

Arbeidsmiljø

Røros kommune
Forvaltningsrevisjon

FR1234

2023



FORORD

Revisjon Midt-Norge SA har gjennomført denne forvaltningsrevisjonen på oppdrag fra Røros kommunes kontrollutvalg i perioden februar 2023 til september 2023.

Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i prosjektet.

Alle rapporter fra Revisjon Midt-Norge SA publiseres på www.revisjonmidt norge.no.

Trondheim, 28.09.2023

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

SAMMENDRAG

Revisjon Midt-Norge SA har på vegne av kontrollutvalget i Røros kommune gjennomført en forvaltningsrevisjon med tema arbeidsmiljø. Vi har undersøkt følgende problemstilling:

- Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:
 - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
 - Verneombudsrollen
 - Dialog mellom leder og ansatt (medarbeidersamtaler)
 - Formelle samarbeidsfora
 - Administrasjonsutvalg
 - Arbeidsmiljøutvalg
- Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet (beskrivende)

Revisor konkluderer med at Røros kommune i hovedsak har et forsvarlig arbeidsmiljø på systemnivå, med potensiale for forbedring på lokalt nivå. Videre konkluderer revisor med at Røros kommune i all hovedsak har sørget for ansattmedvirkning i tråd med regelverk og avtaler.

Det er etablert system for involvering av tillitsvalgte både på overordnet nivå og i virksomhetene. Verneombudene er inkludert i møtene. Ved institusjonsbaserte tjenester savner revisor mer systematisk bruk av arbeidsmiljøgruppene. Arbeidsmiljøgruppene bør sette det forebyggende arbeidet med sykefravær og systematisk arbeidsmiljøutvikling på agendaen.

Revisor konkluderer med at kommunen har system for medarbeidersamtaler, men det gjennomføres ikke med alle ansatte i henhold til rutinen.

Samarbeidsklimaet mellom kollegaer ved institusjonsbaserte tjenester oppleves for flertallet som godt. Revisor vil trekke frem at det er 25-35 % av de ansatte ved den utvalgte virksomheten som opplever at det ikke er trygt å si ifra til kolleger eller leder, og at det ikke nytter å si ifra. Dette er noe arbeidsgiver bør ha søkelys på. Samarbeidsklima bør kartlegges videre, med involvering av relevante parter, og diskutere hvordan man ønsker å ha det på sin arbeidsplass

Revisor konkluderer med at Røros kommune har administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, slik regelverket krever. Revisor peker på at arbeidsmiljøutvalgets sammensetning og lengde for ledervervet ikke er i henhold til regelverket, og at det er rom for forbedring av arbeidet i utvalget.

Kommunedirektøren anbefales å:

- Sørg for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler med ansatte
- Sørg for kontinuerlig arbeid med samarbeidsklimaet
- Sørg for at arbeidsmiljøutvalget ivaretar følgende punkt:
 - Valgordning i samsvar med krav
 - Opplæring av medlemmer
 - Utfører sine oppgaver i henhold til regelverket
 - Inkluderer bedriftshelsetjenesten i utvalget
 - Gjøre innkallinger, protokoller og årsrapporter tilgjengelig for organisasjonen
- Sørg for trepartssamarbeid i arbeidet med forebygging av sykefravær på virksomhetsnivå

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
Innholdsfortegnelse	6
1 Innledning.....	9
1.1 Bestilling.....	9
1.2 Metode	10
1.2.1 Intervju.....	10
1.2.2 Spørreskjemaundersøkelse.....	10
1.2.3 Dokumentgjennomgang	11
1.2.4 Observasjon	11
1.3 Kommunedirektørens uttalelse om rapport.....	11
1.4 Om kommunen.....	14
1.4.1 Administrativ organisering	14
1.4.2 Institusjonsbaserte tjenester.....	14
1.5 Om temaene	15
1.5.1 Samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud	15
1.5.2 Utvalg	16
1.5.3 Sykefravær	17
2 Ansattmedvirkning.....	20
2.1 Problemstilling.....	20
2.2 Informasjon og drøfting med tillitsvalgte.....	20
2.2.1 Kriterier	20
2.2.2 Samarbeid med tillitsvalgte.....	21
2.2.3 Revisors vurdering.....	25
2.3 Verneombud.....	26
2.3.1 Kriterier	26
2.3.2 Verneombud	26
2.3.3 Revisors vurdering.....	29
2.4 Dialog mellom leder og ansatt.....	30
2.4.1 Kriterier	30
2.4.2 Medarbeidersamtaler.....	30
2.4.3 Samarbeidsklima	31
2.4.4 Revisors vurdering.....	32
3 Formelle samarbeidsfora.....	33
3.1 Problemstilling.....	33
3.2 Administrasjonsutvalg	33
3.2.1 Kriterier	33
3.2.2 Administrasjonsutvalget.....	33
3.2.3 Revisors vurdering.....	35
3.3 Arbeidsmiljøutvalg.....	36

3.3.1	Kriterier	36
3.3.2	Arbeidsmiljøutvalget	36
3.3.3	Revisors vurdering.....	40
4	Konklusjoner og anbefalinger	42
4.1	Konklusjon.....	42
4.2	Anbefalinger	43
5	Sykefravær	44
5.1	Oversikt over sykefravær	44
5.2	Faktorer som fører til sykefravær	46
5.2.1	Fysiske faktorer	46
5.2.2	Psykososiale faktorer	48
5.3	Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet.....	50
5.4	Revisors oppsummering	53
	Kilder	54
	Vedlegg 1 – Utledning av revisjonskriterier	55
	Vedlegg 2 – Uttalelse	63

Tabell

Tabell 1.	Administrasjonsutvalgets sammensetning pr. 01.08.2023.....	34
Tabell 1.	Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning pr 01.05.2023	37
Tabell 2.	Oversikt over sykefravær ved institusjonsbaserte tjenester.....	44

Figurer

Figur 1.	Organisasjonskart Rørøys kommune	14
Figur 2.	Ansattes opplevelse av om samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer bra	24
Figur 3.	Ansattes opplevelse av om samarbeid mellom ledelse og verneombud fungerer bra	28
Figur 4.	Svar på påstander rundt samarbeidsklimaet i sin avdeling	31
Figur 5.	Svar på spørsmål om sykefravær siste året	45
Figur 6.	Årsaker til sykefravær siste året	45
Figur 7.	Oversikt over om det er gitt tilrettelegging på grunn av helsetilstanden til den ansatte	46
Figur 8.	Ansattes opplevelse av arbeidsoppgaver	47
Figur 9.	Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet	49

Figur 10.	Svar på påstander om opplevelsen av å ha sykefravær / få tilrettelegging	51
Figur 11.	Oversikt over sykefraværets betydning for kollegaer.....	52

1 INNLEDNING

1.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Røros kommune har bestilt en forvaltningsrevisjon med tema arbeidsmiljø og arbeidsgiverpolitikk. Bestillingen er gjort med bakgrunn i Plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024. Kontrollutvalget vedtok revisors prosjektplan i sak 03/23.

Følgende problemstillinger blir besvart i rapporten:

- Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:
 - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
 - Verneombudsrollen
 - Dialog mellom leder og ansatt (medarbeidersamtaler)
 - Formelle samarbeidsfora
 - Administrasjonsutvalg
 - Arbeidsmiljøutvalg
- Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet (beskrivende)

Revisor undersøker hvordan kommunen som arbeidsgiver overordnet sett ivaretar de ulike punktene. Deretter går revisor i dybden innenfor institusjonstjenesten.

Videre undersøker revisor problemstillingen opp mot sykefravær og hvordan formelle samarbeidsfora, tillitsvalgte, verneombud og nærmeste leder blir involvert i dette arbeidet. Kulepunktene som er satt opp anses som viktige med tanke på det systematiske forebyggende arbeidet med et godt arbeidsmiljø og sykefravær. Det er ikke en full gjennomgang av kommunens arbeid med sykefravær, men tillitsvalgtes og verneombudets involvering i arbeidet. Ved undersøkelsen av tillitsvalgtes og verneombudets involvering, er det med tanke på det systematiske arbeidet, og ikke oppfølging av enkeltansatte. Revisor undersøker heller ikke kommunens samarbeid med NAV arbeidslivssenter eller andre eksterne knyttet til sykefravær.

Det siste kulepunktet blir besvart beskrivende, og informasjonen vil ikke bli vurdert opp mot kriterier.

Forvaltningsrevisjonen handler ikke om ytringsklima og varsling fordi det i 2019 ble gjennomført en forvaltningsrevisjon innenfor disse temaene.

1.2 Metode

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i henhold til NKRF - kontroll og revisjon i kommunenes standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor har vurdert egen uavhengighet overfor Røros kommune, jf. kommuneloven § 24-4 og forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3.

Vi har brukt flere metoder for å samle inn data til denne forvaltningsrevisjonen. Det er anvendt intervju, dokumentgjennomgang, observasjon og elektronisk spørreskjema. Samlet vurderer revisor at datamaterialet både er gyldig og pålitelig for å kunne konkludere på problemstillingene.

Forvaltningsrevisjonen har undersøkt overordnede forhold, og gått i dybden ved Gjøsvika sykehjem og Øverhagaen bo-, helse- og velferdssenter. For enkelthetens skyld omtales sykehjemmene som Gjøsvika og Øverhagaen.

1.2.1 Intervju

Det er gjennomført oppstartsmøte med kommunedirektøren og HR-leder.

Med bakgrunn i problemstillingene ble det behov for dybdekunnskap om prosesser for ansattmedvirkning i organisasjonen og sykefraværet knyttet til arbeidsmiljøet. Det har vært viktig å kunne beskrive prosessene, og innhente erfaringer og synspunkter på hvordan disse oppleves.

Det er gjennomført intervju med åtte arbeidsgiverrepresentanter, fire tillitsvalgte, hovedverneombudet, to verneombud og kommunens kontaktperson i bedriftshelsetjenesten.

Revisor laget en strukturert intervjuguide i forkant av intervjuene. For alle intervjuene er det skrevet referater som er godkjent av informantene.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, som vi ikke allerede har vært i dialog med, har fått spørsmål om arbeidet i utvalget per epost.

1.2.2 Spørreskjemaundersøkelse

Det har vært viktig å innhente en bred tilbakemelding fra ansatte om deres erfaringer knyttet til viktige elementer i sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet, og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet. Revisor har derfor sendt ut et spørreskjema til alle fast ansatte ved institusjonstjenesten. Spørreskjemaet ble sendt til 108 personer, hvorav 71 personer har svart

på hele eller deler av spørreskjemaet. Dette gir 66 prosent svar på vår undersøkelse. Det er over 55 % som har besvart undersøkelsen både ved Gjøsvika og Øverhagaen. Det er god svarprosent, og tilstrekkelig grunnlag til å benytte som datagrunnlag i rapporten.

Revisjon Midt-Norge er kilde for samtlige figurer.

1.2.3 Dokumentgjennomgang

Innhenting og gjennomgang av ulike typer dokumentasjon knyttet til medvirkning og sykefravær har vært viktig for å utfylle datamaterialet, og eventuelt bekrefte eller avkrefte andre data. Eksempelvis er det innhentet rutiner for personalarbeidet i Røros kommune. Revisor har også gjennomgått innkallinger og protokoller fra ulike kommunale utvalg.

Røros kommune har tilrettelagt for gjennomføringen av forvaltningsrevisjonen på en god måte.

1.2.4 Observasjon

Revisor deltok som observatør på følgende møter:

- Møte i samarbeidsutvalget¹ 26.04.2023
- Møte i IA-utvalget 09.05.2023

Møtene ble avholdt fysisk på et møterom i Røros kommune. Revisor deltok via Teams med avslått kamera. Deltakerne i møtet fikk informasjon om at revisor var til stede ved møtets start. Revisors oppfattelse er at møtet ble avholdt som normalt og at revisors deltakelse ikke påvirket drøftingene i nevneverdig grad. Revisor valgte observasjon som metode for å få et inntrykk av hvordan møtene foregår.

1.3 Kommunedirektørens uttalelse om rapport

En foreløpig rapport ble sendt på høring til kommunedirektør i Røros kommune 12.09.2023.

Kommunedirektøren ga tilbakemelding på foreløpig rapport i brev av 27.09.2023. Høringssvaret er i sin helhet er vedlagt rapporten i vedlegg to. Revisor har supplert en vurdering knyttet til arbeidsmiljøutvalget som følge av kommunedirektørens uttalelse. Revisor ønsker å oppsummere kommunedirektørens uttalelse nedenfor og knytter kommentarer til noen av uttalelsene.

Kommunedirektør støtter i hovedsak revisors vurderinger og konklusjoner.

¹ Utvalg for samarbeid mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte

I høringsvaret orienterer kommunedirektør om oppfølging av Arbeidstilsynets tilsyn og hvordan pålegg skal lukkes.

Kommunen har etablert arbeidsmiljøgrupper, som ifølge rutinen skal ledes av virksomhetsleder. Revisor har i vurderingen etterlyst virksomhetsleders deltakelse i arbeidsmiljøgruppene ved Gjøsvika og Øverhagaen. Kommunedirektør orienterer om at avdelingslederen vil få ansvaret for å lede arbeidsmiljøgruppene, og at rutinen vil endres i tråd med dette.

Når det gjelder verneombudsrollen, ønsker kommunedirektør å utvikle arenaen der arbeidsgiver og verneombud har felles møtepunkt. Kommunedirektør vil prioritere tilstedeværelse på denne arenaen. IA-utvalget har allerede etablert flere møtearenaer som skal gi økt kunnskap om og refleksjon av rolleutøvelse mellom tillitsvalgt og verneombud. Kommunedirektør nevner også at hovedverneombudet deltar i kommunedirektørens heldags budsjett dager sammen med tillitsvalgte og ledere. Kommunedirektør er enig i at strukturert opplæring av verneombud må prioriteres.

Kommunedirektør savner at rapporten omtaler et prosjekt gjennomført ved Gjøsvika. Prosjektet var et samarbeid med KS, der samarbeid mellom ledere, verneombud og tillitsvalgte har blitt særlig vektlagt. Alle ansatte har deltatt i prosjektet. Revisor ønsker å kommentere at KS bistod med å bygge opp tilliten i arbeidsmiljøet etter konflikten ved Gjøsvika i 2019. Prosjektet pågikk i perioden 2020 til 2021. Det ble gjennomført enkeltmøter med samtlige ansatte, fellesmøter og workshops. Forvaltningsrevisjonen har vært avgrenset mot denne konflikten.

Videre kommer kommunedirektør med supplerende informasjon knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler. Kommunedirektør peker på mulige årsaker til at medarbeidersamtaler ikke er blitt gjennomført med alle i institusjonsbaserte tjenester. Per august 2023 er det gjennomført medarbeidersamtaler med 25 % av de ansatte i institusjonsbaserte tjenester. Kommunedirektør ønsker å løfte frem medarbeidersamtaler i lederavtalene for 2024. Medarbeidersamtaler skal systematiseres i et årshjul.

I rapporten har revisor etterlyst orientering om Helseplattformen i administrasjonsutvalget. Kommunedirektør orienterer om at Helseplattformen er orientert om på andre arenaer, og at det derfor er gitt på de aktuelle formelle fora. Disse er:

- Formannskapet og kommunestyret
- Samarbeidsutvalget
- Egen styringsgruppe for Helseplattformen

I høringsvaret orienterer kommunedirektør om arbeidet i arbeidsmiljøutvalget, og er enig i at arbeidsmiljøutvalget må være et av satsingsområdene for utvikling. Arbeidsmiljøutvalgets arbeid skal forbedres, og det er etablert et nytt intranett, som vil løse informasjonsutfordringen.

Kommunedirektør er ikke enig i at prinsipielle saker som gjelder arbeidsmiljø tas opp i IA-utvalget, og forteller at disse løftes opp i AMU. Saker som gjelder arbeidsmiljø, kan tas opp i IA-utvalget der det kan ha relevans til sykefraværet. Revisor har supplert vurderingen med informasjon om at IA-utvalget tar opp saker om arbeidsmiljø der det kan ha relevans til sykefraværet. Ut over dette viser en gjennomgang av arbeidsmiljøutvalgets protokoller fra undersøkte år at prinsipielle arbeidsmiljø saker i liten grad tas opp i arbeidsmiljøutvalget.

Kommunedirektør forteller at medarbeiderskap, organisasjonsutvikling og ledelse er prioritert i ny vedtatt utviklingsstrategi, og temaet skal tydeliggjøres i lederavtalene. Arbeid med samarbeidsklima er en kontinuerlig prosess. Kommunedirektøren nevner tre sentrale strategier for arbeid med medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø, kommunikasjon og kulturbygging; utviklingsstrategi 3, kommunikasjonsstrategi og arbeidsgiverstrategi.

Når det gjelder rapportens kapittel om sykefravær, er kommunedirektørens vurdering at det generelt arbeides mye med tilrettelegging for sykmeldte, samtidig som det er et svært sammensatt bilde. Det er utarbeidet nye rutiner for sykefraværsoppfølging, og det er planlagt en evakuering av hvordan de nye rutinene blir fulgt opp. Kommunedirektøren påpeker at bygget til Gjøsvika ikke er godt tilrettelagt for typen brukere som er der per i dag, og at dette er en hemske når det gjelder tilrettelegging for ansatte.

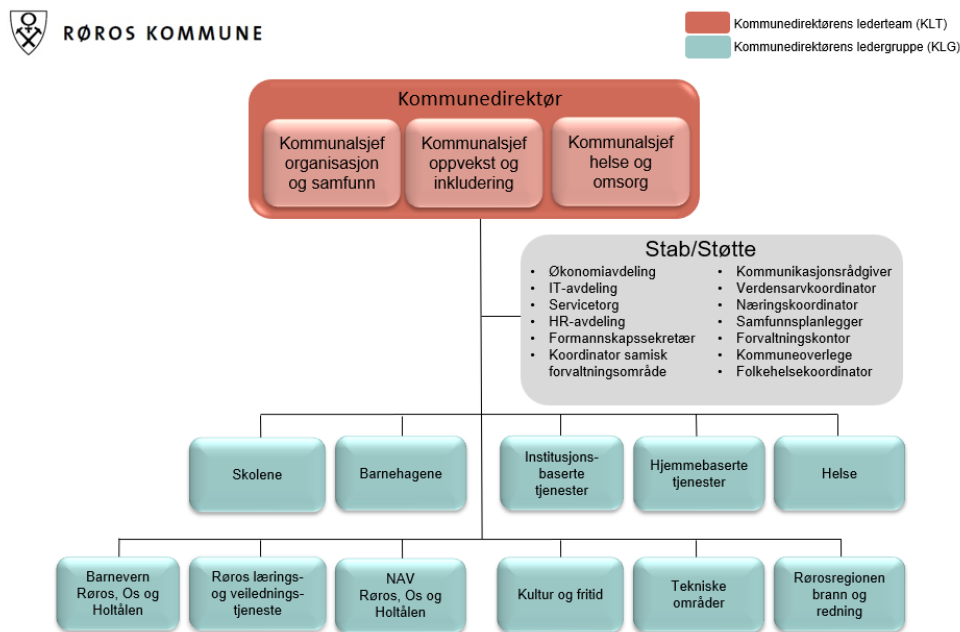
Kommunedirektør ønsker også å fremheve rekrutteringsutfordringene innenfor helse og omsorg, og hvordan dette kan påvirke de faste ansatte. Kommunedirektør forteller at de jobber svært godt med denne utfordringen.

1.4 Om kommunen

1.4.1 Administrativ organisering

Figur 1 viser organisasjonskart for Røros kommune. Kommunedirektør har overordnet personalansvar. Kommunedirektør har delegert personalansvar til kommunalsjefer og virksomhetsledere. Noen virksomheter har også avdelingsledere under virksomhetsleder.

Figur 1. Organisasjonskart Røros kommune



Kilde: Røros kommune

1.4.2 Institusjonsbaserte tjenester

Institusjonsbaserte tjenester er fordelt på to sykehjem.

Øverhagaen bo-, helse- og velferdssenter er både et sykehjem og boliger som er tilrettelagt for heldøgns tjenester. Det er 22 sykehjemsplasser, fordelt på 15 langtidsplasser og 7 korttidsplasser.

Gjøsvika sykehjem er spesielt tilrettelagt for personer med en demenssykdom eller kognitiv svikt med alderspsykiatriske sykdommer. Det er 30 skjermede plasser, fordelt på fem avdelinger.

Det er ca. 60 ansatte ved Øverhagaen og ca. 70 ansatte ved Gjøsvika. Ifølge kommunens årsmelding for 2022 er grunnbemanningen ved sykehjemmene marginal, og de har ingen ekstra ressurser når en pasients sykdomsutvikling krever mer behandling. Det er utfordrende

å jobbe med kompetanseheving og utvikling av tjenester, når de ikke kan frigjøre bemanning. Ifølge årsmeldingen har pleie og omsorg i Røros kommune et budsjett som er 30 % mindre enn gjennomsnitt i landet.

Institusjonsbaserte tjenester har en virksomhetsleder. I tillegg har hvert av sykehjemmene to avdelingsledere. Pr mai 2023 var det én fungerende avdelingsleder på hvert av sykehjemmene.

Virksomhetsleder for institusjonsbaserte tjenester forteller at Gjøsvika har vært mye omtalt i media i de siste år og at ansatte opplever det som belastende. Politikere tar opp saken i kommunestyremøtet og ledere og ansatte blir hengt ut negativt i media.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved Gjøsvika og Øverhagaen våren 2023. Arbeidstilsynet har pålagt både Gjøsvika og Øverhagaen å kartlegge og risikovurdere muskel- og skjelettplager, psykiske plager og vold og trusler og vold og uheldige belastninger. Videre har Arbeidstilsynet pålagt virksomhetene å utforme en oversikt over gjennomførte tiltak og plan med frist for gjennomføring av tiltak. Arbeidstakerne, verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten skal involveres.

1.5 Om temaene

1.5.1 Samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud

Formålet med arbeidsmiljøloven (aml.) er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon (Arbeids- og sosialdepartementet 2005). Videre skal arbeidsmiljøloven gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter, og legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.

I kapittel to i loven er det regler som omhandler arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Blant annet skal arbeidstaker medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt medvirke til gjennomføring av iverksatte tiltak for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Kapittel tre i arbeidsmiljøloven synliggjør krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og påpeker at dette skal utføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal blant annet sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

I arbeidsmiljølovens kapittel seks er verneombudets rolle regulert. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte er regulert i kapittel åtte. Arbeidsgiver skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er også regulert i KS sin Hovedavtale, som gjelder for Røros kommune. Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte at de ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Hovedavtalen regulerer både rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstaker som omhandler informasjon og medvirkning.

1.5.2 Utvalg

Partssammensatt utvalg

Alle kommuner har etter kommuneloven § 5-11 plikt til å opprette ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Dersom minst tre fjerdedeler av de ansatte ønsker det, kan utvalget erstattes med andre ordninger.

Det partssammensatte utvalget i Røros kommune kalles administrasjonsutvalget. Administrasjonsutvalget er et folkevalgt organ, som må opprettes av kommunestyret. Det partssammensatte utvalget skal settes sammen av representanter for kommunen (folkevalgte) og for de ansatte.

Kommunestyret bør ha retningslinjer for hvilke saker som skal behandles i administrasjonsutvalget og nærmere regler for utvalgets arbeid. Det bør avklares om administrasjonsutvalget får myndighet til å fatte vedtak på vegne av kommunen. Regler for hvordan saksbehandlingen skal foregå er fastsatt i kommuneloven kapittel elleve.

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøloven kapittel sju stiller krav til opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, sammensetning av utvalg og utvalgets oppgaver.

Røros kommune har plikt til å ha arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsmiljøutvalget skal virke for at det blir gjennomført et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd (aml. § 7-2 første ledd).

Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt av et likt antall representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, som alle har stemmerett når utvalget skal fatte vedtak. Utvalget skal ha minst fire medlemmer. Medlemmene av utvalget velges for to år av gangen. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget, men uten stemmerett. Lederen for utvalget velges vekselvis blant arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter for ett år av gangen.

1.5.3 Sykefravær

Formålet med arbeidsmiljøloven er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon.

I arbeidsmiljøloven § 4-1 er det gitt generelle krav til arbeidsmiljøet, som sier at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

«Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon» (FAFO) utarbeidet i 2013 rapporten «**Saman om**» sykefravær og oppsummerte kunnskapsgrunnlaget fra program for lokale utviklingsprosjekter. Oppsummert tilsier rapporten at:

«... fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som man aldri kan slippe taket i og som må være godt forankret på alle nivåer i organisasjonen. Det finnes heller ingen beste praksis eller en oppskrift for hvordan redusere fraværet eller øke nærværet. Forskningen viser at de som lykkes best med dette arbeidet tar utgangspunkt i skreddersydde lokale løsninger, de er opptatt av forankring og de involverer medarbeiderne og de tillitsvalgte/verneombud i arbeidet. Et godt sykefraværs- og nærværsarbeid krever i tillegg kunnskap og ressurser».

Rapporten trekker blant annet frem faktorer det vil være viktig å ta hensyn til i arbeidet med sykefraværs- og nærværsarbeid:

- *Fraværs- og nærværsarbeid er en kontinuerlig prosess som krever konstant fokus og forankring på alle nivåer i organisasjonen - både i den politiske ledelsen, den administrative ledelsen og virksomhetsledelsen*
- *Sykefraværs- og nærværsarbeid må være en del av virksomhetens overordnede strategier, målbeskrivelser og struktur*

- *Medvirkning og involvering av ansatte og tillitsvalgte/verneombud er viktig for å lykkes*
- *Sykefraværs- og nærværsarbeidet må baseres på grundig kartlegging og analyse av problemene i virksomheten før man setter i gang tiltak*
- *Man bør evaluere effekten av de tiltakene man prøver ut*
- *Man kan få inspirasjon av andre virksomheters arbeid, men man kan ikke direkte kopiere dette arbeidet. Arbeidet må ta utgangspunkt i egen virksomhets utfordringer og skreddersys lokalt. Lokale problemer krever lokale løsninger og det finnes ingen beste praksis for hvordan redusere fraværet eller øke nærværet*
- *Tallene for sykenærvær bør tas med når virksomheter skal sette i gang tiltak for å bedre de ansattes helse. Man bør ha fokus på balansert nærvær som kombinerer lavt sykenærvær med lavt sykefravær*
- *Gode oppfølgingsrutiner er viktig*
- *Tilrettelegging og fleksibilitet er viktig*
- *Sykefraværsarbeidet må komme til uttrykk gjennom tiltak som dialog mellom arbeidsgiver og syke og friske arbeidstakere*
- *Samarbeidet med andre aktører er viktig for å bidra til å skape gode rutiner for både forebygging og oppfølging av sykefravær. Særlig samarbeid med bedriftshelsetjenesten ser ut til å ha positiv effekt*

Videre fremheves faktorer som utpeker seg som felles for et godt arbeidsmiljø, herunder:

- *Å oppnå et godt arbeidsmiljø er en kontinuerlig prosess. Det krever konstant oppmerksomhet, vurderinger og aktivitet.*
- *Arbeidsmiljø er resultatet av en rekke faktorer som påvirker hverandre. Skadelige faktorer må fjernes for å oppnå et godt arbeidsmiljø.*
- *Et godt arbeidsmiljø er avhengig av gode relasjoner og dette oppnås gjennom kommunikasjon, samarbeid og relasjonsbygging²*

² Adkins m.fl. 2000 i Arbetsmiljöverket (2012)

I 2019 ble det satt ned et utvalg for å se på hvordan man kan få flere ut i arbeid i Norge³. I utredningen trekkes det tidlig frem at det er godt dokumentert at arbeidsmiljøet er viktig for sykefravær og uførhet, arbeidsinkludering og tidspunkt for alderspensjonering. Det vises til at forskning peker på at både mekaniske, organisatoriske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet påvirker risikoen for sykefravær. Videre at forebyggende arbeidsmiljøtiltak kan bidra til å redusere helsetap, produksjonstap og helsetjenestekostnader forbundet med ikke-optimalt arbeidsmiljø. Det trekkes også frem at forebyggende innsats er viktig og at tre faktorer som har vist seg viktig i tilknytning til et godt arbeidsmiljø er lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben. Ytterligere er det vist til at kontroll over beslutninger om eget arbeid og lavere grad av motstridende krav i arbeidet (rollekonflikt), er forbundet med lavere risiko for nakkesmerter og ryggsmarter.

³ Norsk offentlig utredning, 2021:2, *kompetanse, aktivitet og inntektssikring*, - tiltak for økt sysselsetting, hentet fra: [NOU 2021: 2 \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nou202122/nou202122.html)

2 Ansattmedvirkning

I dette kapitlet beskriver vi hvordan Røros kommune arbeider med systematisk ansattmedvirkning i organisasjonen. Kapitlet har egne avsnitt om samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, om verneombudet og dialogen mellom leder og ansatt. Revisjonskriterier, funn og vurderinger presenteres for hvert tema.

2.1 Problemstilling

Det er utarbeidet følgende problemstilling for temaet ansattmedvirkning:

- Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:
 - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
 - Verneombudsrollen
 - Dialog mellom leder og ansatt (medarbeidersamtaler)

2.2 Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

Hovedavtalen skal være et grunnlag for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av gode tjenester i kommuner. Samarbeidet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Tillitsvalgte skal være et bindeledd mellom arbeidsgiver og ansatte. Arbeidstakerne skal gjennom tillitsvalgtordningen få reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen organiseres, og arbeidsmetodene utvikles, slik at tjenesteytingen blir best mulig. Det er avgjørende for et godt resultat at de tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig.

2.2.1 Kriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet informasjon og drøfting med tillitsvalgte:

- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen.
- Arbeidsgiver skal informere tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.
- Arbeidsgiver skal involvere tillitsvalgte i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen.

- Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at tillitsvalgte bidrar i det systematiske arbeidet med forebygging av sykefravær.

Utledningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.2.2 Samarbeid med tillitsvalgte

Røros kommune har etablert flere arenaer for samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Hovedtillitsvalgte

Det er etablert et samarbeidsutvalg for samarbeid mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte. Samarbeidsutvalget (SU) møtes en gang i måneden, og oftere ved behov i forbindelse med lønnsforhandlinger, revidering av lønnspolitiske dokumenter osv.

Det er ikke utarbeidet en egen rutine for samarbeidsutvalget. Utvalget henter sitt mandat fra Hovedavtalen, og består av alle hovedtillitsvalgte, kommunedirektør, kommunalsjefer og HR-leder. Det er arbeidsgiver som kaller inn til møtene og leder møtene.

Samarbeidsutvalget har faste punkt i møtene, som økonomi, interkommunalt samarbeid, ansettelser, flyktnings situasjonen, Helseplattformen med videre. Det gis informasjon etter behov og tillitsvalgte kan be om informasjon. Tillitsvalgte benytter seg av dette med ujevne mellomrom.

I samarbeidsutvalget orienteres det alltid om status på sykefravær. Hovedtillitsvalgt forteller at det diskuteres hvilke tilretteleggingstiltak som kan være egnet i en virksomhet. Ifølge hovedtillitsvalgt setter de økonomiske rammene begrensninger for hvilken tilrettelegging som kan tilbys, og savner at ansatte med behov for tilrettelegging kan være en ekstra ressurs på vakter.

Hovedtillitsvalgte deltar også på mange andre arenaer i kommunen der de selv velger hvem som skal representere disse som en gruppe. I tillegg deltar alle på dialogkonferanse med kommunestyret og ledere på våren og høsten (de fire største organisasjonene), og på kommunedirektørens heldags budsjett dager på høsten. Det er flere styringsgrupper i kommune, og det sitter alltid en hovedtillitsvalgt i disse gruppene.

Tillitsvalgte deltar i ansettelsesprosessene og skal delta i alle ansettelsesutvalg. Det er arbeidsfordeling mellom foreningene ut fra hvilken ansettelse det gjelder. I utgangspunktet deltar hovedtillitsvalgte, men det kan delegeres. Tillitsvalgte deltar i vurdering av utlysningstekst, utvelgelse av kandidater, intervjuer og drøfting av hvem som skal ansettes. Dersom arbeidsgiver og tillitsvalgte er uenige, er det arbeidsgiver som bestemmer. Det er skriftlige rutiner for dette.

Hovedtillitsvalgte deltar også i andre utvalg, som administrasjonsutvalget⁴, arbeidsmiljøutvalget⁵, AKAN-utvalget og IA-utvalget⁶.

Plasstillitsvalgte

Ifølge kommunens rutiner skal det etableres arbeidsmiljøgrupper (AMG) på hver virksomhet, som skal bestå av virksomhetsleder, tillitsvalgte og verneombud. Det er utformet en prosedyre for arbeidsmiljøgrupper.

Arbeidsmiljøgrupper skal fungere som virksomhetenes arbeidsutvalg i arbeidsmiljø saker. Saker som tas opp er for eksempel endring av planarbeid og omstillingsarbeid. Virksomhetsleder har ansvar for arbeidsmiljøgruppa i sin virksomhet. Rutiner for arbeidet i gruppene ligger i kvalitetssystemet. Arbeidsmiljøgruppene skal møtes minst fire ganger i året. Det er ikke fast agenda for møtet, men det står følgende om aktivitet i rutinen:

- *AMG skal arbeide aktivt med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ved virksomheten innenfor de rammer. Arbeidsmiljøloven gir, og de mål og retningslinjer som kommunen har vedtatt.*
- *AMG skal sikre lokal handling og bred medvirkning*

Fra 2023/2024 iverksettes en ny rutine, der arbeidsmiljøgrupper i større grad skal spille inn hva de har behov for av bedriftshelsetjenestens tjenester og rådgivning. Det skal opprettes avdelingsvis årsplaner for involvering av bedriftshelsetjenester.

Hovedverneombudet mener at sykefravær og avvik bør være et fast tema i arbeidsmiljøgruppemøtene. Angående sykefravær er det viktig for å kunne diskutere veien videre sammen om hvordan forebygge og hvilke eksterne tiltak som kan settes inn. Hovedverneombudet forteller at dersom verneombudene ikke melder inn saker til arbeidsmiljøgruppene om sykefravær og avvik, blir slike saker ikke behandlet. Hovedverneombudet har presisert dette overfor verneombudene muntlig. Det er ulik agenda i virksomhetene og lett å avlyse møtene hvis saker ikke meldt inn, men det er viktig å gjennomføre alle møter.

Bedriftshelsetjenesten foreslår at IA-utvalget kunne ha sikret at det jobbes godt i arbeidsmiljøgruppene i virksomhetene, ved at det stilles krav om en halvårlig tilbakemelding

⁴ Se kapittel 3.2

⁵ Se kapittel 3.3

⁶ Se kapittel 3.3.2

om hva som er tatt opp i de ulike gruppene. Dette vil være en pådriver for at møter blir gjennomført.

En hovedtillitsvalgt mener arbeidsgiver er flink til å spørre om ansatte vil ha med tillitsvalgte inn i sykefraværsoppfølgingen. Reduksjon av sykefravær diskuteres og drøftes i ulike utvalg, men hovedtillitsvalgt er usikker på om grunnene er funnet og hva tiltakene bør være. Hovedtillitsvalgt mener det utføres målretta arbeid for å redusere sykefraværet på overordna nivå, men det må implementeres i virksomhetene. Hovedtillitsvalgt savner at situasjonene blir tatt tak i langt nok ned i organisasjonen. Saker hovedtillitsvalgt blir involvert i, er saker som har gått lenge. Hovedtillitsvalgt mener at det forebyggende arbeidet på lavere nivå kunne vært bedre.

Både Gjøsvika og Øverhagaen har etablert arbeidsmiljøgrupper.

Ifølge tillitsvalgte blir de ofte tatt med i saker på et passende tidspunkt, og drøftinger er reelle.

Gjøsvika har utarbeidet egen skriftlig rutine for arbeidsmiljøgrupper. Ifølge rutinen skal arbeidsmiljøgrupper møtes ca. hver 6. uke, og ellers ved behov. Det er avdelingsleder som har ansvar for møtene. Det fremgår av rutinen at alle ansatte kan melde inn saker til arbeidsmiljøgruppemøter, og at arbeidsmiljøgruppen vil ta stilling til om det er rett fora for saken. Avdelingsleder forteller at møter som hovedregel gjennomføres i henhold til plan, men kan noen ganger utsettes etter dialog med verneombud og tillitsvalgt. Tillitsvalgt forteller at arbeidsmiljøgruppemøtene kan bli avlyst hvis det ikke er noen saker fra ansatte, ledelsen, verneombud eller tillitsvalgte, men møtes noen ganger allikevel for å treffes.

I arbeidsmiljøgruppen ved Gjøsvika deltar i utgangspunktet to avdelingsledere, plasstillitsvalgt Fagforbundet og verneombud. Virksomhetsleder deltar ikke i møtene, og får ikke direkte informasjon om hva som diskuteres i arbeidsmiljøgruppen. Virksomhetsleder får informasjon dersom det er saker hun må være orientert om, og der det er behov for bidrag.

Ved Gjøsvika settes det av 1 time til møtet i arbeidsmiljøgruppen. Revisor har fått tilsendt referat fra 5 møter i 2021 og fra 2 møter i 2022.

Avdelingsleder forteller at status for arbeidsbelastning og psykososialt arbeidsmiljø diskuteres i samtlige arbeidsmiljøgruppemøter, men dette fremkommer ikke i referatene. Tillitsvalgte forteller at sykefravær blir diskutert i arbeidsmiljøgruppemøtene, og at leder følger opp enkeltansatte. Tillitsvalgt er ikke involvert i forebyggingsarbeid. Tilsyn fra Arbeidstilsynet våren 2023 viser at Gjøsvika og Øverhagaen ikke har kartlagt og risikovurdert muskel – og skjelettplager, psykiske plager og vold og trusler/uheldige belastninger.

I 2021 hadde arbeidsmiljøgruppemøtene ved Gjøsvika tema som blant annet budsjett, sykefravær, opplæring av nyansatte, stillingsbeskrivelser, kompetanseheving innenfor IA-området, sosiale sammenkomster og arbeidsrelaterte forbedringer.

I 2022 omhandlet møtene sosiale sammenkomster, arbeidsrelaterte forbedringer og hva som skulle være tema på personalmøter.

I 2023 har arbeidsmiljøgruppen fått orientering om sykefravær.

Avdelingsleder forteller at informasjon om økonomi er begrenset til budsjett om innleie og bruk av gavekonto. Videre forteller avdelingsleder at Gjøsvika har hatt egne møter om nylig gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse og gjennomgang av resultatene.

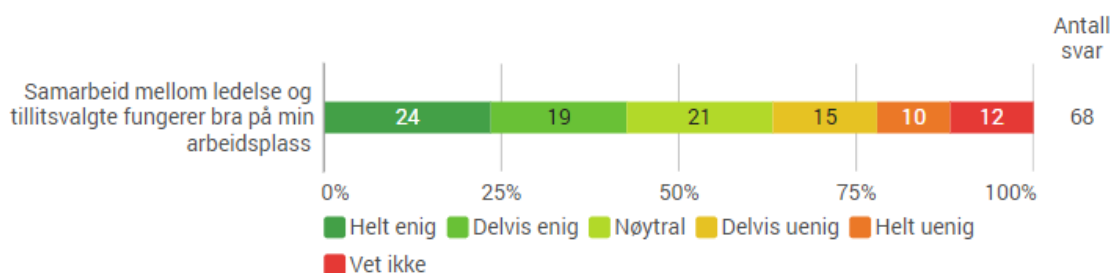
I arbeidsmiljøgruppen ved Øverhagaen deltar i utgangspunktet to avdelingsledere, plasstillitsvalgt for Norsk Sykepleierforbund, plasstillitsvalgt for Fagforbundet og verneombud. Revisor ser at også virksomhetsleder deltar i møter.

Revisor har fått tilsendt to referater fra 2022. Tema har blant annet vært kjøreregler for gode dager på jobb, oppgavefordeling for ulike yrkesgrupper og sosiale sammenkomster.

Tillitsvalgt ved Øverhagaen forteller at de ikke blir involvert i det systematiske arbeidet med forebygging av sykefravær. Det informeres i arbeidsmiljøgruppemøtene om langtidssykefravær og diskuteres om det bør settes inn vikar.

Vi har spurt de ansatte om hvordan samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer.

Figur 2. Ansattes opplevelse av om samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer bra



Det er overvekt av ansatte, 43 %, som opplever at samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte fungerer bra på sin arbeidsplass. Det er 25 % som opplever at samarbeidet ikke fungerer bra. Det er 21 % som svarer nøytralt, og 12 % som svarer at de ikke vet.

2.2.3 Revisors vurdering

Arbeidsgiver avholder regelmessige informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen

Røros kommune har etablert en møtestruktur som legger til rette for god informasjon og kommunikasjon mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på sentralt nivå.

Arbeidsgiver har system for å informere tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold

Røros kommune har etablert en møtestruktur som legger til rette for regelmessig dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på lokalt nivå. Revisors vurdering er at det er forbedringspotensiale å sette opp fast agenda med systematiske saker som bør gjennomgås, som avvik og sykefravær. Møter kan bli avlyst om det ikke er meldt inn konkrete saker. Revisor vil også påpeke at virksomhetsleder som hovedregel ikke deltar i arbeidsmiljøgruppemøtene, noe som ikke er i henhold til kommunens rutiner.

Arbeidsgiver involverer tillitsvalgte i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen

Tillitsvalgte involveres i alle stadier av ansettelsesprosessen.

Arbeidsgiver tilrettelegger for at tillitsvalgte bidrar i det systematiske arbeidet med forebygging av sykefravær på sentralt nivå, men det savnes samarbeid mellom arbeidsgiver og plasstillitsvalgte ved institusjonsbaserte tjenester

Revisor ser at sykefravær er tema både på overordnet nivå og på sykehjemmene. Som forbedringsforslag ser vi at plasstillitsvalgte i større grad kan delta i diskusjoner rundt generell forebygging av sykefravær ved sin virksomhet for å sikre tilstrekkelig samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

2.3 Verneombud

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og vedkommende skal se til at arbeidet blir innrettet, vedlikeholdt og utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombudet skal delta aktivt i kommunens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde. Her hører også etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i kommunen også med.⁷

2.3.1 Kriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet verneombud:

- Kommunen skal ha verneombud.
- Det skal velges hovedverneombud om kommunen har flere verneombud.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er verneombud.
- Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.
- Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.3.2 Verneombud

Røros kommune har både hovedverneombud og lokale verneombud. Det er ett hovedverneombud og 18 verneombud. Det er laget en oversikt over hvem som er verneombud på de ulike områdene. Denne ligger tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem Compilo.

Ved Gjøsvika forteller verneombudet at det er oppslag om hvem som er verneombud på avdelingen. Det er i tillegg informert på Teams om hvem som er verneombud.

Ved Øverhagaen er det også informert på felles Teams side for pleie og omsorg. Det er ikke oppslag på arbeidsplassen om hvem som er verneombud.

⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Verneombudets rolle

Kommunen har laget funksjonsbeskrivelser for hovedverneombudet og verneombudene, der rollene beskrives.

Hovedverneombudet har vært i funksjonen siden 2017 og er frikjøpt 20 prosent. Hovedverneombudet opplever at det er knapt med tid i perioder, og opplever det som utfordrende at møter legges til dager hun ikke er frikjøpt. Hun har ikke fått mindre å gjøre i sin ordinære jobb og slutter som hovedverneombud høsten 2023 på grunn av dette.

Det er hovedverneombudet som for tiden er leder av arbeidsmiljøutvalget. Hovedverneombudet deltar også i AKAN⁸-utvalget, og er AKAN-kontakt. Hovedverneombudet sitter i IA-utvalget og samarbeidsutvalget, men deltar ikke på møter som omhandler lønnsforhandlinger.

Hovedverneombudet mener at verneombudene ikke alltid tas med på råd i de riktige sakene. Hun får tilbakemelding om at de ikke har vært med i saker de skal. Dette kan skyldes en kombinasjon av lite tid, at leder ikke husker å involvere verneombudet og kompetanse om HMS.

Hovedverneombudet mener at verneombudene ikke kjenner sin rolle godt nok. Det er 4 fellesmøter for verneombudene pr år, med fokus på sykefravær, avvikssystemet og nye prosedyrer for helse, miljø og sikkerhet. Alle verneombudene bes melde saker til møtet. De jobber med rolleavklaringer, ettersom tidligere hendelser har vist at det har vært vanskelig å skille rollene som tillitsvalgt og verneombud.

Verneombudene deltar i arbeidsmiljøgruppene i de enkelte virksomhetene og deltar i vernerunder.

Verneombudet ved Gjøsvika opplever at hun ikke får nok tid til verneombudrollen, og bruker tidligere verneombud som sparringspartner, i tillegg til hovedverneombudet iblant. Hun føler at hun er lite inne i aktuelle saker, hører lite og må selv undersøke. Avdelingsleder forteller at verneombudet ikke har kommet med saker til henne fordi det har vært for travelt. Dette var saker som gjelder forskjellige arbeidsmetoder som har medført litt knuffing mellom noen ansatte. Avdelingsleder hadde ikke fått med seg dette. Avdelingsleder forteller at under grunnkurs i arbeidsmiljø i mai 2023 har de reflektert sammen om rolle- og forventningsavklaring, og at samarbeidet har blitt bedre i etterkant.

⁸ Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighet

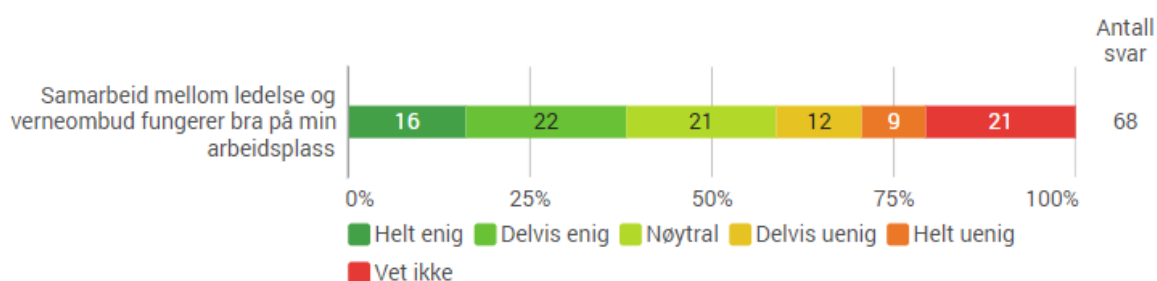
Verneombudet ved Øverhagaen forteller at hun ikke alltid har tid til arbeidet som verneombud og å delta i møter som verneombud. Verneombudet ønsker at det var avsatt fast tid i turnus til arbeidet, for eksempel et par timer pr uke, avhengig av at det er saker som skal behandles.

Det ble våren 2023 gjennomført tilsyn fra Arbeidstilsynet ved Gjøsvika og Øverhagaen. Verneombud deltok ved begge tilsynene.

Hovedverneombudet etterlyser informasjon fra arbeidsgiver om gjennomførte tilsyn. Hun får ofte informasjon om gjennomførte tilsyn gjennom media.

Vi har i spørreundersøkelsen spurt de ansatte om hvordan samarbeidet mellom ledelse og verneombud fungerer.

Figur 3. Ansattes opplevelse av om samarbeid mellom ledelse og verneombud fungerer bra



Det er 38 % av de ansatte som opplever at samarbeidet fungerer bra, mens 21 % svarer at det ikke fungerer bra. Det er 21 % som svarer nøytralt, og 21 % som ikke vet.

Opplæring av verneombud

De intervjuede verneombudene har deltatt på kurs. Hovedverneombudet forteller at det arrangeres fagdager for verneombudene, og det tilbys kurs for verneombud vår og høst. Nye verneombud kurses alltid med et 40-timers kurs.

Vernerunde

Røros kommune har utformet en mal for vernerunde, med sjekklister for seks hovedtema med underpunkt.

Virksomhetsleder gjennomfører årlige vernerunder ved Gjøsvika og Øverhagaen, sammen med avdelingsledere og verneombud.

Det legges ut skriftlig informasjon til ansatte hva som skal skje, og verneombud går gjennom avdelingene sammen med lederne og sjekker de fastsatte punktene. Det kommer flere ganger

frem ting som bør forbedres. Virksomhetsleder jobber videre med forbedringer. Revisor ser at forhold som ble påpekt i 2021 er bedret til vernerunden i 2022.

2.3.3 Revisors vurdering

Kommunen har verneombud og hovedverneombud

Det er vedtatt en vernestruktur med lokale verneombud i 18 verneområder og et hovedverneombud.

Det er kjent i kommunen hvem som er verneombud

Ansatte har mulighet til å gjøre seg kjent med hvem som er verneombud i sin virksomhet.

Verneombudet tas i hovedsak med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde

Det er opprettet arbeidsmiljøgrupper ved virksomhetene, noe som legger til rette for involvering av verneombudene i planlegging og gjennomføring av tiltak med betydning for arbeidsmiljøet. Det gjennomføres årlige vernerunder ved institusjonsbaserte tjenester. Revisor vil bemerke at både hovedverneombudene og verneombudene ved institusjonsbaserte tjenester opplever at de ikke har tilstrekkelig tid til å utøve rollen sin, og at de ikke alltid tas med på råd i de sentrale sakene.

Arbeidsgiver sørger for at verneombud får nødvendig opplæring

Revisors vurdering er at arbeidsgiver har etablert system for nødvendig opplæring av verneombudene. Likevel oppgis det at verneombudene ikke kjenner rollen sin godt nok.

2.4 Dialog mellom leder og ansatt

Det er ikke et lovkrav at det skal gjennomføres medarbeidersamtaler, men det kan være hensiktsmessig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav ved utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon⁹. Kommunens arbeidsgiverpolitikk og interne prosedyrer stiller krav om gjennomføring av medarbeidersamtaler.

2.4.1 Kriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet dialog mellom leder og ansatt:

- Det bør gjennomføres medarbeidersamtaler minst én gang i året.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

2.4.2 Medarbeidersamtaler

Ifølge Røros kommunes prosedyre bør det gjennomføres medarbeidersamtaler minst én gang i året. Det er utformet maler for lederavtalene og medarbeidersamtaler.

Det er inngått lederavtaler med lederne i Røros kommune. Kommunedirektør har ledersamtaler med kommunalsjefene, kommunalsjefene med virksomhetslederne og virksomhetslederne med avdelingslederne. Ledersamtalene skal gjennomføres to ganger i året, på starten av hvert år og evaluering innen utgangen av året.

Avdelingslederne skal ha medarbeidersamtaler med sine ansatte.

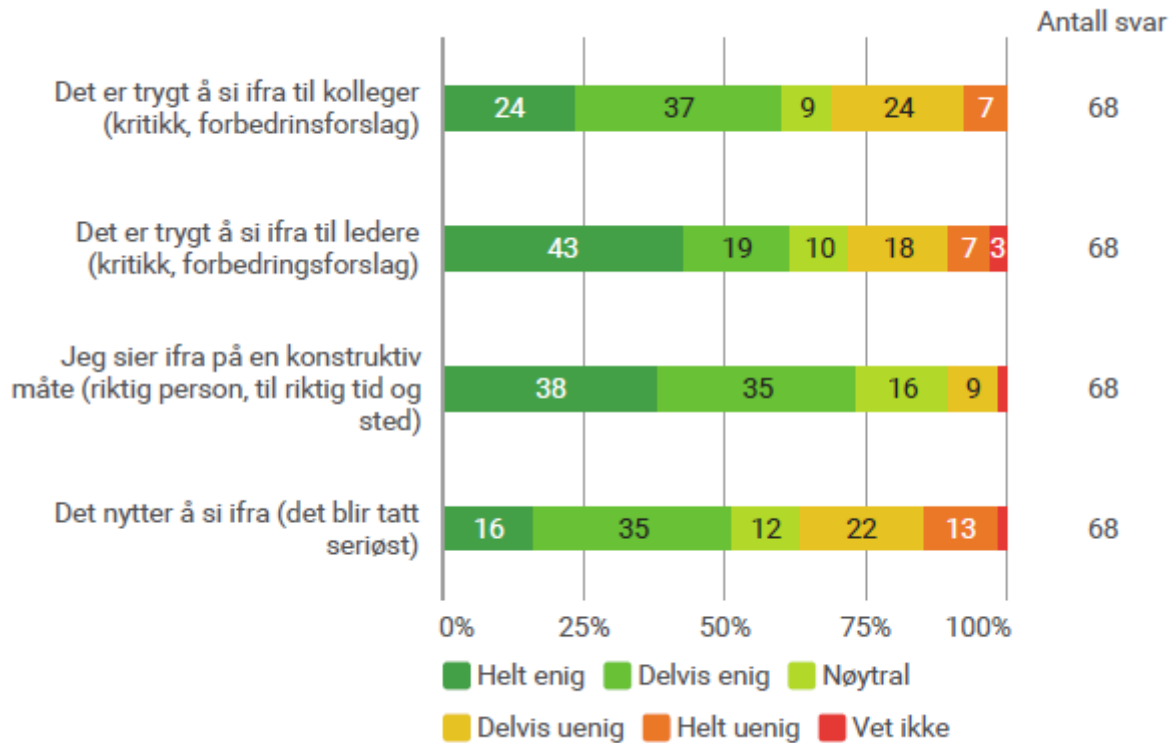
De informantene revisor har intervjuet mener at det er en variabel praksis knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det har vært et fokus på relasjonell ledelse og at leder er tilgjengelig for sine ansatte. Vakanse i lederstillinger og ansvar for mange ansatte gjør det krevende å få planlagt og gjennomført samtalene i en hektisk hverdag. Kommunalsjef for helse og omsorg forteller at når alle avdelingslederstillinger er besatt, er det forventet at medarbeidersamtalene skal bli gjennomført med alle.

⁹ Jf. arbeidsmiljøloven § 4-2(2)

2.4.3 Samarbeidsklima

Vi har i spørreundersøkelse spurt de ansatte om hvordan de opplever det uformelle samarbeidsklimaet på sin avdeling.

Figur 4. Svar på påstander rundt samarbeidsklimaet i sin avdeling



Det er et flertall, 61 %, av ansatte som opplever at det er trygt å si ifra til kolleger, mens 31 % opplever det som utrygt. Det er 7 % som svarer nøytralt.

Videre er det også overvekt av ansatte, 62 %, som opplever det som trygt å si ifra til ledere. Det er 25 % som opplever det som utrygt, mens 10 % er nøytrale. Det er 3 % som ikke vet.

Det er 73 % av de ansatte som selv mener at de sier ifra på en konstruktiv måte, mens 9 % er delvis uenig. Det er 16 % som svarer nøytralt.

Vi har også spurt de ansatte om det nytter å si ifra. Her svarer 51 % at de er enige i at det nytter å si ifra, mens 35 % svarer det motsatte. Det er 12 % som svarer nøytralt.

Det er ikke stort sprik i svarene om vi sammenligner Øverhagaen og Gjøsvika. Gjøsvika har noe bedre resultater på om det er trygt å si ifra og at det nytter å si ifra.

Ansatte hadde i spørreundersøkelsen mulighet til å komme med ytterligere kommentarer rundt samarbeidsklimate. Det er flere som nevner at ingenting skjer dersom man tar opp en utfordring og det blir også tatt opp at det kan være baksnakking.

2.4.4 Revisors vurdering

Kommunen har system for årlige medarbeidersamtaler, men det gjennomføres i liten grad hos ansatte i institusjonsbaserte tjenester.

Medarbeidersamtalen er et godt verktøy for å sikre medvirkning på egen arbeidsplass. Røros kommune har utarbeidet prosedyre og maler for gjennomføring og medarbeidersamtaler skal i henhold til prosedyren gjennomføres minst én gang i året.

Informasjon fra intervjuede indikerer at det gjennomføres få medarbeidersamtaler innenfor institusjonstjenesten. Det tilsier at det er et stort potensial for å forbedre den formelle dialogen mellom leder og ansatt. Revisors inntrykk er at det mangler kapasitet hos avdelingslederne på grunn av vakanse i lederstillinger.

Samarbeidsklimate på en arbeidsplass handler blant annet om hvordan de ansatte oppfatter mulighetene til, og konsekvensene av, å si ifra om blant annet arbeidsmiljøutfordringer. Revisor finner det positivt at samarbeidsklimate for flertallet oppleves som godt, noe som vil gjøre det lettere å gi tilbakemeldinger til kollegaer eller leder om utfordringer og forbedringer. Det er likevel mellom 25-35 % som opplever at det ikke er trygt å si ifra til kolleger eller leder, og at det ikke nytter å si ifra. Dette er noe kommunen bør ha søkelys på. Samarbeidsklimate bør kartlegges videre, med involvering av relevante parter, og diskutere hvordan man ønsker å ha det på sin arbeidsplass.

3 FORMELLE SAMARBEIDSFORA

3.1 Problemstilling

- Har Røros kommune et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra følgende faktorer:
 - Formelle samarbeidsfora
 - Administrasjonsutvalg
 - Arbeidsmiljøutvalg

3.2 Administrasjonsutvalg

Kommuneloven pålegger alle kommuner/fylkeskommuner å opprette ett eller flere partssammensatte utvalg (administrasjonsutvalg). Utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver (Kommunal- og moderniseringsdepartementet 2018). Det er kommunestyret som fastsetter hva slags saker utvalget skal behandle og hvilken vedtaksmyndighet utvalget skal ha.

3.2.1 Kriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet administrasjonsutvalg:

- Kommunen skal ha et administrasjonsutvalg.
- Administrasjonsutvalget skal være opprettet av kommunestyret.
- Administrasjonsutvalgets sammensetning skal bestå av folkevalgte og ansatte i kommunen.
- Administrasjonsutvalget bør ha delegert myndighet og retningslinjer for arbeidet.
- Administrasjonsutvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

Utleddingen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.2.2 Administrasjonsutvalget

Kommunen har opprettet et administrasjonsutvalg. Utvalget består av formannskapetets medlemmer med tillegg av to representanter for de ansatte. Valg av medlemmer til administrasjonsutvalget for 2019-2023 ble vedtatt i kommunestyrets møte 28.11.2019.

Tabell 1. Administrasjonsutvalgets sammensetning pr. 01.08.2023

Navn	Representerer	Stilling/rolle
Isak V. Busch	Arbeidsgiver	Ordfører (leder)
Hilde Fjorden	Arbeidsgiver	Folkevalgt
Liv Hanne Tønset	Arbeidsgiver	Folkevalgt
Guri Hegem	Arbeidsgiver	Folkevalgt
Kristoffer Tamnes	Arbeidsgiver	Folkevalgt
Christian Elgaaen	Arbeidsgiver	Varaordfører
Rob Veldhuis	Arbeidsgiver	Folkevalgt
Mari Lien	Arbeidstaker	Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Laila Grøtådal	Arbeidstaker	Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet

I Røros kommunes delegeringsreglement er følgende delegering gjort til Administrasjonsutvalget:

Utvalget er kommunens partssammensatte utvalg etter kommuneloven § 5-2 bokstav a, for behandling av overordnede strategier som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

Utvalget skal

- vedta arbeidsgiverstrategien.*
- arbeide med mål og rammer for kommunens kompetanseutvikling.*
- vedta retningslinjer for heltidskultur og lønnspolitikk.*
- ivareta kommunens ansvar i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven.*

Administrasjonsutvalget har de to siste årene hatt fire møter i året.

Utvalget behandler og gjør vedtak (uttaler seg) i saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eksempelvis revidering av arbeidsgiverstrategi (sak 5/23),

retningslinjer for lønnspolitikk og heltidskultur (sak 6/23). Administrasjonsutvalget har ikke innstilt i saker til kommunestyret de siste årene.

Innkallinger og møteprotokoller viser at administrasjonsutvalget får faste orienteringer om heltidskultur og sykefravær, som tas til orientering. I tillegg har utvalget blant annet fått orientering om revidering av rutiner for oppfølging av sykmeldte. HR-leder mener det er fint at utvalget er med og diskuterer sykefravær, men de må ta hensyn til at et høyt sykefravær på en arbeidsplass ofte ikke skyldes dårlig ledelse og dårlig arbeidsmiljø. Han viser til at politikere går ut i media vedrørende dette og at de ikke alltid forstår bakgrunn for tallene.

Revisor finner ikke at tema som resultater fra 10-faktorundersøkelse/ medarbeiderundersøkelsen og status i arbeidet med Helseplattformen er behandlet i utvalget.

3.2.3 Revisors vurdering

Kommunen har et administrasjonsutvalg, som er opprettet av kommunestyret. Administrasjonsutvalgets sammensetning består av folkevalgte og ansatte i kommunen.

Det er gjort kjent på kommunens nettsider hvem som er representanter i utvalget, med unntak av de ansattes representanter. Hele utvalgets sammensetning kunne med fordel vært gjort kjent.

Administrasjonsutvalget har delegert myndighet og retningslinjer for arbeidet

Delegeringsreglementet spesifiserer utvalgets myndighet og saksområder.

Administrasjonsutvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte

Revisor har gjennomgått møteinnkallinger og protokoller fra utvalgsmøtene, og finner at sakene som behandles er relevante for utvalgets mandat. Revisor vurderer at kriteriet om at utvalget skal behandle saker knyttet til arbeidsgiver/arbeidstakerspørsmål er oppfylt.

3.3 Arbeidsmiljøutvalg

Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

3.3.1 Kriterier

Følgende revisjonskriterier er utledet for temaet arbeidsmiljøutvalg:

- Kommunen skal ha arbeidsmiljøutvalg.
- Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning skal være i henhold til regelverket.
- Ledervervet skal rulleres mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget.
- Arbeidsmiljøutvalget bør behandle prinsipielle arbeidsmiljømessige saker.
- Arbeidsmiljøutvalget skal delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten.
- Arbeidsmiljøutvalget skal gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål.
- Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.
- Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring.

Utleddningen av revisjonskriteriene finnes i vedlegg 1.

3.3.2 Arbeidsmiljøutvalget

Kommunen har etablert arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Kommunen har retningslinjer for utvalget. I retningslinjen fremgår formål, arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, valg og sammensetning og andre utvalg underlagt arbeidsmiljøutvalget (IA-utvalget og AKAN-utvalget). Retningslinjen er tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem Compilo.

Oppstillingen av oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljølovens § 7-2. Oppgavene som følger av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er ikke gjengitt. Ifølge forskriften har utvalget følgende oppgaver:

1. dele inn arbeidsplassen i verneområder
2. delta i å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
3. foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak. Verneombud og arbeidsledere for de enkelte områder i virksomheten bør delta under befaringen av områder som de er verneombud eller arbeidsleder for
4. gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
5. fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten og se til at arbeidsgiveren sørger for opplæring av nye tilsatte så snart som mulig etter tilsettingen
6. arbeide for at de tilsatte i virksomheten får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet
7. behandle arbeidsinstruks som skal utarbeides ved samtidig arbeid med cytostatika og ioniserende stråling, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 15-2

Arbeidsmiljøutvalget i Røros kommune er sammensatt av fire representanter fra arbeidsgiversiden og fire representanter fra arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten deltar ikke i arbeidsmiljøutvalget. Ifølge kommunens retningslinjer velges medlemmene av arbeidsmiljøutvalget for fire år av gangen og følger kommunestyreperioden. Ny periode starter i januar etter kommunevalget.

Møtene avholdes minst fire ganger pr år og rammen for møtet er 1 1/2 time.

Tabell 1. Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning pr 01.05.2023

Navn	Representerer	Stilling/rolle
Siw Kokkvoll (leder)	Arbeidstaker	Hovedverneombud
Mari Lien	Arbeidstaker	Fagforbundet
Terje R. Larsen	Arbeidstaker	NITO
Laila Agnor-Grøtådal	Arbeidstaker	Utdanningsforbundet
Kjersti Forbord Jensås	Arbeidsgiver	Kommunedirektør
Bjørn Are Wigtil	Arbeidsgiver	HR-leder
Frode Skogås	Arbeidsgiver	Virksomhetsleder brann
Inge Aas	Arbeidsgiver	Virksomhetsleder barnehagene

Det er personlige vara til hvert enkelt medlem.

Møteprotokollene fra arbeidsmiljøutvalget viser at ledervervet rulleres mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og ledervervet holdes for to år av gangen fra 01. januar. For perioden 2022-2023 ledes arbeidsmiljøutvalget av arbeidstakersiden. Oversikt over medlemmer i arbeidsmiljøutvalget finnes på kommunens hjemmeside. Arbeidsmiljøutvalget har en egen Teams-gruppe, der medlemmene av arbeidsmiljøutvalget er deltakere. Der ligger innkallinger og møteprotokoller. Møtedokumentene blir ikke gjort tilgjengelig for øvrige i organisasjonen.

Arbeidsmiljøutvalget orienteres om saker som er aktuelle i organisasjonen, og uttaler seg om disse. Protokoller viser at arbeidsmiljøutvalget i hovedsak behandler orienteringssaker. Medlemmene av arbeidsmiljøutvalget opplever at sakene er godt forberedt.

I 2022 fattet utvalget vedtak i følgende saker:

- Byggeplaner nytt bibliotek og frivilligsentral
- IA-mål og handlingsplan 2023
- Pris for årets arbeidsmiljø og årets medarbeider 2022.

Det ble ikke utarbeidet egen årsmelding for arbeidsmiljøutvalget i 2021. Arbeidet er gitt en kort omtale i kommunens årsrapport, som ble behandlet i kommunestyret sak 34/22, i møte 02.06.222.

Revisor har fått tilsendt årsrapport for arbeidsmiljøutvalget for 2022. Rapporten ble behandlet i arbeidsmiljøutvalgets møte i mai 2023. Årsrapporten er lagt frem som referatsak i administrasjonsutvalgets møte 15.06.23. Den er ikke behandlet i kommunestyret per 01.08.2023.

Arbeidsmiljøutvalget skal delta i å utarbeide en handlingsplan for verne – og miljøarbeidet, dette gjøres normalt en gang i året. Arbeidsmiljøutvalgets protokoller for 2021 og 2022 viser at arbeidsmiljøutvalget ikke har deltatt i dette arbeidet, med unntak av behandling av IA-planen. Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget er usikre på om arbeidsmiljøutvalget har gitt råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål.

Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 – 3-19 skal medlemmer av arbeidsmiljøutvalget få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre vervene sine på en forsvarlig måte. Opplæringen skal vare minst 40 timer, med mindre noe annet er avtalt. Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget oppgir at de ikke har gjennomført opplæring som medlemmer av utvalget.

IA-utvalget

IA-utvalget er underutvalg av administrasjonsutvalget, og jobber etter en årlig mål- og handlingsplan som vedtas av arbeidsmiljøutvalget. Utvalget består av representanter fra arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjenesten, NAV lokalt og NAV Arbeidslivssenter. Kommunelegen deltar på ett møte i året. Det er faste møter, og det skrives referat.

IA-utvalget skal gi støtte til virksomheter som har utfordrende fraværssituasjoner, og få støtte til å lage/oppdatere/evaluere oppfølgingsplan. IA-utvalget kan også tilby kompetansebyggingstiltak hos ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten. IA-utvalget henter erfaringer fra virksomheter som har gode resultater i sykefraværsoppfølging, for å kunne dele av erfaring til andre.

Det er faste orienteringer fra kommunedirektør, om blant annet sykefravær.

Det er alltid en utvalgt virksomhet som deltar i møtet, der arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgt deltar fra virksomheten. Det blir orientert om virksomhetens utfordringer i hverdagen, og IA-utvalget gir råd om tiltak. Arbeid med sykefravær er tema i disse orienteringene.

IA-utvalget arrangerte i 2022 to fagseminar for ledere, tillitsvalgte og verneombud med følgende tema:

- «En bra dag på jobben» - arbeid med arbeidsmiljø
- Roller og ansvar
- «Den vanskelige samtalen»
- Rutiner for oppfølging av sykmeldte

3.3.3 Revisors vurdering

Kommunen har et arbeidsmiljøutvalg, men utvalgets sammensetning er ikke i henhold til regelverket

Sammensetningen av utvalget er delvis i tråd med regelverket. Det er likt antall medlemmer fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden, og hovedverneombudet deltar. Det følger av regelverket at bedriftshelsetjenesten skal være medlem av arbeidsmiljøutvalget, i Røros kommune deltar bedriftshelsetjenesten kun i IA-utvalget.

Medlemmene av arbeidsmiljøutvalget velges for fire år, noe som ikke er i henhold til regelverket. Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-15 skal medlemmer velges for to år.

Ledervervet skal rulleres mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene

Leder i arbeidsmiljøutvalget skal velges for ett år av gangen og ledervervet skal gå på omgang mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I Røros kommune går ledervervet på omgang, men leder velges for to år av gangen.

Det er kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget

Hvem som er medlemmer av utvalget, framgår av kommunens nettsider.

Arbeidsmiljøutvalget bør behandle prinsipielle arbeidsmiljømessige saker

Prinsipielle arbeidsmiljømessige saker blir i liten grad tatt opp i arbeidsmiljøutvalget, men tas opp i IA-utvalget der det er det kan ha relevans til sykefraværet.

Arbeidsmiljøutvalget har ikke deltatt i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten og det er usikkert om arbeidsmiljøutvalget gir råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål

Arbeidsmiljøutvalget har etter revisors vurdering et forbedringspotensial i å delta i arbeid med et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten, gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner

I 2021 ble det ikke laget en egen årsrapport for arbeidsmiljøutvalget, mens dette er gjort for 2022. Årsrapporten er behandlet i administrasjonsutvalget.

Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring

Røros kommune har ikke gjennomført opplæring av medlemmene i arbeidsmiljøutvalget.

4 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

Revisor har undersøkt om Røros kommune har et forsvarlig arbeidsmiljø, ut fra flere faktorer. Faktorene handler om formelle samarbeidsfora, samarbeid med tillitsvalgte og verneombud og dialog mellom leder og ansatt. Et godt arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet blir organisert, planlagt og gjennomført. Arbeidsmiljøet kan være ulikt fra virksomhet til virksomhet, og revisor har hatt et mer systematisk perspektiv i denne forvaltningsrevisjonen.

4.1 Konklusjon

Revisor konkluderer med at Røros kommune i hovedsak har et forsvarlig arbeidsmiljø på systemnivå, med potensiale for forbedring på lokalt nivå. Videre konkluderer revisor med at Røros kommune i all hovedsak har sørget for ansattmedvirkning i tråd med regelverk og avtaler.

Det er etablert system for involvering av tillitsvalgte både på overordnet nivå og i virksomhetene. Ved institusjonsbaserte tjenester savner revisor mer systematisk bruk av arbeidsmiljøgruppene.

Det er etablert en vernestruktur med hovedverneombud og lokale verneombud. Det gjennomføres systematiske møter mellom arbeidsgiver og verneombud, både på overordnet og lokalt nivå. Revisor vil trekke frem at verneombudene ikke opplever tilstrekkelig tid til å utføre vervet, og hovedverneombudet ønsker å trekke seg fra vervet på grunn av dette.

Ved institusjonsbaserte tjenester bør tillitsvalgte, verneombud og virksomhetsleder involveres i det forebyggende arbeidet med sykefravær og systematisk arbeidsmiljøutvikling, gjennom de etablerte arbeidsmiljøgruppene. Tilsyn fra Arbeidstilsynet viser også at virksomheten ikke har utarbeidet risiko- og sårbarhetsanalyser innenfor viktige områder.

Revisor anser at det kan være et potensiale for mer systematisk gjennomføring av medarbeidersamtaler og at kommunens egne rutiner ikke følges for alle. Revisor ser at det er forventet at medarbeidersamtaler vil bli gjennomført når de vakante avdelingslederstillingene er besatt, og anbefaler at kommunen følger opp dette.

Samarbeidsklimaet mellom kollegaer ved institusjonsbaserte tjenester oppleves for flertallet som godt. Revisor vil trekke frem at det er 25-35 % av de ansatte ved den utvalgte virksomheten som opplever at det ikke er trygt å si ifra til kolleger eller leder, og at det ikke nytter å si ifra. Dette er noe kommunen bør ha søkelys på. Samarbeidsklima bør kartlegges

videre, med involvering av relevante parter, og diskutere hvordan man ønsker å ha det på sin arbeidsplass

Revisor konkluderer med at Røros kommune har administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, slik regelverket krever.

Arbeidet i arbeidsmiljøutvalget kan forbedres, eksempelvis ved utarbeidelse av handlingsplan for verne- og miljøarbeidet, og gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål. Kommunen må inkludere bedriftshelsetjenesten i utvalget, og endre dagens praksis med tanke på hvor ofte medlemmer skal velges inn og lengden på ledervervet. Revisor vil også påpeke at utvalgets møtedokumenter ikke er tilgjengelig for organisasjonen. Revisor anbefaler at organisasjonen gis mulighet til å gjøre seg kjent med disse, for å sikre åpenhet rundt utvalgets virksomhet.

4.2 Anbefalinger

Kommunedirektøren anbefales å:

- Sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler med ansatte
- Sørge for kontinuerlig arbeid med samarbeidsklimaet
- Sørge for at arbeidsmiljøutvalget ivaretar følgende punkt:
 - Valgordning i samsvar med krav
 - Opplæring av medlemmer
 - Utfører sine oppgaver i henhold til regelverket
 - Inkluderer bedriftshelsetjenesten i utvalget
 - Gjøre innkallinger, protokoller og årsrapporter tilgjengelig for organisasjonen
- Sørge for trepartssamarbeid i arbeidet med forebygging av sykefravær på virksomhetsnivå

5 SYKEFRAVÆR

Vi har sendt ut spørreundersøkelse til alle ansatte ved institusjonsbaserte tjenester om faktorer som fører til sykefravær og sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet. I tillegg har vi spurt ledere, tillitsvalgte og verneombud om disse temaene. I dette kapittelet beskrives temaene, men det blir ikke vurdert opp imot kriterier.

Røros kommunes rutine ved sykefravær gjennomgikk en større revisjon våren 2023.

5.1 Oversikt over sykefravær

I kommunens årsmelding for 2022 står det følgende om sykefravær ved institusjonsbaserte tjenester:

Årsaken til langtidssykemeldinger er sammensatt og forklarbar når man går inn på enkeltsaker. Fravær skyldes helsemessige utfordringer hos ansatte og er ikke relatert til arbeidsforhold på arbeidsplassen. Lang utredningstid, ventetid på behandling og lang rehabiliteringstid er faktorer som spiller inn på sykefraværsstatistikk. De siste årene har vi hatt en lav terskel for at ansatte skal holde seg hjemme med lette forkjølelser- eller andre symptomer. Det jobbes målrettet med sykefraværsoppfølging, blant annet med oppfølgingssamtaler, vurdering av tilrettelegging på arbeidsplassen og andre muligheter

Bedriftshelsetjenesten har bistått i oppfølging av sykmeldte, spesielt for ansatte som har høyt og hyppig fravær. De ser da på konkrete arbeidsoppgaver og –situasjoner (funksjonskartlegginger), samt følger opp med tiltak i samarbeid med leder og den sykmeldte.

Institusjonsbaserte tjenester i Røros kommune har hatt følgende sykefravær i 2021 og 2022:

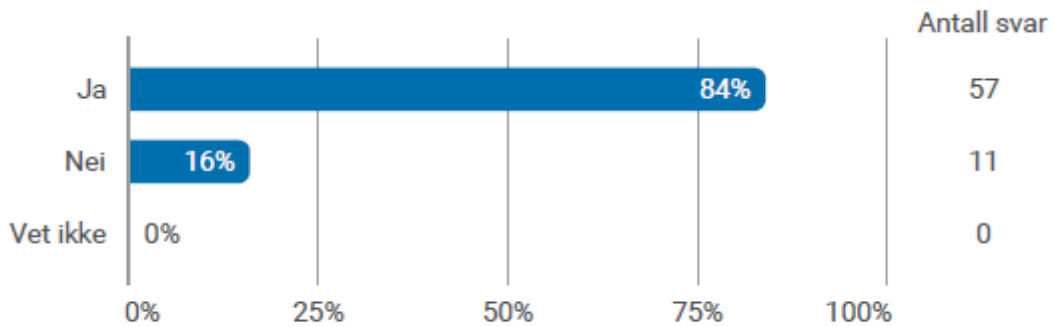
Tabell 2. Oversikt over sykefravær ved institusjonsbaserte tjenester

Institusjonsbaserte tjenester	2021	2022
Samlet for institusjonsbaserte tjenester	14,1 %	14,4 %
Gjøsvika	20 %	19,8 %
Øverhagaen	8,9 %	9,9 %

Virksomhetsleder forteller at Gjøsvika har hatt høyt sykefravær helt fra oppstarten i 2004. Ansatte som hadde utfordringer med tungt arbeid fikk tilbud om arbeidssted ved Gjøsvika fordi det skulle være lettere fysisk arbeid, men arbeidet har blitt tyngre etter hvert. Flere ansatte har kroniske sykdommer og når de blir eldre kan dette gi et større sykefravær.

Vi har spurt ansatte ved institusjonstjenesten om de har hatt sykefravær det siste året.

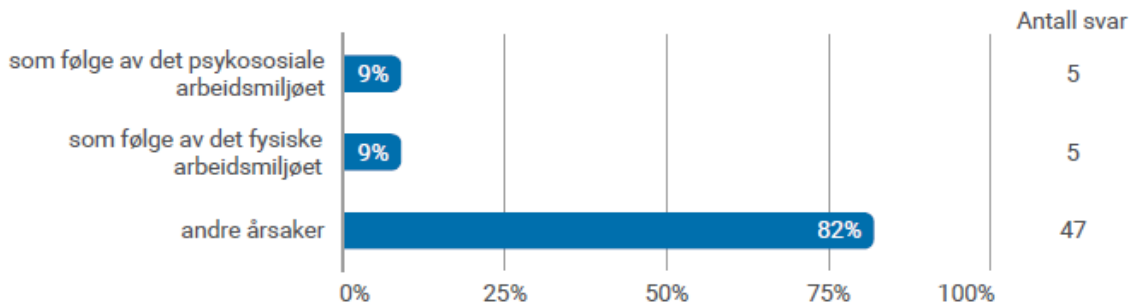
Figur 5. Svar på spørsmål om sykefravær siste året



Det er 84 % som svarer at de har hatt sykefravær siste året. Sykefraværet er ca. 50/50 egenmeldt og legemeldt.

De som svarte ja til at de har hatt sykefravær, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva som var årsaken til sykefraværet.

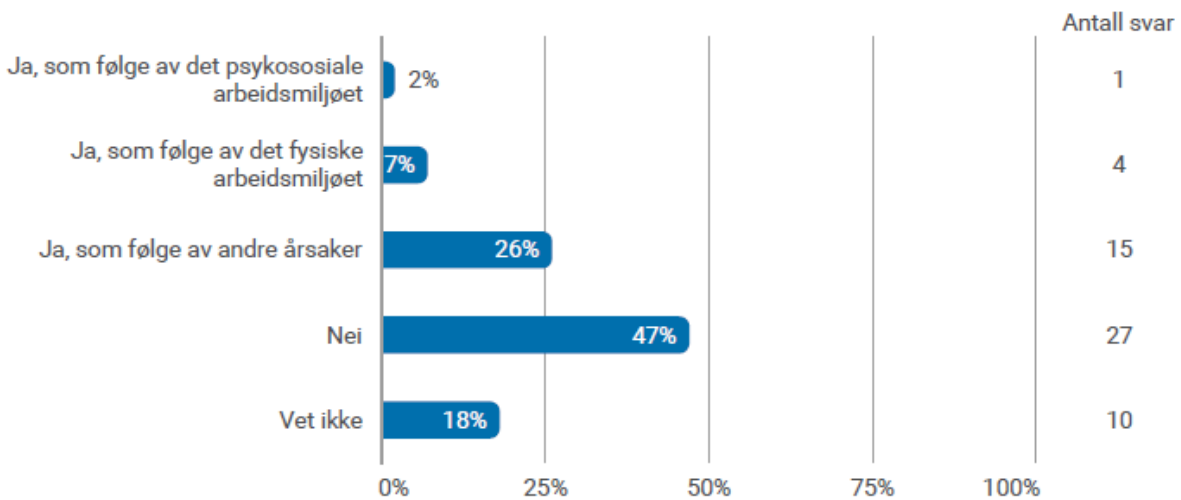
Figur 6. Årsaker til sykefravær siste året



Det er 9 % som svarer at de har vært sykmeldt som følge av det psykososiale arbeidsmiljøet, og det er like mange som svarer at det er som følge av det fysiske arbeidsmiljøet. Det er altså 18 % som svarer at de har hatt sykefravær som følge av arbeidsmiljøet. Øvrige 82 % svarer at det er andre årsaker til sykefraværet.

Videre har vi spurt de ansatte som har hatt sykefravær om de har fått tilrettelegging på grunn av helsetilstanden.

Figur 7. Oversikt over om det er gitt tilrettelegging på grunn av helsetilstanden til den ansatte



Det er 2 % som har fått tilrettelegging som følge av det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre er det 7 % som har fått tilrettelegging som følge av det fysiske arbeidsmiljøet. Det er 26 % av de ansatte som svarer at de har fått tilrettelegging som følge av andre årsaker. Det er 47 % som svarer at de ikke har fått tilrettelegging, og 18 % som svarer at de ikke vet.

5.2 Faktorer som fører til sykefravær

Statistikk fra NAV viser at hovedårsaken til legemeldt sykefravær er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser

Gjøsvika har ikke kartlagt fysiske og psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen, men det har vært tatt opp som tema i arbeidsmiljøgruppen.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved Gjøsvika og Øverhagaen våren 2023. Arbeidstilsynet har pålagt både Gjøsvika og Øverhagaen å kartlegge og risikovurdere muskel- og skjelettplager, psykiske plager og vold og trusler og vold og uheldige belastninger. Videre har Arbeidstilsynet pålagt virksomhetene å utforme en oversikt over gjennomførte tiltak og plan med frist for gjennomføring av tiltak. Arbeidstakerne, verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten skal involveres.

5.2.1 Fysiske faktorer

Pasienter skal bo lengst mulig hjemme. Når pasienter kommer på sykehjem, er de oftere dårligere enn før og har et mer omfattende pleie- og omsorgsbehov. Pasientene har også oftere sammensatte sykdommer og helseplager.

Avdelingslederne forteller at sykefraværet i stor grad handler om fysiske skader og plager og sykdom som forkjølelse og omgangssyke.

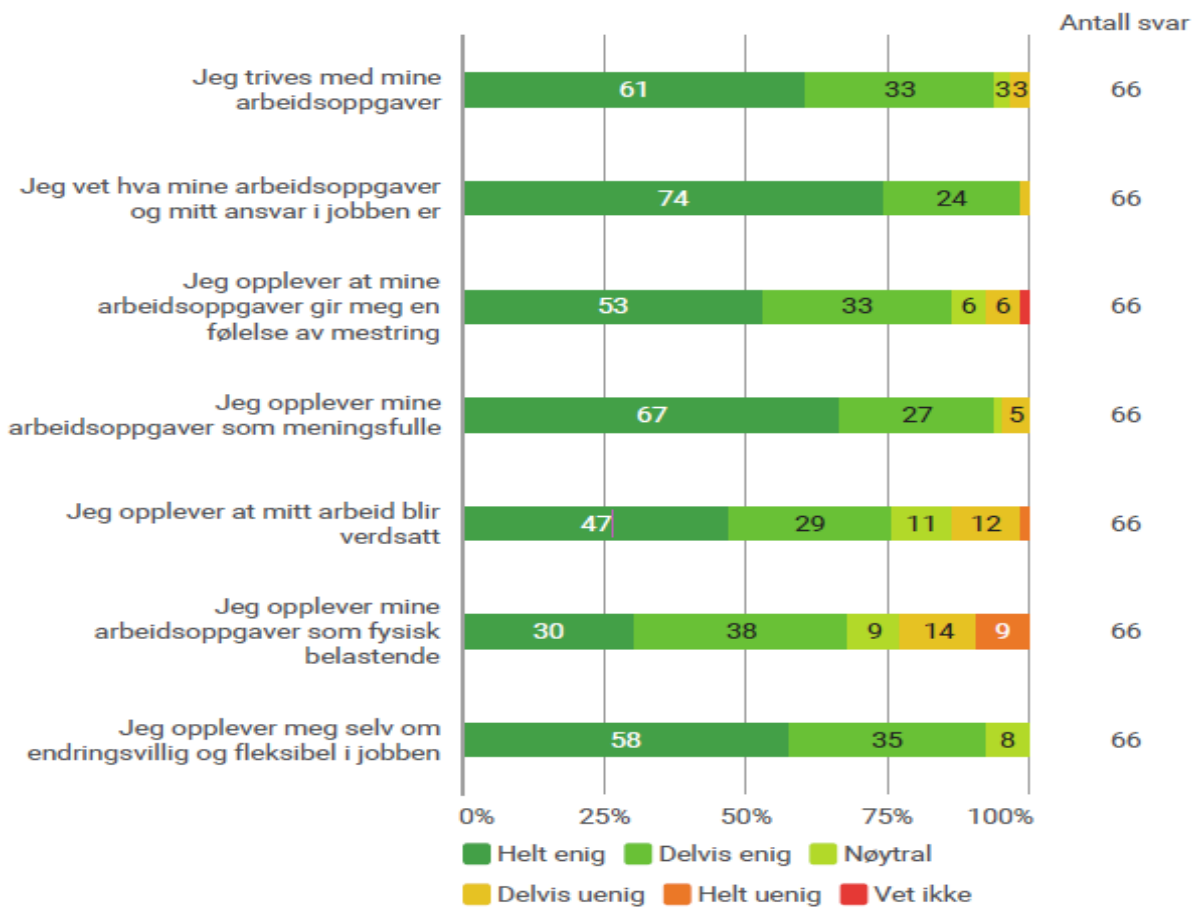
Sykehjemmene har hjelpemidler for å forebygge muskel- og skjelettskader, som ståheis og takheis. Det er varierende tilbakemelding om hjelpemidlene benyttes. Noen av informantene forteller at ansatte er flinke til å bruke hjelpemidler og tar seg tid til det, mens andre forteller at de ofte ikke brukes, fordi oppgaven tar lenger tid. En tillitsvalgt forteller at selv om hjelpemidler blir brukt, blir det slitasje i skuldre og armer.

En tillitsvalgt trekker frem at vikarer har mangelfull opplæring i bruk av hjelpemidler.

I vernerunden gjennomført ved Gjøsvika i juni 2023 trekkes det frem at det er ønskelig med internopplæring i løfteteknikker og bruk av hjelpemidler.

Vi har spurt de ansatte om hvordan de har opplevd arbeidsoppgavene sine de siste 12 måneder.

Figur 8. Ansattes opplevelse av arbeidsoppgaver



Nesten alle ansatte vet hva som er sine arbeidsoppgaver og sitt ansvar og trives med arbeidsoppgavene sine.

Ansatte opplever i hovedsak også arbeidsoppgavene sine som meningsfulle. Det er 5 % som er delvis uenig i at oppgavene er meningsfulle.

Videre opplever et overfall av ansatte, 76 %, at arbeidet blir verdsatt. Det er 13 % som ikke følger dette, og 11 % som er nøytrale.

Vi har spurt de ansatte om de opplever arbeidsoppgavene sine som fysisk belastende. Det er 68 % av de ansatte som bekrefter dette. Det er 23 % av de ansatte som ikke opplever dette, og 9 % som er nøytrale.

Avslutningsvis har vi spurt de ansatte om de opplever seg selv som endringsvillig og fleksibel i jobben. Det er kun 8 % som svarer nøytralt, øvrige opplever seg selv som endringsvillige og fleksible.

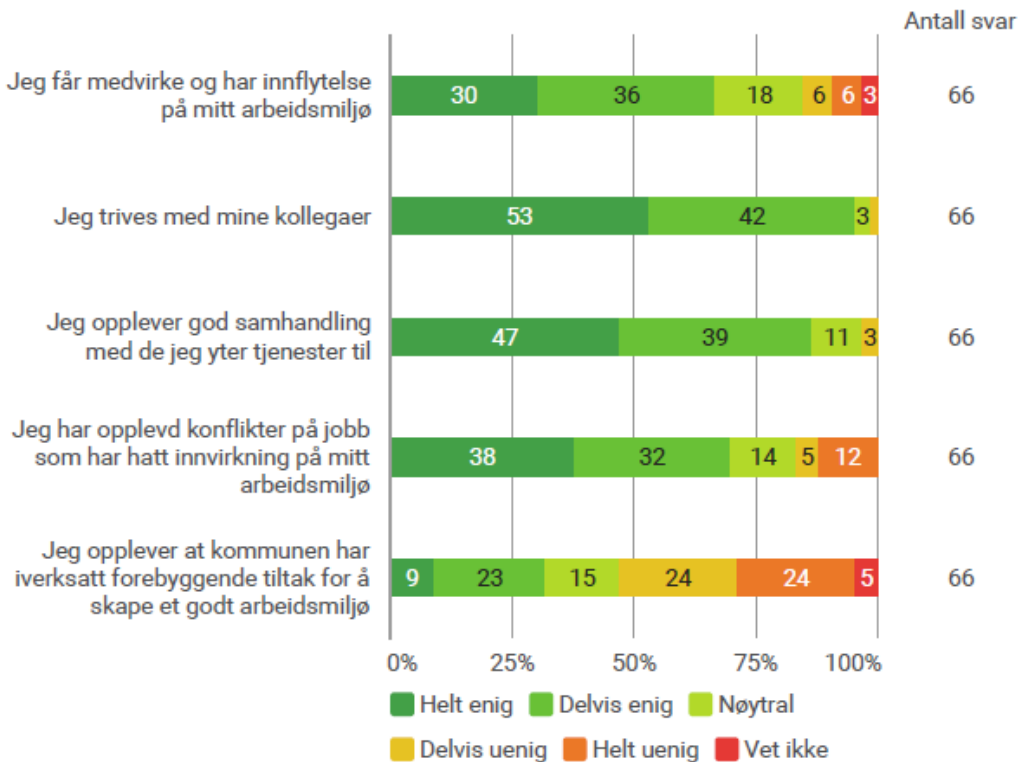
5.2.2 Psykososiale faktorer

Avdelingsledernes inntrykk er at de psykososiale forholdene er gode nok til at folk trives på jobb.

Tillitsvalgte og verneombud tror de ansatte i hovedsak trives, men at det er noen gnisninger. En tillitsvalgt tror ikke det er enkelt å komme som nyansatt, og dette må det gjøres noe med.

Vi har spurt de ansatte om hvordan de opplever elementer i arbeidsmiljøet siste 12 måneder. Vi har sammenlignet resultatene fra Gjøsvika og Øverhagaen, og ser at det generelt sett er noe bedre tilbakemeldinger fra ansatte ved Øverhagaen.

Figur 9. Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet



Vi har spurt de ansatte om de får medvirke og ha innflytelse på sitt arbeidsmiljø. Det er 66 % av de ansatte som bekrefter dette, mens 12 % svarer negativt. Det er 18 % som svarer nøytralt og 3 % som svarer at de ikke vet.

Videre har vi spurt de ansatte om de trives med sine kollegaer. Nesten samtlige av de ansatte bekrefter dette, mens 3 % svarer nøytralt og 2 % negativt.

Vi har også spurt de ansatte om de opplever god samhandling med beboerne på sykehjemmene. Det er gode tilbakemeldinger på dette fra 86 % av de ansatte. Det er 3 % som ikke opplever god samhandling, og 11 % som er nøytrale.

Det er 70 % av de ansatte som har opplevd konflikter på jobb som har påvirket arbeidsmiljøet, mens det er 17 % som ikke har opplevd konflikter som har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet. Det er 14 % som svarer nøytralt. Ved Gjøsvika har 72 % av de ansatte opplevd konflikter på jobb som har hatt innvirkning på den enkeltes arbeidsmiljø. Ved Øverhagaen har 66 % opplevd det samme.

En overvekt av de ansatte, 48 %, opplever at arbeidsgiver ikke har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Det er 32 % som svarer at arbeidsgiver har iverksatt forebyggende tiltak, mens 15 % er nøytrale. Det er 5 % som ikke vet. Ved Øverhagaen er det

67 % som opplever at arbeidsgiver ikke har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø.

5.3 Sykefraværets påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøets påvirkning av sykefraværet

Flere av de vi intervjuet forteller at sykefraværet påvirker arbeidsmiljøet på sykehjemmene ved at manglende vikar medfører merbelastning for de andre. Det kan bli frustrasjon på vakt på grunn av manglende vikar. Det kan også være krevende å ha vikarer på avdelingen, og lære disse opp. Det kan være utfordrende å sette vikarer inn i arbeidsflyten på avdelingen og det kan være utfordrende også for vikaren. Vikarene er i hovedsak ikke faglærte.

Ved Gjøsvika tilstreber man å dekke opp alle vakter ved sykefravær. Helgevakter er spesielt vanskelig å dekke opp. Noen dager med mye sykefravær må de prioritere hvilke stillinger som blir prioritert.

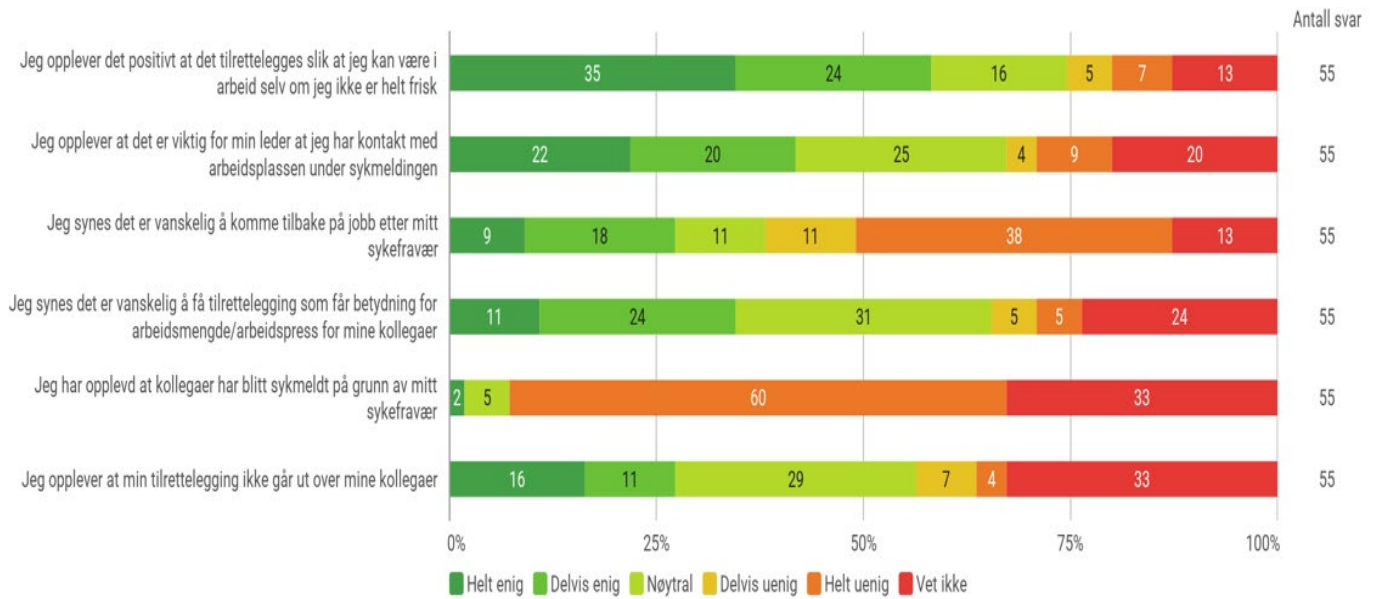
Ved Øverhagaen settes det ikke alltid inn vikar, her vurderes det ut fra pleietyngde. Ved fraværsmelding på morgenen blir det ikke tatt inn vikar.

Det er god arbeidsvilje blant de ansatte, som heller ønsker å ta ekstra vakter enn at det blir leid inn vikarer. Ansatte kan strekke seg for langt ved å ta på seg ledige vakter, og må noen ganger bli bedt om å stå over en ekstravakt.

Intervjuinformasjon viser at det er rom for tilrettelegging for å unngå sykmelding. Intervjuinformasjon tilsier at tilrettelegging veies opp mot økt belastning for øvrige ansatte. Ved stress-situasjoner kan det bli noen gnisninger, spesielt ved nye ansatte eller vikarer, da kan faste ansatte bli irritert. Noen kan bli frustrerte over at andre ikke gjør jobben på samme måte.

Vi har spurt de ansatte som har hatt sykefravær om deres opplevelse av å være sykmeldt.

Figur 10. Svar på påstander om opplevelsen av å ha sykefravær / få tilrettelegging



En overvekt av de ansatte som har hatt sykefravær, opplever det som positivt at det kan tilrettelegges for å fortsatt være i arbeid. Det er 16 % som opplever det som negativt, mens 16 % er nøytrale.

Vi har spurt de ansatte om de opplever at det er viktig for leder at den ansatte har kontakt med arbeidsplassen under sykmelding. Det er 42 % av de ansatte som mener at dette er viktig for lederen, mens 13 % er uenige. Det er 25 % som svarer nøytralt, mens 20 % ikke vet.

Et flertall av de ansatte, 49 %, opplever det ikke som vanskelig å komme tilbake på jobb etter sykefravær. Det er 27 % som opplever dette som et problem. Det er 11 % som svarer nøytralt, og 13 % som ikke vet.

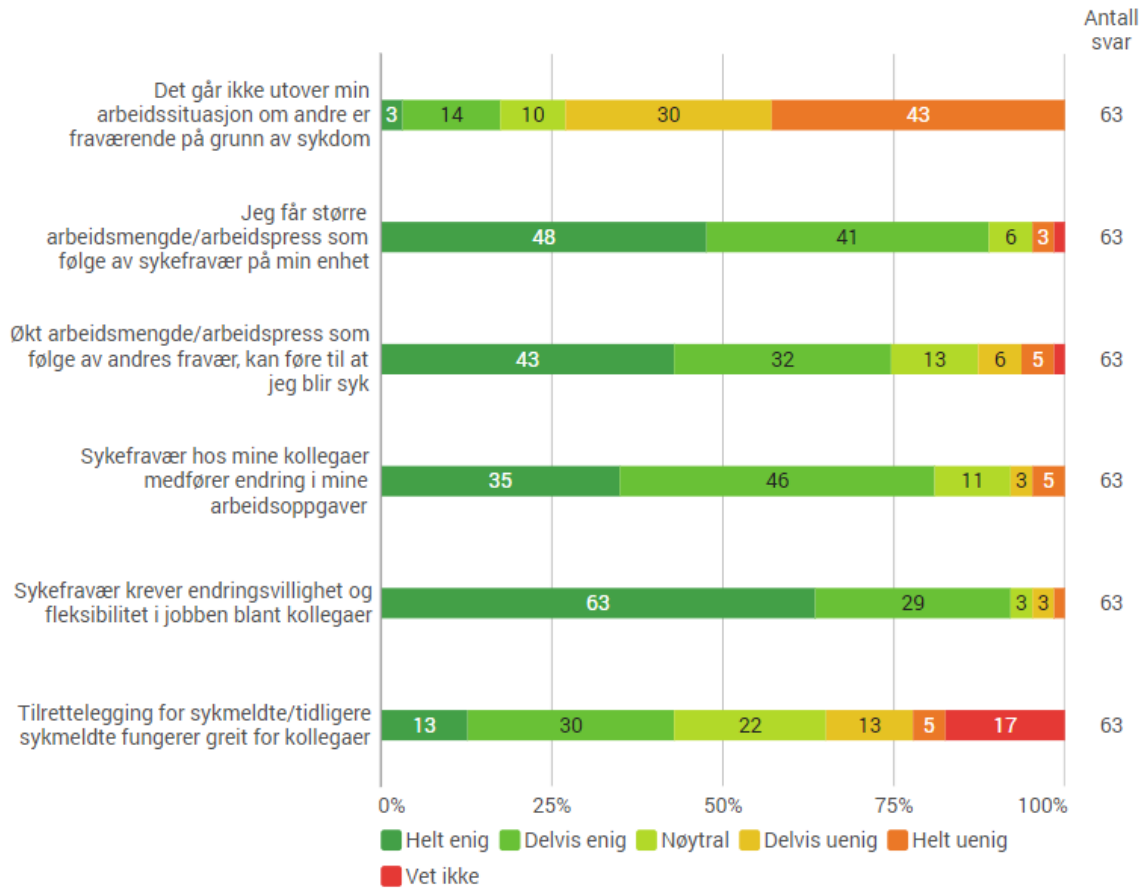
Vi har spurt de ansatte om de opplever det som vanskelig å få tilrettelegging som vil få betydning for kollegaenes arbeidsbelastning. Det er 35 % av de ansatte som bekrefter at det kan oppleves som vanskelig. Det er 10 % som ikke opplever dette som en utfordring. Det er 31 % som har svart nøytralt, og 24 % som ikke vet.

Videre har vi spurt de ansatte om de har opplevd at kollegaer har blitt sykmeldt på grunn av deres sykefravær. Det er 7 % av de ansatte som har opplevd dette, mens 60 % av de ansatte svarer at de er helt uenig. Det er 33 % av de ansatte som ikke vet.

Avslutningsvis har vi spurt de ansatte om de opplever at deres tilrettelegging går ut over kollegaene. Det er 27 % som opplever at tilretteleggingen ikke går ut over kollegaene, mens 10 % svarer det motsatte. Det er 29 % som svarer nøytralt, og 33 % som ikke vet.

Vi har også spurt alle ansatte om hvilken betydning andre kollegaer sitt sykefravær har for sin arbeidshverdag.

Figur 11. Oversikt over sykefraværets betydning for kollegaer



Vi har spurt de ansatte om de opplever at det går ut over deres arbeidssituasjon om andre er fraværende på grunn av sykdom. Det er 73 % av de ansatte som opplever at det går ut over deres arbeidssituasjon om kollegaer er syke, mens 17 % ikke opplever dette. Det er 10 % som svarer nøytralt.

Videre har vi spurt om ansatte opplever å få større arbeidsmengde eller press som følge av sykdom på sin avdeling. Det er et stort flertall av de ansatte som opplever dette, 89 %. Det er 3 % som er uenig, og 6 % som er nøytral.

Det er også en betydelig overvekt av ansatte, 75 %, som svarer at andres sykefravær kan føre til at de selv blir syke. Det er 11 % som avkrefter dette, mens 13 % svarer nøytralt.

Ansatte, 80 %, opplever å få endrede arbeidsoppgaver når kollegaer har sykefravær. Det er 8 % som oppgir at arbeidsoppgavene i liten grad blir påvirket, mens 11 % svarer nøytralt. Ansatte er også enige i at sykefravær krever endringsvillighet og fleksibilitet blant kollegaer.

Vi har spurt de ansatte om de opplever at tilrettelegging for sykmeldte/tidligere sykmeldte fungerer greit for kollegaer. Det er 43 % av de ansatte som opplever at det fungerer greit, mens det er 18 % som mener det ikke fungerer greit. Det er 22 % som svarer nøytralt, og 17 % som ikke vet.

5.4 Revisors oppsummering

Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbegasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet. Kostnader forbundet med et ikke-optimalt arbeidsmiljø inkluderer både kostnader i form av økt vikarbruk ved sykefravær, dårligere arbeidsmiljø og kostnader i form av redusert produktivitet.

Sykefraværet påvirker arbeidsmiljøet først og fremst der det skjer endringer i arbeidsoppgavene, og der arbeidsmengden øker slik at det samlede arbeidspresset blir høyere.

- Et stort flertall av de ansatte som svarte på spørreundersøkelsen har hatt sykefravær siste året
- Det er i hovedsak forhold utenfor arbeid som har vært årsak til fravær, men det er noe fravær knyttet til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet
- Når ansatte er sykmeldt skaper det økt belastning for øvrige ansatte. Økt belastning kan føre til at kolleger blir syke

Arbeidsmiljøet påvirker sykefraværet i ulike situasjoner. Det å bli sett og verdsatt i arbeidshverdagen er av stor betydning for de fleste arbeidstakere, uansett helsetilstand. Å vite hva som er dine arbeidsoppgaver, og mestre disse, har betydning for hvordan man opplever arbeidsmiljøet.

- Ansatte trives i hovedsak med arbeidsoppgavene sine. Det er et stort flertall som opplever arbeidsoppgavene som fysisk belastende, selv om hjelpemidler er tilgjengelig.
- Ansatte trives med kollegene sine, men det er samtidig mange som har opplevd konflikter på jobb som har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet
- Det er overvekt av ansatte som opplever at arbeidsgiver ikke har iverksatt forebyggende tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø

KILDER

- Kommuneloven
- KS folkevalgtprogram 2019-2023 Folkevalgtes arbeidsgiveransvar
- Arbeidsmiljøloven med rettskilder
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- KS Hovedavtale
- Hovedavtaleveileder
- Arbeidstilsynet.no
- NAV.no
- Norsk offentlig utredning, 2021:2, *kompetanse, aktivitet og inntektssikring*, - tiltak for økt sysselsetting, hentet fra: [NOU 2021: 2 \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2)

VEDLEGG 1 – UTLEDNING AV REVISJONSKRITERIER

Ifølge forskrift om kontrollutvalg og revisjon (§15) skal det etableres revisjonskriterier for gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal revideres/vurderes i forhold til. Disse kriteriene skal være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området. Slike autoritative kilder kan være lov, forskrift, forarbeider, rettspraksis, politiske vedtak (mål og føringer), administrative retningslinjer, samt statlige føringer og praksis.

Informasjon om utviklingen i virksomheten

Arbeidsmiljøloven (aml) § 8-1 bestemmer at virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, må ha et system for informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte i saker av betydning for de ansattes arbeidsforhold. Det nærmere innholdet i informasjons- og drøftingsforpliktelsen er presisert i de etterfølgende bestemmelsene i kapittel 8 i aml.

Arbeidsmiljøloven § 8-2 fastslår at drøfting skal skje så tidlig som mulig, i tråd med vanlig regulering i tariffavtaler og i loven. Informasjon til tillitsvalgte om den løpende driften og de økonomiske utsiktene kan gjennomføres på et passende tidspunkt.

Bestemmelsens første ledd regulerer hvilke forhold det skal informeres om, og hvilke forhold som skal drøftes mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte. Den aktuelle og framtidige bemanningssituasjonen skal være gjenstand for drøfting. Dette inkluderer for eksempel ansettelsesstopp, permitteringer og oppsigelser. I praksis betyr dette at alle tiltak som *kan føre* til vesentlige endringer for arbeids- og ansettelsesforhold skal drøftes.

Tredje ledd sier at informasjon skal gis slik at det er mulig for tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte trenger tilgang til den samme informasjonen, slik at alle har mulighet til å sette seg inn i saksforholdet.

Hovedavtalen del B regulerer også arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

I § 3 bokstav b står det følgende:

Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2, innkalles også til informasjonsmøtene. Ved desentralisert fullmaktsnivå

avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

Videre står det følgende i § 3 bokstav c -i:

c) Ved endringer og omstillinger

- i kommunen/fylkeskommunen/bedriften*
- mellom kommuner/fylkeskommuner*
- ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.*

d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- ledige og nyopprettede stillinger*
- prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater*

e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.

g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser

og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

Tillitsvalgte har en rolle også knyttet til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 (1). Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med

arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal ifølge arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav f sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Utlede revisjonskriterier:

- Arbeidsgiver skal regelmessig avholde informasjonsmøter med hoved/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen
- Arbeidsgiver skal informere tillitsvalgte om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold
- Arbeidsgiver skal involvere tillitsvalgte i ansettelsesprosesser i henhold til hovedavtalen
- Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at tillitsvalgte bidrar i det systematiske arbeidet med forebygging av sykefravær

Verneombud

Ifølge arbeidsmiljøloven skal alle virksomheter i utgangspunktet ha verneombud. Antall verneombud fastsettes ut fra virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Er det mer enn ett verneombud, skal det velges et hovedverneombud som har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. I virksomheter med mindre enn ti arbeidstakere kan arbeidsgiver og arbeidstakerne inngå skriftlig avtale om andre ordninger eller at det ikke skal være verneombud.

Verneombudets oppgave er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og se til at virksomheten er innrettet i tråd med lovens bestemmelser. Videre skal verneombudet se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

Verneombudets oppgaver er definert i arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgte har også oppgaver knyttet til arbeidsmiljøet, men skal i hovedsak sørge for at tariffavtalens krav oppfylles. Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter hører ikke under verneombudets oppgaver, men tillitsvalgtes. Det er viktig at rollen til verneombud og tillitsvalgt ikke blandes.

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde¹⁰. Arbeidsgiver må informere

¹⁰ AML § 6-2 fjerde ledd

verneombudet og drøfte arbeidsmiljø saker med vedkommende før eventuelle undersøkelser og tiltak iverksettes. Plikten til å ta verneombudet med på råd, innebærer ikke at arbeidsgiver plikter å følge rådene. I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver sette i verk de tiltak som vedkommende anser som nødvendig. Hvis verneombudet er uenig i arbeidsgivers tiltak, må verneombudet vurdere om saken skal forelegges arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet¹¹, eventuelt om det i ytterste konsekvens er nødvendig å bruke stansingsretten på grunn av umiddelbar fare for liv eller helse¹².

Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 skal verneombud få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet sitt på en forsvarlig måte. Videre står det i § 3-19 at opplæringen skal vare i minst 40 timer.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha verneombud.
- Det skal velges hovedverneombud om kommunen har flere verneombud.
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er verneombud.
- Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.
- Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring.

Dialog mellom leder og ansatt

Medarbeidersamtalen er ikke direkte lovpålagt. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillegg ligger det tydelige føringer i arbeidsmiljøloven om krav til tilrettelegging, medvirkning, utvikling, og til det psykososiale arbeidsmiljøet. Medarbeidersamtaler kan være et egnet verktøy for å følge opp kravene som er pålagt arbeidsgiver.

Røros kommunes arbeidsgiverpolitikk har et tiltak som omhandler medarbeidersamtaler for å oppnå et delmål om medarbeiderskap. Ifølge Røros kommunes prosedyre bør medarbeidersamtaler gjennomføres minst en gang i året.

¹¹ AML § 6-2 tredje ledd

¹² AML § 6-3

Utlede revisjonskriterier:

- Det bør gjennomføres medarbeidersamtaler minst én gang i året.

Administrasjonsutvalg

Alle kommuner har plikt etter kommuneloven § 5-11 til å opprette ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Dersom minst $\frac{3}{4}$ av de ansatte ønsker det, kan utvalget erstattes med andre ordninger.

Administrasjonsutvalget er et folkevalgt organ, som må opprettes av kommunestyret.

Det partssammensatte utvalget skal settes sammen av representanter for kommunen og for de ansatte.

Ifølge kommuneloven § 5-11 (2) skal de ansattes representanter velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Det må velges minst to representanter fra de ansatte. Alle ansatte skal gis mulighet til å delta i valget.

Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen (folkevalgte). Kommunestyret velger selv kommunens eller fylkeskommunens representanter og utvalgets leder og nestleder blant disse.

Det er regler for valgbarhet.

Kommunestyret bør ha retningslinjer for hvilke saker som skal behandles der og nærmere regler for utvalgets arbeid. Det bør reguleres om administrasjonsutvalget gis materiell vedtaksmyndighet.

Kommunen har plikt til å benytte administrasjonsutvalget som innstillende organ når saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte skal avgjøres i kommunestyret.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha et administrasjonsutvalg
- Administrasjonsutvalget skal være opprettet av kommunestyret
- Administrasjonsutvalgets sammensetning skal bestå av folkevalgte og ansatte i kommunen.
- Administrasjonsutvalget bør ha delegert myndighet og retningslinjer for arbeidet

- Administrasjonsutvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte

Arbeidsmiljøutvalget

Alle virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal ha arbeidsmiljøutvalg¹³.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for at det blir gjennomført et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd¹⁴. Det fremgår av lovforarbeidene at bestemmelsen som regulerer arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, inneholder en ikke uttømmende liste over hvilke konkrete oppgaver arbeidsmiljøutvalget skal behandle. Det presiseres videre i forarbeidene at arbeidsmiljøutvalget også skal behandle omstillinger og tiltak for et mer inkluderende arbeidsliv¹⁵. En ytterligere presisering av arbeidsmiljøutvalgets oppgaver finnes i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Der fremgår blant annet at utvalget skal delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og at utvalget skal gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak.

Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt av et likt antall representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, som alle har stemmerett når utvalget skal fatte vedtak. Utvalget skal ha minst fire medlemmer. Arbeidsgiver peker ut sine representanter, og blant disse skal daglig leder eller en fra den øverste ledelse alltid være med. Arbeidstakernes representanter velges ved flertallsvalg blant arbeidstakerne, med mindre to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtaler at valget skal skje som forholdstallsvalg eller ved at fagforeningene selv utpeker medlemmene. Medlemmene av utvalget velges for to år av gangen. Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget, men uten stemmerett. Lederen for utvalget velges vekselvis blant arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter for ett år av gangen. Når det oppstår situasjoner med stemmelikhet i utvalget, har lederens stemme avgjørende vekt¹⁶.

Arbeidsmiljøutvalget kan fatte vedtak om hvilke tiltak arbeidsgiveren skal iverksette for å utbedre arbeidsmiljøet, når utvalget mener det er påkrevd for å verne arbeidstakernes liv eller

¹³ AML § 7-1 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

¹⁴ AML § 7-2 første ledd

¹⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 312

¹⁶ AML § 7-1 fjerde ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

helse. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiver skal foreta undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalgets vedtakskompetanse gjelder alle typer arbeidsmiljøspørsmål som angår arbeidstakernes helse, både i et forebyggende og i et gjenopprettende perspektiv. Arbeidsmiljøutvalget kan fatte vedtak som overstyrer arbeidsgiver i saker som angår arbeidsmiljøet. Dersom arbeidsgiveren er uenig i vedtaket som er fattet, kan arbeidsgiveren uten ugrunnet opphold forelegge saken for Arbeidstilsynet til avgjørelse¹⁷. Utvalget har ikke vedtakskompetanse når det gjelder rene velferdstiltak.

Nærmere saksbehandlingsregler for arbeidsmiljøutvalget finnes i forskriften om organisering, ledelse og medvirkning. Det fremgår blant annet at alle kan bringe arbeidsmiljøutfordringer inn for behandling i arbeidsmiljøutvalget. Det skal skrives referater fra møtene.

Arbeidsmiljøutvalget kan behandle saker som omhandler enkeltpersoner. Selv om arbeidsmiljøutvalget har en overordnet rolle i arbeidsmiljøspørsmål, kan saker om enkeltpersoner behandles dersom de meldes inn.

Arbeidsmiljøutvalget bør informeres om saker som har pågått lenge og involverer flere, og om saker som anses for å være så alvorlige at det vurderes å gi advarsel, oppsigelse eller avskjed av en eller flere involverte.

Verneombudet har plikt til å melde inn saker til utvalget dersom arbeidsgiver innen rimelig tid ikke gir en tilfredsstillende beskrivelse av hvordan en arbeidsmiljøutfordring skal løses eller håndteres.

Ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 skal medlemmer av arbeidsmiljøutvalget få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet sitt på en forsvarlig måte. Videre står det i § 3-19 at opplæringen skal vare i minst 40 timer.

Utlede revisjonskriterier:

- Kommunen skal ha arbeidsmiljøutvalg
- Arbeidsmiljøutvalgets sammensetning skal være i henhold til regelverket
- Ledervervet skal rulleres mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene
- Det skal være kjent i kommunen hvem som er medlemmer av utvalget
- Arbeidsmiljøutvalget bør behandle prinsipielle arbeidsmiljømessige saker

¹⁷ AML § 7-2 femte ledd

- Arbeidsmiljøutvalget skal delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- Arbeidsmiljøutvalget skal gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål
- Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner
- Arbeidsgiver skal sørge for at medlemmene av arbeidsmiljøutvalget får nødvendig opplæring

VEDLEGG 2 – UTTALELSE



Revisjon Midt-Norge
v/ Merete M. Montero
oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Røros, 27.09.23

Att.: merete.montero@revisjonmidtnorge.no

REVISJON MIDT-NORGE SA, FORVALTNINGSREVISJON ARBEIDSMILJØ – UTTALELSE TIL RAPPORTEN FRA KOMMUNEDIREKTØREN

Innledende kommentarer

Kommunedirektøren skal iht rutiner for forvaltningsrevisjon, gi sin uttalelse til rapporten. Kommunedirektøren ønsker å framheve at både tilsyn og forvaltningsrevisjoner er viktige eksterne vurderinger som bidrag til forbedringsarbeid på ulike områder. Det samme utgangspunktet gjelder også for herværende rapport.

Kommunedirektørens uttalelse på rapporten inneholder både konkrete kommentarer og vurderinger på ulike deler av rapporten, og til konklusjoner og anbefalinger.

Kommunedirektøren er i hovedsak fornøyd med revisors vurderinger og konklusjoner i rapporten, både når det gjelder arbeidsmiljø, beskrevet i de innledende kapitlene, og sykefravær. Rapporten peker på at Røros kommune har et forsvarlig arbeidsmiljø, og gode systemer og rutiner for involvering, forankring og sykefraværsoppfølging. Samtidig peker rapporten også på viktige forbedringsområder, og hovedsak støtter kommunedirektøren vurderingene.

Røros kommune som organisasjon er en stor arbeidsgiver, med et svært stort spenn både i tjenesteomfang og følgelig også yrkesmessig variasjon. Det må derfor generelt arbeides på alle nivå i organisasjonen med de tema som denne forvaltningsrevisjonen omhandler, både på arbeidsplassnivå, men også på virksomhetsnivå og på overordnet nivå for stadig å være på jakt etter å utvikle organisasjonen som helhet. Det er et mål at alle skal kjenne på et fellesskap, ikke bare til arbeidsplassen medarbeiderne våre har i det daglige, men også til selve organisasjonen Røros kommune. Dette er et kontinuerlig arbeid hvor vi alle må bidra, men der ledere har et spesifikt ansvar, sammen med tillitsvalgte og verneombud med sine spesifikke roller i dette.

I det følgende vil det komme kommentarer til ulike kapitler der jeg har funnet det naturlig og viktig å komme med en tilbakemelding.



Kap 1.4.2 Institusjonsbaserte tjenester

Kommentar til tilsyn fra Arbeidstilsynet våren 2023.

Arbeidstilsynet velger ut områder de vil føre tilsyn med i flere kommuner, såkalte landsomfattende tilsyn. Det er dette tilsynet Røros kommune også har fått. Tilsynet er gjennomført, men det er en frist 31.12.23 for lukking av pålegg. Arbeidsgruppen ledes av virksomhetsleder, og inkluderer avdelingsleder for begge sykehjem, aktuelle verneombud og HMS-konsulent i kommunedirektørens stab.

Påleggene fra Arbeidstilsynet var like for begge avdelingene, og omhandler hovedsakelig tre områder hvor arbeidsgruppen nå skal gjøre en kartlegging av risikoer og plan for risikoreduserende tiltak.

Det jobbes parallelt med ROS-vurderinger for begge sykehjem, der vi vil tilpasse og vekke risikoer forskjellig ut ifra lokale forhold på arbeidsplassene.

De tre områdene vi skal vurdere er:

- Manuelt arbeid, muskel- og skjelettplager
- Uheldige belastninger, vold og trusler om vold
- Arbeidsrelaterte psykiske plager

En naturlig del av lukking av påleggene vil være å beskrive en plan for opplæring og hvordan vi gjør ansatte kjent med de risikoreduserende tiltakene som besluttes. Dette er punkter vi starter med og vurderer effekten av ved neste revisjon av aktuelle ROS-er.

Sammen med avviksstatistikk fra avdelingene kan vi da forhåpentligvis spore en forbedring og reduksjon av risiko.

Når det gjelder de påleggene som går på involvering av bedriftshelsetjenesten (BHT), har virksomhetsleder og HR-leder en dialog og plan.

Kommunedirektøren vurderer derfor at oppfølgingen av tilsynet er godt ivaretatt og i god rute innen frist.

Kap 2 Ansattmedvirkning

2.2.3 Revisors vurdering

Kommentar til ledelse av arbeidsmiljøgruppene (AMG)

I kvalitetssystemet ligger det prosedyre for arbeidsmiljøgruppene (AMG). Det er over tid vært en prioritert oppgave å ha etablert AMG hos alle virksomheter, og prosedyren sier derfor at virksomhetsleder skal lede AMG. Kommunedirektøren ser imidlertid, og har også fått innspill på dette fra virksomhetsledere, at det er naturlig at avdelingsledere også leder AMG der dette er hensiktsmessig. Enkelte virksomheter er svært fagspesifikke, og spredt på ulike arbeidsplasser, og andre er svært store. Avdelingsledere er delegert ansvar innenfor fag,





økonomi og personal, og derfor vil det være både hensiktsmessig og riktig at avdelingsledere også kan lede AMG. Det er dette virksomhetsleder for institusjon har praktisert, altså en riktig og tydelig utøvelse av delegeringen som er gitt til avdelingsledere. Det forhindrer ikke at virksomhetsleder kan delta i AMG når det er saker hvor dette vurderes som nødvendig og ønskelig. Kommunedirektøren mener derfor at prosedyren for AMG må revideres slik at den er i tråd med videredelegeringen til avdelingsledere, og at AMG må kunne etableres hensiktsmessig, også ved aktuelle avdelinger.

Kap 2.3 Verneombud

Kommentar til rolleforståelse og opplæring

Kommunedirektøren har forståelse for at verneombudene, inklusive hovedverneombud, opplever tiden til sin rolleutøvelse som knapp og ikke alltid tilstrekkelig. Det finnes samtidig etablerte arenaer som kan utnyttes til å utvikle rolleforståelsen. Kommunedirektøren mener imidlertid at arenaen der arbeidsgiver og verneombud har felles møtepunkt, må utvikles og at kommunedirektøren i større grad også må prioritere tilstedeværelse på denne arenaen, slik det gjøres i det faste SU med hovedtillitsvalgte.

Samtidig er det viktig og riktig å framheve at det er flere møtearenaer, inkl. fagdager for ledere, tillitsvalgte og verneombud i regi av IA-utvalget, der nettopp økt kunnskap om og refleksjon av rolleutøvelse mellom tillitsvalgt og verneombud er prioritert. Verneombud, spesielt ved Gjøsvika, har også hatt et eget større prosjekt i samarbeid med KS der samarbeid mellom ledere, verneombud og tillitsvalgte har blitt spesielt vektlagt. Alle ansatte har også deltatt i dette prosjektet. Kommunedirektøren savner at dette omfattende arbeidet ikke omtales i rapporten da det griper inn i både arbeid med arbeidsmiljø, sykefraværs- og nærværarbeid og samhandling mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det var også i dette prosjektet at det ble konkludert med at avdelingsleder skulle lede AMG på denne avdelingen. Det vises ellers til kommunedirektørens uttalelse på kap 2.2.3 om AMG og ledelse, og kap. 4 om konklusjoner og anbefalinger.

Kommunedirektøren ønsker også å nevne at hovedverneombud, i tillegg til å være med i SU (hovedtillitsvalgte), er med på kommunedirektørens heldags budsjett dager sammen med tillitsvalgte og ledere. Det er en styrke at hovedverneombudet kan delta her, selv om kommunedirektøren også forstår at det er utfordrende med 20 % frikjøp og der bare disse dagene til sammen utgjør 3,5 dager i løpet av en uke.

Revisor vil bemerke at både hovedverneombudene og verneombudene ved institusjonsbaserte tjenester opplever at de ikke har tilstrekkelig tid til å utøve rollen sin, og at de ikke alltid tas med på råd i de sentrale sakene. Kommunedirektøren mener at det pr i dag finnes gode arenaer for både tillitsvalgte og verneombud til å løfte saker, blant annet til arbeidsmiljøgruppa (AMG). Alle parter har både en plikt og en rett til å delta aktivt, også med innspill til saker. Dette må det kontinuerlig arbeides med, og spesielt må dette være en viktig del av opplæringen når nye verneombud overtar. Kommunedirektøren er enig i at strukturert opplæring av verneombud må prioriteres.





2.4 Dialog mellom leder og ansatt

2.4.4 Revisors vurdering

Kommunedirektøren er svært opptatt av at medarbeidersamtaler gjennomføres. Som rapporten beskriver, er det i kvalitetssystemet prosedyrer for dette og også egne maler. Det er p.t. for liten gjennomføring av samtaler på institusjon. Årsakene til dette kan være flere, men vi ser at avdelingslederne i omsorgs-virkksomhetene har et svært stort antall medarbeidere. Dette, sammenholdt med at det også har vært delvis liten stabilitet av avdelingsledere, noe som har gitt vakanse i disse stillingene over tid, er derfor en årsak til lavere gjennomføringsgrad her. Høg aktivitet i koronaperioden samtidig med flytting av beboere inn i nytt bygg, kan også være en nærliggende årsak. Uansett, kommunedirektøren mener helt klart at det er svært viktig med et minimum ledertetthet slik vi har pr i dag ved institusjon. God ledelse handler blant annet om å legge til rette for mestring, motivasjon og bidra til at medarbeiderne opplever å få brukt og utviklet egen kompetanse. For å få dette til, er en tilstrekkelig ledertetthet avgjørende.

Kommunedirektøren ønsker også å framheve lederavtalene som et verktøy for å sikre gjennomføring av felles mål og tiltak. Jeg ser det derfor som viktig at medarbeidersamtaler løftes fram som fokusområde for 2024.

I tillegg vedtok kommunestyret i sitt møte 21. september 2023, utviklingsstrategi 3 (Kommunekompasset). Den har blant annet medarbeiderskap som satsningsområde, og medarbeidersamtaler er naturlig nok et element som skal ligge til grunn og videreutvikles i dette arbeidet.

I kommunedirektørens lederforum 22. september (alle ledere med delegert ansvar for personal, økonomi og fag), var også et av hovedtemaene gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler.

I henhold til kommunelovens § 25, rapporterer kommunedirektøren over minimum av det loven sier (årlig). Det rapporteres i hver tertial, også på sjekkliste. Her er gjennomføring av medarbeidersamtaler et eget punkt, og institusjon har pr august gjennomført 25 % av medarbeidersamtalene. Kommunedirektøren vil følge dette ytterligere opp, og også vurdere hvorvidt nåværende maler er hensiktsmessige.

Kap 3 Formelle samarbeidsfora

3.2. Administrasjonsutvalget

Kommunedirektøren ser at revisjonen etterlyser orientering om Helseplattformen i administrasjonsutvalget. Rapportering på denne har imidlertid vært strukturert på følgende arenaer:

- Formannskapet har blitt holdt orientert om dette, og også kommunestyret





- Samarbeidsutvalget (SU) har p.t. dette som fast informasjonspunkt. Faste informasjonspunkt i SU kan variere, behov for fast informasjon i en periode avklares i SU
- Egen styringsgruppe for Helseplattformen der også tillitsvalgte og hovedverneombud er representert

Kommunedirektøren vurderer med utgangspunkt i dette, at informasjonen er gitt på de aktuelle formelle fora.

3.3. Arbeidsmiljøutvalget

Røros kommune har i hovedsak og i mange år, gjennomført faste møter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Kommunedirektøren registrerer for øvrig at valgene ikke er i henhold til tidsperiodene i Arbeidsmiljøloven, dvs rullering pr 2 år (1 år for leder), og ikke 4 (2 år for leder) som vi har praktisert i mange år. Ingen av partene i AMU har drevet ved dette, men dette skal selvfølgelig rettes opp i for neste valgperiode.

Det står at rammen for møtet er 1,5 timer. Dette varierer med saklisten, og det er ikke problemer med å utvide tiden ved behov.

Saklisten er også kommentert fra revisor, der det også står oppført og eksemplifisert med tre vedtakssaker. Kommunedirektøren ønsker å kommentere og vise til saklister som i hovedsak rommer mange ulike og aktuelle saker som er satt på dagsorden, da nevnte saker ikke gir et riktig bilde av hvilke saker som tas opp i AMU. Følgende sakliste er hentet fra møtet i mai 2023:

1. *Byggeprosjekter - legesenter og barnehage*
2. *Arbeidsmiljø saker Hjemmebaserte og Institusjonsbaserte tjenester*
3. *Årsrapport 2022*
4. *Sykefravær – utvikling*
5. *Høring utkast arbeidsgiverstrategi*
6. *Ny rutine yrkesskadesaker*
7. *Status helseplattformen*
8. *Status arbeid med ti-faktor*
9. *Valg av hovedverneombud*

Saklistene til AMU er som oftest mangfoldig slik eksemplet viser. Kommunedirektøren ønsker også å framheve det gode samspillet det er mellom partene som er representert i AMU. Kommunedirektøren er samtidig innforstått med at saklisten må struktureres slik revisor har påpekt. Dette er det allerede tatt tak i. Saklisten til møtet i september i AMU er nå inndelt i vedtakssaker og orienteringsaker.

Det har vært avtalt med BHT at de tiltrer AMU ved behov ut fra saker til behandling, men dette skal endres for framtiden.





Kommunedirektøren mener slik revisor anbefaler, at AMU må være et av satsningsområdene for utvikling. Alle parter må involveres i dette arbeidet.

IA-utvalget

IA-utvalget er et underutvalg til AMU, og spiller en nøkkelrolle i sykefraværs-/nærværsarbeidet i Røros kommune. Det lages årlige mål- og handlingsplaner, der også tidligere nevnte fagdager for ledere, verneombud og tillitsvalgte inngår. IA-utvalget som består av ulike samarbeidspartnere som BHT, NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og representanter for ledere, HR-avdeling, hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og kommunedirektør, gjør at både kunnskap og innsikt i sykefraværsutfordringer og hvordan det jobbes med dette, løftes i et faglig samarbeid. Kommuneoverlegen inviteres også, noe som er essensielt i samarbeidet med legene.

Prinsipielle saker som gjelder arbeidsmiljø tas i svært liten grad opp i IA-utvalget, men løftes inn i AMU. Kommunedirektørens vurdering sammenfaller derfor ikke med revisors vurdering her. Men saker hos virksomhetene som gjelder arbeidsmiljø kan bli tatt opp i IA-utvalget der dette kan ha relevans til sykefraværet, og sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær kan for eksempel være aktuelt tema for IA-utvalgets årlige fagdager. Det er likevel viktig å påpeke at oppfølging av sykefravær er et lederansvar, og IA-utvalget er derfor ikke et utvalg som griper inn i virksomhetsledelsens ansvar. Det er et rådgivende utvalg som kan være støttende, og som kan gi innspill til mulige tiltak, gjerne samordnet mellom BHT og NAV.

Kap 4 Konklusjoner og anbefalinger:

Kommunedirektøren er i hovedsak enig i konklusjoner og anbefalinger fra revisor, og har følgende kommentarer:

- Tidsressurs for hovedverneombud må vurderes.
- ROS-analyser er som beskrevet tidligere i uttalelsen, under arbeid på viktige områder.
- Medarbeidersamtaler som beskrevet fra revisor, støttes. Det vises til vurdering av dette lenger fram i uttalelsen fra kommunedirektøren. Det er allerede avklart med virksomhetsledelsen innenfor institusjon at de skal gjennomføre medarbeidersamtaler systematisk framover nå, slik at alle får et tilbud så raskt som mulig, og at dette systematiseres i et årshjul. Ny avdelingsledere har startet etter vakanse, og det er mulig å få dette inn i en god struktur igjen.
- Arbeid med samarbeidsklima er en kontinuerlig prosess som det må fortsette både lokalt på virksomhet og avdeling, i et samarbeid mellom ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Kommunedirektøren ønsker på nytt å framheve at medarbeiderskap, organisasjonsutvikling og ledelse er prioritert i ny vedtatt utviklingsstrategi slik at dette skal gis fortsatt og ytterligere oppmerksomhet i årene framover, i hele organisasjonen. Dette må også tydeliggjøres i lederavtalene.





- Arbeidsmiljøutvalgets arbeid skal forbedres, både når det gjelder struktur, innhold og opplæring, representasjon fra BHT, og tilgjengelighet til møtedokumenter/informasjon for ansatte. Kommunedirektøren benytter anledningen i den forbindelse å nevne at det nylig kom på plass et nytt intranett. Dette løser i stor grad informasjonsutfordringen på flere områder, og det er allerede satt i gang et forberedende arbeid på å gi AMU en tydelig plass på intranettet.
- Kommunedirektørens vurdering er at det i stor grad gjennomføres «trepartssamarbeid» i arbeidet med forebygging av sykefravær på virksomhetsnivå, men at vi hele tiden kan bli bedre. Med trepartssamarbeid i denne sammenhengen, menes ledere, verneombud og tillitsvalgte. Som et eksempel og en utdypende kommentar på dette, inviteres også hele AMG til IA-utvalget fra de virksomheter som sliter med høyt sykefravær. Hensikten med at alle parter i AMG stiller, er at det er ønskelig å få innspill fra deltakerne, da det kan være ulik oppfatning av hva som er utfordringene og hvordan de blir oppfattet. AMG kan også bli invitert inn for å dele gode erfaringer og resultater med sykefraværsoppfølgingen som kan hjelpe andre virksomheter i sitt arbeid.

Det er også andre strategier som er sentrale for arbeid både med medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø, kommunikasjon og kulturbygging. I tillegg til utviklingsstrategi 3 som allerede er nevnt, er nylig revidert kommunikasjonsstrategi og arbeidsgiverstrategi dokumenter som brukes aktivt og målrettet i dette arbeidet der disse også stiller krav til hvordan vi skal arbeide med medarbeiderutvikling og samarbeidsklima, der alle skal gis mulighet til å delta. Kommunen er en arbeidsintensiv organisasjon, derfor må slike prosesser arbeides med kontinuerlig, der det ikke er anledning til å hvile på eventuelle laurbær. Kommunedirektørens ansvar er å være førende i dette arbeidet og ser derfor også fram til videre arbeid med utvikling av medarbeiderskap.

Kap 5 – Sykefravær

Om tilrettelegging.

Det er kommunedirektørens vurdering at det generelt ved alle virksomheter arbeides mye med tilrettelegging for sykemeldte, men dette er samtidig et svært sammensatt bilde. Nye rutiner for sykefraværsoppfølging skal styrke arbeidet ytterligere, og det er også planlagt internkontroll etter en periode for å se hvordan de nye rutinene faktisk blir fulgt opp. Det er også et skjæringspunkt i hvor langt et tilretteleggingsarbeid skal gå, og de nye rutinene skal gi et klarere rammeverk for dette. Rutinene er også gjennomgått og vurdert av BHT og NAV.

Samhandlingen mellom sykemelder og sykemeldt, NAV lokalt og NAV arbeidslivssenter og BHT er godt utviklet. Sentralt i dette er dialogmøte 1 og 2.

Det har også vært ekstra oppmerksomhet på psykisk helse der ulike AMG har vurdert hvordan det opplever situasjonen på sin arbeidsplass. Alt i alt så har også AMG-ene en viktig rolle i det arbeidsmiljøfremmende arbeidet.

Det er også opplæring i bruk av hjelpemidler. Det er en del av kompetanseplanen og er omtalt der. Samtidig er det både vurdert tidligere og formidlet fra spesielt Gjøsвика, at bygget





ikke er godt tilrettelagt for en ny type brukere som er der i dag, sammenliknet med det som var målgruppen da institusjonen ble planlagt og tatt i bruk. Dette mener kommunedirektøren er en hemsko i tilretteleggingen for medarbeidere her, noe som sammenfaller med kartleggingen i rapporten også.

Samtidig er kommunedirektøren også kjent med at flere medarbeidere ved samme institusjon har stått i operasjonskø. Dette kan arbeidsgiver vanskelig gjøre noe med. Det er belastende for den og de det gjelder, og det påvirker også de gjenværende på jobb.

Det er ved institusjon iverksatt en mentorordning som skal bidra til at nyansatte både skal komme seg best mulig inn i jobben og arbeidsplassen. Dette er et resultat av et utviklingsnettverk som de har deltatt i. I tillegg er det opplæring i endringstiltak. Dette er strukturert ut fra behov som oppstår i tjenesten.

Sykefraværet totalt sett i Røros kommune ligger på, eller litt under landsgjennomsnittet. Den reviderte nasjonale IA-avtalen fikk nytt innhold, der spesielt utsatte bransjer, både i offentlig og privat virksomhet, skulle prioriteres. De bransjene i kommunal sektor som har høyt sykefravær er nettopp omsorgstjenestene og barnehage, det samme som vi opplever hos oss. Vi må uansett kontinuerlig ha tiltak for å få ned sykefraværet, men det er samtidig viktig å se seg selv i relasjon til omverdenen. Kommunedirektøren vurderer det som at ledelsen har god oversikt over årsaker til sykefraværet, og det er i særdeleshet en styrke.

Det gjennomføres også en medarbeiderundersøkelse, 10-faktor, hvert annet år. Hver virksomhet etablerer sin egen handlingsplan for kommende periode.

Avslutningsvis

Til slutt, og noe som ikke er berørt her, er rekrutteringsutfordringene som kommunene bare har sett starten av. Det blir svært viktig å gjøre alt vi kan for både å beholde og rekruttere inn i stillinger i helse og omsorg, i dette tilfellet. Det jobbes svært godt med dette, ikke minst innenfor institusjon. For mange vakanser og for stort innleie av vikarer påvirker de fast ansatte som følgelig kan kjenne på en ekstra belastning. Over tid kan dette føre til, og forsterke et negativt sykefravær. Det kan også føre til at det blir for lite tid til å pleie arbeidsmiljøet. Kommunedirektøren vil fortsatt ha ekstra oppmerksomhet mot dette.

Kommunedirektøren vil takke for et godt samarbeid med Revisjon Midt og vil bruke rapporten aktivt og målrettet i det framtidige arbeidet med sykefravær og arbeidsmiljø, både generelt i organisasjonen, og spesifikt ved institusjon.

Med hilsen

Kjersti Forbord Jensås
Tjilteledirektøore / kommunedirektør





Rossen tjielte
Røros kommune



EATNEMENAERPIE
/ VERDENSARV



INDUSTRUJE
/ INDUSTRI



KULTUVRE
/ KULTUR

Post- og besøksadresse
Bergmannsgata 23
7374 RØROS / PLAASSJA
Telefon: 72 41 94 00

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

*Vaerien
Vuelie* *Pulsen
i fjellet*