



Arbeidstilsynet Sør-Norge, Tilsynskontor Kristiansand  
Postboks 4720 Sluppen  
7468 TRONDHEIM

Deres ref:

Vår ref:  
2015/3479 -  
11523/2016

Saksbehandler:  
Kim Høyer Holum

Arkivkode:  
F40

Dato:  
11.03.2016

## Tilsvaret til Arbeidstilsynet

### Bakgrunn

Vi viser til Arbeidstilsynets tilsynsrapport fra Søgne kommune sentraladministrasjonen datert 22.01.2016.

Arbeidstilsynet har kartlagt to forhold:

1. Arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen
2. Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

I sin rapport varsler Arbeidstilsynet pålegg for begge forholdene.

### Søgne kommunes vurderinger

Søgne kommune er fornøyd med at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn hos oss. Dette har vært nyttig å få en uhildet tredjeparts syn på arbeidsmiljøet i den konkrete avdelingen og en gjennomgang av kommunens HMS-systemer generelt.

### Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Søgne kommune har ingen merknader til varsel om pålegg om arbeidsmiljøutvalg – oppgaver og organisering, og tar det til etterretning at tilsynet mener at Søgne kommune har gode instrumenter for systematisk arbeid innen HMS, men at man ikke utnytter dette fullt ut. Kommunen er godt i gang med å følge opp tilsynets pålegg, herunder er det valgt vararepresentanter til AMU og hovedverneombudet har tatt over som leder. De resterende punktene vil bli fulgt opp slik at fristen for å ha rettet opp de påpekte forholdene, den 1.9.2016, vil bli overholdt.

### Arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen

Søgne kommune registrerer at noen av de påstandene som fremkommer i tilsynets beskrivelse av situasjonen i administrasjonsavdelingen samsvarer med noen av de samme påstandene som har kommet frem i tidligere utredninger.

De tiltak som er satt inn i administrasjonsavdelingen for å bedre forholdene har hatt noe effekt i forhold til å bedre trivsel for de ansatte. Likevel er det Arbeidstilsynets vurdering at tiltakene i avdelingen ikke har vært tilstrekkelig til å skape trygghet hos alle ansatte.

Arbeidstilsynet tar ikke stilling til om denne utryggheten bunner i selvopplevde hendelser, om man har hørt eller sett hvordan andre ble behandlet eller om det dreier seg om påvirkning fra media eller kollegaer.

Når arbeidsgiver er gjort kjent med påstander om dårlig arbeidsmiljø, har arbeidsgiver plikt til å undersøke disse påstandene jfr arbeidsmiljølovens § 2-1 og §4-1 andre ledd, andre punktum.

På denne bakgrunn har rådmannen tatt initiativ til å gjennomføre en ekstern gjennomgang av arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen for å kartlegge i hvilken grad de påstander og konklusjoner som fremkommer i Arbeidstilsynets rapport medfører riktighet.

Oppdraget har vært utført av Agenda Kaupang som kommunen har en rammeavtale med. Det ble fra enkelte ansatte stilt spørsmål ved om Agenda Kaupang var habile til å gjennomføre dette oppdraget, da de har en rammeavtale med kommunen og således har vært benyttet av kommunen tidligere, riktignok til andre type oppdrag. Dette ble drøftet med hovedverneombudet og de hovedtillitsvalgte og det ble slått fast at man hadde tillitt til at Agenda Kaupang ville gjennomføre en uhilda kartlegging av forholdene ved avdelingen.

Som tilsynet selv skriver i rapporten var de ansatte, tillitsvalgte og verneombudet kritiske til at tilsynet ville benytte gruppeintervju som metode. En ønsket at det skulle foretas individuelle intervjuer for å sikre at man fikk et riktigst mulig bilde av situasjonen ved avdelingen. Det har også vært viktig å sikre retten til kontradiksjon, slik at alle parter blir ivaretatt på en ordentlig måte. For å kvalitetssikre arbeidet har Agenda Kaupang knyttet til seg advokat Harald Pedersen, hos Arbeidsrettsadvokatene.

I intervjuene som er utført av Agenda Kaupang av til sammen 23 nåværende ansatte i administrasjonsavdelingen framkommer det at de aller fleste ansatte er svært tilfredse med arbeidsmiljøet sitt. Det kommer også frem at noen føler utrygghet overfor ledelsen, og at de er usikre på enkelte av sine kollegaer.

Dette kan indikere en uheldig psykisk belastning og kan således være upåregnelig. Derfor ble disse påstandene fulgt opp for eventuelt å kunne avdekke om det foreligger brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Funnene fra intervjuundersøkelsen ble presentert på en samling for alle ansatte i avdelingen, verneombudet og de tillitsvalgte den 1. og 2. mars. Resultatene ble bearbeidet i grupper og gruppene presenterte sine vurderinger i plenum. Alle gruppene bekreftet at de kjente seg igjen i den presentasjonen som ble gitt. Søgne kommune stiller gjerne i et møte for å presentere resultatene mer i detalj dersom Arbeidstilsynet ønsker dette.

Det fremkommer i følge Agenda Kaupang ikke noe i denne kartleggingen som sannsynliggjør at arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen er i strid med arbeidsmiljøloven, men Søgne kommune tar på alvor at noen ansatte oppgir at de er utrygge på om det er greit å ta opp kritiske spørsmål i avdelingen og med ledelsen slik som avdekket i Arbeidstilsynet sin rapport. Vi ønsker at alle, ikke bare et flertall, skal føle at dette er uproblematisk og at ulike meninger applauderes fram.

Det vil bli arbeidet videre med de forslag til tiltak som de ansatte kom frem med i samlingen, herunder tiltak knyttet til:

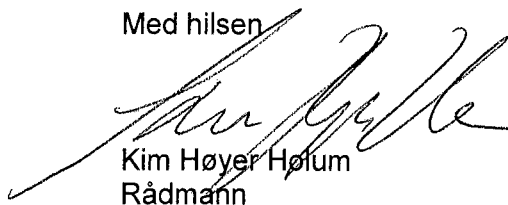
- Organisering. Det bør vurderes om avdelingen er organisert på en hensiktsmessig måte. Lederspenet i avdelingen bør vurderes.
- Oppgaver og roller. Det pekes på at noen har uklare stillingsbeskrivelser og at det ikke er klare nok grenseoppganger over alt.
- Kommunikasjon. Viktigheten av å snakke til og ikke om understrekes.

De tillitsvalgte, vernetjenesten og rådmannen vil arbeide målrettet sammen for at de sakene som må løses på individnivå blir håndtert på en ryddig og god måte.

Arbeidet med å konkretisere tiltakene og lage en konkret fremdriftsplan vil bli videre diskutert med de ansatte førstkommende mandag. Foreløpig fremdriftsplan inneholder en evalueringssamling i juni for å sikre at man har mulighet til å korrigere de tiltakene man setter i gang dersom de ikke gir ønsket effekt.

Formannskapet vil bli løpene orientert om arbeidet med saken og har også bedt om at de blir involvert dersom det blir aktuelt å foreta større organisatoriske endringer.

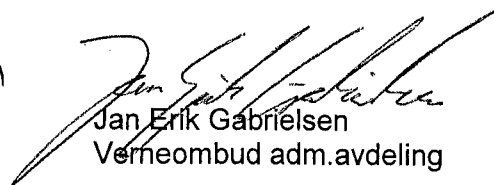
Med hilsen



Kim Høyer Høium  
Rådmann



Maigret Nilsen  
Hovedverneombud



Jan Erik Gabrielsen  
Verneombud adm.avdeling



Are Herdlevær  
Hovedtillitsvalgt Fagforbundet



Eva Frøysland  
Hovedtillitsvalgt Delta

*Dokumentet er elektronisk godkjent og gyldig uten underskrift*