

Behandling av forslag til prosjektplan - arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

04.12.2024

Saknr

46/24

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-217, TI-&58

Arkivsaknr 24/489 - 4

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget slutter seg til revisors utkast til prosjektplan for forvaltningsrevisjonen Arbeidsgiverpolitikk og ledelse
2. Det brukes inntil 400 timer på rapporten
3. Rapporten leveres sekretariatet innen 30. august 2025

Vedlegg

Prosjektplan - Arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok 20. juni 2024, sak 84/2024, plan for forvaltningsrevisjon og plan for eierskapskontroll 2024-2028. Kontrollutvalget vedtok i sak 31/24, den 18. september 2024 å bestille forvaltningsrevisjon av området som er prioritert først i plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028, Arbeidsgiverpolitikk og ledelse. Prosjektplan for forvaltningsrevisjonene ble levert sekretariatet den 4. november 2024.

Forvaltningsrevisjon innebærer å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.

I den vedtatte planen for Frøya 2024-2028 heter det om Arbeidsgiverpolitikk og ledelse følgende, med eksempler på problemstillinger:

Kommunen er forpliktet til å gi tjenester til innbyggerne på en rekke områder. Det er også krav til kvaliteten på tjenesten og til kompetansen til de som utfører tjenesten.

Eksempler på problemstillinger:

- Hvordan jobber kommunen med å rekruttere, beholde og videreutvikle nødvendig kompetanse?
- Hvordan jobber kommunen med å bruke tilgjengelig kompetanse og ressurser mest effektivt?
- Har kommunen formålstjenlig system og rutiner for dette?
- I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelse?

I revisjonens utkast til prosjektplan er det formulert følgende problemstillinger med utdypinger:

1. Jobber kommunen med å bruke kompetanse mest mulig effektivt, og har kommunen hensiktsmessige system og rutiner for dette?

- Aktuell tilnærming kan være å se på kommunens systemer og praksis knyttet til ledelse og lederutvikling, og hvordan det jobbes med utvikling av arbeidsmiljø og kompetanse. Videre kan vi undersøke om det er tydelig rolle- og ansvarsfordeling på disse utviklingsområdene.
- Det kan videre være relevant å undersøke kommunens arbeid knyttet til deltidsproblematikk og sykefravær, hvordan ansatte opplever at de får brukt kompetansen

sin, samt hvordan kommunen stimulerer til innovasjon og nytenkning på utviklingsområdene.

- For å kartlegge effektivitet, kan vi bruke Kostra-tall for å se på medgåtte ressurser i forhold til mengden av produserte tjenester, og å sammenligne dette med kommuner i samme Kostra-gruppe.

2. I hvilken grad følger kommunen gjeldende regelverk ved ansettelser?

- Her kan vi undersøke kommunens retningslinjer og praksis ved blant annet utlysning, intervju, dokumentasjon, vurdering av kvalifikasjonsprinsippet og hvordan tillitsvalgte blir involvert i tilsettingsprosessene. Datagrunnlaget kan være å ta utgangspunkt i et utvalg ansettelser i 2024.

3. Hvordan arbeider kommunen med å beholde nødvendig kompetanse, og hva er årsaken til at folk i kommunen har sluttet i løpet av det siste året?

- Denne problemstillingen er beskrivende, og kommunen vil ikke bli vurdert opp mot revisjonskriterier. Her kan tilnærmingen være å få oversikt over kommunens egne mål, strategier og tiltak på området, om hvordan disse blir fulgt opp av administrasjonen og om kommunen gjør spesifikke tiltak for å beholde ansatte med nøkkelkompetanse.
- Det kan videre være relevant å kartlegge omfanget av turnover, om det er tjenesteområder i kommunen som har større utfordringer enn andre, og om kommunen har systemer for å kartlegge ansattes begrunnelser for å slutte. Vi kan også legge inn spørsmål i en spørreundersøkelse om hva ledere og ansatte mener er viktige grunner for at folk slutter. Det anses som vanskelig å finne og spørre de som allerede har sluttet.

Revisjonen er beregnet til 400 timer, med levering av endelig rapport til sekretariatet den 30. august 2025.

Vurdering og konklusjon

Etter sekretariatets syn møter problemstillingene i utkast til prosjektplan bestillingen til utvalget. Utvalget kan foreta endringer i utkastet. Sekretariatet foreslår at utvalget vedtar utkast til prosjektplan, med levering 30. august 2025. Rapport fra forvaltningsrevisjonen kan da behandles i kontrollutvalgets møte den 8. oktober 2025.