

Mo i Rana, 21.01.2026

KONSEK TRØNDELAG IKS
Postboks 2564
7735 STEINKJER

Saksnummer og dokumentnummer
2024/27817-37

Avdeling/saksbehandler
STAB/STØTTE/HJO

Deres referansenummer
24/391-23

Svar- oppfølging av forvaltningsrevisjon om melding om avvik og varsling - ref.24/391-23.

Kommunedirektøren er bedt om å gi skriftlig status på oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport om avvik og varsling -k.sak 71/2025 innen 31.12.2025. Fristen ble dessverre ikke overholdt som følge av en inkurie. Punktene er fulgt opp i tråd med tilbakemelding gitt i brev datert 13.05.2025.

Nedenfor angis kommunedirektørens oppfølging og status på de 10 punktene.

- a) *Iverksette tiltak for å bedre ytringskultur i kommunen slik at ledere og ansatte i enda større grad melder om avvik og kritikkverdige forhold.*

Svar:

Arbeidet med arbeidsmiljø og ytringskultur skjer systematisk og helhetlig gjennom etablerte verktøy og strukturer. Det legges vekt på tydelige rutiner, opplæring og kommunikasjon, samt kontinuerlig fokus på verdier og holdninger hos både ledere og ansatte. Tiltak som er iverksatt:

- Rapport og oppfølgingstiltak er behandlet og forankret i AMU -arbeidsmiljøutvalget.
- Verktøykassa er oppdatert (rutiner, system).
- AMU har besluttet å ta i bruk ny medarbeiderundersøkelse fra 2026 som vil gi bedre grunnlag for oppfølging av miljøfaktorene i organisasjonen.
- Det er satt inn tiltak for å sikre aktive partsgrupper på alle nivå i organisasjonen.
- Økt fokus på rapportering og oppfølging av avvik på laveste nivå.
- Det er iverksatt opplæringstiltak av ledere.

- Kommunedirektøren har i oppdragsbrev satt inn krav om at alle ledere skal gjennomgå varslingsrutine, rutine for kvalitetsmelding, mediareglement og etiske retningslinjer med sine ansatte. Fra 2026 legges dette inn som oppdrag i virksomhetsplan i Framsikt og følges opp via rapportering og sjekklister.

Status: Tiltak iverksatt. Avvik lukket. Følges opp som del av ordinær virksomhetsstyring.

b) Sikre systematisk opplæring av ansatte i melding av avvik.

Svar:

Det er krav i kommunedirektørens oppdragsbrev at ledere gjennomgår rutiner og bruk av system for å melde avvik med sine ansatte (jf. siste kulepunkt i pkt. a). Dette følges opp via kommunens rapportering og IK system.

Det er etablert e- læring for ansatte i bruk av kvalitetsmeldinger.

Video-opplæring for alle ansatte finner du her:

- [Hva er EQS? - en introduksjon til systemet](#)
- [Dokumenter i EQS](#)
- [Skjema og meldinger - kvalitetsmelding og vernerunde](#)

For å sikre implementering, systematikk og oppfølging er det etablert kvalitetsnettverk med representanter fra alle sektorer som jobber løpende med utvikling, oppfølging og tilrettelegging av opplæring i bruk av moduler i kvalitetssystemet.

Status: Iverksatt. Avvik lukket. Følges opp kontinuerlig som del av ordinær virksomhetsstyring.

c) Sikre dokumentasjon av kommunens oppfølging av registrerte avvik for å sikre at hensiktsmessige tiltak blir iverksatt.

Svar:

Krav til dokumentasjon, oppfølging og iverksetting av tiltak ivaretas gjennom moduler og oppbygging i kommunens kvalitetssystem EQS. Det er etablert «dash bord» løsning med

rapporter og styringsdata på alle nivå. Avvik og oppfølgingstiltak følges opp i linja. Det er etablert rutiner for kvalitetsmeldinger (ID 2128).

Vurdering av kvalitetssystem herunder avvikssystem, effekt og tiltak vurderes årlig ved ledelsens gjennomgang på sektor- og Kommunedirektørnivå. Status rapporters i kommunens årsberetning under emnet internkontroll.

Status: Iverksatt. Avvik lukket. Følges opp kontinuerlig som del ordinær virksomhetsstyring og internkontroll.

- d) *Sikre tydelige beskrivelser knyttet til oppfølging av avvik i kommunens rutine (for eksempel frister for oppfølging, krav til oppfølging mm.)*

Svar: Sist revidert 03.12.25. Rutinen fastsetter hvordan avvik skal følges opp.

Status: Iverksatt. Avvik lukket. Rutinene vurderes årlig ved revisjon (systemvarsel) og oppdateres der det vurderes som hensiktsmessig med fokus på klart språk.

- e) *Sikre tilstrekkelig opplæringstiltak for ledere for oppfølging av og håndtering av avvik.*

Svar: Det er etablert systematisk opplæring for ledere og innarbeidet i århjul for opplæring. I 2025 er det gjennomført tre sesjoner rettet mot ledere og andre som har behov for veiledning eller støtte i konkrete oppgaver i EQS. Tiltaket er et lavterskeltilbud som skal sikre nødvendig kompetanse innen oppfølging og håndtering av avvik, samt bruk av kvalitetssystemet i praksis.

Det er etablert e- læringsvideo for ledere.

Video-opplæring for ledere finner du her:

- [Behandling av meldinger](#) - kvalitetsmelding og vernerunde

Status: Iverksatt tiltak. Avvik lukket.

- f) *Vurdere om det bør gjennomføres mer systematiske analyser av årsakene til avvik i alle sektorer og sikre tilstrekkelig involvering av ansatte og AMU.*

Svar: Involvering skjer i henhold til avtaleverk og etablerte rutiner. Kommunedirektøren mener at årsaker til avvik vurderes løpende som del av kommunens avvikshåndtering, og at involvering av ansatte og AMU i tilstrekkelig grad ivaretas. Rapportmalen til AMU endres fra 2026 etter behovsbestilling fra AMU.

Status: Vurdert. Avvik lukket.

- g) *Sørge for at kommunen har tilstrekkelig oversikt over varslingssaker etter arbeidsmiljølovens kap. § 2 A for å sikre at de håndteres i samsvar med regelverket.*

Svar: Varslingssaker registreres og håndteres i tråd med etablert varslingsrutine, som blant annet stiller krav til saksgang. Krav om registrering og arkivering i kommunens sak/arkivsystem sikrer at krav til dokumentasjon ivaretas, og at vi har oversikt over registrerte varsler. Kommunen har økt fokus og sikret opplæring i saksgang ved varsling (jf. pkt. i).

Status: Etablert. Avvik lukket. Svart ut i brev til Deloitte den 13.05.2025.

- h) *Vurdere om det er behov for å spesifisere kommunens varslingsrutiner på utvalgte punkter i samsvar med arbeidstilsynets anbefalinger.*

Svar: Varslingsrutinen revideres årlig. Ved revisjon vurderes behovet for oppdatering i henhold til gjeldende regelverk. I 2025 ble det vurdert som hensiktsmessig å få etablert rutine for varsling mot folkevalgte -K.sak 69/2025.

Status: Vurdert. Avvik lukket. Følges opp ved årlig internkontroll.

- i) *Sikre tilstrekkelig med opplæring i håndtering av varslingssaker hvor informasjon om lederstøtte og veiledning i håndtering inngår.*

Svar: Iverksatt. Lederstøtte gis blant annet gjennom HR og kommuneadvokat. Opplæring i varsling for ledere ble gjennomført første kvartal 2025, og er etablert som fast opplæringstiltak i årshjul. **Status:** Avvik Lukket. Svart ut i brev til Deloitte den 13.05.2025.

- j) *Sikre tilstrekkelig oppfølging av varsler og at de får tilstrekkelig informasjon om oppfølging av sakene.*

Svar: Rana kommunes varslingsrutiner ivaretar hensyn både til varsler og påvarslede, med krav til saksgang, herunder informasjon og oppfølging av sak mv. I tillegg til intern støtte gjennom leder og verneombudsordning har kommunen avtale med bedriftshelsetjeneste som kan bistå i samtale med berørte. Kommunen har intensivert opplæring og støtte til ledere for å sikre etterlevelse av retningslinjer for varsling (jf. pkt.i).

Status: Iverksatt. Avvik lukket.

Med vennlig hilsen

Hege Nygård
Kommunaldirektør stab

Brevet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.