

Forvaltningsrevisjon arbeidsgiverpolitikk og ledelse

I kommunestyrets vedtak i sak 147/2025 i møte den 13.11.2025 ble det det fattet følgende vedtak:

Kontrollutvalget tar rapporten til orientering og legger den fram for kommunestyret med følgende innstilling:

Kommunestyret tar rapporten til orientering og ber kommunedirektøren om å:

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

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

Tilbakemelding fra kommunedirektøren på hvordan anbefalingen er fulgt opp:

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

Frøya kommune har en gjeldende arbeidsgiverstrategi for perioden 2022–2025. Strategien har imidlertid ikke vært tilstrekkelig forankret i organisasjonen. I samarbeid med partene er det derfor besluttet å forlenge strategiperioden til 2027. Det legges samtidig opp til en styrket implementering og utarbeidelse av en helhetlig handlingsplan som skal understøtte gjennomføringen.

Arbeidsgiverstrategiens handlingsplan skal fungere som et styringsverktøy for målrettet utvikling av både ledere og medarbeidere, herunder systematisk kompetanseutvikling. Ledelse er også et prioritert satsingsområde, og kommunen skal kjennetegnes av ledere som utøver et målrettet, utviklingsorientert, tydelig og involverende lederskap. Dette fordrer klare forventninger, tydelig rolleforståelse og gjennomgående profesjonalisering av lederrollen på alle nivå.

Anbefalingene knyttet til tydeliggjøring av roller og ansvar i kommunens arbeid med lederutvikling og kompetanseutvikling vil bli integrert i den reviderte handlingsplanen for arbeidsgiverstrategien. Dette innebærer at ansvarsfordeling mellom kommunedirektør, HR-avdeling, virksomhetsledere, avdelingsledere og medarbeidere må være klart definert, slik at utviklingsarbeidet blir systematisk, målrettet og godt forankret i organisasjonen.

2. Utvikle en overordnet kompetansestrategi og system for kompetansestyring.

Frøya kommunen har startet arbeidet med en strategisk kompetanseplan for å sikre riktig kompetanse til å møte nåværende og framtidige behov. Arbeidet er forankret i kommunens overordnede mål og arbeidsgiverstrategi. Prosjektet organiseres tverrfaglig med involvering av ledere, HR, tillitsvalgte og vernetjenesten. Arbeidet vil omfatte kartlegging av eksisterende kompetanse og framtidige behov, analyse, prioritering av satsingsområder og utforming av konkrete tiltak. Administrasjonsutvalget ble orientert om oppstart og fremdrift i prosjektet i januar 2026, og vil også få fremlagt ferdig plan for behandling.

Det er mål om at planen skal ferdigstilles i løpet av høsten 2026.

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

Retningslinjene for ansettelser er revidert for å samsvare med innføringen av nytt rekrutteringssystem. Revisjonen har sikret at retningslinjene er tilpasset systemets funksjonalitet og arbeidsprosesser, og at roller, ansvar og beslutningspunkter i rekrutteringsprosessen er tydelig beskrevet. Oppdateringen bidrar til en mer enhetlig og etterprøvbar praksis.

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

Retningslinjene for ansettelser er oppdatert med tydelige krav til hvilke deler av rekrutteringsprosessen som skal dokumenteres skriftlig og arkiveres, samt hvem som har ansvar for dette. Det er presisert hvilke vurderinger og beslutninger som skal dokumenteres, hvor dokumentasjonen skal lagres, og hvordan arkivering skal gjennomføres ved avslutning av rekrutteringsprosessen.

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

Frøya kommune har revidert retningslinjene for å gjennomføre sluttsamtaler med alle ansatte som slutter i kommunen. Formålet er å hente inn erfaringer som kan styrke arbeidsmiljø, ledelse, rekruttering og organisasjonsutvikling.

Retningslinjen gjelder for alle faste ansatte som avslutter sitt arbeidsforhold, og skal bestå av to deler. Nærmeste leder tilbyr sluttsamtale og informerer HR om ansatte som skal slutte. Med bakgrunn i dette sender HR ut et digitalt spørreskjema i tillegg.

Sluttsamtalen vil derfor bestå av en muntlig samtale med leder samt en digital tilbakemelding. Opplysningene behandles i tråd med personvernlovgivningen og lagres anonymt.

HR- avdelingen vil videre analyserer materialet samlet ved å:

- Kategorisere svar etter tema (arbeidsmiljø, ledelse, arbeidsbelastning, rekruttering, etc.)
- Identifisere trender over tid
- Se etter avvik eller gjentakende utfordringer i enkeltavdelinger eller fagområder
- Sammenstille statistikk fra spørreskjemaene

Dette vil bidra til å gjøre informasjonen målbar, sammenlignbar og nyttig for organisasjonsutvikling.