



Finnmark fylkeskommune
Finnmárkku fylkkagielda

Politisk avdeling

SAKSLISTE

Møte: Administrasjonsutvalget
Møtested: Fylkeshuset, Møterom 4
Møtetid: 23. juni 2008 – kl. 0900
Sekretariat: Politisk avdeling

MELDING:

1. Opprettelse av ankeadgang i tilsettingssaker.

BEHANDLING AV UTVALGSSAK:

[08/3](#) 08/00032 GODKJENNING AV PROTOKOLL

[08/4](#) 08/00032 ARBEIDSMILJØKARTLEGGING I FINNMARK
FYLKESKommune

Lunsj kl. 1130.

BEHANDLING AV UTVALGSSAK

08/3 Godkjenning av protokoll
Behandlinger
Administrasjonsutvalget - 23. juni 2008
Saksfremlegg: Godkjenning av protokoll
1 (Hoveddokument) Godkjenning av protokoll

Arkivsak: 08/00032 Ugradert
Arkivkode: 033
Saksbeh: Ragnhild Leikvoll Larsen

Saksgang	Møtedato	Saksnr.
Administrasjonsutvalget	23.06.08	08/3

GODKJENNING AV PROTOKOLL

FYLKESVARAORDFØRERES INNSTILLING:

Administrasjonsutvalgets protokoll fra

- 23.juni 2008

godkjennes.

Vadsø, den 5.juni 2008

Ann Solveig Sørensen
fylkesvaraordfører

Administrasjonsutvalgets protokoll fra

- 23.april 2008

godkjennes.

Vadsø, den 5.juni 2008

Tom Mikalsen
fylkesrådmann

08/4 Arbeidsmiljøkartlegging i Finnmark fylkeskommune
Behandlinger
Administrasjonsutvalget - 23. juni 2008
Saksfremlegg: Arbeidsmiljøkartlegging i Finnmark fylkeskommune
1 (Hoveddokument) Arbeidsmiljøkartlegging i Finnmark fylkeskommune

Arkivsak: 08/00032

Ugradert

Arkivkode: 033

Saksbeh: Per Gunnar Johnsen

Saksgang

Administrasjonsutvalget

Møtedato

23.juni 08

Saksnr.

08/4

ARBEIDSMILJØKARTLEGGING I FINNMARK FYLKESKommUNE.

FYLKESVARAORDFØRERS INNSTILLING:

Finnmark fylkeskommune gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging for virksomheten som helhet. Kartleggingen skal kunne rapportere på avdelings-, institusjons- og virksomhetsnivå slik at den speiler organisering av personal- og hms-ansvar i virksomheten.

Det forutsettes at kartleggingen følges tett opp på institusjonsnivå med innarbeiding av nødvendige tiltak i virksomhetsplaner og arbeidsmiljøutvalgenes årsplaner.

Arbeidsmiljøkartleggingen utføres annethvert år pr institusjon og rulleres slik at det hvert år utføres kartlegginger i 6-7 institusjoner.

Kartleggingen utføres innenfor rammen av et utprøvd og anerkjent undersøkelses- og analyseverktøy. Oppdraget kjøpes hos ekstern tilbyder på bakgrunn av gjeldende regler og rutiner for innkjøp av varer og tjenester.

Dersom årlige kostnader ikke finner dekning innenfor eksisterende budsjetttrammer, vil fylkesrådmannen overfor Fylkestinget tilrå løsning av finansiering i budsjettmelding eller i sak om årsbudsjett.

Administrasjonsutvalget får årlig rapportering fra fylkesrådmannen med oppsummering av analyser, presentasjon av hovedfunn og viktigste tiltak.

Vadsø, den 12.juni 2008

Ann Solveig Sørensen
fylkesvaraordfører

BAKGRUNN

Administrasjonsutvalget har i møte 23. april bedt fylkesrådmannen legge fram sak om arbeidsmiljøkartlegging i virksomheten for utvalget.

BESKRIVELSE

En arbeidsmiljøkartlegging er et verktøy for utvikling av virksomheten. Kunnskap om forhold som negativt eller positivt påvirker arbeidsmiljøet gir grunnlag for å sette inn tiltak som reduserer risikofaktorer og opprettholder eller forsterker gode arbeidsmiljø.

Kartleggingen skaper forventning. Verdien ligger i at virksomheten måler tilstand og utvikling (fra forrige undersøkelse, sammenligner forskjellige virksomhetsområder eller med andre virksomheter) og bruker funnene til å utvikle gode tiltak og følge opp disse. Dersom kartleggingen ikke følges opp, vil den virke mot sin hensikt.

Kartleggingen har også en egenverdi i at ansatte, gjennom informasjon om undersøkelsen, undersøkelsen i seg selv og presentasjon av funn, blir involvert i miljøarbeidet. Som dokumentasjon er en arbeidsmiljøkartlegging en situasjonsbeskrivelse, en slags "tilstandsrapport".

Kartlegging av arbeidsmiljøet gjennom en egen undersøkelse er ikke et eksplisitt lovkrav, men det er ett av flere virkemidler for å "(...) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten", jfr. arbeidsmiljølovens § 3-1 nr 2, bokstav c.

I fylkeskommunen er det de siste årene gjennomført flere arbeidsmiljøkartlegginger. I de videregående skolene ble det i to runder gjennomført kulturalysen, første gang i 2002-2003 og ved oppfølging i 2005-2006. I Sentraladministrasjonen ble forrige kartlegging som omfattet hele institusjonen gjort i 2002, mens et utvalg avdelinger i SA var gjenstand for kartlegging innenfor rammen av en studentoppgave i 2007.

VURDERING

En arbeidsmiljøkartlegging for virksomheten som helhet, med om lag 1.000 respondenter, vil måtte baseres på en spørreundersøkelse med hovedvekt på kvantitativ metodebruk. Det kan eventuelt suppleres med dybdeintervju.

Det må gjøres en avveining av om undersøkelsen skal utvikles og utføres ved hjelp av egne krefter, eller om det skal kjøpes tjenester for dette formålet. En fordel med lokalt utviklet kartleggings- og analyseverktøy, er mulighet for å undersøke forhold (med tilhørende variabler) som er karakteristisk for virksomheten. Å utvikle en slik undersøkelse fra grunnen er en faglig krevende oppgave, og det er realistisk å regne med en utviklingstid på 6-12 måneder for å sikre validitet og reliabilitet (rundt formulert: at spørsmålsstillingene avdekker reelle problemstillinger/utfordringer og at funn er representativ for den faktiske situasjonen). En ting er å utvikle spørsmålsstillinger som fanger reelle problemstillinger, en helt annen utfordring er å utvikle analyser på bakgrunn av kombinasjon av flere variabler. Dette er et arbeid som krever innsikt og erfaring i bruk av samfunnsvitenskaplig metodikk.

Et egenutviklet design er avhengig av god forankring blant ansatte i virksomheten. Dersom det i ettertid stilles spørsmål om undersøkelsens troverdighet, står den i fare for å miste mye av sin verdi.

En ulempe med en lokalt utviklet arbeidsmiljøkartlegging er at sammenligning med andre virksomheter blir vanskelig eller umulig. Dersom man velger å kjøpe et anerkjent og etablert analyseverktøy vil det være mulighet for sammenligning opp mot databaser som inneholder svar fra flere hundre tusen arbeidstakere.

Troms fylkeskommune (TFK) har i to år gjennomført en arbeidsmiljøkartlegging for hele virksomheten. Hovedarbeidsmiljøutvalget i FFK har i april 2008 fått informasjon om metodikken i undersøkelsen og innblikk i hvilke forutsetninger som må være til stede for å oppnå god kvalitet i forarbeid, selve kartleggingsfasen og oppfølgingsarbeidet når analyser foreligger.

TFK har kjøpt et kartleggings- og analyseverktøy fra en ekstern leverandør, og har eget personell som informerer om undersøkelsen overfor ledere, tillitsvalgte og ansatte og presenterer analyser på ulike nivå når de foreligger. Verktøyet er internettbasert og analysen gjøres av leverandøren. Resultatene presenteres både isolert (på avdelings-, institusjons- og virksomhetsnivå) og som opp mot et sammenligningsgrunnlag i en database som omfatter et stort antall virksomheter.

TFK har i startfasen gjennomført undersøkelsen i påfølgende år, men administrasjonen sier at de tror at kartleggingen etter hvert vil skje annethvert år. TFK oppgir at lisens- og analysekostnadene årlig koster om lag kr 100 pr medarbeider. Anvendt på FFK sin organisasjon skulle dette tilsi en kostnad på kr 100.000 årlig. I tillegg kommer en betydelig ressursinnsats knyttet til informasjon, veiledning, presentasjon og støtte i oppfølging. I Troms er størstedelen av årsverket til én medarbeider koblet direkte til disse oppgavene, i tillegg bidrar flere medarbeidere i personal- og organisasjonssenteret involvert i arbeidet.

Fylkesrådmannen ser det som realistisk at FFK må avsette 0,7-1,0 årsverk til en arbeidsmiljøkartlegging i hele virksomheten dersom selve kartleggingen og analysen utføres av en ekstern leverandør. Dersom alle ledd i prosessen utføres i egen regi vil ressursbruken kunne fordobles, dvs. opp mot 2,0 årsverk. For begge tilfeller kommer administrative kostnader (reise/opphold mm.) knyttet til informasjon, analysepresentasjon og oppfølging.

KONKLUSJON

Fylkesrådmannen tilrår at Finnmark fylkeskommune gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging for virksomheten som helhet. Kartleggingen skal kunne rapportere på avdelings-, institusjons- og virksomhetsnivå slik at den speiler organisering av personal- og hms-ansvar i virksomheten.

Det forutsettes at kartleggingen følges tett opp på institusjonsnivå med innarbeiding av nødvendige tiltak i virksomhetsplaner og arbeidsmiljøutvalgenes årsplaner.

Arbeidsmiljøkartleggingen utføres annethvert år pr institusjon og rulleres slik at det hvert år utføres kartlegginger i 6-7 institusjoner.

Kartleggingen utføres innenfor rammen av et utprøvd og anerkjent undersøkelses- og analyseverktøy. Oppdraget kjøpes hos ekstern tilbyder på bakgrunn av gjeldende regler og rutiner for innkjøp av varer og tjenester.

Dersom årlige kostnader ikke finner dekning innenfor eksisterende budsjetttrammer, vil fylkesrådmannen overfor Fylkestinget tilrå løsning av finansiering i budsjettmelding eller i sak om årsbudsjett.

Administrasjonsutvalget får årlig rapportering fra fylkesrådmannen med oppsummering av analyser, presentasjon av hovedfunn og viktigste tiltak.

Vadsø, 11. juni 2008

Tom Mikalsen
fylkesrådmann

08/1 Opprettelse av ankeadgang i tilsettingssaker
Behandlinger
Administrasjonsutvalget - 23. juni 2008
Saksfremlegg: Opprettelse av ankeadgang i tilsettingssaker
1 (Hoveddokument) Opprettelse av ankeadgang i tilsettingssaker

Sentraladministrasjonen
Arbeidsgiveravdelinga

Dato: 12.6.2008

MELDING

Til: Administrasjonsutvalget

Fra: Fylkesvaraordfører Ann Solveig Sørensen

Arkivsak: 08/00032-
8/JOPE

Arkivnr.: 033

Ugradert

Opprettelse av ankeadgang i tilsettingssaker

BAKGRUNN

Det vises til avholdt møte i administrasjonsutvalget den 23. april 2008. I møteprotokollen framkommer følgende: ” *Det kom inn forslag om opprettelse av klageorgan til utvalgets leder. Administrasjonsutvalgets leder ba om at det utarbeides sak om dette til neste møte.* ”

BESKRIVELSE

Administrasjonen har undersøkt det formelle grunnlag for opprettelse av klageorgan ved tilsettinger.

Ankemulighet i tilsettinger var tidligere hjemlet i Hovedavtalen. I 2002 ble partene sentralt enige om å ta dette ut av avtaleverket. Dermed kom kommunesektoren på linje med hovedregelen i Forvaltningslovens § 3, 2. ledd, om at ” *Vedtak i ansettelsessaker er i alle tilfelle unntatt fra reglene om begrunnelse i §§ 24-25, reglene om klage i §§ 28-34 og reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd, om ikke vedkommende forvaltningsorgan bestemmer noe annet.* ”

Fra 2002 er tilsettingsmyndigheten delegert til institusjonsleder. For skolenes vedkommende er det rektor. I sentraladministrasjonen er det fylkesrådmannen som er institusjonsleder.

I Finnmark fylkeskommunes reglement, del I, står bl.a. dette om hvilket ansvar og fullmakter som er delegert fylkesrådmannen:

”Fylkesrådmannen har fullmakt til å opprette og nedlegge stillinger såfremt dette ikke fører til organisasjonsmessige eller strukturelle endringer i tjenesteproduksjonen.”

VURDERING

Klageinstans for f.eks jobbsøkere finnes i Likestillings- og diskrimineringsombudet, samt Sivilombudsmannen. Dersom et eget klageorgan skulle opprettes, vil det i slike saker først og fremst være arbeidsgivers utøvelse av skjønn som påklages.

I andre type saker har vi for eksempel fylkeskommunenes klagenemnd og kontrollutvalget. Dersom et eget klageorgan skal vurderes opprettet, bør det først avklares hvilke avgjørelser som skal kunne påklages av dette organet. Det er viktig at grensegangene er tydelige i forhold til andre klageorgan, slik at det unngås at det ”trækkes i andres bed” og man unngår unødig dobbeltarbeid.

Under henvisning til ovenstående vil det å innføre en ankeinstans i tilsettingssaker være et vidtrekkende forslag som må ut på høring til arbeidstakerorganisasjonene og institusjonsledere. Ved innføring av ankeinstans ved tilsettinger må også delegasjonsreglementet endres. Dette er i så fall en fylkestingssak.

KONKLUSJON

Administrasjonen bes gjennomgå dagens tilsettingsrutiner med de tillitsvalgte, uten at det i denne omgang blir opprettet en egen ankeinstans.

Vadsø den 6.juni 2008

Ann Solveig Sørensen
fylkesvaraordfører

