

Oppfølging av rapport om arbeidsgiverpolitikk og ledelse - kommunedirektørens tilbakemelding

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frøya kommune

Møtedato

25.03.2026

Saknr

17/26

Saksbehandler Ragnhild Torsdatter Grønvold

Arkivkode FE-217

TI-&58

Arkivsaknr 24/489 - 10

Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Vedlegg

Kommunedirektørens tilbakemelding på kommunestyrets vedtak i sak 147-2025

Ikke trykt vedlegg

[Kontrollutvalgets sak 50/25](#)

Saksopplysninger

Kontrollutvalget behandlet i sak 50/25 rapport fra forvaltningsrevisjon av området arbeidsgiverpolitikk og ledelse. Kontrollutvalget tok rapporten til orientering, og oversendte saken med innstilling til kommunestyret. Ved kommunestyrets behandling av sak 147/2025 i møte den 13.11.2025 vedtok kommunestyret enstemmig kontrollutvalgets innstilling:

- "1. Kommunestyret tar rapporten til orientering og ber kommunedirektøren om å
2. Tydeliggjøre roller og ansvar i kommunens arbeid med lederutvikling og kompetanseutvikling.
3. Utvikle en overordnet kompetansestrategi og system for kompetansestyring.
4. Revidere retningslinjer for ansettelse slik at de samsvarer med innføringen av nytt rekrutteringssystem.
5. Tydeliggjøre i retningslinjene for ansettelse hvilke elementer i rekrutteringsprosessen som bør dokumenteres skriftlig og arkiveres, og hvem som har ansvar for å gjøre det.
6. Systematisere informasjonen fra sluttsamtaler og vise hvordan hvordan den videre brukes.

Kommunestyret ber kommunedirektøren gi kontrollutvalget skriftlig tilbakemelding om hvordan anbefalingene er fulgt opp innen 20. mars 2026"

Sekretariatet mottok tilbakemeldingen 9. mars 2026, se vedlegg.

Tydeliggjøre roller og ansvar i kommunens arbeid med lederutvikling og kompetanseutvikling.

Her opplyses det at arbeidsgiverstrategien forlenges til 2027, med en styrket implementering og utarbeidelse av en helhetlig handlingsplan som støtte for gjennomføringen. Sistnevnte skal være et styringsverktøy for utvikling av ledere samt systematisk kompetanseutvikling. Ledelse er et prioritert satsningsområde. Tydeliggjøring av roller og ansvar vil bli tatt inn i den reviderte handlingsplanen.

Utvikle en overordnet kompetansestrategi og system for kompetansestyring.

Arbeidet med et strategisk kompetanseplan har startet opp. Det vil være tverrfaglig involvering i arbeidet. Det er et mål om at planen blir ferdig høsten 2026.

Revidere retningslinjer for ansettelse slik at de samsvarer med innføringen av nytt rekrutteringssystem.

Disse retningslinjene er revidert, og bidrar til en mer enhetlig og etterprøvable praksis.

Tydeliggjøre i retningslinjene for ansettelse hvilke elementer i rekrutteringsprosessen som bør dokumenteres skriftlig og arkiveres, og hvem som har ansvar for å gjøre det.

Disse retningslinjene er også revidert, og svarer ut kommunestyrets pålegg.

Systematisere informasjonen fra sluttsamtaler og vise hvordan hvordan den videre brukes.

Også disse retningslinjene er det opplyst at er revidert. For fast ansatte som slutter blir det en to-delt oppfølging, med sluttsamtale med nærmeste leder samt et spørreskjema fra HR. Materialet fra disse blir analysert av HR, for å gjøre informasjonen, målbar, sammenlignbar og nyttig for organisasjonsutvikling.

Vurdering

Etter det sekretariatet kan se, er det de to første punktene som per nå ikke er fulgt opp. Dersom kontrollutvalget deler dette synet, kan det være aktuelt å be om en kort, skriftlig tilbakemelding mot slutten av året. Saken legges fram for utvalget uten forslag til vedtak, da det er opp til utvalget å ta stilling til om kommunestyrets vedtak er oppfylt eller om det skal bes om en ny tilbakemelding.