

Møteinnkalling

Kontrollutvalget Aremark

Møtested: Aremark kommune, møterom opplyses senere

Tidspunkt: 10.12.2013 kl. 09:00

Eventuelle forfall meldes til Anita Rovedal, telefon 69 22 41 60/ 908 55 384, e-post anita.rovedal@iokus.no

Varamedlemmer møter kun etter nærmere avtale.

Aremark, 03.12.2013

Alf Ulven
Leder
(sign.)

Kontrollutvalget Aremarks møte 10.12.2013

Sakliste

U.off.

- PS 13/31 Protokoll fra kontrollutvalgets møte 12.11.2013
- PS 13/32 Forvaltningsrevisjonsprosjekt "Politisk styring og sentraladministrasjon", Aremark kommune
- PS 13/33 Eventuelt

Saksnr.: 2013/28527
Dokumentnr.: 2
Løpenr.: 179851/2013
Klassering: 510/118
Saksbehandler: Anita Rovedal

Møtebok

Behandlet av Kontrollutvalget Aremark	Møtedato 10.12.2013	Utvalgssaksnr. 13/31
---	-------------------------------	--------------------------------

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 12.11.2013

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 12.11.2013, godkjennes

Rakkestad, 03.12.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Vedlegg

- Protokoll fra kontrollutvalgets møte 12.11.2013

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Vurdering

Den vedlagte protokoll fra kontrollutvalgets møte 12.11.2013 legges frem for godkjenning.

Møteprotokoll

Kontrollutvalget Aremark

Møtedato: 12.11.2013,
Tidspunkt: fra kl. 09:00 til kl. 10:40
Møtested: Aremark kommune, møterom Kommunestyresalen
Fra – til saksnr.: 13/24- 13/30

MEDLEMMER	MØTT	VARAMEDLEMMER
Alf Ulven, leder	X	
Berit Edvardsen	X	
Tom Sigurd Akre	X	

Antall stemmeberettigede fremmøtte 3 av 3.

Møtende fra administrasjonen: Barnevernsleder Christian Gundersen
Møtende fra revisjonen: Finn Skofsrud

Utvalget drøftet om møtet skulle lukkes under behandling av sak 13/25. Møtet ble vedtatt lukket under redegjørelsen fra Barnevernsleder jamf. Kommuneloven § 31, 3 ledd/ Offentlighetsloven § 13.. Møtet ble så åpnet igjen.

.....
Alf Ulven
Leder

.....
Berit Edvardsen

.....
Tom Sigurd Akre

Merknader

Kontrollutvalget Aremarks møte 12.11.2013

Sakliste

- PS 13/24 Protokoll fra kontrollutvalgets møte 01.10.2013
- PS 13/25 Orienteringssak
 - Barnevernet i Aremark
- PS 13/26 Tertialrapport 2/ 2013
- PS 13/27 Informasjon fra revisjonen
- PS 13/28 Budsjett for kontroll og tilsyn 2014
- PS 13/29 Møteplan for kontrollutvalget i Aremark kommune
- PS 13/30 Eventuelt

U.off.

PS 13/24 Protokoll fra kontrollutvalgets møte 01.10.2013

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 01.10.2013, godkjennes

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremarks behandling 12.11.2013:

Kontrollutvalget Aremarks vedtak 12.11.2013:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 01.10.2013, godkjennes

PS 13/25 Orienteringssak - Barnevernet i Aremark

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Redegjørelse fra Rådmann tas til orientering.

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremarks behandling 12.11.2013:

Barnevernsleder redegjorde for saken og svarte på spørsmål fra utvalget.

Hovedpunkter:

- Hva er gjort fra våren og frem til nå ifht. oppfølgingsrapporten.
- Rutiner og internkontroll er i god rute også i praksis.
- Gjenstår noe ifht. gamle mapper, ca 150 mapper men dette har man som mål å få i orden i løpet av 2014.
- Arkivering, trenger skap, skal være på plass i 2014.

Kontrollutvalget Aremarks vedtak 12.11.2013:

Redegjørelse fra Barnevernsleder tas til orientering.

Revisjonen tar noen stikkprøver i 2014.

PS 13/26 Tertialrapport 2/ 2013

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Tertialrapport 2/2013 tas til orientering

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremarks behandling 12.11.2013:

Utvalget drøftet saken.

Kontrollutvalget Aremarks vedtak/innstilling 12.11.2013:

1. Tertialrapport 2/2013 tas til orientering
2. Kontrollutvalgsleder får fullmakt fra utvalget til å følge opp økonomistyringen i kommunestyret.

PS 13/27 Informasjon fra revisjonen

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Informasjonen fra revisjonen tas til orientering

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremarks behandling 12.11.2013:

Revisjonen informerte om følgende:

- Forvaltningsrevisjonsprosjektet nærmer seg slutten og vil bli lagt frem på første møtet neste år.
- Regnskapsrevisjon

Kontrollutvalget Aremarks vedtak/innstilling 12.11.2013:

Informasjonen fra revisjonen tas til orientering

PS 13/28 Budsjett for kontroll og tilsyn 2014

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Kontrollutvalget vedtar det vedlagte budsjettforslaget med forbehold om at utgifter til KLP, samt normal lønns- og prisvekst innarbeides, slik at aktivitetsnivået kan opprettholdes.

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremark's behandling 12.11.2013:

Kontrollutvalget Aremark's vedtak og innstilling 12.11.2013:

Kontrollutvalget vedtar det vedlagte budsjettforslaget med forbehold om at utgifter til KLP, samt normal lønns- og prisvekst innarbeides, slik at aktivitetsnivået kan opprettholdes

PS 13/29 Møteplan for kontrollutvalget i Aremark kommune

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Med forbehold om endringer fastsetter kontrollutvalget følgende møte dager for sin virksomhet 1. halvår 2014:

- Tirsdag 4. februar 2014 kl. 09:00
- Tirsdag 13. mai 2014 kl. 09:00
- Tirsdag 10. juni 2014 kl. 09:00

Rakkestad, 05.1.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremark's behandling 12.11.2013:

Kontrollutvalget Aremark's vedtak 12.11.2013:

Med forbehold om endringer fastsetter kontrollutvalget følgende møte dager for sin virksomhet 1. halvår 2014:

- Tirsdag 14. januar 2014 kl. 09:00
- Tirsdag 13. mai 2014 kl. 09:00
- Tirsdag 10. juni 2014 kl. 09:00

PS 13/30 Eventuelt

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Saken legges frem uten innstilling.

Rakkestad, 05.11.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Kontrollutvalget Aremarks behandling 12.11.2013:

1. Kontrollutvalgskonferansen 2014

Kontrollutvalget Aremarks vedtak 12.11.2013:

1. Ingen fra utvalget reiser på konferansen i 2014.

Saksnr.: 2013/28527
Dokumentnr.: 3
Løpenr.: 179859/2013
Klassering: 510/118
Saksbehandler: Anita Rovedal

Møtebok

Behandlet av Kontrollutvalget Aremark	Møtedato 10.12.2013	Utvalgssaksnr. 13/32
---	-------------------------------	--------------------------------

Forvaltningsrevisjonsprosjekt "Politisk styring og sentraladministrasjon", Aremark kommune

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak som fremlegges til behandling for kommunestyret i Aremark:

1. Forvaltningsrevisjonsprosjekt "Politisk styring og sentraladministrasjon", Aremark kommune, tas til etterretning
2. De 8 anbefalingene som fremkommer av forvaltningsrapporten vedtas.

Rakkestad, 03.12.2013

Anita Rovedal
daglig leder

Vedlegg

- Forvaltningsrevisjonsrapport "Politisk styring og sentraladministrasjon", Aremark kommune

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

I forvaltningsrapporten blir det gitt følgende anbefalinger:

Anbefaling 1:

Revisjonen anbefaler at arbeidet med å utvikle et helhetlig internkontrollsystem, for å overholde kommunelovens § 23, ferdigstilles.

Anbefaling 2:

Revisjonen anbefaler at det blir vurdert å innarbeide skriftlige rapporteringsrutiner til formannskapet, dette gjerne i forbindelse med utarbeidelse av internkontrollsystem.

Anbefaling 3:

Revisjonen anbefaler at det blir gjort vurderinger på hvorvidt det er behov for skriftlige retningslinjer for rapportering internt i sentraladministrasjonen.

Anbefaling 4:

Revisjonen anbefaler kommunen å vurdere å utarbeide stillingsbeskrivelser/ funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillingene.

Anbefaling 5:

Revisjonen anbefaler Aremark kommune å gjøre vurderinger på om det blir fokusert for mye på (økonomi)styring, kontra ledelse.

Anbefaling 6:

Revisjonen anbefaler kommunen om å være bevisst på at ansatte ikke bør bli tilført flere og flere oppgaver, uten at ressursene øker.

Anbefaling 7:

Revisjonen anbefaler at kommunen gjør vurderinger på type oppgaver og fordelingen av disse i sentraladministrasjonen, samt vurderinger på om det blir utført dobbeltarbeid.

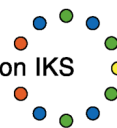
Anbefaling 8:

Revisjonen anbefaler at revisjonen følger opp kommunestyrets vedtak i saken ett år etter at rapporten er ferdigbehandlet i kommunestyret.

Vurdering

Sekretariatet viser til revisjonens konklusjoner under kap. 2 Sammendrag. Revisjonen vil være til stedet på møtet og kan om ønskelig svare på eventuelle spørsmål fra utvalget. Sekretariatet anbefaler utvalget å benytte seg av den muligheten.

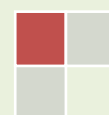
Indre Østfold Kommunerevisjon IKS



Forvaltningsrevisjonsrapport

”Politisk styring og sentraladministrasjon”

Aremark kommune



INNHALDSFORTEGNELSE

1.	FORORD OG PROSJEKTMANDAT	1
2.	SAMMENDRAG	2
3.	INNLEDNING	4
3.1	Problemstillinger	4
3.2	Avgrensning av prosjektet	4
3.3	Revisjonskriterier	4
3.4	Revisjonsmetoder	4
3.5	Introduksjon	4
4.	PROBLEMSTILLING 1: Er kostnadsnivået på politisk styring og sentraladministrasjon i Aremark sammenlignbart med andre kommuner med samme størrelse? Sett opp mot KOSTRA-analyser og analyser i Byråkratibarometeret	7
4.1	Revisjonskriterier	7
4.2	Revisors undersøkelse og innhentede data	7
4.3	Revisors vurderinger og konklusjoner	12
5.	PROBLEMSTILLING 2: Er sentraladministrasjonen i Aremark kommune tilfredsstillende bemannet og organisert i forhold til enhetens oppgaver? Sett opp mot «foretrukket praksis»	14
5.1	Revisjonskriterier	14
5.2	Revisors undersøkelse og innhentede data	15
5.3	Revisors vurderinger og konklusjoner	22
5.4	Anbefalinger	24
6.	RÅDMANNENS BEMERKNINGER	25
6.1	Anbefalinger	25
7.	KILDEHENVISNINGER	26
8.	VEDLEGG	27

1. FORORD OG PROSJEKTMANDAT

Revisjonen skal i henhold til kommuneloven og forskrift om revisjon¹ utføre forvaltningsrevisjon. Etter forskriften innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak og forutsetninger. God kommunal revisjonsskikk er å følge RSK 001; Standard for forvaltningsrevisjon, utarbeidet av Norges kommunerevisorforbund NKRF. Dette forvaltningsrevisjonsprosjektet «Politisk styring og sentraladministrasjon», er gjennomført i forhold til RSK 001. Prosjektet er gjennomført etter plan for forvaltningsrevisjon vedtatt i kontrollutvalget og kommunestyret i Aremark kommune, jamfør følgende vedtak i kontrollutvalget sak 12/28, den 06.11. 2012, og vedtaksnummer 80/12, den 13. 12. 2012 i kommunestyret.

Etter kommuneloven skal revisor rapportere resultatene av sin revisjon og kontroll til kontrollutvalget.

Prosjektet er gjennomført etter vedtatt prosjektbeskrivelse i tidsrommet juli 2013 - november 2013. Rapporten er oversendt kommunen for verifisering.

Prosjektansvarlige revisors habilitet og uavhengighet sett opp mot kommunen og den undersøkte virksomheten er vurdert, og revisjonen finner prosjektansvarlig revisor habil til å utføre prosjektet.

Prosjektet er gjennomført av forvaltningsrevisor Anita Rønningen. I tillegg har stedlig revisor Anders K. Fladberg deltatt i informasjonsinnsamlingen.

Rapporten oversendes kommunen etter behandling i kontrollutvalget og kommunestyret.

Revisor vil takke kontaktperson og andre som har deltatt i prosjektet, for hyggelig samarbeid i forbindelse med prosjektarbeidet.

Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
Rakkestad 3. desember. 2013

Finn Skofsrud
Distriktsrevisor

Anita Rønningen
Fagansvarlig forvaltningsrevisor

¹ Kommunelovens kapittel 12 § 78 og forskrift om revisjon av 1.juli 2004 kapittel 3 § 6.

2. SAMMENDRAG

I dette prosjektet er følgende problemstillinger besvart: «Er kostnadsnivået på politisk styring og sentraladministrasjon i Aremark sammenlignbart med andre kommuner med samme størrelse?» og «Er sentraladministrasjonen i Aremark kommune tilfredsstillende bemannet og organisert i forhold til enhetens oppgaver?»

Revisjonen har gjort analyser fra tall i «Byråkratibarometeret» og KOSTRA for besvare problemstilling 1.

Revisjonens konklusjon på problemstilling 1 opp mot revisjonskriterier:

Revisor vurderer at kostnadsnivået på politisk styring i Aremark kommune ligger noe over andre kommuner i Norge med samme størrelse. Ut fra analyser i Byråkratibarometeret så benytter Aremark kommune anslagsvis en sum på 353 500 kroner mer i året enn sammenlignbare kommuner på politisk styring. Dette hvis man vurderer ut fra et innbyggertall på 1414 personer. Ut fra analysene i KOSTRA fremkommer det et anslag på 636 300 kroner, årlig. Revisjonen vurderer at sistnevnte kan sees som vesentlige forskjeller mellom Aremark kommune og sammenlignbare kommuner når det gjelder driftsutgifter til politiske styring.

Når det gjelder driftsutgifter til politisk styring så anser revisjonen dette som en politisk beslutning. Revisjonen skal ikke revidere kommunestyrevedtak, og gjør slik sett ikke vurderinger, eller gir anbefalinger på dette området.

Revisjonen vurderer at kostnadsnivået for sentraladministrasjonen i Aremark kommune ligger lavere enn sammenlignede kommuner sett opp mot «byråkratibarometeret» og også sett opp mot sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 04. Revisjonen ser dette opp mot vurderinger i forbindelse med problemstilling 2.

For å besvare problemstilling 2 har revisjonen kontrollert om det er utarbeidet internkontrollsystemer med føringer for informasjonsflyt, rapporteringer til politisk hold, rapporteringer internt. Det er også kontrollert om arbeidsmengden i enheten er forenlig med tilgjengelige ressurser, og om arbeidstakere innehar nødvendige kvalifikasjoner for å løse pålagte arbeidsoppgaver. I tillegg er det gjort kontrollhandlinger på hvorvidt den enkelte arbeidstakers oppgaver ikke er mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat. Revisjonen har gjennomført dokumentanalyser, intervju med rådmann, samt sendt ut spørreundersøkelse til alle ansatte i sentraladministrasjonen. Samtlige besvarte undersøkelsen. Revisjonen finner at det er igangsatt et prosjekt for å utarbeide et internkontrollsystem for hele kommunen, og anser dette som positivt. Dette er imidlertid ikke ferdigstilt enda. Det blir levert tertialrapporter til formannskap og kommunestyret. Utover dette vurderer revisjonen at det blir muntlig rapportert til formannskapet på økonomi og måloppnåelse. Det er imidlertid ingen skriftlige rutiner for dette. Det er også lite skriftlige rutiner for rapporteringer internt i sentraladministrasjonen. Revisjonen vurderer ut fra kontrollhandlinger at dette i praksis blir gjort.

Det er ikke utarbeidet stillingsbeskrivelser for den enkelte stilling innen sentraladministrasjonen.

I norske kommuner ser man ofte at det er virkemidlene (les budsjettet) som blir styrende, og ikke målene som er utarbeidet for den enkelte virksomhet. Revisjonen vurderer at hvis det kun blir fokusert på økonomi og økonomistyring, og ikke hvordan man skal nå målene, og få en samlet enighet om målene, for de det faktisk omhandler, så kan dette oppleves som arbeidspress. Flertallet av de ansatte i sentraladministrasjonen i Aremark kommune oppgir at de opplever stort arbeidspress. Ledelse innebærer mer enn styring. Ledelse innebærer også at man får en forankring av mål.

Revisjonen vurderer, at det til tross for, at det ikke er utarbeidet noen egen kompetanseutviklingsplan for sentraladministrasjonen, så får de ansatte nødvendig opplæring, og det blir fanget opp hvis enkelte av de ansatte har behov for kompetanseheving. Revisjonen anser dette som positivt.

Samtlige ansatte gir uttrykk for i spørreundersøkelsen at de overveiende opplever god mestring av tildelte oppgaver, og er godt fornøyd med omfanget og kvaliteten på sitt eget arbeid. Samtlige ansatte oppgir at de anser arbeidet sitt som meningsfylt. Det er heller ikke kommet inn klagesaker på arbeidsoppgaver i sentraladministrasjonen de siste år. På denne bakgrunn vurderer revisor at de ansattes arbeidsoppgaver ikke er mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat. Flertallet oppgir også at de har arbeidsoppgaver som er utfordrende på en positiv måte. Revisor vurderer at siden de ansatte opplever at de har kompetanse nok til å utføre sine arbeidsoppgaver, så kan arbeidspress tolkes som at det er for få ansatte og/ eller at det er sårbart ved eksempelvis sykdom.

Revisjonens konklusjon på problemstilling 2 opp mot revisjonskriterier:

Det kan se ut til at det er en tilfredsstillende bemanning i sentraladministrasjonen, men at dette er sårbart på grunn av få ansatte. Dessuten opplever flertallet av de ansatte stort arbeidspress, dette kan gi uheldige langtidsvirkninger.

Revisor viser for øvrig til undersøkelser, vurderinger og konklusjoner for hvert revisjonskriterie, og fremmer følgende 8 anbefalinger:

Anbefaling 1: Revisjonen anbefaler at arbeidet med å utvikle et helhetlig internkontrollsystem, for å overholde kommunelovens § 23, ferdigstilles.

Anbefaling 2: Revisjonen anbefaler at det blir vurdert å innarbeide skriftlige rapporteringsrutiner til formannskapet, dette gjerne i forbindelse med utarbeidelse av internkontrollsystem.

Anbefaling 3: Revisjonen anbefaler at det blir gjort vurderinger på hvorvidt det er behov for skriftlige retningslinjer for rapportering internt i sentraladministrasjonen.

Anbefaling 4: Revisjonen anbefaler kommunen å vurdere å utarbeide stillingsbeskrivelser/ funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillingene.

Anbefaling 5: Revisjonen anbefaler Aremark kommune å gjøre vurderinger på om det blir fokusert for mye på (økonomi)styring, kontra ledelse.

Anbefaling 6: Revisjonen anbefaler kommunen om å være bevisst på at ansatte ikke bør bli tilført flere og flere oppgaver, uten at ressursene øker.

Anbefaling 7: Revisjonen anbefaler at kommunen gjør vurderinger på type oppgaver og fordelingen av disse i sentraladministrasjonen, samt vurderinger på om det blir utført dobbeltarbeid.

Anbefaling 8: Revisjonen anbefaler at revisjonen følger opp kommunestyrets vedtak i saken ett år etter at rapporten er ferdigbehandlet i kommunestyret.

3. INNLEDNING

3.1 Problemstillinger

Problemstilling 1: Er kostnadsnivået på politisk styring og sentraladministrasjon i Aremark sammenlignbart med andre kommuner med samme størrelse? Sett opp mot KOSTRA-analyser og analyser i Byråkratibarometeret.

Problemstilling 2: Er sentraladministrasjonen i Aremark kommune tilfredsstillende bemannet og organisert i forhold til enhetens oppgaver? Sett opp mot ”foretrukket praksis”.

3.2 Avgrensning av prosjektet

Prosjektet avgrenses til nevnte problemstillinger. Prosjektet vil ikke omhandle kvaliteten på tjenestene som blir utført. Det vil heller ikke bli gjort økonomiske analyser av mulige kostnadsreduksjoner eller nødvendige økninger.

3.3 Revisjonskriterier

I henhold til standard for forvaltningsrevisjon må revisor fastsette revisjonskriterier for forvaltningsrevisjonen. Revisjonskriterier, ofte kalt ”foretrukket praksis”, er uttrykk for krav eller forventninger til en funksjon, aktivitet, prosedyre, resultat eller lignende.

Revisjonskriterier fastsettes vanligvis med basis i en eller flere av følgende kilder: lovverk, politiske vedtak og føringer, kommunens egne retningslinjer, anerkjent teori på området og andre sammenlignbare virksomheters løsninger og resultater.

Revisjonskriterier for dette prosjektet er blitt utledet fra:

3.4 Revisjonsmetoder

Prosjektet er bygget opp etter RSK 001, standard for forvaltningsrevisjon. Det er gjennomført en analyse av «Byråkratibarometeret» hvor Aremark kommune er sammenlignet med 15 kommuner, som er tilnærmet Aremark i innbyggertall. kommunenes Byråkratibarometer 2012, er utarbeidet av «Ny Analyse as». Byråkratibarometeret er en årlig rangering av norske kommuner etter andel av ressursbruken som benyttes i administrasjon. Det er også gjennomført en KOSTRA²-analyse. Det tas forbehold om feilrapporteringer inn til KOSTRA. I prosjektet er det også gjennomført et intervju med rådmann. Intervjuet er verifisert av rådmann. Revisjonen har også gjennomført en spørreundersøkelse (questback) blant de ansatte i sentraladministrasjonen – 8 ansatte, samtlige besvarte spørreundersøkelsen. I tillegg til dette er prosjektet basert på dokumentanalyser. Revisor vurderer innsamlet data som gyldige og relevante for å kunne trekke konklusjoner i prosjektet.

3.5 Introduksjon

Det fremkom av den overordnede analysen som forvaltningsrevisjonen gjennomførte i 2012 at politisk styring og sentraladministrasjonen kunne ha et risikoområde. I den overordnede analysen stod det beskrevet at kommunestyret hadde fattet vedtak om at administrasjonen skulle fremlegge en plan for å oppnå et kostnadsnivå på administrasjonen på et nivå med sammenlignbare kommuner, gruppe 4. Planen skulle inneholde konsekvenser av

² KommuneStatRapportering – KOSTRA, SSB – Statistisk sentralbyrå.

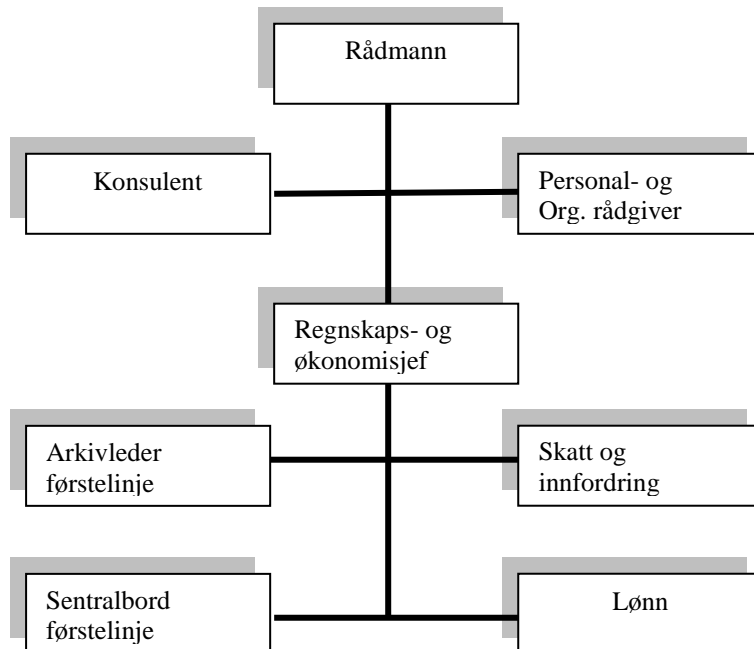
nedbemanning. I møte med rådmann og ordfører, i forbindelse med den overordnede analysen sa rådmann at et eventuelt samarbeid mellom forvaltningsrevisjon og administrasjon vedrørende de overnevnte analysene, kunne være hensiktsmessig. Revisjonen fant også i den overordnede analysen at kommunen hadde et budsjett som krever en stram budsjettdisiplin. Det hadde vært ny organisering i sentraladministrasjonen, og nye intensjoner måtte derfor følges opp, herunder balansert målstyring, rekrutteringsfremmende tiltak, HMS og kompetanseutvikling.

Revisjonen vurderte også at det å ha tid og ressurser til ledelse i en kommune som «skjærer til beinet», herunder tid til utarbeidelse av internkontrollsystemer etc., kunne være et risikoområde.

Kontrollutvalget så dette som et vesentlig risikoområde, og kontrollutvalg og kommunestyret fattet vedtak om dette forvaltningsrevisjonsprosjektet.

Det er 8 stillinger som ligger innunder sentraladministrasjonen i Aremark kommune.

Organisasjonskart sentraladministrasjonen i Aremark kommune:



Når det gjelder politisk utvalg, antall medlemmer, og antall møter per år så fremkommer følgende:

Kommunestyret 17 medlemmer, med 6 møter i året.

Formannskap 7 medlemmer, med 10 møter i året.

I tillegg 3 faste hovedutvalg, med 7 medlemmer hver, herunder; Plan og utviklingsutvalget, omsorgsutvalget og oppvekst- og kulturutvalget. Disse utvalgene har 9 møter i året, noen blir imidlertid ikke gjennomført, på grunn av at det ikke er saker til behandling.

Kommunen har også et eldreråd, og et råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

AMU (arbeidsmiljøutvalget), består av 2 politikere og 3 fra administrasjonen, herunder rådmann.

Det er også opprettet et administrasjonsutvalg som består av 3 politikere. Dette er et forhandlingsutvalg, som blant annet arbeider med lønnsforhandlinger etter arbeidsmiljølovens kapittel 3, 4 og 5.

Ordfører er frikjøpt i 100 %, og varaordfører er frikjøpt i 25 %, (i dette inngår også møtegodtgjørelse).

4. PROBLEMSTILLING 1: Er kostnadsnivået på politisk styring og sentraladministrasjon i Aremark sammenlignbart med andre kommuner med samme størrelse? Sett opp mot KOSTRA-analyser og analyser i Byråkratibarometeret.

4.1 Revisjonskriterier

Ved utledning av revisjonskriterier for problemstilling 1 er det nødvendig med analyser av KOSTRA-tall, sett opp mot sammenlignbare kommuner. Det skal også gjøres analyser i funn i byråkratibarometeret for 2012. Det er utfordringer knyttet til statistisk fremstilling av produksjon, kvalitet og utgiftsutvikling for en tjeneste fremfor en vare. Når det gjelder typen tjenesteproduksjon som finner sted i sentraladministrasjonen, er det særlig vanskelig å tallfeste kvalitative og kvantitative egenskaper og produksjonsmengde, på en meningsfull måte. Statistiske fremstillinger vil således i første rekke ikke kunne være egnet til å definere eller kartlegge kvaliteten på tjenestene. Når revisor likevel vektlegger statistiske fremstillinger skyldes det at disse gir gode indikasjoner på generelle utviklingstrekk i tjenesten og størrelser som er sammenlignbare ovenfor utviklingstrekk i andre kommuner. Som følge av at denne problemstillingen av forvaltningsrevisjonsprosjektet baserer seg på statistiske fremstillinger og analyser vil kriteriene for revisjon i stor grad basere seg på hvorvidt sentraladministrasjonen i Aremark skiller seg vesentlig ut fra sammenlignbare kommuner. Selv om det foreligger store variasjoner mellom kommunene, også de som sorterer innenfor samme kommunegrupper, bør det være mulig å identifisere lignende utviklingstrekk mellom dem, samt at det ikke eksisterer vesentlige forskjeller mellom dem. **Således har revisjonen utledet følgende revisjonskriterier til problemstilling 1:**

- Kostnadsnivået på politisk styring i Aremark kommune bør være sammenlignbart med andre kommuner i Norge med samme størrelse.
- Kostnadsnivået for sentraladministrasjonen i Aremark kommune bør være sammenlignbart med andre kommuner i Norge med samme størrelse.

4.2 Revisors undersøkelse og innhentede data

For å kontrollere kostnadsnivået på politisk styring, og sentraladministrasjonen i Aremark kommune, har revisor tatt utgangspunkt i kommunenes Byråkratibarometer 2012, som er utarbeidet av «Ny Analyse as». Byråkratibarometeret er en årlig rangering av norske kommuner etter andel av ressursbruken som benyttes i administrasjon. Av de 428 kommunene som er oppstilt i barometeret ligger Aremark på 327. plass³. Således scorer Aremark relativt høyt på bruk av ressurser til administrasjon og politisk styring, sett opp mot alle landets kommuner. Imidlertid kan man si at byråkratibarometeret generelt viser at de minste kommunene i Norge bruker større andel av tilgjengelige ressurser på administrasjon og politisk styring.

³ 1 er det beste, slik sett ligger Aremark kommune langt ned på listen som fremstiller alle kommuner i hele Norge.

Revisor har derfor valgt ut Aremark, pluss de 15 kommuner som ligger nærmest innbyggertallet til Aremark kommune. Det er gjort beregninger ut fra de kommuner som har + - 80 innbyggere fra innbyggertallet til Aremark. Hele analysen fremkommer av tabell 1⁴.

Tabell 1

Kommune	Antall innbyggere	Driftsutgifter til administrasjon og styring % andel	Kommunale årsverk i administrasjon % andel	Årsverk i administrasjon, % av innbyggertall	Lønn politisk styring, per innbygger	Lønn til administrasjon, per innbygger
Hyllestad, Sogn og Fjordane	1483	11,5	14	1,54	585	4058
Dønna, Nordland	1449	15,2	13,7	1,62	709	4124
Rolaug, Buskerud	1382	15,2	16,3	2,09	832	3168
Balestrand, Sogn og Fjordane	1343	12,3	11,3	1,69	903	5172
Grane, Nordland	1487	13,8	14,2	1,52	959	4386
Aremark	1414	11,7	17,6	1,76	1224	4027
Evenes, Nordland	1342	12,6	13,3	1,42	1725	5598
Nissedal, Telemark	1405	12,4	16,7	2,04	933	4269
Engerdal Hedmark	1409	18,6	9,9	1,52	988	7253
Hattfjellidal, Norland	1463	12,4	20	2,58	775	4596
Flakstad, Norland	1360	15,9	21,1	2,09	860	4498
Ibestad, Troms	1419	14,4	15,7	2,14	988	5852
Lierne, Nord-Trøndelag	1406	15,2	17,2	2,37	783	5230
Etnedal, Oppland	1388	15,5	18,5	2,12	999	5220
Lebesby, Finnmark	1336	15	15,3	2,21	1193	6425
Fyresdal, Telemark	1351	16	20,6	2,32	1173	5519

Kilde: Byråkratibarometeret 2012.

Det fremkommer av tabell 1 at Aremark sammenlignet med andre små kommuner ikke bruker mye ressurser til administrasjon.

Når det gjelder driftsutgifter til administrasjon og styring i prosentandel av kommunenes budsjett fremkommer det at Aremark benytter 11,7 % til dette. Det er kun en av de 16

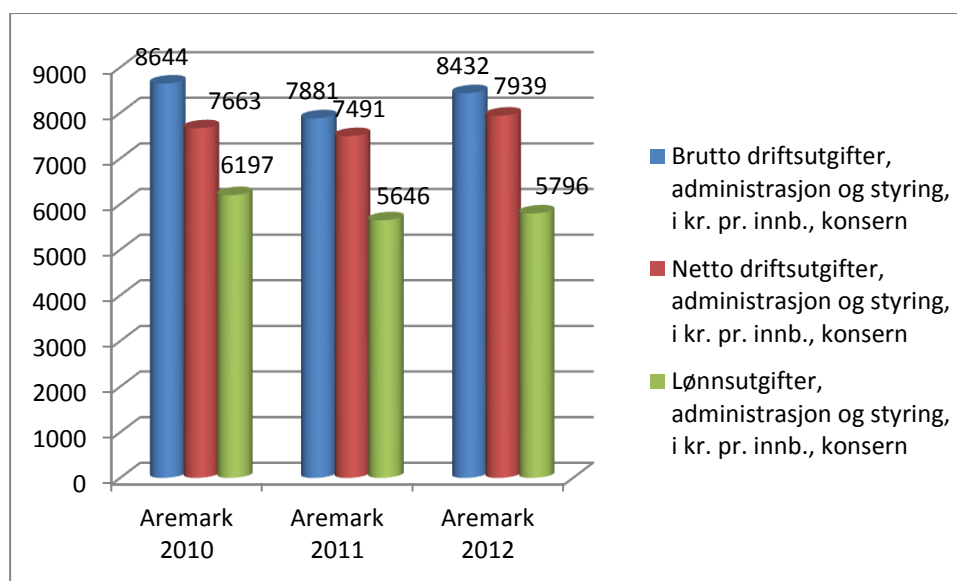
⁴ Det er en vektet rangering av de fem kategoriene som avgjør plassering i barometeret. Av de 16 kommunene har fremstilt i sitt skjema ligger Aremark på 6. plass.

kommunene som benytter mindre enn Aremark kommune. Hvis man ser på kommunale årsverk i administrasjonen i prosentandel av kommunale årsverk fremkommer det at i Aremark er 17,6 % administrative årsverk. Her har revisjonen beregnet at gjennomsnittet ligger på 15,95 %, således ligger Aremark kommune over gjennomsnittet. Det er 4 kommuner som har høyere prosentandel enn Aremark kommune når det gjelder administrative årsverk. Hvis man derimot ser på lønn til administrasjon per innbygger, så ligger Aremark godt under gjennomsnittet. 14 av kommunene ligger høyere enn Aremark kommune på dette. Årsverk i administrasjon i prosent av innbyggertall er det 9 kommuner som har flere årsverk i administrasjonen i prosent av innbyggertallet. Dette kan tyde på at Aremark har færre ansatte generelt, i forhold til andre kommuner, siden det slår ut såpass mye på kommunale årsverk i administrasjonen, mens det er få ansatt i administrasjonen i forhold til innbyggertallet. Det blir også benyttet lite til lønn i administrasjon i forhold til andre småkommuner. Ut fra de 15 kommunene har revisor beregnet gjennomsnittet på lønn til administrasjon per innbygger til kroner 4962,- Det fremkommer av tabellen at Aremark benytter 4027 kroner per innbygger til lønn til administrasjon, således en del under gjennomsnittet. Dette i henhold til kontroller gjort i «Byråkratibarometeret».

Når det gjelder lønn til politisk styring per innbygger ligger imidlertid Aremark høyere. Det fremkommer av tabellen at det kun er en kommune som benytter mer ressurser til dette enn Aremark. Aremark benytter 1224 kroner per innbygger, i lønn til politisk styring. Gjennomsnittet for de 15 kommunene har revisor beregnet til 977 kroner. Dette i henhold til kontroller gjort i «Byråkratibarometeret».

Revisor har også gjort analyser i KOSTRA tall for å kontrollere hvorvidt Aremark kommunes bruk av ressurser til politisk styring, og til sentraladministrasjon, kan sammenlignes med sammenlignbare kommuner. Det er tatt utgangspunkt i Aremark kommune, sett opp mot KOSTRA-gruppe 04. I KOSTRA-gruppe 04 ligger kommuner som kan sammenlignes med Aremark når det gjelder antall innbyggere, økonomi etc.

Figur 1:

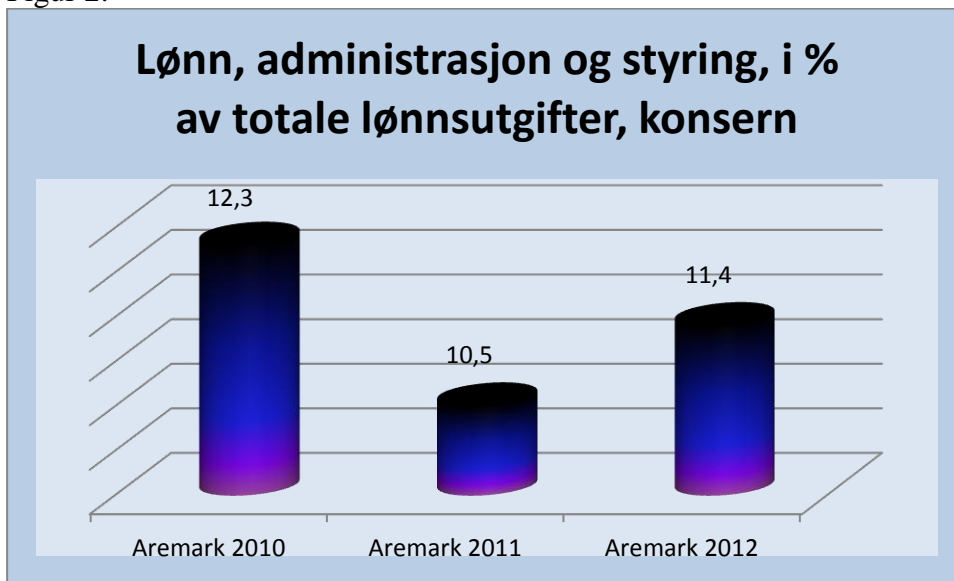


Kilde: KOSTRA – SSB 2012

Det fremkommer av KOSTRA-analysen, (figur 1), at Aremark har hatt en nedgang i brutto driftsutgifter i administrasjon og styring i kroner per innbygger (konsern⁵) fra 2010 til 2012. Lavest var dette i 2011. Brutto driftsutgifter sier noe om kvaliteten på tjenestene, mens netto driftsutgifter forteller hvordan kommunen har prioritert i budsjettet. Slik sett kan de netto driftsutgiftene øke, selv om de brutto går ned. Hvis andre tjenesteområder går ned i det totale budsjettbeløpet, vil netto driftsutgifter gå opp for området administrasjon og styring, til tross for at de reelle tallene har gått ned.

Når det gjelder lønnsutgifter til administrasjon og styring i kroner per innbygger, så viser KOSTRA-analysen at dette har hatt en nedgang fra 2010 til 2012. Fra 6197 kroner per innbygger til 5796 kroner per innbygger.

Figur 2:

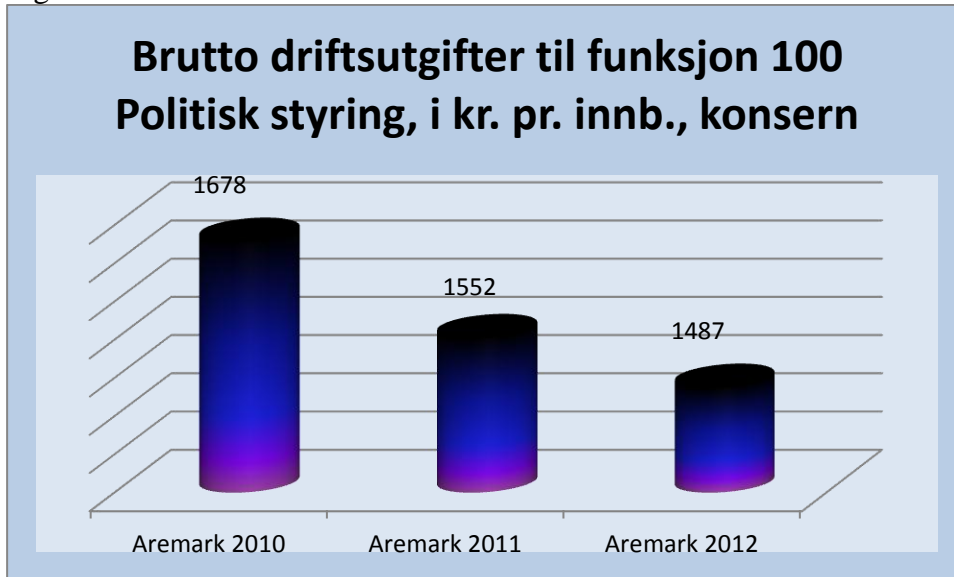


Kilde: KOSTRA SSB 2012

Hvis man ser på prosentandelen som går til lønn administrasjon og styring, sett opp mot totale lønnsutgifter i Aremark kommune, (figur 2), så har også det hatt en nedgang fra 2010 til 2012, lavest i 2011. I 2010 lå dette på 12,3 %, i 2011 10,5 % og i 2012 11,4 %.

⁵ Konsern består av kommuneregnskap og regnskapene til kommunale foretak (KF), interkommunale samarbeider og Interkommunale selskaper (IKS). Interkommunale samarbeider er inkludert i vertskommunens konsernregnskap. Regnskapene til IKS er fordelt på eierkommunene etter eierandeler hentet fra Foretaksregisteret i Brønnøysund.

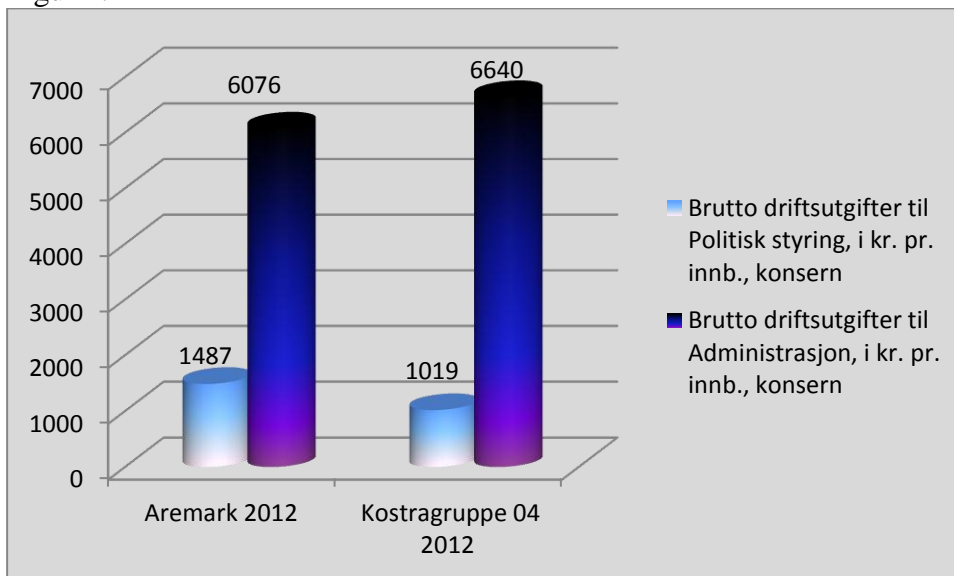
Figur 3:



Kilde: KOSTRA SSB

Det fremkommer av KOSTRA-analyser, (figur 3), at Aremark har hatt en nedgang i brutto driftsutgifter til politisk styring fra 2010 til 2012. I 2010 hadde Aremark kommune 1678,- i brutto driftsutgifter til politisk styring, i kroner per innbygger. I 2012 hadde Aremark kommune 1487,- kroner i brutto driftsutgifter i kroner per innbygger.

Figur 4:



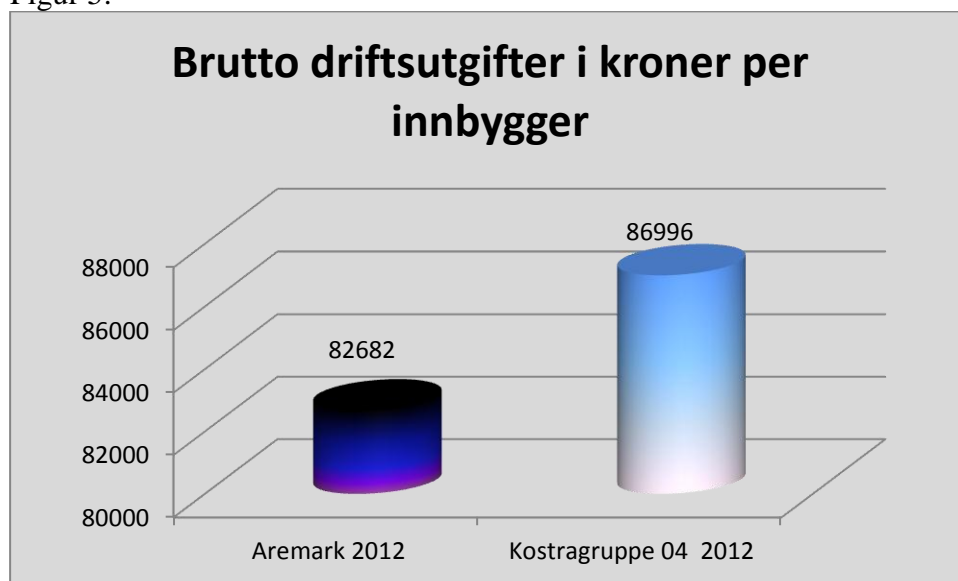
Kilde: KOSTRA SSB

Det fremkommer av KOSTRA-analysen, (figur 4), at Aremark i 2012 benyttet mer midler til politisk styring i kroner per innbygger, enn sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 04. Det fremkommer også at Aremark kommune benyttet mindre midler til administrasjon, per innbygger, enn sammenlignbare kommuner. Aremark kommune hadde 1487 kroner i brutto driftsutgifter til politisk styring, per innbygger. KOSTRA-gruppe 04 hadde 1019 kroner per innbygger. Sett opp mot kommunegruppe 04 benytter Aremark ca 450 kroner mer per innbygger. I sum vil dette være 636 300 kroner i året, hvis man ser et innbyggertall på 1414 personer.

Når det gjelder brutto driftsutgifter til administrasjon benyttet Aremark kommune i 2012, 6076 kroner per innbygger, mens sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 04 benyttet 6640 kroner per innbygger til dette formålet. Dette kan se ut til å være små forskjeller, men hvis man multipliserer differansen med antall innbyggere i Aremark kommune så vil dette utgjøre en samlet sum på ca 800 000 kroner per år.

Figur 5 viser brutto driftsutgifter generelt i kroner per innbygger i Aremark kommune, og i sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 04. Brutto driftsutgifter er de samlede driftsutgiftene inkludert avskrivninger korrigert for dobbeltføringer som skyldes viderefordeling av utgifter/internkjøp mv. Brutto driftsutgifter per innbygger i kommunen viser enhetskostnaden ved den totale kommunale virksomhet og kan også være en produktivitetsindikator.

Figur 5:



Kilde: KOSTRA SSB.

Det fremkommer av analysen at Aremark har lavere brutto driftsutgifter enn sammenlignbare kommuner, generelt. Ca 4300 kroner per innbygger i Aremark vil tilsvare i overkant av 6 millioner kroner mindre i driftsutgifter i året enn sammenlignbare kommuner.

4.3 Revisors vurderinger og konklusjoner

Revisor vurderer at kostnadsnivået på politisk styring i Aremark kommune ligger noe over andre kommuner i Norge med samme størrelse. Det fremkommer også at Aremark kommune benytter noe mer midler til dette enn sammenlignbare kommuner i kommunegruppe 04 i KOSTRA. I forhold til tall oppgitt i byråkratibarometeret beregner revisor at Aremark kommune benytter om lag 250 kroner mer per innbygger til dette, enn gjennomsnittet av de andre kommunene. Sett opp mot kommunegruppe 04 benytter Aremark ca 450 kroner mer per innbygger. I sum vil dette henholdsvis være 353 500 kroner i året, hvis man ser et innbyggertall på 1414 personer. Hvis man benytter tallene fra KOSTRA vil dette utgjøre 636 300 kroner. Revisjonen vurderer at sistnevnte kan sees som vesentlige forskjeller mellom Aremark kommune og sammenlignbare kommuner når det gjelder driftsutgifter til politiske styring. Imidlertid påpeker revisjonen at dette har hatt en nedgang de siste tre år.

Når det gjelder driftsutgifter til politisk styring så anser revisjonen dette som en politisk beslutning, og en bevisst strategi og vedtak, (eksempelvis at ordfører skal godtgjøres i 100 %

stilling). Revisjonen skal ikke revidere kommunestyrevedtak, og gjør slik sett ikke vurderinger, eller gir anbefalinger på dette området.

Revisjonen vurderer at kostnadsnivået for sentraladministrasjonen i Aremark kommune ligger noe lavere enn sammenlignede kommuner sett opp mot «byråkratabarometeret» og også sett opp mot sammenlignbare kommuner i KOSTRA-gruppe 04. Revisor vurderer at det i statistikken ikke utgjør vesentlige forskjeller mellom Aremark kommune og de kommunene som er blitt vurdert opp mot. Imidlertid kan disse forskjellene utgjøre vesentlige summer for en liten kommune som Aremark. Revisjonen knytter derfor kontrollhandlinger og vurderinger i forbindelse med dette opp mot problemstilling 2, i rapportens neste kapittel. Revisjonen vurderer at Aremark kommune benytter en større % andel av budsjettet til administrasjon og styring, enn sammenlignede kommuner. Dette kan imidlertid tyde på at Aremark generelt har færre ansatte i kommunens tjensteproduksjon enn de kommuner revisor har sammenlignet med. Generelt vurderer også revisor at Aremark kommune har lavere brutto driftsutgifter i kroner per innbygger, enn sammenlignede kommuner, dette utgjør en samlet sum på ca 800 000 kroner mindre i Aremark, enn sammenlignbare kommuner i KOSTRAgruppe 04.

5. PROBLEMSTILLING 2: Er sentraladministrasjonen i Aremark kommune tilfredsstillende bemannet og organisert i forhold til enhetens oppgaver? Sett opp mot «foretrukket praksis».

5.1 Revisjonskriterier

Revisjonen har til problemstilling 2 utledet revisjonskriterier ut fra kommuneloven og «Beste praksis».

Kommunelovens formålsparagraf (§1) beskriver at formålet med denne lov er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig kommunalt og fylkeskommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale og fylkeskommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale fellesskap og med sikte på en bærekraftig utvikling. Loven skal også legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard. Kommunelovens § 23 viser til at det er administrasjonssjefen som har ansvar for at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. Paragrafene ligger i sin helhet i vedlegg 1 til rapporten. Revisjonen er av den formening at paragrafene bør gjenspeiles i den praksis som sentraladministrasjonen utfører. Med «foretrukket praksis» mener revisor den arbeidsmetode/ fremgangsmåte for en aktivitet/ tjeneste som har vist seg som mest kostnadsnyttig og gitt best resultater, over tid, for et stort antall mennesker. Således en allmenn akseptert norm. Det er noen forutsetninger som bør ligge til grunn for at virksomheter skal kunne driftes etter foretrukket praksis; internkontrollsystemer, informasjonsflyt innen organisasjonen, nok og riktige ressurser, rett kvalifikasjon etc.

Således har revisjonen utledet følgende revisjonskriterier til problemstilling 2:

- Det bør være utarbeidet internkontrollsystemer med føringer for informasjonsflyt, rapporteringer til politisk hold, rapporteringer internt.
- Arbeidsmengden i enheten bør være forenlig med tilgjengelige ressurser.
- Arbeidstakere bør ha inneha nødvendige kvalifikasjoner for å løse pålagte arbeidsoppgaver.
- Den enkelte arbeidstakers oppgaver bør ikke være mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat.

5.2 Revisors undersøkelse og innhentede data

Det bør være utarbeidet internkontrollsystemer med føringer for informasjonsflyt, rapporteringer til politisk hold, rapporteringer internt.

Revisjonen har kontrollert om Aremark kommune har utarbeidet internkontrollsystemer med føringer for informasjonsflyt, rapporteringer til politisk hold og rapporteringer internt. Rådmann sier i oppstartsintervjuet at kommunen nå er i gang med et internkontrollprosjekt, hvor kommunen har fått midler fra Fylkesmann. Prosjektet går ut på å lage et helhetlig system for både HMS, og rutineverktøy. Rådmann sier også at det har vært prioritert å utføre tjenesteproduksjon fremfor å utarbeide dokumenterte rutiner etc. De synes imidlertid det er viktig å få på plass et godt internkontrollsystem, og dette er bakgrunnen for internkontrollprosjektet. Rådmann sier at det er utarbeidet en del rutiner og maler, men at dette enn så lenge ikke er satt inn i et internkontrollsystem, og det er dette internkontrollprosjektet skal arbeide med.

Revisor har gjort kontrollhandlinger i prosjektplanen og ser at denne beskriver at «kommunen mangler et helhetlig og integrert styringssystem. Det står videre at kommunen har kun delvise og oppstykkede systemer og rutiner, og at formålet med prosjektet er å utarbeide et styringssystem som har som formål å:

- sikre at virksomheten styres i tråd med de politiske vedtak, økonomiske rammer, samt lover og forskrifter
- sikre en ressurseffektiv tjenesteproduksjon; både i forhold til omfang og kvalitet
- sikre at avvik oppdages raskt, og at avbøtende tiltak settes inn
- sikre at omfanget og kvaliteten på tilbakemeldingene til overordnet organ
- implementere våre etiske retningslinjer i det operative omdømmearbeidet
- sette større fokus på både lederskap og medarbeiderskap
- medvirke til å redusere sykefraværet.»

I prosjektbeskrivelsen står det videre at «rådmannen anser at det er nødvendig å få utviklet og etablert et helhetlig styringssystem som integrerer:

- økonomistyring
- tjenesteproduksjon
- et overordnet og virksomhetsspesifikt internkontrollsystem
- et overordnet og et virksomhetsspesifikt HMS-internkontrollsystem.»

I tillegg opplyser rådmannen i oppstartsintervjuet om at kommunen har gjennomført omorganisering det siste året. To kommunalsjefer er fjernet, dette har nå blitt 3 stillinger der 1 personal- og organisasjonsrådgiverstilling og 1 stilling som konsulent inngår i sentraladministrasjonen, og 1 konsulentstilling tilknyttet virksomhet pleie og omsorg. Slik sett er det blitt en flat organisasjon, hvor virksomhetslederne rapporterer direkte til Rådmann.

Det er i følge rådmann, ikke utarbeidet kompetanseutviklingsplan spesielt for ansatte i sentraladministrasjonen. Rådmann sier at de prøver å fange opp behovet for kurs og kompetanseutvikling hos de ansatte, spesielt ved lovendringer eller lignende. (Det er utarbeidet kompetanseutviklingsplan for pleie og omsorg, og skole.)

Etter nedskjæringer i budsjett, med dertil omorganiseringer, så har det stort sett vært fokus på budsjett og økonomi, og rådmann mener det har vært for lite tid til ledelse. Dette også fordi støttefunksjonen for ledelse (kommunalsjefer), har blitt fjernet.

Rådmann sier videre i intervjuet at det ikke er utarbeidet stillingsbeskrivelser. For de nye stillingene ligger imidlertid noe beskrivelser i stillingsannonsen.

Revisor har gjennomført en spørreundersøkelse blant de 8 ansatte i sentraladministrasjonen. Av de 8 forespurte svarer 7 at det ikke er utarbeidet stillingsbeskrivelse for deres arbeidsoppgaver, en svarer at det er utarbeidet.

Revisor har fått utlevert, og gjort kontroller i kommunens delegasjonsreglement, retningslinjer for etiske dilemmaer og varsling, dokumenthåndteringsrutiner for arkivtjenesten og dokumenthåndteringsrutiner for saksbehandlere. Revisjonen ser at det er utarbeidet tydelige rutiner som sikrer både dokumenthåndtering og rett arkivering. Det er også utarbeidet delegasjonsreglement som sier noe om hvem som har ansvar for hva sett opp mot folkevalgte og administrasjon. Rutinene inneholder imidlertid lite om hvordan det skal rapporteres internt i administrasjonen, og eksternt fra administrasjon til folkevalgte.

Rådmann sier at det blir utarbeidet månedsrapporter fra virksomhetene inn til sentraladministrasjonen. Disse rapportene inneholder økonomi og måloppnåelse. I tillegg har rådmann månedlige møter med virksomhetslederne (rådmannens ledermøte). Det gjennomføres også møte med hver enkelt virksomhetsleder, sammen med økonomisjef og rådmann, månedlig.

Rådmannen opplever sistnevnte møter som meget nyttige, fordi de da får detaljorientering fra den enkelte virksomhet, og får tatt opp utfordringer og problemstillinger direkte.

Rådmann sier at det også blir rapportert internt innen avdeling for stab- og støttefunksjon.

Når det gjelder rapportering til politisk hold, så gjennomføres dette ved tertialrapportering. I tillegg gir rådmann muntlig informasjon i formannskapsmøter.

Revisor spurte også de ansatte om i hvor stor grad de opplevde at det er god informasjonsflyt mellom ansatte som utfører oppgaver innenfor samme arbeidsområde. En av respondentene svarte i noe grad, 6 respondenter svarte i stor grad, og 1 respondent svarte i svært stor grad.

På spørsmål om den enkelte ansatte opplevde at det er utarbeidet rutiner som sikrer informasjonsflyt internt i virksomheten, så svarte 4 ansatte ja, 3 svarte nei, og en svarte vet ikke. En tilleggskommentar ble lagt ved spørreundersøkelsen: «*Rutinene er der, men svært få som er skriftliggjort.*»

Revisor har også via spørreundersøkelsen kontrollert om de ansatte har fått fjernet arbeidsoppgaver, eller om disse oppgavene er overført til andre, etter omorganiseringen. Fem av de ansatte svarer nei på dette, og tre svarer at det ikke var aktuelt⁶.

På spørsmål om noen av de ansatte hadde blitt tildelt nye arbeidsoppgaver etter omorganiseringen, så svarer 3 stykker ja, to svarer nei, og tre svarer at det ikke var aktuelt.

Arbeidstakere bør ha inneha nødvendige kvalifikasjoner for å løse pålagte arbeidsoppgaver

Det fremkommer av kommunens budsjettokument at: «*sentraladministrasjonen omfatter rådmannskontor, kommunekasse, IT, næringsutvikling, interkommunalt og internasjonalt samarbeid, tilskudd til menighetsrådet og fellesutgifter. Sentraladministrasjonen skal legge til rette for at organisasjonen skal fremstå som effektiv, rasjonell, robust, omstillingsorientert og*

⁶ To av de ansatte som deltok i spørreundersøkelsen er nyansatt, og trolig er det disse som har svart «ikke aktuelt» på enkelte av spørsmålene. Rådmann har også besvart spørreundersøkelsen.

samlet enhet. Å videreutvikle effektiv og hensiktsmessig forvaltning av kommunens økonomiske og menneskelige ressurser, samt å gi innbyggerne best mulige tjenester og service.»

Det er 8 stillinger som ligger innunder sentraladministrasjonen i Aremark kommune.

Revisjonen spurte rådmann hvorvidt han opplevde at det er rett kvalifiserte personer til de ulike stillingene i sentraladministrasjonen. Rådmannen opplever at de ansatte er kvalifiserte og flinke. Han sier han er veldig trygg på at regnskap, økonomi, lønn, skatt blir godt levert. Han ser at det kan være noen utfordringer i forhold til arkivarbeid, men rådmann opplever at dette arbeidet er godt nok i forhold til at det er en liten kommune, med få ansatte på området. Det som kan være utfordringen for arkiv er gamle arkivsaker, og at dette kanskje ikke er ivaretatt på en god nok måte, men det som gjøres nå følger i hovedsak forskrift og regelverk.

Rådmannen sier at de opplever veldig få klagesaker, og han kan ikke huske at det har kommet inn skriftlige klager på tjenesteproduksjonen som sentraladministrasjonen utfører. Rådmannen ser selv at sentraladministrasjonen i travle tider kan være sene med å gi midlertidige svar og tilbakemeldinger, men det har likevel aldri blitt klaget på dette.

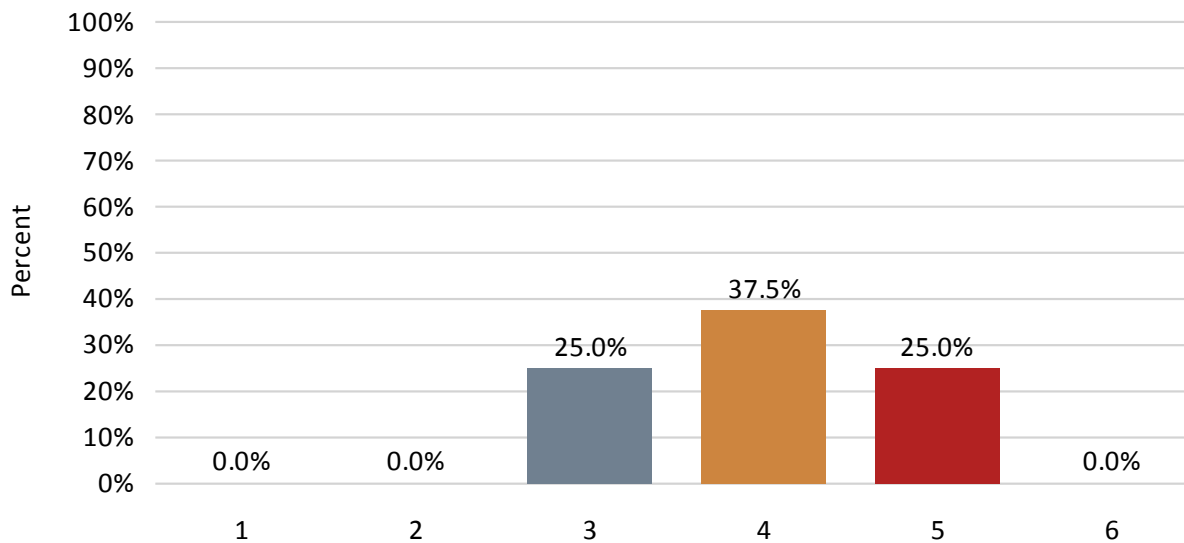
I revisjonens spørreundersøkelse ble de ansatte spurt om deres høyeste fullførte utdanning. Av de 8 forespurte har 2 videregående skole, 4 har treårig høgskoleutdanning, og 2 har annen utdanning. Revisjonen spurte også hvor lenge den enkelte ansatte hadde arbeidet ved sentraladministrasjonen i Aremark kommune. Svarene var fra 4 måneder opp til 14 år. De fleste har arbeidet i 5 år og oppover.

Revisjonen anser som viktig at ansatte får nødvendig kurs og opplæring, og spurte derfor de ansatte om de hadde deltatt i jobbrelevante kurs/ opplæring de to siste år. 6 av de ansatte svarte at de hadde deltatt i jobbrelevante kurs/ opplæring de to siste år. For to av respondentene var dette et ikke aktuelt spørsmål.

Revisor spurte hvorvidt de ansatte opplevde å få intern opplæring de trenger for å utføre sitt arbeid tilfredsstillende. Svarene fremkommer av figur 6.

Figur 6:

I hvor stor grad opplever du å få intern opplæring du trenger for å utføre ditt arbeid tilfredsstillende?
På en skala fra 1 til 6, hvor 1 er i svært liten grad, og 6 er i svært stor grad:



Det fremkommer av figur 6 at de ansatte fra i noe grad til i stor grad opplever å få nødvendig intern opplæring. En av respondentene svarer vet ikke.

Samtlige ansatte svarer i spørreundersøkelsen at deres nærmeste leder hjelper dem å utvikle ferdighetene sine.

På spørsmål om hvorvidt de opplever at deres daglige leder engasjerer seg i deres arbeid svarer tre ansatte «i middels grad», fire ansatte svarer «i stor grad». En respondent oppgir at dette ikke er et aktuelt spørsmål.

Revisor spurte også om i hvor stor grad de ansatte opplever at de har kompetanse til å løse pålagte arbeidsoppgaver. 7 respondenter svarte «i stor grad», en respondent svarte «i middels grad».

Arbeidsmengden i enheten bør være forenlig med tilgjengelige ressurser

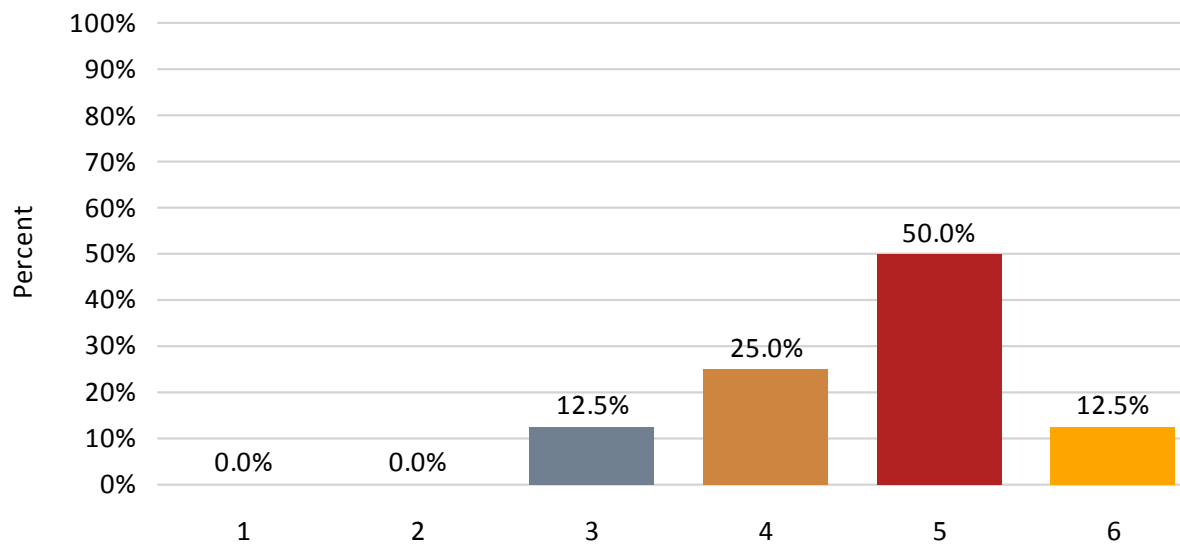
Revisor spurte rådmann hvorvidt han opplevde at det er nok kvalifiserte personer for de ulike arbeidsoppgavene innen sentraladministrasjonen. Rådmann opplever at det går greit, men at det er sårbart ved for eksempel sykdom. Rådmann mener imidlertid at det ikke er behov for en ekstra bemanning for å sikre dette. De forsøker å få til en overlapping i arbeidet slik at det ikke er kun en ansatt som er kjent med de enkelte arbeidsoppgavene. Imidlertid er Rådmannen noe bekymret for det felles samarbeidet om IKT, som Aremark kommune har med Marker kommune og Rømskog kommune. Han anser dette som ekstra sårbart når det gjelder kompetanse og kvalitet på tjenestene.

Revisor har også stilt spørsmål til den enkelte ansatt om i hvor stor grad de opplever å ha tid til å løse pålagte arbeidsoppgaver. 3 respondenter svarte i liten grad, to respondenter svarte i middels grad, og tre respondenter svarte i stor grad.

På spørsmål om hvorvidt de ansatte i sentraladministrasjon opplever arbeidspress fremkommer det at de fra noe grad til i svært stor grad opplever det. 4 av de spurte svarte at de i stor grad opplever arbeidspress. Svarene fremkommer av figur 7.

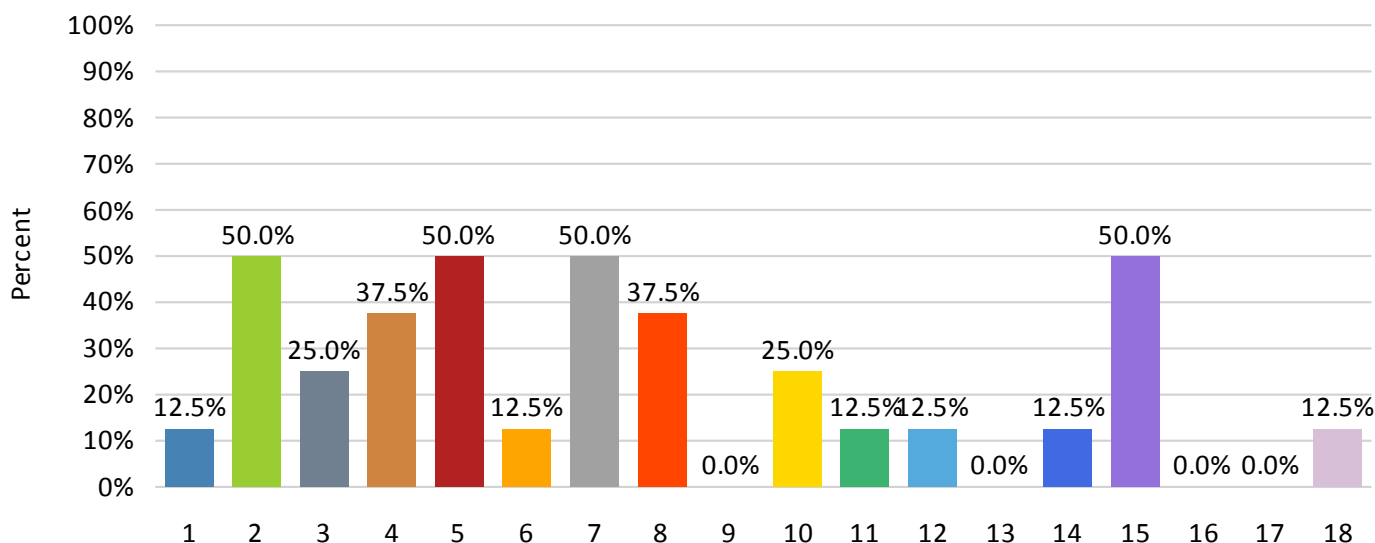
Figur 7: I hvor stor grad opplever du arbeidspress?

På en skala fra 1 til 6, hvor 1 er i svært liten grad og 6 er i svært stor grad:



Revisor spurte også hva den enkelte ansatte opplevde skapte arbeidspress i jobb. Respondentene hadde mulighet til å oppgi flere svar alternativer. Svarene fremkommer av figur 8:

Figur 8: Hva skaper arbeidspress på jobb?



1	Krav om effektivitet fra arbeidsgiver/ leder
2	Krav om effektivitet fra politisk hold
3	Krav fra publikum/ tjenestemottakere
4	Krevende og kompliserte arbeidsoppgaver
5	Ressursmangel/ få ansatte
6	Medarbeidere med lav motivasjon/ arbeidsinnsats
7	Uforutsigbar arbeidsdag
8	Egen samvittighet
9	Press fra medarbeidere
10	Manglende informasjon
11	Manglende rutiner
12	Mangelfull opplæring
13	Mangelfull IT-utstyr
14	Mangel på samarbeid fra andre instanser
15	Sårbarhet når noen er borte fra jobb
16	Mangelfull kompetanse hos andre ansatte
17	Vet ikke
18	Annet

Det fremkommer av figur 8 at ingen opplever press fra medarbeidere, og heller ikke press i forhold til mangelfullt IT-utstyr. Imidlertid svarer halvparten av de forespurte at de opplever arbeidspress i forbindelse med krav om effektivitet fra politisk hold. Arbeidspress i forhold til ressursmangel/ få ansatte. Arbeidspress i forbindelse med uforutsigbar arbeidsdager, og arbeidspress i forbindelse med sårbarhet når noen er borte fra jobb. Tre av respondentene opplever også arbeidspress i forbindelse med krevende og kompliserte arbeidsoppgaver og egen samvittighet. To respondenter oppgir at krav fra publikum/ tjenestemottakere og manglende informasjon skaper arbeidspress. For øvrig har en respondent oppgitt krav om effektivitet fra arbeidsgiver/ leder, en respondent har oppgitt medarbeidere med lav motivasjon/ arbeidsinnsats, en har oppgitt manglende rutiner, en har oppgitt mangelfull opplæring og en har oppgitt mangel på samarbeid fra andre instanser, som opplevelser av hva som skaper arbeidspress i jobb.

Revisor spurte også i spørreundersøkelsen hvorvidt de ansatte i sentraladministrasjonen var enig i at de hadde for mye å gjøre. En respondent var uenig i dette, tre respondenter var delvis enig i dette, to respondenter var helt enig i at de hadde for mye å gjøre, og en respondent svarte vet ikke.

Det er ingen av de ansatte som opplever at avdelingen de arbeider ved er tillagt oppgaver som er unødvendige, men tre respondenter svarer vet ikke.

På spørsmål om den enkelte ansatte synes fordelingen av arbeidsoppgaver ved deres avdeling gir god utnyttelse av personalressursene så svarer 7 respondenter ja og en respondent vet ikke.

Den enkelte arbeidstakers oppgaver bør ikke være mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat.

I oppstartsintervjuet sier rådmann at han vurderer at det er en hensiktsmessig organisering av sentraladministrasjonen. Med de nye endringene som nå trer i kraft, 1. september 2013, ser han for seg at det skal være enda mer hensiktsmessig. Rådmann sier at det ikke oppleves som en stor omorganisering, men mer justeringer av organisasjonen som følge av de personer som er ansatt, og deres kvalifikasjoner. Slik sett en rullering av organisasjonen etter folk man har til disposisjon.

Rådmannens opplevelse er at de ansatte er fornøyd med arbeidsplassen sin, og at det er en lett stemning og et godt arbeidsmiljø. Rådmannen sier det har vært og er en stabil personalgruppe i sentraladministrasjonen, og at det ikke har vært noe turnover de siste årene.

Revisor har kontrollert hvorvidt de ansatte har vært sykmeldt i løpet av de to siste år, som følge av forhold på jobben. Av de åtte forespurte var det en respondent som oppgav at den hadde vært sykmeldt i løpet av de to siste år, som følge av forhold på jobben. De andre svarte nei, (en svarte ikke aktuelt).

Revisor har også fått utlevert en oversikt over sykefraværet i 2012 for sentraladministrasjonen. Det fremkommer av oversikten at rådmannskontor og kommunekassa samlet hadde 1,9 % sykefravær i 2012.

I spørreundersøkelsen til de ansatte la revisor frem en del påstander som de 8 ansatte skulle besvare om de var enig, eller uenig i. Svarene fremkommer av figur 9.

Figur 9: Hvor enig er du i følgende påstander?

	Helt uenig	Delvis enig	Enig	Helt enig
Du mestrer de arbeidsoppgavene du blir tildelt	0	0	7	1
Du er fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører	0	2	5	1
Du er fornøyd med mengden arbeid du får gjort	0	3	4	1
Du får positive tilbakemeldinger fra andre ansatte i sentraladministrasjonen, på det arbeidet du gjør	0	2	6	0
Arbeidet ditt er utfordrende på en positiv måte	0	1	4	3
Arbeidet ditt oppleves som meningsfylt	0	0	5	3

Ut fra figur 9 kan man lese at de ansatte opplever at de mestrer de arbeidsoppgavene de blir tildelt. Flesteparten er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de får utført. Mens tre av åtte bare er delvis enig i at de er fornøyd med mengden arbeid de får utført. Seks av de ansatte opplever at de får positive tilbakemeldinger fra andre ansatte i sentraladministrasjonen på det arbeidet

de gjør. To av de ansatte er delvis uenig i dette. Flertallet opplever arbeidet sitt som utfordrende på en måte. Og samtlige opplever arbeidet sitt som meningsfylt.

5.3 Revisors vurderinger og konklusjoner

Internkontrollsystemer/ rapporteringer

Revisjonen vurderer at det er utarbeidet dokumenter og retningslinjer for blant annet saksbehandling, delegeringer, samt etiske retningslinjer. Men det er ikke utarbeidet et helhetlig internkontrollsystem for sentraladministrasjonen i Aremark kommune. Imidlertid har kommunen nå startet et prosjekt som omhandler internkontroll for hele kommunen, dette vurderer revisor som positivt. Revisjonen anbefaler at arbeidet med å utvikle et helhetlig internkontrollsystem, for å overholde kommunelovens § 23, ferdigstilles. Det blir levert tertialrapporter til formannskap og kommunestyret. Utover dette vurderer revisjonen at det blir muntlig rapportert til formannskapet på økonomi og måloppnåelse. Det er imidlertid ingen skriftlige rutiner for dette. Revisjonen anbefaler at det blir vurdert å innarbeide skriftlige rapporteringsrutiner til formannskapet, dette gjerne i forbindelse med utarbeidelse av internkontrollsystem. Det er også lite skriftlige rutiner for rapportering internt i sentraladministrasjonen. Revisjonen vurderer ut fra kontrollhandlinger at dette i praksis blir gjort, men anbefaler at det blir gjort vurderinger på hvorvidt det er behov for skriftlige retningslinjer for rapportering internt i sentraladministrasjonen.

Det er ikke utarbeidet stillingsbeskrivelser for de enkelte stillingene i sentraladministrasjonen. Til tross for at det er klare skiller mellom arbeidsoppgavene for de ulike stillingene innen sentraladministrasjonen på grunn av fagområdene, så ser revisor viktigheten av at det for den enkelte stilling blir beskrevet arbeidsoppgaver og funksjon. Revisor vurderer dette som særdeles viktig i virksomheter hvor det er, og har vært, omorganiseringer, hvor det er vakante stillinger, og/ eller stor turnover, eller på arbeidsplasser hvor det er få ansatte, og det slik sett blir sårbart ved sykdom, og lignende. Revisor vurderer at sentraladministrasjonen i Aremark kan være sårbart ved sykdom og lignende.

Allmenn praksis er at stillingsbeskrivelser (funksjonsbeskrivelser av stillinger) skal avklare stillingens plassering i en organisasjon, rolle i virksomhetens måloppnåelse, ansvars- og arbeidsoppgaver, samt kvalifikasjonskrav. Revisor vurderer at spørsmålet om hvem som skal utarbeide og fastsette stillingsbeskrivelser ikke er regulert av lovverk, men det er ofte praksis at ledelsen fastlegger en mal som skal brukes. Revisor mener at det bør gjøres en vurdering på hvorvidt stillingsbeskrivelser kan være effektivt i virksomhetene i sentraladministrasjonen, og i såfall bør den enkelte stillingsbeskrivelse baseres på en grundig vurdering av hva som er hensiktsmessig utnyttelse/ benyttelse av stillingen.

Revisjonen anbefaler kommunen å vurdere å utarbeide stillingsbeskrivelser/ funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillingene.

Arbeidsmengden i enheten skal være forenlig med tilgjengelige ressurser

I spørreundersøkelsen til revisjonen, svarer flertallet av de ansatte at de har stort arbeidspress, der halvparten av de forespurte opplever arbeidspress i forbindelse med krav om effektivitet fra politisk hold, arbeidspress i forhold til ressursmangel/ få ansatte, arbeidspress i forbindelse med uforutsigbar arbeidsdager, og arbeidspress i forbindelse med sårbarhet når noen er borte fra jobb. Dette forholdet sammen med at halvparten av de spurte mener at de har for mye å gjøre, kan tyde på at tilgjengelige ressurser i sentraladministrasjonen ikke er forenlig med den totale arbeidsmengden.

I norske kommuner ser man ofte at det er virkemidlene (les budsjettet) som blir styrende, og ikke målene som er utarbeidet for den enkelte virksomhet. Revisjonen vurderer at hvis det kun blir fokusert på økonomi og økonomistyring, og ikke hvordan man skal nå målene, og få en samlet enighet om målene, for de faktisk omhandler, så kan dette oppleves som arbeidspress. Det er kommunestyret som er øverste organ i en kommune, hvis det fra politisk hold kun blir fokusert på overholdelse av økonomi, og ikke innhold og kvalitet i tjenestene, så kan dette oppleves som belastende for ansatte. Revisjonen anser budsjettdokument som styringsdokumenter. Ledelse innebærer mer enn styring. Ledelse innebærer også at man får en forankring av mål. Dette bør også sees opp mot kapittel 4, og problemstilling 1. Her fremkommer det at det blir benyttet lite midler i sentraladministrasjonen i forhold til sammenlignbare kommuner. Revisjonen anbefaler Aremark kommune å gjøre vurderinger på om det blir fokusert for mye på (økonomi)styring, kontra ledelse.

På spørsmål om de ansatte har fått fjernet arbeidsoppgaver, eller om disse oppgavene er overført til andre, etter omorganiseringen, så svarer 5 stykker nei og 3 svarer at det ikke var aktuelt.

På spørsmål om noen av de ansatte hadde blitt tildelt nye arbeidsoppgaver etter omorganiseringen, så svarer 3 stykker ja, to svarer nei, og tre svarer at det ikke var aktuelt. Dette kan tyde på at de ansatte i sentraladministrasjonen har fått tildelt flere arbeidsoppgaver etter omorganiseringen. Siden omorganiseringen trådte i kraft i september 2013, er det for tidlig i prosessen til at revisjonen kan konkludere på om organiseringen i forhold til den enkeltes oppgaver er hensiktsmessig. Flertallet av de ansatte oppgir at de opplever stort arbeidspress. Kommunen bør i den forbindelse være bevisst på at ansatte ikke bør bli tilført flere og flere oppgaver, uten at ressursene øker.

Tre av de ansatte svarer «vet ikke» på spørsmålet om kontoret de arbeider ved er tillagt unødvendige oppgaver⁷. Resterende av de ansatte opplever ikke at avdelingen de arbeider ved er tillagt oppgaver som er unødvendige. I den forbindelse anbefaler revisjonen også at kommunen gjør vurderinger på type oppgaver og fordelingen av disse i sentraladministrasjonen, samt vurderinger på om det blir utført dobbeltarbeid.

Arbeidstakerne skal inneha nødvendige kvalifikasjoner for å løse pålagte arbeidsoppgaver

Etter de ansattes egen vurdering, og også rådmannens vurdering, så har arbeidstakerne de kvalifikasjonene som er nødvendige for å løse pålagte arbeidsoppgaver. 6 av 8 sier også at de har deltatt på jobbrelaterte kurs de to siste år, (de to siste respondentene svarer «ikke aktuelt» - dette trolig fordi de er nyansatt.) Slike kurs er vanligvis målrettet inn på de konkrete oppgavene ansatte skal løse i arbeidet sitt, og er derfor en viktig styrking av kompetansen til den enkelte. Når ingen av respondentene oppgir «mangelfull kompetanse hos andre ansatte» som stressfaktor i jobben, kan det tolkes som at det internt er en samstemt oppfatning av at de ansattes faglige kvalifikasjoner samlet er tilfredsstillende. Dette støttes også av intervju med rådmann. Revisor anser dette som positivt. Revisor vurderer, at det til tross for, at det ikke er utarbeidet noen egen kompetanseutviklingsplan for sentraladministrasjonen, så får de ansatte nødvendig opplæring, og det blir fanget opp hvis enkelte av de ansatte har behov for kompetanseheving.

⁷ Dette kan være et utslag av at det er to nyansatte som også har besvart spørreundersøkelsen. Revisjonen tar forbehold om dette.

Den enkelte arbeidstakers oppgaver bør ikke være mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat

Revisjonen vurderer at flertallet av de ansatte er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de utfører, og halvparten av ansatte svarer også at de er fornøyd med mengden arbeid de får gjort. Det er heller ikke klagesaker til sentraladministrasjonen fra brukerne. Sistnevnte kan tyde på at leverte oppgaver inneholder god kvalitet. Dette kan også være et signal på at arbeidsmengden i enheten er forenlig med tilgjengelige ressurser.

Samtlige ansatte gir uttrykk for i spørreundersøkelsen at de overveiende opplever god mestring av tildelte oppgaver, og er godt fornøyd med omfanget og kvaliteten på sitt eget arbeid. Samtlige ansatte oppgir at de anser arbeidet sitt som meningsfylt. På denne bakgrunn vurderer revisor at de ansattes arbeidsoppgaver ikke er mer utfordrende enn at de kan utføres med tilfredsstillende resultat. Flertallet oppgir også at de har arbeidsoppgaver som er utfordrende på en positiv måte.

Imidlertid svarer en av de ansatte at den har vært sykmeldt, som følge av forhold på jobb, i løpet av de to siste årene.

Tre av respondentene opplever også arbeidspress i forbindelse med krevende og kompliserte arbeidsoppgaver og egen samvittighet. Revisor vurderer at siden de ansatte opplever at de har kompetanse nok til å utføre sine arbeidsoppgaver, så kan arbeidspress i forbindelse med krevende og kompliserte arbeidsoppgaver tolkes som at det er for få ansatte og/ eller at det er sårbart ved eksempelvis sykdom. Dette sees opp mot revisors anbefaling om at kommunen bør være bevisst på at ansatte ikke blir tilført flere og flere oppgaver, uten at ressursene øker.

Revisjonens konklusjon på problemstilling 2 opp mot revisjonskriterier:

Det kan se ut til at det er en tilfredsstillende bemanning i sentraladministrasjonen, men at dette er sårbart på grunn av få ansatte. Dessuten opplever flertallet av de ansatte stort arbeidspress, dette kan gi uheldige langtidsvirkninger

Revisor viser for øvrig til undersøkelser, vurderinger og konklusjoner for hvert revisjonskriterie, og fremmer følgende 7 anbefalinger:

5.4 Anbefalinger

- **Anbefaling 1:** Revisjonen anbefaler at arbeidet med å utvikle et helhetlig internkontrollsystem, for å overholde kommunelovens § 23, ferdigstilles.
- **Anbefaling 2:** Revisjonen anbefaler at det blir vurdert å innarbeide skriftlige rapporteringsrutiner til formannskapet, dette gjerne i forbindelse med utarbeidelse av internkontrollsystem.
- **Anbefaling 3:** Revisjonen anbefaler at det blir gjort vurderinger på hvorvidt det er behov for skriftlige retningslinjer for rapportering internt i sentraladministrasjonen.
- **Anbefaling 4:** Revisjonen anbefaler kommunen å vurdere å utarbeide stillingsbeskrivelser/ funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillingene.
- **Anbefaling 5:** Revisjonen anbefaler Aremark kommune å gjøre vurderinger på om det blir fokusert for mye på (økonomi)styring, kontra ledelse.
- **Anbefaling 6:** Revisjonen anbefaler kommunen om å være bevisst på at ansatte ikke bør bli tilført flere og flere oppgaver, uten at ressursene øker.
- **Anbefaling 7:** Revisjonen anbefaler at kommunen gjør vurderinger på type oppgaver og fordelingen av disse i sentraladministrasjonen, samt vurderinger på om det blir utført dobbeltarbeid.

6. RÅDMANNENS BEMERKNINGER

Forvaltningsrevisjonsrapporten ”Politisk styring og sentraladministrasjon” i Aremark kommune har vært til behandling hos administrasjonen ved rådmannen. Rådmannen har gitt sine bemerkninger til revisjonens anbefalinger i e-post av 3. desember 2013. Denne e-post er vedlagt som vedlegg 2 til rapporten.

Det fremkommer av tilbakemeldingen at rådmannen i hovedsak slutter seg til revisjonens anbefaling nummer 1, 2, 4, 6, og 8 og meddeler at kommunen vil gjøre nødvendige grep for å følge opp disse anbefalingene. Rådmann slutter seg derimot ikke til anbefaling 3, 5 og 7.

Rådmannens tilbakemelding på rapportens anbefalinger i nummerert rekkefølge:

- 1. Utviklingen av et helhetlig internkontrollsystem har prioritet og forventes ferdigstilt innen utgangen av 2015.*
- 2. Rådmannen støtter forslaget om å innarbeide skiftelige rapporteringsrutiner til formannskapet, involvere ordføreren i dette konkrete arbeidet og koble dette til utarbeidelsen av internkontrollsystemet.*
- 3. Rådmannen ser ikke behov for å etablere egne rapporteringsrutiner innenfor vår lille sentraladministrasjonen.*
- 4. Rådmannen vil drøfte behovet for stillingsbeskrivelser/funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillinger med de tillitsvalgte og rådmannens ledergruppe før rådmannen tar beslutning i saken.*
- 5. Rådmannen anser det som helt unødvendig å foreta en slik analyse. Som beskrevet i rapporten er dette et forhold som særlig har gjort seg gjeldende i 2012/2013 i forbindelse med å ta inn det svært store underskuddet fra 2011.*
- 6. Rådmannen har merket seg revisjonens bekymring vedrørende ansattes oppgavemengde og ressursbehov; og vil ha oppmerksomhet på temaet i tiden fremover.*
- 7. Vurdering av oppgaver og fordeling av disse vurderes kontinuerlig i vår lille sentraladministrasjon. Rådmannen har problemer med å finne holdepunkter i rapporten som skulle støtte noen slags konklusjon om at det utføres dobbeltarbeid; og vil ikke anbefale å bruke tid/ressurser på dette.*
- 8. Rådmannen har ingen kommentarer til dette punkt.*

Revisjonen anbefaler at revisjonen følger opp kommunestyrets vedtak i saken ett år etter at rapporten er ferdigbehandlet i kommunestyret.

6.1 Anbefalinger

- Anbefaling 8: Revisjonen anbefaler at revisjonen følger opp kommunestyrets vedtak i saken ett år etter at rapporten er ferdigbehandlet i kommunestyret.

7. KILDEHENVISNINGER

Litteratur

- Andersen, Kari Merete med flere. *Veileder i forvaltningsrevisjon, Norges Kommunerevisorforbund (NKRF)*. 1.utgave, 2006. Orkanger.
- Arnulf, Jan Kjetil. *Hva er ledelse*. Universitetsforlaget 2012.

Dokumenter fra Aremark kommune

- Delegeringsreglement for Aremark kommune
- Retningslinjer for etiske dilemmaer og varsling – Aremark kommune
- Dokumenthåndteringsrutiner for Arkivtjenesten i Aremark kommune
- Felles dokumenthåndteringsrutiner for saksbehandlere – Marker, Aremark og Rømskog kommune.
- Dokumenthåndteringsrutiner for saksbehandlere i Aremark kommune
- Budsjettdokument for Aremark kommune 2013.
- Sykefravær – regnskap – Aremark 2013.

Lover

- LOV 1992-09-25 nr.107: Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)

Forskrift

- FOR 2004-06-15 nr 904: Forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv.

Internett

- **KOSTRA, KommuneStatRapportering – SSB, statistisk sentralbyrå**

Questback

- **Revisjonen har gjennomført spørreundersøkelse, (Questback), blant de 8 ansatte i sentraladministrasjonen, høsten 2013.**

8. VEDLEGG

Vedlegg 1: Revisjonskriterier

LOV 1992-09-25 nr 107: Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven):

§ 1 *Lovens formål.* Formålet med denne lov er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig kommunalt og fylkeskommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale og fylkeskommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale fellesskap og med sikte på en bærekraftig utvikling. Loven skal også legge til rette for en tillitskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard. Kommunelovens § 23 viser til at det er administrasjonssjefen som har ansvar for at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll. Paragrafene ligger i sin helhet i vedlegg 1 til rapporten.

§ 22. *Administrasjonssjef.*

1. I hver kommune og fylkeskommune skal det ansettes en administrasjonssjef.
2. Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv administrasjonssjefen.

§ 23. *Administrasjonssjefens oppgaver og myndighet.*

1. Administrasjonssjefen er den øverste leder for den samlede kommunale eller fylkeskommunale administrasjon, med de unntak som følger av lov, og innenfor de rammer kommunestyret eller fylkestinget fastsetter.
2. Administrasjonssjefen skal påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.
3. Administrasjonssjefen har møte- og talerett, personlig eller ved en av sine underordnede, i alle kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer med unntak av kontrollutvalget.
4. Kommunalt og fylkeskommunalt folkevalgt organ kan gi administrasjonssjefen myndighet til å treffe vedtak i enkeltsaker eller typer av saker som ikke er av prinsipiell betydning, hvis ikke kommunestyret eller fylkestinget har bestemt noe annet.

Vedlegg 2: Rådmannens tilbakemelding datert 3. desember 2013.

1. FORORD OG PROSJEKTMANDAT

Revisjonen skal i henhold til kommuneloven og forskrift om revisjon¹ utføre forvaltningsrevisjon. Etter forskriften innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak og forutsetninger. God kommunal revisjonsskikk er å følge RSK 001; Standard for forvaltningsrevisjon, utarbeidet av Norges kommunerevisorforbund NKRF. Dette forvaltningsrevisjonsprosjektet «Politisk styring og sentraladministrasjon», er gjennomført i forhold til RSK 001. Prosjektet er gjennomført etter plan for forvaltningsrevisjon vedtatt i kontrollutvalget og kommunestyret i Aremark kommune, jamfør følgende vedtak i kontrollutvalget sak 12/28, den 06.11. 2012, og vedtaksnummer 80/12, den 13. 12. 2012 i kommunestyret.

Etter kommuneloven skal revisor rapportere resultatene av sin revisjon og kontroll til kontrollutvalget.

Prosjektet er gjennomført etter vedtatt prosjektbeskrivelse i tidsrommet juli 2013 - november 2013. Rapporten er oversendt kommunen for verifisering.


Prosjektansvarlige revisors habilitet og uavhengighet sett opp mot kommunen og den undersøkte virksomheten er vurdert, og revisjonen finner prosjektansvarlig revisor habil til å utføre prosjektet.


Prosjektet er gjennomført av forvaltningsrevisor Anita Rønningen. I tillegg har stedlig revisor Anders K. Fladberg deltatt i informasjonsinnsamlingen.

Rapporten oversendes kommunen etter behandling i kontrollutvalget og kommunestyret.

Revisor vil takke kontaktperson og andre som har deltatt i prosjektet, for hyggelig samarbeid i forbindelse med prosjektarbeidet.

Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
Rakkestad 3. desember. 2013


Finn Skofsrud
Distriktsrevisor


Anita Rønningen
Fagansvarlig forvaltningsrevisor

¹ Kommunelovens kapittel 12 § 78 og forskrift om revisjon av 1.juli 2004 kapittel 3 § 6.

Vedlegg 2

Rønningen Anita

Fra: Jon Fredrik Olsen <JonFredrik.Olsen@aremark.kommune.no>
Sendt: 3. desember 2013 12:55
Til: Rønningen Anita
Emne: SV: Oversendelse av forvaltningsrevisjonsrapport

Forvaltningsrevisjonsrapport «Politisk styring og sentraladministrasjon» - Aremark kommune

Rådmannens tilbakemelding på rapportens konklusjoner og anbefalinger:

1. Utviklingen av et helhetlig internkontrollsystem har prioritet og forventes ferdigstilt innen utgangen av 2015.
2. Rådmannen støtter forslaget om å innarbeide skiftelige rapporteringsrutiner til formannskapet, involvere ordføreren i dette konkrete arbeidet og koble dette til utarbeidelsen av internkontrollsystemet.
3. Rådmannen ser ikke behov for å etablere egne rapporteringsrutiner innenfor vår lille sentraladministrasjonen.
4. Rådmannen vil drøfte behovet for stillingsbeskrivelser/funksjonsbeskrivelser for de enkelte stillinger med de tillitsvalgte og rådmannens ledergruppe før rådmannen tar beslutning i saken.
5. Rådmannen anser det som helt nødvendig å foreta en slik analyse. Som beskrevet i rapporten er dette et forhold som særlig har gjort seg gjeldende i 2012/2013 i forbindelse med å ta inn det svært store underskuddet fra 2011.
6. Rådmannen har merket seg revisjonens bekymring vedrørende ansattes oppgavemengde og ressursbehov; og vil ha oppmerksomhet på temaet i tiden fremover.
7. Vurdering av oppgaver og fordeling av disse vurderes kontinuerlig i vår lille sentraladministrasjon. Rådmannen har problemer med å finne holdepunkter i rapporten som skulle støtte noen slags konklusjon om at det utføres dobbeltarbeid; og vil ikke anbefale å bruke tid/ressurser på dette.
8. Rådmannen har ingen kommentarer til dette punkt.

Med vennlig hilsen

Jon Fredrik Olsen (sign.)
rådmann

Saksnr.: 2013/28527
Dokumentnr.: 1
Løpenr.: 179844/2013
Klassering: 510/118
Saksbehandler: Anita Rovedal

Møtebok

Behandlet av Kontrollutvalget Aremark	Møtedato 10.12.2013	Utvalgssaksnr. 13/33
---	-------------------------------	--------------------------------

Eventuelt

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Sekretariatet anbefaler kontrollutvalget å fatte slikt vedtak:

Saken legges frem uten innstilling

Rakkestad, 03.12.2013

Anita Rovedal
daglig leder