

Konsek Trøndelag lks
Postboks 2564
7735 Steinkjer

Vår ref.:
24/1298 - 3

Saksbehandler:
Kjersti Forbord Jensås

Dato:
25.04.2024

Deres ref.:

Forvaltningsrevisjon arbeidsmiljø - svar på oppfølging fra kommunedirektøren

Det vises til sak 89/23, 30.11.2023 i Røros kommunestyre der forvaltningsrevisjonsrapporten om arbeidsmiljø og sykefravær ble behandlet. Vedtaket innebærer at kommunedirektøren skal rapportere tilbake til kontrollutvalget innen utgangen av april på hvordan arbeidet er fulgt opp. Nedenfor gis det et svar på dette under hvert av vedtakspunktene.

a. sørge for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler med ansatte

- Kommunedirektøren lager årlig et oppdragsbrev med utgangspunkt i vedtatt handlingsøkonomiplan. I tillegg er særskilte oppfølgingsområder og -saker tatt med i oppdragsbrevet. Oppdragsbrevet er førende for arbeidet i virksomhetene. I oppdragsbrevet for 2024 inngikk derfor ulike oppfølgingspunkt fra revisjonsrapporten. Plan for og gjennomføring av medarbeidersamtaler er spesifikt framhevet.
- Det etableres årlige lederavtaler som evalueres mot slutten av året. I lederavtalene er det et eget område «fokusområder». For 2024 er gjennomføring av medarbeidersamtaler eget fokusområde.
- i forbindelse med internkontrollen, gjennomføres en sjekkliste. Her inngår også medarbeidersamtaler som et eget sjekkpunkt
- Institusjon laget en plan for gjennomføring allerede tidlig i fasen med forvaltningsrevisjonsrapporten.

b. sørge for kontinuerlig arbeid med samarbeidsklimaet

Arbeid med samarbeidsklima skal være, har vært og er et kontinuerlig arbeid i enhver organisasjon. Det gjelder også for Røros kommune, som er en forholdsvis liten kommune, men en stor organisasjon på mange hundre medarbeidere. Gode systemer og rutiner er en forutsetning for å arbeide godt med samarbeidsklima, der godt etablerte arenaer for samhandling og samarbeid er avgjørende viktig.

Arbeidsgiverstrategien ble også revidert i 2023. Den er retningsgivende for organisasjonsutviklingen og leder- og medarbeiderutviklingen. Alle ledere skal arbeide i tråd med strategien. Strategien er også førende for ledertema som settes på dagsorden i lederutviklingen som gjennomføres med to samlinger pr år, utover ordinære, faste lederarenaer. God ledelse er en grunnpilar, der lederne har et spesifikt ansvar for å etablere og ha et godt arbeidsmiljø, samtidig som alle medarbeidere skal bidra til dette. Det er her verneombud og tillitsvalgte har viktig roller.

Røros kommune har i flere år hatt arbeidsmiljøgrupper (AMG) på virksomhetene. Arbeidsgiver leder gruppene som sammen med tillitsvalgtrepresentant og verneombud utgjør AMG.

Det er under arbeid, i fellesskap mellom tillitsvalgte, verneombud og ledere, en avklaring av mandat og oppgaver for AMG. Det er spesielt avgrensningen opp mot AMU som vurderes særskilt. Dette er også et ledd i å utvikle samarbeid og arbeidsmiljøutvikling. Som underutvalg til AMU, har vi et IA-utvalg (inkluderende arbeidsmiljø). IA-utvalget har blant annet ansvar for å gjennomføre IA-fagmøter der alle AMG-er innkalles. Det er ulike tema hver gang, i tråd med handlingsplanen for IA-utvalget, men rolleforståelse og -utøvelse og samarbeid i AMG-ene er et fast tema. Her deles erfaringer, beste praksis, felles utfordringer og kunnskap. Dette er en viktig, fast arena for ledere, verneombud og tillitsvalgte. 230424 var det senest et fagmøte, der systematisk arbeid med arbeidsmiljø og HMS var tema.

Det ligger også i AMU sin handlingsplan å regulere mandat og rutiner for AMG. Det er i tillegg faste, månedlige møter med hovedtillitsvalgte (SU) der også hovedverneombud deltar. Kommunedirektøren ønsker å framheve det gode samarbeidsklimaet som eksisterer mellom partene. Disse arenaene er særlig viktig for å få fram forbedringspunkter og medvirkning til viktige strategier og handlingspunkt. Det er også under arbeid å strukturere og utvikle samarbeidsmøtene med verneombudene.

c. sørge for at arbeidsmiljøutvalget ivaretar følgende punkt

i. Valgordning i samsvar med krav

Det er ordnet.

ii. Opplæring av medlemmer

Det er kun 1 medlem som ikke har kurset p.t., og medlemmet skal gjennomføre kurset ved første anledning. Det er under avklaring med BHT om tilbud og gjennomføring av kurs som er iht krav til innhold, også for senere behov.

iii. Utfører sine oppgaver i henhold til regelverket

Kommunedirektøren vil særlig nevne følgende forhold:

Forbedringen er systematisk tatt tak i, og rutiner er under revisjon. Det er en pågående prosess i AMU på dette.

Handlingsplan er under utarbeidelse.

Årsrapport legges fram for KST sammen med kommunens årsrapport.

iv. Inkluderer bedriftshelsetjenesten i utvalget

Dette er ordnet.

v. Gjøre innkallinger, protokoller og årsrapporter tilgjengelig for organisasjonen

Dette er det arbeidet mye med. Det har resultert i et eget område på vår intranettside der det blir formidlet innhold om og fra AMU, IA-utvalg, SU (hovedtillitsvalgte + hovedverneombud), vernetjenesten. I tillegg er det linket til aktuelle styringsdokumenter i kvalitetssystemet.

Kommunedirektøren kan gi en presentasjon av denne siden i forbindelse med behandlingen av sak om oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapporten hvis det er ønskelig fra kontrollutvalget.

Dette grepet er en betydelig forbedring av informasjonskanalen til våre medarbeidere, ledere, tillitsvalgte og verneombud.

d. Sørge for trepartssamarbeid i arbeidet med forebygging av sykefravær på virksomhetsnivå

Rent innledningsvis ønsker kommunedirektøren å nevne at det lokalt ikke eksisterer et trepartssamarbeid. Det er kun arbeidstakerside og arbeidsgiverside, der verneombud og tillitsvalgte begge representerer arbeidstakersiden, jf arbeidsmiljølovens bestemmelser. Kommunedirektøren vurderer at det arbeides godt med oppfølging av sykefraværet på de ulike virksomhetene, og på den annen side også nærværarbeid. Oppfølging av sykefravær er også spesifikt nevnt som oppfølgingspunkt i kommunedirektørens oppdragsbrev og er kontinuerlig et tema der ulike former for tilretteleggingstiltak utvikles innenfor virksomhetene og på tvers av virksomheter. AMG-ene har også en viktig rolle her. IA-utvalget har også fortsatt en viktig funksjon i det overordnede arbeidet på dette feltet. Her er både ledere, tillitsvalgte og verneombud representert. I tillegg helt sentrale samarbeidspartnere som NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og BHT. Kommuneoverlege inviteres 1-2 ganger i året, og han har også deltatt og innledet på IA-fagdager. Årlig handlingsplan blir systematisk fulgt opp.

Med hilsen
Rossen tjelste / Røros kommune

Kjersti Forbord Jensås
kommunedirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.