

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	TB	03.12.19	37/19

Behandling av saken:

Saksnr.: 37/19
Utvalg: Kontrollutvalget
Kommunestyret

Møtedato:
03.12.19

Forvaltningsrevisjonsrapport – «Varslings- og ytringsklima blant ansatte og ledere i Røros kommune»

Saksdokumenter:

- Forvaltningsrevisjonsrapport av 14.11.19 – utarbeidet av Revisjon Fjell IKS

Bakgrunn:

Kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016 – 2019 ble behandlet av kontrollutvalget i sak 33/2016 og kommunestyret i sak 76/2016. I planen er kontrollutvalget gitt myndighet til å foreta endringer i planperioden. På bakgrunn av flere innkomne saker til kontrollutvalget, besluttet utvalget å gjennomføre forvaltningsrevisjonsprosjektet «Varslings- og ytringsklima blant ansatte og ledere i Røros kommune». Prosjektplanen ble behandlet i kontrollutvalget 19.03.19, sak 14/19.

Formål:

Formålet med dette forvaltningsrevisjonsprosjektet er å belyse hvilket varslings- og ytringsklima som eksisterer blant ledere og ansatte i Røros kommune, samt å vurdere om dette er i tråd med de formelle krav og forventninger som legges til grunn gjennom revisjonskriteriene i prosjektet.

Problemstillinger:

Med utgangspunkt i formålet med prosjektet har revisjonen i samråd med utvalget definert følgende 5 problemstillinger:

1. Opplever ansatte og ledere i Røros kommune at arbeidsgiver aktivt bidrar til at ytringsfrihet og varsling blir en naturlig del av kommunens arbeidsmiljøarbeid? Har ansatte og ledere felles oppfatning av begrepet varsling?
2. Har Røros kommune tilstrekkelige rutiner som legger til rette for at ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold og har ansatte og ledere i kommunen kjennskap til disse?
3. Har ansatte og ledere tillit til at Røros kommune har ivaretatt og kan ivareta varslere i tråd med de kravene som framgår av arbeidsmiljøloven?
4. Oppfatter ansatte og ledere i Røros kommune at det er rom for å ytre seg om forhold på arbeidsplassen som kan oppfattes å være kritikkverdige?
5. Har Røros kommune tilstrekkelige rutiner for å forebygge og håndtere situasjoner med trakassering og annen utilbørlig oppførsel?

MØTEBOK

Avgrensning:

Prosjektet har et omfattende tema og det er behov for å begrense ressursbruken til gjennomføring. Omfanget på prosjektet er begrenset ved at det er gjort noen avgrensninger. Prosjektet omfatter da ikke hele kommunen, men er avgrenset til å omfatte sentraladministrasjonen og helse- og omsorg. Videre er spørreundersøkelsen til ledere og ansatte begrenset til å omfatte fast ansatte med en stillingsprosent på minst 20 %.

Henvendelser til kontrollutvalget

Kontrollutvalget har før og under revisjonens arbeid med forvaltningsrevisjonen mottatt henvendelser fra nåværende og tidligere ansatte om personalsaker, dårlig arbeidsmiljø, trakassering og dårlig personalbehandling. Henvendelsene er overlevert fra kontrollutvalget til revisor som bakgrunnsmateriale til den pågående forvaltningsrevisjonen.

Innholdet i henvendelsene ligger delvis innenfor og delvis utenfor temaet for denne forvaltningsrevisjonen. Formålet med forvaltningsrevisjonen er å belyse varslings- og ytringsklimaet og berører ikke personalsaker og bare enkelte sider av arbeidsmiljøet. Revisjonen har ikke funnet det riktig å gå konkret inn på innholdet i de mottatte henvendelsene i denne forvaltningsrevisjonen.

Rådmannens uttalelse:

En foreløpig rapport ble oversendt til rådmannen for uttalelse 21. oktober 2019. Rådmannens uttalelse følger rapporten som vedlegg.

Revisors konklusjon:

- 1. Opplever ansatte og ledere i Røros kommune at arbeidsgiver aktivt bidrar til at ytringsfrihet og varsling blir en naturlig del av kommunens arbeidsmiljøarbeid? Har ansatte og ledere felles oppfatning av begrepet varsling?*

Revisjonen mener at Røros kommune aktivt har bidratt til at god ytringsfrihet skal være en naturlig del av kommunens arbeidsmiljøarbeid. Det er lagt til rette for et godt ytringsklima gjennom retningslinjer og strategier og rådmannen gir uttrykk for at ansatte skal ha anledning til å ytre seg, også kritisk, om forhold i organisasjonen og utviklingen i lokalsamfunnet forøvrig.

Til tross for dette er det ulike oppfatninger blant ansatte og ledere om hvorvidt Røros kommune arbeider aktivt for at ytringsfriheten blir en naturlig del av arbeidsmiljøet.

Røros kommune kan etter revisjonens mening arbeide mer aktivt for at ansatte skal oppleve at fokus på ytringsfrihet blir sett i sammenheng med et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver er bevisst på hva varsling er og at det kan forekomme, samtidig som det er lagt opp rutiner for at det kan skje på en trygg måte. Mange ansatte er ikke enige i at Røros kommune arbeider aktivt for at temaet varsling blir en del av arbeidsmiljøet. Etter vår mening har ikke ledelsen lagt nok vekt på å informere ansatte om ledelsens holdninger til varsling.

Revisjonen har ikke registrert at det er store variasjoner i oppfatning med hensyn til hva som er varsling og hva som er ytring. Det er viktig at arbeidsgiver aktivt arbeider for at kjennskap til varsling blir en naturlig del av arbeidsmiljøet.

MØTEBOK

2. *Har Røros kommune tilstrekkelige rutiner som legger til rette for at ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold og har ansatte og ledere i kommunen kjennskap til disse?*

Revisjonen mener at Røros kommune har tilstrekkelige rutiner som legger til rette for at ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven. Retningslinjer og prosedyrer ligger i kommunens kvalitetssystem Compilo som skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å gjøre alle ansatte kjent med rutiner og retningslinjer for varsling. Revisjonen mener at ansvaret er klart plassert i Røros kommune og at det er iverksatt tiltak for å oppfylle det.

Likevel registrerer de at kommunens retningslinjer og prosedyrer ikke er kjent blant alle ansatte. Revisjonen mener at det bør legges enda større vekt på å sikre at nødvendig informasjon om kommunens varslingsrutiner når ut til alle ansatte.

3. *Har ansatte og ledere tillit til at Røros kommune har ivaretatt og kan ivareta varslere i tråd med de kravene som framgår av arbeidsmiljøloven?*

Revisjonen mener at Røros kommune i sine retningslinjer har oppfylt arbeidsmiljølovens bestemmelse om forbud mot gjengjeldelse på en god måte. De anser at innholdet i kommunens prosedyrer er tilfredsstillende, men like viktig er de ansattes forståelse og oppfatning omkring dette.

Revisjonen mener at det er bekymringsfullt at mange av kommunens ansatte gir uttrykk for at de ikke har tillit til at Røros kommune har ivaretatt og kan ivareta varslere på en god måte.

De registrerer også at det er ansatte som sier at de har latt være å varsle om kritikkverdige forhold fordi de fryktet represalier fra ledelsen og det er ansatte som sier at de har opplevd overveiende negative konsekvenser etter å ha sagt fra om kritikkverdige forhold. Revisjonen mener at Røros kommune vil være tjent med å sette i verk tiltak for å styrke tilliten til at kommunen ivaretar varslere.

4. *Oppfatter ansatte og ledere i Røros kommune at det er rom for å ytre seg om forhold på arbeidsplassen som kan oppfattes å være kritikkverdige?*

Røros kommune signaliserer gjennom sine etiske retningslinjer at kommunen skal være en åpen organisasjon med god ytringsfrihet og stor takhøyde for offentlige ytringer. Rådmannen viser til iverksatte tiltak for å stimulere til åpenhet.

Revisjonen mener at Røros kommune går langt i å oppfordre ansatte og leder til åpenhet for ytringer både internt og eksternt.

Et flertall av ansatte opplever et godt internt ytringsklima, men det er et synspunkt som ikke deles av alle. Det er også mange ansatte som mener at deres muligheter til å omtale kritikkverdige forhold på arbeidsplassen offentlig blir begrenset av overordnede. Etter vår oppfatning er det et sprik mellom signalene for intern og eksternt åpenhet omkring kritikkverdige forhold fra arbeidsgiver og det mange ansatte har oppfattet. De mener at det er behov for at Røros kommune setter inn tiltak for å informere om og etterleve kommunens kjerneverdier for åpenhet slik at de ansatte opplever gode interne og eksterne ytringsbetingelser.

5. *Har Røros kommune tilstrekkelige rutiner for å forebygge og håndtere situasjoner med trakassering og annen utilbørlig opptreden?*

Revisjonen mener at Røros kommune har reglementer, rutiner og prosedyrer samt gjennomførte tiltak som samlet må anses som et godt grunnlag for å forebygge trakassering og utilbørlig opptreden. Likevel mener de at dette ikke har fungert godt nok sett i sammenheng med at mange ledere og ansatte har opplevd trakassering og utilbørlig opptreden på arbeidsplassen.

MØTEBOK

Revisjonen mener at Røros kommune har rutiner og prosedyrer som samlet må anses som et godt grunnlag for å kunne håndtere situasjoner med trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. Likevel er det en bekymring at mange ansatte er uenige i at arbeidsgiver håndterer slike situasjoner på en god måte.

Revisors anbefalinger:

På bakgrunn av sine funn har revisjonen følgende anbefalinger til Røros kommune:

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

Saksvurdering:

Sekretariatet er av den oppfatning at Revisjon Fjell IKS har avgitt en rapport i tråd med vedtatt prosjektbeskrivelse, samt kontrollutvalgets forutsetninger.

Sekretariatet vil tilrå at kontrollutvalget slutter seg til revisors anbefaling.

Sekretariatets forslag til innstilling:

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 rådmannen sørge for følgende:

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

Rådmannen rapporterer til kontrollutvalget om iverksatte tiltak innen 01.05.2019.

Behandling:

Kontrollutvalgets innstilling:

Kommunestyrets vedtak: