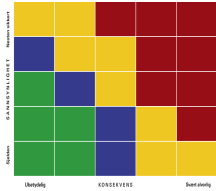





Tønsberg Kommune

Forvaltningsprosjekt "Etiske retningslinjer"



<b>Område som er revidert:</b> Kontrollmiljøet i tre utvalgte avdelinger/virksomheter i Tønsberg kommune.	<b>Målsetning for området:</b> Kommunens etiske retningslinjer og rutiner, samt relevante lover og forskrifter, skal etterleves.		<b>Formål med revisjonen:</b> Kartlegge og vurdere de ansatte i utvalget sine holdninger til etterlevelse av kommunens etiske retningslinjer og rutiner, samt relevante lover og forskrifter.	
<b>LEDELSENS RISIKOVURDERING</b>		<b>UTFORMING AV PROSESS/RUTINE</b>		<b>ETTERLEVELSE AV PROSESS/RUTINE</b>
	<b>Kvalitet i utformingen</b> <input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende	<b>Effektivitet i internkontrollen</b> 	<b>Kvalitet i etterlevelsen</b> <input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende	
<b>Kvalitet i risikovurderingsprosessen</b> <input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende	<b>Observasjon</b> Undersøkelsen indikerer at de ansatte i all hovedsak har tillit til at kolleger og ledelse opptrer etisk, og ledelsen blir av de fleste vurdert som gode rollemodeller med fokus på etikk. Imidlertid kan svarene tyde på at det er noe mangelfull kjennskap til de etiske retningslinjene, varslingsrutinene ved misligheter, samt lover og forskrifter som er relevante for de ansattes stilling. Over 30 prosent av respondentene gir uttrykk for tvil om de som varslere vil være beskyttet mot represalier, og nærmere 40 prosent er usikre på om de vil forbli anonyme i en slik situasjon. <b>Anbefaling</b> Det bør iverksettes tiltak for å sikre en bedre implementering av omtalte retningslinjer, rutiner og regelverk. Det bør vurderes om rutinene for varsling er gode nok, og om de er godt nok implementert.	<b>Observasjon</b> Dette har ikke vært en del av revisjonen	<b>Observasjon</b> Ca 90 % av respondentene har ikke vært vitne til brudd på de etiske retningslinjene eller lover og regler. Imidlertid oppgir ca 10% å ha observert slike brudd, samt at noen ansatte oppgir å ha vært utsatt for mobbing, diskriminering, samt krenkelse av personvern. Dette gjelder en liten andel, men det er likevel viktig at slike tilfeller tas tak i.  <b>Anbefaling</b> Det bør vurderes om det bør settes i gang ytterligere holdnings- skapende tiltak for å sikre større grad av etterlevelse av kommunens regler og retningslinjer  Det bør i tillegg vurderes om man bør iverksettes ytterligere tiltak på HR-området.	
<b>KPMGS KONKLUSJON</b>		Resultatene fra spørreundersøkelsen indikerer i all hovedsak gode holdninger og tillit både til medarbeidere og ledere. Men våre funn tyder på det er et forbedringspotensiale for så vidt gjelder implementeringen av de etiske retningslinjene. Svarene fra spørreundersøkelsen gir også indikasjoner på et mulig forbedringspotensial når det gjelder å etterleve sentrale regler og retningslinjer		
<b>Kommentar til revisors anbefalinger</b> <input checked="" type="checkbox"/> Enig <input type="checkbox"/> Uenig	<b>Dato for ferdigstilling</b> 31.01.2010	<b>Sted/dato</b> 23.10.2009		



## 1.0 Om revisjonsprosjektet

1.1 Bakgrunn og formål	1.2 Fakta om revidert område	1.3 Tilnærming
<p>Grunnlaget for revisjonen har vært at kontrollutvalget anser etterlevelse av etiske retningslinjer blant de ansatte som meget viktig for Tønsberg kommune.</p> <p>Det har derfor vært et ønske om å gjennomføre en kartlegging av de etiske holdningene blant ansatte i utvalgte virksomheter i kommunen.</p> <p>Kontrollutvalget ønsket en oversikt over hvor godt det etiske regelverket er implementert i Rådmannens stab, Kommuneutvikling og Bydrift.</p> <p>Videre ønsket de å finne ut i hvilken grad det etiske regelverket blir etterlevd og om ledelsen blir sett på som gode rollemodeller i denne sammenheng. I tillegg ønsket de å finne ut av i hvor stor grad de ansatte hadde tiltro til de eksisterende varlingsrutinene.</p>	<p>I Tønsberg kommune er det ansatt 2886 hvor av 2270 kvinner og 616 menn, fordelt på 2132 årsverk.</p> <p>Etikkbarometeret er besvart av følgende avdelinger i Tønsberg kommune; Rådmannens stab, Bydrift og Kommuneutvikling. Totalt 110 personer har besvart undersøkelsen, hvilket utgjør en svarprosent på 76%. Svarprosenten fordelt på de ulike avdelinger er som følger:</p> <p>Rådmannens stab: 93% Kommuneutvikling: 59% Bydrift: 78%</p> <p>10 personer i Bydrift besvarte undersøkelsen etter svarfristens utløp. Disse er derfor ikke medregnet i analysegrunnlaget. Imidlertid er de gjennomgått manuelt for å vurdere om svarene ville endret bildet vesentlig. Vi har vurdert det slik at så ikke er tilfelle.</p> <p><b>Rådmannens ledergruppe</b> er et team som opererer under Rådmannens ledelse. Ledergruppen arbeider med å videreutvikle kommunens administrative organisasjon, tjenesteproduksjon, drift og utvikling. Rådmannen møter som administrasjonens øverste ansvarlig i Bystyret, og er ellers representert med direktører i øvrige politiske utvalg avhengig av saksområder.</p> <p>I direkte linje fra rådmannens ledergruppe er det 37 virksomhetsledere og 7 ledere av fagheter i Stab. Disse har det forvaltningsmessige, økonomiske og personalmessige ansvaret for sine virksomheter og fagheter. Rådmannen med de nevnte virksomheter og fagheter utgjør kommunens 2-nivå-modell.</p> <p><b>Kommuneutvikling har ansvar for følgende:</b> Arealplanlegging , Plansaksbehandling, Bygge-/ tomtedelingsaker , Eiendomsmåling , Kart , Konesjonslov/ jordlov/skoglov , Tilskuddsordningene i landbruket</p> <p><b>Bydrift har ansvaret for følgende:</b> Vei, vann og avløp , Drift og vedlikehold av parker , grøntområder og kommunale idrettsplasser , Kommunale avgifter , Fyllplass på Rygg og noen miljø saker. Svømmehallen</p>	<p>Vi har gjennomført en web-basert spørreundersøkelse, "etikkbarometeret", blant de ansatte i følgende virksomheter i Tønsberg kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rådmannens stab (inkluderer rådmannens ledergruppe, IT avdeling og økonomiavdeling)</li><li>• Kommuneutvikling</li><li>• Bydrift</li></ul> <p>Det understrekes at resultatene i denne undersøkelsen derfor ikke kan sees som representativ for hele Tønsberg kommune, kun for de tre avdelingene som er med her.</p> <p>Undersøkelsen har gitt indikasjoner på holdninger og opplevelser hos de ansatte innenfor kategoriene "kjennskap til lover og regler", "informasjon og veiledning", "rollemodeller og rapportering", samt "etterlevelse av policy og regler".</p> <p>Denne rapporten kommer ikke til å presentere alle spørsmålene i undersøkelsen i detalj, men kommer til å ha fokus på de områdene/spørsmålene der besvarelsene gir store utslag.</p> <p>På neste side framgår en oppsummering av våre observasjoner, vurderinger og anbefalinger. Alle svar på spørsmål er dokumentert gjennom egne grafer som er overlevert kommunen som vedlegg til denne rapporten.</p>



## 2.0 Resultat av arbeidet

### 2.1 LEDELSENS RISIKOVURDERING

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Inngår ikke i revisjonsmandatet				

### 2.2 UTFORMING AV PROSESS/RUTINE - KVALITET

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Kjennskap til etiske retningslinjer, varslingsrutiner og relevant regelverk.	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> Når det gjelder spørsmål om kjennskap til de etiske retningslinjene, svarer ca 75% av respondentene at de har god kjennskap til disse. Imidlertid er det en relativt høy andel av respondentene (ca 25%) som gir uttrykk for at de ikke kjenner godt til rutinene.</p> <p>På spørsmål om man kjenner til kommunens varslingsrutiner, svarer ca 30% at de har liten eller ingen kjennskap til disse. Også når det gjelder regelverk som er relevante for den enkeltes stilling, er det ca 20% som svarer at de har mindre kjennskap til dette.</p> <p><u>Kommuneutvikling</u> Her svarer ca 80% at de har god kjennskap til de etiske retningslinjene, noe som er bedre enn gjennomsnittet for de tre virksomhetene. Dette gjelder også for kjennskapen til regelverk som er relevant for utøvelsen av den enkeltes stilling (90% har god kunnskap om disse). Imidlertid er det ca 40% som oppgir å ha liten eller ingen kjennskap til</p>	<p>Til tross for at kommunen har etablert et system for å implementere de etiske retningslinjene, gir undersøkelsen indikasjoner på at disse, samt varslingsrutiner og sentrale regler i utøvelsen av kommunens oppgaver ikke er godt nok kjent blant respondentene.</p> <p>Mangelfullt kjennskap til regelverk, retningslinjer og rutiner kan føre til at kommunens ansatte i vanvare bryter disse.</p>	<p>Det bør iverksettes tiltak for å sikre en bedre implementering av omtalte retningslinjer, rutiner og regelverk.</p> <p>Videre bør alle ansatte i de tre avdelingene få en gjennomgang av det etiske regelverket. Dette bør gjøres regelmessig.</p>	<p>Rådmannen iverksatte en omfattende administrativ prosess 2007 med sikte på revisjon av de etiske retningslinjene. Prosessen omfattet alle virksomheter. Bystyret vedtok retningslinjene i juni 2007. Rådmannen påla virksomhetene å gjennomgå/implementere retningslinjene i virksomhetene. Dette var et sjekkpunkt i rådmannens ledersamtale med virksomhetslederne våren 2009. Som et ytterligere tiltak iverksetter rådmannen sporingskontroll ved å inkorporere spørsmål om kjennskap/implementering av etiske retningslinjer i kommunens årlige medarbeiderundersøkelse.</p> <p><b>Ferdigstilling:</b> 31.01.2010</p>



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
	<p>kommunens varslingsrutiner, noe som er høyere enn gjennomsnittet for de tre virksomhetene.</p> <p><u>Bydrift</u> Når det gjelder bydrift, er kjennskapen til lover og regler som er relevante for utøvelsen av den enkeltes stilling noe dårligere enn for gjennomsnittet (ca 25% har mindre kjennskap til disse) For øvrig skiller ikke virksomheten seg nevneverdig fra gjennomsnittet.</p> <p><u>Rådmannens stab</u> Staben er noe over gjennomsnittet når det gjelder kjennskap til de etiske retningslinjene, da det er ingen av respondentene som er helt ukjente med de etiske retningslinjene. Ca 28% oppgir imidlertid i mindre grad å ha kjennskap til dem. Også kjennskap til varslingsrutinen og relevant regelverk er bedre enn for gjennomsnittet.</p> <p>Revisjonen har fått opplyst at varslingsrutiner og nye etiske retningslinjer ble innført høsten 2007. I forbindelse med dette ble det også gjennomført arbeidsmøter og dilemmatruening i kommunens øverste ledelse. Dette for å sikre en god implementering av rutinene. Det ble gitt oppdrag til kommunens ledere om videre implementering i underliggende virksomheter, samt rapportering og oppfølging gjennom lederkontraktene.</p>			
Kjennskap til kommunens retningslinjer for bruk av IT-utstyr og adgang til bierverv	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> En stor andel av respondentene (ca 80-90%) oppgir å ha god kjennskap til kommunens retningslinjer for taushetsplikt, gaver, deltakelse i arrangementer, habilitet og HMS.</p> <p>Imidlertid er det 32% som oppgir å ha ingen, liten eller mindre god kjennskap til retningslinjer for bruk av IT-utstyr og i underkant av 40 % som har mangelfull kunnskap om retningslinjer for adgang til bierverv.</p>	<p>En mulig årsak til den mangelfulle kunnskapen om bierverv, kan være at disse retningslinjene er av mindre relevans for deler av virksomhetene.</p> <p>Når det gjelder bruk av IT-utstyr kan den store usikkerheten blant de</p>	<p>Det bør vurderes om retningslinjer om bierverv er tilstrekkelig nok kjent blant de av kommunens ansatte som bør kjenne til disse.</p> <p>Når det gjelder retningslinjene for bruk av IT-utstyr bør det sikres</p>	<p>Sikkerhetshåndbok som bl.a. inneholder retningslinjer for bruk av IT-utstyr ble utarbeidet vinter 2009 og godkjent av Datatilsynet gjennom eget tilsyn. Rådmannen har iverksatt implementering av retningslinjene i virksomhetene. Dette innbefatter også regler for personvern generelt.</p>



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
	<p><u>Kommuneutvikling</u> I Kommuneutvikling er kunnskapen til retningslinjer for bruk av it-utstyr noe bedre enn gjennomsnittet. Når det gjelder kunnskap om retningslinjer for adgang til bierverv, ligger virksomheten omtrent på gjennomsnittet.</p> <p><u>Rådmannens stab</u> I rådmannens stab, er kunnskapen om retningslinjer for It-bruk bedre enn for gjennomsnittet. 17% oppgir å ha liten eller ingen kjennskap til retningslinjene. Også når det gjelder kunnskap om retningslinjene for bierverv, ligger rådmannens stab noe over gjennomsnittet. For øvrig oppgir over 90% i rådmannens stab å ha god kunnskap om sentrale retningslinjer som taushetsplikt, gaver og habilitet.</p> <p><u>Bydrift</u> Mens kunnskapen om retningslinjer for IT og bierverv er noe høyere i Rådmannens stab enn for gjennomsnittet, er det for Bydrift noe lavere. 40% oppgir å ha liten eller mindre kunnskap til retningslinjene for IT. Når det gjelder retningslinjene for bierverv, er det tilsvarende 45% som oppgir å ha mangelfull kunnskap.</p>	<p>ansatte i Bydrift om disse retningslinjene skyldes at pc bruk utgjør en mindre del av disse ansattes hverdag.</p> <p>Svarene indikerer imidlertid likevel at retningslinjene for bruk av IT-utstyr ikke er tilstrekkelig kjent blant de ansatte i utvalget.</p> <p>Dette kan igjen føre til brudd på sikkerhetsbestemmelser, samt annet regelverk.</p>	<p>at kommunens ansatte i tilstrekkelig grad kjenner disse.</p>	
Informasjon og veiledning til de ansatte om de etiske retningslinjene og relevant regelverk	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> Kun 30% av respondentene svarer at de mottok god informasjon om de etiske retningslinjene ved ansettelse.</p> <p>Over 35% svarer i tillegg at de i liten eller mindre grad opplever retningslinjene som tydelige og lettfattelige, tilgjengelige, samt nyttige i utøvelsen av den enkeltes arbeid.</p> <p>Når det gjelder informasjon om regelverk og rutiner som er viktige for den enkeltes utøvelse av sin stilling, svarer ca 50% at de i mindre grad fikk informasjon om disse da de ble ansatt . En relativ høy andel oppgir også at regler og rutiner ikke er lett og forstå eller tilgjengelige nok (ca 30%)</p>	Den relativt høye andelen av respondenter som i mindre grad fikk informasjon om de etiske retningslinjene ved ansettelse kan ha sin forklaring i at man har vært ansatt lenge i kommunen, og at etiske retningslinjer ikke var tilsvarende på agendaen for 15- 20 år siden.	Se anbefaling over om kjennskap til rutiner og regelverk	



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
	<p><u>Kommuneutvikling</u> I kommuneutvikling er det en noe høyere andel som svarer at de mottok god informasjon om de etiske retningslinjene ved ansettelse (35%). Over 45% svarer at de i mindre grad opplever retningslinjene som tilgjengelige. Ellers avviker svarene i mindre grad fra gjennomsnittet.</p> <p><u>Bydrift</u> Svarene i Bydrift skiller seg i liten grad fra gjennomsnittet, bortsett fra at en større andel av respondentene oppgir at rutiner og regleverk som er relevant for deres stilling er lett å forstå (nesten 50%, mot gjennomsnittet på 30%).</p> <p><u>Rådmannens stab</u> Rådmannens stab skiller seg ikke nevneverdig fra gjennomsnittet i utvalget med unntak av at nesten 50% opplever regelverket som vanskelig å forstå. 40% oppgir at regelverket i tillegg i liten grad oppleves lett tilgjengelig.</p>	<p>For øvrig tyder svarene på at de ansatte i utvalget opplever informasjon og veiledning om de etiske retningslinjene, samt relevant regelverk som mangelfull</p>		
Rollemodeller	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> Respondentene i utvalget ble spurt om i hvilken grad regelverk og etiske retningslinjer ble respektert av henholdsvis dem selv, deres kollegaer, nærmeste overordnet, samt virksomhetsleder.</p> <p>Over 80% gir uttrykk for at dette i stor grad er tilfellet.</p> <p><u>Kommuneutvikling</u> Når det gjelder tillit til kollegaer avviker dette lite fra gjennomsnittet i utvalget. Imidlertid er det en mindre andel som oppgir å ha stor tillit til nærmeste leder. (70% mot gjennomsnittlig 87%)</p> <p><u>Bydrift</u> Resultatene i Bydrift avviker meget lite fra gjennomsnittet.</p>	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Varsling	<p><u>Rådmannens stab</u> Svarene her utmerker seg ved at 100% oppgir å ha stor grad av tillit til at kollegaer, nærmeste leder, samt virksomhetsleder overholder regelverket.</p> <p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> De aller fleste oppgir at de ville ha varslet ved kjennskap til brudd på etiske retningslinjer, rutiner eller relevante lover og forskrifter. Det er 20 % prosent som oppgir at de er usikre på om de ville ha gjort noe som helst ved kjennskap til slike brudd. 28% er usikre på om det forventes av dem at de skal varsle.</p> <p>Imidlertid er ca 30% av respondentene ikke trygge på at de vil bli behandlet på en forsvarlig måte om de skulle rapportere om brudd på etiske retningslinjer eller viktige lover og forskrifter.</p> <p>Over 30 prosent av respondentene gir i tillegg uttrykk for tvil om de som varslere vil være beskyttet mot represalier, og nærmere 40 prosent er usikre på om de vil forbli anonyme i en slik situasjon.</p> <p><u>Kommuneutvikling</u> Usikkerheten er her større enn for de øvrige i utvalget. Blant annet er det i underkant av 50% som er usikre på om de vil være beskyttet mot represalier. 47 % gir uttrykk for å være usikre på om det er forventet at de skal varsle.</p> <p><u>Bydrift</u> Svarene her skiller seg lite fra gjennomsnittet</p> <p><u>Rådmannens stab</u> Usikkerheten blant de ansatte er her mindre enn for utvalget for øvrig. Blant annet er det en mindre andel som er usikre på om de vil forbli anonyme.</p>	<p>Dersom de ansatte ikke er trygge på at de vil bli behandlet på en rettferdig måte om de skulle rapportere om kritikkverdige forhold, medfører dette økt risiko for at de vil la være å varsle om slike forhold.</p>	<p>Det bør vurderes om rutinene for varsling er gode nok, og om de er godt nok kommunisert ut til de ansatte i de tre avdelingene</p> <p>For å i større grad sikre varslernes behov for anonymitet, anbefaler vi at behovet for å etablere en ekstern varslingskanal vurderes.</p>	<p>Rådmannen viser til tidligere kommentarer vedr. " <i>Kjennskap til etiske retningslinjer, varslingsrutiner og relevant regelverk</i>". Dette innbefattet også arbeid med "Varslingsplakaten".</p> <p>Rådmannen opprettet i 2007 en uavhengig varslingsgruppe.</p>





Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Syn på ledelsens holdning til etikk	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> Over 80% av de spurte svarer at ledelsen i deres virksomhet er gode forbilder, setter etiske spørsmål høyt på dagsorden, og ville reagert dersom de hadde fått kjennskap til brudd på regelverket. Når det gjelder sin nærmeste overordnede, oppgir over 80% at denne engasjerer seg i at regelverket etterleves.</p> <p><u>Kommuneutvikling</u> Andelen som gir uttrykk for at ledelsen har fokus på etiske spørsmål og ville reagert ved regelbrudd, er noe lavere for denne virksomheten (hhv 65% og 70%). Når det gjelder nærmeste overordnedes engasjement, er svarene i denne virksomheten under gjennomsnittet (65%)</p> <p><u>Bydrift</u> I Bydrift er det en noe høyere andel som gir uttrykk for at ledelsen setter etikk høyt på dagsorden (85%). Svarene knyttet til nærmeste overordnede er også noe høyere enn for gjennomsnittet (ca 85%) Ellers som for gjennomsnittet.</p> <p><u>Rådmannens stab</u> Her indikerer svarene en noe høyere grad av tiltro til ledelsens holdning til etikk. Blant annet uttrykker 95% tillit til at ledelsen ville reagert ved kjennskap til regelbrudd.</p>	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	

### 2.3 EFFEKTIVITET I INTERNKONTROLLEN

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Ingen observasjoner knyttet til dette				



## 2.4 ETTERLEVELSE AV RUTINE

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
Etterlevelse av regler og retningslinjer	<p><u>For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.</u> Ca 10% av respondentene oppgir det siste året å ha observert brudd på kommunens etiske retningslinjer, retningslinjer for bruk av IT, samt reglene for taushetsplikt. Når det gjelder HMS-regler, oppgir i underkant av 15% å ha observert brudd. Revisjonen har fått opplyst at den relativt høye andelen av observerte brudd på HMS- reglementet muligens kan ha sin årsak i at virksomhetene er lokalisert i gamle bygninger.</p> <p>Det må her understrekes at prosentandelen <i>kan</i> henvise til samme episode som flere ulike respondenter har vært vitne til.</p> <p><u>Kommuneutvikling</u> I denne virksomheten er det ingen som har observert brudd på taushetsplikten, og antall observerte brudd på de overfor nevnte retningslinjene er lavere enn for gjennomsnittet for øvrig.</p> <p><u>Bydrift</u> Her er scoren lavere enn for gjennomsnittet for så vidt gjelder retningslinjer for bruk av IT (4%), men noe høyere når det gjelder brudd på taushetsplikt og HMS (hhv 14% og 18%)</p> <p><u>Rådmannens stab</u> I Rådmannens stab er det et færre antall som har observert brudd på taushetsplikten (ca 5%), men det er det er i underkant av 30% som svarer at de har sett brudd på retningslinjer for bruk av IT utstyr.</p>	<p>Etiske retningslinjer og taushetsplikten er en sentral og viktig del av kommunens interne kontroll.</p> <p>Brudd på disse retningslinjene kan få negative konsekvenser for arbeidsmiljøet internt i kommunen, men også for innbyggernes tillit til kommunens ansatte</p>	<p>Det bør vurderes om det bør settes i gang ytterligere holdnings- skapende tiltak for å sikre større grad av etterlevelse av kommunens retningslinjer.</p>	<p>Rådmannen viser til tidligere kommentarer. Ved å legge inn sporingskontroll i den årlige medarbeiderundersøkelsen som innbefatter resultater – analyse og oppfølging, vil rådmannen få en bedre oversikt over etterlevelse av regler og retningslinjer og følgelig kunne rette opp avvik når det er nødvendig.</p> <p><b>Ferdigstillelse:</b> 31.01.2010</p>



Tilfeller av diskriminering, trakassering, mobbing og krenkelses av de ansattes personvern

Når det gjelder brudd på de etiske retningslinjene, er det lite variasjoner innad i utvalget.

For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.

Ca. 5% av respondentene oppgir det siste året å ha blitt utsatt for mobbing, diskriminering, samt at deres personvern har blitt krenket. Det er en meget liten andel som opplyser å ha vært utsatt for seksuell trakassering.

Kommuneutvikling

I Kommuneutvikling er det ingen som opplyser å ha vært utsatt for mobbing, diskriminering eller trakassering. Imidlertid svarer i overkant av 10% at deres personvern har blitt krenket.

Bydrift

I Bydrift er det en noe høyere andel som opplyser å ha vært utsatt for diskriminering (8%) Ellers er svarene omtrent som for gjennomsnittet

Rådmannens stab

Her er det ingen som svarer at de har vært utsatt for trakassering, diskriminering eller krenkelse av personvernet. Når det gjelder mobbing, er svarene som for gjennomsnittet.

Vurdering av den interne kontrollen

For alle virksomhetene/avdelingene i utvalget.

Ca 60% av respondentene oppgir mangelfull kunnskap/forståelse som viktigste årsak dersom de selv eller kollegaer skulle bryte regelverket. Kun 15 % oppgir overlegg hos den som bryter regelverket eller mangelfull internkontroll som årsak.

Selv om det er en relativt liten andel som oppgir å ha blitt utsatt for krenkende atferd indikerer undersøkelsen at det kan finnes enkelttilfelle som det er viktig at blir håndtert.

Det bør vurderes om man bør iverksettes ytterligere tiltak på HR-området for å sikre at enkelttilfelle ikke utsettes for krenkende adferd.







Rådmannen har registrert innspillet og vil følge opp anbefalingen direkte i tjenestelinjen og i Arbeidsmiljøutvalget.

Svarene støtter oppunder de tidligere observasjonene i undersøkelsen om at de etiske retningslinjene, samt relevant regelverk ikke er godt nok implementert.

Se tidligere anbefaling.



## Vedlegg – Forklaring til internrevisjonens konklusjoner

KVALITET I RISIKOVURDERINGSPROESSEN		KVALITET I UTFORMINGEN AV PROSESS/RUTINE	
Konklusjon	Beskrivelse av kriterier – ledelsens risikovurdering	Konklusjon	Beskrivelse av kriterier - kvalitet
 Tilfredsstillende	<p>Internrevisjonen har ikke konstatert svakheter i ledelsens risikovurdering som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>	 Tilfredsstillende	<p>Internrevisjonen har ikke konstatert svakheter i den interne kontrollen som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>
 Bør forbedres	<p>Internrevisjonen har konstatert svakheter i ledelsens risikovurdering som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>	 Bør forbedres	<p>Internrevisjonen har konstatert svakheter i den interne kontrollen som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>
 Ikke tilfredsstillende	<p>Internrevisjonen har konstatert betydelige svakheter i ledelsens risikovurdering som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>	 Ikke tilfredsstillende	<p>Internrevisjonen har konstatert betydelige svakheter i den interne kontrollen som kan føre til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li></ul>

**EFFEKTIVITET I INTERNKONTROLLEN****ETTERLEVELSE**

Konklusjon	Beskrivelse av kriterier – ledelsens risikovurdering	Konklusjon	Beskrivelse av kriterier - kvalitet
	Internrevisjonen har ikke konstatert vesentlige effektiviseringspotensialer i den interne kontrollen	 Tilfredsstillende	Internrevisjonen har ikke konstatert avvik i etterlevelsen som truer målsettingene for prosess/rutine
	Internrevisjonen har konstatert et effektiviseringspotensiale i den interne kontrollen som kan bidra til større grad av måloppnåelse for "selskapet"	 Bør forbedres	Internrevisjonen har konstatert avvik i etterlevelsen som kan true målsettingene for prosess/rutine, herunder muligheten for: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li><li>• Redusert effektivitet</li></ul>
	Internrevisjonen har konstatert et betydelig effektiviseringspotensiale i den interne kontrollen som kan bidra til større grad av måloppnåelse for "selskapet"	 Ikke tilfredsstillende	Internrevisjonen har konstatert betydelige avvik i etterlevelsen som truer målsettingene for prosess/rutine, herunder muligheten for: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vesentlig feil finansiell informasjon internt og eksternt</li><li>• Annen vesentlig feilinformasjon internt og eksternt</li><li>• Brudd på lover og regler</li><li>• Andre forhold som kan føre til betydelig tap av renommé dersom interessentene blir kjent med forholdet som er avdekket</li><li>• Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap</li><li>• Redusert effektivitet</li></ul>