



11.12.2017

Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken

KS vedtak **PS 17/13**

«Ser du noe, gjør noe med det»

- Vegard Vige



Versjon 09/17
Rådmannen

Innhold

Forord – innlegg på allmøtet på rådhuset 01.03.17.....	2
1. Innledning	3
2. Hensikt og mål.....	3
3. Fakta.....	4
4. Den eksterne undersøkelsen omhandlet:	6
5. Organisering av arbeidet:.....	7
5.1 Hovedprosjekt «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken.....	7
5.2 Delprosjekt	7
5.3 Andre tiltak	7
5.4 Kommunikasjonsteam	7
6. Gjennomføring av prosjektene	8
6.1 Prosjekt Organisering (pkt 6 i KS vedtak):	8
Mandat:.....	8
6.2 Tillit, trygghet, kreativitet (pkt 7 i KS vedtak):	10
Mandat:.....	10
6.3 Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner»	12
Mandat:.....	12
7. Oppfølging av tiltak og vedtak:	13
7.1 Kompetanse (pkt 1 i KS vedtak):	13
Mandat:.....	13
7.2 Oppfølging regelverk/ rutiner (pkt 2, 4, 9 i KS vedtak):.....	15
Mandat:.....	15
7.3 Ledelse (pkt 7b i KS vedtak):	17
Mandat:.....	17
8. Kommunikasjonsplan	19
9. Oppsummering:	19
10. Vedlegg:	19
Revidert organisasjonsstrategi – ferdig 01.06 (evt endringer behandles KS)	19
Oversikt på styringsdokumenter – ferdig 05.03.....	19
Reviderte lederavtaler - ferdig 30.06	19

Forord – innlegg på allmøtet på rådhuset 01.03.17

Hvor er vi akkurat nå?

Hvordan har akkurat vi det? Er vi glade, fulle av energi? Kjenner vi på tristhet, sinne eller avmakt? Kjenner vi på optimisme eller mister vi troen på å lykkes? Har vi det travelt eller opplever vi at vi kunne ha bidratt mer?

Vi har i vinter hatt mange følelser i sving på rådhuset, slik er det innimellom. Dette er preget av den offentlige debatten, debatten om oss. Akkurat nå er det den indre uroen, spesielt på rådhuset, som bekymrer meg. Mange føler seg urettferdig behandlet og stemplet, både om den enkelte mener livet på rådhuset er bra eller ikke. Jeg hører at det råder en usikkerhet, kan vi være åpne i interne møter, bør vi passe oss ekstra for hva vi sier i gangene, hva blir det neste?

Vi har fått varslings på kritikkverdige forhold, varslings er viktig og riktig og varslings skal behandles etter egen rutiner. Og varslere har et eget vern mot gjengjeldelse. Slik skal det være også i Grimstad.

Ytringsfriheten står sterkt og jeg kommer ikke til å legge begrensninger, jeg hverken kan eller vil.

Jeg har bare noen ønsker for hvordan jeg gjerne vil ha det; jeg ønsker meg en trygghet for om jeg skulle si noe forkjært eller feil så ville noen komme til meg og gjøre meg oppmerksom på det, jeg ønsker meg raushet slik at det jeg gjør eller sier blir tatt opp i beste mening, jeg ønsker meg en organisasjon hvor vi kan være uenige om fag men likevel snakke ordentlig til hverandre, jeg ønsker meg en trygg organisasjon hvor ingen er redd meg eller andre, en organisasjon med humor og latter - og som bobler av arbeidsglede.

Jeg får mange historier, om ukultur som har levd i veggene i tiår; om en «skyve-under-teppet-kultur», om en «glansbildekultur», om at «alt var bedre før», eller «verre før» - og om at «akkurat her hos oss har vi det veldig fint». Mitt svar til dette er at det er ingenting som er klistret til veggene her - det er oss, vi som er her, som er kulturen. Og det er vi som skal skape god kultur.

Jeg forventer at hver og en, og ikke alle de andre, gjør sitt for at våre kollegaer skal ha en ekstra fin opplevelse med å gå på jobb, skal oppleve at vi strekker oss litt ekstra for å skape et trygt, tillitsfullt og kreativt arbeidsmiljø som politikerne forventer. Dette vil vi alle bli målt på, i tillegg til det vi faglige arbeidet vi utfører.

Det er nå det gjelder - det er vi som skal skape et varig godt arbeidsmiljø i organisasjonen.

Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann

1. Innledning

Bakgrunnen for denne planen er avdekket svikt i etterlevelse av rutiner og regelverk ved kjøp av helse- og omsorgstjenester til enkeltbrukere. Det ble kjøpt tjenester over flere år uten forutgående konkurranse og dokumentasjon av prosess. Det har vært stilt spørsmål om habilitet i organisasjonen, og om det er godt ytringsklima til å kunne avdekke denne type svikt i tide.

Det har vært både dokumenterte og udokumenterte fakta, sterke ytringer og påstander i saken, og det har vært vanskelig å finne den ene sanne versjonen om hva som har skjedd. Rådmannen er opptatt av at det skapes et helhetlig bilde av handlinger, holdninger og etisk atferd av organisasjonen.

Målgruppen for planen er politikere og ansatte, og planen brukes som utgangspunkt for rapportering på tiltak for oppfølging av kommunestyrets vedtak. Den oppdateres og legges på kommunens hjemmeside fredag før kommunestyremøtet. Milepælene vil måtte justeres etter kapasitet i organisasjonen og eventuelt andre pågående prosesser som ikke var kjent da planen ble lagt.

2. Hensikt og mål

Hensikten med denne planen er å videreutvikle og sikre at organisasjonen er i tråd med følgende mål:

- Grimstad kommune er godt fungerende og effektivt organisert
- Lover og regler etterfølges og organisasjonen preges av «Orden i eget hus»
- Grimstad kommune skaper trygghet og tillit overfor innbyggere, brukere, medarbeidere og politikere
- Planen skal oppfylle kommunestyrets vedtak PS 17/13

Det er derfor behov for å gå gjennom organisering, funksjoner og struktur, og handlingsplanen er et verktøy til å gjennomføre viktige tiltak for å oppnå målene.

Når denne prosessen er gjennomført ser vi:

En raus kompetanseorganisasjon som er organisert for å møte fremtiden og som kjennetegnes av:

- Handlekraft
- Framtidsretting og utviklingsorientering
- Avklarte roller og ansvar
- Trygg, tydelig og lærende
- Tillit og samhold

- Våre verdier åpenhet, redelighet, respekt og mot, og visjonen «Grimstad – med viten og vilje»

Det vil være ulike forventningene til planen fra RLG, enhetsledere, medarbeidere, politikere og innbyggere. Planen er i hovedsak rådmannens verktøy for å strukturere arbeidet med KS vedtak PS 17/13 og den skriftlige rapporteringen til kommunestyre, formannskap, helse- og omsorgsutvalg og kontrollutvalg. Planen legges frem i ny versjon med oppdatering på tiltak til hvert kommunestyremøte.

Planen evalueres i kommunestyret 29.01 og foreslås avsluttet som verktøy for oppfølging av innkjøpssaken.

3. Fakta

Foranledningen til saken var at rådmannen høsten 2015 avdekket at det over tid var kjøpt inn tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren fra leverandører som ikke hadde rammeavtale med kommunen.

Kontrollutvalget fikk orientering om saken i sitt møte 14. oktober 2015 (sak 36/2015). Etter varsling og etter at Kontrollutvalget i møte 27. april 2016 ba revisjonen innhente ytterligere dokumentasjon om tjenestekjøpene, har saken fått betydelig oppmerksomhet internt og eksternt.

Kommunestyret vedtok i sak 91/16 i sak om Kjøp av tjenester i helse- og omsorgssektoren om blant annet en ekstern undersøkelse av anskaffelsespraksis i utvalgte deler av helse- og omsorgssektoren i Grimstad kommune, herunder å kartlegge og vurdere om rutiner, organisering, roller og ansvar for gjennomføring av innkjøp i sektoren har vært i henhold til lov, reglementer og kommunens etiske retningslinjer.

Kontrollutvalget behandlet granskningsrapporten fra BDO i møte 7. desember 2016 (sak 40/2016) og kontrollutvalgets anbefalinger ble lagt fram for kommunestyret i møte 30. januar.

Kommunestyret gjorde følgende vedtak i sin behandling av BDO's rapport om kjøp av helsetjenester i møte 30. januar 2017:

1.

Kommunestyret ber rådmannen følge opp anbefalingene i BDOs rapport av 7. desember 2016 vedrørende kjøp av helsetjenester i Grimstad kommune. Dette gjelder:

- Forebygge brudd på anskaffelsesreglene
- Heve kompetansen når det gjelder krav til anskaffelse av helsetjenester

- Sikre forsvarlig støttefunksjon ved anskaffelsesprosesser
- Avklare roller, fullmakt og ansvar ved anskaffelser/innkjøp
- Sikre kvalitet i kontraktsdokumenter ved kjøp av helsetjenester
- Gjennomføre leverandørkontroll

Kommunestyret ber rådmannen legge frem en skriftlig plan for helse- og omsorgsutvalget og formannskapet om gjennomføring av tiltak, samt jevnlig rapportere skriftlig til både helse- og omsorgsutvalget, formannskapet og kontrollutvalget om fremdriften i dette arbeidet.

2.

Kommunestyret ber rådmannen om å sørge for at kommunen får på plass nye avtaler i tråd med lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

3.

Kommunestyret ber kontrollutvalget iverksette en forvaltningsrevisjon vedrørende varsling og ytringsklima blant ledere og ansatte i Grimstad kommune.

4.

Kommunestyret ber rådmannen ta initiativ til en leverandørkontroll hos Farm in Action. Kontrollen gjennomføres av ekstern aktør, og rapport fra kontrollen legges så snart som mulig frem for kommunestyret.

5.

Kommunestyret ber kontrollutvalget om å innhente ekstern juridisk vurdering av om vilkårene for innsyn i e-postkontoer for ytterligere belysning av sentrale spørsmål i BDO rapporten, er tilstede. Kontrollutvalget må komme tilbake til kommunestyret med en sak der en redegjør for økonomi og mandat for en eventuell gjennomgang av e-poster.

6.

Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.

7.

Kommunestyret ber rådmannen umiddelbart sette i gang tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune. Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.

8.

Kommunestyret ber om at det settes opp en fast post på hvert kommunestyremøte i 2017 hvor rådmannen gir en skriftlig orientering vedrørende alle punktene ovenfor.

9.

Kommunestyret ber i løpet av 2017 om en sak hvor måten kommunen har organisert sin internkontroll med egen virksomhet blir belyst.

Ad pkt 5:

Rådmannen hadde møte med leder av kontrollutvalget 04.07 for å signalisere et ønske om å bidra til konstruktiv og effektiv gjennomføring av epostgranskning. Vi ble enige om å avvende Datatilsynets vedtak. Rådmannen har i formannskapsmøtet 17.08.17 tilbudt å gjennomføre granskingen dersom kontrollutvalget ikke kommer i posisjon til å gjøre det, dette for å iverksette Kommunestyres vedtak.

Det må i så fall etableres en gruppe, som med ekstern hjelp, står for gjennomgangen og granskingen. Dette for å sikre nødvendig tillit til prosessen. Rådmannen avventer eventuell tilbakemelding fra kommunestyret.

Kontrollutvalget har valgt advokatfirmaet Hjort som leverandør av epost-undersøkelsen.

4. Den eksterne undersøkelsen omhandlet:

- Kjøp av tjenester uten konkurranse
- Manglende dokumentasjon
- Ny rammeavtale 2016, ikke i tråd med regelverket
- Mulig betalte, men ikke leverte tjenester
- Påstander om inhabilitet
- Mulig svakt ytringsklima
- Ledelsesansvar
- Behov for innkjøpskompetanse og tydelig delegering av fullmakt

<http://temark.no/Kontrollutvalgene/Grimstad-kommune/Moeter-og-sakspapirer2/2016-12-07>

I 2014 kjøpte helse- og omsorgssektoren helsetjenester til 22 enkeltbrukere (boveiledertjenesten og sosialtjenesten). I 2015 ble det kjøpt tjenester til 13 enkeltbrukere og i 2016 til åtte enkeltbrukere. Pr januar 2017 kjøpte helse- og omsorgssektoren helsetjenester til seks enkeltbrukere. Noen av disse avtalene har løpt over mange år.

Årsaken til tjenestekjøp er at kommunen ikke selv har hatt kapasitet eller kompetanse til å gi disse tjenestene. Sakene omhandler mennesker med store hjelpebehov, som kommunen har forpliktelse til å ivareta etter helselovgivningen. Når kommunen ikke har hatt kapasitet eller mulighet til selv å stille opp med de nødvendige tjenestene, har sektoren innhentet ekstern leverandør for å kunne ivareta kommunens lovmessige forpliktelser. Kommunen har bestilt tjenestene på relativt kort varsel for leverandør. Dette fritar likevel ikke kommunen fra plikten å følge regelverket for offentlige avskaffelser.

Rådmannen ser alvorlig på manglende dokumentasjon og etterlevelse av rutiner og regelverk. Det er iverksatt og planlagt en rekke tiltak for å sørge at kommunen skal sikre at kjøp av varer og tjenester skal skje innenfor gjeldende anskaffelsesregelverk. Rådmannen vil også bidra til at det er gjennomsiktighet og god forvaltningsskikk i organisasjonen slik at innbyggerne kan oppleve trygghet for rett og rettferdig behandling, og at kommunens ressurser blir forvaltet i tråd med politiske beslutninger.

5. Organisering av arbeidet:

Arbeidet organiseres som et hovedprosjekt. Tre delområder organiseres som egne prosjekter. I tillegg gjennomføres en rekke tiltak som oppfølging av kommunestyrets vedtak. Det meste av arbeidet i denne planen vil gå i «linjen». I tillegg etableres et eget kommunikasjonsteam.

5.1 Hovedprosjekt «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken
Hovedprosjektet ledes av rådmannens ledergruppe.

5.2 Delprosjekt

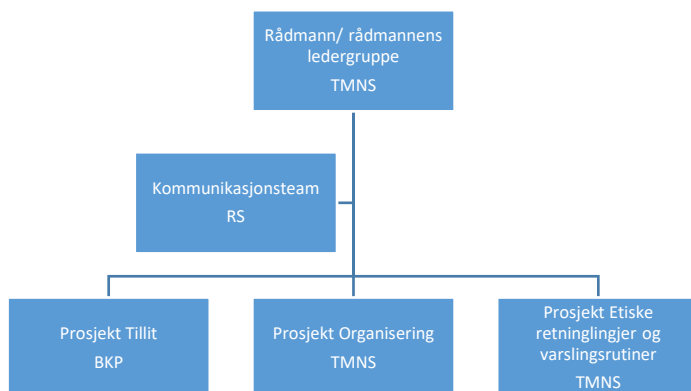
Tre av delområdene vil organiseres som egne delprosjekt og beskrives i kap 6; Prosjekt «Organisering», prosjekt «Tillit» og prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner».

5.3 Andre tiltak

Andre tiltak omtales nærmere i kap 7.

5.4 Kommunikasjonsteam

Kommunikasjonsteamet jobber primært med saker knyttet til handlingsplanen, dette beskrives ytterligere i kap 8. Teamet fungerer som en stabsgruppe til hovedprosjektet.



6. Gjennomføring av prosjektene

6.1 Prosjekt Organisering (pkt 6 i KS vedtak):

Mandat:

Foreta nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personmessige grep.

Prosjektgruppen består av rådmann, tillitsvalgte for hovedsammenslutningene og hovedverneombud. Rådmannens ledergruppe vil bidra i arbeidet. Prosjektgruppen består av Ingerlise Svendsen (LO), Anna Svenningsen (Unio), Marianne Hauge (Delta), Nina Marie Duckert (Unio), Per-Ivar Felldal (Akademikerne, overtar som HTV), Arne Rugstad (HVO) – gått ut av gruppen, Tone Marie Nybø Solheim (rådmann). Arbeidet skulle være ferdig 01.07.17.

Plan:



Prosjektet skal jobbe med:

- gjennomgang av organisasjonen – rett person/ kompetanse på rett sted og effektivt organisert
- vurdering av lederstruktur
- vurdering av støttefunksjonene
- vurdering av aktuelle tjenesteområder/inndeling av enheter/flytting av oppgaver mellom enheter

- eget delprosjekt helse og omsorg, boveiledertjenesten
- vurdere sentralisering av innkjøpsfunksjonen og/eller interkommunalt samarbeid
- gi oppspill til diskusjon om fremtidens kommune – eksempelvis langs kommune 3.0 tenkningen

Hele organisasjonen skal ikke omorganisere. Prosjektet skal vurdere nærmere hvilke områder som skal gjennomgås. For eksempel skal nåværende struktur innen skole og barnehage trolig videreføres.

Prosess / framdriftsplan

Prosjektet skal innhente innspill fra organisasjonen og de som vil bli berørt. Undervegs i prosessen vil det bli lagt opp til en innspillsfase slik at enhetsledere og ansatte kan komme med innspill både med hensyn til utfordringer som bør løses og forslag til løsninger.

Framdriftsplan:

- Allmøte rådhuset 01.03
- Forstudie 02.03 – 30.03 ledergruppe/ tillitsvalgte/ HVO
- Kommunikasjons- og dialogplan 15.04
- Innspillsfase, april/mai
- Evt allmøter sektorvis
- Strukturmodell til høring 03.09
- Gjennomføring 01.11.17

Framdriftsplanen var stram og ambisiøs. Det ble kort tid fram til planlagt gjennomføring 01.07.2017. Rådmannen har vektlagt rask gjennomføring fordi det er viktig å få gjennomført nødvendige organisasjonsmessige endringsgrep så fort som mulig.

Organisasjonsgjennomgangen kan skape utrygghet og uro i organisasjonen og det er viktig at perioden med eventuell usikkerhet om hvordan ny organisasjonsmodell blir, blir kortest mulig. Det er også viktig å formidle at ikke hele organisasjonen blir berørt av organisasjonsendringer. Å fastsette ny organisasjonsmodell raskest mulig vil bidra til å skape ro og trygghet i organisasjonen.

Prosjektgruppen har hatt innspillsrunde med ledere og ansatte i organisasjonen. Ansatte har kunnet lese oppdatert informasjon underveis på intranettet, og har hatt muligheten til å komme med innspill på egen innspillmail. Det har også vært korte allmøter på rådhuset annen hver uke. Prosjektgruppen har brukt verktøy fra lederutviklingsprogrammet for å finne de rette tiltak og har involvert de berørte før endelig organisasjonsplan legges.

Vi ser at innspillene handler om inndeling av enheter, fordeling av oppgaver, arbeidsform og arbeidsflyt og om samhandlingsutfordringer og uklare ansvarsforhold og rolleforståelse. Alt dette kan ikke løses gjennom et organisasjonskart og mye av arbeidet må nødvendigvis fortsette utover høsten.

Utkast til organisasjonsmodell ble sendt ut på høring, og forlenget frist var satt til 03.09.17, dette da det i drøftingsmøtet ble pekt på at enkelte muligens ikke hadde fått respondert pga ferieavvikling. Det ble lagt en fremdriftsplan for videre prosess med tillitsvalgte samt risiko- og sårbarhetskartlegging. Prosjektgruppen vurderte sin sammensetning etter høringsfristens utløp for unngå at det oppstod uklare roller eller dobbeltroller. Fagsjef HR tiltrådte prosjektgruppen for å sikre arbeidsrettslige forhold.

Før organisasjonsendring iverksettes, blir administrasjonsutvalget og kommunestyret blir grundig orientert om prosessen og foreslåtte endringer. Endringer gjennomføres ikke før 01.11.17.

Delprosjekt Helse og omsorg er ikke en del av dette og følger sitt eget løp. Ny kommunalsjef er være prosjekteier til det og har i en viss grad redefinert prosjekts prosess.

Se egen rapport for strukturprosjektet. Oppfølgingsplan av strukturprosjektet ses i sammenheng med forslag til Omstilling 2018 etter kommunestyrets budsjettvedtak 18.12.17. Det kan være hensiktsmessig å kople prosessene sammen.

6.2 Tillit, trygghet, kreativitet (pkt 7 i KS vedtak):

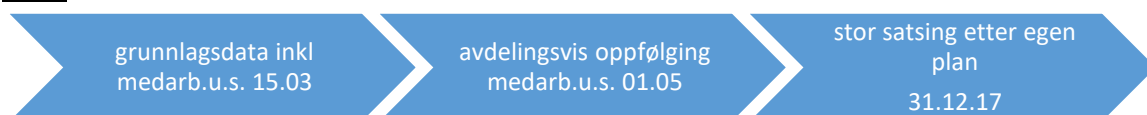
Mandat:

Sette i verk tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune. Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.

Prosjektet vil få et annet navn når gruppen er godt i gang. Tillit opparbeides over tid gjennom handlinger, adferd osv. og vi ønsker ikke å bruke dette som tittel på prosjektet.

Prosjektgruppen vil bestå av Bjørn Kristian Pedersen (kommunalsjef og leder av gruppa), Guri Ulltveit-Moe (kommunalsjef), Hilde Johnsen (enhetsleder), Jorunn Palm (enhetsleder), Othild Tønnesen (LO), Anna Svenningsen og Nina Duckert (Unio), Mona Lill Elvebakk (YS), Per-Ivar Felldal (HVO), Tone Marie Nybø Solheim (rådmann).

Plan:



Prosjektet skal jobbe med:

- Hensikt, mål og kjennetegn for hovedprosjektet
- Drøfte og definere hva vi legger i tillit
- Skape arenaer for refleksjon
- Utvikle samarbeidskultur

- Sørge for at de etiske retningslinjene er levende
- Skape felles verdier, sikre åpen og verdsettende kommunikasjon
- Skape kultur for å håndtere konflikter på lavest mulig nivå tidligst mulig
- initiere en stor «kultursatsing» i hele organisasjonen 01.05 – 31.12.17

Prosjektet skal basere sitt arbeid på:

- 10 faktor-begrepene
- oppsummering 360-kartlegging av 50 ledere i lederutviklingsprogrammet
- resultater medarbeiderundersøkelsen
- erfaringer fra varslersaker
- avdelingsvis oppfølging av 10 faktorundersøkelsen
- behov for særlige individuelle- eller gruppetiltak i enheter

Prosjektgruppen har hatt oppstartsmøte. Vi har hatt avdelingsvis oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i vår og lar tillitsprosjektet være en videreføring av dette arbeidet.

Rådmannen har orientert formannskapet om plan for høsten og for å stabilisere den urolige fasen vi har hatt i vår og sommer. Oppstartsmøte med professor Einar Stålesen ble gjennomført 12.10.17. Han er cand. psychol., dr. psychol. og professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen.

Utgangspunktet for Stålesens metodikk er at kommunen skal bruke saksbehandlingsmetodikk med forsvarlig saksbehandling også i saker som handler om kritikkverdige forhold og klager. Saker som meldes inn må tas tak umiddelbart for avdekke fakta, og for å avgrense sakene til det de handler om. Nødvendige tiltak settes inn for å rette opp eventuelle kritikkverdige forhold.

Varsling om kritikkverdige forhold er rådmannens viktige verktøy for å avdekke avvik og vi skal ha et ryddig og solid fundament for å drive forsvarlig. Derfor vil vi bruke høsten til å utvikle et godt internkontrollsystem og en metodikk for å saksbehandle kritikkverdige forhold og klager.

En del av «tillitsprosjektet» blir derfor å

- Trene på saksbehandling – hvordan ta opp saker ordentlig, i hele organisasjonen og etablere gode klageordninger
- Hvordan undersøke varslinger og klager - styrke ledere på alle nivå til å gjennomføre dette
- Arbeide videre med varslingsrutinene
- Klargjøre spillereglene for "å si fra", metodikk og forutsigbarhet
- Trene organisasjonen, sette den i stand til å håndtere varslinger, klager og saksbehandling av dette
- Bygge en god grunnmur for Grimstad kommune

Det tas beslutning til tilbud om bistand til programmet 11.12.17.

6.3 Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner»

Mandat:

Å oppdatere rutiner og retningslinjer basert på lovverk, behov og erfaringer.

Plan:



De etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. Prosjektgruppen vil involvere politikere, ansattes representanter og ledere, og rådmannen vil selv lede prosjektgruppen. Prosjektgruppen vil bestå av medlemmene i administrasjonsutvalget og møtene vil være i tilslutning til administrasjonsutvalgsmøtene.

Prosjektgruppen består av følgende politikere: Kjetil Glimsdal, Per Svenningsen, May Kristin Ødegård, Bjørg Engeset Eide, Arnt Gunnar Tønnessen, Trond Erik Bognø, Terje Stalleland; følgende tillitsvalgte: Anne Kirsten Lindgren Galteland, Anita Jamvold, Ingerlise Svendsen og rådmann Tone Marie Nybø Solheim.

Administrasjonen har eget sekretariat som saksforbereder til prosjektmøtene.

Prosjektet skal jobbe med:

- Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner:
<http://ansattgrimstad/Handboker1/Handboker1/HMS-Handbok/>,
<http://ansattgrimstad/Documents/Diverse/Etiske%20retningslinjer%20for%20folkevalgte%20og%20ansatte%20i%20Grimstad%20kommune.pdf>

Våre etiske retningslinjer (vedtatt 2008) er anerkjente og gode, men bør gjennomgås for mulig forbedring og oppdatering. Når det gjelder varslingsplakat og -rutiner er det viktig å se om det er behov for endring ut ifra siste års erfaring med varsling i kommunen og nye forslag i lovverket.

Framdriftsplan:

Forslag til reviderte retningslinjer og rutiner vil behandles i rådmannens ledergruppe og vedtas i kommunestyret. Forslaget behandles i kommunestyret 19.06.17. Saken vil da behandles i prosjektgruppen 21.04 og 11.05, rådmannens ledergruppe 29.05.17, AMU 06.06.17, adm utv/ fsk 09.06.17 og blir saksforberedt fra administrasjonen.

Ytringsklima er satt på dagsorden i to enhetsledermøter 13.12.16 og 28.02.17.

Implementering av nye etiske retningslinjer og varslingsrutiner vil være en del av Tillitsprosjektets og kommunikasjonsteamets arbeid.

Nye etiske retningslinjer og varslingsrutiner ble vedtatt i kommunestyret 19.06.17.

Det er opprettet internt varslingsorgan bestående av Liv Ingjerd Byrkjeland og Bjørn Kristian Pedersen som medlemmer av den interne varslingsgruppen i tillegg til hovedverneombudet, Per Ivar Felldal. Aase Hobbesland er vara for Bjørn Kristian Pedersen og Kristine Udjus er vara for Liv Ingjerd Byrkjeland. Vara for hovedverneombudet er p.t ikke valgt. Liv Ingjerd Byrkjeland er kontaktperson/koordinator for den interne varslingsgruppen.

Erfaringene fra Grimstad kommune gjør det aktuelt for regionsamarbeidet i Østre-Agder å drøfte om det skal etableres faste rutiner knyttet til tilfeller med varslingsaker der rådmann kommer i en inhabilitetssituasjon. Rådmennene ønsker en fast ordning med setterrådmann for kommunen. Rådmann Tone Marie Nybø Solheim, jurist Sindre Kvammen i Arendal kommune og sekretariatsleder forbereder en sak om dette. Det kan være aktuelt å styrebehandle et slikt forslag.

Arendal kommune er bedt av Grimstad kommune om å vurdere en løsning hvor deres juristmiljø kan være eksternt varslingsmottak. Dette legges frem sammen med forslag til regionalt system for setterrådmann i neste rådmannsutvalg.

Oppfølging av etiske retningslinjer blir en del av programmet i Tillitsprosjektet.

7 Oppfølging av tiltak og vedtak:

7.1 Kompetanse (pkt 1 i KS vedtak):

Mandat:

Tilstrekkelig innkjøpsfaglig kompetanse hos den som har ansvar for innkjøp

Plan:



Detaljplan:

	Mål og målgruppe	tiltak	Frist	status
7.1.1	- Kunnskap til å foreta innkjøp i tråd med regelverk - Kjenne til ressurspersoner og støttetjenester på innkjøp	Oppfriskningskurs innkjøp	Januar 2017	

	- <i>Alle ledere i kommunen som bestiller varer og/eller tjenester</i>			
7.1.2	- Kunnskap til å foreta innkjøp i tråd med regelverk - <i>Enhetslederne i helse- og omsorgssektoren, andre sektorer etter plan</i>	Opplæring i lov om offentlige anskaffelser, kommunens innkjøpsreglementet og nye retningslinjer	Vår 2017	
7.1.3	- Tilstrekkelig kunnskap så tidlig som mulig - <i>Nyansatte</i>	Kurs i innkjøp gjennomføres som fast del av kommunens internopplæring	to ganger i året	Pågår
7.1.4	- Kunnskap om arkivverdig dokumentasjon og krav til dokumentasjon av innkjøp - <i>Enhetsledere/ fagledere</i>	Grunnkurs arkivering	14.03.2017	
7.1.5	- åpen og riktig praksis i alle ledd av forvaltningen i tråd med etiske retningslinjer og reglement - <i>ledere og ansatte</i>	Kurs i Offentlighetsloven og Forvaltningsloven (avtalt)	Høst 2017	

Oppfølging:

7.1.2:

Bygg- og eiendomstjenesten 23.01.2017

Kommunaltekniske tjenester 14.02.2017

Kulturtjenesten 07.02.2017

Helse og omsorg desember 2016

7.1.2:

Helse og omsorg desember 2016

Bygg- og eiendomstjenesten 23.01

Anskaffelses/fagsamling; rådmann, kommunalsjefer, enhetsledere og fagledere, 30.01.2017

Kommunaltekniske tjenester 14.02

Kulturtjenesten 07.02

Helse og omsorg, opplæring ny kommunalsjef, 07.09.2017

Helse og omsorg, utvalgte enhetsledere, 08. og 14.9.2017

7.1.4:

30 enhets-/ fagledere 3 timers kurs 14.03.17

7.2 Oppfølging regelverk/ rutiner (pkt 2, 4, 9 i KS vedtak):

Mandat:

Innkjøp i tråd med regelverk, etterprøvbart og etisk forankret.

Plan:



Detaljplan:

	Mål og målgruppe	tiltak	frist	status
7.2.1	- Gyldige rammeavtaler på områder med store innkjøp eller fragmentert innkjøpskompetanse - <i>De ulike sektorene</i>	Kartlegging av behovet for inngåelse av nye rammeavtaler i de ulike sektorene	09.01.2017	
7.2.2	- Lojal bruk gjennom enkel tilgang til gjeldende rammeavtaler - <i>De ulike sektorene</i>	Oversikt over gjeldende rammeavtaler	01.07.2017	
7.2.3	- Gyldige og aksepterte rammeavtaler - <i>Innkjøpsrådgiver/ ledere i HO</i>	Si opp og inngå nye rammeavtaler (inngått 2016)	Signert 04.09.17	
7.2.4	- Oppdatert kommunalt regelverk - <i>Innkjøpsrådgiver/ kommunalsjefer/ innkjøpere</i>	Innkjøpsreglement revideres administrativt i.h.t endringer i lov og forskrift om offentlige anskaffelser	Januar 2017	
7.2.5	- Rett til kontroll med tjenester og varer kjøpt fra eksterne leverandører mtp pris, arbeidsforhold og kvalitet - <i>Innkjøpere</i>	Nytt punkt i innkjøpsreglement og mal for kontrakt om leverandørkontroll	Januar 2017	
7.2.6	- Avklarte prinsipper for egenproduksjon eller kjøp av tjenester - <i>Ledere</i>	Strategi for kjøp av tjenester eller levering av tjenestene i egen regi	Februar 2017	

7.2.7	- Tjenester levert i tråd med etterspurt kvalitet - <i>Ledere i HO</i>	Rutine og sjekklister for kvalitetskontroll med helse- og omsorgstjenester som kommunen kjøper fra private leverandører	November 2016	
7.2.8	- Avklart ansvar og prosess for oppfølging av rammeavtaler - <i>Ledere i HO</i>	Retningslinjer for oppfølging av dagens rammeavtaler for kjøp av tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren	November 2016	
7.2.9	- Trygge og effektive tjenester i egen regi mtp ressursbruk, kvalitet og HMS, - <i>Sektorene/ RLG</i>	Gjennomgang og oppdatering av internkontrollsystemet - Kartlegging av eksisterende 06.03 - Oppdatere internkontrollsystemet - Vurdere behov for handlingsplan for antikorrupsjon - Deltagelse i KS-læringsnettverk om egenkontroll og internkontroll	Våren 2017 Høst 2017	
7.2.10	- Tilstrekkelig dokumentasjon som sikrer historikk, etterprøvbarehet og læring - <i>Innkjøpere</i>	Arkivering i nytt fagsystem Rutiner og kompetanseheving	Våren 2017	
7.2.11	- Sikre arkivrutiner i tråd med lovverk - <i>Arkivansvarlige</i>	Lukke avvik arkivplan	Mars 2017	
7.2.12	- Dokumentere tilbud 2014 – 2016 - <i>Innkjøpsrådgiver/ økonomiavdeling</i>	Gjennomføring leverandørkontroll FIA	27.04.2017	
7.2.13	- Økt kompetanse om antikorrupsjon - <i>Politikere/ administrasjon</i>	Møte med Transparency International Norge	02.03.17	

Oppfølging:

7.2.1: AKST har foretatt en regnskapsteknisk spørring på tvers av alle kommunens ansvarsområder i 2016, med utgangspunkt i leverandører som har fakturert mer enn kr

1 100 000 eks mva (jf nasjonal terskelverdi iht nytt anskaffelsesregelverk som trådte i kraft pr 1.1.2017). Det er foretatt en vurdering i enhetene.

7.2.3: Kontraktene er over EØS-terskelverdi og konkurransen ble kunngjort i EUs indre marked. Tilbudsfrist var 3. mai 2017, kl 12.00. Nye rammeavtaler for kjøp av helse- og sosialtjenester til enkeltbrukere ble inngått med 10 leverandører, den 04.09.2017. Rammeavtalene er oppdelt i tre tjenestekategorier; helsetjenester, sosialtjenester og bokollektivtjenester.

7.2.9: Vi er ferdige med gjennomgang av eksisterende internkontrollsystem. Rapporten behandlet i rådmannens ledergruppe 22.05.17. **Saken er til politisk behandling 11.12.17..**

7.2.10: Det er gjennomført risikovurdering av bruk av saksbehandlingssystemet vårt, dette viser høy risiko for arkivområdet og etterlevelse av arkivplan. Vi setter i verk ytterligere tiltak for å sikre nødvendig og tilstrekkelig dokumentasjon; sertifiseringsordning, kompetanseheving, lederansvar og oppfølging i linjen, kontrolltiltak, samle all postregistrering i AKST, redusere mulighet til lagring i word utenfor sak- og arkivsystemet mm.

7.2.11 Arkivplan:

Planen er ferdig, og publisert 27. mars, og det ligger en lenke til planen på kommunens nettsider.

7.2.12: Leverandørkontroll som innebærer kontroll av; økonomi-, helsefag-, og arbeidsrettslige forhold hos leverandøren. Rapport foreligger fra PWC.

7.3 Ledelse (pkt 7b i KS vedtak):

Mandat:

Kompetente ledere som ivaretar drift og bidrar til trygghet, tillit og kreativitet.

Plan:



Detaljplan:

	Mål og målgruppe	tiltak	frist	status
7.3.1	- Avklart ansvar og myndighet - Ledere	Revidering av delegeringsreglementet inkl ansvar ulike ledernivå	01.05.2017	
7.3.2	- Åpne, innovative og kompetente og ledere	Gjennomføre lederutviklingsprogram	Juni 2018	

	- Ledere/ nøkkelpersoner			
7.3.3	- Kjente og etterlevde forventninger og krav til ledelse og ledere i Grimstad kommune - Ledere	Revidere lederavtalene	30.06.2017	
7.3.4	- Avklarte ansvarsforhold ledere imellom - Ledere	Avklare ledernivåenes rolle og ansvar, PØFI-gjennomgang (personal, økonomi, fag, informasjon)	Utgangen av 2017	
7.3.5	- Trygge og tidlig operative ledere - Nyansatte ledere	Opplæringsplan for nyansatte ledere	01.05.2017 Testes ut	
7.3.6	- HMS- bevisste ledere og tillitsvalgte - Ledere/ tillitsvalgt HVO	HMS-kurs HMS-kurs for AMU (høst 17)	Våren 2017	
7.3.7	- Oppdaterte ledere og tillitsvalgte på ansattes rettigheter og plikter - Ledere/ tillitsvalgte/ VO	Kurs i Hovedavtalen, samarbeid KS	23.03.17	
7.3.8	Helhetlig system for å håndtere lokale utfordringer tetter på driften	Forslag om HMS-utvalg i alle enheter (HMS, folkehelse, miljø, trafikkikkerhet, generelt vernearbeid).	Behandles i AMU	
7.3.9	Godt ytrings- og varslingsklima	Gjennomføre tiltak i forvaltningsrevisjonen	31.12.17	

Oppfølging:

Arbeidet pågår på alle punkter

7.3.1 Delegeringsreglementet: Reglementet ble publisert 28. april. Reglementet ligger på nettsidene under Kommuneplaner/Reglement og retningslinjer.

7.3.2 Årets kull er ferdig og nytt er i gang. Alle enhetsledere og kommunalsjefer er forpliktet til å delta, fagledere, nøkkelpersoner og tillitsvalgte har også hatt mulighet til å søke. Enkelte av disse får plass på høstens kurs.

7.3.3 Forslag til lederavtaler er behandlet i rådmannens ledergruppe og vedtatt. Det innføres som pilot for nytilsatts ledere og for alle fra nyttår.

7.3.4 Forslag til rådmannens delegering av annet ansvar som ikke følger direkte av lov (PØFI) er behandlet i rådmannens ledergruppe, dette avhenger i noen grad av organiseringsprosjektet.

7.3.5 Forslag til revidert opplæringsplan for nyansatte ledere testes ut.

7.3.6: 70 tillitsvalgte, verneombud og ledere deltok på kurs 23.03.

8 Kommunikasjonsplan

Kommunikasjonsteamet består av personer fra enhetene, lederstøtte og kommunikasjonsavdelingen. Det utarbeides egen kommunikasjonsplan.

Kommunikasjonsteamet vil:

- Synliggjøre fremdrift og gjennomføring av tiltak
- Sikre interninformasjon – foreslå strategi og ulike kanaler
- Sikre arena for dialog og innspill

Kommunikasjonsteamet jobber primært med saker knyttet til handlingsplanen men kan også komme med innspill om andre saker som bør synliggjøres samt bevisstgjøre organisasjonen på å ha fokus på kommunikasjon. Kommunikasjonsplan skal utarbeides.

Kommunikasjonsteamet består av: Per Atle Aanonsen, Kim André Vangberg, oppvekstsektoren, Ann-Karin Jørgensen, Solveig Jentoft, Ragnhild Sigurdsøn (leder av gruppa- permisjon til aug 2018). Teamet fungerer som en stabsgruppe til hovedprosjektet.

9 Oppsummering:

Denne planen er arbeids- og rapporteringsdokument med delplaner for

- Prosjekt «Struktur»
- Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner»
- Prosjekt «Tillit»
- Kommunikasjonsplan

10 Vedlegg:

Revidert organisasjonsstrategi – ferdig 01.06 (evt endringer behandles KS)

Oversikt på styringsdokumenter – ferdig 05.03

Reviderte lederavtaler - ferdig 30.06