:

«Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- omorganisering/omlegging av driften.»

I denne saken ble de involverte tillitsvalgte invitert til drøftingsmøte gjennom en innkalling hvor det er gjort rede for bakgrunn, målsettinger og aktuelle løsninger.

Drøftingsmøtet ble avholdt den 22.08.2016 med rådmann, organisasjons- og personalsjef og to hovedtillitsvalgte.

Referat fra drøftingsmøtet er datert 22.08.2016. Av referatet framgår det at møtet startet med at arbeidsgiver gjorde rede for bakgrunnen for saken, kommunens endrede behov og hensiktsmessige organisatoriske løsninger sett fra rådmannens ståsted.

De tillitsvalgte gir ifølge referatet fra møtet, og i følge intervjuer med Rogaland Revisjon, klare kritiske tilbakemeldinger:

- De er ikke fornøyd med den framgangsmåten eller prosessen som rådmannen har lagt til grunn i saken. De opplever at saken presses gjennom på for kort tid, den aktuelle kommunalsjefen er for tiden sykmeldt og de får en opplevelse av at rådmannen allerede har bestemt seg, og dermed ikke framstår som spesielt lydhør.
- De stiller spørsmål ved om rådmannen har etterlevd kravet i Hovedavtalen om å informere «så tidlig som mulig». De etterlyser medvirkning eller vurderinger fra den aktuelle kommunalsjefen.
- De er ikke enig i at den foreslåtte løsningen nødvendigvis vil ha positive effekter for kommunen totalt sett.
- De stiller spørsmål ved om det i saken er blitt gjennomført «reelle» drøftinger.

På tross av de tillitsvalgtes negative tilbakemeldinger, er det vår vurdering at rådmannen i denne saken har ivaretatt sin drøftingsplikt i henhold til hovedavtalen. Vi legger da vekt på at de aktuelle tillitsvalgte er innkalt til drøftingsmøte, møtet er gjennomført med gjensidig utveksling av informasjon og vurderinger, det foreligger et referat som partene gjennom en prosess er blitt omforent om innholdet i, samt at de tillitsvalgte på denne måten er gitt muligheten til å påvirke sakens utfall både muntlig og skriftlig. Denne saken ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, og det er arbeidsgiver som har ansvar for beslutningen og konsekvenser av denne, etter å ha drøftet saken med tillitsvalgte.

Når de tillitsvalgte stiller spørsmål ved om det er foretatt «reelle» drøftinger, på tross av at de formelle punktene med innkalling, møte og referat, er ivaretatt, så er det vår vurdering at dette spørsmålet til slutt bare kan besvares gjennom domstolsbehandling.

Så skal det her også tilføyes at de tillitsvalgtes negative kommentarer til prosess og medvirkning i denne saken, vil være viktig moment for rådmannen å ta med seg for å styrke tilliten mellom arbeidsgiver og fagforeningene i tiden framover. Dette momentet omtales mer utførlig nedenfor.

4. Er saken forsvarlig utredet?

Administrasjonssjefen skal i henhold til kommuneloven påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet.

I sak 78/16 til møtet 03.11.2016 gir rådmannen en detaljert orientering til kommunestyret om omorganiseringen han gjennomførte 01.10.2016. Han redegjør bl.a. for historikk, bakgrunn, målsettinger og den aktuelle situasjonen som styrer valg av tidspunkt. Rådmannen beskriver også hvordan han tolker delegasjonsreglementet og hvordan han forstår sine fullmakter på arbeidsgiver-/organisasjonsområdet.

Spørsmålet om omorganiseringen ved Kultur og Samfunn ble drøftet i Partssammensatt utvalg 01.09.2016 – utenom saklisten og unntatt offentlighet. Spørsmålet ble tatt opp igjen i neste møte i PSU den 20.10.2016 med følgende formulering under Godkjenning av protokollen: «*Diskusjon rundt spørsmål knyttet til orienteringssak i forrige møte. Elin Schanche (H) ba om sak til kommunestyremøte.*»

I sitt saksframlegg til kommunestyret gjør rådmannen ikke rede for drøftingene i Partssammensatt utvalg, og heller ikke hvorfor drøftingen foregikk unntatt offentlighet.

Som vist ovenfor ble omorganiseringen drøftet med tillitsvalgte i eget møte 22.08.2016, hvor de tillitsvalgte er svært kritisk til behandlingen av saken, slik det framkommer i referatet etter møtet. Rådmannen nevner ikke drøftingsmøtet i sin orientering til kommunestyret, ei heller de tillitsvalgtes negative vurderinger.

I en lengre mail av 12.08.2016 fremmer hovedtillitsvalgt for NITO klar kritikk av den foreslåtte organisasjonsendringen. Han er kritisk både til prosessen, de involvertes medvirkning og til forventede resultater av omleggingen. I sitt saksframlegg omtaler rådmannen ikke NITO sin uttalelsen om saken.

Her skal det nevnes at saken i utgangspunktet var tenkt som en orientering til kommunestyret, og ikke en utredning som grunnlag for beslutning. Likevel bør det i saksframlegget gjøres rede for de innvendingene som fremmes fra de ansattes organisasjoner.

På bakgrunn av disse saksforholdene er det vår vurdering at rådmannen ikke på en fullgod måte har sørget for en forrsvarlig saksutredning i sak 78/16.

5. Generelt om forholdet mellom folkevalgte og rådmannen

En gjennomgang av denne saken etterlater et inntrykk av at det i Rennesøy kommune er et behov for å avklare fullmakter innen for arbeidsgiverområdet, samt å foreta en gjennomgang av roller, ansvar og arbeidsmåter, slik at den folkevalgte og administrative arbeidsgiverfunksjonen kan framstå som bedre samordnet.

6. Konklusjoner for problemstilling 1:

- Det er vår forståelse av ordlyden i delegasjonsreglementet at denne neppe gir rådmannen fullmakt til de organisasjonsendringene som ble gjennomført. Men det finnes andre momenter, både premisser gitt i tidligere saksbehandling og tidligere organisasjonsendringer, som tilsier at fullmaktene på organisasjonsområdet kan tolkes slik rådmannen har gjort.
Det er vår vurdering at delegasjonsreglementet ikke er entydig når det gjelder rådmannens fullmakter, og kan åpenbart tolkes på ulike måter. Da er det kommunestyrets forståelse som legges til grunn.
- Det er vår vurdering at rådmannen ikke på en fullgod måte har sørget for en forsvarlig saksutredning om den gjennomførte omorganiseringen i sak 78/16, jf. Kommuneloven § 23. Vi bygger dette på at saksframlegget ikke gjør rede for drøftingsmøtet som er avholdt med de tillitsvalgte og heller ikke for de tillitsvalgtes kritikk av sakens innhold og prosessen som er lagt til grunn.
- Vi vurderer det slik at rådmannen i forberedelsen av omorganiseringen har ivaretatt sin drøftingsplikt etter Hovedavtalen § 1-4. Vi bygger dette på at de aktuelle hovedtillitsvalgt er innkalt til møte, det er avholdt møte hvor partene har gitt uttrykk for sine vurdering og det er ført et referat som partene etterhvert er omforent om.

Problemstilling 2:

Hvordan oppleves arbeidsmiljøet for de ansatte på kommunehuset, ansatte i teknisk enhet og ansatte innenfor området Kultur og Samfunn?

Hvilke sammenhenger er det mellom arbeidsmiljø og turnover?

Kommunestyret vedtok i sak 78/16:

«Det iverksettes snarest en arbeidsmiljøundersøkelse blant de ansatte på kommunehuset, inkludert alle ansatte i teknisk enhet og alle ansatte innenfor området Kultur og samfunn. Undersøkelsen skal utføres av kompetent selskap innenfor bedriftshelsetjeneste/arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres i regi av kontrollutvalget.»

1. Kontrollutvalgets dilemma

Kontrollutvalget drøftet denne bestillingen inngående på sitt ekstraordinære møte 08.12.2016. Kontrollutvalget ønsket å få besvart en del problemstillinger i tillegg til det som lå i kommunestyrets bestilling. Spørsmålet ble da om oppdraget skulle fordeles på flere leverandører, hvor en del ble levert av et firma innenfor bedriftshelsetjenester (f.eks. Rennesøy kommunes bedriftshelsetjeneste) og andre deler ble besvart av en annen instans ut fra

forvaltningsrevisjonsmessige metoder. Kontrollutvalget bestemte seg for å be Rogaland Revisjon om å ta oppdraget samlet, basert på at revisjonen har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser før og at den viktigste delen av arbeidsmiljøkartleggingen vil være dybdeintervjuer med involverte medarbeidere, hvor revisor har betydelig kompetanse i å gjennomføre samtaler omkring og beskrivelser av ulike typer konfliktsituasjoner. Dette ledet videre til at kontrollutvalget bestemte at KS sin 10-faktor Medarbeiderundersøkelse som ble gjennomført ved årsskiftet 2015/2016 skulle gjentas for ansatte ved kommunehuset, ansatte ved teknisk enhet og ansatte innenfor kultur/samfunn. På denne måten kunne det også være mulig å fange opp eventuelle endringer i arbeidsmiljøet i løpet av det siste året.

2. Gjennomføring av undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført i tiden 15. til 29. mars 2017, ved hjelp av KS sin nettbaserte løsning. Undersøkelsen er gjort i regi av kontrollutvalget/Rogaland Revisjon. All kontakt med KS har gått gjennom Rogaland Revisjon. Informasjon til ansatte/respondentene er sendt fra personal-/organisasjonssjefens mail-adresse, men med beskjed om at informasjonen er utformet av Rogaland Revisjon. Personal-/organisasjonsavdelingen har utarbeidet lister over aktuelle ansatte/respondenter.

I alt 75 medarbeidere ble invitert til svare (16 ved fellestjenestene, 16 ved kultur og samfunn, 9 fra lederforum, 26 renholdere og 8 vaktmestere). Av disse var det 37 som svarte, altså en svarprosent på ca 50. At svarprosenten var såpass lav, henger først og fremst sammen med at det var kun 2 renholdere som svarte.

Ved utsendelsen av undersøkelsen kom det tilbakemeldinger fra enkelte ansatte/tillitsvalgte, som pekte på at undersøkelsen i denne situasjonen var lite målrettet, fordi den ikke ga særlig åpning for evaluering av kommunens toppledelse.

De par første dagene lå det også inne en teknisk feil, ved at kommentarfeltet i undersøkelsen var stengt. Dette innebar at de første 13-14 respondentene ikke hadde mulighet for å legge igjen åpne kommentarer. Da denne feilen ble oppdaget, ble det sendt mail til alle respondentene om dette, sammen med en invitasjon til å gi tilbakemelding direkte til Rogaland Revisjon. Noen ansatte benyttet seg av dette med kommentarer om selve undersøkelsen, men ikke knyttet til arbeidsmiljøet som sådan.

3. Resultater av undersøkelsen

Resultatene i undersøkelsen er sammenfattet i tabellen under.

Forklaringer til tabellen:

- Skalaen går fra 1 – 5, med 5 som Svært bra.
- For renholderne er det så få svar at det ikke blir generert noen rapport.
- For vaktmesterne var det så få svar i 2016 at det ikke ble generert noen rapport.
- Gruppen Lederforum var en annen i 2016, alle enhetslederne i kommunen var inkludert her, mens det i 2017 bare er enhetsledere knyttet til kommunehuset, teknisk enhet og kultur og samfunn. Vi gjør derfor ikke en sammenligning med 2016-resultatene.

KS 10 Faktor Medarbeiderundersøkelse - Rennesøy kommune 2017 Fellestjenester/ Kultur og Samfunn/ Teknisk enhet							
Faktor	Rennesøy 2016	Felles- tjenester 2016	Felles- tjenester 2017	Kultur Samfunn 2016	Kultur Samfunn 2017	Vakt- mestere 2017	Leder- forum 2017
Oppgave- motivasjon	4,4	4,2	4,4	4,5	4,6	3,7	4,8
Mestringstro	4,3	4,2	4,3	4,1	4,4	3,8	4,2
Selvstendig- het	4,3	4,6	4,7	4,8	4,6	4,3	4,4
Bruk av kompetanse	4,3	3,9	4,4	4,2	4,5	3,6	4,4
Mestrings- orientert ledelse	4,2	3,8	3,9	4,3	4,4	3,8	4,4
Rolleklarhet	4,4	4,3	4,2	4,0	4,1	3,6	4,3
Relevant kompetanse- utvikling	3,9	3,5	4,0	4,2	4,3	3,8	4,1
Fleksibilitets- vilje	4,5	4,5	4,7	4,6	4,4	3,7	4,5
Mestrings- klima	4,3	3,1	3,5	4,3	4,3	3,8	4,6
Nytteorientert motivasjon	4,7	4,1	4,6	4,3	4,6	4,2	4,6

Kommentarer til resultatene:

- På de områdene som denne undersøkelsen kartlegger, gir de ansatte tilbakemelding om generelt høy medarbeidertilfredshet.
- Resultatene fra 2016 og 2017 er gjennomgående svært like, og på noen felt bedre resultater i 2017. Denne undersøkelsen gir altså ingen indikasjoner på en generell negativ utvikling i arbeidsmiljøet det siste året.
- Resultatene fra de ulike enhetene har store fellestrekk, men vi ser at tilbakemeldingene fra vaktmesterne er markert dårligere enn fra de andre enhetene.

Sitater fra kommentarfeltene:

De ansatte kan altså gi åpne kommentarer i undersøkelsen. Vi velger å sitere enkelte av disse:

«Jeg synes at veldig stor turnover, spesielt i ledergruppen, er svært bekymringsfullt. Spekulasjoner rundt situasjonen forringer arbeidsmiljøet. Spekulasjoner og usikkerhet er også en tidstyv. Uro for at flere ledere og nøkkelpersonell skal forsvinne går ut over arbeidsmiljøet. Jeg ønsker meg mer stabilitet, kontinuitet og mindre spekulasjoner for å kunne gjøre jobben min bedre og få det gode arbeidsmiljøet tilbake igjen.»

«Et bedre samarbeid i lederteamet, der tillit og respekt for hverandre blir betydelig bedre enn i dag. Få en teamfølelse, der vi sammen gjør hverandre gode.»

«Økt tro på medarbeideres kompetanse fra rådmannen og hans lederteam. Mindre detaljstyring og mer kvalitet i den faglige utviklingen.»

Disse kommentarene står i kontrast til det overordnede positive resultatet i undersøkelsen. Vi går nærmere inn på forståelsen av disse utsagnene i avsnittet om dybdeintervjuene, se nedenfor.

4. Dybdeintervjuer

Som en del av arbeidsmiljøkartleggingen er det foretatt en rekke dybdeintervjuer med sentrale medarbeidere i Rennesøy kommune:

- 8 sentrale ledere, deriblant rådmannens lederteam
- 5 hovedtillitsvalgte
- Hovedverneombudet
- 3 verneombud

Vi mener at vi gjennom disse samtaleene har fått innsikt i og forståelse for arbeidsmiljøsituasjonen for de ansatte, både det generelle psykososiale arbeidsmiljøet og også det mer spesifikke samspill/ relasjoner/ konflikter; på en måte som ikke vil være mulig gjennom en spørreundersøkelse.

Vi får gjennom samtaleene en ganske ensartet tilbakemelding fra både ledere og ansattes representanter: De alle fleste ansatte på kommunehuset/teknisk enhet i Rennesøy kommune har en god og positiv arbeidsmiljøsituasjon, men det er enkelte få som har en spenningsfylt eller konfliktfylt arbeidssituasjon og som ut fra dette opplever et mindre tilfredsstillende arbeidsmiljø.

For å forklare dette bedre, kan det være nyttig med en enkel definisjon på hva man forstår med arbeidsmiljø, med en ofte brukt todeling:

- Det psykososiale arbeidsmiljøet omfatter faktorer som påvirker det sosiale og mellommenneskelige miljøet på arbeidsplassen, som for eksempel trivsel og samhold. Ledere og tillitsvalgte i kommunen mener at de ansatte ved kommunehuset/teknisk enhet gir uttrykk for at de har et godt psykososialt arbeidsmiljø og opplever gode mellommenneskelige relasjoner.
- Organisatorisk arbeidsmiljø omfatter trekk ved organiseringen av arbeidet, medvirkning, innflytelse, frihet i jobben. Det er enkelte få sentrale ledere som oppgir at de ikke finner samarbeid eller samspill i eller med rådmannens lederteam tilfredsstillende. De peker da på elementer i det organisatoriske arbeidsmiljøet, så som ledelsesprinsipper, fullmakter, medvirkning, frihet i jobben. Misnøyen grenser nok også mot det relasjonelle, så som tillit og respekt. Dette budskapet er kommet til uttrykk i noen få dybdeintervjuer, og det kommer også fram som kommentarer i arbeidsmiljøundersøkelsen, som vi har sett ovenfor.

Det neste spørsmålet blir så i hvilken grad en mindre tilfredsstillende arbeidsmiljøsituasjon for noen få har konsekvenser for arbeidsmiljøet for andre. Her varierer vurderingene noe. De fleste, både av ledere og ansatterepresentanter, mener at dette ikke har noe slikt overslag, mens andre gir uttrykk for at denne situasjonen nok kan merkes noe på stemningen eller klimaet ved

enkelte enheter. Den ene kommentaren fra spørreundersøkelsen som er gjengitt ovenfor, gir uttrykk for dette siste synet.

Det kan ellers være verdt å merke seg at i de intervjuene vi har gjennomført, er det flere som peker på at den største usikkerheten i arbeidsmiljøet i Rennesøy kommune i dag er knyttet til sammenslåingen med Stavanger kommune.

5. Oppsummeringer fra hovedverneombudet og arbeidsmiljøutvalget

Hovedverneombudet har fungert i Rennesøy kommune i perioden 2004 – 2016. Han utformet en oppsummering av denne perioden i et notat den 20.05.2016, der han uttrykker seg slik:

«Det er ikke meldt om avvik eller brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser i perioden 2004-2016. Det er HVO oppfatning at Rennesøy kommunes HMS arbeid er kvalitativt godt og i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Videre opplever HVO å samarbeide godt med kommunens overordnede ledelse. Det er HVO oppfatning at den kommunens Øverste ledelse tar HMS og arbeidsmiljøet på alvor. Alt i alt opplever HVO at Rennesøy kommune tar arbeidsmiljøet på alvor. Kommunen er en god arbeidsplass som i ovenfor nevnte periode har arbeidet godt forebyggende.»

Så langt vi kan se av protokollene har Arbeidsmiljøutvalget ikke drøftet spesifikke arbeidsmiljø saker i kommunen det siste året. Derimot har utvalget drøftet arbeidsmiljø situasjonen på generell basis, knyttet f.eks. til sykefraværstatistikk eller medarbeiderundersøkelse.

6. Sykefravær

Tabellen under viser en oversikt over utviklingen i sykefravær i Rennesøy kommune fra 2014 til 2016.

Oversikt over sykefravær 2014 - 2016			
	2014	2015	2016
Rennesøy kommune	5,8	6,2	7,4
Fellestjenester	3,1	2,1	6,1
Kultur og samfunn	3,4	6,3	13,9
Teknisk enhet	6,35	5,4	7,7

Oversikten viser at det har vært en markert økning i sykefraværet de siste årene – også i Rennesøy kommune som helhet.

Når det gjelder de undersøkte enhetene sentralt i kommunen så er disse så pass små at en langtidssykemelding fra en ansatt kan slå kraftig ut på statistikken. En må derfor analysere grunnlagstallene på individnivå for å kunne si noe mer om hva som ligger bak.

Forholdet mellom sykefravær og arbeidsmiljø er omstridt og omtales på ulikt vis av fagfolk på dette området. Uansett har vi ikke grunnlag for å vurdere om det finnes slike sammenhenger ved disse enhetene. Men når endringene er såpass markert kan det være aktuelt for vernetjenesten å få en nærmere analyse av disse tallene.

7. Varslingssak

Vi er gjort kjent med at det i 2017 er framsatt en varslingssak med henvisning til arbeidsmiljøet i kommunen. Vi er orientert om de opplevelsene og vurderingene som ligger til grunn for varslingen.

Rennesøy kommune har vedtatt prosedyre og rutiner ved varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Vernetjenesten har hatt ansvar for denne saken, og hovedverneombudet har nå lukket saken.

8. Sluttsamtaler/- evalueringer

Rennesøy kommune har ikke vedtatt pålegg eller prosedyrer for sluttsamtaler eller sluttevalueringer for sine ansatte. Likevel finnes det i personalarkivet enkelte sluttnotater. Noen av disse er kun en gjennomgang av foreliggende arbeidsoppgaver og en oversikt over hvem som gjør hva i en vakanseperiode.

Vi er fra rådmannen gjort kjent med 3 notater etter sluttsamtaler som også inneholder vurdering av arbeidsforholdet og arbeidssituasjonen (en kommunalsjef, en kommuneadvokat og en enhetsleder på kommunehuset).

Positive vurdering i disse samtalene:

- Stor frihet til å utvikle enheten.
- Stor grad av samhandling og samarbeid med andre enheter.
- Godt samarbeid med folkevalgte organer.
- Fått økt kompetanse.

Negative vurderinger:

- For mye vekt på kontroll og for lite på utvikling.
- Arbeidsoppgaver kan fordeles på en annen måte, som kan gi bedre resultater.
- Det ble skapt forventninger til jobben som ikke ble innfridd.
- Ble gitt for lite opplæring.

9. Turnover

Tabellen under viser en oversikt over ledere som har sluttet i Rennesøy kommune fra 01.01.2014 til 01.05.2017. Denne omfatter kommunalsjefer, kommuneadvokater og enhetsledere på kommunehuset/teknisk enhet/kultur og samfunn.

**Oversikt over ledere som har sluttet i Rennesøy kommune fra 01.01.2014 til 01.05.2017
(Omfatter kommunalsjefer, kommuneadvokater og enhetsledere)**

Funksjon	Tilsettingsperiode
Organisasjons- og personalsjef	01.01.15-30.04.16
Organisasjons- og personalsjef	03.11.11-23.09.14
Kommunalsjef kultur og samfunn	01.12.13-24.04.17
Kommunalsjef helse og velferd	09.12.13-18.05.16
Kommunalsjef oppvekt og læring	01.09.13-15.10.15
Kommuneadvokat	01.09.15-02.03.16
Kommuneadvokat	24.09.12-13.05.15
Utbyggings- og beredskapssjef	01.08.73-31.12.14
Kulturskolerektor/ rådgiver	01.08.82-19.08.14
Enhetsleder plan og forvaltning	16.01.12-31.10.16

Oversikten viser at det har vært en betydelig turnover på kommunalsjefnivå. I rådmannens lederteam har det vært skifte i alle posisjoner bortsett fra en i løpet av de tre siste årene. Dette skaper naturlig nok utfordringer med tanke på kontinuitet og stabilitet, også for andre ansatte i kommunen, som er avhengig av premisser som legges av ledelsen.

Vi har i denne oversikten ikke kartlagt skifte av enhetsledere i ytre enheter (skole, barnehage, pleie/omsorg, osv.,)

Det er vanskelig å vurdere omfanget av turnover i kommunene. For det første fordi man i kommunesektoren ikke utarbeider rapporter som kan gi grunnlag for benchmarking, og for det andre fordi utgangspunktet vil være ganske forskjellig fra kommune til kommune. For eksempel vil Rennesøy kommune med sin størrelse og sin plassering måtte regne med i noen tilfeller å ha funksjon som «springbrett».

Uansett har skiftene i rådmannens lederteam vært så hyppige at man må regne med ulike negative konsekvenser. Et klart uttrykk for dette finner vi i den ene kommentaren i medarbeiderundersøkelsen, som er gjengitt ovenfor.

10. Tilbakemeldinger fra tidligere ansatte og forholdet mellom turnover og arbeidsmiljø

Vi har henvendt oss til ledere som har sluttet i kommunen ut fra oversikten ovenfor, for å få deres oppsummering av arbeidssituasjon og arbeidsmiljø i Rennesøy kommune.

Noen av de vi har tatt kontakt med, har ikke ønsket å gjennomføre en slik samtale, og det har vi tatt til etterretning.

Tilbakemeldingene varierer naturlig nok, fra å gi en utelukkende positive omtale av arbeidsmiljø, arbeidssituasjon og ledelse i Rennesøy kommune til å angi ledelse og arbeidsmiljø som direkte årsak til oppsigelse av arbeidsforholdet.

De fleste av de tidligere medarbeiderne peker på at det sjelden er ett moment alene som fører til jobbskifte, men at dette er satt sammen av flere forhold.

Vanlige momenter for jobbskifte som trekkes fram også her er:

- Karriereutvikling
- Ønske om å inngå i et større fagmiljø
- Enklere reisevei

Noen av disse medarbeiderne peker også på forhold vedrørende ledelse som en medvirkende årsak til jobbskiftet. Dette kan generelt beskrives som uenighet om ledelsesfilosofi, ledelsesprinsipper og ledelsesorganisering.

Når det gjelder sammenhengen mellom turnover og arbeidsmiljø er det altså ut fra tilbakemeldingene vårt inntrykk at for noen av de lederne som har sluttet, er ledelse/arbeidsmiljø en medvirkende årsak, men at dette ikke er noen hovedforklaring.

11. Generelt om konfliktforhold og konflikthåndtering

Det er vår erfaring at de fleste organisasjoner på størrelse med Rennesøy kommune fra tid til annen må regne med at det oppstår motsetninger og konflikter av den type vi her har undersøkt. Det vil være av stor betydning hvordan situasjonen gripes an og bearbeides i fortsettelsen. I så måte er det positivt å registrere at rådmannen har tatt initiativ til et ledelsesutviklingsprogram, som bør kunne være en arena for utvikling og forbedring av ledelsesfunksjonen.

Tredje problemstilling:

Hvordan fungerer samspillet mellom ledelsen/arbeidsgiver og tillitsvalgte/verneombud?

Ut fra Hovedavtalen § 3-1-b skal det «regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen.»

Det er ingen tilsvarende bestemmelser i Arbeidsmiljøloven om regelmessige møter mellom ledelse og verneombud. På dette området har også hovedverneombudet et ansvar for kontakt med og oppfølging av verneombudene.

I Rennesøy kommune tar rådmannen ansvar for regelmessige informasjonsmøter med de hovedtillitsvalgte. Disse avholdes til vanlig en gang pr måned, men har også vært avholdt hyppigere enn dette. Det er som oftest organisasjons- og personalsjefen som møter de tillitsvalgte på rådmannens vegne. I tillegg til denne regelmessige og formelle kontakten er det i kommunen også en tradisjon for mer uformell og tilfeldig kontakt mellom partene.

Det er vår vurdering at rådmannen på denne måten innfrir Hovedavtalens krav til regelmessige informasjonsmøter.

Både rådmannen og de hovedtillitsvalgte angir at de har opplevd kontakten som positiv og tillitsbyggende. Men flere av de sentrale tillitsvalgte opplever at situasjonen har endret seg noe etter saken om omorganisering fra 01.10.2016. Noen av de tillitsvalgte fremmet i denne saken kritikk overfor rådmannen, både på innholdet i saken og på prosessen for gjennomføringen. Etter denne saken opplever tillitsvalgte kontakten med rådmannen som noe mer distansert og formell.

På møte i partssammensatt utvalg 01.09.2016 ble rådmannen oppfordret til å ta initiativ til oppfølgingsmøter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte for å finne fram til læringspunkter for partene ved framtidig organisasjonsendringer. Det har tiden etterpå vært avholdt tre slike møter. Rådmannen selv har deltatt på disse møtene, noe som enkelte tillitsvalgte har etterlyst.

Slik vi vurderer det, vil det i tiden framover være behov for å ha spesiell oppmerksomhet mot kontakten mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, for på sikt å styrke samarbeid og tillit. Vi anser de avholdte møtene som en god begynnelse i så måte.

Vi har ovenfor sitert fra hovedverneombudets notat av 20.05.2016. Her gir han en positiv vurdering av ledelsens behandling av HMS og arbeidsmiljøspørsmål. I intervju gir han også uttrykk for tilfredshet med kontakt og samspill med kommunens ledelse. Verneombudene for de undersøkte enhetene gir også en gjennomgående positiv beskrivelse av sin kontakt med arbeidsgiver/ledelse.

Oppsummering

Vi har gjennomgått ulike dokumenter som angår saksforholdet, gjennomført en medarbeiderundersøkelse og avholdt en lang rekke samtaler. Ut fra dette vil vi peke på følgende forhold:

- Det er vår forståelse av ordlyden i delegasjonsreglementet at denne neppe gir rådmannen fullmakt til de organisasjonsendringene som ble gjennomført. Men det finnes andre momenter, både premisser gitt i tidligere saksbehandling og tidligere organisasjonsendringer, som tilsier at fullmaktene på organisasjonsområdet kan tolkes slik rådmannen har gjort.
Det er vår vurdering at delegasjonsreglementet ikke er entydig når det gjelder rådmannens fullmakter, og kan åpenbart tolkes på ulike måter. Da er det kommunestyrets forståelse som legges til grunn.
- Rådmannen har forankret sine tolkinger og sitt arbeid hos «politisk ledelse». Instansen «politisk ledelse» er imidlertid ukjent både i kommuneloven og i delegasjonsreglementet, og det kan dermed se ut til ordfører/varaordfører blir gitt en beslutningsmyndighet de ikke er tiltenkt.
- Det er vår vurdering at rådmannen ikke på en fullgod måte har sørget for en forsvarlig saksutredning om den gjennomførte omorganiseringen i sak 78/16, jf. Kommuneloven § 23. Vi bygger dette på at saksframlegget ikke gjør rede for den behandling saken har hatt i partssammensatt utvalg. Det er heller ikke gjort rede for drøftingsmøtet som er avholdt med de tillitsvalgte og heller ikke for de tillitsvalgtes kritikk av sakens innhold og prosessen som er lagt til grunn.
- Vi vurderer det slik at rådmannen i forberedelsen av omorganiseringen har ivaretatt sin drøftingsplikt etter Hovedavtalen § 1-4. Vi bygger dette på at de aktuelle hovedtillitsvalgt er innkalt til møte, det er avholdt møte hvor partene har gitt uttrykk for sine vurdering og det er ført et referat som partene etterhvert er omforent om. Når de tillitsvalgte etter møtet stiller spørsmål ved om det er ført «reelle» drøftinger, baserer vi vår vurdering på at de formelle kravene er ivaretatt.
- En gjennomgang av denne saken etterlater et inntrykk av at det i Rennesøy kommune er et behov for å avklare fullmakter innen for arbeidsgiverområdet, samt å foreta en gjennomgang av roller, ansvar og arbeidsmåter, slik at den folkevalgte og administrative arbeidsgiverfunksjonen kan framstå som bedre samordnet.
- Kontrollutvalget valgte å gjennomføre KS 10 Faktor medarbeiderundersøkelse, som ikke nødvendigvis er best egnet til denne situasjonen. Dette ble gjort i en erkjennelse av at det er dybdeintervjuer som vil gi størst innsikt i en komplisert og sammensatt situasjon. Medarbeiderundersøkelsen viser at det i de undersøkte enhetene er en gjennomgående høy

medarbeidertilfredshet. Noen ansatte gir likevel uttrykk for at arbeidssituasjonen ikke er fullt ut tilfredsstillende.

- Dybdeintervjuer med ledere, tillitsvalgte og verneombud gir en inntrykk av at ansatte i de sentrale enhetene i kommunen opplever et gjennomgående godt arbeidsmiljø med gode mellommenneskelige relasjoner. Det er imidlertid noen få sentrale ledere som opplever det organisatoriske arbeidsmiljøet som mindre tilfredsstillende. Dette dreier seg om forhold som ledelsesprinsipper, fullmakter, medvirkning og innflytelse.
- Det har vært betydelig turnover blant sentrale ledere i kommunen de siste årene. Etter å ha hatt kontakt med de fleste av disse, er det vårt inntrykk at for noen av lederne som har sluttet, er ledelse/arbeidsmiljø en medvirkende årsak, men at dette ikke er noen hovedforklaring.
- I Rennesøy kommune gjennomføres det regelmessige informasjonsmøter mellom rådmannen og tillitsvalgte, i tråd med krav i Hovedavtalen. Både rådmannen og de hovedtillitsvalgte angir at de har opplevd kontakten som positiv og tillitsbyggende. Men flere av de sentrale tillitsvalgte opplever at situasjonen har endret seg noe etter saken om omorganisering fra 01.10.2016, ved at kontakten med rådmannen nå framstår som noe mer distansert og formell. Det har i den siste tiden vært avholdt flere møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte for å vurdere hvilke læringspunkter man kan ta med seg til framtidige organisasjonsendringer. Vi ser dette som et positivt signal for kontakten framover.
- Det er vår erfaring at de fleste organisasjoner på størrelse med Rennesøy kommune fra tid til annen må regne med at det oppstår motsetninger og konflikter av den type vi her har undersøkt. Det vil være av stor betydning hvordan situasjonen gripes an og bearbeides i fortsettelsen.
- En gjennomgang av denne saken etterlater et inntrykk av at det i Rennesøy kommune er et behov for å avklare fullmakter innen for arbeidsgiverområdet, samt å foreta en gjennomgang av roller, ansvar og arbeidsmåter, slik at den folkevalgte og administrative arbeidsgiverfunksjonen kan framstå som bedre samordnet.
-
-

Rogaland Revisjon IKS

Cicel T. Aarrestad
Revisjonsdirektør/
statsautorisert revisor

Bernt Mæland
Fagansvarlig forvaltningsrevisjon