

§ 58

Dnr 2011.518

003

Yttrande över revisionsrapporten "Kommunstyrelsens styrning och ledning av personalfrågor"

Revisorerna har gett PwC i uppdrag att genomföra en granskning avseende kommunstyrelsens styrning och ledning av personalfrågor.

Granskningen redovisas i en rapport daterad december 2011. Revisorerna emotser svar senast den 11 mars 2012 med angivande av de åtgärder som vidtagits eller planeras att vidtas med anledning av rapporten.

Kommunchefen har lämnat förslag till yttrande.

Beredning

Arbetsutskottet § 32/2012

Kommunstyrelsens beslut

Yttrande avges i enlighet med kommunchefens förslag. Bilaga

Beslutsexpediering

PwC

Kommunrevisionen

Personal

Kommunchefen

Svar på revisionsrapporten Kommunstyrelsens styrning och ledning av personalfrågor

Inledning

Kommunstyrelsen har tagit del av rapporten.

Revisionen visar på att ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelsen och nämnderna när det gäller personalfrågor är lämplig men detaljer behöver kompletteras.

Kommentarer

Förslag	Kommentar
Gör en översyn av reglemente och beslutsdelegationer för att tydliggöra vilka dokument som gäller.	Ja
Förtydliga delegationsbestämmelserna så att det framgår i vilket forum beslut om organisationsförändringar ska ske och när respektive nämnd ska vara delaktig i beslut. Beslut om organisationsförändringar som påverkar en facknämnds budget eller kvaliteten i dess verksamhet bör inte beslutas i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige utan att först ha hanterats som ett ärende i nämnden.	Ja Principen bör dock vara att ambitionsnivån för verksamheten anges genom KF beslut om mål och tilldelade resurser. Organisationsförändring av principiell betydelse hanteras av nämnd medan övriga organisationsförändringar beslutas av förvaltningsorganisationen.
Ta ställning till när det är rimligt att kommunstyrelsens ordförande ska fatta beslut i rehabiliterings- och anpassningsärenden och tydliggör det i delegationsbestämmelserna.	Kommer att övervägas



Förslag	Kommentar
Tydliggör när, med vem och i vilken omfattning samråd ska ske när det gäller anställnings- och lönevillkor vid anställningsbeslut i förvaltningarna. Detta kan t.ex. göras tydligare genom att ta fram ramar inom vilka beslut om lön kan fattas utan samråd.	Ja Kommer att framgå av ny delegationsordning
Begränsa listor av anställningsbeslut till kommunstyrelsen att omfatta cheftjänster. Lägg i stället in i internkontrollplanen att uppföljning av anställningsbeslut ska ske genom slumpmässigt urval av ett antal ärenden per förvaltning och år. Tydliggör vad som är viktigt att titta på vid dessa kontroller. Bland annat bör det kontrolleras att det är rätt person som fattat beslut om anställning.	Ja Inarbetas i Internkontrollplan 2013

Metod

1. Denna revisionsrapport samt revisionsrapporten Kommunstyrelsens delegationsordning är ett stöd för det utvecklade kommunens styrsystem och delegationsordning.
2. Strömsunds kommun har tilldelats projektmedel för att jämställdhetsintegrera kommunens styrdokument och verksamhet. Rekrytering av projektledare pågår.

Genom att samorda arbetet av punkterna 1 och 2 ovan kan ett rationellt arbete med styrsystem och delegationsordning genomföras.

§ 3

Dnr 2011.4

003

**Revisionsrapport Kommunstyrelsens styrning och ledning av
personalfrågor**

Revisorerna har gett PwC i uppdrag att genomföra en granskning avse-
ende kommunstyrelsens styrning och ledning av personalfrågor.

I en revisionsrapport, den 16 december 2011, redovisas granskningen. Re-
visorerna önskar svar senast den 11 mars 2012 med angivande av de åtgär-
der som vidtagits eller planeras att vidtas med anledning av rappor-
ten.

Beslut

1 Nämnden delegerar till ordföranden att upprätta svar.

2 Svaret delges nämnden.

Yttrande över revisionsrapport från PwC

Gemensam nämnd för närvård i Frostviken har en särställning bland kommunens nämnder, då den bedriver verksamhet på uppdrag av två huvudmän, med bakgrund i två organisationskulturer.

Närvårdsnämnden har i dag ansvar för verksamheten och vi skall styra innehåll och kvalitet i de olika områdena. Det kraftigaste verktyg vi har för detta är personalen, men här ligger ansvaret hos kommunstyrelsen.

Närvårdsnämnden menar dock att fördelarna med en sammanhållen personalpolitik överväger de fördelar som egen förvaltning av personalfrågor skulle innebära. Det bör däremot vara ett tätare samarbete mellan kommunstyrelse och närvårdsnämnd i dessa frågor.

Vid tillsättande av chefstjänster har samråd skett med ordförande, men då det gäller lönesättning har inget samråd skett under åren. Detta gör att rekommendationen från PwC om att ta fram ramar för vilka nivåer som beslut om lön kan fattas utan samråd verkar intressant såväl för chefstjänster som för anställningsbeslut i förvaltningarna.

Andra organisatoriska frågor för närvårdsnämnden är en problematik som uppstår när ärenden inom socialnämnd/individ- och familjeomsorgen blir utförda av närvårdsnämnden utan att det ekonomiska ansvaret är klarlagt. Denna fråga blir allt mer aktuell eftersom individ- och familjeomsorgen numera bara har centrala resurser i kommunen och det praktiska utförandet naturligen måste göras där klienten finns. Detta gäller också LSS-ärenden som tangerar andra nämnder utan någon form av extra resurser till nämnden.

Detta är en uppgift för kommunfullmäktige, men visar på närvårdsnämndens behov av diskussion med kommunstyrelsen när det gäller uppgifter som skall utföras av personal i närvårdsnämnden. Våra bokslut visar tydligt att detta är en av orsakerna till varför vi inte klarar av att leverera ett bokslut i balans.

Gäddede 2012-03-09



Ardis Lindman

Ordf. Gemensam Nämnd i Frostviken