

# Rapport fra forvaltningsrevisjon - varsling og ansettelse

---

**Behandles i utvalg**

Kontrollutvalget i Grane kommune

**Møtedato**

30.04.2024

**Saknr**

10/24

**Saksbehandler** Torbjørn Berglann

**Arkivkode** FE-217, TI-&58

**Arkivsaknr** 24/274 - 2

---

**Forslag til vedtak**

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren om å:
  - a. Drøfte varslingsrutinene med de ansatte regelmessig og fortsette arbeidet med å bygge en kultur for varsling.
  - b. Oppdatere ansettelsesreglementet i samsvar med lover og retningslinjer, og samtidig vurdere rutinene for ansettelsesprosesser, herunder å involvere de tillitsvalgte mer systematisk i ansettelsesprosessene.
2. Kommunedirektørne bes rapportere til kontrollutvalget om oppfølgingen av vedtakets punkt a innen 30.06.2025 og vedtakets punkt b innen 30.09.2024.

**Vedlegg**

Rapport fra forvaltningsrevisjon - ansettelse og varsling

Revisors uavhengighetserklæring.

**Saksopplysninger**

Saken gjelder rapport fra forvaltningsrevisjon med tema "varsling og ansettelse".

Kontrollutvalget bestilte undersøkelsen i sak 7/23, møte 14.02.23 og vedtok prosjektplanen i møte 09.05.2023, sak 15/23. Levering ble fastsatt til "første møte våren 2024".

**Hva har revisjonen undersøkt?**

Revisjon Midt-Norge har for det første undersøkt om kommunen har lagt til rette for forsvarlig varsling i henhold til arbeidsmiljøloven:

- Har kommunen oppdaterte varslingsrutiner?
- Er varslingsrutinene lett tilgjengelig for ansatte?
- Er det informert om/gitt opplæring i varslingsrutinene til ansatte?

I tillegg har revisjonen undersøkt kommunens rutiner og retningslinjer for ansettelse, samt praksis i ansettelse som gjelder:

- Utlysning
- Kvalifikasjonsprinsippet
- Habilitet
- Involvering av tillitsvalgte
- Dokumentasjonskrav
- Skriftlig arbeidsavtale
- Offentlig søkerliste

Revisjonen intervjuet kommunehoveddirektøren og personalsjefen. I tillegg har samtlige ansatte blitt invitert til å svare på en spørreundersøkelse via e-post. Oppslutningen på 34 prosent er ifølge revisjonen så lav at resultatene må tolkes med forsiktighet. Revisjonen har også gått gjennom ulike reglement og 14 ulike ansettelsessaker.

**Resultater - tema varsling**

Resultatene om varsling viser at varslingsrutinene er i henhold til lovkravene. Ansettelses- og arbeidstidsreglementet inneholder en bestemmelse om varsling. Revisor mener det er u hensiktsmessig at bestemmelsen står i dette reglementet. Svarene i spørreundersøkelsen tyder på at de ansatte bør få mer opplæring i varslingsrutinen med tilhørende tema.

Revisjonen skriver også at spørreundersøkelsen ikke gir entydig inntrykk av at det oppleves som trygt å varsle. Revisjonen mener at kommunen bør fortsette å informere de ansatte om hva som er kritikkverdige forhold og oppmuntre til å varsle. Dette bør være en del av arbeidet med å forbedre organisasjonen.

Revisor konkluderer med at kommunen "i noen grad" har lagt til rette for forsvarlig varsling i henhold til arbeidsmiljøloven.

### **Resultater - tema ansettelser**

Revisjonen har gjennomgått kommunens ansettelsesreglement og hvordan det er praktisert i 14 ansettelsessaker. Rapporten viser blant annet at:

- Ansettelses- og arbeidstidsreglement er fra 2008 og er utdatert på flere punkter. Det er ikke i samsvar med dagens lov- og regelverk.
- Alle ledige stillinger i kommunen blir lyst ut.
- Revisor kan ikke konkludere på om kommunen følger prinsippet om at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes. Det skyldes gjennomgående mangler i dokumentasjon av kommunens vurderinger i ansettelsessakene som er undersøkt.
- Kommunen begrunner ikke hvorfor det av og til innstilles færre enn tre søkere til stillinger.
- De tillitsvalgte blir involvert i ansettelsesprosessene, men det er ulikheter mellom sektorene og tjenesteområdene.
- Kommunen har ingen rutiner for hvor lenge den skal oppbevare dokumentasjon i ansettelsessaker.
- Kommuneledelsen er bevisst utfordringene på ansettelsesområdet og har satt i gang revidering av ansettelsesrutinene og ansettelsesreglementet.

### **Revisors anbefalinger**

Revisor anbefaler på bakgrunn av funnene i undersøkelsen at:

- varslingsrutinene med jevne mellomrom tas opp med alle ansatte. Både innholdet i rutinen og hva som er et kritikkverdig forhold kan være aktuelle tema å ta opp
- administrasjonen fortsatt bør jobbe med at kommunen skal ha en kultur for å varsle om kritikkverdige forhold. Kommunen bør assosiere varsling med åpenhet, forbedringsarbeid og å opprettholde et godt omdømme
- kommunen bør revidere sitt ansettelsesreglement i tråd med gjeldende nasjonale føringer og regelverk. Kommunen bør ved revideringen av ansettelsesreglementet vektlegge dokumentasjonsplikten i ansettelsesprosessen. Bestemmelser om varsling i ansettelsesreglementet bør med fordel tas ut og samles i sin helhet i varslingsrutinen. Kommunen kan også vurdere behovet for sjekklister og maler til bruk i ansettelsesprosessene
- kommunen bør vurdere å involvere tillitsvalgte på en mer systematisk måte i alle faser av ansettelsesprosessen

Sekretariatet viser til rapporten for mer detaljert informasjon. Oppdragsansvarlig revisor vil orientere i møtet.

### **Vurdering**

Rapporten svarer på kontrollutvalgets bestilling og gir god informasjon om status for varslingsrutinene og ansettelsessaker. Rapporten viser at kommunen bør jobbe mer for å legge til rette for at det skal oppleves trygt å varsle. Det bør skje gjennom opplæring i bruk av varslingsrutinene og hva som regnes som et varsel. Rapporten viser også at kommunen har forbedringsmuligheter i ansettelsesprosessene. Reglementet er utdatert, og praksisen er mangelfull på flere områder. Sekretariatet har lagt revisors anbefalinger til grunn for forslaget til vedtak.

Sekretariatet har foreslått ulike frister for oppfølgingen av vedtaket. Arbeidet med å oppdatere ansettelsesrutinene er allerede i gang og må kunne forventes å være ferdig innen 30. september i år. Informasjon om varslingsrutinene og varsling vil trolig ta mer tid, da det

involverer alle ansatte. Fristen for tilbakemelding fra kommunedirektøren er derfor foreslått til 30.06.2025.