

FORVALTNINGSREVISJON

Varsling

Del 2

RAPPORT



Trøndelag
fylkeskommune

September 2021

FR1104

FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Trøndelag fylkeskommunes kontrollutvalg i perioden april 2021 til august 2021. Dette er delrapport 2 om varsling. Delrapport 1 ble behandlet av kontrollutvalget i sak 7/20.

Kontrollutvalget skal påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, jf. lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 23-2 punkt c). Forvaltningsrevisjon innebærer å gjøre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger¹.

Revisjonsteamet har bestått av oppdragsansvarlig Tor Arne Stubbe, prosjektmedarbeidere Merete Montero og Hanne Marit Ulseth Bjerkan, og kvalitetssikrere Margrete Haugum og Anna Ølnes. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Trøndelag fylkeskommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRFs² standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet. En oversikt over tidligere gjennomførte prosjekter finnes på vår hjemmeside www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 15.09.21

Tor Arne Stubbe /s/

Oppdragsansvarlig revisor

¹ Kommuneloven § 23-3, 1.ledd

² Norges Kommunerevisorforbund, www.nkrf.no

SAMMENDRAG

Delrapport 1 fra forvaltningsrevisjon om varsling ble behandlet av kontrollutvalget i sak 7/20 (25.02.20)³, og behandlet i fylkestinget i sak 32/20 (22.04.20). Delproblemstillingen om informasjon til ansatte om varslingsrutiner og hvilke forhold som omfattes av disse ble ikke besvart i del 1. Dette er delrapport 2 fra forvaltningsrevisjonen som undersøker om alle ansatte er informert om varslingsrutinene, og om ansatte kjenner til hvilke forhold som kan betegnes som kritikkverdige og dermed omfattes av rutinene for varsling.

Revisors undersøkelse viser:

- 61% av ansatte bekrefter at fylkeskommunen har varslingsrutiner
- 25% av ansatte bekrefter å ha mottatt informasjon fra arbeidsgiver siste 12 mnd om hva som regnes som kritikkverdige forhold
- 25% av ansatte bekrefter at det har vært felles diskusjon/opplæring om hva som regnes som kritikkverdige forhold
- 69% av ansatte har krysset av for samtlige alternativer av kritikkverdige forhold
- 42% av ansatte er oppfordret av ledelsen til å varsle om kritikkverdige forhold
- 37% av ansatte bekrefter at arbeidstaker har et vern mot gjengjeldelse ved varsling
- 67% av ansatte karakteriserer ytringsklimaet ved egen arbeidsplass som godt/meget godt
- 8% av ansatte bekrefter at de har levert varsel om kritikkverdige forhold siste 12 mnd
 - 58% har varslet til nærmeste leder
 - 74% har fått tilbakemelding om at varsel er mottatt
 - 46% har fått tilbakemelding om hva som ville skje videre
 - 52% regnet seg selv som part i saken det ble varslet om
 - 33% mener at varselet ble forsvarlig fulgt opp
- 13% av ansatte som ikke har varslet, har vurdert å varsle
- De tre viktigste årsakene til at ansatte ikke varsler er
 - Det ville ikke hjulpet å varsle (32%)
 - Frykt for gjengjeldelse (23%)
 - Ikke regnet som kritikkverdig forhold (13%)
- 20% av ansatte har varslet eller vurdert å varsle om kritikkverdige forhold

Revisor konkluderer med at store deler av de ansatte i fylkeskommunen ikke er informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse.

³ <http://www.konsek.no/wp-content/uploads/2019/11/0004-Vedlegg-Rapport-fra-forvaltningsrevisjon-Varsling.pdf>

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	5
1 Innledning.....	7
1.1 Bestilling.....	7
1.2 Problemstilling	7
1.3 Metode	8
1.4 Rapportens oppbygging	9
2 Informasjon, kunnskap og ytringsklima	10
2.1 Data	10
2.1.1 Kjennskap til varslingsrutiner	10
2.1.2 Informasjon.....	10
2.1.3 Opplæring.....	11
2.1.4 Hva regnes som kritikkverdige forhold	12
2.1.5 Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold.....	13
2.1.6 Vern mot gjengjeldelse	14
2.1.7 Ytringsklima	14
2.2 Oppsummering.....	15
3 Varsel og oppfølging.....	17
3.1 Data	17
3.1.1 Levert varsel	17
3.1.2 Varslet til.....	18
3.1.3 Tilbakemelding til varsler.....	18
3.1.4 Part i saken.....	19
3.1.5 Forsvarlig fulgt opp	20
3.2 Oppsummering.....	21
4 Omfang av kritikkverdige forhold	23
4.1 Data	23
4.1.1 Vurdert å varsle	23
4.1.2 Hvorfor varslet man ikke?	24
4.1.3 Omfang av kritikkverdige forhold.....	24
4.2 Oppsummering.....	25
5 Høring	27
6 Konklusjon.....	28
Kilder.....	29
Vedlegg 1 – Høringssvar	30

Figurer

Figur 1.	Har fylkeskommunen skriftlige rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n=2524)	10
Figur 2.	Har du i løpet av siste 12 måneder mottatt informasjon (muntlig eller skriftlig) om hva som regnes som kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n= 2524).....	11
Figur 3.	Har det på din arbeidsplass vært en felles diskusjon/opplæring i hva som regnes som kritikkverdige forhold? Prosent (n=2524).....	12
Figur 4.	Hvilke av forholdene under regnes som kritikkverdige forhold? (flere kryss mulig) Prosent (n=2524).....	13
Figur 5.	Har du/dere fått noen generell oppfordring (fra ledelsen) om å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n=2524)	13
Figur 6.	Har du et vern mot gjengjeldelse dersom du varsler om kritikkverdige forhold? Prosent (n=2524).....	14
Figur 7.	Hvordan opplever du ytringsklimaet ved din arbeidsplass? Prosent (n=2524)	15
Figur 8.	Har du i løpet av siste 12 måneder levert varsel om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass? Prosent (n=2524)	17
Figur 9.	Hvem ble varselet levert til? Prosent (n=202)	18
Figur 10.	Fikk du tilbakemelding om at varselet var mottatt? Prosent (n=202).....	19
Figur 11.	Fikk du tilbakemelding om hva som ville skje videre? Prosent (n=202)	19
Figur 12.	Var du part i saken det ble levert varsel på? (gjelder forholdet deg direkte) Prosent (n=202).....	20
Figur 13.	Opplevde du at varselet ble forsvarlig fulgt opp? Prosent (n=202).....	21
Figur 14.	Har du i løpet av siste 12 måneder vurdert å varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass? Prosent (n=2322)	23
Figur 15.	Hva er den viktigste årsaken til at varsel ikke ble levert? Prosent (n=301)	24
Figur 16.	Andel ansatte som har varslet/vurdert å varsle. Prosent (n=2524).	25

1 INNLEDNING

Denne delrapporten svarer ut gjenstående problemstilling fra forvaltningsrevisjon om varsling i Trøndelag fylkeskommune. I dette kapittelet gjennomgår vi bestilling, problemstillinger og bakgrunn for prosjektet.

1.1 Bestilling

Forvaltningsrevisjon om varsling i Trøndelag fylkeskommune ble bestilt av kontrollutvalget i sak 2/19, og prosjektplan ble vedtatt i sak 19/19. Delrapport 1 fra forvaltningsrevisjonen ble behandlet av kontrollutvalget i sak 7/20 (25.02.20)⁴, hvor èn delproblemstilling om ansattes kunnskap om varslingsrutiner ikke ble besvart.

I delrapport 1 punkt 1.1 beskrives en prosess for gjennomføring av undersøkelse knyttet til ansattes kunnskap om varslingsrutiner og hvilke forhold som omfattes av disse. Revisor ble i november 2020 gjort kjent med at prosessen for gjennomføring av undersøkelsen ikke lot seg realisere. Kontrollutvalget ble informert om dette i sak 58/20. Utvalget tok informasjonen til orientering og ønsket å avvete ytterligere vedtak inntil resultat fra fylkeskommunens egen medarbeiderundersøkelse forelå. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen ble behandlet i kontrollutvalget under sak 3/21. I vedtaket til sak 3/21 ble kontrollutvalgets sekretariat bedt om å forberede en sak om fullføring av forvaltningsrevisjonen. Revisor la fram skisse til fullføring av forvaltningsrevisjonen i utvalgets møte 23.3.21 (sak 16/21).

1.2 Problemstilling

Følgende problemstilling besvares i rapporten:

- Er alle ansatte informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse?

I saksbehandlingen til sak 19/19 framkommer det at kontrollutvalget ønsker at revisor også undersøker eventuelle årsaker til at ansatte ikke varsler om kritikkverdige forhold. Funn i delrapport 1 beskriver et avvik mellom dokumenterte varslings saker og utvalgte lederes svar på omfanget av slike saker. Kontrollutvalget ønsket derfor å framskaffe en oversikt over omfanget av varsel om kritikkverdige forhold i Trøndelag fylkeskommune. I sum dekker derfor revisors undersøkelse både ansattes kjennskap til varslingsrutinen, informasjon og refleksjon rundt disse, kunnskap om hva kritikkverdige forhold er, opplevelsen av ytringsklima i

⁴ <http://www.konsek.no/wp-content/uploads/2019/11/0004-Vedlegg-Rapport-fra-forvaltningsrevisjon-Varsling.pdf>

organisasjonen, omfang og oppfølging av varsel, og grunner til at ansatte eventuelt ikke varsler.

Problemstillingen for undersøkelsen gir primært en beskrivende tilnærming til tematikken.

Revisor har derfor ikke etablert revisjonskriterier (normative) som grunnlag for vurderinger/konklusjon.

1.3 Metode

Formuleringen av problemstillingen er førende for hvilke metoder som er aktuelle å anvende. I denne undersøkelsen peker problemstillingen i retning av at svarene må kunne generaliseres til å gjelde et stort antall personer (ansatte i Trøndelag fylkeskommune), og temaet som ønskes belyst er godt avgrenset. Få og konkrete spørsmål, til en stor mengde respondenter, vil derfor være riktig framgangsmåte. Det mest effektive alternativet for å innhente slike data er utforming og utsending av et spørreskjema.

Funn presentert i delrapport 1 tydet på at omfanget av varsel i fylkeskommunen ikke er stort. For å få en mer presis kunnskap om omfanget av varsel og hvordan disse er fulgt opp, så ble det valgt å sende spørreskjema til alle ansatte. Dette øker sannsynligheten for at man fanger opp alle personer som har varslet eller vurdert å varsle om kritikkverdige forhold. Et utvalg av ansatte ville redusert denne treffsikkerheten.

Utformingen av spørsmål til spørreskjemaet er utført av revisor. Det er vektlagt at spørsmålene er entydige, at svarkategorier er relevante og uttømmende, og at spørreskjemaet ikke inneholder unødvendige spørsmål (8-14 spm). Temaet varsling om kritikkverdige forhold kan være ømtålig og revisor har hatt fokus på at spørsmål skal være nøytralt formulert (ikke ledende eller emosjonelt ladet). Trøndelag fylkeskommune har gitt tilbakemelding på utkast til spørsmål i undersøkelsen. Disse metodiske grepene bidrar til å sikre undersøkelsens validitet⁵.

Fylkeskommunen har gjort uttrekk av e-postadresser og enkelte personopplysninger for hver ansatt (kjønn, alder, avdeling osv). Dette er lagt inn i revisors system for gjennomføring av elektroniske spørreskjemaundersøkelser. Disse bakgrunnsdata har muliggjort kontroll av representativitet og eventuelle skjevheter mellom utvalget og de som har besvart spørreskjemaet. Totalt ble det sendt ut 4207 spørreskjema (bruttoutvalg), og av disse er det 2524 respondenter som har fullført besvarelsen av skjemaet. Dette gir 60 prosent svaropplutning i vår undersøkelse. Det var 137 ansatte som hadde påbegynt utfylling av skjema, men ikke fullført. Disse besvarelsene er ikke inkludert i revisors analyse. Revisor har

⁵ Gyldighet; om man faktisk måler det man ønsker å måle (Ringdal, 2001)

ikke sendt spørreskjema til ansatte med mindre enn 20 prosent stilling. Revisor har kontrollert for skjevheter mellom bruttoutvalget og respondentene, og funnet at skjevhetene er marginale. God svarprosent og liten utvalgsskjevhet bidrar til å sikre undersøkelsens reliabilitet⁶. Undersøkelsen ble sendt til ansatte første gang 26.05.21, og den ble stengt for besvarelser 14.06.21. I denne perioden, og mer enn 12 måneder forut for denne, så har fylkeskommunen håndtert en pandemi med ulike konsekvenser for ansatte og brukere av fylkeskommunens tjenester. Det ligger ikke noe premiss i bestillingen til revisor om at undersøkelsen skal gjentas, men det kan ikke utelukkes at man på et annet tidspunkt vil få andre resultater. Bestillingen ble foretatt i en periode hvor man var klar over at ansattes arbeidssituasjon kunne være noe annerledes pga av smittevern i forbindelse med Covid-19.

1.4 Rapportens oppbygging

Rapporten har et innledende kapittel som redegjør for bakgrunn, revisors mandat og undersøkelsesdesign. Derneft er det tre kapitler som redegjør for resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. Kapittel 2 omhandler informasjon og kunnskap ansatte har om kritikkverdige forhold, og hvordan ansatte opplever ytringsklimaet på sin arbeidsplass. Kapittel 3 viser resultatene når det gjelder omfang av varsel og oppfølging av disse, mens kapittel 4 synliggjør omfang av observerte kritikkverdige forhold og oppgitte årsaker til at ansatte ikke har varslet. Kapittel 5 omhandler fylkesdirektørens høringsvar, mens revisor i kapittel 6 oppsummerer og konkluderer på problemstillingen.

⁶ Pålitelighet; om gjentatte målinger med samme måleinstrument (eks spørreskjema til et utvalg respondenter) gir samme resultat (Ringdal, 2001)

2 INFORMASJON, KUNNSKAP OG YTRINGSKLIMA

I dette kapittelet gjengis resultater fra spørreskjemaundersøkelsen til alle ansatte i fylkeskommunen. Resultatene i dette kapittelet omhandler flere ulike tema i tilknytning til informasjonsarbeidet i fylkeskommunen, ansattes kunnskap om rettigheter ved varsling og ansattes oppfatning av klimaet for å ytre seg på egen arbeidsplass.

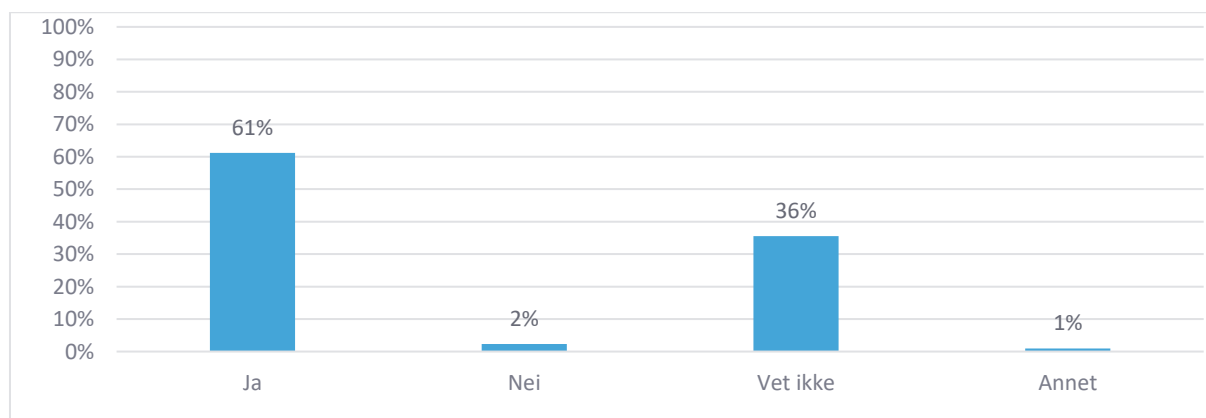
2.1 Data

Samtlige resultater som presenteres i dette kapittelet baserer seg på svar fra mer enn 2500 ansatte i Trøndelag fylkeskommune.

2.1.1 Kjennskap til varslingsrutiner

Alle virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Trøndelag fylkeskommune har rutine for varsling av kritikkverdige forhold (Trøndelag fylkeskommune, 2020). Revisor har spurt ansatte om fylkeskommunen har slike rutiner. Det er 61 prosent som svarer ja til dette, mens 2 prosent svarer nei og 36 prosent svarer at de ikke vet. Andre undersøkelser i tilsvarende virksomheter viser at kjennskapen til varslingsrutinene i fylkeskommunen er noe lav. Eksempelvis bekreftet 82 % av de ansatte i Sandnes kommune at de kjente til organisasjonens varslingsrutiner (Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, 2015) .

Figur 1. Har fylkeskommunen skriftlige rutiner for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n=2524)



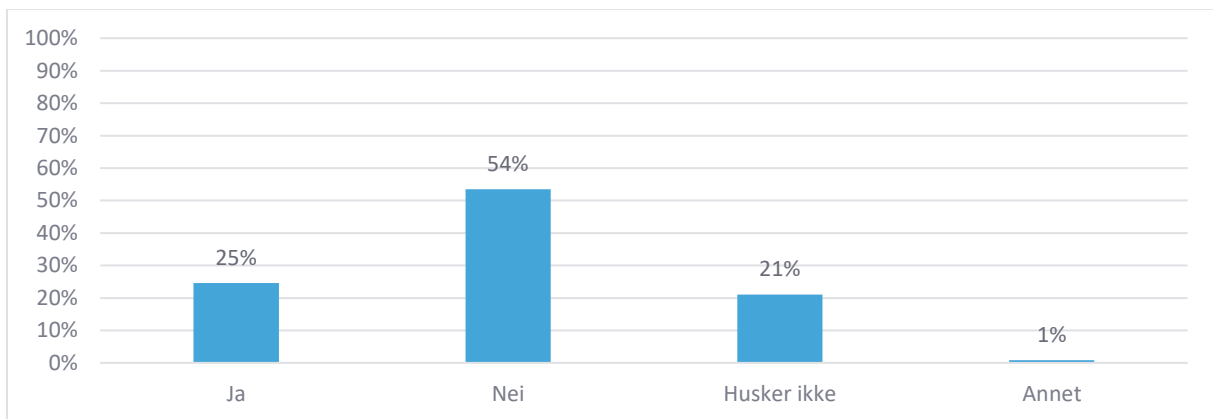
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.1.2 Informasjon

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at virksomheten overholder arbeidsmiljøloven og legger til rette for et godt ytringsklima (§§ 1-1 og 2-1)(Arbeids- og sosialdepartementet, 2005). Foruten at rutinen for varsling av kritikkverdige forhold er lett tilgjengelig for arbeidstakerne, så følger

det at arbeidsgiver må gjøre disse kjent. Det er grunnleggende at ansatte er kjent med hva som kan regnes som kritikkverdige forhold. Revisor har derfor stilt spørsmål om hvorvidt ansatte har mottatt informasjon om hva som regnes som kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er 25 prosent som svarer bekreftende på at de har mottatt slik informasjon, mens 54 prosent svarer nei og 21 prosent svarer at de ikke vet om de har mottatt slik informasjon i løpet av de siste 12 måneder.

Figur 2. Har du i løpet av siste 12 måneder mottatt informasjon (muntlig eller skriftlig) om hva som regnes som kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n= 2524)

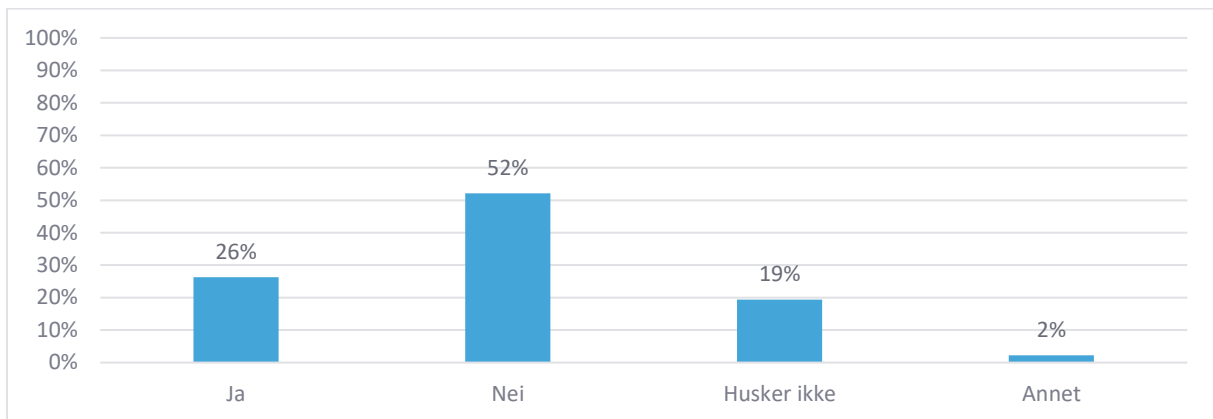


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.1.3 Opplæring

Erfaringsmessig er det krevende å skille mellom forhold som kan karakteriseres som avvik, personalsaker (ens eget arbeidsforhold) og det som omhandler kritikkverdige forhold. Dette har betydning for hvor man skal melde fra og hvordan forholdet skal følges opp. Det er derfor interessant å vite om ansatte deltar i en refleksjon om hva som favnes av begrepet kritikkverdige forhold. På spørsmål om det har vært felles diskusjon/opplæring i hva som regnes som kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, så svarer 26 prosent bekreftende på dette. Det er 52 prosent som svarer nei, mens 19 prosent er usikre på om det har vært slik diskusjon/opplæring.

Figur 3. Har det på din arbeidsplass vært en felles diskusjon/opplæring i hva som regnes som kritikkverdige forhold? Prosent (n=2524)

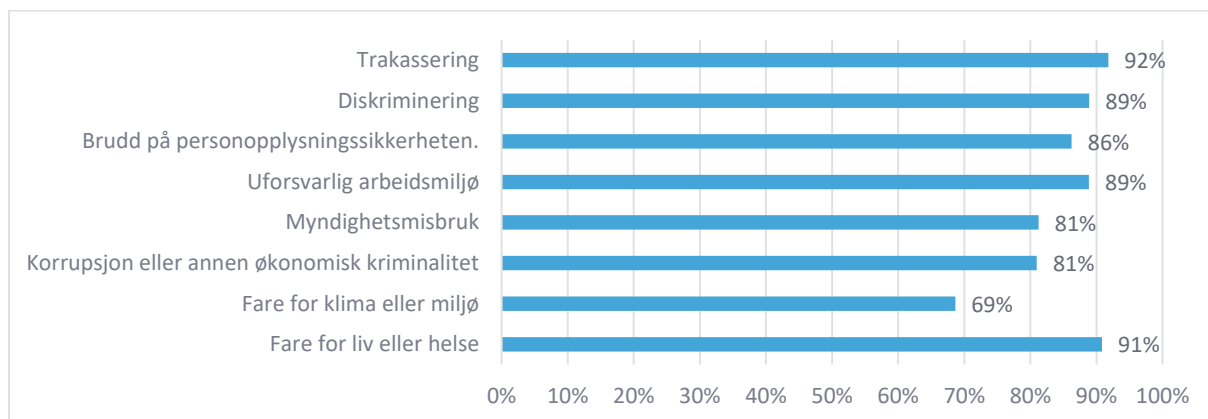


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.1.4 Hva regnes som kritikkverdige forhold

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet (aml. §2A-1). Dette betyr at lovbrudd og straffbare forhold alltid vil være å regne som kritikkverdige forhold. Tilsvarende vil brudd på virksomhetens etiske retningslinjer regnes som et kritikkverdige forhold. Det er trolig noe verre å konkret definere hva som faller inn under «etiske normer med bred tilslutning i samfunnet». Arbeidsmiljøloven gir noen eksempler på hva som faller inn under betegnelsen kritikkverdige forhold, og for enkelte av disse har også arbeidstaker plikt til å varsle (fare for liv eller helse, trakassering, og diskriminering). For å se på hvilken bevissthet ansatte har rundt mulige kritikkverdige forhold, så ble det spurt om «hvilke av følgende forhold kan regnes som kritikkverdige». I henhold til arbeidsmiljøloven regnes alle disse forholdene som kritikkverdige, og ansatte hadde mulighet til å krysse av for alle disse forholdene. Her ble ingen av de oppgitte forholdene krysset ut av 100% av de ansatte. De forholdene hvor ansatte har plikt til å varsle, er der hvor flest ansatte har krysset av (fare for liv og helse, trakassering og diskriminering). I tillegg mener 89 prosent av ansatte at uforsvarlig arbeidsmiljø regnes som kritikkverdige forhold. Fare for klima og miljø er det forholdet som færrest ansatte har krysset av for som kritikkverdige (69%). Totalt sett så har 69 prosent av de ansatte krysset av for samtlige alternativer.

Figur 4. Hvilke av forholdene under regnes som kritikkverdige forhold? (flere kryss mulig) Prosent (n=2524)

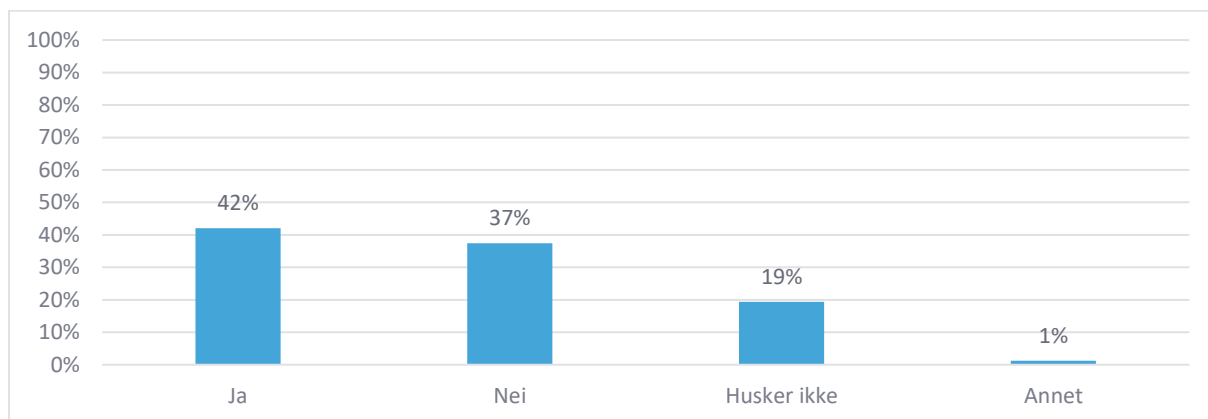


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.1.5 Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold

Fylkeskommunens rutine for varsling av kritikkverdige forhold inneholder en oppfordring til ansatte om å varsle om kritikkverdige forhold. Revisor har i undersøkelsen stilt spørsmål om denne oppfordringen er videreformidlet til ansatte (ut over at det er nedfelt i rutinen). Det naturlige er at ledere på avdelinger og seksjoner formidler dette enten muntlig eller skriftlig til sine ansatte. Vi ser at 42 prosent av de ansatte oppgir at de har fått oppfordring om å varsle om kritikkverdige forhold. Videre er det 37 prosent som mener at de ikke er oppfordret til å varsle, mens 19 prosent ikke husker om de har fått en slik oppfordring.

Figur 5. Har du/dere fått noen generell oppfordring (fra ledelsen) om å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? Prosent (n=2524)

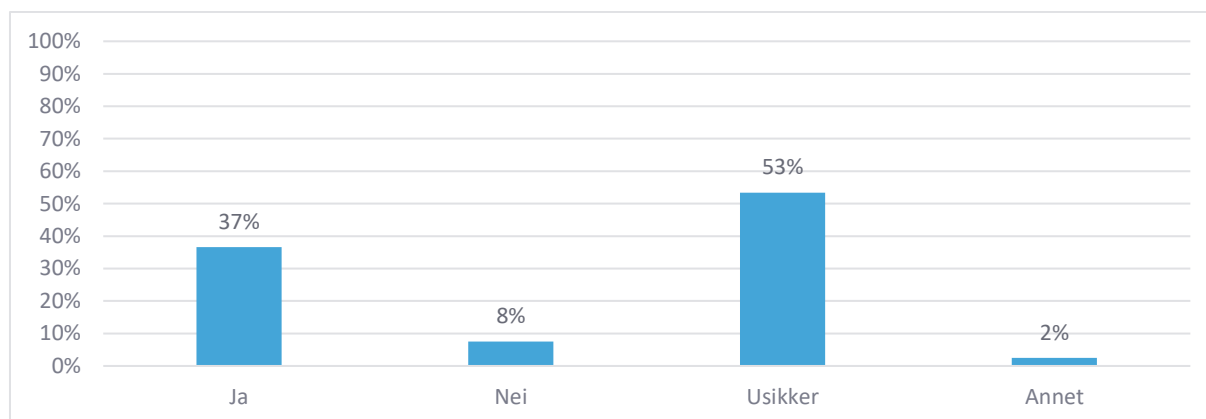


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.1.6 Vern mot gjengjeldelse

Arbeidstakere som varsler har vern mot gjengjeldelse. Det betyr at alle former for negative handlinger som følge av eller som en reaksjon på varsling, er *forbudt*. Ifølge arbeidsmiljøloven (§2A-4) er gjengjeldelse «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet». Hensikten med et slikt vern mot gjengjeldelse er å gjøre det lettere for arbeidstaker å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Revisor har i undersøkelsen spurt om ansatte vet om de har et vern mot gjengjeldelse. Her svarer 37 prosent at de er klar over at den som varsler har et slikt vern, mens 8 prosent mener at varslere ikke har slikt vern. Litt over halvparten av de ansatte (53%) svarer at de er usikre på om den som varsler har et vern mot gjengjeldelse.

Figur 6. Har du et vern mot gjengjeldelse dersom du varsler om kritikkverdige forhold? Prosent (n=2524)



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

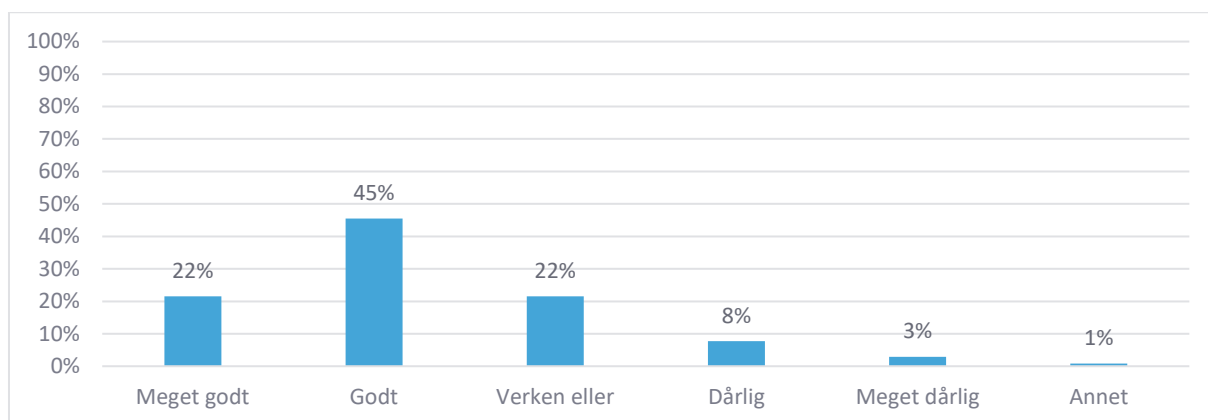
2.1.7 Ytringsklima

Formålet med arbeidsmiljøloven er blant annet «å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten». I fylkeskommunens rutiner for varsling beskrives god ytringskultur på følgende måte:

«Åpenhet og god ytringskultur er et av flere kjennetegn på velfungerende demokrati. Kommuner og fylkeskommuner skal være åpne organisasjoner som preges av god ytringskultur fordi det er med på å sikre gode tjenester, godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere. Ansatte besitter viktig kunnskap som kan ha stor allmenninteresse i den offentlige debatten. Derfor er det viktig at kommuner og fylkeskommuner gjør det trygt for ansatte å ytre seg kritisk om forhold i egen organisasjon. Ledernes praktisering av åpenhet er avgjørende for ytringskulturen på arbeidsplassen, særlig gjelder dette øverste ledernivå, men det er av stor betydning at både ledere og medarbeidere på alle nivåer møter kritikk og uenighet på en konstruktiv måte.» (Varsling av kritikkverdige forhold i Trøndelag fylkeskommune, 2020: s 5)

Om man lykkes i å bygge en god yringskultur, så vil ansatte oppleve at det er et godt klima for å ytre seg. Ansatte vil da være trygge på å bli hørt og behandlet på en respektfull måte, og at eventuell kritikk blir håndtert konstruktivt. Revisor har derfor stilt ansatte spørsmål om hvordan de opplever yringsklimaet på egen arbeidsplass. Det er 67 prosent av de ansatte som karakteriserer yringsklimaet som godt eller meget godt, mens 22 prosent mener det verken er dårlig eller godt. Det er totalt 11 prosent av de ansatte som opplever at klimaet for å ytre seg på arbeidsplassen er dårlig eller meget dårlig.

Figur 7. Hvordan opplever du yringsklimaet ved din arbeidsplass? Prosent (n=2524)



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

2.2 Oppsummering

Det er 61 prosent av de ansatte som svarte på spørreskjemaundersøkelsen som bekrefter at fylkeskommunen har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, mens 36 prosent svarer at de ikke vet om fylkeskommunen har slike rutiner. Det er også to prosent av de ansatte som uttrykker at fylkeskommunen ikke har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Samtidig er det kun 25 prosent som bekrefter at de siste 12 måneder har mottatt informasjon om hva som regnes som kritikkverdige forhold. Tilsvarende er det 26 prosent som bekrefter at det på deres arbeidsplass har vært felles diskusjon/opplæring om hva som regnes som kritikkverdige forhold arbeidsplassen. Det er derimot 42 prosent som oppgir at de har fått en generell oppfordring fra ledelsen om å varsle om kritikkverdige forhold. All den tid virksomheten ønsker at kritikkverdige forhold skal avdekkes og løses/forbedres, og at det er sammenheng mellom kunnskap om plikter/rettigheter/rutiner og omfang av varsel, så er tallene noe lave. Informasjon og kunnskap om plikter/rettigheter/rutiner er avgjørende viktig for at ansatte skal varsle og at virksomheten kan iverksette forbedringsarbeid.

Tross lite informasjon, diskusjon og opplæring om hva kritikkverdige forhold på arbeidsplassen kan være, så har 69 prosent av de ansatte har krysset av for samtlige oppgitte alternativer av kritikkverdige forhold. Fare for klima og miljø er det området færrest mener kan karakteriseres som kritikkverdig forhold (69%). Revisor vurderer at kunnskapen om hva som regnes som kritikkverdige forhold er tilfredsstillende⁷, men at det er et potensiale for å heve bevisstheten omkring forhold som kan skade klima og miljø.

Det er 37 prosent som svarer bekreftende på at ansatte har et vern mot gjengjeldelse når de varsler om kritikkverdige forhold. At ansatte vet at gjengjeldelse er forbudt er viktig for at ansatte skal varsle. Når 53 prosent svarer at de ikke vet om de har et vern mot gjengjeldelse, så vil dette kunne medføre at færre enn ønskelig varsler om kritikkverdige forhold. Det synes derfor å være et stort potensial for å øke kunnskapen blant ansatte om forbudet mot gjengjeldelse.

To tredjedeler av de ansatte (67%) har svart at de har et godt ytringsklima på egen arbeidsplass, og 11 prosent har svart at ytringsklimaet er dårlig. Dette er ikke ulikt resultater fra andre undersøkelser om varsling i lignende virksomhet (Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, 2015).

Oppsummert vurderer revisor at virksomheten har et stort potensial til å gi mer informasjon om plikter/rettigheter/rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, og i dette arbeidet er det viktig å trygge ansatte på at varsel vil bli håndtert konstruktivt og i tråd med rutinene for varsling i virksomheten.

⁷ Vurdert sammen med funn i delrapport 1, hvor varslingsrutinen er lett tilgjengelig for alle ansatte.

3 VARSEL OG OPPFØLGING

I dette kapitlet presenteres resultater for revisors spørsmål om ansatte har levert varsel om kritikkverdige forhold, og hvordan varslerne har opplevd arbeidsgivers oppfølging av disse varslene.

3.1 Data

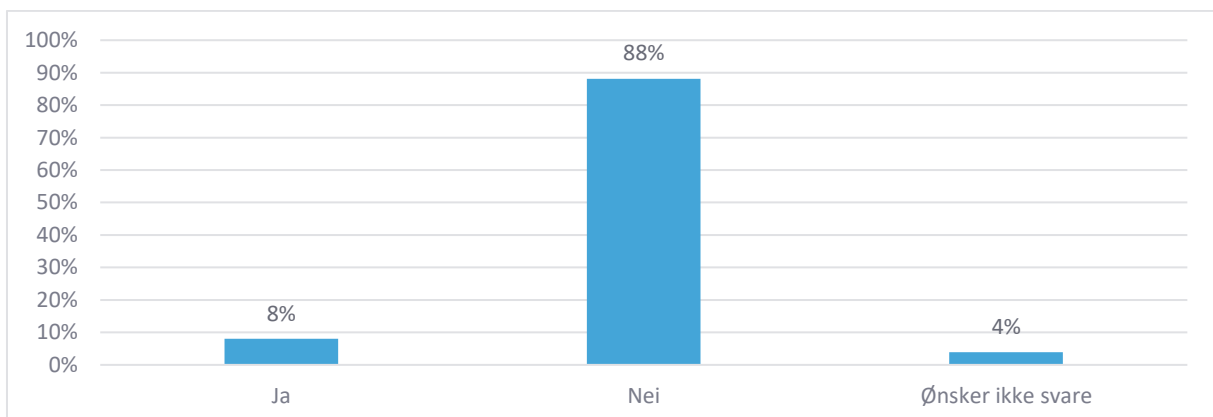
I forbindelse med revisors rapport om varsling behandlet av kontrollutvalget i sak 7/20, så ble det påpekt usikkerhet rundt omfanget og arkivering av varslingssaker. Fylkeskommunen har i etterkant av behandling av rapporten endret sine rutiner for arkivering av varslingssaker (juni 2020).

Med unntak av avsnitt 3.1.1, så er resultatene som presenteres i dette kapitlet basert på svar fra ansatte som oppgir å ha levert varsel om kritikkverdige forhold.

3.1.1 Levert varsel

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet (aml §2A-1). Revisor har derfor stilt spørsmål om ansatte har levert konkret varsel om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass i løpet av det siste året. Det er 8 prosent av de ansatte som svarer at de har levert varsel om kritikkverdige forhold, mens 88 prosent har svart at de ikke har levert et slikt varsel. Det er 4 prosent som ikke har ønsket å svare på dette spørsmålet.

Figur 8. Har du i løpet av siste 12 måneder levert varsel om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass? Prosent (n=2524)



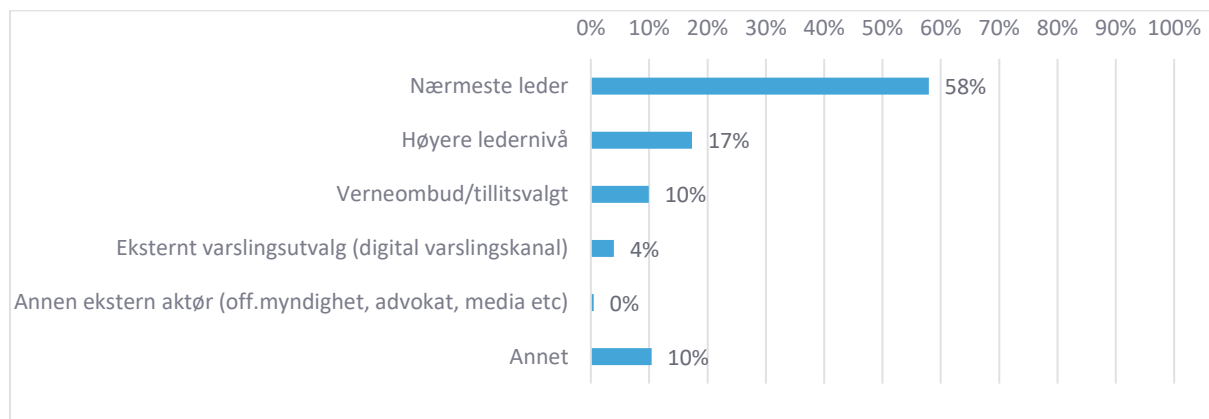
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

3.1.2 Varslet til

Fylkeskommunens rutiner for varsling beskriver hvordan ansatte bør varsle og hvem som kan motta varsel om kritikkverdige forhold. Primært er det ønskelig at ansatte varsler til nærmeste leder. Dersom den ansatte ikke ønsker å ta dette opp med nærmeste leder, så beskrives verneombud og ledernivået over som aktuelle varslingsmottakere. Videre kan det varsles til eksternt varslingsmottak (digital varslingsløsning, brev, telefon). Rutinen viser til at varsling til media bare bør skje unntaksvis. Det er også presisert at man ønsker at ansatte bruker den digitale varslingsløsningen, uavhengig av hvem ansatte ønsker skal motta varselet. I spørreskjemaet ble det stilt spørsmål om hvem varselet ble levert til. Fra figuren under ser vi at 58 prosent av de ansatte oppgir å ha varslet til nærmeste leder, mens 17 prosent har levert varsel til høyere ledernivå og 10 prosent har levert varsel til verneombud/tillitsvalgt. Det er 4 prosent av de ansatte som har benyttet seg av eksternt varslingsutvalg gjennom den digitale varslingsløsningen.

Revisor har gjennomgått svarene i kategorien Annet (10%). I all hovedsak oppgir disse ansatte kombinasjoner av varslingskanaler, eks tillitsvalgt og nærmeste leder. I tillegg er det en del ansatte som oppgir å ha varslet til bedriftshelsetjenesten.

Figur 9. Hvem ble varselet levert til? Prosent (n=202)

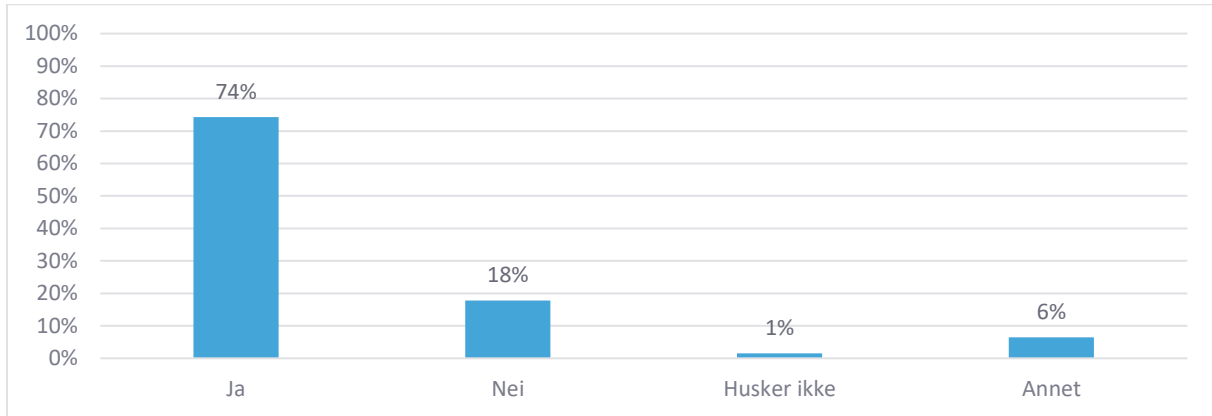


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

3.1.3 Tilbakemelding til varsler

Ifølge fylkeskommunens rutiner for varsling skal varsler innen en uke motta en bekreftelse på at varselet er mottatt av arbeidsgiver. Revisor har derfor spurt de som har varslet om de har mottatt slik bekreftelse. Det er 74 prosent av varslerne som bekrefter at de mottok bekreftelse på at varselet var mottatt, mens 18 prosent svarer at de ikke har mottatt slik bekreftelse.

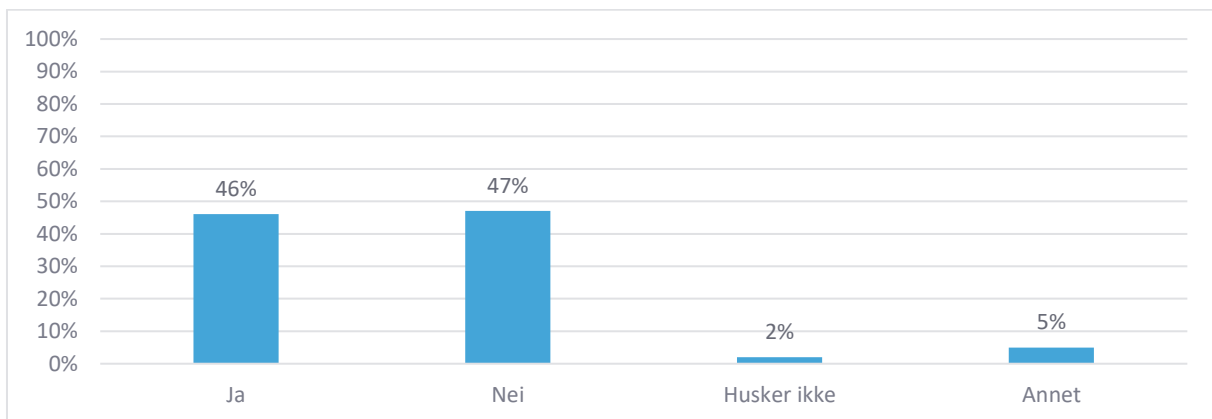
Figur 10. Fikk du tilbakemelding om at varselet var mottatt? Prosent (n=202)



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

Fylkeskommunens rutine for varsling beskriver at varsler skal få en tilbakemelding på hvordan arbeidsgiver vil følge opp mottatt varsel. Revisor har derfor spurt om varslerne har mottatt informasjon om hvordan arbeidsgiver håndterer saken videre. Det er 46 prosent av varslerne som svarer at de har fått tilbakemelding om hvordan arbeidsgiver følger opp saken, mens 47 prosent ikke har fått en tilbakemelding om dette.

Figur 11. Fikk du tilbakemelding om hva som ville skje videre? Prosent (n=202)



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

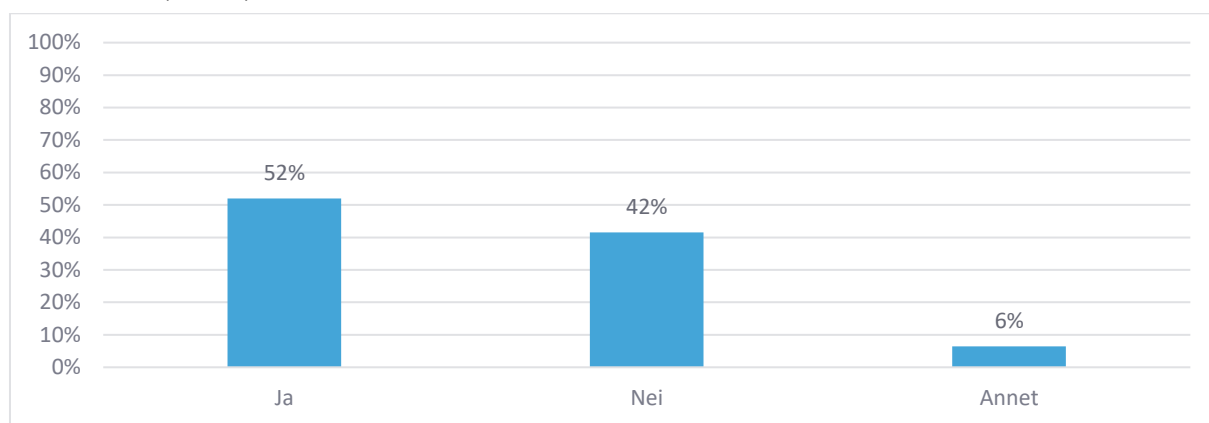
3.1.4 Part i saken

I en varslingssak er det kun den eller de som varslingen retter seg mot eller saken direkte gjelder (part i saken), som har rett til innsyn. Hvilken informasjon man har rett til om

saksbehandlingen av varslingssaken er derfor avhengig av om man er part eller ikke. Selv om man varsler, har man ikke automatisk rett til å bli informert om hvordan saken blir håndtert.

Revisor har spurt de som har varslet om de selv anså at de var part i saken det ble varslet om. Her har 52 prosent av varslerne svart at de mente å være direkte berørt av saksforholdet det ble varslet om, mens 42 prosent svarte at de ikke anså seg som part i saken.

Figur 12. Var du part i saken det ble levert varsel på? (gjelder forholdet deg direkte) Prosent (n=202)

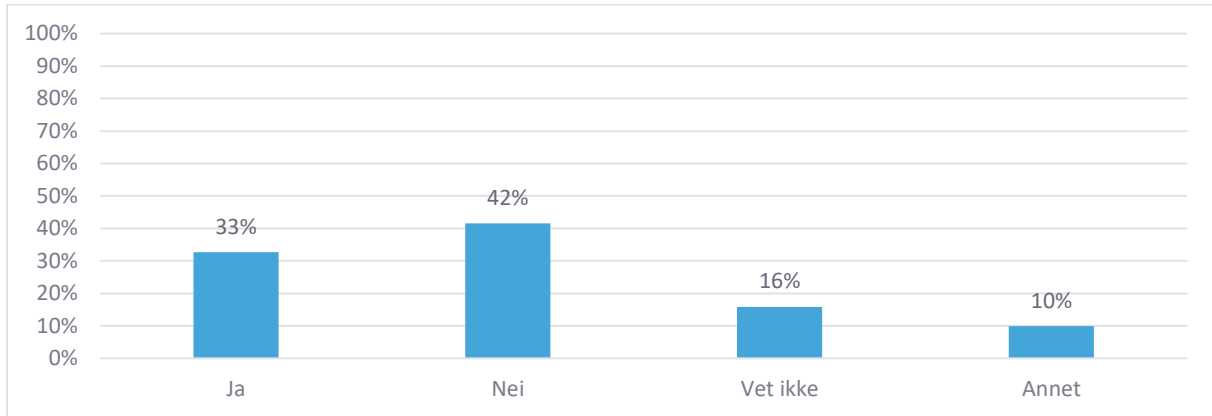


Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

3.1.5 Forsvarlig fulgt opp

Revisor har spurt varslerne om de opplevde at varselet ble forsvarlig fulgt opp. Dette spørsmålet gir ikke svar på de faktiske forhold omkring arbeidsgivers saksbehandling er i tråd med interne rutiner. Det gir allikevel en indikasjon på hvorvidt varslerne opplevde at de ble ivaretatt i prosessen. Her svarer 33 prosent av varslerne at de opplevde at varselet ble forsvarlig fulgt opp, mens 42 prosent svarer at de ikke opplevde en forsvarlig oppfølging av varselet. Det er i tillegg 16 prosent som oppgir at de ikke vet om saken er forsvarlig fulgt opp, mens 10 prosent har svart *Annet*. I kategorien *Annet* er det et flertall som påpeker at de opplever en delvis forsvarlig oppfølging, og typiske kommentarer er «delvis» og «både og».

Figur 13. Opplevde du at varselet ble forsvarlig fulgt opp? Prosent (n=202)



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

3.2 Oppsummering

Det er 8 prosent av de ansatte som oppgir at de har varslet om kritikkverdige forhold siste 12 måneder. Dette er ikke ulikt eksempelvis tall fra annen offentlig virksomhet på samme størrelse (Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, 2015). Det er allikevel tall som er vesentlig høyere enn forventet ut ifra funn i delrapport 1, hvor man ved arkivsøk fant seks arkiverte saker over en periode på nesten to år (1.1.18 – 1.10.19). Varslingsrutinen i fylkeskommunen ble endret med hensyn til dokumentasjon av saker i juni 2020. Revisor har ikke bedt om nye arkivsøk i fylkeskommunen for å kunne stadfeste om ny rutine har gitt en bedre oversikt over omfanget av saker.

Det kan synes som om varslerne i stor grad følger varslingsrutinen i fylkeskommunen når det gjelder varslingskanaler for varsel om kritikkverdige forhold. Virksomheten ønsker at varsel skal håndteres på lavest mulig ledernivå, og vi ser at 58 prosent av de ansatte har varslet til nærmeste leder. Det er 17 prosent som har varslet til høyere ledernivå, noe som kan tyde på at disse varslerne ser at nærmeste leder ikke er habil til å behandle varselet. Fylkeskommunen oppfordrer i sine varslingsrutiner til at ansatte i størst mulig grad benytter den digitale varslingskanalen for å levere varsel. Det er 4 prosent av de ansatte som har levert varsel til eksternt varslingsutvalg via den digitale løsningen. Det er vanskelig å si noe om hvorfor denne kanalen for varsling benyttes i liten grad.

Det er 75 prosent av de ansatte som bekrefter at de har fått tilbakemelding fra arbeidsgiver om at varselet er mottatt, og 46 prosent som bekrefter at de har fått tilbakemelding om hvordan varselet ville følges opp. Revisor har ingen informasjon om hvorfor varslingsrutinene ikke følges med hensyn til tilbakemelding til varslere. Varsel behandles i stor grad av ledere i virksomheten som også vil ha ansvar for undersøkelser, dokumentasjon og tiltak for å rette

opp i eventuelle kritikkverdige forhold. Det vil derfor være grunn til å presisere overfor lederne at tilbakemelding til varslere skal gis i henhold til varslingsrutinen.

Nesten halvparten av varslerne (42%) mener at deres varsel ikke er forsvarlig fulgt opp. Revisor har ikke ytterligere data for hvorfor mange varslere uttrykker at oppfølgingen ikke har vært forsvarlig. Dette kan selvfølgelig skyldes flere forhold, for eksempel mangel på tilbakemelding/informasjon etter innlevert varsel eller at man ikke lykkes med å rette opp eventuelle kritikkverdige forhold. Man kan heller ikke utelukke at det er uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvorvidt det dreier seg om kritikkverdige forhold, personalsaker eller faglige uenigheter.

4 OMFANG AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

I dette kapitlet presenteres resultater for spørsmål om man har vurdert å varsle om kritikkverdige forhold, årsaker til at man ikke har levert varsel og omfang av kritikkverdige forhold.

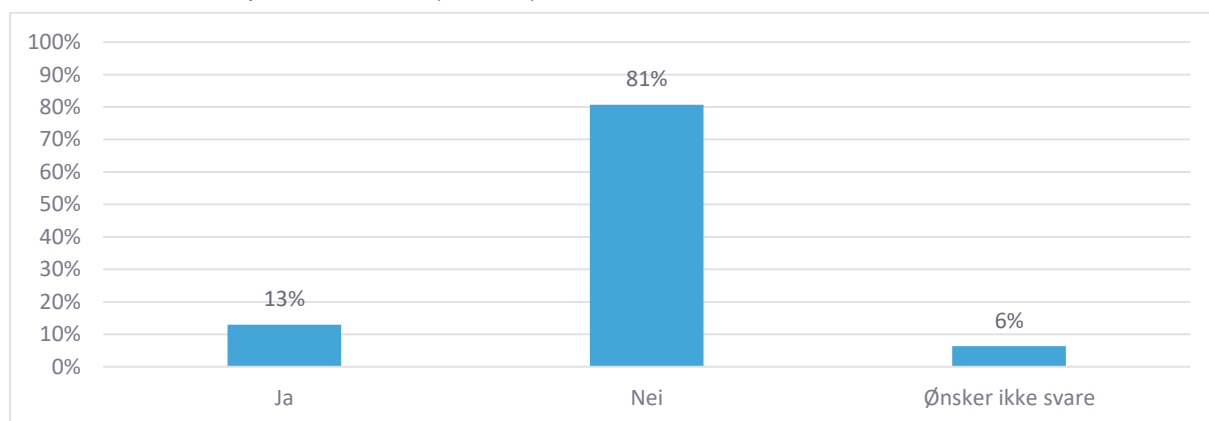
4.1 Data

Nedenfor presenteres data for ulike grupper av respondenter, både de som ikke har varslet (4.1.1), de som har vurdert å varsle (4.1.2) og en kombinasjon av de som har varslet og de som har vurdert å varsle (4.1.3).

4.1.1 Vurdert å varsle

Undersøkelser viser at det er relativt stort avvik mellom observasjoner av kritikkverdige forhold og antall varsel (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad, 2019). Det betyr at mange ansatte observerer kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, men at de ikke varsler arbeidsgiver om dette. Dette vil kunne være uheldig for virksomheten da det kan skade både økonomi, arbeidsmiljø, omdømme og behandling av brukere eller kunder (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad, 2019). Revisor har derfor spurt de som ikke har varslet, om de i løpet av siste 12 måneder har vurdert å varsle om kritikkverdige forhold. Her svarer 13 prosent at de har vurdert å varsle, mens 81 prosent har svart at de ikke har vurdert å varsle.

Figur 14. Har du i løpet av siste 12 måneder vurdert å varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass? Prosent (n=2322)



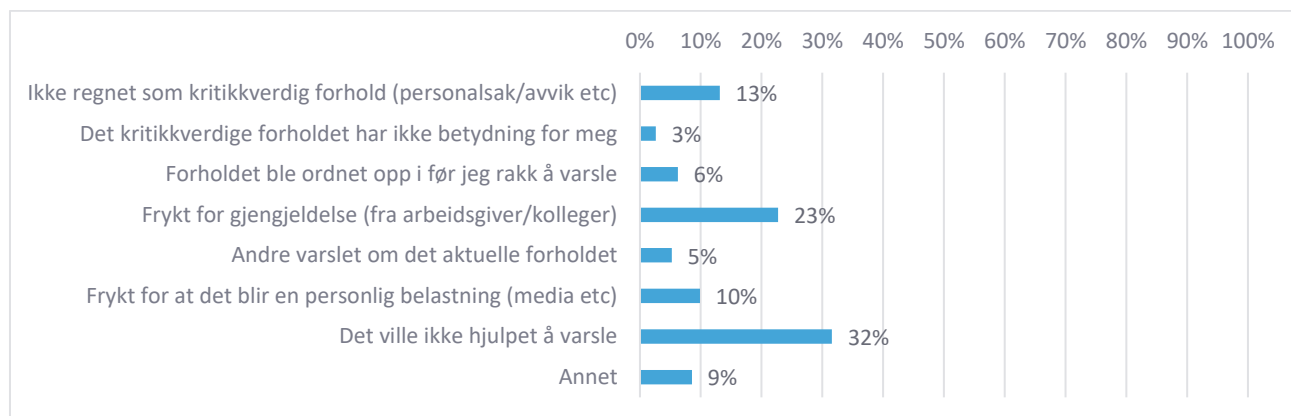
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

4.1.2 Hvorfor varslet man ikke?

Det kan være mange forhold som spiller inn i ansattes vurdering av om man skal varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold. Undersøkelser gjennomført av Fafo viser at den viktigste grunnen til å la være å varsle er frykt for konsekvensene (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad, 2019; Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, 2015). Revisor har derfor stilt oppfølgings spørsmål til de som har vurdert å varsle, om hva som var viktigste årsak til at varsel ikke ble levert. Fra figuren under ser vi at 32 prosent mener den viktigste årsaken til at de ikke varslet var at det ikke ville hjelpet. Dernest ser vi at 23 prosent mener at frykten for gjengjeldelse var det som gjorde at de ikke leverte noe varsel. Vi ser også at 10 prosent har svart at frykten for at det ville bli en stor personlig belastning har vært den viktigste årsaken til at man har latt være å inngi varsel.

På den annen side ser vi at 13 prosent har vurdert at det forholdet de vurderte å varsle om, ikke faller inn under arbeidsmiljølovens definisjon av kritikkverdig forhold. Videre ser vi at flere arbeidstakere enten mener at det kritikkverdige forholdet ikke har betydning for dem (3%), at andre arbeidstakere har varslet om det aktuelle forholdet (5%) og at det kritikkverdige forholdet ble ordnet opp i før man rakk å varsle (6%). En gjennomgang av svarene i kategorien Annet (9%) viser at disse svarene har god spredning og kunne vært fordelt innen ovenstående kategorier.

Figur 15. Hva er den viktigste årsaken til at varsel ikke ble levert? Prosent (n=301)



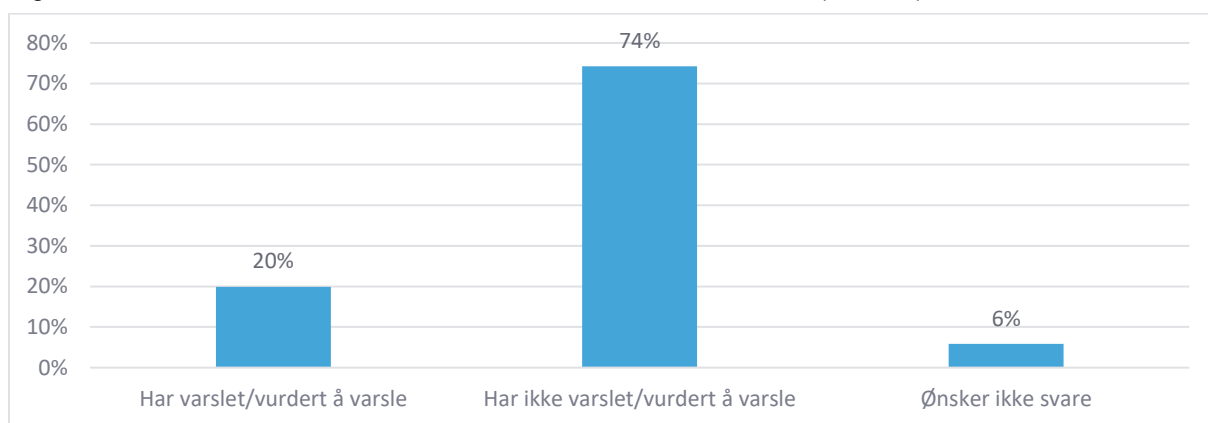
Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

4.1.3 Omfang av kritikkverdige forhold

I undersøkelser av varsling i norske virksomheter har det framkommet at nesten én av fem arbeidstakere har «vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen» (Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, 2015). Dette samsvarer med

tallene fra revisors undersøkelse i Trøndelag fylkeskommune. Om man legger sammen andelen som har varslet og andelen som har vurdert å varsle i fylkeskommunen siste 12 måneder, så vil vi ha et godt anslag på hvor mange arbeidstakere som har observert kritikkverdige forhold. I figuren under ser vi at andelen som har varslet/vurdert å varsle utgjør 20 prosent av de ansatte. Det er 74 prosent som ikke har observert kritikkverdige forhold, mens 6 prosent ikke har ønsket å svare på disse spørsmålene.

Figur 16. Andel ansatte som har varslet/vurdert å varsle. Prosent (n=2524).



Kilde: Revisjon Midt-Norge SA

4.2 Oppsummering

Det er 13 prosent av de som ikke har varslet som har vurdert å varsle om kritikkverdige forhold siste 12 måneder. Foruten de som har levert varsel, så er det altså en betydelig andel ansatte som har observert forhold de mener kan være kritikkverdige. Tross at man har et lovverk og rutiner som oppfordrer til at ansatte skal si ifra, så er det en stor andel ansatte som allikevel ikke gjør det.

Fra undersøkelser både i norsk arbeidsliv generelt og i virksomheter lik fylkeskommunen, så er det ca. halvparten av de som observerer kritikkverdige forhold som ikke varsler til arbeidsgiver. Den viktigste årsaken til at man ikke varsler oppgis i disse undersøkelsene å være frykt for gjengjeldelse/represalier og/eller at belastningen ved å varsle ville bli for stor. Dette var tatt inn som alternativer i revisors undersøkelse i fylkeskommunen. Allikevel var det alternativet «det ville ikke hjulpet å varsle» som var viktigste årsak for 32 prosent av de som ikke varslet. Dette svaralternativet peker i retning av en resignasjon blant ansatte, altså at et varsel ikke vil endre de forholdene man mener er kritikkverdige. Den årsaken nest flest ansatte (23 prosent) oppgir som viktigst for at de ikke har varslet er «frykt for gjengjeldelse (fra

arbeidsgiver/ kolleger)». Dette er i tråd med andre undersøkelser som viser at ansatte er redde for at de blir utsatt for represalier etter at de har sagt fra om forhold de mener er kritikkverdige. Videre er det også 10 prosent av de ansatte som lar være å si ifra på grunn av at de frykter at det blir en personlig belastning. At 13 prosent har kommet til at det aktuelle forholdet ikke kan regnes som kritikkverdig i henhold til arbeidsmiljøloven er langt på vei i tråd med tall fra andre undersøkelser.

Det er én av fem ansatte i fylkeskommunen (20%) som oppgir at de har observert kritikkverdige forhold det siste året. Av disse er det 40 prosent som har levert varsel, mens 60 prosent ikke har levert varsel. I norsk arbeidsliv er det i overkant av halvparten (52%) av de som observerer kritikkverdige forhold som går til det skritt at de varsler arbeidsgiver om dette (Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad, 2019). Varslingsaktiviteten i Trøndelag fylkeskommune er derfor lavere enn i arbeidslivet forøvrig.

5 HØRING

Revisor skal sende et utkast til forvaltningsrevisjonsrapport til uttalelse til kommunedirektøren, kommunerådet eller fylkesrådet jfr forskrift om kontrollutvalg og revisjon §14. Kommunedirektørens uttalelse skal i sin helhet fremgå av rapporten.

En foreløpig rapport ble sendt på høring til fylkesdirektøren i Trøndelag fylkeskommune den 30.08.21. Revisjon Midt-Norge SA mottok svar fra fylkesdirektøren den 03.09.21. Høringsbrevet er vedlagt rapporten (vedlegg 1). Fylkesdirektøren har ikke påpekt feil i revisors faktagrunnlag. Høringssvaret har ikke medført endringer i rapporten.

6 KONKLUSJON

Revisor har i denne delen av forvaltningsrevisjonen søkt å belyse om alle ansatte er informert om varslingsrutinene, og om ansatte kjenner til hvilke forhold som kan betegnes som kritikkverdige og dermed omfattes av rutinene for varsling. Første delrapport pekte på usikkerhet knyttet til omfang av varslings saker og kritikkverdige forhold, og kontrollutvalget har derfor bedt om mer kunnskap om omfanget og mer kunnskap om hvorfor ansatte eventuelt ikke leverer varsel om kritikkverdige forhold.

Revisor konkluderer med at store deler av de ansatte i fylkeskommunen ikke er informert om varslingsrutinene og hvilke forhold som omfattes av disse. En fjerdedel av de ansatte bekrefter at de har mottatt informasjon om, eller fått opplæring i, hva som regnes som kritikkverdige forhold siste 12 måneder. Undersøkelsen viser at en stor andel av de ansatte ikke kjenner til at fylkeskommunen har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Det er derimot noe mer kjennskap til hvilke forhold som kan karakteriseres som kritikkverdig. Det kan synes som det er et potensiale for å øke bevisstheten omkring det at *fare for klima og miljø* regnes som et kritikkverdig forhold i henhold til arbeidsmiljøloven. Når ansatte velger å varsle, så varsles det i stor grad i henhold til varslingsrutinen (nærmeste leder). Den digitale varslingskanalen brukes i liten grad.

Videre viser revisors undersøkelser at omfanget av *observerte* kritikkverdige forhold i fylkeskommunen er noe over landsgjennomsnittet, men at omfanget av *leverte* varsel er under landsgjennomsnittet. De viktigste årsakene til at ansatte ikke leverer varsel er at de mener det ikke vil hjelpe å varsle eller at de frykter gjengjeldelse fra arbeidsgiver eller kolleger.

Resultater fra revisors undersøkelser peker også i retning av at saksbehandling i varslings saker ikke følger fylkeskommunens rutine for varsling, blant annet med hensyn til tilbakemelding til den som har varslet. En stor andel ansatte som har varslet mener at deres varsel ikke er forsvarlig fulgt opp.

KILDER

- Anne Mette Ødegård og Sissel C. Trygstad. (2019). *Varsling i norsk arbeidsliv 2018*. Retrieved from <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/item/varsling-i-norsk-arbeidsliv-2018>
- Arbeids- og sosialdepartementet. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. , (2005).
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård. (2015). *Evaluering av varslingsrutiner i Sandnes kommune*. Retrieved from <https://www.faf.no/prosjekter/fullforteprosjekter/item/evaluering-av-varslingsrutiner-i-sandnes-kommune>
- Trøndelag fylkeskommune. (2020). *Varsling av kritikkverdige forhold i Trøndelag fylkeskommune*. Retrieved from https://www.trondelagfylke.no/contentassets/6bcd9bb7ed8d44f9a0fb746b5d8e295d/prosedyre-for-varsling-trfk-revidert-juni-2020---1645217_1_1.pdf

VEDLEGG 1 – HØRINGSSVAR



Revisjon Midt-Norge
ved Tor Arne Stubbe

Postboks 2565
7735 Steinkjer

Dato: 02.09.2021

HØRINGSSVAR PÅ REVISJON OM VARSLING – DEL 2

Trøndelag fylkeskommunes høringssvar er strukturert på den måten at det gis kommentarer til hvert kapittel i revisors rapport.

Kommentar til kapittel 1

Metodevalg og validitet er helt avgjørende for hva man kan bruke funnene til. Når spørsmålene handler om et komplekst tema som varsling, må man sikre at de som svarer ikke er usikre på premisset i spørsmålene. Det må kunne vises til samkonsistens mellom tidligere mål og nye mål. Vi må kunne forklare hvorfor akkurat disse spørsmålene er nyttige i denne sammenhengen, og vi må ha bevissthet i hva vi skal bruke undersøkelsen til, og hva vi skal sammenligne dem med. Revisor fant at 67 % av de TRFKs ansatte opplever ytringsklimaet godt eller meget godt mens 11% opplever det som dårlig eller meget dårlig, og viser til FAFO (2015) når det konkluderes med at «dette ikke er ulikt resultater fra andre undersøkelser om varsling i lignende virksomhet» - men finnes det lignende kunnskapsdatabase på de andre spørsmålene revisor har innlemmet i undersøkelsen? Fylkeskommunen kan ikke uttale seg om hvorvidt revisors undersøkelse kan settes i en vitenskapelig sammenheng, men ser fordelen av at det benyttes et utprøvd og kvalitetssikret spørrebatteri som kan som brukes over en periode på flere år for å se på utviklingen. Dette synspunktet forsterkes ved at medarbeiderundersøkelsen og revisors siste undersøkelse til dels viser motsatte tendenser. Medarbeiderundersøkelsen 2020 hadde tre spørsmål om varsling der 70 % svarte at de var kjent med varslingsrutinene, 72 % svarte at de kjente til at varslere har et lovfestet vern mot gjengjeldelse og 52 % svarte at de kjente til at den interne varslingsrutinen gir eksempler på hva som regnes som kritikkverdig forhold. Ut av dette kan man lese at de fleste medarbeiderne i TRFK kjenner rutinen og vet at de har et vern mot gjengjeldelse, men at bevisstheten om hvilke områder kritikkverdige forhold som faller inn under varslingsinstituttet bør bli bedre. Mens revisor konkluderer med at kunnskapen om hva som regnes som kritikkverdig forhold er

Postadresse: Fylkets hus, Postboks 2560, 7735 Steinkjer

Telefon: 74 17 40 00 | Epost: postmottak@trondelagfylke.no | Org.nr: 817 920 632



tilfredsstillende, men at kun 37 % svarer at de vet de har et vern mot gjengjeldelse og 61 % bekrefter å vite at TRFK har skriftlige varslingsrutiner. Fylkeskommunens medarbeiderundersøkelse leveres av Rambøll som benytter kvalitetssikrede metoder med mulighet for benchmarking. Svarprosenten er høy - og den økte fra 82 % i 2018 til 83 % i 2020.

Kommentarer til kapittel 2

Trøndelag fylkeskommune jobber systematisk på varslingsområdet. Rutinen er revidert i.h.h.t nytt regelverk og det er innkjøpt elektronisk varslingssystem som har gjort det både enklere og tryggere å varsle. Det er gitt både muntlig og skriftlig informasjon om varsling til de ansatte, herunder allmøter. Revisor trekker frem at kun «25 prosent som bekrefter at de siste 12 måneder har mottatt informasjon om hva som regnes som kritikkverdige forhold». Fylkeskommunen finner det ikke unaturlig at denne type informasjon har fått mindre oppmerksomhet siste år tatt i betraktning Covid-19 viruset og dets innvirkning på arbeidssituasjonen til ansatte. Det er et klart mål at flere medarbeidere skal bekrefte at de har deltatt i felles opplæring og refleksjon om kritikkverdige forhold og håndteringen av dem.

Kommentarer til kapittel 3

Fylkeskommunen har forbedringspotensial når det gjelder opplæring på varslingsområdet. Medarbeiderne skal være godt opplyst, men særlig varslingsmottakere må kjenne reglene godt. Når varslingsmottakere i fylkeskommunen mottar varsel skal de vurdere hvilken ytring som er fremsatt, undersøke forholdet og avgjøre om den faller inn under AMLs kriterier for varsling. Dersom ytringen handler om andre saksforhold, f.eks en konflikt, skal den behandles som en konfliktsak, da blir den heller ikke arkivert i 360 som en varslingssak. Motsatt mekanisme gjelder for eksempel for bekymringsmeldinger eller klagebrev som ikke kalles varsel av avsender, men som viser seg å handle om et kritikkverdig forhold. Slike saker skal registreres som varsel i 360 og følges opp etter varslingsrutinen. I større saker med granskning og kontradiksjon kan en stor del av et fagmiljø bli involvert. Noen kan ha opplevd ting personlig, andre som observatør, flere kan ha vurdert å varsle om samme observerte forhold. Undersøkelse av varsel er ressurskrevende, noen saker pågår over tid og har elementer av habilitetsproblematikk. Trøndelag fylkeskommune har i økende grad fått bistand fra bedriftshelsetjenesten Friskgården når det gjelder å undersøke forhold, kartlegge situasjonen eller gjennomføre intervjuer med informanter. Dette gjør at varslingsmottakere i fylkeskommunen har fått et



sterkere støtteapparat i håndteringen av sakene, men vi må også anta at varslere i økende grad vil oppleve at varslene blir forsvarlig fulgt opp. I veilederen for fylkeskommunens nye avvikssystem er det satt inn et eget avsnitt som forklarer forskjellene mellom varsling og avvik.

Kommentarer til kapittel 4

Ansatte i fylkeskommunen har mange muligheter til å «si ifra». Noen tar opp ting i samtale med egen leder, andre benytter tillitsvalgte eller vernetjenesten. Siste halvår mottok TRFK 799 avvik. Det er uklare grenseganger mellom varsel, avvik, konflikt og personalsaker. Klagebrev og bekymringsmelding er også metoder som kvalifiserer til å hevde at man «har varslet». Vi kan ikke se bort ifra at noen av disse inngår i de 8 prosentene som svarer at de har varslet om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. At ansatte ikke har behov for å varsle til eksternt varslingsmottak er positivt. Varsling i linjen til nærmeste leder er hovedregelen i fylkeskommunens rutine, og bidrar til at flest mulig saker løses på laveste nivå. Arbeidsgiver kan ikke regne med å fange opp alle varslene som er i organisasjonen og få oversikt over ethvert observert kritikkverdig forhold. Trøndelag fylkeskommune opprettet i forbindelse med anskaffelse av elektronisk varslingsystem et varslingssekretariat. Sekretariatet har så langt vært involvert i 17 observasjoner av kritikkverdige forhold og 11 av dem ble meldt via den elektroniske løsningen. 5 av 6 tilfeller så langt i 2021 er meldt via elektronisk varslingsløsning, noe som viser at den benyttes i økende grad. Varsel er dessverre fremdeles et belastet begrep. Det har vært mange mediasaker som gjør at varsel forbindes med tap og risiko. Nyansene i kravet for å varsle kan være vanskelig å forstå. Det er stor forskjell på den folkelige forståelsen av begrepet og den juridiske. For mange er det å varsle uprøvd terreng, men det er viktig at ansatte vet hvor de finner rutinen når de har bruk for den og at de har tillit til arbeidsgivers håndtering av kritikkverdige forhold.

Med vennlig hilsen

Ole Tronstad

Konstituert fylkesdirektør

Revisjon

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidtnorge.no