

FORVALTNINGSREVISJONS-
RAPPORT 2-2021

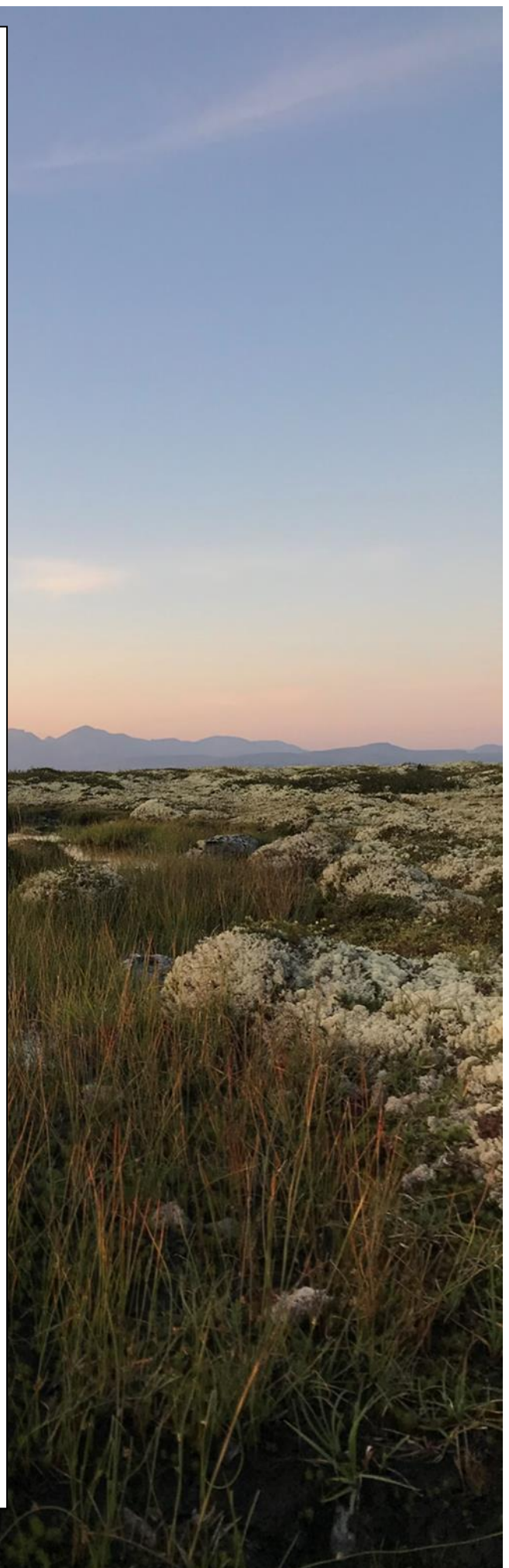
ANSATTES MEDBESTEMMELSE OG RETT TIL INFORMASJON

UTARBEIDET FOR
KONTROLLUTVALGET I
INNLANDET FYLKESKOMMUNE



INNLANDET REVISJON IKS

3. mars 2021
2021-288



FORORD

Denne rapporten er et resultat av forvaltningsrevisjonsprosjektet *Ansattes medbestemmelse og rett til informasjon* som er gjennomført på oppdrag av kontrollutvalget i Innlandet fylkeskommune.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave som innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak (Kommunelovens § 23-3.).

Prosjektarbeidet er utført i perioden oktober 2020 – februar 2021 av forvaltningsrevisorene Ingvild Andreassen Granlund og Kristian Lein. Kristian Lein er oppdragsansvarlig revisor. Reidun Grefsrud har kvalitetssikret rapporten.

Utkast til rapport er sendt fylkeskommunedirektøren til uttalelse. Revisjonen har mottatt høringssvar fra seksjonssjef HR/digitalisering Ann Margit Dobloug Mengshoel. Svaret fra seksjonssjef HR/digitalisering er vedlagt rapporten. Revisjonen har med bakgrunn i høringssvaret endret en formulering på side 31 i rapporten, der det tidligere sto at partene skulle bli enige om en rutinebeskrivelse for hvordan involveringen i rekrutteringsprosesser skal foregå. Denne informasjonen er ikke riktig, og dette er nå endret til at partene skal bli enige om hvordan involveringen skal foregå. Seksjonssjef HR/digitalisering kommenterer også en av revisjonens anbefalinger om oversendelse av protokoller fra de underliggende AMU til fylkeshovedverneombudet. Seksjonssjef HR/digitalisering anser denne som lite hensiktsmessig og mener det bør ses på andre praktiske løsninger. Revisjonen har ikke endret anbefalingen.

Vi takker for godt samarbeid med ansatte i fylkeskommunen som vi har hatt kontakt med i prosjektarbeidet.

Lillehammer, 3. mars 2021



Kristian Lein
Oppdragsansvarlig revisor



Ingvild Andreassen Granlund
Prosjektansvarlig revisor

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	2
SAMMENDRAG	4
1 INNLEDNING.....	7
1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING	7
1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER	7
1.3 AVGRENSNINGER	8
1.4 INNLANDET FYLKESKOMMUNES ORGANISERING.....	9
2 METODE	10
2.1 VALG AV METODER.....	10
2.2 DATAINNHEMTING	10
2.3 KVALITETSSIKRING – RELEVANS OG PÅLITELIGHET	11
3 REVISJONSKRITERIER	12
3.1 REGELVERK FOR MEDBESTEMMELSE OG MEDVIRKNING	12
3.2 KONKRETE REVISJONSKRITERIER	17
4 PLIKT TIL Å INFORMERE OG DRØFTE MED DE ANSATTE.....	19
4.1 BESKRIVELSE.....	19
4.2 REVISJONENS VURDERING	28
5 PARTSSAMMENSATT UTVALG OG ARBEIDSMILJØUTVALG	32
5.1 PARTSSAMMENSATT UTVALG	32
5.2 REVISJONENS VURDERING	34
5.3 ARBEIDSMILJØUTVALG	35
5.4 REVISJONENS VURDERING	38
6 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	40
6.1 KONKLUSJONER	40
6.2 ANBEFALINGER	41
REFERANSER	43
VEDLEGG FYLKESKOMMUNEDIREKTØRENS UTTALELSE	45

SAMMENDRAG

Kontrollutvalget i Innlandet fylkeskommune vedtok i møte 3. september 2020 (sak 35/2020) å bestille en forvaltningsrevisjon med formål å undersøke om arbeidsgivers plikter i henhold til regelverket om informasjon og medbestemmelse i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen ivaretas.

Prosjektet har vært basert på tre problemstillinger:

1. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?
2. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten? Til dette hører blant annet informasjon og drøfting om ledige/nyopprettede stillinger og prosedyrer knyttet til kunngjøring og intervju.
3. Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?

Revisjonsprosjektet er gjennomført med en kombinasjon av intervjuer og dokumentgjennomgang. Revisjonen har gjennomført intervjuer med de fire fellestillitsvalgte som representerer hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademikerne og fylkeshovedverneombudet. Vi har også innhentet informasjon fra HR-avdelingen og hatt en samtale med ledelsen i fylkeskommunen ved fylkeskommunedirektør Tron Ole Bamrud og stabssjef Hjalmar Nørstebø-Solbjør. Data fra intervjuene er supplert med informasjon innhentet gjennom dokumentanalyse.

I forvaltningsrevisjon benytter vi revisjonskriterier. Hensikten med revisjonskriterier er at det skal settes opp noen autoritative standarder som fylkeskommunens praksis kan måles opp mot og som er grunnlaget for revisjonens vurderinger. Revisjonskriteriene i rapporten er hovedsakelig hentet fra arbeidsmiljøloven, Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. Innlandet fylkeskommunens rutine for rekrutteringsprosesser er også en del av kriteriegrunnlaget.

Konklusjonene nedenfor er utformet og delt inn etter de tre problemstillingene i prosjektet.

Problemstilling 1: Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?

Revisjonen vurderer at fylkeskommunen i all hovedsak har ivaretatt sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten i 2020. Vi registrerer imidlertid at det har vært noe uenighet mellom de fellestillitsvalgte og arbeidsgiver om i hvilken grad og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte skal informeres og involveres i pågående prosesser. Vi vil også trekke frem følgende:

- Det har i 2020 vært avholdt informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte annen hver uke, og tre møter med alle hovedtillitsvalgte. Dette må etter revisjonens vurdering anses å være både regelmessig og hyppig.
- Arbeidsgiver og de fellestillitsvalgte har hatt ulike syn på drøftingsplikten og hva den innebærer, hvor tidlig de tillitsvalgte skal tas med i prosesser og hvilke saker de skal involveres i. De tillitsvalgte opplever at de til dels har måttet etterspørre saker for at de skulle få den informasjonen de har krav på.

- Arbeidsgiver har vedkjent at det har vært noen glipper i 2020, men mener at de tillitsvalgte ikke kan forvente at en sak drøftes før arbeidsgiver har forberedt sakene.
- Arbeidsgiver har opplyst at de vil forsøke å lage oversikter over hva som kommer av politiske saker frem i tid, slik at de tillitsvalgte kan ta opp og stille spørsmål til saker som kommer, og man har nok tid til å ha dialog om hva som bør drøftes. Revisjonen støtter dette tiltaket.

Problemstilling 2: Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten?

Etter vår oppfatning har fylkeskommunen i hovedsak ivaretatt sin plikt til å informere og drøfte den generelle bemanningssituasjonen i virksomheten. Vi registrerer imidlertid at det har variert i hvilken grad og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte har tatt del i tilsettingsprosessene. Konkret kan nevnes:

- Det er utarbeidet en skriftlig rutine som skal sikre involvering av de tillitsvalgte i rekrutteringsprosesser, men denne har ikke blitt fulgt i alle enheter og ved alle tilsettinger.
- De tillitsvalgte har i liten grad vært involvert i vurderingene av hvorvidt en stilling skal utlyses eller ikke.
- Prinsipper for innleie av personell og oppdragstakere har vært drøftet med en representant for de tillitsvalgte ved minst to anledninger i 2020, men disse ble først tema etter at den tillitsvalgte tok opp at arbeidsgiver hadde inngått en avtale om innleie av personell uten å ha drøftet dette med de tillitsvalgte.
- Prinsipper for midlertidighet har ikke vært drøftet med de tillitsvalgte 2020. Dette er planlagt våren 2021.
- Arbeidsgiver har i 2020 informert om overtallighet samt hvordan forslag til statsbudsjett påvirker fylkeskommunens rammebetingelser og hvilke konsekvenser dette kan få. Partene har drøftet retningslinjer for hvordan overtallighet skal håndteres.

Problemstilling 3: Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?

Revisjonens konklusjon er at administrasjonsutvalget, som er fylkeskommunens partssammensatte utvalg, har fungert som forutsatt i regelverket.

- Utvalget har en sammensetning av representanter som er i tråd med bestemmelsene i kommuneloven og Hovedavtalen.
- Utvalget har i 2020 behandlet saker med en tematikk som samsvarer med det Hovedavtalen angir.
- Utvalget har ikke hatt reglement i 2020, men dette ble vedtatt i administrasjonsutvalget 1. februar 2021.

Når det gjelder arbeidsmiljøutvalg er det revisjonens vurdering at Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) først har fungert slik som forutsatt i regelverket helt mot slutten av 2020.

- Det var flere arbeidsmiljø saker oppe til behandling på møte i HAMU 5. juni 2020, men etter dette skjedde det lite før nytt HAMU ble konstituert i starten av desember 2020.
- Fylkeskommunedirektøren og de fellestillitsvalgte er enige om at det burde ha vært gjort mer med tanke på arbeidsmiljøutvalg i 2020.
- Det har ikke vært noe system for oversendelse av protokoller fra de underliggende arbeidsmiljøutvalgene og

inn til fylkeshovedverneombudet og AMU. Dette har vanskeliggjort jobben til fylkeshovedverneombudet, og det er risiko for at HAMU ikke har fått informasjon om saker som de burde ha hatt.

Anbefalinger

Med bakgrunn i de data som er samlet inn og revisjonens vurdering av disse opp mot revisjonskriteriene, har revisjonen følgende anbefalinger til fylkeskommunen:

-  Arbeidsgiver og de fellestillitsvalgte bør komme frem til en felles forståelse av Hovedavtalens bestemmelser, og i felleskap definere i hvilke saker og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte skal involveres. Dette kan for eksempel gjøres i sammenheng med opplæringen i Hovedavtalen for ledere og tillitsvalgte som er avtalt at skal gjennomføres innen juni 2021.
-  Arbeidsgiver bør sikre at omforent forståelse av Hovedavtalen blir implementert i hele fylkeskommunen.
-  Arbeidsgiver bør sikre at gjeldende rutine for rekrutteringsprosesser følges i alle enheter og i alle ansettelser.
-  Arbeidsgiver bør i samarbeid med de tillitsvalgte etablere et system for hvilke tillitsvalgte som skal kontaktes i forbindelse med ansettelsesprosesser i de ulike enhetene i Innlandet fylkeskommune.
-  Det bør utarbeides et system som sikrer oversendelse av protokoller fra de ulike AMU i organisasjonen til fylkeshovedverneombudet/HAMU.

1 INNLEDNING

1.1 KONTROLLUTVALGETS BESTILLING

I møte 4. juni 2020 bestilte kontrollutvalget i Innlandet fylkeskommune en foranalyse knyttet til «Sammenslåingen av Hedmark og Oppland – hvordan har man lyktes med å lage en helhetlig tjeneste i Innlandet fylkeskommune». I saksframlegget fra sekretariatet var det i tillegg til ordlyden i vedtaket inkludert «hvordan har medvirkning, informasjon og involvering av ansatte vært». Disse perspektivene ble derfor inkludert i foranalysen. Foranalysen ble lagt frem i møte i kontrollutvalget 3. september 2020. Kontrollutvalget fattet i sak 35/2020 i møtet 3. september 2020 følgende vedtak:

«Kontrollutvalget bestiller en forvaltningsrevisjon med formål å undersøke om arbeidsgivers plikter i henhold til regelverket om informasjon og medbestemmelse i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen ivaretas».

1.1.1 BAKGRUNN FOR TEMAET

Hedmark fylkeskommune og Oppland fylkeskommune ble fra 1. januar 2020 slått sammen til Innlandet fylkeskommune. Det pågikk en omfattende prosess i forkant av sammenslåingen, og omstillingene vil nok fortsette i noe tid fremover.

Kontrollutvalget bestilte opprinnelig en foranalyse knyttet til hvorvidt man har lyktes med å lage en helhetlig tjeneste i nye Innlandet fylkeskommune. Revisjonens vurdering i foranalysen var at dette vil være krevende å vurdere ettersom begrepet «helhetlig tjeneste» kan være vanskelig å operasjonalisere, og kan tolkes å gå på hvorvidt fylkeskommunen yter de tjenestene den skal i vid forstand.

I arbeidet med foranalysen ble det blant annet gjennomført intervjuer med tillitsvalgte om deres oppfatning av hvordan medvirkning, informasjon og involvering av ansatte har vært i prosessen med å få på plass en ny organisasjon. Inntrykket fra samtalene var at de fleste var mer fornøyd med hvordan prosessen og samarbeidet hadde foregått i tiden før sammenslåingen 1. januar 2020 enn etterpå. Det ble derfor anbefalt å gå videre med et prosjekt om hvordan regelverket om ansattes rett til informasjon og medbestemmelse ivaretas i den nye fylkeskommunen. Ved behandling av foranalysen løftet kontrollutvalget fram to ting det spesielt ville følge opp. Det ene var å se på medbestemmelsesmøter og det andre var at revisjonen skulle vurdere den faktiske praksisen, ikke bare se på det formelle rundt etterlevelsen av ansattes rettigheter.

1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke om arbeidsgivers plikter i henhold til regelverket om informasjon og medbestemmelse i arbeidsmiljøloven og hovedavtalen ivaretas. Hedmark og Oppland fylkeskommuner ble formelt slått sammen til Innlandet fylkeskommune 1. januar 2020, og fra 1. august 2020 var alle medarbeidere lokalisert i tråd med vedtatt organisering. Omstillingsprosessen vil sannsynligvis foregå i noe tid fremover og eventuelle funn og anbefalinger fra revisjonen antas å kunne ha nytteverdi i den videre prosessen.

Prosjektet er basert på følgende problemstillinger:

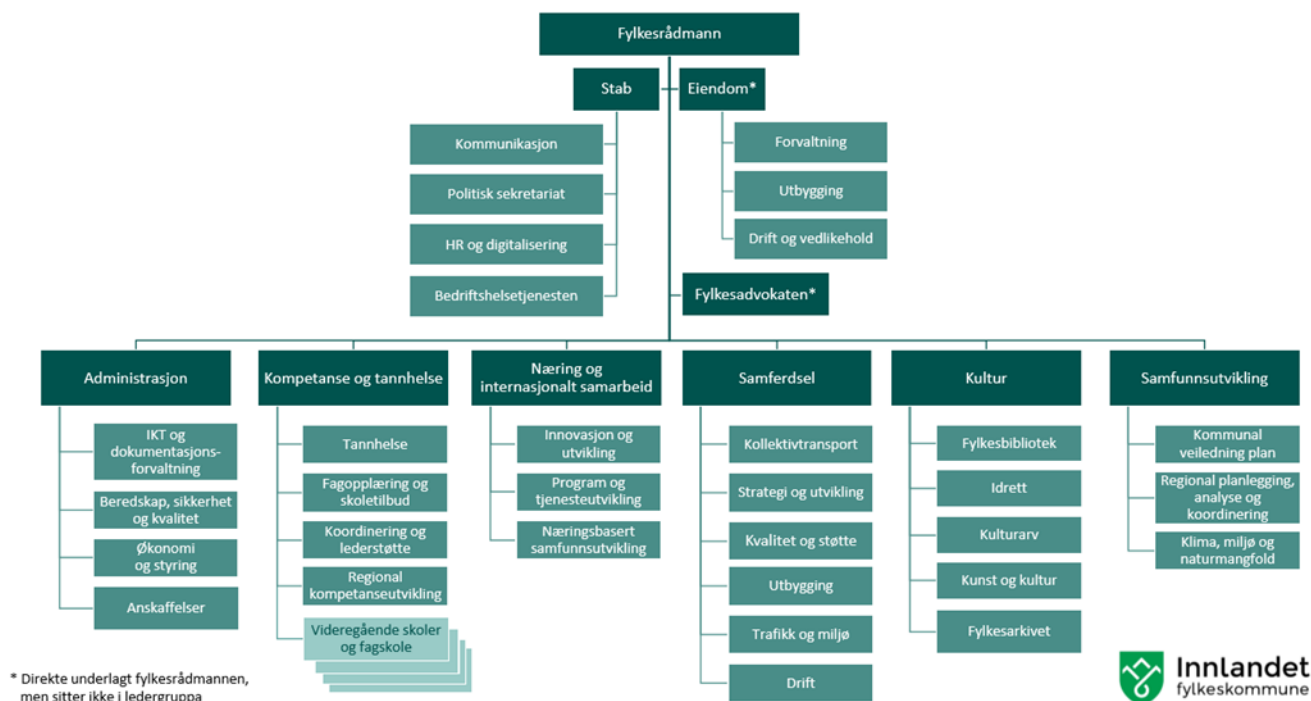
1. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?
2. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten? Til dette hører blant annet informasjon og drøfting om ledige/nyopprettede stillinger og prosedyrer knyttet til kunngjøring og intervju.
3. Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?

1.3 AVGRENSNINGER

Som nevnt ble det i foranalysen gjennomført intervjuer med fellestillitsvalgte, og inntrykket fra samtalene var at de fleste var mer fornøyde med hvordan prosessen og samarbeidet hadde foregått i tiden før sammenslåingen 1. januar 2020 enn etterpå. Revisjonens fokus har derfor vært rettet mot tiden etter 1. januar 2020. 2020 har vært et spesielt år der virksomheten, i tillegg til en pågående omstillingsprosess, har vært preget av covid-situasjonen.

Fylkeskommunen er en stor organisasjon og prosjektets omfang er ikke av en slik dimensjon at revisjonen har kunnet undersøke alle deler av fylkeskommunens virksomhet. Vi har derfor konsentrert oss om sentraladministrasjonen fordi det er de ansatte der som i størst grad er berørt av sammenslåingen og den nye organiseringen. I dette ligger det også at vi i forbindelse med den tredje problemstillingen har lagt hovedvekt på hovedarbeidsmiljøutvalget, som er et overordnet arbeidsmiljøutvalg for hele fylkeskommunen.

1.4 INNLANDET FYLKESKOMMUNES ORGANISERING



Fylkeskommunedirektøren¹ er fylkeskommunens øverste administrative leder. I tillegg til stab- og eiendomsavdeling er fylkeskommunen delt inn i seks avdelinger: administrasjonsavdeling, avdeling for kompetanse og tannhelse, avdeling for næring og internasjonalt samarbeid, avdeling for samferdsel, kulturavdeling og avdeling for samfunnsutvikling. Avdelingene er organisert med ulike seksjoner og underenheter.

Innlandet fylkeskommune har cirka 4000 ansatte. Fylkeskommunen eier og driver 23 videregående skoler, Fagskolen Innlandet, voksenopplæring, 41 tannklinikker, nesten 7000 kilometer fylkesveger og står for kollektivtrafikken gjennom Innlandstrafikk.² Sentraladministrasjonen er delt på to lokasjoner – Lillehammer og Hamar. De ansatte ble lokalisert etter vedtatt organisering fra 1. august 2020.

¹ Fylkestinget i Innlandet vedtok 10.12.2020 å endre tittelen til fylkeskommunens øverste administrative leder fra «fylkesrådmann» til «fylkeskommunedirektør».

² Informasjon hentet fra www.innlandetfylke.no.

2 METODE

2.1 VALG AV METODER

Vi har gjennomført revisjonsprosjektet med en kombinasjon av dokumentanalyse og intervjuer som metode for datainnsamling. Disse metodene er valgt for å belyse problemstillingene fra ulike perspektiver og styrke dataenes pålitelighet. Gjennom dokumentanalyse har vi fått innsikt i hvilke rutiner og retningslinjer for informasjon og medbestemmelse som foreligger, møtehyppighet og hva som har vært tema på medbestemmelsesmøtene og møter i administrasjonsutvalget i perioden etter 1. januar 2020. Intervjuene har gitt oss ytterligere informasjon om dette, i tillegg til både ansatte- og arbeidsgiverrepresentanters oppfatninger av hvordan dette fungerer i praksis.

Oppstartmøte for prosjektet ble avholdt 16. oktober 2020. Fra Innlandet revisjon IKS møtte Kristian Lein og Ingvild Andreassen Granlund. Fra administrasjonen i Innlandet fylkeskommune møtte seksjonssjef HR og digitalisering Ann Margit Dobloug Mengshoel, enhetsleder Arbeidsliv Asbjørn Skogum og HR-konsulent Mette Bekkevold. Revisjonen har skrevet referat fra oppstartmøtet som ble sendt til representantene fra administrasjonen for gjennomlesing og godkjenning.

2.2 DATAINNHENTING

Revisjonen har innhentet og gått gjennom følgende dokumenter:

- *Beskrivelse av rekrutteringsprosessen i Innlandet fylkeskommune*
- *Møtereferater fra informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte i 2020 (19)*
- *Innkallinger og sakslister til informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte i 2020*
- *Protokoller fra Hovedarbeidsmiljøutvalg 2020 (4)*
- *De fellestillitsvalgtes skriftlige krav om 7.1-forhandlinger³ (2)*
- *Protokoller fra 7.1-forhandlinger 2020 (2)*
- *Innkallinger og sakslister til møter i administrasjonsutvalget i 2020 (4 møter)*
- *Protokoller fra møter i administrasjonsutvalget i 2020 (4 møter)*

Dokumentanalysen er supplert med intervjuer med tillitsvalgte, representanter fra HR-seksjonen og fylkeskommunens ledelse.

Revisjonen har gjennomført intervjuer med de fellestillitsvalgte fra de fire hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademikerne. Et av intervjuene ble gjennomført på Teams, mens de øvrige ble gjennomført ved fysisk møte i fylkeshus 1 på Hamar. Vi har også intervjuet fylkeshovedverneombudet i Innlandet fylkeskommune som ble valgt fra 1.8.2020. Intervjuene ble gjennomført i oktober- november 2020. Revisjonen valgte å starte med å

³ 7.1-forhandlinger etter Hovedavtalen del A § 7-1 er forhandlinger mellom partene der man søker å løse en tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet.

intervjue de fellestillitsvalgte for å følge opp de temaene som kom opp i intervjuene som ble gjort i forbindelse med arbeidet med foranalysen. Som fellestillitsvalgt for en hovedsammenslutning har man som regel tilgang på mye informasjon om hva som rører seg i virksomheten, både fra arbeidsgiver og fra de tillitsvalgte ute i organisasjonen. De fire fellestillitsvalgte sitter også som medlemmer i administrasjonsutvalget. Fylkeshovedverneombudet er sentralt i arbeidet med å etablere en struktur for arbeidsmiljøutvalgene og verneområder. Fylkeshovedverneombudet deltar også i informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte og arbeidsgiver, og har møte- og talerett i administrasjonsutvalget.

Intervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i en intervjuguide som ble sendt ut til informantene i forkant av intervjuene. Revisjonen har skrevet referat fra alle intervjuene. Referatet er blitt sendt til informantene for gjennomlesning og godkjenning.

På grunn av vanskeligheter med å få avtalt et møtetidspunkt som passet for alle involverte ble det avtalt med HR-seksjonen at de kunne besvare spørsmål skriftlig. Vi oversendte en rekke spørsmål per e-post og fikk skriftlig svar tilbake.

Revisjonen har også hatt et møte med fylkeskommunens ledelse, ved fylkeskommunedirektør Tron Bamrud og stabssjef Hjalmar Nørstebø-Solbjør. Møtet ble gjennomført 12.januar 2021. Møtet ble gjennomført på Skype på grunn av smittesituasjonen og nasjonale anbefalinger. Revisjonen skrev referat fra møtet som ble sendt til fylkeskommunedirektøren og stabssjef for gjennomlesning og godkjenning.

Data er oppdatert pr desember 2020. Det vil si at vi, med noen få unntak, ikke har hentet inn dokumentasjon som er kommet til etter 1.1.21. Som nevnt ble intervjuene stort sett gjennomført i oktober/november 2020, og de vil dermed gjenspeile intervjuobjektenes oppfatning i denne perioden.

2.3 KVALITETSSIKRING – RELEVANS OG PÅLITELIGHET

Prosjektet er gjennomført i henhold til RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon som er gjeldende som god kommunal revisjonsskikk fastsatt av Norges kommunerevisorforening. Innlandet Revisjon IKS har et internt kvalitetssikringssystem som er i samsvar med RSK 001.

Datas relevans er knyttet til om undersøkelsen representerer den virkelige situasjonen. Vi mener data som er samlet inn i denne undersøkelsen er egnet til å svare på problemstillingene. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at de opplysninger som framkommer i rapporten nødvendigvis er et utvalg av fakta. Vi vil understreke at vi kun har gjennomført intervjuer med fellestillitsvalgte, fylkeshovedverneombudet og representanter for arbeidsgiver i sentraladministrasjonen. Dokumentasjonen som er samlet inn og analysert er tilknyttet møter og utvalg sentralt i fylkeskommunen, slik at vi kan ikke si noe om hvorvidt regelverket praktiseres likt i hele organisasjonen.

Med pålitelighet menes at data skal være mest mulig presise og nøyaktige. Dette er blant annet ivaretatt ved verifisering av intervjureferater og ved innhenting av uttalelse fra fylkeskommunedirektøren på utkast til rapport.

3 REVISJONSKRITERIER

I en forvaltningsrevisjon skal revisjonen utlede revisjonskriterier. Revisjonskriterier kan utledes fra lover, forskrifter, retningslinjer, kommunale vedtak, faglige standarder mv som sier noe om hvordan virksomheten skal drives. Revisjonskriteriene er grunnlaget for revisjonens vurderinger.

Følgende kilder gir grunnlag for revisjonskriterier:

- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen (KS 01.01.2020 – 31.12.2021)
- Hovedtariffavtalen (KS 01.05.2018-30.09.2020)
- «Beskrivelse av rekrutteringsprosessen» - rutine for rekrutteringsprosesser i Innlandet fylkeskommune

Vi har i dette kapitlet gjengitt en del aktuelle bestemmelser i de ovennevnte kildene. De konkrete revisjonskriteriene for hver enkelt problemstilling utledes nærmere i del 3.2.

3.1 REGELVERK FOR MEDBESTEMMELSE OG MEDVIRKNING

Ansattes deltakelse og samarbeidet mellom partene i norsk arbeidsliv dekkes av en rekke begreper, blant annet medbestemmelse, medvirkning, involvering, innflytelse, medinnflytelse, selvbestemmelse. Begrepenes innhold har variert over tid, og begrepsbruken er i mange situasjoner politisk ladet og/eller preget av tradisjoner innenfor ulike sektorer.⁴ Verken i lov- eller avtaleverket finnes det entydige definisjoner, og begrepene brukes i stor grad om hverandre.

Regelverket om medbestemmelse i arbeidslivet i Norge har en dobbel begrunnelse: rettferdighet og produktivitet.⁵ Medbestemmelsesretten innebærer at de ansatte får et større eierskap til de beslutninger som foretas og beslutningene får en bedre forankring. Imidlertid finnes det begrensninger i medbestemmelsesretten. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for virksomheten og rett til å foreta beslutninger i medhold av styringsretten.

Prinsippet om medbestemmelsesrett er fastslått i Grunnloven § 110 annet ledd som lyder slik: «*Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.*» De nærmere reglene om medbestemmelsesretten er i tråd med dette inntatt i flere lover i ulike former, blant annet arbeidsmiljøloven.

⁴ NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet s. 15

⁵ NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet s. 16

3.1.1 ARBEIDSMILJØLOVEN

Arbeidsmiljølovens kapittel 8 inneholder regler om informasjon og drøftelser med de ansattes tillitsvalgte, jf. § 8-1 som sier at arbeidsgiver «skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte». ⁶ Reglene skal sikre at de ansatte får relevant informasjon om viktige beslutninger som angår arbeidstakerne. Dette gjelder ved saker om virksomhetens økonomiske situasjon, bemanning og andre beslutninger som kan vesentlig endre de ansattes arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. I aml. § 8-2 står det:

Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,*
- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,*
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.*

Ifølge aml. § 8-2 annet ledd skal informasjon etter første ledd bokstav a skje på et passende tidspunkt, mens informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremgår det at et passende tidspunkt for eksempel kan være «(...) informasjon om bedriftens resultat for første kvartal. Denne regelen gir arbeidsgiver et visst rom for å velge et senere egnet tidspunkt». ⁷ Begrepet «så tidlig som mulig» er ikke nærmere presisert i arbeidsmiljøloven. I aml. § 8-2 tredje ledd står det imidlertid at «informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting». For at de tillitsvalgte skal kunne gjøre dette er det vesentlig at informasjon gis så tidlig som mulig.

I arbeidsmiljøloven § 7-1 er det fastslått at det i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal det være et arbeidsmiljøutvalg der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøloven åpner for at arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg (aml § 7-1 annet ledd) for å sikre større nærhet mellom ansatte og AMU i store virksomheter. I store offentlige virksomheter som fylkeskommuner er det som regel et hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) i tillegg til flere lokale arbeidsmiljøutvalg. I bestemmelsens tredje ledd slås det fast at arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsmiljøloven fastsetter kun minstekravet for alle arbeidstakere i Norge. Hovedavtalene gir ofte flere rettigheter til medbestemmelse enn arbeidsmiljøloven.

⁶ Bestemmelsen gjelder for virksomheter som sysselsetter 50 eller flere ansatte.

⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.313

3.1.2 HOVEDAVTALEN

KS sin hovedavtale gjelder for Innlandet fylkeskommune. Nåværende avtale er gjeldende i perioden 1.1.2020-31.12.2021. Tillitsvalgtordningen, både struktur og frikjøp, er regulert i Hovedavtalen del B § 3-3. Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte at de ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål, jf. hovedavtalen del B § 1-3.

I Hovedavtalen del B er det i § 1-2 en bestemmelse om samarbeid. Der følger det at: *«Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass. Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte.»*

I § 1-4-1 står det at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- *omorganisering/omlegging av driften*
- *rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser*
- *informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/opsigelse, prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang.*

I § 1-5 er det en bestemmelse om oppfølging og opplæring av partene. Det fremgår av bestemmelsen at partene bør drøfte om det skal gjennomføres felles skoloring i Hovedavtalen og annet avtaleverk. Videre står det i § 1-5 annet ledd at det skal gjennomføres årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen og at den øverste arbeidsgiverrepresentanten også skal delta i dette møtet. I fylkeskommunen vil dette si at fylkeskommunedirektøren skal delta. På møtene skal det *«(...) drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.»*

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter er hjemlet i Hovedavtalen kapittel 3. Arbeidsgiver plikter iht. § 3-1 å avholde jevnlig informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i fylkeskommunen. Hvor ofte det skal avholdes møter avgjøres av den enkelte kommune/fylkeskommune. I veileder til Hovedavtalen står det at mange kommuner/fylkeskommuner har god erfaring med månedlige informasjons- og/eller drøftingsmøter.⁸

Arbeidsgivers plikter i forhold som gjelder bemanning framgår også av § 3-1, herunder at *«Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:*

- *ledige og nyopprettede stillinger*

⁸ KS - Hovedavtaleveileder s. 6

- *prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.»* Arbeidsgiver skal dessuten som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte og orientere de tillitsvalgte om nyansettelser.

I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg (administrasjonsutvalg) for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver, jf. kommuneloven § 5-11. I Hovedavtalen § 4 er dette tatt inn, og det fremgår videre at partssammensatte utvalg skal opprettes *«med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte,..., Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.»* I § 4 femte ledd står det at reglement for utvalget fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

I Hovedavtalen Del B § 6 står det at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg (AMU) i samsvar med aml. § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til aml. § 7-2. Videre står det at ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget enn det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

I kommentaren til forhandlingsprotokollen til hovedavtalen er det en kommentar som gjelder nye kommuner og fylkeskommuner: *«I de nye kommunene og fylkeskommunene per 1.1.2020 er det grunn til å tro at omstillingene vil fortsette i noe tid fremover. Betydningen av et godt fungerende partssamarbeid i slike prosesser er viktig for rasjonelle, hensiktsmessige og betryggende omstillingsprosesser. Medbestemmelsen skjer både gjennom tillitsvalgtdelingen og partssammensatt utvalg».*

3.1.3 HOVEDTARIFFAVTALEN

Hovedtariffavtalen i KS-området inneholder blant annet bestemmelser om lønn, lokale forhandlinger, arbeidstid og pensjon. Hovedtariffavtalen som har vært gjeldende i KS-området i 2020 gjaldt opprinnelig til 30.04.2020. På grunn av koronasituasjonen og utsettelse av frontfagsoppgjøret ble imidlertid avtalen forlenget til 15. september 2020. Den nye hovedtariffavtalen som er gjeldende fra 01.05.2020 – 31.04.2022 var per 20. januar 2021 fortsatt under redigering og derfor ikke publisert ennå. Hovedtariffavtalen inneholder flere bestemmelser som omhandler partssamarbeid og saker som de tillitsvalgte skal involveres i, blant annet kompetanseheving og forhold knyttet til tilsetninger.

I HTA kapittel 1, avsnitt 2.3.2 står det at: *«Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9.»* I vedlegg 7 til HTA står det spesifikt om Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak).

I kapittel 3 er det blant annet bestemmelser om kompetansebehov. I pkt 3.2 står det at det skal gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og fremtidig kompetansebehov/kompetanseutvikling for ulike stillingsgrupper i fylkeskommunen. Pkt 3.3 slår fast at arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere fylkeskommunens kompetansebehov. Med bakgrunn i denne kartleggingen skal det gjennomføres drøfting med de tillitsvalgte og utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

3.1.4 BESKRIVELSE FOR REKRUTTERINGSPROSESSER I INNLANDET FYLKESKOMMUNE

Revisjonen har mottatt et dokument fra Innlandet fylkeskommune som inneholder rutine for rekrutteringsprosesser i fylkeskommunen - *Beskrivelse av rekrutteringsprosessen i Innlandet fylkeskommune*. Rutinen gjelder for alle faste og midlertidige fylkeskommunale stillinger. I rutinen er det blant annet gjort rede for hvordan de tillitsvalgte skal involveres i rekrutteringsprosessene. I punkt 3 i rutinedokumentet er det gjort rede for rollefordeling i rekrutteringsprosessene. Når det gjelder tillitsvalgtes rolle står det at deres rolle i rekrutteringsprosessen handler om å påse at lov- og avtaleverk blir fulgt og at kvalifikasjonsprinsippet blir ivarettatt.

I punkt 4 er det beskrevet hvordan samarbeidet med tillitsvalgte skal foregå:

«Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- *Ledige og nyopprettede stillinger*
- *Prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.*

Arbeidsgiver skal som fast ordning gjøre søkerliste tilgjengelig for tillitsvalgte. Lokalt tillitsvalgtutvalg velger en representant som deltar i hele rekrutteringsprosessen (fra jobbanalyse til innstilling). I tilfeller der fylkeskommunedirektøren har tilsettingsmyndighet skal hovedtillitsvalgte involveres.»

Rutinebeskrivelsene i punkt 4 er i tråd med bestemmelsene i Hovedavtalen Del B § 3-1.

3.1.5 ARBEIDSMILJØUTVALGETS OPPGAVER

I arbeidsmiljøloven § 7-2 er det listet opp en rekke arbeidsoppgaver for arbeidsmiljøutvalget. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeid, og følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

«Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,*
- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,*
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke,*
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,*
- e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse, miljø- og sikkerhetsarbeid,*
- f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.*

Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. AMU skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. I forskrift til arbeidsmiljøloven – *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning* – er det fastsatt regler om

arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og saksbehandling, opplæring av utvalgets medlemmer mv. I oppstartmøte med fylkeskommunen ble det informert om at Innlandet fylkeskommune ikke har utarbeidet et eget reglement for AMU på overordnet nivå.

3.1.6 ADMINISTRASJONSUTVALGET

Administrasjonsutvalget er fylkeskommunens partssammensatte utvalg etter kommuneloven § 5-11 og Hovedavtalen del B § 4. Utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom fylkeskommunen som arbeidsgiver og de tilsatte. Utvalget består av folkevalgte utpekt av fylkestinget og ansattrepresentanter utpekt av organisasjonene.

Partssammensatt utvalg er i kommuneloven § 5-2 listet opp under «andre kommunale organer». I § 5-2 tredje ledd står det at «*For øvrig gjelder de samme bestemmelsene som for folkevalgte organer etter § 5-1*». Det fremgår av kommuneloven § 5-13 at folkevalgte organer skal ha et reglement som fastsetter organets virkeområde og eventuelle vedtaksmyndighet, tidsperioden som organet er opprettet for og eventuelle andre sentrale bestemmelser om organets virksomhet. I Hovedavtalen del B § 4 femte ledd står det om partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg) at «*Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen*». Ordlyden i kml. § 5-2 tredje ledd, og det som står i Hovedavtalen om reglement for partssammensatt utvalg, tilsier etter revisjonens vurdering at det også bør utarbeides et eget lokalt reglement for partssammensatte utvalg.

Regler for hvordan saksbehandlingen i administrasjonsutvalget skal foregå er fastsatt i kommuneloven kapittel 11. Bestemmelsene i dette kapitlet gjelder for folkevalgte organer og andre kommunale organer hvis ikke annet er bestemt i lov, jf. kml. § 11-1. Kapitlet inneholder blant annet regler knyttet til innkalling og saksliste, møter, føring av møtebok, avstemninger mv.

Revisjonen har valgt å ikke inkludere formelle krav og detaljer knyttet til sakslister, innkalling og protokoller fra arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalget i de konkrete revisjonskriteriene. Bakgrunnen for dette er at vi anser dette som mindre relevant for problemstillingen.

3.2 KONKRETE REVISJONSKRITERIER

Ut fra gjennomgangen tidligere i dette kapitlet har vi utledet følgende revisjonskriterier for de 3 problemstillingene:

1. **Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?**

Revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal, på et passende tidspunkt, informere om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomi. (*Arbeidsmiljøloven § 8-2 første ledd bokstav a*)
- Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i fylkeskommunen. (*Hovedavtalen Del B § 3 -1 b*)

- Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. (*Arbeidsmiljøloven § 8-2 tredje ledd*)
2. **Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten? Til dette hører blant annet informasjon og drøfting om ledige/nyopprettede stillinger og prosedyrer knyttet til kunngjøring og intervju.**

Revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, gi informasjon om og drøfte spørsmål knyttet til den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse. (*Arbeidsmiljøloven § 8-2 første ledd bokstav b*)
 - Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger. En representant fra de tillitsvalgte skal delta i hele rekrutteringsprosessen (fra jobbanalyse til innstilling) (*Hovedavtalen Del B § 3-1 d og Beskrivelse av rekrutteringsprosessen i Innlandet fylkeskommune punkt 4*)
 - Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. (*HTA kapittel 1 pkt 2.3.2*)
3. **Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?**

Revisjonskriterier:

Arbeidsmiljøutvalg:

- Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i arbeidsmiljøutvalget. (*Arbeidsmiljøloven § 7-1 tredje ledd*)
- Arbeidsmiljøutvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og følge nøye utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. (*Arbeidsmiljøloven § 7-2 første ledd*)

Partssammensatt utvalg:

- Det partssammensatte utvalget skal foreslå og behandle overordnede retningslinjer for fylkeskommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer. (*Hovedavtalen § 4 annet ledd*)
- Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for fylkeskommunen. De tilsatte skal være representert i utvalget med minst to representanter utpekt av forhandlingssammenslutningen. (*Kommuneloven § 5-11 annet ledd og Hovedavtalen § 4 tredje ledd*)
- Partssammensatt utvalg skal ha et reglement. Reglementet skal utarbeides lokalt og fastsette organets virkeområde og eventuelle vedtaksmyndighet, tidsperioden som organet er opprettet for og eventuelle andre sentrale bestemmelser om organets virksomhet. (*Kommuneloven § 5-2 tredje ledd jf. § 5-13, samt Hovedavtalen § 4 femte ledd*)

4 PLIKT TIL Å INFORMERE OG DRØFTE MED DE ANSATTE

I dette kapitlet gjennomgås fakta og innsamlede data knyttet til de to første problemstillingene:

- 1. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?**
- 2. Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten? Til dette hører blant annet informasjon og drøfting om ledige/nyopprettede stillinger og prosedyrer knyttet til kunngjøring og intervju.**

Innledningsvis presenteres tillitsvalgtordningen i Innlandet fylkeskommune og hvordan den er organisert. Videre presenteres dataene som er samlet inn gjennom intervjuer og dokumentanalyse. Revisjonens vurderinger legges frem til slutt.

4.1 BESKRIVELSE

I Innlandet fylkeskommune er det valgt en ordning med fellestillitsvalgte. En fellestillitsvalgt er i Hovedavtalen Del B § 2-5 definert som en ansatt valgt av en forhandlingssammenslutning for å ivareta ansvaret og oppgavene som tilligger hovedtillitsvalgte etter Hovedavtalen. I Innlandet er det fra 1.8.2020 fire fellestillitsvalgte som representerer henholdsvis YS, LO, Unio og Akademikerne. I prosjektgruppa for sammenslåingen og i perioden fra 1. januar 2020 til 31. juli 2020 var hver av de fire hovedsammenslutningene representert med to personer – én fra tidligere Hedmark og én fra tidligere Oppland.

Det fremgår av veileder til Hovedavtalen at tillitsvalgtordningen bør skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Videre står det at utformingen av tillitsvalgtordningen skal drøftes med de tillitsvalgte, og den må utformes slik at den gir tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet.

I Oppland fylkeskommune var det utarbeidet et dokument som beskrev tillitsvalgtordningen⁹. Det fremgår av innledningen i dokumentet at formålet med avtalen om tillitsvalgtordningen i OFK var å tilpasse hovedavtalens bestemmelser til fylkeskommunens virksomhet til beste for begge parter. Avtalen skulle klarlegge struktur og omfang av tillitsvalgapparatet, og tillitsvalgtes funksjon i forhold til fylkeskommunen. Varigheten for avtalen tilsvarte hovedavtalens avtaleperiode.

Innlandet fylkeskommune har ikke utarbeidet et tilpasningsdokument, slik Oppland fylkeskommune hadde. HR-seksjonen i fylkeskommunen opplyser at organisasjonene ikke ønsket å videreføre ordningen fra OFK, da samarbeidet er regulert i lov- og avtaleverk. I møte mellom fylkeskommunen og de fellestillitsvalgte 11. mai 2020 ble det vedtatt en frikjøpsordning der hver sammenslutning fikk ett årsverk til fellestillitsvalgt når de har 200 medlemmer. Har sammenslutningen færre medlemmer enn 200 får de tildelt frikjøppressurs i forholdet mellom

⁹ Tillitsvalgtordningen – Tilpasning til hovedavtalen. Oppland fylkeskommune. Oppdatert 1.juni 2017.

medlemstallet og 200. Dette ga UNIO 2,9 årsverk, LO 2,5 årsverk, YS 1,2 årsverk og Akademikerne 2 årsverk. Det ble også vedtatt at ordningen skal evalueres om 2 år.

4.1.1 INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTER

Møter der partene er representert og de ansatte utøver medbestemmelse har ulike benevnelser som medbestemmelsesmøter, samhandlingsmøter, informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter etc. Det fremgår av referat fra møte mellom arbeidsgiver og de fellestillitsvalgte i Innlandet fylkeskommune 12. februar 2020 at det ble enighet om å kalle disse møtene for informasjon- og drøftingsmøter, heretter kalt ID-møter, og at man skulle skille informasjonssaker og drøftingssaker i sakslisten.

Revisjonen har mottatt 19 referater fra møter avholdt i perioden februar – november 2020. I møtene som ble avholdt frem til 1. august 2020 var hver av hovedsammenslutningene (YS, LO, UNIO, Akademikerne) representert med to tillitsvalgte hver – totalt åtte representanter for arbeidstakerne. Når det gjelder representanter for arbeidsgiver så har det variert noe hvem og hvor mange som har møtt. Fylkeskommunedirektøren har møtt i 6 av disse møtene. I to av møtene var han tilstede kun i deler av møtet. Ellers har arbeidsgiver i de fleste møter vært representert ved stabssjef, seksjonssjef HR, juridisk rådgiver, HR-rådgiver og/eller konsulent og eiendomssjef. To fylkeshovedverneombud har også deltatt i møtene frem til 1. august 2020. Møtene avholdes hver 14. dag, på mandager. De fellestillitsvalgte var også invitert til fylkeskommunedirektørens ledersamling i november 2020.

I de fleste referatene revisjonen har mottatt er det skilt ut hva som er drøftingssaker og hva som er informasjonssaker. I enkelte av referatene er dette imidlertid ikke gjort. Referatene viser at det har vært drøftinger med de fellestillitsvalgte om blant annet:

- arbeidsreglement
- reglement for registrering av arbeidstid
- retningslinjer ved overtallighet
- bruk av overtid og overtidsbestemmelser
- frikjøp av tillitsvalgte
- ressurs til fylkeshovedverneombud
- kontorprosjektet
- omstillingsdokumentet¹⁰
- årshjul for informasjons- og drøftingssaker
- prosess for lønnsharmonisering
- ulike særavtaler og samarbeidsavtaler.

Det har også vært en rekke informasjonssaker på sakslistene. Det har blant annet blitt informert om:

- forvaltningsrevisjoner
- informasjon knyttet til covid-19

¹⁰ Omstillingsdokumentet er et dokument som ble utarbeidet av prosjektgruppa for sammenslåingsprosessen. Dokumentet ble vedtatt i Fellesnemda 25.3.2018. Dokumentet skulle angi retning og prioriteringer for arbeidsgiverpolitikken frem til sammenslåingen, eller nytt arbeidsgiverpolitisk styringsdokument ble vedtatt. Dokumentet skulle også avklare virkemidler for ansatte som fikk endret arbeidssted etter den politiske beslutningen om lokalisering.

- informasjon om ulike utredningsprosesser knyttet til videregående opplæring og tilbud
- lønnspolitikk
- tariffoppgjøret 2020 og lokale lønnsforhandlinger
- kompensasjonsordninger
- kontorprosjektet
- flytteplan.

Det har også vært meldt inn en rekke saker under eventuelt, hovedsakelig av de tillitsvalgte.

Flere av de tillitsvalgte sa i intervju med revisjonen at det var flere referater fra ID-møter som ikke hadde blitt lagt ut på intranett til tross for at de hadde etterlyst dette. Det fremgår av referat fra ID-møte 19. oktober 2020 at de tillitsvalgte i dette møtet etterspurte flere referater fra høsten 2020 som ikke hadde blitt lagt ut på intranett.

Når det gjelder innkalling og saksliste har flere av de tillitsvalgte opplyst til revisjonen at de tidligere ikke fikk sakspapirene tidsnok, slik at de ikke rakk å forberede seg godt nok til sakene skulle opp. Dette endret seg i positiv retning utover høsten. I ID-møte 24. august 2020¹¹ ble det besluttet at ID-møtene skal være mandager i oddetallsuker, saker skal meldes senest fredag i oddetallsuker og saker sendes ut onsdag i partallsuker.

Revisjonen har fått tilsendt innkallinger og sakslister til ID-møtene. Innkallinger og sakslister er i all hovedsak sendt ut i tråd med vedtatt ordning. Det har hendt at saksgrunnlag eller notater til møtene har blitt ettersendt, og det har også skjedd at sakslistene har blitt noe endret, slik at det er sendt ut ny saksliste. Til de fleste drøftingssakene er det sendt ut et saksgrunnlag eller notat i forkant. Revisjonen har ikke gjort noen vurdering av innholdet i disse.

De tillitsvalgtes oppfatninger av informasjons- og drøftingsmøtene

De tillitsvalgte var enige om at samarbeidsarenaen er der, siden det avholdes ID-møter annen hver uke, men at det er varierende hvorvidt de får den informasjonen de bør ha gjennom ID-møtene. De tillitsvalgte har gitt uttrykk for at de helst bør være tilstede i møter i de politiske utvalgene og lese referater fra ledermøter for å få fullstendig informasjon. De melder også om at de har måttet etterlyse informasjon eller ta initiativ til at de tillitsvalgte skal informeres. Dette uttrykkes blant annet på denne måten:

«Agendaen på informasjons- og drøftingsmøter hadde nok blitt kort om ikke vi etterspurte saker.»

«I altfor stor grad må vi etterlyse informasjon eller ta initiativet til at de tillitsvalgte skal informeres.»

Noen av de tillitsvalgte mente også at den informasjonen de får ikke har vært tilstrekkelig og at det er vanskelig å stille forberedt til ID-møtene.

«I forkant av informasjons- og drøftingsmøter sendes det ut en møteagenda, men saksunderlag følger ikke med. Det er gjerne en flott power point i møtet, men når vi ikke har fått noe på forhånd er det vanskelig å forberede spørsmål.»

¹¹ Revisjonen har ikke mottatt referat fra ID-møte 24.8.2020. Opplysningene om hva som ble bestemt i møtet har vi fått fra HR.

Andre tillitsvalgte mente at informasjonen de får stort sett har vært god nok, men at det er eksempler på saker der de ikke har blitt involvert tidlig nok.

Saker der en eller flere av de fellestillitsvalgte opplevde ikke å ha fått tilstrekkelig informasjon om eller blitt involvert i:

- Skolenes tilbudsstruktur.
- Lønnsharmoniseringsprosess.
- Samorganisering av voksnes læring i IFK.
- Budsjetjusteringer etter statsbudsjettet.
- Avtalen som ble inngått med Adecco om innleie av personell.
- Vurderinger knyttet til stillingsutlysninger (blant annet et konkret tilfelle der 8-9 personer av ulike grunner hadde sagt opp i sektor for kompetanse og tannhelse, og arbeidsgiver hadde vurdert at de skulle erstattes med 6 nye. Ingen tillitsvalgte var med på denne vurderingen).
- Ordning med avdelingsvis innkjøp av kontormateriell.
- Sak om Office 365 og nedsatt styringsgruppe med bare arbeidsgiverrepresentanter.
- Rammer for avviksmelding som ikke har i seg varslings.
- Utprøving av gulvmatter med sensor ved de to største videregående skolene i fylket.

Uenighet om hva som skal drøftes og informeres om

I oppstartsmøte med administrasjonen 16. oktober 2020 hevdet representanter fra HR om at det trolig har skjedd at tillitsvalgte har misforstått vedtak fra ledelsen/administrasjonen fordi vedtakene har blitt formulert som beslutninger i referatene fra ledermøtene, før de har vært hos de tillitsvalgte til drøfting i henhold til Hovedavtalen. Dette er ifølge HR nå endret til ledergruppens innstilling til drøftingsmøte.

Ifølge HR-seksjonen fungerer ID-møtene i tråd med intensjonen i lov- og avtaleverk, men det er til tider noe uenighet om i hvilken grad og hvor tidlig tillitsvalgte skal informeres. Som eksempel ble det nevnt at det er naturlig at arbeidsgiver kan gjøre ulike beregninger/ estimater i forbindelse med et budsjett der det skal spares over 100 millioner, uten at dette drøftes med de tillitsvalgte før administrasjonen offentliggjør sitt forslag til budsjett. Arbeidsgiver mener at det er når faktiske vedtak om utredninger for kutt foreligger, at reell utredning med dertil involvering bør starte. Videre bør fokus på involvering av tillitsvalgte være konsekvenser for ansatte, og ikke andre mulige andre innfallsvinkler.

HR trekker frem et konkret eksempel som gjelder politisk sak om skolenes tilbudsstruktur. Ifølge HR påsto en tillitsvalgt i møte i Administrasjonsutvalget 23. november 2020 at arbeidsgiver hadde brutt drøftingsplikten. Ifølge HR ble dette fulgt opp i ID-møte den 30. november, der HR ba om å få vite mer konkret hvilke saker/punkter dette dreide seg om. Her kom det fram at det gjaldt saken om tilbudsstruktur i de videregående skolene i Innlandet. HR opplyser overfor revisjonen at Kompetanseavdelingen har vært inne i informasjons- og drøftingsmøtet og orientert om saken ved to anledninger, det har vært en åpen høring som de tillitsvalgte kunne svare opp, og de tillitsvalgte har deltatt i lokale arbeidsprosesser. Ifølge HR mente de tillitsvalgte at saken skulle vært drøftet etter at Kompetanseavdelingen hadde gjennomgått høringssvarene, og før saken ble presentert for Administrasjonsutvalget. HR mener at i denne saken var drøfting først relevant når de visste mer om hva som faktisk skulle utredes og eventuelt besluttet omstilt. Ifølge HR ble de tillitsvalgte hele veien orientert med

informasjon om relevante forhold som kunne komme til å påvirke ansatte. HR mener derfor at informasjons- og drøftingsplikten er blitt overholdt.

Fylkeskommunedirektøren opplyste i møte med revisjonen at de tillitsvalgte ønsker å involveres tidlig, og hvis mulig skulle de gjerne vært «inne i hodet til ledelsen i det en tanke tenkes». Han ga uttrykk for at det må være en viss forberedelse før en sak legges frem for de tillitsvalgte, for at dette skal kunne være konstruktivt. Fylkeskommunedirektørens holdning er at de gjerne kan komme med informasjon og ha dialog ganske tidlig i prosessene, men drøfting bør ikke skje før sakene er utredet.

Til tross for dette mener fylkeskommunedirektøren at det har vært noen glipper i 2020, noen saker burde eksempelvis ha blitt drøftet med de tillitsvalgte på et tidligere tidspunkt. Saksbehandlere og mellomledere i de ulike fagavdelingene har kanskje ikke alltid tenkt at saker skal drøftes med de tillitsvalgte før det går til politisk behandling. Ifølge fylkeskommunedirektøren ble det bedre kontroll på dette utover i 2020, dette har også vært tema på ledermøter. I 2020 var det delvis et uvant oppsett av politiske møter, noe som gjorde det vanskelig å innrette møtene med de tillitsvalgte. Det var blant annet noen ganger møter i fagutvalgene etter møte i fylkesutvalget. Fylkeskommunedirektøren opplevde dette som litt rotete, og det ble mindre tid til drøfting med de tillitsvalgte før sakene gikk til politisk behandling.

Fylkeskommunedirektøren opplyste til revisjonen at de for 2021 vil forsøke å lage oversikter over hva som kommer av politiske saker frem i tid. Dette vil kunne gi de tillitsvalgte mulighet til å ta opp og stille spørsmål til saker som kommer, og mer tid til å ha dialog om hva som bør drøftes.

Arbeidsgivers representanter i ID-møtene

De tillitsvalgte stilte også spørsmål ved at ID-møtene etter hvert ble delegert til en leder på seksjonsledernivå. I starten av 2020 var fylkeskommunedirektøren tilstede og ledet møtene. Dette ble i løpet av vinteren/våren delegert til stabssjefen, før det på høsten ble delegert videre til seksjonssjef HR (nivå 3). De tillitsvalgte opplevde dette problematisk fordi de mener det er usikkerhet rundt hvorvidt nivå 3 leder har de fullmakter som kreves for å gjennomføre reelle drøftinger med de tillitsvalgte.

"Vi opplever rett og slett å bli koblet bort fra den øverste delen av kabalen, der beslutningene blir tatt. Vi møter ikke ledergruppa og fylkesrådmannen lenger."

«Vi har opplevd et par ganger at sakene må tilbake til ledergruppa, og da har ikke arbeidsgivers representant den reelle myndigheten til å gjøre disse drøftingene. Det blir litt tungrodd».

Revisjonen har fått tilsendt en e-post datert 21. oktober 2020, som ble sendt fra fylkeskommunedirektøren til en av de tillitsvalgte, der han gjør rede for sitt syn på dette. Fylkeskommunedirektøren skriver der at alle ikke kan være med på alle møter, og at når det er slik at han ikke er med i alle ID-møtene betyr ikke det at medarbeiderne ikke er viktige. Fylkeskommunedirektørens syn er at fylkeskommunen har flinke medarbeidere på HR som ivaretar arbeidet knyttet til informasjons- og drøftingsmøter på en god måte, og med nødvendige fullmakter.

Fylkeskommunedirektøren utdypet dette i møte med revisjonen, han mener det at det også er en del detaljer knyttet til ID-møtene som HR-sjef er bedre rustet til å ta med de tillitsvalgte enn han. Fylkeskommunedirektøren mener møtene dessuten får et bedre innhold ved at ansvaret er delegert. Han ønsker heller ikke å skape forvirring rundt delegeringssystemet og underminere de fullmaktene som er gitt. Fylkeskommunedirektøren opplyste at

han planlegger å ha flere faste møtepunkter med de tillitsvalgte i 2021 for å skape bedre forutsigbarhet rundt dette.

Informasjon til alle tillitsvalgte

I tillegg til møter med de fellestillitsvalgte annen hver uke avholder arbeidsgiver møte med alle tillitsvalgte i fylkeskommunen fire ganger i året¹². I referat fra ID-møte 5. oktober 2020 står det at i disse møtene med alle tillitsvalgte bør de «store» sakene i årshjulet tas opp. Formålet er at alle tillitsvalgte skal få lik informasjon knyttet til sentrale spørsmål/temaer, og at alle har lik mulighet til å stille spørsmål.

HR-seksjonen har opplyst at det ble gjennomført tre møter i løpet av 2020 der alle organisasjoner var invitert. Ifølge HR er fire årlige møter et estimat, hensikten med møtene er å legge fram saker der flere tillitsvalgte ønsker informasjon, slik som budsjettprosess. I april og august 2020 var det møter der alle organisasjonene var invitert, tema var blant annet omstilling, flytteprosess, lønnsforhandling og status for fylkeskommunen generelt. I november ble det avholdt møte med alle tillitsvalgte, med tema økonomiske rammebetingelser i Innlandet fylkeskommune. Ifølge innkallingen til møtet var formålet med møtet at tillitsvalgte skulle bli kjent med den økonomiske situasjonen, signalene i bl.a. forslag til statsbudsjett, og hvilke konsekvenser dette kunne få for Innlandet fylkeskommune.

4.1.2 INVOLVERING AV TILLITSVALGTE I REKRUTTERINGSPROSESSER

De tillitsvalgte har i intervjuene med revisjonen vært samstemte om at de ikke involveres tidlig nok i saker som gjelder ansettelser og i rekrutteringsprosesser. De opplever at de som regel først blir involvert når det skal gjennomføres intervju, og at det ofte har vært slik at tillitsvalgte blir oppringt kvelden før intervjuet med spørsmål om å stille opp. De tillitsvalgte opplever at de som regel ikke har fått være med og vurdere om det skal utlyses en stilling eller ei. Det har vært lettere for de fellestillitsvalgte å bli involvert i stillingene på ledernivå, men generelt opplever de at tillitsvalgte først har kommet inn i prosessene når intervju skal avholdes.

«Tillitsvalgte er ikke involvert i vurderingene av om en stilling skal utlyses. De er heller ikke involvert i saker/forhold som har med bemanningssituasjonen mer overordnet. Tillitsvalgte kommer inn tidligst ved godkjenning av utlysningsteksten. Ledere forsøker ofte å «lete opp» tillitsvalgte som kan delta når dato for intervjuet er satt.»

«Det er ofte sånn at man får en telefon kvelden før intervju med forespørsel om å delta i intervjuprosessen. De tillitsvalgte er kun med i innspurten og blir bare et alibi for at det formelle skal være på plass.»

Referatene fra ID-møtene viser at de tillitsvalgte flere ganger har tatt opp manglende involvering av de tillitsvalgte i tilsettingsprosesser i sentraladministrasjonen. De tillitsvalgte opplyste til revisjonen at formelle ting har blitt ivarettatt, slik som at uttalelser fra tillitsvalgte er inkludert i innstillingene, og at det har vært ryddige prosesser fra intervju og til tilbud går ut. Det de først og fremst savner er å delta i behovsvurderingene knyttet til hvor vidt det skal opprettes nye stillinger eller ei, eller om vakante stillinger bør lyses ut. Dette besluttet ifølge de tillitsvalgte i ledermøter, og de tillitsvalgte er dermed henvist til å lese referater fra ledermøter for å få informasjon.

¹² I møte 20. august 2020, der alle de hovedtillitsvalgte var invitert, møtte (i tillegg de fire fellestillitsvalgte) de hovedtillitsvalgte for Econa, NITO, Creo, Parat, Forskerforbundet, Tekna, Norsk lektorlag, Skolenes landsforbund, Samfunnsviterne, Fellesorganisasjonen og Tannlegeforeningen. Revisjonen har ikke informasjon om hvorvidt det er flere som kunne møtt.

«Tillitsvalgte er ikke med i behovsvurderingene. Det er ingen deling av analyse og ingen mulighet til å påvirke, i hvert fall ikke på formelt nivå. Vi ser i referater fra ledermøter at det opprettes nye stillinger uten at det er drøftet med tillitsvalgte. Når det skjer i et vakuum vil de ansatte lure.»

HR opplyser at det høsten 2020 ble avdekket at det har vært svært ulik praksis i de forskjellige enhetene når det gjelder hvordan tillitsvalgte tas med i tilsettingsprosesser. Det har også variert i hvilken grad ledere får respons fra de tillitsvalgte når de henvender seg til tillitsvalgte. Ifølge HR synes det derfor å være ulike forventninger til både innhold og prosess knyttet til rekruttering.

Ifølge HR finnes det eksempler på alt fra at tillitsvalgte har blitt orientert om at det pågår en rekruttering, til at de er blitt invitert inn i rekrutteringsprosesser uten å respondere, og til at de tillitsvalgte har deltatt i hele prosessen og har skrevet sin egen innstilling. HR registrerer at det kan være ulik oppfatning på hva som er riktig og tilstrekkelig involvering av tillitsvalgte i organisasjonen, og HR ønsker derfor en gjennomgang der formålet kan være å definere minimum involvering av tillitsvalgte jf. lov- og avtaleverk. Videre vurderer HR at det vil være viktig med god informasjon og forankring i linjeledelsen og hos tillitsvalgte for å kunne praktisere involvering i tråd med Hovedavtalen.

Fylkeskommunedirektørens oppfatning er at de tre organisasjonene som er blitt til én (160 personer fra Statens vegvesen og to fylkeskommuner) har ulik historikk for hvordan rekrutteringsprosesser skal gjennomføres. Han mener at prosessen da lederne i Innlandet fylkeskommune skulle ansettes var involverende, og at de tillitsvalgte spilte en positiv rolle i denne.

Ifølge fylkeskommunedirektøren blir den generelle bemanningssituasjonen drøftet med de tillitsvalgte i de relevante fora. Ettersom de økonomiske rammene legger føringer på antall ansatte er det riktig at ledelsen avgjør hvorvidt en stilling skal utlyses eller ikke. Bemanningen skal reduseres i administrasjonen, og for å spare årsverk kan man velge å ikke utlyse stillinger som har blitt ledige.

Ifølge fylkeskommunedirektøren er de tillitsvalgte med i intervjuer og prosesser med utvelgelse av søkere. Han anser det som et ideal at de tillitsvalgte er med i så mye av prosessen som mulig. Fylkeskommunedirektøren mener at det kan være et forbedringspotensial i den tidlige fasen i rekrutteringsprosessene, men han tror at dette vil gå seg til i å takt med at den nye rutinen for rekrutteringsprosesser tas i bruk fullt ut.

Organisasjonskart som viser ansvar og tilsettingsmyndighet

Flere av de tillitsvalgte har etterlyst et organisasjonskart som viser roller, ansvar og tilsettingsmyndighet som et hjelpemiddel for tillitsvalgtgruppen i ansettelsesprosesser i sentraladministrasjonen. Det fremgår av referat fra ID-møte 20. august 2020 at arbeidsgiver ville trenge tre uker på å utarbeide et slikt kart, og at fylkeskommunedirektøren var opptatt av å få et system på dette.

Ifølge referat fra ID-møte 5. oktober 2020 etterspurte en av de fellestillitsvalgte etterspurte status på «ansvar- og myndighetskart», som det ble antydnet i møtet 20. august at kunne være klart innen tre uker. I referatet står det også at de tillitsvalgte mener at det kan være vanskelig å ha oversikt over dette landskapet, særlig i sentraladministrasjonen. De ønsket derfor en oversikt på hvem som har beslutningsmyndighet, og ønsker å «speile» sin organisering etter dette. Arbeidsgiver mente at det kan være nyttig for ledere i organisasjonen også å vite hvem som er deres kontaktpunkter til tillitsvalgte, med tanke på å etterleve lov og avtaleverk i praksis. Konklusjonen i møte 5. oktober ble ifølge referatet at arbeidsgiver kunne foreta en gjennomgang med tillitsvalgte/gi en oversikt ut fra organisasjonskartet som foreligger på nåværende tidspunkt. De fellestillitsvalgte

etterlyste, da intervjuene med revisjonen ble gjennomført i månedsskiftet oktober/november 2020, fortsatt en oversikt som viser ansvar og myndighet.

HR-seksjonen opplyser i sin skriftlige redegjørelse til revisjonen at organisasjonskart er tilgjengelig på internett/intranett. Det er også beskrevet i personalhåndboken hvilken delegert myndighet ledere på nivå 2 har når det gjelder personalmessige forhold, bla rekruttering. Det opplyses også at det varierer hvordan de ulike nivå 2-lederne delegerer videre til sine ledere. Ifølge HR har de tillitsvalgte formidlet til dem at det kun er sentraladministrasjonens organisering av tillitsvalgte som er uklar. Arbeidsgiver har derfor bedt tillitsvalgte om å foreslå navngitte personer som kan kontaktes i forbindelse med rekruttering pr lokasjon i sentraladministrasjonen, og eventuelle andre prosesser lokalt i sentraladministrasjonen der tillitsvalgte bør være representert.

HR gjør også rede for at de flere ganger har forklart at et tydeligere delegasjonsreglement enn det som allerede finnes, ikke vil komme nå. De tillitsvalgte har ifølge HR ikke kommet tilbake til arbeidsgiver med en liste med navn, slik de ble bedt om. HR opplyser at enheten har begynt å telle opp antall ansatte/ledere jf. organisasjonskart pr lokalisasjon i sentraladministrasjonen, i håp om at dette skal bidra til at saken landes. HR mener at frikjøpet av tillitsvalgte er av et slik omfang at de tillitsvalgte bør kunne ha tid til å bidra i ulike prosesser:

«Videre er det et faktum at til sammen 9,6 årsverk er frikjøpte tillitsvalgte (inkludert 1 Fylkeshovedverneombud), bestående av til sammen 16 personer. Arbeidsgiver mener disse 16 må kunne benyttes til ulike type oppdrag som rekruttering og eventuelle andre prosesser der det ønskes deltagelse fra tillitsvalgt, ref. at de er frikjøpte.»

Overtallighet

I omstillingsdokumentet som ble vedtatt av Fellesnemda 25. april 2018 står det at det er besluttet at ingen ansatte skal sies opp som en direkte følge av fylkessammenslåingen, men at enkelte ansatte vil få endrede eller andre arbeidsoppgaver i den nye organisasjonen som følge av den nye fylkeskommunens kompetansebehov.

I mars 2020 var utkast til retningslinjer for håndtering av overtallighet i Innlandet fylkeskommune oppe til drøfting i ID-møte med de fellestillitsvalgte. Et av hovedprinsippene i retningslinjene er at tillitsvalgte for alle berørte arbeidstakere alltid skal være involvert. For overtallighet som følge av etableringen av Innlandet fylkeskommune, vises det til omstillingsdokumentet. Overtallighet var tema på ID-møte 19. mai 2020, der arbeidsgiver redegjorde for overtalligheten i Innlandet fylkeskommune på dette tidspunktet, og det ble informert om videre prosess. Dette ble gjort etter forespørsel fra de tillitsvalgte i ID-møte 23. april 2020.¹³

4.1.3 FORHANDLINGSMØTER ETTER HOVEDAVTALEN DEL A § 7-1

Det fremgår av Hovedavtalen Del A § 7-1 at tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger. 7-1 møter er forhandlingsmøter med mål om å oppnå enighet om dette. Om det ikke oppnås enighet kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning. Om en tvist ikke blir løst ved forhandlinger lokalt bringes

¹³ Det fremgår ikke av referatene om de tillitsvalgte har hatt innvendinger mot håndteringen av overtallighet i fylkeskommunen. Revisjonen antar at overtallighet har vært et tema som ble drøftet i forkant av sammenslåingen.

tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning, jf. Hovedavtalen Del A § 7-2.

I oppstartmøte med fylkeskommunen ble det informert om at det i 2020 ble avholdt to 7-1- møter. Disse ble avholdt i juni og september 2020. Revisjonen har mottatt protokoll fra møtene, og vi har også fått tilsendt de skriftlige kravene om 7.1-forhandlinger.

7.1-forhandlinger i juni 2020

De åtte fellestillitsvalgte fremsatte 3. mars 2020 skriftlig krav om forhandlinger med hjemmel i Hovedavtalen del A § 7-1 om forståelsen av Hovedavtalen del B § 1-4. Det fremgår av kravet at bakgrunnen for det var arbeidsgivers og organisasjonenes ulike syn på drøftingsplikten og hva den innebærer, informasjonsplikten, hvor tidlig de tillitsvalgte skal tas med i prosesser, samt hvilke saker de skal involveres i. Forhandlingene ble gjennomført 10. juni 2020.¹⁴

Det fremgår av protokollen fra forhandlingene 10. juni 2020 at partene ble enige om en felles forståelse av Hovedavtalens del B § 1-4-1 og B § 1-2. § 1-2 omhandler samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I § 1-2 står det blant annet at *«arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass. Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen. Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.»*

I § 1-4-1 står det at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- *omorganisering/omlegging av driften*
- *rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser*
- *informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang.*

I protokollen er det også ført opp to oppfølgingspunkter som partene ble enige om:

- *Det opprettes et arbeidsutvalg bestående av representanter fra partene med formål å skape forutsigbare rammer for medbestemmelse. Ordningen evalueres etter 1. år.*
- *Det planlegges opplæring i bruk og forståelse av HA som gjennomføres av partene i fylkeskommunen i løpet av 2021.*

¹⁴ En av de tillitsvalgte opplyste i intervju med revisjonen at møtet først ble avholdt i juni på grunn av covid-19 og at partene ønsket å møtes fysisk.

De tillitsvalgte var i intervjuene med revisjonen samstemte om at det er et behov for en felles opplæring i Hovedavtalen for både ledere og tillitsvalgte, og de forventer at dette kommer i løpet av 2021. Flere av de tillitsvalgte anser dette som en god anledning til å gjøre en forventningsavklaring, slik at det etableres enighet mellom partene om når og i hvilken grad de tillitsvalgte skal involveres. HR opplyser at det planlegges samarbeid med KS om gjennomføringen, og program og innhold vil utarbeides i samarbeid med fellestillitsvalgte. Opplæringen vil ifølge HR gjennomføres innen utgangen av juni 2021. Både ledere og tillitsvalgte er målgruppe.

Arbeidsutvalget som skulle etableres er foreløpig ikke blitt opprettet. De tillitsvalgtes oppfatning er at dette er lagt på is av ulike årsaker, bl.a. tidspress, og ulike oppfatninger blant de tillitsvalgte om hvordan utvalget skulle fungere. Ifølge HR ble det besluttet i informasjon- og drøftingsmøtet 24. august 2020 å sette arbeidsutvalget til side inntil videre. Fylkeskommunedirektøren sa i møte med revisjonen at han gjerne skulle sett at de hadde et slikt arbeidsutvalg, slik at man fikk delt ansvaret for å forberede møtene.

Fylkeskommunedirektøren mener at de mulige konfliktpunktene som ble tatt opp av de tillitsvalgte i brevet 3. mars kunne vært løst på en annen måte enn å kreve 7.1-forhandlinger, og han opplevde møtet som litt kunstig. Fylkeskommunedirektøren opplevde imidlertid at det var god atmosfære i møtet, og at partene raskt ble enige om hvordan de skal jobbe sammen.

7.1-forhandlinger i september 2020

Fagforbundet ved fellestillitsvalgt LO fremsatte 11. september 2020 krav om forhandlinger med hjemmel i Hovedavtalen del A § 7-1 om forståelsen av drøftingsplikten og Hovedavtalen del B § 1-4-1, 1-4-2 og § 3-1, samt vedlegg 7 i Hovedtariffavtalen. Bakgrunnen for kravet var arbeidsgivers inngåelse av avtale med et bemanningsbyrå for kjøp av vikartjenester, uten at det hadde vært drøftet med tillitsvalgte. Videre står det i kravet at de tillitsvalgte ikke hadde vært involvert i arbeidet med å vurdere mulig konkurranseutsetting, dette ses også på som brudd på gjeldende avtaleverk. Forhandlingene ble gjennomført 24. september 2020.

Ifølge protokollen fra møtet 24. september 2020 var resultatet av forhandlingene at partene kom til enighet om forståelsen av Hovedavtalens del B § 1 -4-1, 1-4-2, 3-1 og gjeldende HTA, vedlegg 7. Arbeidsgiver vil minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft, heltids-/deltidsproblematikk og midlertidige tilsetninger. Unntatt herfra er vikariatet. Etter møtet er det bl.a. opprettet en arbeidsgruppe, der de tillitsvalgte er representert med to representanter, knyttet til bemanning og innleie.

Fylkeskommunedirektøren opplyste i møte med revisjonen at fylkeskommunen er opptatt av å minimere innleie, og vil gjøre det som er mulig for å finne løsninger internt. Videre opplyste han om at det blir utarbeidet en rapport om hvordan situasjoner med fravær skal håndteres. HR opplyser i sin skriftlige redegjørelse til revisjonen at det er planlagt drøftinger om disse temaene våren 2021. Arbeidsgiver vil legge fram oversikt som viser omfanget av deltid, og tiltak for å redusere bruken av deltid vil bli drøftet. Ifølge HR er utfordringer knyttet til midlertidighet i Innlandet fylkeskommune av begrenset karakter.

4.2 REVISJONENS VURDERING

I dette avsnittet presenteres revisjonens vurdering av om revisjonskriteriene knyttet til de to første problemstillingene er oppfylt. Vurderingene er basert på de fakta og innsamlede data som er presentert tidligere i dette kapitlet. Revisjonskriteriene er skilt ut i egne tekstbokser.

Problemstilling 1: **Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?**

- **Arbeidsgiver skal, på et passende tidspunkt, informere om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomi.**

Et «passende tidspunkt» er som det ble redegjort for i avsnitt 3.2.1. et begrep som ikke er nærmere definert og gir arbeidsgiver rom for å velge et egnet tidspunkt. Sakslistene og referater fra ID-møter viser at representanter for arbeidsgiver har vært tilstede og informert om ulike prosesser og aktiviteter i fylkeskommunen. Det er også orientert om økonomiske rammebetingelser og budsjett. Revisjonen har ingen holdepunkter for å si at arbeidsgiver har lagt frem informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av fylkeskommunens aktiviteter og økonomi for sent.

De tillitsvalgte og arbeidsgiver er ikke helt samstemte med hensyn til hvorvidt de tillitsvalgte har fått tilstrekkelig informasjon og om de blir involvert tidlig nok. De tillitsvalgte har trukket frem flere saker som de mener de burde ha fått informasjon om eller blitt involvert i på et tidligere tidspunkt. Arbeidsgiver på sin side mener det er naturlig at det gjøres ulike beregninger/estimer uten å involvere de tillitsvalgte før den reelle utredningen av et forslag starter. Etter arbeidsgivers oppfatning bør konsekvenser for ansatte være førende for hvilke saker som de ansatte skal informeres om, og at dette begrenser hvilke saker som er relevante. Arbeidsgiver vedkjenner imidlertid at det har vært noen saker i 2020 der de tillitsvalgte burde ha blitt involvert i større grad. Fylkeskommunedirektøren opplyste til revisjonen at de vil forsøke å lage oversikter over hva som kommer av politiske saker frem i tid, slik at de tillitsvalgte kan ta opp og stille spørsmål til saker som kommer, og man har nok tid til å ha dialog om hva som bør drøftes. Revisjonen støtter dette tiltaket.

Revisjonen kan vanskelig vurdere om den misnøyen de tillitsvalgte har lagt fram for revisjonen er berettiget eller ikke. Noe av det som blir framført kan skyldes at forventningene til tett og løpende kontakt med ledelsen i fylkeskommunen var høye, og kanskje for høye. Dette kan blant annet skyldes ulik kultur for involvering av de tillitsvalgte i Hedmark og Oppland fylkeskommune, de fellestillitsvalgte var også svært involvert og hadde nærmest daglig kontakt med fylkeskommunedirektøren i prosessen frem mot sammenslåingen. Etter sammenslåingen har det ikke vært like hyppig og tett kontakt.

Revisjonen oppfatter det slik at det er noe uenighet om hvordan de aktuelle bestemmelsene i Hovedavtalen skal forstås. Det bør derfor gjøres en avklaring av dette i fellesskap for at samarbeidet skal oppleves som konstruktivt for alle parter.

- **Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i fylkeskommunen.**

Hvor ofte det skal avholdes møter avgjøres av den enkelte kommune/fylkeskommune. I Innlandet fylkeskommune avholdes det informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte annen hver uke. Det avholdes også møter med alle hovedtillitsvalgte i fylkeskommunen fire ganger i året. Dette er en ordning som

arbeidsgiver og de tillitsvalgte har blitt enige om, og som begge parter synes å være fornøyd med. Revisjonens vurdering er at dette må anses å være både regelmessig og hyppig. Revisor vurderer derfor at revisjonskriteriet er oppfylt.

- **Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting.**

Det finnes ingen objektiv standard for når, hvordan og i hvilken form informasjonen skal gis. Revisjonens vurdering må derfor ta utgangspunkt i det som fremgår av innkallinger og sakslister, samt de tillitsvalgtes opplevelse av dette. Partene har blitt enige om en ordning for når saker senest må meldes inn og når innkalling og saksliste skal sendes ut i forkant av ID-møtene. Revisjonen oppfatter det slik at begge parter er fornøyd med denne ordningen.

Blant de tillitsvalgte var det oppfatninger av at det kunne være vanskelig å forberede spørsmål til ID-møter fordi saksgrunnlaget ikke alltid lå ved innkallingen og sakslisten. Andre mente at den informasjonen de fikk jevnt over var bra nok. En del av sakene som de tillitsvalgte orienteres om blir lagt frem av representanter fra de ulike fagavdelingene, og vi finner det derfor rimelig at det kan variere hvor mye som sendes ut til de tillitsvalgte på forhånd. Tidsaspektet er også vesentlig, da det kan være utfordrende for administrasjonen å rekke å forberede sakene grundig når det avholdes ID-møter såpass hyppig som i Innlandet fylkeskommune.

Problemstilling 2: *Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten? Til dette hører blant annet informasjon og drøfting om ledige/nyopprettede stillinger og prosedyrer knyttet til kunngjøring og intervju.*

- **Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, gi informasjon om og drøfte spørsmål knyttet til den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse.**

Arbeidsgiver har i 2020 informert og drøftet overtallighet i fylkeskommunen med de fellestillitsvalgte, og partene har drøftet retningslinjer for hvordan overtallighet skal håndteres. Det har også blitt informert om hvordan forslag til statsbudsjett påvirker fylkeskommunens rammebetingelser og hvilke konsekvenser dette kan få i et møte der alle tillitsvalgte var invitert. Flere av de fellestillitsvalgte mente imidlertid at de måtte mase for å få denne informasjonen. Revisjonen har ikke grunnlag for å si at administrasjonen har lagt fram saker om bemanningssituasjonen for sent. Vi registrerer imidlertid at det også når det gjelder dette temaet er det noe uenighet mellom partene om når og i hvilken grad de tillitsvalgte skal involveres.

- **Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger. En representant fra de tillitsvalgte skal delta i hele rekrutteringsprosessen (fra jobbanalyse til innstilling)**

Fylkeskommunen har utarbeidet en rutine for hvordan de tillitsvalgte skal involveres i rekrutteringsprosessene. I denne er det fastslått at en tillitsvalgt skal delta i hele prosessen – helt fra jobbanalyse til innstilling. De fellestillitsvalgte er imidlertid samstemte om at de ikke får delta i behovsvurderingene av hvorvidt stillinger skal opprettes eller utlyses i sentraladministrasjonen, og at de som regel først involveres når det skal gjennomføres intervjuer. HR-seksjonen oppgir at det til dels har vært svært ulikt hvordan de forskjellige enhetene har trukket med tillitsvalgte i tilsettingsprosesser. Ut fra dette vurderer revisor at det har ikke vært gjennomgående praksis at en tillitsvalgt har deltatt i hele rekrutteringsprosessen, til tross for at dette framgår av rutinen.

HR har opplyst til revisjonen at det skal jobbes med en gjennomgang av hvordan de tillitsvalgte skal involveres i tilsettingsprosessene, og at partene sammen skal se hva som er mest formålstjenlig framover og bli enige om hvordan involveringen skal foregå. Revisjonen støtter dette tiltaket, da det virker å være behov for å få på plass en mer ensartet praksis som er i tråd med rutinen.

- **Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9.**

I 2020 har arbeidsgiver og tillitsvalgte drøftet bruk av oppdragstakere og innleid arbeidskraft ved minst to anledninger, men alle de fellestillitsvalgte har ikke vært involvert i disse drøftingene. Drøftingene om dette temaet var i utgangspunktet ikke arbeidsgivers initiativ, men kom så vidt vi forstår i stand som følge av at en tillitsvalgt påpekte at arbeidsgiver hadde inngått en avtale med et bemanningsbyrå uten å drøfte dette med de tillitsvalgte. I etterkant av dette har bruken av innleid arbeidskraft blitt satt på dagsorden, og det er nedsatt en arbeidsgruppe der tillitsvalgte er representert med to representanter. Forslaget fra arbeidsgruppen skal drøftes med de fellestillitsvalgte.

Når det gjelder midlertidige tilsetninger kan ikke revisjonen se at dette har vært tema i ID-møtene med de fellestillitsvalgte i 2020. Partene ble i 7.1 forhandlingene i september 2020 enige om at arbeidsgiver minst to ganger i året skal informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft, heltids/deltidsproblematikk og midlertidige tilsetninger. Revisjonen har fått opplyst at dette skal drøftes våren 2021.

5 PARTSSAMMENSATT UTVALG OG ARBEIDSMILJØUTVALG

I dette kapitlet gjennomgås fakta og innsamlet data knyttet til den tredje problemstillingen:

3. Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?

Kapitlet er delt i to. Presentasjon av fakta og innsamlet data knyttet til partssammensatt utvalg kommer først, deretter legges fakta/data knyttet til arbeidsmiljøutvalg frem. Revisjonens vurderinger presenteres avslutningsvis i hvert delkapittel.

5.1 PARTSSAMMENSATT UTVALG

Partssammensatt utvalg, ofte kalt administrasjonsutvalg, er regulert i hovedavtalen del B § 4 og i kommuneloven § 5-11. Det ble i fylkestingets møte 28.10.2019, sak 8/19 vedtatt at det opprettes et administrasjonsutvalg i Innlandet fylkeskommune med 13 medlemmer. I saksfremlegget til saken står det at kommunelovens § 5-2 definerer utvalget som «andre kommunale organ», men skal følge kommunelovens saksbehandlingsregler der det ikke blir gjort unntak. Videre står det at ansattrepresentanter velges etter forholdstallsprinsippet om arbeidstakerorganisasjonene ikke blir enige om fordeling av representanter.

I Innlandet fylkeskommune består administrasjonsutvalget av 7 folkevalgte og 6 ansattrepresentanter. Arbeiderpartiet og Senterpartiet har to representanter hver, mens Høyre, FrP og SV har én representant hver. Utvalget ledes av fylkesordføreren. Videre har UNIO og LO to representanter hver, mens Akademikerne og YS har én representant hver. I tillegg kommer vararepresentantene.

Ansattrepresentantene er valgt av fagforeningene. I veileder til Hovedavtalen er det presisert at i denne sammenhengen er ikke ansattrepresentantene tillitsvalgte som kun representerer sine egne medlemmer, men alle ansatte. Fylkeshovedverneombudet har møte- og talerett i utvalget. Utvalget behandler blant annet saker som gjelder forholdet mellom fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Administrasjonsutvalgets møtekalender viser at det i 2020 ble avholdt fire møter og at det er planlagt fem møter i 2021. Møtene settes opp i forkant av møtene i fylkestinget.

Møter i administrasjonsutvalget i 2020

I 2020 ble det avholdt møter i administrasjonsutvalget 20. april, 8. juni, 12. oktober og 23. november. Møtene i april, juni og november var digitale møter som ble avholdt på Teams. I sakslistene til møtene skilles det mellom forespørsler, politisk sak og referatsak med forkortelsene FO, PS og RS. Alle sakene som har vært oppe i administrasjonsutvalget i 2020 er merket med PS – politisk sak, med unntak av én sak i møtet 23. november 2020 som er merket med OR – orienteringssak.

I årets første møte, 20. april 2020, sto følgende saker på sakslisten:

- Arbeidsreglement
- Endringer i Personalreglement
- Hovedverneombud i Innlandet fylkeskommune
- Budsjettjustering – revidert årsbudsjett 2020

- Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) og helserådgiverfunksjonen – harmonisering av tilbud og fremtidig organisering i Innlandet fylkeskommune – prosess
- Økonomiplan 2021-2024/Fylkesbudsjett 2021 – prosess og tidsplan

8. juni 2020 sto disse sakene på sakslisten:

- Ordensreglement for de videregående skolene
- Kommunikasjonsstrategi for Innlandet fylkeskommune
- Valg av fylkesblomst for Innlandet fylke
- Anskaffelsesstrategi for Innlandet fylkeskommune
- Kultur for ledelse og medarbeiderskap
- Innlandet fylkeskommune – Økonomisk status og måloppnåelse 1. tertial 2020
- Kontorlokaler for sentraladministrasjonen, revidert prosjekt
- Budsjettjusteringer 2020 – Disponering av mindreforbruket 2019 og andre endringer
- Fylkesbudsjett 2021- 2024 – Foreløpige økonomiske rammebetingelser, mål og strategier

I protokollen fra møtet 8. juni 2020 fremgår at en av de fellestillitsvalgte i to av sakene opplyste utvalget om at de ikke hadde vært til drøfting med de tillitsvalgte. Dette gjaldt saken om budsjettjusteringer 2020 og saken om fylkesbudsjett 2021-2024.

Noen av de tillitsvalgte har nevnt for revisjonen at møtet i administrasjonsutvalget som ble avholdt 12. oktober 2020 kun hadde orienteringssaker, og at de ikke anser administrasjonsutvalget som riktig arena for rene orienteringssaker. Innkalling og saksliste til møtet viser at følgende saker var tema på møtet:

- Tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet fylkeskommune skoleåret 2019/2020
- Elev- og lærlingeombud i Innlandet – rapport for skoleåret 2019/2020
- Årsrapporter mobbeombud tidligere Oppland og tidligere Hedmark
- Organisering mobbeombud i Innlandet
- Møtekalender 2021
- Innlandet fylkeskommune – Økonomisk status og måloppnåelse 2. tertial 2020
- Budsjettjustering 2020 – Revidert nasjonalbudsjett 2020 og andre endringer

Det fremgår av protokollen fra møtet at en av de fellestillitsvalgte etterlyste drøfting av hva arbeidsgiver ønsker å bruke administrasjonsutvalget til, utenom oppgaver beskrevet i lovverket. Fylkesordføreren foreslo at dette temaet ble satt opp som diskusjonspunkt i neste møte. I behandlingen av tilstandsrapport for videregående opplæring i Innlandet fylkeskommune skoleåret 2019/2020 etterlyste en av de fellestillitsvalgte drøfting av saken i informasjon- og drøftingsmøte før behandling i administrasjonsutvalget.

Siste møte i administrasjonsutvalget i 2020 ble avholdt 23. november 2020. På sakslisten sto det fire saker:

- Tilbudsstrukturen for videregående opplæring i Innlandet fylkeskommune skoleåret 2021-2022
- Fylkeskommunens samarbeidsform med regionrådene
- Evaluering av nåværende anbudsordning og mulig drift av kollektivtrafikken i egen regi
- Fylkesbudsjett 2021- 2024 – Innlandet fylkeskommune

I tillegg til dette var det lagt opp til drøfting om administrasjonsutvalgets betydning i Innlandet fylkeskommune.

I protokollen fra dette møtet står det at fylkesordføreren, i forbindelse med siste sak om administrasjonsutvalgets betydning, ga uttrykk for at administrasjonsutvalget er en viktig arena for folkevalgte både for drøfting av saker som skal sluttbehandles av fylkestinget, og at utvalget kan løfte problemstillinger utover de sakene hvor fylkeskommunedirektøren inviterer til vedtak. Fylkesordføreren oppfordret også til å bruke handlingsrommet administrasjonsutvalget har.

Reglement for administrasjonsutvalget

I møte i administrasjonsutvalget 23.11.2020 ble det besluttet å utarbeide reglement for utvalget. Vi får opplyst at HR skal lage et utkast til reglement for videre drøfting i neste møte i administrasjonsutvalget. Protokoll fra møte i administrasjonsutvalget 1. februar 2021 viser at reglementet ble vedtatt i dette møtet. Reglementet inneholder blant annet formål og formell forankring, utvalgets oppgaver og bestemmelser knyttet til valg og antall medlemmer, rollen til ansattes representanter og inhabilitet. Reglementet omfatter også regler for saksinnkalling, saksdokumenter og protokoller. Når det gjelder utvalgets vedtakskompetanse henviser reglementet til fylkeskommunens delegeringsreglement.

De tillitsvalgtes oppfatninger om administrasjonsutvalgets betydning og rolle

De fire fellestillitsvalgte revisjonen sitter også som ansattrepresentanter i administrasjonsutvalget. De opplever stort sett administrasjonsutvalget som en god arena der de har en reell mulighet til å påvirke:

«Det synes jeg er en god arena, der vi har god direkte dialog med politikerne. Det har vært litt mye info og litt lite reell politisk diskusjon siste to møtene, men det har noe med sakene å gjøre. Det er gode diskusjoner og samhandling med politikerne. De stiller forberedt og er lyttende.»

«Jeg opplever at vi har reell innflytelse når det er rom for å diskutere, og beslutninger ikke allerede er fattet. Om administrasjonsutvalget vedtar noe som ikke er i tråd med fylkesrådmannens innstilling, så er jo det et signal til politikerne. Dette er et fora der politikerne lytter, og de kan bringe informasjon derfra videre til sine grupper.»

Enkelte påpekte imidlertid at mulighetene for å få bindende svar eller konklusjoner ikke er så store:

«Politikerne som har flertall sitter der, men jeg opplever ikke at de har så stort handlingsrom, for de har ikke tatt opp ting i partigruppa i forkant.»

«Enkelte saker blir «banket» der, men 80-90% er diskusjoner. (...) Politikerne har ikke noe mandat til å binde seg, og vi får ofte ingen bindende svar. Diskusjonene ender ikke med konklusjon, det er mest drodning eller ordveksling.»

5.2 REVISJONENS VURDERING

I dette avsnittet presenteres revisjonens vurdering knyttet til den delen av problemstilling 3 som omhandler partssammensatt utvalg. Vurderingene er basert på de fakta og innsamlede data som er presentert tidligere i dette kapitlet. Revisjonskriteriene er skilt ut i egne tekstbokser.

- **Det partssammensatte utvalget skal foreslå og behandle overordnede retningslinjer for fylkeskommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.**

Sakslistene og protokoller fra de fire møtene som er avholdt i administrasjonsutvalget viser at utvalget i 2020 har behandlet saker som faller inn under de kategoriene som er listet opp i revisjonskriteriet. I tillegg til dette har administrasjonsutvalget behandlet en del saker som har kommet som en følge av sammenslåingen og etableringen av en ny organisasjon. Revisjonen anser det som naturlig at utvalget ikke har behandlet alle typer saker som er beskrevet i revisjonskriteriet i løpet av sitt første virkeår.

- **Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for fylkeskommunen. De tilsatte skal være representert i utvalget med minst to representanter utpekt av forhandlingssammenslutningene.**

Flertallet i administrasjonsutvalget i Innlandet fylkeskommune består av representanter for arbeidsgiver, da det er 7 politikere av totalt 13 medlemmer i utvalget. Revisjonskriteriet er derfor oppfylt.

- **Partssammensatt utvalg skal ha et reglement. Reglementet skal utarbeides lokalt og fastsette organets virkeområde og eventuelle vedtaksmyndighet, tidsperioden som organet er opprettet for og eventuelle andre sentrale bestemmelser om organets virksomhet.**

Administrasjonsutvalget i Innlandet fylkeskommune har ikke hatt et eget lokalt reglement i 2020. Det ble imidlertid bestemt i årets siste møte i administrasjonsutvalget at det skal utarbeides et reglement, og reglementet ble vedtatt 1. februar 2021. Reglementet inneholder de formelle punktene som listes opp i revisjonskriteriet.

5.3 ARBEIDSMILJØUTVALG

Arbeidsmiljøutvalg er et samarbeidsorgan der arbeidsgiver, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 7-2 fjerde ledd at arbeidsgiver og arbeidstakere skal ha like mange representanter i arbeidsmiljøutvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis fra arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Lederens stemme gjør utslaget ved stemmelikhet. I store offentlige virksomheter som fylkeskommuner er det, i tillegg til flere lokale arbeidsmiljøutvalg, som regel et hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU).

I oppstartmøtet informerte administrasjonen om at deler av organiseringen av AMU-områder ikke var fastlagt ennå (pr oktober 2020). Det var satt ned en gruppe bestående av HMS-rådgiver, fylkeshovedverneombud og

bedriftshelsetjenesten som skulle utarbeide forslag til organisering. Forslaget fra arbeidsgruppen ble lagt frem og vedtatt av HAMU 11. desember 2020.

Ifølge administrasjonen bør organiseringen av AMU/HAMU ses i sammenheng med hvordan vernetjenesten utformes, og særlig hva som defineres som hensiktsmessige verneområder¹⁵, m.m. Det er ikke utarbeidet et eget nytt lokalt reglement for AMU i sentraladministrasjonen. Overordnede og styrende HMS-prosedyrer/dokumenter vil legges i kvalitetssystemet fortløpende etter høring og godkjenning.

Mens enkelte av de fellestillitsvalgte tok til etterretning at AMU-struktur er noe som det fortsatt jobbes med å få på plass, var andre mer kritiske og mener dette har tatt for lang tid.

«Strukturen for AMU er ikke på plass. HAMU har hatt ett møte i juni, men det er sagt lenge at det begynner å komme på plass. (...) Det blir sagt at tidligere verneombud skal fungere til nye er på plass, men det er ikke en løsning som fungerer når vi har omorganisert, flyttet på alle medarbeidere og svært mange har flyttet til et annet fylkeshus. Vi er nå elleve måneder inne i 2020, og arbeidsgiver har ikke tatt initiativ til å få dette på plass.»

«De fellestillitsvalgte satt jo i det gamle HAMU, så det er problematisk at de ikke har fått det opp i høst. Det var et midlertidig HAMU som satt frem til sommeren. Utvalgene er heller ikke oppe og går. Arbeidsmiljøutvalg er jo en viktig arena.(...). Det må jo begynne så fort som mulig, for det er jo saker som formelt skal innom der før det skal videre i systemet. Alt som har med arbeidsmiljø å gjøre skal inn der. Strukturen under HAMU er ikke på plass, og den må vel på plass før HAMU er oppe og går. Vi har etterlyst dette og synes fremdriften har vært treig.»

Flere av de tillitsvalgte ga uttrykk for at AMU og organiseringen av dette fungerer greit ute i enhetene fordi det stort sett ikke har skjedd noen omorganiseringer eller endringer der. Fylkeshovedverneombudet hadde ikke mottatt noen signaler om dårlig samarbeid i AMU ute i enhetene.¹⁶ Fylkeshovedverneombudet uttrykte i intervju med revisjonen at samordning av verneombudenes arbeid har vært utfordrende, blant annet fordi det ikke er etablert noe system for oversendelse av protokoller fra de ulike AMU i organisasjonen til fylkeshovedverneombudet. I Hedmark fylkeskommune gikk alle AMU-protokoller fra de lokale AMUene til fylkeshovedverneombudet. Siden strukturen ikke er ferdig utarbeidet er det også vanskelig å besvare henvendelser og hms-spørsmål fra hovedverneombudene¹⁷ ute i de ytre enhetene i organisasjonen.

HR-seksjonen opplyste i starten av desember 2020 at det er utarbeidet et forslag til organisering av AMU-struktur og vernetjeneste som skulle behandles i HAMU 11. desember 2020. Forslaget ble vedtatt i dette møtet. Vernetjenesten har vært med i arbeidsgruppen som har utarbeidet forslaget. Dette har tatt noe tid, blant annet på grunn av sykdom. HR har vurdert det slik at prosessen med å få i stand vernetjenesten i organisasjonen har vært viktigere enn tempo i denne saken; en velfungerende vernetjeneste er målet, også sett opp mot avvikssystem og lignende som har blitt implementert i samme periode.

¹⁵ Arbeidsmiljøutvalget deler arbeidsplassen inn i verneområder. Verneområdene skal være klart avgrenset og har sitt eget verneombud. Det lokale verneombudet er verneombud for alle ansatte i sitt verneområde.

¹⁶ Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid. - Arbeidstilsynet.no - Hovedverneombud

¹⁷ Fylkeshovedverneombudet opplyste i intervju med revisjonen at det er et hovedverneombud per skole, og det kan være et eget verneombud på de ulike linjene på skolen.

Fylkeskommunedirektøren sier til revisjonen at han kunne ønsket at man kunne kommet lengre i 2020 når det gjelder AMU og HAMU. Det har vært krevende å få representasjon i HAMU. Fylkeskommunedirektøren mener at det vil bli flere møter i HAMU og sentraladministrasjonens AMU i 2021 enn i 2020, da dette oppleves som viktig for medarbeiderne. Fylkeskommunedirektøren mener ut fra erfaringene i 2020 at det i 2021 bør jobbes med informasjonsstrømmen fra AMU-ene inn til HAMU.

Møter i hovedarbeidsmiljøutvalget i 2020

Det ble avholdt fire HAMU-møter i den nye organisasjonen i 2020. Revisjonen har innhentet protokoller fra HAMU-møtene som er avholdt. Det ble avholdt to HAMU-møter før sommeren 2020, henholdsvis 5. mai 2020 og 5. juni 2020. Protokollene viser at møtet i mai var et konstituerende møte der det ble valgt leder, sekretær og medlemmer i utvalget. Det ble valgt 6 representanter for arbeidsgiver og 6 representanter for arbeidstakerne til å sitte i HAMU frem til 31.7.2020. Ellers ble plan for flytteprosess vedtatt, og det ble fattet vedtak om at det skulle gjøres en gjennomgang av vernetjenesten i IFK når fylkeshovedverneombudet var på plass. Det var også meldt inn to saker som var ønsket behandlet under eventuelt. Det ene var ønske om en arbeidsmiljøundersøkelse, herunder plan for gjennomføringen av denne. Den andre saken var en orientering om en sak fra en videregående skole som var meldt inn til HAMU av fylkeshovedverneombudet.

Protokollen for møtet som ble avholdt 5. juni 2020 viser at det i dette møtet var flere arbeidsmiljø saker oppe til behandling. Følgende framgår av protokollen:

- Kontorlokaler for sentraladministrasjonen, revidert prosjekt
- Forslag til overordnet internkontrollsystem for HMS (arbeidsmiljø)
- Budsjettjustering 2020
- Fylkesbudsjett 2021 – 2024. Foreløpig
- Ferdigstillelse av uteområdet på Lena-Valle vgs, avd. Valle i.f.m. byggeprosjekt 2018-2020
- Oversikt over sykefraværet i Innlandet fylkeskommune, inkludert fravær grunnet sykdom som følge av arbeidsmiljø.
- Medarbeideroppfølging, inkludert oppfølging av arbeid hjemmefra og rutiner for medarbeidersamtaler. Hvordan klarer arbeidsgiver å ivareta de ansatte i perioden vi er inne i?
- Finnes det avvik i organisasjonen knyttet til arbeidsmiljø eller HMS? Har vi et kvalitetssystem, og fungerer det?
- Velferdstiltak i IFK- hva er tenkt gjort og hvilke rammer finnes?
- Personvern

Neste møte i HAMU ble avholdt 2. desember 2020. Tema på møtet var konstituering av nytt HAMU og fylkesbudsjett 2021. Protokollen fra møtet viser at det ble valgt 5 representanter fra arbeidsgiversiden og 5 representanter for arbeidstakerne (4 tillitsvalgte og fylkeshovedverneombudet). Fylkeskommunedirektøren ble valgt som leder av HAMU. Det ble vedtatt at nåværende hovedarbeidsmiljøutvalg skal fungere ut 2022, og valg av ny leder skal foretas i desember 2021. I samme møte informerte fylkeskommunedirektøren om Fylkesbudsjett 2021-2024. Etter drøftinger i møtet ble det enighet om følgende vedtak:

1. *Hovedarbeidsmiljøutvalget tar informasjonen om budsjett 2021 til orientering.*
2. *Hovedarbeidsmiljøutvalget erkjenner at tiltak som foreligger i budsjett 2021 kan medføre økt arbeidsbelastning for ansatte i fylkeskommunen.*
3. *Hovedarbeidsmiljøutvalget ber om at endelig budsjett legger til rette for prioritering av tiltak for felles kulturbygging.*

4. Hovedarbeidsmiljøutvalget viser for øvrig til vedlagte dokument, utarbeidet av arbeidstakerrepresentantene.

Dokumentet som nevnes i punkt 4 er et dokument som arbeidstakerrepresentantene hadde oversendt til møtet i forbindelse med behandling av saken om fylkesbudsjett. Dokumentet inneholdt en rekke forslag og momenter til hva som bør utvikles og debatteres i HAMU fremover med bakgrunn i fylkesbudsjettet.

Siste møte i HAMU i 2020 ble avholdt 11. desember 2020. Protokollen fra møtet viser at det var fem saker til behandling i dette møtet:

- Organisering av vernetjenesten i Innlandet fylkeskommune
- Oversikt over sykefraværet i Innlandet fylkeskommune
- Informasjon om kommende arbeidsmiljøundersøkelse (10-faktor)
- Informasjon om kvalitetssystemet for Innlandet fylkeskommune
- Velferdstiltak i Innlandet fylkeskommune

Fremlagte forslag til organisering av vernetjenesten i Innlandet fylkeskommune ble vedtatt.. I forslaget¹⁸ som revisjonen har fått tilsendt står det at Innlandet fylkeskommune skal ha et hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU), samt at eksisterende ordninger i Kompetanse og Tannhelse videreføres. Det foreslås at Sentraladministrasjonen utgjør et AMU med arbeidsutvalg. Videre foreslås at fylkeshusene i Hamar og Lillehammer skal ha et hovedverneombud med koordinerende funksjon for verneombudene på de respektive lokasjonene, med eventuelle underlokasjoner.

5.4 REVISJONENS VURDERING

I dette avsnittet presenteres revisjonens vurdering knyttet til den delen av problemstilling 3 som omhandler arbeidsmiljøutvalg. Vurderingene er basert på de fakta og innsamlede data som er presentert avsnitt 5.3. Revisjonskriteriene er skilt ut i egne tekstbokser.

- **Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i arbeidsmiljøutvalget.**

Dette er ivaretatt både i HAMU som ble konstituert før sommeren og i HAMU som ble etablert i desember 2020. I mai ble det vedtatt at hver av partene skulle ha 6 representanter, mens det i desember ble vedtatt at hver av partene skulle ha 5 representanter.

- **Arbeidsmiljøutvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og følge nøye utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.**

¹⁸ Revisjonen fikk oversendt forslag til organisering av vernetjenesten 10. desember 2020. Vi antar at dette samsvarer med forslaget som ble behandlet i HAMU 11. desember 2020.

Revisjonen forstår det slik at to av de fire møtene i HAMU i Innlandet fylkeskommune i 2020 i all hovedsak var konstituerende møter. De to øvrige møtene hadde flere arbeidsmiljøsaker på sakslistene. Vi oppfatter det slik at både fylkeskommunens ledelse og de tillitsvalgte og hovedverneombudet mener at det har tatt lang tid å utarbeide forslag til AMU-struktur og verneområder. Revisjonen slutter seg til dette, men kan vanskelig vurdere om dette kunne kommet raskere på plass.

Informasjonsflyten fra arbeidsmiljøutvalgene synes å ha vært ufullstendig, noe som har vanskeliggjort jobben til fylkeshovedverneombudet, og medført at HAMU muligens ikke har fått informasjon om alle relevante saker. Det siste møtet i desember 2020 vitner om at HAMU nå har mer struktur på sitt arbeid, og det legges opp til flere møter i HAMU i 2021 enn hva det var i 2020.

6 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

6.1 KONKLUSJONER

På bakgrunn av vurderingene skal revisor konkludere i forhold til problemstillingene. Dersom revisor finner vesentlige avvik, skal dette komme tydelig til uttrykk i forvaltningsrevisjonsrapporten.

6.1.1 PROBLEMSTILLING 1

Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten, herunder plikten til å avholde regelmessige informasjonsmøter?

Revisjonen vurderer at fylkeskommunen i all hovedsak har ivaretatt sin plikt til å informere om utviklingen i virksomheten i 2020. Vi registrerer imidlertid at det har vært noe uenighet mellom de fellestillitsvalgte og arbeidsgiver om i hvilken grad og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte skal informeres og involveres i pågående prosesser. Vi vil også trekke frem følgende:

- Det har i 2020 vært avholdt informasjons- og drøftingsmøter med de fellestillitsvalgte annen hver uke, og tre møter med alle hovedtillitsvalgte. Dette må etter revisjonens vurdering anses å være både regelmessig og hyppig.
- Arbeidsgiver og de fellestillitsvalgte har hatt ulike syn på drøftingsplikten og hva den innebærer, hvor tidlig de tillitsvalgte skal tas med i prosesser og hvilke saker de skal involveres i. De tillitsvalgte opplever at de til dels har måttet etterspørre saker for at de skulle få den informasjonen de har krav på.
- Arbeidsgiver har vedkjent at det har vært noen glipper i 2020, men mener at de tillitsvalgte ikke kan forvente at en sak drøftes før arbeidsgiver har forberedt sakene.
- Arbeidsgiver har opplyst at de vil forsøke å lage oversikter over hva som kommer av politiske saker frem i tid, slik at de tillitsvalgte kan ta opp og stille spørsmål til saker som kommer, og man har nok tid til å ha dialog om hva som bør drøftes. Revisjonen støtter dette tiltaket.

6.1.2 PROBLEMSTILLING 2

Hvordan ivaretar fylkeskommunen sin plikt til å informere og drøfte bemanningssituasjonen i virksomheten?

Etter vår oppfatning har fylkeskommunen i hovedsak ivaretatt sin plikt til å informere og drøfte den generelle bemanningssituasjonen i virksomheten. Vi registrerer imidlertid at det har variert i hvilken grad og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte har tatt del i tilsettingsprosessene. Konkret kan nevnes:

- Det er utarbeidet en skriftlig rutine som skal sikre involvering av de tillitsvalgte i rekrutteringsprosesser, men denne har ikke blitt fulgt i alle enheter og ved alle tilsettinger.
- De tillitsvalgte har i liten grad vært involvert i vurderingene av hvorvidt en stilling skal utlyses eller ikke.

- Prinsipper for innleie av personell og oppdragstakere har vært drøftet med en representant for de tillitsvalgte ved minst to anledninger i 2020, men disse ble først tema etter at den tillitsvalgte tok opp at arbeidsgiver hadde inngått en avtale om innleie av personell uten å ha drøftet dette med de tillitsvalgte.
- Prinsipper for midlertidighet har ikke vært drøftet med de tillitsvalgte 2020. Dette er planlagt våren 2021.
- Arbeidsgiver har i 2020 informert om overtallighet samt hvordan forslag til statsbudsjett påvirker fylkeskommunens rammebetingelser og hvilke konsekvenser dette kan få. Partene har drøftet retningslinjer for hvordan overtallighet skal håndteres.

6.1.3 PROBLEMSTILLING 3

Fungerer arbeidsmiljøutvalg og partssammensatt utvalg slik som forutsatt i regelverket?

Revisjonens konklusjon er at administrasjonsutvalget, som er fylkeskommunens partssammensatte utvalg, har fungert som forutsatt i regelverket.

- Utvalget har en sammensetning av representanter som er i tråd med bestemmelsene i kommuneloven og Hovedavtalen.
- Utvalget har i 2020 behandlet saker med en tematikk som samsvarer med det Hovedavtalen angir.
- Utvalget har ikke hatt reglement i 2020, men dette ble vedtatt i administrasjonsutvalget 1. februar 2021.

Når det gjelder arbeidsmiljøutvalg er det revisjonens vurdering at Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) først har fungert slik som forutsatt i regelverket helt mot slutten av 2020.

- Det var flere arbeidsmiljøsaker oppe til behandling på møte i HAMU 5. juni 2020, men etter dette skjedde det lite før nytt HAMU ble konstituert i starten av desember 2020.
- Fylkeskommunedirektøren og de fellestillitsvalgte er enige om at det burde ha vært gjort mer med tanke på arbeidsmiljøutvalg i 2020.
- Det har ikke vært noe system for oversendelse av protokoller fra de underliggende arbeidsmiljøutvalgene og inn til fylkeshovedverneombudet og AMU. Dette har vanskeliggjort jobben til fylkeshovedverneombudet, og det er risiko for at HAMU ikke har fått informasjon om saker som de burde ha hatt.

6.2 ANBEFALINGER

Med bakgrunn i de data som er samlet inn og revisjonens vurdering av disse opp mot revisjonskriteriene, har revisjonen følgende anbefalinger til fylkeskommunen:

- ✚ Arbeidsgiver og de fellestillitsvalgte bør komme frem til en felles forståelse av Hovedavtalens bestemmelser, og i felleskap definere i hvilke saker og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte skal involveres. Dette kan for eksempel gjøres i sammenheng med opplæringen i Hovedavtalen for ledere og tillitsvalgte som er avtalt at skal gjennomføres innen juni 2021.
- ✚ Arbeidsgiver bør sikre at omforent forståelse av Hovedavtalen blir implementert i hele fylkeskommunen.

-  Arbeidsgiver bør sikre at gjeldende rutine for rekrutteringsprosesser følges i alle enheter og i alle ansettelser.
-  Arbeidsgiver bør i samarbeid med de tillitsvalgte etablere et system for hvilke tillitsvalgte som skal kontaktes i forbindelse med ansettelsesprosesser i de ulike enhetene i Innlandet fylkeskommune.
-  Det bør utarbeides et system som sikrer oversendelse av protokoller fra de ulike AMU i organisasjonen til fylkeshovedverneombudet/HAMU.

REFERANSER

Arbeidsmiljøloven. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. - LOV-2005-06-17-62

Kommuneloven. Lov om kommuner og fylkeskommuner - LOV-2018-06-22-83

KS: Hovedavtalen 1.1.20 – 31.12.21

KS: Hovedtariffavtalen 1.5.2018 – 15.9.2020

NOU 2010:1: Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Fylkeskommunale dokumenter:

Beskrivelse av rekrutteringsprosessen i Innlandet fylkeskommune – overordnet styringsdokument

HAMU – AMU – Forslag til organisering av vernetjenesten i Innlandet fylkeskommune

Innkallinger og sakslister til informasjons- og drøftingsmøter i 2020

Innlandet fylkeskommune. Reglement for 2019-2023. Fylkesting, fylkesutvalg og faste utvalg. Vedtatt av Innlandet fylkesting 28.10.2019

Omstillingsdokumentet – vedtatt av Fellesnemda 25.04.2018

Protokoller fra administrasjonsutvalget 2020

Protokoll fra administrasjonsutvalgets møte 1.februar 2021

Forslag til reglement for administrasjonsutvalget

Protokoller fra AMU/HAMU 2020

Referater fra informasjons- og drøftingsmøter i 2020

Tillitsvalgtordningen – Tilpasning til hovedavtalen. Oppland fylkeskommune. Oppdatert 1.juni 2017.

Internettkilder:

Arbeidstilsynet - Verneombud

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/> - lest 03.12.2020.

Innlandet fylkeskommune - *Organisasjonskart*

<https://innlandetfylke.no/om-fylkeskommunen/organisasjon/organisasjonskart/> - hentet 13.11.2020.

KS – *Interaktiv hovedavtaleveileder*

<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/lonn-og-tariff/KS-interaktiv-Hovedavtaleveileder.pdf> - lastet ned 23.09.2020.



Innlandet Revisjon IKS

Deres referanse:
KL

Vår referanse
ANDM

Hamar, 3. mars 2021

Svaret merkes er merket utsatt offentlighet etter § 5 andre ledd i offentleglova.

Høringssvar til Innlandet revisjon IKS – ansattes medbestemmelse og rett til informasjon

Fylkeskommune takker for tilsendt rapportutkast, og ønsker å komme med en kort tilbakemelding knyttet til to temaer rapportens oppfølgingspunkter er knyttet til:

Involvering av tillitsvalgte i rekrutteringsprosesser:

I rapporten side 29 heter det:

HR har opplyst til revisjonen at det skal jobbes med en gjennomgang av hvordan de tillitsvalgte skal involveres i tilsettingsprosessene, og at partene sammen skal se hva som er mest formålstjenlig framover og bli enige om en rutinebeskrivelse for hvordan involveringen skal foregå. Revisjonen støtter dette tiltaket, da det virker å være behov for å få på plass en mer ensartet praksis som er i tråd med rutinen.

I rapportens anbefaling på side 40 heter det:

Arbeidsgiver bør sikre at gjeldende rutine for rekrutteringsprosesser følges i alle enheter og i alle ansettelse.

Kommentar fra arbeidsgiver:

Innlandet fylkeskommune har allerede rutiner for både involvering og prosess, se vedlegg. Det ses derfor lite hensiktsmessig å utarbeide ytterligere rutiner. Arbeidsgivers inngang i saken er at det heller bør fokuseres på forståelse av de allerede eksisterende rutinen vi har, samt hvordan rutinene konkret skal operasjonaliseres og utøves fra både tillitsvalgtes og arbeidsgivers representanter. Arbeidsgivers stiller seg slik bak revisjonens anbefaling om å jobbe mer med implementering av gjeldende rutine.



Informasjonsflyt fra AMU til Vernetjenesten og HAMU

I rapporten side 35 heter det:

Fylkeskommunedirektøren mener ut fra erfaringene i 2020 at det i 2021 bør jobbes med informasjonsstrømmen fra AMU-ene inn til HAMU.

På side 37 står det:

Informasjonsflyten fra arbeidsmiljøutvalgene synes å ha vært ufullstendig, noe som har vanskeliggjort jobben til fylkeshovedverneombudet, og medført at HAMU muligens ikke har fått informasjon om alle relevante saker. Det siste møtet i desember 2020 vitner om at HAMU nå har mer struktur på sitt arbeid, og det legges opp til flere møter i HAMU i 2021 enn hva det var i 2020.

Og videre på side 39 står det:

Det har ikke vært noe system for oversendelse av protokoller fra de underliggende arbeidsmiljøutvalgene og inn til fylkeshovedverneombudet og AMU. Dette har vanskeliggjort jobben til fylkeshovedverneombudet, og det er risiko for at HAMU ikke har fått informasjon om saker som de burde ha hatt.

Videre gir revisjonen i sin anbefaling på side 40 følgende anbefaling:

Det bør utarbeides et system som sikrer oversendelse av protokoller fra de ulike AMU i organisasjonen til fylkeshovedverneombudet/HAMU.

Kommentar fra arbeidsgiver:

I rapporten henvises det til utfordringer knytte til informasjonsflyt mellom lokale AMU'er og HAMU, og innad i Vernetjenesten eksempelvis fra ulike verneombud til Fylkeshovedverneombud. Revisjonen forslår tiltaket «å oversende protokoller» for å bedre dette.

Innlandet fylkeskommune har pt. ca. 30 AMU, og ett overordnet HAMU for hele virksomheten. Normal saksgang i store organisasjoner er at mest mulig saker håndteres i lokale AMU. Saker som lokale AMU ønskes at løftes videre i virksomheten, vil normalt meldes via den ordinære linjeledelsen eller via sekretariatsfunksjonen fra AMU/ HAMU. Vernetjenesten kan også melde saker i sin linje.

Videre er det slik at AMU jf. lov- og avtaleverk skal bekjentgjøre sine møter og saker lokalt, eksempelvis er det vanlig å legge referater fra møter på intranett. Å innføre en saksflyt der alle 30 AMU skal sende inn protokoller fra alle sine møter, som igjen skal saksbehandles administrativt i administrasjonen virker lite hensiktsmessig. Informasjonsflyt er viktig, samtidig som arbeidsgiver mener det bør ses på andre praktiske løsninger, gjerne sammen med Vernetjenesten.

Forslag til endret oppfølgingspunkt lyder derfor: *Det bør arbeides med tydeliggjøring av ansvar og saksflyt for lokale AMU som ønsker å melde saker som ønskes behandlet i HAMU. Videre bør Vernetjenesten arbeide med generell informasjonsflyt i sin linjeorganisasjon.*

Vi takker for øvrig for samarbeidet så langt!

Med vennlig hilsen

Ann Margit Dobloug Mengshoel

Seksjonssjef HR/digitalisering