

Forundersøkelser Lunner kommune 16.6.08

Tema	Begrunnelse - bakgrunn	Mulige perspektiver og problemstillinger	Noen innspill til Gjennomføring
Etikk	Det er generelt sett stort fokus på etikk, blant annet som følge av en del større korrupsjonsskandaler i kommune-Norge	Ledelsesperspektiv a) Har kommunen et sett med verdier som er kommunisert til innbyggere, ansatte og folkevalgte? b) Hvordan bidrar kommuneledelsen til at verdiene forankres i organisasjonen? c) Er det satt av tid og møteplasser til å diskutere etiske problemstillinger /dilemmaer mv? d) Er det kultur for å ta opp etiske problemstillinger og praksis /hendelser med ledere og kolleger? e) Meldes det fra om brudd på de etiske retningslinjene eller ved tvil om hva som er riktig praksis? f) Er regelverk på området (eks økonomi, innkjøp, gaver, utlån, habilitet) tilgjengelig, forståelig og oppdatert? e) Er det rutiner for hvordan brudd på etisk regelverk/retningslinjer skal håndheves?	Det er viktig å få til gode prosesser i organisasjonen. Dette vil først og fremst være et lederansvar. Det vil være naturlig å gjennomføre et slikt prosjekt ved intervjuer av ledere på ulike nivåer, evt kombinert med en spørreundersøkelse blant de ansatte. Det er naturlig å vurdere kommunens praksis mot veiledere på området.
Varsling	Bestemmelsene i arb.miljø-loven hjemler at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Kommunene har plikt til å legge forholdene til rette for varsling.	Regeletterlevelse a) Er det etablert varslingsrutiner/-kanaler i samsvar med lovens krav? b) Er varslingsrutinene gjort kjent for de ansatte? c) Går det frem av rutineene hvor en skal melde fra om kritikkverdige forhold? d) Hvordan sikres vern mot gjengjeldelse? e) Har de ansatte tillit til varslingsordningen?	En kan undersøke om det er etablert varslingsordning og om ordningen tilfredsstillende kravene i loven. En kan også undersøke om de ansatte har tillit til ordningen. Det er aktuelt med intervjuer med ledelse, HMS-personell og tillitsvalgte. Spørreundersøkelse blant de ansatte kan også være aktuelt. Det kan være aktuelt med et samarbeidsprosjekt der en evt kan sammenlikne opplegg for varslingsordning i flere kommuner.
Innkjøp (overholdelse av lov om offentlige anskaffelser)	Risiko for brudd på lov og forskrift. Sanksjon fra 1.1.07 ved ulovlig direkte ansk. Overtredelsesgebyr maks 15 % av ansk.verdi.	Regeletterlevelse <ul style="list-style-type: none"> • Er anskaffelsene basert på konkurranse i samsvar med regelverket? • Foreligger anskaffelsesprotokoll for anskaffelser over 100 kr? • Er rammeavtaler inngått i hht reglene? • Benyttes inngåtte rammeavtaler? • Foretas ansk.hos rammeavtale- leverandøren utenom rammeavtalen (merkjøp)? Styrings/ ledelsesperspektiv Hvordan utøves styring og kontroll med overholdelse av	Kan være aktuelt med en foranalyse som gir oversikt over omfanget. Foranalysen gir grunnlag for å velge ut hva en skal se nærmere på i hovedundersøkelsen.

Forundersøkelser Lunner kommune 16.6.08

Tema	Begrunnelse - bakgrunn	Mulige perspektiver og problemstillinger	Noen innspill til Gjennomføring
<p>Ledelse og personal-administrasjon. (Lederevaluering, rekruttering, kompetansebygging, ledermodeller mv)</p>	<p>KS har vedtatt en arbeidsgiverstrategi fram mot år 2020. Hovedelementene i strategien er innarbeidet i kommunens handlingsprogram. Et av hovedperspektivene i KS-strategien er "Helhetlig og utfordrende lederskap".</p>	<p>avtaleverket fra rådmanns- og/anvisningsleddet?</p> <p>Styringsperspektiv/måloppnåelse a) Hvilke konsekvenser har den valgte strategien hatt for innretningen av den konkrete arbeidsgiverpolitikken? 4 strategier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helhet – samspill mellom politisk og administrativt lederskap • Helhet – administrativt lederskap på tvers • Utfordrende – delegere og myndiggjøre gjennom å utfordre, stille krav og støtte • Utfordre – invitere medarbeidere og tillitsvalgte til medledelse. <p>b) Har den endringen i arbeidsgiverpolitikken som er gjennomført hatt ønskede effekter? c) Hvordan er kommunens ledermodell tilpasset de perspektiver og strategier som er vedtatt?</p> <p>Ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er det gjennomført lederevaluering av alle ledere? • Er det fastsatt mål for og krav til kompetanse for lederne? • Følges lederevalueringen opp med konkrete "utviklingstiltak" eller krav til forbedringer? • Har kommunens lønnspolitikk ønskede effekter? 	<p>Et prosjekt kan enten vinkles mot et overordnet nivå eller ha fokuset rettet mot lederne. Siden kommunen nettopp har vedtatt å følge KS sine strategier, bør det ta noe tid før en evt evaluerer disse strategiene.</p> <p>Et alternativ er å se på oppfølgingen av kommunens ledere mer konkret. Utgangspunktet her er kommunens egne mål og rutiner for lederevaluering, lønnspolitikk, kompetanse mv. Det vil være aktuelt å spørre kommunens ledere.</p>
<p>IKT (personopplysningsloven)</p>	<p>Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltperson.</p> <p>Krav til kommunens behandling av personopplysninger, informasjonssikkerhet og internkontroll står i Personvernloven m/forskrifter.</p> <p>Det er en risiko for at kommuner ikke overholder loven slik at opplysninger om enkeltpersoner kommer på avveie. Utvikling av nye nettbaserte tjenester og mer</p>	<p>1. Regeletterlevelse Overholdes bestemmelsene i personvernloven?</p> <p>2. Ressurser/kapasitet Er det avsatt tilstrekkelige ressurser, både personmessige og økonomiske, slik at tilfredsstillende informasjonssikkerhet opprettholdes?</p> <p>3. Organisasjon/ledelse a) Er det utarbeidet mål for informasjonssikkerheten? b) Er arbeidet organisert slik at tilfredsstillende informasjonssikkerhet oppnås? c) Er det utarbeidet en sikkerhetsstrategi? d) Er det gjennomført risikovurdering?</p> <p>4. Kvalitet a) Er personellsikkerheten tilfredsstillende? b) Er den fysiske sikkerheten tilfredsstillende?</p>	<p>Hovedperspektivet vil her være regeletterlevelse. I forbindelse med vurderingen av om kommunen overholder lovens krav må en fokusere på ett eller flere av de andre perspektivene.</p> <p>(Problemstillingene er inspirert fra datatilsynets veileder i informasjonssikkerhet).</p> <p>Ved gjennomføring av et prosjekt vedr dette temaet må IREV innhente eksternt kompetanse.</p> <p>Det synes å være interesse for dette teatet i flere kommuner. IREV har et prosjekt for</p>

Forundersøkelser Lunner kommune 16.6.08

Tema	Begrunnelse - bakgrunn	Mulige perspektiver og problemstillinger	Noen innspill til Gjennomføring
<p>Resultatmåling og kvalitetssikring I pleie og omsorg</p>	<p>elektronisk kommunikasjon med innbyggerne øker trolig risikoen</p> <p>Kvalitetsforskriften skal bidra til å sikre at personer som mottar pleie- og omsorgstjenester "får ivarett sine grunnleggende behov med respekt for det enkelte menneskets selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel". Internkontrollforskriften pålegger kommunene å ha en betryggende internkontroll.</p>	<p>c) Er den systemtekniske sikkerheten tilfredsstillende? d) Er dokumentiseringen tilfredsstillende?</p> <p>Styring/ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har kommunen foretatt (evt foretar jevnlig) en systematisk kvalitetsvurdering av pleie- og omsorgstjenestene, f.eks ut fra om <ul style="list-style-type: none"> ○ Tjenestemottakerne får tilfredsstillende grunnleggende behov ○ Brukerne får de tjenester de har behov for til rett tid ○ brukerne er delaktig i utforming og endring av tjenestetilbudet ○ tjenestene er samordnet og preget av kontinuitet ○ ressursene utnyttes på en god måte • Er det utarbeidet kvalitetsstandarder og serviceerklæringer for alle hovedtjenester? • Anvendes kvalitetsvurderingen til forbedring og styring av tjenestene? 	<p>OFK som skal gjennomføres i høst ved hjelp av ekstern kompetanse.</p> <p>Det vil være aktuelt å vurdere kommunens system for kvalitetsvurdering opp mot normene i kvalitetsforskriften og internkontrollforskriften og eventuelle lokale mål eller kvalitetskrav.</p> <p>For å konkretisere undersøkelsen bør en velge ut noen tjenesteområder og sannsynligvis også noen temaer innenfor kvalitetsbegrepet (som er svært vidtfavnende).</p>
<p>Saksforberedelse og oppfølging av politiske vedtak (forsvarlig saksbehandling, intern kvalitetssikring mv.)</p>	<p>I følge kommunelovens § 23.2 skal administrasjonssjefen "påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt." Administrasjonssjefen har også et generelt ansvar for internkontrollen.</p> <p>Dersom sakene ikke er forsvarlig utredet kan det være en fare for at kommunestyret fatter vedtak på feil premisser.</p>	<p>Organisering/Ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har rådmannen rutiner for å sikre kvaliteten på det saksframlegget som legges fram for politisk vedtak? <p>Kapasitet/kompetanse/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er det avsatt nødvendig tid og ressurser for å gjøre en forsvarlig saksbehandling? • Har saksbehandler nødvendig kompetanse, evt er det innhentet ekstern kompetanse hvis nødvendig? <p>Formidling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forstår politikerne saksframlegget? <p>Kvalitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er saken tilstrekkelig opplyst (innhenting av fakta)? • Er administrasjonens innstilling godt begrunnet? • Er det redegjort for konsekvensene av vedtaket? 	<p>Vi antar her at prosjektet skal gjelde saker som kommer til politisk behandling. Kravene til saksbehandling og vedtak er forskjellige for ulike sakstyper. Et prosjekt bør derfor avgrenses til å gjelde noen bestemte sakstyper.</p> <p>Sannsynligvis vil det være mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i et utvalg saksframlegg. I tillegg til intervju med saksbehandlere/ledere, kan det være aktuelt å spørre medlemmer av f.eks kommunestyret.</p>

Forundersøkelser Lunner kommune 16.6.08

Tema	Begrunnelse - bakgrunn	Mulige perspektiver og problemstillinger	Noen innspill til Gjennomføring
<p>Vikarbruk (arbeidsmiljølovens bestemmelser).</p>	<p>Arbeidsmiljølovens bestemmelser omhandler bl.a anledningen til midlertidig ansettelse. Loven omhandler også innleie av arbeidskraft Avtale om midlertidig ansettelse kan avtales bl.a. <i>"når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften"</i>, og <i>"for arbeid i stedet for en annen eller andre"</i>. Vikarer som er midlertidig ansatt i 4 år har samme oppsigelsesvern som fast ansatte.</p> <p>Et konstant og forutsigbart arbeidskraftbehov skal ikke dekkes ved vikariater, men ved større grunnbemanning av fast ansatte (jfr Høyesterettsdom fra 2006).</p>	<p>Regeletterlevelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva er omfanget av kommunens vikarbruk (inkl innleie)? • Hvor stor andel av vikarene er midlertidig ansatt? • Hvor langvarige er de midlertidige ansettelsesforholdene? • Har alle midlertidig ansatte skriftlig arbeidsavtale? • Finnes det midlertidig ansatte som har arbeidet mer enn 4 år i kommunen? • Dekker kommunen et konstant og forutsigbart arbeidskraftbehov ved hjelp av vikarer på midlertidige kontrakter? 	<p>Med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven er det aktuelt å se på om bestemmelsene om midlertidige ansettelse følges i forbindelse med kommunens bruk av vikarer.</p> <p>En bør velge ut 1-2 tjenesteområder og videre avgrense undersøkelsen i forhold til type vikariater.</p> <p>I forbindelse med prosjektet må en kartlegge vikarbruken. Dette må gjøres ved bl.a å trekke ut opplysninger fra regnskapet og lønns-personalregistre.</p>