

1 FAKTA OM OPPDRAGET

FORMÅL

Formålet med forvaltningsrevisjonen er å undersøke om kommunens praksis ved ansettelse følger avtaler og lover, og om ansettelsesprosessene er åpne og rettferdige.

PROBLEMSTILLINGER

- Er ansettelse i Røyrvik kommune gjennomført i samsvar med regelverket?

TIDS- OG RESSURSBRUK

Timeforbruk: 200 timer

Rapport til sekretær: 01.11.2025

OPPDRAGSANSVARLIG REVISOR

Sunniva Tusvik Sæter

sts@revisjonmidtnorge.no

Tlf. 47637714

2 MANDAT

I dette kapittelet redegjøres det for bestillingen.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Røyrvik kommune bestilte en forvaltningsrevisjon av kommunens arbeidsgiverpolitikk den 21.11.2024 i sak 36. Bestillingen ble gjort med utgangspunkt i plan for forvaltningsrevisjon 2024-2028. Kontrollutvalget ønsket følgende tilnærming i prosjektet:

«Hvordan jobber kommunen med ansettelsesprosesser.

Her kan det være aktuelt å undersøke om, og i hvilken grad kommunen har fokus på habilitet, følger tariffavtaler og lovverk ved rekruttering og ansettelser. Er ansettelsesprosessene åpne og rettferdige, blir de tillitsvalgte involvert, og får søkerne likebehandling?»

2.2 Om arbeidsgiverpolitikk

I revisors risiko- og vesentlighetsvurdering fra 2024 er arbeidsgiverpolitikk omtalt. Her står det blant annet:

«Generelt er det en kamp om arbeidskrafta og kommunen kan oppleve utfordringer med å rekruttere nok og rett kompetanse. Det er krevende å rekruttere til lederstillinger i kommunen på enhetsnivå (...). Når kommunen ikke klarer å løse rekrutteringsproblemene settes det i verk tiltak som fører til høyere kostnader og mindre stabilitet i bemanningen, eksempelvis bruk av vikarbyråer. En konsekvens av rekrutteringsutfordringene er at kommunen ikke klarer å rekruttere kompetanse som kommunen er pålagt å ha og mangler kompetanse og kapasitet til å få utført nødvendige tjenester. Turnover og vakanse i viktige stillinger skjer med jevne mellomrom og kan gi konsekvenser i form av manglende kontinuitet og at taus kunnskap i organisasjonen forsvinner.»

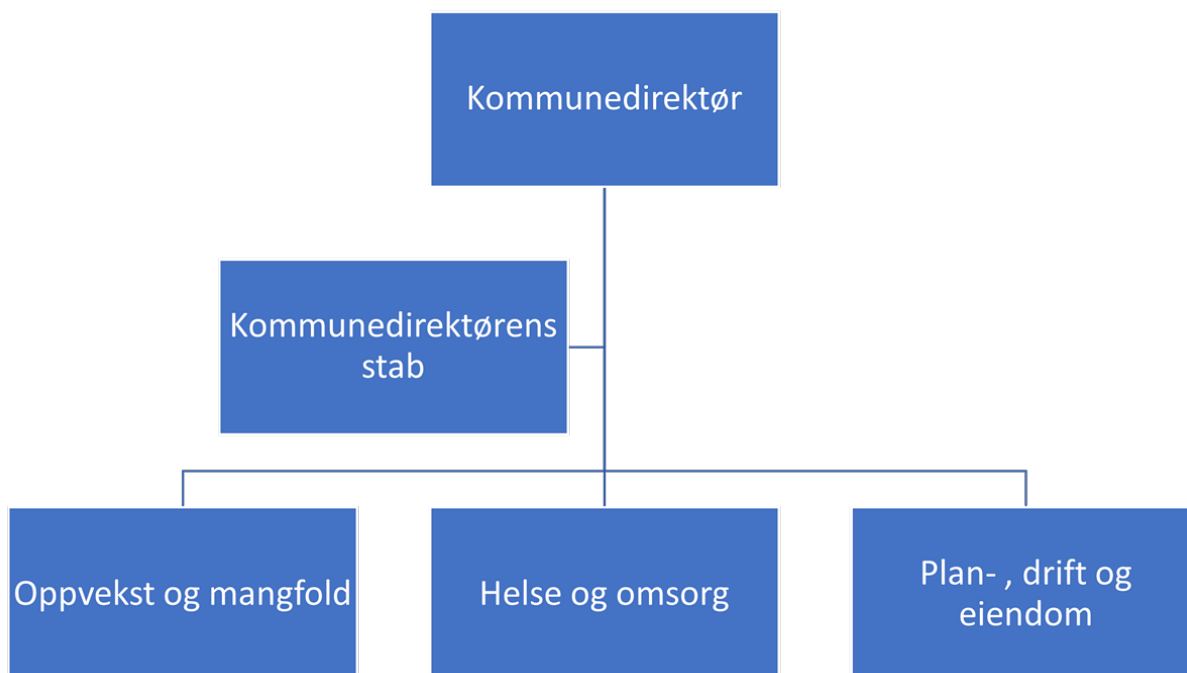
Med begrensede ressurser og økende krav til effektivisering, må kommunene finne nye løsninger og arbeidsmetoder. Teknologiske endringer og mer komplekse oppgaver stiller høyere krav til kompetanse blant de ansatte i kommunene.

Å være en profesjonell og ansvarlig arbeidsgiver innebærer også å ha gode rutiner og god praksis når man skal ansette. Ofte mangler det utredning og dokumentasjon av ansettelsesprosessen. Manglene kan føre til at det blir vanskelig å konkludere med om det er den best kvalifiserte søkeren som er ansatt i stillingen. Det er mange steg i ansettelsesprosessen som skal gjennomføres fra en stilling er ledig, til en nyansatt har sin

første dag på jobb. Blant annet skal man vurdere om stillingen skal lyses ut, utforme utlysningstekst og lyse ut, gjennomføre intervju og eventuelle ferdighetstester og sjekke referanser. Til slutt skal det gjøres en innstilling og fatte et ansettelsesvedtak. Tillitsvalgte skal også involveres i ansettelsesprosessen.

2.3 Kommunens organisering

Røyrvik kommunes organisasjonskart ser slik ut, og ble sist oppdatert 03.03.2022:



Kilde: Røyrvik kommunes hjemmeside

Kommunens mål, planer og strategier

Kommuneplanens samfunnsdel 2016-2028

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver at det har blitt færre personer å fordele de kommunale oppgavene på. Det er en utfordring å utføre arbeidsoppgaver og sikre riktig kompetanse:

«Rekruttering av kvalifisert arbeidskraft, til både privat næringsliv og offentlig tjenesteyting, er og kan bli en utfordring framover. Røyrvik kommune må se på en aktiv rekrutteringspolitikk i framtiden. Med lav arbeidsledighet er det en utfordring å finne arbeidstakere innad i kommunen.»

- Kommuneplanens samfunnsdel 2016-2028, side 20

Kommunal planstrategi 2020-2023

I planstrategien omtales den negative befolkningsutviklingen i Røyrvik. Sammensetningen i befolkningen gjør at Røyrvik kommune kan/vil få en økning i antall pleietrengende i årene som kommer, og de eldste aldersgruppene vil bli større. Videre står det at kommunen kjøper legetjeneste fra Lierne og jordmortjenester fra Namsskogan. I dag er det kommunen som er hjørnesteinsbedrift.

«Rekruttering av kvalifisert arbeidskraft, til både privat næringsliv og offentlig tjenesteyting, er og kan bli en utfordring framover. Røyrvik kommune må se på en aktiv rekrutteringspolitikk i framtiden.»

«En utfordring som Røyrvik sliter med er rekruttering av fagpersonell, og skape interesse for fagområder knyttet til offentlig virksomhet. Rekruttering av kvalifisert arbeidskraft, til både privat næringsliv og offentlig tjenesteyting, er og kan bli en utfordring framover.»

Andre tiltak

Høsten 2024 har Røyrvik kommune fått medieoppmerksomhet for sitt kommunestyrevedtak fra 01.10.2024, sak 53/24, hvor det gjøres et rekrutteringstiltak med at helsefagarbeidernes lønn økes med 100 000 kr og sykepleiernes lønn økes med 200 000 kr. Dette er en ordning som skal vare i tre år. Hensikten er å sikre faste ansatte til kommunen, i stedet for å benytte vikarbyrå. Ordningen skal evalueres.

3 PROSJEKTDESIGN

Dette kapittelet redegjør for revisors forslag til løsning av oppdraget.

3.1 Problemstillinger

1. Er ansettelser i Røyrvik kommune gjennomført i samsvar med regelverket?
 - Utlysning
 - Kvalifikasjonsprinsippet
 - Habilitet
 - Involvering av tillitsvalgte
 - Dokumentasjonskrav
 - Skriftlig arbeidsavtale
 - Søkerliste (offentlig og utvidet til parter)

3.2 Avgrensing

Tidsmessig avgrensning vil være avhengig av antall ansettelser som gjøres i året. Den tidsmessige avgrensningen vil dermed avgjøres når vi starter å samle inn data. Vi vil se på et utvalg av saker. Det vil kunne være aktuelt å gå flere år tilbake i tid for å kunne se på et tilstrekkelig antall saker, samtidig som sakene skal være mulig å anonymisere.

3.3 Kilder til kriterier

Aktuelle kilder til revisjonskriterier kan være:

- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven
- Forvaltningsloven
- Likestilling- og diskrimineringsloven
- Offentleglova
- Sivilombudet: Veileder - Ansettelser fra A til Å
- Avgjørelser fra Sivilombudet i ansettelsessaker
- KS: Skodd for framtida. Et refleksjonshefte for utvikling av lokal arbeidsgiverpolitikk?
- Kommunens planer, strategier og rutiner

3.4 Metoder for innsamling av data

Det vil være nødvendig å bruke ulike metoder for å samle inn data. Vi vil bruke metodene dokumentgjennomgang og intervju. Vi vil vurdere andre metoder ved behov.

Vi vil kartlegge og analysere kommunens styrende dokumenter på området, i tillegg til en gjennomgang av aktuelle rutiner og prosedyrer. Det vil være aktuelt å ta et utplukk av ansettelsessaker for en gitt periode, og gjennomgå sakene for å vurdere om de fyller relevante krav til saksbehandling.

Vi vil intervjuere ledere som er involvert i ansettelser og tillitsvalgte.

4 PROSJEKTORGANISERING

4.1 Prosjektteam

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Oppdragsansvarlig revisor | Sunniva Tusvik Sæter |
| Prosjektmedarbeider | Anne Grete Wold |
| Kvalitetssikrer | Merete Myklebust Montero |
| Kvalitetssikrer | Eirik Gran Seim |

4.2 Milepælsplan

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Bestillingsdato | 21.11.2024 |
| Prosjektplan til sekretær | 20.01.2025 |
| Oppstartsmøte | Innen 01.04.2025 |
| Datainnsamling ferdig | Innen 01.09.2025 |
| Rapport til uttalelse | Innen 15.10.2025 |
| Rapport til sekretær | Innen 01.11.2025 |

Verdal, 20.01.2025

Sunniva Tusvik Sæter

Oppdragsansvarlig revisor