

Revisionsrapport

Personalpolitik

Övertorneå kommun

*Maria Strömbäck
Revisionskonsult*

April 2017

Innehåll

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Sammanfattning och revisionell bedömning..... | 2 |
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1. Bakgrund | 5 |
| 1.2. Syfte och revisionsfråga..... | 5 |
| 1.3. Revisionskriterier | 5 |
| 1.4. Kontrollmål | 5 |
| 1.5. Avgränsning..... | 6 |
| 1.6. Metod..... | 6 |
| 2. Iakttagelser och bedömningar | 7 |
| 2.1. Finns ett antaget dokument för personalpolitiken?..... | 7 |
| 2.1.1. Iakttagelser | 7 |
| 2.1.2. Bedömning..... | 8 |
| 2.2. Aktiviteter för att säkerställa tillämpningen av gällande personalpolitik..... | 8 |
| 2.2.1. Iakttagelser | 8 |
| 2.2.2. Bedömning..... | 10 |
| 2.3. Personalpolitikens intentioner i riktlinjer..... | 10 |
| 2.3.1. Iakttagelser | 10 |
| 2.3.2. Bedömning..... | 11 |
| 2.4. Handläggningsrutin av personalärenden..... | 11 |
| 2.4.1. Iakttagelser | 11 |
| 2.4.2. Bedömning..... | 11 |
| 2.5. Säkerställa efterlevnad av riktlinjer | 12 |
| 2.5.1. Iakttagelser | 12 |
| 2.5.2. Bedömning..... | 12 |

April 2017

Hans Forsström

Uppdragsledare

Maria Strömbäck

Projektledare

Sammanfattning och revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av kommunens revisorer granskat kommunens personalpolitik. Ytterst syftar en kommuns personalpolitik till säkerställa att den kompetens och personal som behövs för att utföra och verkställa organisationens uppdrag finns att tillgå.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt att en personalpolitik med koppling till fullmäktiges viljeinriktning och gällande värdegrund tillämpas i organisationen.

Vår sammanfattande revisionella bedömning är att kommunstyrelsen i begränsad utsträckning säkerställt att en personalpolitik som har koppling till fullmäktiges viljeinriktning tillämpas i organisationen.

Vi bedömer dock att antagen och gällande värdegrund i kommunen och den koppling denna har till kommunens personalpolitik i tillräcklig utsträckning är tydliggjord.

Bedömningen sker mot bakgrund av följande kontrollmål och dess bedömningar:

Finns ett, av fullmäktige eller kommunstyrelsen, antaget dokument som tydliggör organisationens personalpolitik, och kopplingen till fullmäktiges vilja och värdegrund?

- ✓ Fullmäktige har i styrande dokument angett att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare och den värdegrund som ska prägla medarbetarnas förhållningssätt framgår.

Kommunstyrelsen har för år 2016 inte antagit en verksamhetsplan men i den detaljbudget styrelsen antagit bedömer vi att spårbarhet av fullmäktiges övergripande vilja och värdegrund i viss utsträckning finns. Vi noterar att aktiviteter gällande HR kopplas till målområdet "Hållbar utveckling" och inte målområdet "Tillväxt och attraktivitet" i detaljbudgeten. Vi menar att ett värde kan finnas av att kommunstyrelsen tar initiativ för att förtydliga kommunens gällande personalpolitik än mer inklusive vad denna syftar till för både nuvarande och tänkbara/potentiella medarbetare.

Har (och i så fall vilka, och av vem initierade) aktiviteter skett för att säkerställa att en tillämpning av gällande personalpolitik sker? Tex introduceras, och i så fall hur, nya arbetsgivarföreträdare (politiker och tjänstemän) i gällande personalpolitik?

- ✓ Inom ramen för vår granskning finner vi inte att en systematiserad introduktion gällande det personalpolitiska området skett/sker för förtroendevalda politiker. Ett inarbetat sätt bedöms däremot finnas för introduktion av nyanställda chefer i organisationen.

- ✓ Samtidigt visar granskningen att riktade aktiviteter till politisk nivå skett under år 2016 som vi bedömer ha en koppling till fullmäktiges övergripande mål om attraktiv arbetsgivare. Antagen värdegrund i kommunen bedömer vi mot bakgrund av intervjuer aktualiseras inom ramen för politiska möten. Vi menar att gällande värdegrund och dess tillämpning i samband med det personalpolitiska området kan synliggöras än mer och det t.ex. inom ramen för en introduktion/utbildning för förtroendevalda politiker.

Synliggörs intentionen med kommunens personalpolitik i gällande personalpolitiska riktlinjer?

- ✓ Vår bedömning är att intentionen med kommunens personalpolitik till övervägande del synliggörs i riktlinjen för chef- och ledarskap. Särskilt gällande värdegrund. Exempel finns vidare på beslut kommunstyrelsen fattat som vi bedömer ha koppling till det personalpolitiska området och en bäring på kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Finns en känd och tillämpad handlägningsrutin, som inkluderar såväl tjänstemannasidan som den politiska nivån, gällande personalärenden av t ex rekryteringskaraktär?

- ✓ Vi bedömer mot bakgrund av vår granskning att det finns en inarbetad handlägningsrutin som inkluderar såväl tjänstemän som politiker. Denna är dock inte dokumenterad och styrelsen bör överväga om vinster finns av att tydliggöra handlägningsrutiner för såväl tjänstemän som ansvariga politiker. Ett dokument menar vi även kan innebära ett tydliggörande av dels ansvarsfördelningen mellan politik och förvaltning, och dels ansvarsfördelningen mellan olika politiska nivåer.

Säkerställs att antagna personalpolitiska riktlinjer efterlevs av arbetsgivarföreträdare i en tillräcklig utsträckning? Om, på vilket sätt sker detta?

- ✓ Mot bakgrund av genomförd granskning bedömer vi att kommunstyrelsens uppföljning av att gällande riktlinjers efterlevnad är överlämnat till förvaltningen att säkerställa. Utifrån det ansvar styrelsen har avseende den interna kontrollen bedömer vi att utrymme finns att tydliggöra hur kommunstyrelsen säkerställer efterlevnaden av gällande riktlinjer.

Vi ställer oss positiva till att kommunstyrelsens arbetsutskott regelbundet lyfter personalrelaterade ärenden. Det kan ses som ett sätt för ansvarig politiskt nivå att fortlöpande följa det personalpolitiska området, och härigenom även en större möjlighet för ansvariga politiker att identifiera behov av aktiva åtgärder.

Rekommendationer lämnas om att kommunstyrelsen:

- Tar initiativ till att förtydliga den personalpolitik kommunen som arbetsgivare arbetar utifrån. Det i förhållande till nuvarande medarbetare som inte har ett chefsansvar, och till tänkbara/potentiella framtida medarbetare. I sammanhanget önskar vi även poängtera vikten av att antagna styrande dokument är kända för organisationens ansvariga politiker, chefer/ledare och medarbetare, och det som ett led i att säkerställa tillämpningen.
- Säkerställer att förtroendevalda politiker har kännedom om vad det politiska uppdraget innebär avseende arbetsgivarrollen och gällande personalpolitik.
- Säkerställer att handläggningsrutiner dokumenteras för frekvent förekommande personalpolitiska ärenden (t.ex. rekryteringsprocessen) och att rutindokument tydliggör det ansvar politiken respektive förvaltningen har i personalpolitiska ärenden.
- Säkerställer att den interna kontrollen kommunstyrelsen utövar genom förvaltningen gällande de personalpolitiska riktlinjerna är tillräcklig och tillfredsställande. Allt för att kunna ta det ledningsansvar kommunstyrelsen har för kommunens personalpolitik.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Medarbetarna/personalen i en tjänsteinriktad organisation beskrivs många gånger som organisationens mest värdefulla resurs. Ett sätt att värna denna resurs är att fastställa en personalpolitik som är grundad (utöver gällande lagstiftning för det arbetsrättsliga området) på den gällande, och i förekommande fall antagna, värdegrunden i organisationen.

Den personalpolitik en kommun bedriver ska ytterst bidra till att organisationen arbetar för att säkerställa att den kompetens och personal som behövs för att utföra och verkställa organisationens uppdrag finns att tillgå.

Personalpolitiska riktlinjer utgör ett stöd för arbetsgivarföreträdare. Dessa bör, utöver att följa gällande arbetsrättslig lagstiftning, vara kopplad till antagen personalpolitik om dess intention ska fullföljas. Exempelvis ska den personalpolitiska viljan utläsas i rekryteringsriktlinjer, rekryteringsprocessens olika delmoment och handläggning. Samtidigt finns en risk att skrivna viljeinriktningsdokument blir "hyllvärmare" om intentionerna inte aktualiseras, synliggörs och tillämpas i det dagliga.

1.2. Syfte och revisionsfråga

Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen säkerställt att en personalpolitik, med koppling till kommunfullmäktiges viljeinriktning och gällande värdegrund, tillämpas i organisationen?

1.3. Revisionskriterier

Kommunallagen kap 6:7.

Kommunfullmäktiges styrande dokument; "Budget 2016. Flerårsplan 2017-2018" och "Vision 2020".

1.4. Kontrollmål

Ovanstående revisionsfråga ska besvaras genom att följande kontrollmål:

- Finns ett, av fullmäktige eller kommunstyrelsen, antaget dokument som tydliggör organisationens personalpolitik, och hur denna är kopplad till fullmäktiges vilja och värdegrund?
- Har (och i så fall vilka, och av vem initierade) aktiviteter skett för att säkerställa att en tillämpning av gällande personalpolitik sker? T ex introduceras, och i så fall hur, nya arbetsgivarföreträdare (politiker och tjänstemän) i gällande personalpolitik?
- Synliggörs intentionen med kommunens personalpolitik i gällande personalpolitiska riktlinjer?
- Finns en känd och tillämpad handlägningsrutin, som inkluderar såväl tjänstemannasidan som den politiska, gällande personalärenden av t ex rekryteringskaraktär?
- Säkerställs att antagna personalpolitiska riktlinjer efterlevs av arbetsgivarföreträdare i en tillräcklig utsträckning? Om, på vilket sätt sker detta?

1.5. Avgränsning

Granskningen sker på en kommunövergripande nivå med kommunstyrelsen som granskningsobjekt. Granskningen omfattar i huvudsak år 2016.

1.6. Metod

Granskningen har skett genom inledande dokumentinsamling/inläsning/analys. (styrande måldokument, reglemente, delegationsordning, protokoll – KS och KSau år 2016-2017, t o m januari). Intervju har skett med kommunfullmäktiges ordförande, kommunstyrelsens ordförande och vice ordförande samt kommunchef och personalstrateg.

Intervjuade har erhållit tillfälle att faktakontrollera ett utkast till denna revisionsrapport.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Finns ett antaget dokument för personalpolitiken?

2.1.1. Iakttagelser

Av fullmäktiges dokument "Budget 2016. Flerårsplan 2017-2018" framgår att målstyrningsprocessen utvecklats för år 2016 i avsikt att tydliggöra den "röda tråden" mellan kommunens värdegrund, vision, mål och verksamheternas aktiviteter. Det för att organisationens medarbetare ska se hur de övergripande målen kopplar till det lokala arbetet som utförs i verksamheterna.

I fullmäktiges styrande måldokument "Vision 2020 – "En attraktiv och hållbar kommun i alla delar, med fokus på boende, miljö och näringsliv" anges under målområde "Tillväxt och attraktivitet" följande mål:

"Övertorneå kommun skall vara en attraktiv kommun att leva, bo och arbeta i samt besöka."

I detta styrdokument anges även kommunens antagna och gällande värdegrund:

"Övertorneå kommuns verksamheter präglas av ett professionellt synsätt där vi tar ansvar för att kunden alltid är i fokus. Vi arbetar med att ständigt förbättra vår service utifrån rådande behov och i harmoni med en social, ekonomisk och ekologiskt hållbar utveckling".

I fullmäktiges budgetdokument anges att övergripande process för målet är "Att främja näringsliv och arbete". Angivna prioriterade utvecklingsområdena för denna process uppfattas av oss inte ha bäring på kommunens personalpolitik. Skrivningar finns däremot i dokumentet kring stödprocesser som ska medföra att organisationens mål uppnås, där "attraktiv arbetsgivare" är ett område. Dokumentet redogör även vad detta innebär.

Enligt reglemente är kommunstyrelsen genom sin ledningsfunktion ansvarig för kommunens personal- och lönepolitik. Kommunstyrelsen har även ett ansvar för styrfunktionen i kommunen. Utöver reglementet anges även gällande delegationsordning för kommunens förvaltningar vara styrande dokument för kommunens personalpolitik.

Kommunstyrelsen har inte antagit en verksamhetsplan som omfattar år 2016 och orsak uppges vara brist på förvaltningsstöd. Styrelsen har däremot för år 2016 antagit en aktivitetsplan till detaljbudgeten. I detta dokument framkommer fyra aktiviteter och mått/indikatorer som vi uppfattar ha bäring för vårt granskningsområde. Detta under rubrik "HR" inom målområdet "Hållbar utveckling".

Förvaltningens verktyg och dokumentationsstöd för arbetet med kommunens målstyrningsprocess är IT-stödet "Stratsys". Häri framgår aktiviteterna för respektive målområde samt redovisning om vad som är genomfört.

Kommunen uppges även ha en målsättning om att kommunen ska ha Sveriges bästa chefer. Inom ramen för vår granskning finner vi inte att denna målsättning är antagen av politisk nivå.

Utöver skrivningar i antagen detaljbudget beskrivs på kommunens externa webb kommunens personalpolitik, och tillika stödprocessen attraktiv arbetsgivare¹.

På den externa webben finns kommunens personalhandbok och för kommunen aktuella policys och riktlinjer. En antagen riktlinje omfattar chef- och ledarskap i kommunen och i denna framgår t.ex. kommunens värdegrund och ledarskap i förhållande till de politiska målen. Se även i avsnitt 2.3 ytterligare skrivningar kring denna riktlinje.

2.1.2. *Bedömning*

- Finns ett, av fullmäktige eller kommunstyrelsen, antaget dokument som tydliggör organisationens personalpolitik, och hur denna är kopplad till fullmäktiges vilja och värdegrund?

Vår bedömning är att det finns ett fullmäktigedokument som övergripande anger den värdegrund som ska prägla medarbetarnas förhållningssätt inom ramen för sin anställning. Fullmäktige anger även att kommunen ska vara en attraktiv kommun att arbeta i. Attraktiv arbetsgivare utgör en stödprocess och vad detta innebär framgår även i budgetdokument och på kommunens extern webb.

Vi bedömer att spårbarhet av fullmäktiges övergripande vilja och värdegrund i viss utsträckning kan spåras i den detaljbudget styrelsen antagit. Vi noterar dock att aktiviteter gällande HR kopplas till målområdet ”Hållbar utveckling” och inte målområdet ”Tillväxt och attraktivitet”.

Vi menar att ett värde kan finnas av att kommunstyrelsen tar initiativ för att förtydliga gällande personalpolitik än mer. Här tänker vi att värde finns för såväl nuvarande medarbetare som framtida medarbetare om det än tydligare för dem framgår vilken personalpolitik kommunen arbetar utifrån, dess intentioner och vad det i ”arbetsvardagen” innebär för medarbetarna.

2.2. *Aktiviteter för att säkerställa tillämpningen av gällande personalpolitik*

2.2.1. *Iakttagelser*

I kommunstyrelsens reglemente anges att styrelsen är kommunens centrala organ för övergripande personaladministrativa frågor, och är anställningsmyndighet i kommunen. Reglementet anger även att styrelsen har hand om sysselsättnings- och näringslivsfrågor. Delegationsordningen uppges vara ett sätt att säkerställa tillämpningen av gällande personalpolitik.

Inom ramen för vår granskning kan vi inte finna underlag som styrker att särskilda aktiviteter från kommunförvaltning skett för att introducera samtliga förtroendevalda politiker gällande kommunens personalpolitik som helhet. Utbildning uppges skett till förtroendevalda gällande kommunalförvaltning, men inte med ett tydligt fokus på det personalpolitiska området. Vi erhåller även beskrivningar om att utrymme kan finnas att förbättra introduktion för förtroendevalda vad gäller det personalpolitiska området.

¹ <http://www.overtornea.se/sv/Kommun--Politik/Personalsidan/Personalhandboken/Personalpolitik/>

Vi får inom ramen för våra intervjuer en bild av att politiken är engagerad och har ett intresse för personalområdet. Granskningsområdet uppges alltid under åren varit en aktuell och levande fråga och beskrivs t ex inte som mer aktuell under de senaste åren. Intervjuade menar även att kommunens storlek medför att det finns en större kännedom om vad som är på gång och aktuellt inom kommunen. Av intervju framkommer att i samband med arbete gällande kommunens styrprocess har politiskt ansvariga involverats än mer, och att det även medfört att ansvarsfördelningen och ”spelplanen” mellan tjänstemän och ansvarig politisk nivå härigenom aktualiserats. Det senare med syfte att tydliggöra vad som är ett ansvar för politiken och vad som är ett ansvar för förvaltningen.

Vid intervju anges att kommunens personalpolitik på politisk nivå kan lyftas t.ex. inom partigrupperna och ordförandeträffar. Utifrån dessa möten uppges politikerna ta frågor vidare för diskussion med ansvariga förvaltningschefer. Vi kan inom ramen för vår granskning inte finna skriftliga underlag som styrker detta.

Kommunens antagna värdegrund och tillämpning av denna uppges kunna aktualiseras på politisk nivå t.ex. inom ramen för ett personalpolitiskt ärende. Vi erhåller även beskrivningar och funderingar om vilket ansvar även kommunstyrelsens politiker har att tillämpa gällande värdegrund inom ramen för sitt politiska uppdrag.

Ett arbete gällande jämställdhetsområdet har under år 2016 skett i kommunen och detta uppges ha varit på initiativ av tjänstemän. Kommunstyrelsens ledamöter har erbjudits delta i utbildning gällande jämställdhet och politiska representanter beskriver denna i positiva ordalag. Av dokument framkommer att fortsatt implementering av detta arbete kommer ske under år 2017. I kommunstyrelseprotokoll finns beslut om att föreslå fullmäktige att en handlingsplan för jämställdhetsintegrering i kommunen fastställs.

Introduktion av nyanställda chefer inom organisationen uppges ske utifrån den introduktionsmall som finns för medarbetare. En checklista har i början av år 2017 utarbetats. I denna framgår vad som ska informeras om och vem som ansvarar för detta. I denna anges HR-enhetens personalstrateg vara ansvarig för information gällande kommunens personalpolitik. Uppgifter lämnas om att introduktion skett utifrån ett inarbetat sätt och att nyligen utarbetad checklista innebär att denna process nu även finns dokumenterad.

Från år 2016 så har organisationens samtliga chefer och arbetsledare (ca 35 st) kallats till regelbundna träffar (obligatorisk närvaro). Vid dessa möten har ärenden av kommunövergripande karaktär aktualiserats och föredragande har varit bl.a. kommunalråd, kommunchef, personalstrateg och förvaltningschefer. Ett fokus som under året har funnits gäller ”ledarens kommunikation”. Detta anges ha bäring på övergripande målet om ”attraktiv arbetsgivare”.

Av intervjuer och protokoll (KSau) för år 2016 finner vi att ärenden med koppling till det personalpolitiska området är en stående punkt för kommunstyrelsens arbetsutskott (KS au). Vi finner även vid genomgång av kommunstyrelsens protokoll för år 2016 ärenden gällande det personalpolitiska området.

2.2.2. *Bedömning*

- Har (och i så fall vilka, och av vem initierade) aktiviteter skett för att säkerställa att en tillämpning av gällande personalpolitik sker? T ex introduceras, och i så fall hur, nya arbetsgivarföreträdare (politiker och tjänstemän) i gällande personalpolitik?

Inom ramen finner vi att aktiviteter skett under år 2016 som vi bedömer ha koppling till fullmäktiges övergripande mål om attraktiv arbetsgivare. Vidare bedömer vi att en systematiserad introduktion för politiker inom organisationen gällande det personalpolitiska området inte sker. Ett inarbetat sätt bedöms finnas att introducera nyanställda chefer och att denna process nyligen även nu finns i rutindokument.

Antagen värdegrund i kommunen bedömer vi aktualiseras inom ramen för politiska möten. Samtidigt menar vi att gällande värdegrund och dess tillämpning i samband med det personalpolitiska området kan synliggöras än mer. Det t.ex. inom ramen för en introduktion/utbildning för förtroendevalda politiker.

2.3. *Personalpolitikens intentioner i riktlinjer*

2.3.1. *Iakttagelser*

Som tidigare nämnts finns i fullmäktigedokument skrivning om attraktiv arbetsgivare, att det är en stödprocess och vad det innebär. Detta återfinns även på kommunens webb gällande kommunens personalpolitik². Här anges att:

”Vi vill vara en attraktiv kommun och arbetsgivare och våra medarbetare ska ha ett professionellt förhållningssätt med kunden i fokus.”

Även kommunens värdegrund och hur den ska ingå i verksamheten beskrivs på webbsidan samt att policys och riktlinjer finns för att vägleda såväl anställda som politiker i arbetet och beslutsfattandet. Riktlinjer antas i kommunen av nämnd/styrelse. Kommunstyrelsen har antagit en riktlinje gällande chef- och ledarskap inom kommunen. I denna anges hur chefs ansvar och uppdrag regleras. Vidare anges att värdegrundsarbetet ska ligga till grund för kommunens verksamhet och vad ett gott ledarskap i kommunen innebär. Denna riktlinje har inga skrivningar kring medarbetare som inte har ett chefsansvar. Vi uppfattar inte heller att det i riktlinjen finns skrivningar som anger att riktlinjen även omfattar förtroendevalda politiker.

Vid intervjuer med kommunstyrelsens representanter anges att jämställdhetspolicyn och friskvårdssatsningen (beslutad friskvårdspeng) är exempel på hur intentionen med kommunens personalpolitik synliggjorts i styrande dokument.

² <http://www.overtornea.se/sv/Kommun--Politik/Personalsidan/Personalhandboken/Personalpolitik/>

2.3.2. *Bedömning*

- Synliggörs intentionen med kommunens personalpolitik i gällande personalpolitiska riktlinjer?

Vår bedömning är att intentionen med kommunens personalpolitik till övervägande del synliggörs i antagen riktlinje gällande chefer. Positivt är att antagen vision/värdegrund tydliggörs i dokumentet. Utrymme menar vi finns att än mer lyfta den betydelse ledarskapet har i förhållande till stödprocessen "Attraktiv arbetsgivare".

Vi bedömer dock att utrymme finns inom organisationen att tydliggöra personalpolitiska intentioner i förhållande till de medarbetare som inte har ett chefsansvar. Vi menar att dessa medarbetare och den roll de har som "bärare" av hur personalpolitiken utövas/tillämpas inom organisationen har betydelse och är av vikt. Särskilt i förhållande till stödprocessen "Attraktiv arbetsgivare" och som förmedlare till tänkbara/potentiella nya medarbetare kommunen framöver kan ha behov av.

Vidare bedömer vi att intentionerna med kommunens personalpolitik kan spåras inom ramen för de beslut kommunstyrelsen fattat. Även dessa kan indirekt sägas ha bäring på kommunens attraktivitet som arbetsgivare och denna stödprocess.

2.4. *Handläggningsrutin av personalärenden*

2.4.1. *Iakttagelser*

Inom ramen för vår granskning erhåller vi beskrivning om att det finns en inarbetad rutin för hur personalärenden ska handläggas. Denna är dock inte dokumenterad. Styrande för handläggningsrutinen uppges gällande delegationsordning för personaladministrativa ärenden vara. Gällande anställning av kommunchef (nr 6 och 29 i delegationsordning) uppfattar vi det inte som tydligt vem som är delegat. För nr 6 anges KSO (kommunstyrelsens ordförande) medan för nr 29 anges KS.

Av intervjuer får vi en bild att det finns ett implementerat arbetssätt för KSau och tjänstemän vad gäller rekryteringsprocess av en förvaltningschef. För rekryterande chefer anges det finnas en vägledande rekryteringsordning. I dagsläget saknas en rutin för rekryteringsprocessen men ett uppdrag uppges finnas för kommunens HR-avdelning att utarbeta en sådan. Vi erhåller beskrivningar om att det finns exempel om att rekryteringsärenden blivit "partipolitiska" ärenden (votering) vid kommunstyrelsemöte.

2.4.2. *Bedömning*

- Finns en känd och tillämpad handläggningsrutin, som inkluderar såväl tjänstemannasidan som den politiska, gällande personalärenden av t ex rekryteringskaraktär?

Vår bedömning att det finns en inarbetad handläggningsrutin som inkluderar såväl tjänstemän som politiker. Denna är dock inte dokumenterad.

Kommunstyrelsen bör överväga vinster av att tydliggöra handläggningsrutiner som involverar såväl tjänstemän som politiker. Det kan ses som ett sätt att tydliggöra inte bara "spelplanen" mellan politik och förvaltning utan även mellan olika politiska nivåer.

2.5. Säkerställa efterlevnad av riktlinjer

2.5.1. Iakttagelser

Av vår granskning får vi en bild av att uppföljning av riktlinjers efterlevnad sker genom en kontinuerlig uppföljning men även inom ramen för kommunens ledningssystem.

Måluppfyllelse av ”röda tråden” rapporteras inom ramen för årsredovisningen. Inom ramen för denna granskning har vi inte haft tillgång till redovisningen för år 2016.

Ansvarig för att säkerställa att antagna policys och riktlinjer efterlevs anges vara ett ansvar för chefer inom kommunens förvaltning och ytterst kommunchef. Samtidigt menar några intervjuade att det finns risker att antagna dokument blir ”hyllvärmare” och att det kan finnas utrymme för förbättring gällande denna uppföljning.

Vid kommunens obligatoriska chefs-/ledarträffar har även riktlinjer aktualiserats. Beskrivning ges om att kommunens personalavdelning har ett systemiserat arbetssätt vad gäller att säkerställa uppdatering/revidering av för kommunen gällande personalhandboken.

Medarbetarenkät uppges genomföras vart tredje år inom organisationen och detta skedde senast under år 2015.

Intern kontrollplan för år 2016 omfattar inte någon avstämningsspunkt gällande det personalpolitiska området.

2.5.2. Bedömning

- Säkerställs att antagna personalpolitiska riktlinjer efterlevs av arbetsgivarföreträdare i en tillräcklig utsträckning? Om, på vilket sätt sker detta?

Mot bakgrund av genomförd granskning bedömer vi att kommunstyrelsens uppföljning av att gällande riktlinjer efterlevs till stor del är överlämnat till förvaltningen att säkerställa. Utifrån det ansvar styrelsen har vad gäller den interna kontrollen bedömer vi att utrymme finns att tydliggöra hur kommunstyrelsen säkerställer efterlevnaden av gällande riktlinjer.

Samtidigt ser vi positivt till att en stående punkt vid KS au gäller personalrelaterade ärenden. Det ser vi som ett sätt för ansvarig politik att fortlöpande kunna följa det personalpolitiska området och erhålla underlag och information om områdets olika delar. Det i sig innebär även en större möjlighet för ansvariga politiker att vid behov vidta aktiva åtgärder.