

SAMMANFATTNING REVISIONSRAPPORT

Anställningsrutiner

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sollefteå kommun har KPMG granskat kommunens rutiner för rekrytering av nyanställda.

Vår sammanfattande bedömning är att det i huvudsak finns ändamålsenliga rutiner gällande personalrekryteringsprocessen, men att den interna kontrollen behöver utvecklas.

Bedömningen grundar sig bl.a. på följande iakttagelser:

- Det finns styrdokument/riktlinjer gällande rekrytering. Den rekryteringspolicy som finns bedömer vi till övervägande del vara känd och tillämpad. Det kan dock finnas skäl att se över policyn utifrån att det tillkommit ytterligare styrdokument inom personalområdet som kan medföra uppdateringsbehov och/eller vara lämpliga att samordna.
- Det finns en tydlig ansvarsfördelning som tillämpas och är väl känd. Ansvarsfördelningen är dock inte formellt överensstämmande med gällande delegationsordning, då chefer på nivå 4 och 5 inte har befogenheter gällande tillsvidareanställningar.
- Med utgångspunkt i den i rekryteringspolicyn beskrivna rekryteringsprocessen och kompletterande stödmaterial bedömer vi att det finns tillämpbara rutiner gällande rekrytering. Rekryteringsprocessen kan dock i vissa moment behöva uppdateras och utvecklas, exempelvis gällande intervju och anställningsbeslut.
- Det sker en bristfällig uppföljning och kontroll av att rekryteringsprocessen följs, även om det finns vissa aktiviteter inbyggda som kan betraktas som kontrollaktiviteter liksom att utbildning av nya chefer sker gällande rekryteringsprocessen.
- Det finns inte några särskilda riktlinjer gällande jäv vid rekrytering och de allmänna riktlinjerna gällande jäv är tillämpliga.
- Det finns inga särskilda regler för interna rekryteringar, utan sådana ska följa ordinarie rekryteringsprocess även om tjänsten bara är utlyst intern. Undantag finns av arbetsrättsliga skäl.
- Det finns upprättade rutiner i form av stödmaterial och aktiviteter för introduktion av såväl chefer som medarbetare. Däremot sker en bristfällig uppföljning och kontroll av att introduktionen faktiskt genomförs och även är effektiv.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Överväga att se över rekryteringspolicyn.
- Säkerställa överenskommelser mellan rekryteringspolicy och delegationsordning gällande ansvarsfördelning.
- Se över och uppdatera rekryteringsprocessen.
- Utveckla uppföljning och intern kontroll av rekryteringsprocessen.
- Utveckla uppföljning och intern kontroll av introduktion.

Eventuella frågor besvaras av Bertil Falkerby, telefon 070-679 32 53.

Rapporten i sin helhet finns att hämta på Sollefteå kommuns hemsida:

<https://www.solleftea.se/kommunpolitik/kommunensorganisation/revisorer>