

Arbeidsgiverpolitikk og ledelse

Malvik kommune

Prosjektplan forvaltningsrevisjon

1 FAKTA OM OPPDRAGET

FORMÅL

Kontrollutvalgets formål er at rapporten skal bidra til økt effektivitet, god ledelseskultur og økt samhandling, slik at innbyggerne får gode tjenester og kommunen et godt omdømme.

PROBLEMSTILLINGER

- Arbeider Malvik kommune systematisk med oppfølging av regelverk og styrende dokument for ledelse og personalforvaltning?
 - Lederskap og medarbeiderskap
 - Arbeidsmiljø
 - Heltidskultur

TIDS- OG RESSURSBRUK

Timeforbruk: 300 timer

Rapport til sekretær: 10. mai 2027

OPPDRAGSANSVARLIG REVISOR

Anna Ølnes

aol@rmnsa.no

Tlf. 906 33 713

2 MANDAT

I dette kapittelet redegjøres det for bestillingen.

2.1 Bestilling

Kontrollutvalget bestilte den 13.05.2026, sak 27/26, forvaltningsrevisjon om arbeidsgiverpolitikk og ledelse. I saksutredningen ble det angitt noen eksempler på aktuelle problemstillinger:

- Hvordan jobber kommunen med å rekruttere, beholde og videreutvikle nødvendig kompetanse, og bruke den tilgjengelige kompetansen mest effektivt?
- Har kommunen formålstjenlig system og rutiner for dette?

I saksframlegget er det angitt mulige formål med bestillingen. Formålene er oppsummert i kontrollutvalgets vedtak:

Rapporten skal bidra til økt effektivitet, god ledelseskultur og økt samhandling, slik at innbyggerne får gode tjenester og kommunen et godt omdømme.

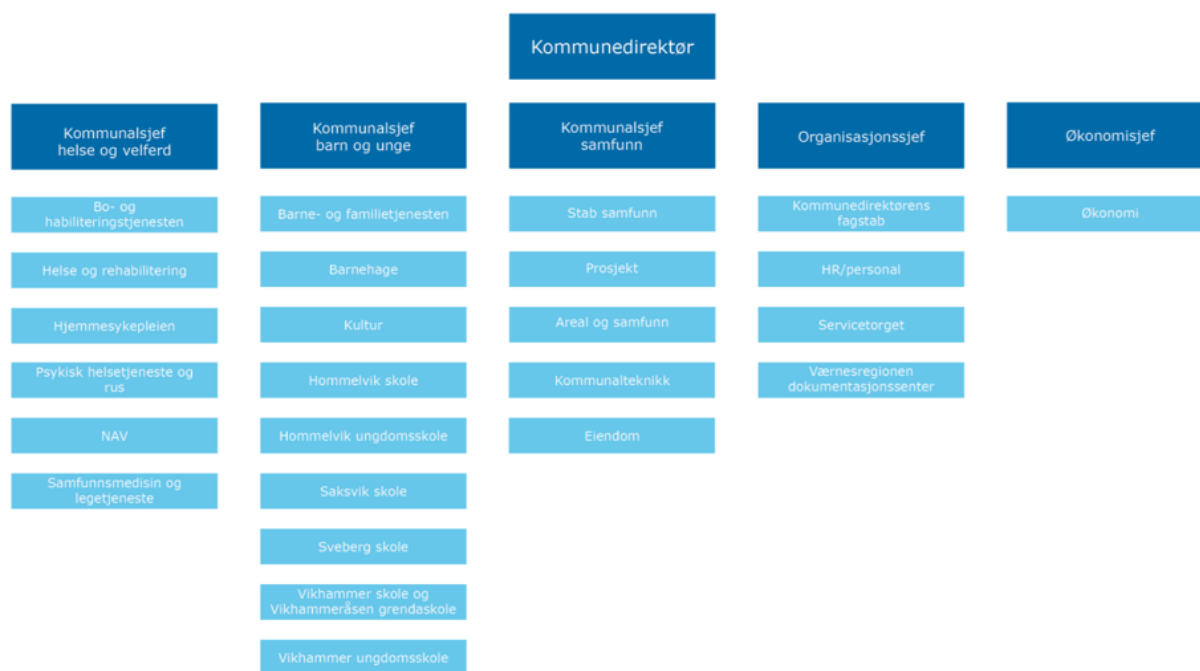
Kontrollutvalget viste i vedtaket ellers til eksemplene på problemstillinger ovenfor.

2.2 Bakgrunnsinformasjon

Malvik kommune har organisert administrasjon og tjenester i en strategisk ledergruppe, som i tillegg til kommunedirektøren, består av fem kommunalsjefer som leder hvert sitt område innenfor organisasjon, økonomi, helse og velferd, barn og unge, og samfunn.

Kommunalsjefene har ansvar for strategisk ledelse innenfor respektive områder, og overordna ledelse av virksomhetene innen sitt område. Kommunalsjefene er nærmeste leder for virksomhetslederne innen sitt område.

Det er 18 virksomhetsledere, inklusive rektorer, i Malvik kommune. Organisasjonskartet nedenfor illustrerer organiseringen av administrasjon og tjenester.



Figur 1. Organisasjonskart, Malvik kommune.

Kilde: malvik.kommune.no

Administrasjonsutvalget består av til sammen ni medlemmer. Formannskapetets medlemmer utgjør sju av medlemmene, og medlemmer fra arbeidstakerorganisasjonene utgjør de to øvrige medlemmene. Av saker som administrasjonsutvalget har jobbet med det siste året, er rapporter om sykefravær, heltidskultur og strukturell omstilling av administrasjonsutvalget. Det siste innebærer dreining fra rapporteringssaker til saker av mer strategisk betydning.

Arbeidsmiljøutvalget består av seks medlemmer, der tre medlemmer er fra arbeidsgiversiden (kommunedirektøren) og tre medlemmer er fra arbeidstakersiden (to fra arbeidstakerorganisasjoner og hovedverneombudet). I tillegg er bedriftshelsetjenesten representert med ett medlem.

Malvik kommunes arbeidsgiverstrategi ble sist vedtatt i administrasjonsutvalget i 2019. Arbeidsgiverstrategien inneholder mål for medarbeiderskap og lederskap, arbeidsmiljø og nærværarbeid, helse, miljø og sikkerhet. Videre inneholder den mål for heltidskultur og kvalitet i tjenestene, kompetanse, rekruttering, utvikle og beholde medarbeidere og ledere, samt partssamarbeid.

Kommunen har dessuten en rekke andre styrende dokument som gjelder arbeidsgiverpolitikk.

3 PROSJEKTDESIGN

Dette kapittelet redegjør for revisors forslag til løsning av oppdraget.

3.1 Problemstillinger

- Arbeider Malvik kommune systematisk med oppfølging av regelverk og styrende dokument for ledelse og personalforvaltning?
 - Lederskap og medarbeiderskap
 - Arbeidsmiljø
 - Heltidskultur

3.2 Avgrensing

Forvaltningsrevisjonen er avgrenset til de tre punktene ovenfor. Sykefraværarbeid, og håndtering av personal- og varslingssaker blir holdt utenom denne forvaltningsrevisjonen.

Kommunestyret vedtok nylig en kompetansestrategi for organisasjonen. Vi antar at det i den anledning er framskaffet mye informasjon om status og utfordringer på dette området. Arbeid med kompetanseutvikling vil bli holdt utenfor denne forvaltningsrevisjonen.

3.3 Kilder til kriterier

Nedenfor nevnes noen aktuelle kilder for utledning av revisjonskriterier:

- KommuneLOVEN – kapittel 25, om kommunedirektørens internkontroll¹
- ArbeidsmiljøLOVEN²
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (forskrift til arbeidsmiljøLOVEN)³
- Kommuneplanen, samfunnsdelen (Malvik kommune)
- Arbeidsgiverpolitikk (Malvik kommune)

Revisor vil utlede revisjonskriterier fra disse og andre relevante kilder før oppstartsmøte og fasen med innsamling av data.

3.4 Metoder for innsamling av data

For å belyse problemstillingene vil det i utgangspunktet være aktuelt å gjennomgå regelverk og styrende dokumenter, i første omgang med tanke på utledning av revisjonskriterier, og i neste omgang som skriftlig verifisering av om kommunen har rutiner og prosedyrer for å kunne

¹ Lov om kommuner og fylkeskommuner. Kommunal- og distriktsdepartementet. 2018.

² Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2005.

³ Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (forskrift til arbeidsmiljøLOVEN)

følge opp regelverk og styrende dokument for ledelse og personalforvaltning. Det kan også være aktuelt å etterspørre skriftlig dokumentasjon (referater, skjema etc) på at regelverk og rutiner følges.

Det vil sannsynligvis være aktuelt å intervjuere ledere på ulike nivå i organisasjonen og tillitsvalgte. På den måten kan vi få tilbakemelding på hvordan kommunen jobber systematisk med lederskap og medarbeiderskap, og eventuelt hva som er utfordringene med dette. Videre kan informasjon fra intervju bidra til å belyse arbeidet med arbeidsmiljø og heltidskultur.

Dersom det er aktuelt å få andre på arbeidstakersiden enn tillitsvalgte (inklusive hovedverneombud) sitt perspektiv, kan det være relevant å få tilgang til resultater fra medarbeiderundersøkelser som er utført i organisasjonen. Alternativt kan utforming av en egen undersøkelse bli vurdert.

4 PROSJEKTORGANISERING

4.1 Prosjektteam

Oppdragsansvarlig revisor	Anna Ølnes
Prosjektmedarbeider	Johannes Nestvold
Kvalitetssikrer	Tor Arne Stubbe
Kvalitetssikrer	Anne Grete Wold

4.2 Milepælsplan

Bestillingsdato	13.05.2026
Prosjektplan til sekretær	17.08.2026
Oppstartsmøte	Innen utgangen av november 2026
Datainnsamling ferdig	Innen 15. april 2027
Rapport til uttalelse	Innen 15. april 2027
Rapport til sekretær	Innen 10. mai 2027



Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

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