



Kontrollutvalget i Røros kommune

Røros, 27.04.2020

Vår ref.	Løpenr.	Arkivkode	Saksbehandler	Deres ref.
19/2985-5	11806/20	217	Kjersti Forbord Jensås 951 02 168	

FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORT; VARSLINGS- OG YTRINGSKLIMA BLANT ANSATTE OG LEDERE I RØROS KOMMUNE - OPPFØLGING AV VEDTAK

Det vises til følgende vedtak i k-sak 115/19 behandlet i Røros kommunestyre 121219:

«Forvaltningsrevisjonsrapporten «Varslings- og ytringsklima blant ansatte og ledere i Røros kommune» av 14. november 2019 tas til etterretning.

Røros kommunestyre følger revisors anbefalinger og ber kommunedirektøren sørge for følgende:

- 1. Arbeide aktivt for å informere alle ansatte om at ytringsfrihet og varsling skal være en naturlig del av arbeidsmiljøet*
- 2. Legge stor vekt på å informere alle ansatte om kommunens rutiner for varsling om kritikkverdige forhold*
- 3. Sette i verk tiltak for å styrke de ansattes tillit til at kommunen kan ivareta varslere*
- 4. Sikre at alle ledere og ansatte får en felles forståelse og etterlevelse av kommunens kjerneverdier for åpenhet*
- 5. Arbeide for å redusere omfanget og forbedre håndteringen av situasjoner med trakassering og utilbørlig opptreden på arbeidsplassen.*

Kommunedirektøren rapporterer til kontrollutvalget og kommunestyret om iverksatte tiltak innen 01.05.2020.»

Kommunedirektøren arbeider kontinuerlig med medarbeiderskap, samhandling og lederutvikling i organisasjonen Røros kommune. Oppfølging av vedtaket i forvaltningsrevisjonsrapporten har blitt og vil fortsatt bli fulgt opp med ulike tiltak og prosesser, både indirekte og direkte. Nedenfor gis en oversikt over status etter vedtaket i desember 2019.



Post/besøksadresse
Bergmannsg. 23
7374 RØROS
Tlf.: 7241 9400

Org.nr: NO 939 898 743 MVA
Bankgiro: 4280.05.23022
Postgiro: 0801.59.20301
postmottak@roros.kommune.no



1. Pressereglementet og kommunikasjonsstrategien er oppdatert slik at disse er i tråd med personalreglementets formuleringer knyttet til yringsfrihet og roller. Disse endringene er kommunisert ut i organisasjonen, og lagt inn i kommunens kvalitetssystem som er det tilgjengelige systemet som inneholder kommunens styrende dokumenter.
2. Å legge til rette for trygghet for yringsfrihet er et kontinuerlig arbeid og ikke et tiltak som har en avgrenset tidsperiode. Derfor har dette mange dimensjoner og mulige innfallsvinkler. Dette kan f.eks. handle om å gi rom for refleksjon rundt dette som tema, på ulike arenaer i organisasjonen. Dette er blitt startet opp i kommunedirektørens ledergruppe med kommunalsjefer og virksomhetsledere. Dette var også satt på saklisten til lederforum nå i mars. Lederforum består av alle ledere i kommunen inklusive fagledere uten personalansvar. Lederforum møtes fast 4 ganger pr år. Dessverre ble planlagt møte i mars utsatt pga starten på den meste intensive perioden på koronapandemien. Dette vil tas opp igjen, og også gjennomføres på en alternativ måte om situasjonen tilsier det. Det er planlagt et refleksjonstema rundt yringsfrihet som skal adresseres til de partssammensatte arbeidsmiljøgruppene. Temaet er også klart forbundet med vedtatt arbeidsgiverstrategi.
3. Kommunedirektøren har for lederavtalene 2020 lagt inn utvalgte fokusområder. Ett av disse er lederes oppfølging av varslings- og yringsklima. Ledersamtale 2 skal inneholde en tilbakemelding på hvordan dette er håndtert ute i virksomhetene. En føring som ligger her er at lederne skal ha dette opp som tema blant sine ansatte 1 gang pr år. Nedenfor følger en oversikt over krav i lederavtalene 2020 som omhandler varslings- og yringsklima:
 1. Har du i løpet av de tolv siste månedene hatt etikk og kommunens etiske retningslinjer på dagsorden overfor dine ansatte?
 2. Har du i løpet av de tolv siste månedene hatt kommunens kjerneverdier om åpenhet og yringsfrihet på dagsorden overfor dine ansatte? (se kommunikasjonsstrategi)
 3. Har du i løpet av de tolv siste månedene hatt temaet trakassering og utilbørlig opptreden på dagsorden og hvor godt kjent er dette blant dine ansatte?
 4. Er dine ansatte kjent med hvordan de skal varsle om kritikkverdige forhold?
 5. Er risikovurdering for korrupsjon og misligheter oppdatert og tiltak fulgt opp?
4. Varslingsklima og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold ble satt på dagsorden i det første møtet som kommunedirektøren hadde med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud SU) i 2020. Temaet skal opp på nytt i møtet med hovedtillitsvalgte og

hovedverneombud i mai. Disse møtene har i de senere år blitt gjennomført fast 1 gang pr måned og er en svært viktig arena for partssamarbeidet i kommunen. Temaet har videre stått på dagsorden både i kommunedirektørens lederteam (KLT), kommunedirektørens ledergruppe (KLG, virksomhetsledere). Lederforum er det nest forum som skal ha dette som tema, jf pkt 2 ovenfor.

5. Røros kommune har, som også nevnt i kommunedirektørens svar på utkast til forvaltningsrevisjonsrapport, tatt i bruk den digitale læringsplattformen KS Læring. Her er det blant annet etablert et ansattkurs som alle ansatte skal gjennomføre. Kurset inneholder også orientering om kommunens retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold.
6. I forbindelse med jevnlig orienteringer om ulike nye og endrede prosedyrer innen HR-området, vil det også med det første på nytt gå ut en påminnelse om våre varslingsrutiner.
7. Helt spesifikt er det også viktig å nevne at det i det pågående arbeidet ved Gjøsvika sykehjem så er medarbeiderskap en gjennomgående tematikk i arbeidet. Tillitsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og generelt om samspill på arbeidsplassen er hovedtema.

Momentene ovenfor skal gi et bilde på måten det arbeides på i organisasjonen med blant annet kultur og arbeidsmiljø som i sin tur har innvirkning på varslings- og ytringsklimaet. Ved en slik involvering og tilrettelegging så er det også viktig å framheve de ansattes eget ansvar også for å gjøre seg kjent med de ulike retningslinjer og prosedyrer.

Til slutt vil kommunedirektøren også framheve de prosessene som til enhver tid pågår i organisasjonen, og der åpenhet og tillit alltid skal være grunnleggende for arbeidet. Det betyr imidlertid ikke at alle alltid vil være fornøyd med de beslutninger som tas og de konklusjoner som det blir kommet fram til. Det er da heller ikke poenget her, men at organisasjonen og ledelsen i Røros kommune legger til rette for et godt arbeidsmiljø i samarbeid med de ansatte.

Med hilsen

Kjersti Forbord Jensås
Kommunedirektør
kjersti.jensas@roros.kommune.no