

# Forvaltningsrevisjonsrapport Personalarbeid

---

**Behandles i utvalg**

Kontrollutvalget i Leka kommune

**Møtedato**

04.09.2019

**Saknr**

10/19

**Saksbehandler** Per Helge Genberg**Arkivkode** FE - 217, TI - &58**Arkivsaknr** 18/210 - 4

---

**Kontrollutvalgssekretariatets innstilling**

1. Kontrollutvalget tar rapporten til orientering.
2. Rapporten Personalarbeid oversendes kommunestyret, *med denne innstillingen:*  
Kommunestyret tar rapporten til orientering, og ber administrasjonen følge opp anbefalingene i kap. 4.2 i rapporten.

**Vedlegg**

Forvaltningsrevisjonsrapport - Personalarbeid

**Saksutredning**Innledning

Personalarbeid er ett av områdene i Leka kommunes plan for forvaltningsrevisjon. Kontrollutvalget bestilte dette prosjektet i møte 20.03.2018, sak 7/18, og vedtok prosjektplanen i møte 04.12.2018, sak 15/18. Bestillingen er altså uavhengig av varslingsaken om arbeidsmiljø som har vært til behandling i kommunen siden oktober 2018.

Revisjon Midt-Norge SA oversendte rapporten 11.06.2019. Rådmannen har fått rapporten til høring, og svaret er tatt inn som vedlegg.

Forvaltningsrevisjonens metode omfatter dokumentanalyse, intervju og spørreundersøkelse til alle ansatte i kommunen. Undersøkelsen har en svarprosent på 71,8, og det gir et godt grunnlag for å kunne si noe om hva de ansatte mener.

Problemstillinger og konklusjoner

Hovedproblemstillingen i prosjektet er:

Arbeider Leka kommune systematisk med personalarbeidet for å sikre et trygt arbeidsmiljø?

Fire delproblemstillinger skal belyse dette:

- Har Leka kommune nødvendige rutiner og prosedyrer for personalarbeidet?
- Håndteres ansettelse – fra behov til avgang – i tråd med retningslinjene?
- Ivaretas de ansattes personalutvikling i det daglige arbeidet?
- Tilrettelegges det for at ansatte skal ha større stillingsandel i kommunen?

Rapporten viser at kommunen har rutiner for personalarbeid, men at de i for liten grad blir fulgt i det daglige arbeidet, og at det mangler ressurser på dette området. Sjølv om revisor vurderer rutinene i kommunens personalhåndbok som tilstrekkelige, er 60 % av de ansatte uenige i dette. 70 % synes oppfølgingen svikter. Kommunens delegasjonsreglement samsvarer ikke med ny kommunelov når det gjelder myndighet for personalarbeid.

Revisor mener kommunens personalrutiner for ansettelse er hensiktsmessige. Likevel viser gjennomgangen av fire ansettelsessaker flere eksempler på feil knyttet til offentliggjøring av søkeropplysninger.

I spørreundersøkelsen svarer ca halvparten av de ansatte at oppfølging/tilbakemelding fra personalmøter fungerer, og resultatet er tilsvarende for spørsmål om samarbeid mellom

ledelse og tillitsvalgte/verneombud. Arbeidsmiljøutvalget har fungert dårlig de siste årene, men det er tegn til bedring. På spørsmålet om medarbeidersamtaler, svarer hele 85 % av de ansatte at de ikke har hatt noen slik samtale det siste året. Drøyt 40 % syntes siste medarbeidersamtale var unyttig. Litt over halvparten av de ansatte synes det er trygt å varsle om kritikkverdige forhold, men like mange mener oppfølgingen svikter. For delproblemstillingen "ansattes personalutvikling" samlet viser spørreundersøkelsen at ansatte i enheten Oppvekst er klart mer fornøyd enn ansatte i de andre enhetene.

Etter revisors vurdering legger kommunen til rette for større stillingsandel. Bare seks ansatte i delstilling har uttrykt ønske om utvidet stilling.

#### Rådmannens hørings svar

En forvaltningsrevisjon skal gi et bilde av situasjonen på det tidspunktet revisjonen blir foretatt. Kommunen kan på eget initiativ ha satt i gang eller gjennomført endringer innen rapporten kommer opp til behandling.

I hørings svaret sitt kommenterer rådmannen flere punkt der kommunen har gjort forbedringer. Personalfeltet er styrket ved å omdisponere intern ressurs, arbeidsmiljøutvalget holder faste møter og medarbeidersamtaler er gjennomført med alle ansatte våren 2019.

#### **Vurdering**

Forvaltningsrevisjonsrapporten Personalarbeid svarer tydelig og greit på problemstillingene i prosjektet, og har en styrke i den relativt høye svarprosenten på spørreundersøkelsen.

En rekke forbedringspunkter ved Leka kommunes personalarbeid blir påpekt, og sammen med den prosessen kommunen er inne i som følge av varslingssaken, vil dette kunne gi betydelig læring. Men kontrollutvalget må være bevisst på å komme tilbake til administrasjonen senere med konkrete spørsmål om de områdene der kommunen alt har lovet å sette i verk tiltak.