

UNDERSØKELSE

Personalarbeid

PROSJEKTPLAN



Leka kommune

November 2022

FR1226

1 SAMMENDRAG AV PROSJEKTPLAN

Problemstilling	<ul style="list-style-type: none">• Har Leka kommune tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid?
Metode	Spørreundersøkelse Oppfølgingsspørsmål per epost ved behov Dokumentgjennomgang
Tidsplan	<ul style="list-style-type: none">• Inntil 100 timer• Levering innen 1. juli 2023
Prosjektteam	Oppdragsansvarlig revisor: Merete M. Montero, mmm@revisjonmidtnorge.no Prosjektmedarbeider: Leidulf Skarbø Styringsgruppe: <ul style="list-style-type: none">• Arve Gausen• Mette Sandvik Eventuelt ekstern bistand
Uavhengighetserklæring	Ingen av de involverte revisorer vil få habilitetsproblemer ved gjennomføringen av prosjektet. Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighetserklæring er vedlagt prosjektplanen.
Kontaktperson Leka kommune	Kommunedirektør Oddvar Aardahl eller den som kommunedirektør delegerer

2 MANDAT

I dette kapittelet vil bestillingen bli utdypet og bakgrunnsinformasjon for prosjektet gjennomgått.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget i Leka kommune bestilte en forvaltningsrevisjon i sak 15/22 den 07.09.2022 med tema organisering og ledelse. Kontrollutvalget ba revisor utarbeide en prosjektplan.

I plan for forvaltningsrevisjon står det følgende om temaet organisering og ledelse:

Etter en lang og opprivende strid knyttet til varslingen mot tidligere rådmann og ordfører, trenger kommunen system og samhandling innenfor ledelse og organisering. Kommunen ønsker selv å revurdere den administrative organiseringen.

Det er aktuelt å se på om konklusjonene i forvaltningsrevisjonen fra 2019 om personalarbeid reelt er blitt fulgt opp, og hva resultatet har blitt av Arbeidstilsynets pålegg etter varslingssaken. Spørsmål om kompetanse og om hvordan ulike jobbfunksjoner lagt til samme stilling fungerer, hører også med.

I saksframlegget til sak 15/22 pekes det på følgende tema i problemstillingen:

- Hensiktsmessig administrativ organisering
- Tilrettelegging for utøving av god ledelse
- Utvikling av lederrolle
- Samsvar mellom ledelsesressurser, organisering og ressursbruk
- Hensiktsmessig organisering av ledelsesressursene
- Samarbeid og samhandling
- Forbedringspotensial når det kommer til ledelse og organisering

2.2 Bakgrunnsinformasjon

Revisjon Midt-Norge SA leverte en forvaltningsrevisjonsrapport på oppdrag fra Leka kommunes kontrollutvalg i juni 2019. Vi besvarte følgende problemstilling: *Arbeider Leka kommune systematisk med personalarbeidet for å sikre et trygt arbeidsmiljø?*

Våre anbefalinger var følgende:

- Å sikre tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikre at disse brukes. Videre etablere systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling. Videre ansvar for å følge opp personalarbeidet til ansatte i mindre enheter i kommunen.

- Å oppdatere kommunens delegasjonsreglement slik at de er i samsvar med bestemmelser til personalarbeid i ny kommunelov.
- Å gjennomføre opplæring knyttet til håndtering av taushetsbestemmelsene ved ansettelsessaker.

Rapporten ble behandlet i Leka kommunestyre sak 65/19. Kommunestyret tok rapporten til orientering, og ba administrasjonen om å følge opp anbefalingene i rapporten.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn ved Leka kommune i 2019. Det ble fattet pålegg om å rette opp i følgende forhold:

- Opplæring av AMU
- Etablering av rutiner
 - o Varsling
 - o Forebygging av trakassering og annen utilbørlig opptreden
 - o Konflikthåndtering

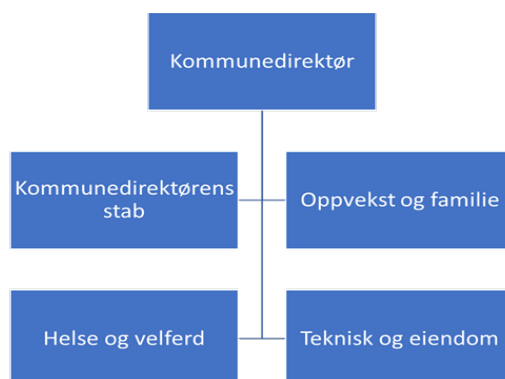
Arbeidstilsynet har lukket avvikene.

2.3 Kommunens organisering

Kommunedirektøren er den øverste administrative lederen i en kommune. Ut over dette står kommuner fritt til å velge administrativ organisering. Den vanligste organiseringen er at kommunene har et mellomliggende ledernivå mellom kommunedirektør og leder for de utøvende tjenestene. Kommunens ledere må utøve rollen i tråd med organisasjonens verdier, og innenfor rammene som er satt av folkevalgte organ og kommunedirektør.

I Leka kommune er det kommunalsjefer for de ulike områdene; oppvekst og familie, helse og velferd og teknisk og eiendom. Modellen ble vedtatt av kommunestyret i juni 2020.

Figur 1. Organisering av Leka kommunes administrasjon



3 PROSJEKTDESIGN

3.1 Avgrensing

Det legges opp til en beskrivende undersøkelse.

Undersøkelsen vil omfatte en etterkontroll av de anbefalingene som ble gitt i forvaltningsrevisjonsrapporten om personalarbeid. I forvaltningsrevisjonsrapporten er anbefalingene basert på hele forvaltningsrevisjonen og må ses i sammenheng med informasjonen i hele rapporten og ikke som enkeltstående punkter.

RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon, sier at revisor skal gi anbefalinger når det er hensiktsmessig med bakgrunn i data, vurdering(er) og konklusjon(er). Revisor skal ikke anbefale detaljerte løsninger.

Revisjon Midt-Norge vektlegger å gi anbefalinger som kan bidra til læring og forbedringer hos revidert enhet. Revisors anbefalinger er ikke pålegg, men en anbefaling til kommunedirektøren om å vurdere anbefalingene.

I vedtaket fra kommunestyret 05.11.2019, ber kommunestyret rådmannen om å følge opp rapportens anbefalinger. Dermed har kommunestyret gitt rådmannen en oppgave om å følge opp anbefalingene.

I tillegg vil revisor undersøke om ledere med personalansvar har fått tilstrekkelig opplæring i rollen, og om det er sikret tilstrekkelig støttesystem for utførelsen av lederrollen.

Revisor avgrenser problemstillingen til de opplistede kulepunktene.

3.2 Problemstillinger

- Har Leka kommune tilrettelagt for god oppfølging av personalarbeid?
 - Er følgende anbefalinger fulgt opp anbefalingene fra forvaltningsrevisjonen om personalarbeid?
 - Sikret tilstrekkelige ressurser til personalledelse med ansvar for å følge opp kommunens rutiner knyttet til personalarbeid og sikret at rutinene brukes
 - Sikret tydelig organisering av personalansvar
 - Etablert systematiske føringer for arbeidet i møtearenaer for ansattes personalutvikling
 - Har ledere med personalansvar fått tilstrekkelig opplæring i rollen?
 - Er det sikret tilstrekkelig system for støtte i utøvelsen av lederrollen?

3.3 Metoder for innsamling av data

Revisor vil ta utgangspunkt i spørreundersøkelsen fra forvaltningsrevisjonen om personalarbeid (2019), og undersøke om forholdene har bedret seg gjennom en ny spørreundersøkelse. Det vil bli supplert med spørsmål rundt lederrollen. Spørreundersøkelsen vil bli sendt til alle ansatte, med mulighet til å sortere svarene til ledere med personalansvar, tillitsvalgte/verneombud og ansatte. Dersom revisor ser behov for det, vil vi følge opp spørreundersøkelsen med e-postdialog til ledere og/eller tillitsvalgte. Det kan også være aktuelt å undersøke skriftlig dokumentasjon rundt rutiner for personalarbeid.

Trondheim 18.11.2022

Merete M. Montero

Oppdragsansvarlig revisor

VEDLEGG 1: UAVHENGIGHETSERKLÆRING

Prosjekt nr: FR1226 Kommune: Leka

Vurdering av uavhengighet - revisors egen vurdering i forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjekt:

Organisasjon og ledelse

Hovedreferanse:

Kommuneloven § 24-4
 Forskrift om kontrollutvalg og revisjon kapittel 3
 RS 200 --- Formål og generelle prinsipper for revisjon av regnskaper pkt. 4
 RS 220 -- Vilkår for revisjonsoppdrag pkt. 4, 12-13
 RS 300 -- Planlegging av revisjon av regnskaper pkt. 6
 Standard for forvaltningsrevisjon RSK 001 pkt. 8

Ansettelsesforhold:	<i>Undertegnede har ikke ansettelsesforhold i andre stillinger enn Revisjon Midt-Norge SA</i>
Medlem i styrende Organer	<i>Undertegnede er ikke medlem av styrende organ i noen virksomhet som ovenfor nevnte kommune deltar i.</i>
Delta eller inneha funksjoner i annen virksomhet, som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit	<i>Undertegnede deltar ikke i eller innehar funksjoner i annen virksomhet som kan føre til interessekonflikt eller svekket tillit</i>
Nærstående	<i>Undertegnede har ikke nærstående som har tilknytning til ovenfor nevnte kommune som har betydning for uavhengighet og objektivitet.</i>
Rådgivnings- eller andre tjenester som er egnet til å påvirke revisors habilitet	<p>Før slike tjenester utføres foretas en vurdering av rådgivningens eller tjenestens art i forhold til revisors uavhengighet og objektivitet. Dersom vurderingen konkluderer med at utøvelse av slik tjeneste kommer i konflikt med bestemmelsen i forskriften § 18, skal revisor ikke utføre tjenesten. Hvert enkelt tilfelle må vurderes særskilt.</p> <p>Revisor besvarer løpende spørsmål/henvendelser som er å betrakte som veiledning og bistand og ikke revisjon. Paragrafen sier at også slike veiledninger må skje med varsomhet og på en måte som ikke binder opp revisors senere revisjons- og kontrollvurderinger.</p> <p><i>Undertegnede har ikke ytet rådgivnings- eller andre tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som kommer i konflikt med denne bestemmelsen.</i></p>
Tjenesten under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver	<i>Undertegnede har ikke ytet tjenester overfor ovenfor nevnte kommune som hører inn under kommunens egne ledelses- og kontrolloppgaver.</i>
Opptre som fullmektig for den revisjonspliktige	<i>Undertegnede opptrer ikke som fullmektig for ovenfor nevnte kommune.</i>
Andre særegne forhold	<i>Undertegnede kjenner ikke til andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til uavhengighet og objektivitet.</i>

Trondheim 09.11.2022

Merete Montero
 Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Uavhengighet MMM

Signers:

<i>Name</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Montero, Merete Myklebust	BANKID	2022-11-10 09:56



This document package contains:

- Closing page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - www.revisjonmidt norge.no