



SELSKAPSKONTROLL
Forvaltningsrevisjonsprosjekt
Ansettelse av daglig leder i
Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS
Januar 2017



Forord

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført på oppdrag fra Lurøy kommune v/ Kontrollutvalget i perioden september 2016 - januar 2017.


Undersøkelsen er utført i henhold til kommunelovens regler om gjennomføring av selskapskontroll i §§ 77 og 80, forskrift om kontrollutvalg §§ 13 og 14 og NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

Vi vil takke for velvillig bistand fra styret i Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS ved gjennomføring av prosjektet.

Namsos, 9. januar 2017



Håkon Romuld
Statsautorisert revisor
BDO



Astrid Kjelstad
Astrid Kjelstad
Registrert revisor

Innhold

Forord	1
Innhold.....	2
Sammendrag.....	3
1. Innledning.....	4
1.1 Formål og bakgrunn for kontrollen	4
1.2 Problemstillinger	4
1.3 Metode og gjennomføring.....	4
1.4 Revisjonskriterier.....	5
1.5 Rapportens oppbygging.....	5
2. Kort om Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS	6
3. Gjennomgang og vurdering av prosessen ved ansettelse av vikar for daglig leder ved Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS	
3.1 Gjennomgang av saksbehandlingen ved ansettelse av daglig leder	7
3.2 Vurdering av habilitetskrav ved ansettelsen	10
3.3 Vurdering av om innstilling og ansettelse er gjort ut fra objektive kriterier med hensyn til søkerens utdanning og arbeidserfaring	11
4. Hovedkonklusjon og anbefalinger	
4.1 Revisors hovedkonklusjoner	12
4.2 Anbefalinger	12
5. Kommentarer etter høring	
5.1 Styrets og ansettelsesutvalgets høringssvar	13
5.2 Ordførers høringssvar	13
5.3 Vår kommentar til høringssvarene.....	13
Vedlegg	
Stillingsannonse	
Utvidet søkerliste utarbeidet av ansettelsesutvalg, unntatt offentlighet, jf. Off l § 25	
Oversikt over søkere utarbeidet av BDO, unntatt offentlighet, jf. Off. loven § 25	

Sammendrag

Revisjonsprosjektet

Bakgrunn for prosjektet er plan for selskapskontroll 2016-2020 som er vedtatt av kommunestyret i Lurøy kommune.

Av kontrollutvalgets bestilling framgår det at det er prosessen knyttet til ansettelse av vikar for daglig leder ved Bra Pro AS som skal gjennomgå i sin helhet.

Nærmere om funn etter utførelse av prosjektet

Nedenfor gjengis de viktigste funn ved gjennomføring av prosjektet:

- Styret burde foretatt en nøyere vurdering av hvilke kvalifikasjoner og kompetanse det var ønskelig at den som skulle ansettes i stillingen skulle ha, og stillingsannonse burde vært utformet i samsvar med dette. Styret gikk delvis bort fra det som sto i annonseteksten ved vurdering av innkomne søkere.
- Etter vårt syn er søkerne ikke vurdert etter utdannelse og arbeidspraksis ved innhenting av referanser, innkalling på intervju og ansettelse

Anbefalinger

Etter de funn som er gjort anbefales det at det for senere ansettelsesprosesser:

- Det legges arbeid i å utarbeide en stillingsannonse som gir uttrykk for den kompetanse den som ansettes skal ha, vurdert ut fra selskapets behov. I ansettelse av daglig leder vil styret være sentralt når det gjelder å avgjøre hvilke kriterier det skal legges vekt på.
- Ved vurdering av søkere bør det i større grad legges vekt på objektive kriterier, som utdannelse og arbeidserfaring.

1. Innledning

1.1. Formål og bakgrunn for kontrollen

Hovedformålet med forvaltningsrevisjonsprosjektet har vært å gjennomgå ansettelsen av daglig leder ved Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS og få klarlagt om ansettelsen er skjedd på en ryddig måte og at aktuelle regler og retningslinjer er fulgt.

Selskapet/kommunen har mottatt flere klager på ansettelsen som er gjort både i forhold til inhabilitet til styret, søkeres kvalifikasjoner og vurderinger som er gjort ved ansettelsen.

Kontrollutvalget i Lurøy kommune fattet i møte 2.09.2016 sak 23/16 følgende vedtak:

Kontrollutvalget vedtar å bestille følgende selskapskontroller:

A) En forvaltningsrevisjon, der prosessen knyttet til ansettelse av vikar for daglig leder ved Bra Pro AS gjennomgås i sin helhet.

1.2. Problemstillinger

Problemstillingene ved kontrollen vil være:

Kartlegg og beskriv saksgangen ved ansettelse av vikar for daglig leder ved Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS og vurder om:

- Saksbehandlingen har vært forsvarlig og i samsvar med lovens bestemmelser
- Habilitetskravene er fulgt
- Innstilling og ansettelse er gjort ut fra objektive kriterier med hensyn til søkeres utdanning og arbeidserfaring.

1.3 Metode og gjennomføring

Selskapskontrollen er utført som et forvaltningsrevisjonsprosjekt og er gjort i overensstemmelse med kommunelovens regler om gjennomføring av selskapskontroll i §§ 77 og 80, forskrift om kontrollutvalg §§ 13 og 14 og NKRFs standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001.

I gjennomføringen av prosjektet er følgende teknikker brukt for å samle inn data:

Intervju og samtaler i møter

Det er avholdt møte og samtaler med styreleder og leder i ansettelsesutvalget. Mange av de spørsmålene som er undersøkt gjelder kartlegging av rutiner på området og samtaler med de involverte har vært en hensiktsmessig arbeidsform for å få nødvendig informasjon.

Dokumentinnsamling

Følgende dokumentasjon er innhentet og brukt for kartlegging og analyse av de enkelte problemstillinger:

- styrereferater fra Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS
- referater fra møter i ansettelsesutvalg
- stillingsannonse

- søknader m/vedlegg
- søkerliste utarbeidet av ansettelsesutvalget
- klager fra søkere

1.4 Revisjonskriterier

I tråd med forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner m.v. og RSK 001 er det forsøkt etablert revisjonskriterier. Revisjonskriterier er de krav og forventninger som forvaltningsrevisjonsobjektet skal vurderes i forhold til.

Revisjonskriteriene vil bli presentert fortløpende i tilknytning til de ulike problemstillingene. Flere av problemstillingene gjelder kartlegging av rutiner ved ansettelsen og det er derfor ikke aktuelt å knytte revisjonskriterier til disse.

For de problemstillingene der det er aktuelt å sette revisjonskriterier er disse i hovedsak hentet fra:

- Aksjeloven
- Stillingsannonse

1.5 Rapportens oppbygging

I kapittel 2 gis det en kort beskrivelse av selskapet Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS, i kapittel 3 gjennomgås fakta og vurderinger av ansettelsesprosessen.

Kapittel 4 gir hovedkonklusjoner og anbefalinger.

Høringsuttalelser og kommentarer til disse synliggjøres i rapporten, og framgår av kapittel 5.

2. Kort om Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS

Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS ble stiftet 12.07.1990, og er en VTA-bedrift, dvs. et arbeidssamvirke i offentlig virksomhet for varig tilrettelagt arbeid. Selskapet eies 100 % av Lurøy kommune. Eierskapsfunksjonen utøves av ordføreren i kommunen.

Selskapets formål ifølge vedtektene:

«Selskapets formål er å drive handverksmessig produksjon og forestå andre tjenester etter sosialpedagogiske kriterier i vernet virksomhet.»

Selskapet driver fra egne lokaler på Bratland i Lurøy kommune.

Virksomheten har fire avdelinger:

- Treverksted og vedproduksjon
- Rammer, kniv, postombæring, fjøsstell, verksted
- Maling, Diverse leveranser
- Tekstil, vev, strikking og bakeri.

Selskapets regnskap for 2015 viser driftsinntekter på 3,7 mill., hvorav 3,1 mill var mottatt offentlig støtte. Selskapet hadde i 2015 et årsresultat (overskudd) på 399.736.

Selskapet hadde i 2015 fire fast ansatte og har 16 varig tilrettelagte arbeidsplasser.

Selskapet er sertifisert i henhold til EQUASS, og siste EQUASS assurance revisjonsrapport er fra januar 2016. Siste EQUASS Assurance certification er fra 18.02.2016.

Bra-Pro's visjon er:

«Der det er hjerterom er det trivsel, arbeidsglede og vekst.»

3. Gjennomgang og vurdering av prosessen ved ansettelse av vikar for daglig leder ved Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS

3.1 Gjennomgang av saksbehandlingen ved ansettelse av daglig leder

Revisjonskriteringer:

Aksjeloven § 6-2 andre ledd: «Daglig leder tilsettes av styret.»

Forøvrig er revisjonskriterier lite aktuelle ettersom dette er en beskrivelse av saksgangen ved ansettelsen.

Forhold som skal besvares

- Hvordan har saksgangen ved ansettelse av daglig leder ved Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS vært.
- Har saksgangen vært forsvarlig og sikret at selskapet har fått ansatt person som er godt egnet for stillingen.

Fakta

Det ble i mars 2016 valgt nytt styre i selskapet. Etter at det nye styret tiltrådte så de behovet for å få ansatt en vikar for daglig leder. Daglig leder hadde da vært sykemeldt fra september 2015 og i perioden etter hadde en person fungert som daglig leder 1 - 2 dager i uken. Fungerende daglig leder sluttet 22.4.16 og styreleder utførte etter dette en del oppgaver som naturlig hører inn under stillingen som daglig leder for å få utført de mest presserende oppgavene.

Daglig leder fikk i oppdrag å utforme annonse der selskapet søkte etter vikar for daglig leder, - dette ble gjort etter avtale med styreleder. Styreleder gjennomgikk annonsen før den ble sendt til utlysning. Styret mente det hastet med å få inn en ny person i stillingen som daglig leder (vikar) og ville derfor foreta utlysning av stillingen før påske. Stillingsannonsen ble derfor ikke styrebehandlet.

Det framgikk av stillingsannonsen hvilken utdanning og arbeidserfaring den som ble ansatt i stillingen som daglig leder burde ha. Se vedlagte annonse.

Selskapet mottok sju søkere til stillingen.

Daglig leder mottok søknadene og satte opp en rangering av disse etter hvem daglig leder mente var best egnet for stillingen. Den søker som daglig leder hadde innstilt på førsteplass fikk også opplyst muntlig at hun var innstilt til å få stillingen.

Styret fikk overlevert søknadene. De vurderte deretter styrets habilitet til å foreta ansettelse ettersom det var slektskap og nære forhold mellom enkelte i styret og noen av søkerne. Habilitet ble vurdert etter aksjelovens regler. Etter dette ble to av styrets medlemmer, styreleder Hermann Olvik og styremedlem Marianne Aasvik, pga. slektskap til søkere, vurdert som inhabile og trakk seg fra den videre ansettelsesprosessen.

En ansettelsesgruppe ble nedsatt av de tre resterende styremedlemmer: Iren Beathe Teigen, Børre Johannesen og Kristin Bjarke. Iren Beathe Teigen ble valgt som leder for gruppen.

Det ble av ansettelsesutvalget vurdert å leie inn ekstern kompetanse til å bistå ved

ansettelsen, og det ble undersøkt mulighet og pris på dette. Pris for dette var kr 75.000 og dette anså styret for å være for dyrt og det ble derfor ikke benyttet ekstern kompetanse. Leder for ansettelsesutvalget foresto det meste av arbeidet med ansettelsen, og hennes arbeidsgiver fakturerte Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS kr 26.184 eks. mva for dette arbeidet. Leder for ansettelsesutvalget er daglig leder i og eier 50 % av det selskapet hvor hun er ansatt. Utbetaling av godtgjørelse til leder i ansettelsesutvalget er godkjent i styret 16.9.16.

Ansettelsesutvalget vurderte så søknadene.

I styremøte 25.4. og møte i ansettelsesutvalget 3.5. ble det vurdert hvilke krav og egenskaper som ville bli lagt størst vekt på ved vurdering av søkerne. Det ble her mer eller mindre gått bort fra de egenskaper det ble søkt etter i utlysningsteksten og gjort vedtak om at det skulle legges særlig vekt på følgende egenskaper hos den som skulle tilsettes:

Styrets krav til den nyansatte:

- Personlig egnethet vektes høyt

Daglig leder skal ha følgende egenskaper:

- God økonomiforståelse

- Evnen til å stå i omstillingsprosesser

- Ha et genuint ønske om å utvikle bedriften og forstå betydningen av BRAPRO AS for Lurøy kommune

- Gjerne ha erfaring fra liknende prosesser

- Krav til at man ønsker å løfte bedriftens omdømme og jobbe for å tilrettelegge for en arbeidsplass tilpasset nye krav og nye muligheter

- Skal jobbe for utvikling av bedriften i samarbeid med styret

Ansettelsesutvalget rangerte så søkerne. Ut fra søkerens utdanning og praksis er det vanskelig å se hva ansettelsesutvalget har lagt vekt på ved rangering av søkerne.

Før søkerne er tatt inn til intervju må det forutsettes at det er objektive kriterier som utdanning og arbeidserfaring som er avgjørende for hvem som blir vurdert som aktuelle for stillingen.

En av søkerne hadde ikke vedlagt dokumentasjon på sin utdanning og praksis i søknaden, men skrev i sin e-post: «regner med at kommune har papirer på utdanningen min fra jeg var ansatt, hvis ikke ettersender jeg disse». Vedkommende har ikke fått melding om å ettersende papirene og søkeren er som følge av manglende innsendte papirer rangert sist av søkerne.

Det ble besluttet å innhente referanser på de 2 - 3 søkerne som sto øverst på lista. Det ble innhentet referanse for de to første, men den tredje hadde ikke opplyst referanse og ved forespørsel til søker fikk man opplyst navn på referanse, men det ble også opplyst at vedkommende ikke var forespurt om å være referanse. Det ble derfor bare innhentet referanse for de to første.

Referansene for disse var positive og de ble deretter innkalt til intervju.

Intervju ble utført av leder i ansettelsesutvalget samt representant fra fagforbundet. Fagforbundet var i utgangspunktet skeptisk til at bare de to kandidatene var innkalt til intervju.

De to søkerne ga et godt inntrykk på intervju og det ble foretatt følgende innstilling til vikar for daglig leder i Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS:

1. Anette Riise
2. Andreas Aasvik

Fagforbundets representant var enig i denne innstillingen, men ga uttrykk for at hvis stillingen skulle lyses ut på nytt burde det søkes etter folk som var utdannet innen vernepleie.

Den som var innstilt på førsteplass takket nei til stillingen og den som var innstilt på andreplass ble dermed tilbudt stillingen og takket ja til denne.

Det ble i møte i ansettelsesutvalget 12.6. vedtatt at han skulle ansettes som midlertidig ny daglig leder fra 13.6.16.

Ansettelsesutvalget eller styret har ikke gjort noe nytt vedtak på at han er fast ansatt som daglig leder. I stillingsannonsen framgår at «Fra høsten kan stillingen bli permanent, så hvis vi finner rette person for stillingen, kan den bli fast.» Det er skrevet arbeidsavtale hvor det i vedlegg framgår at nytilsatt daglig leder er ansatt i midlertidig stilling, men det synes forutsatt at stillingen vil bli fast i løpet av høsten 2016, når tidligere daglig leder sluttet. Daglig leder må derfor anses som fast ansatt fra september 2016.

Det er registrert ny daglig leder i Foretaksregisteret 15.09.2016.

Søkerne er i brev av 4.5.16 orientert om at deres søknad er mottatt og at to personer vil bli innkalt til intervju.

Det er 19.7.16 sendt brev til søkerne om at stillingen er besatt.

Hele styret er i løpet av ansettelsesprosessen orientert om framdriften i prosessen.

Etter at ansettelse er foretatt er det mottatt klage fra tre av de andre søkerne.

Vurdering

Ved utlysning av stillingen som daglig leder burde styret ut fra selskapets behov vurdert nøye hvilke krav de skulle stille til ny daglig leder, både når det gjaldt utdanning, arbeidserfaring og personlige kvalifikasjoner. Stillingsannonsen skulle deretter vært utformet i samsvar med disse kriteriene. Dette for å sikre en best mulig og mest relevant søkermasse, samt for å sikre at søkerne vet hva de skal forholde seg til.

Styret har her, etter at søknadene er kommet inn, gått bort fra utlysningsteksten og satt opp hvilke kriterier det vil bli lagt vekt på ved ansettelsen. Disse kriteriene er i hovedsak vektet opp mot personlig egnethet og lite opp mot formell utdanning og arbeidserfaring.

Ved rangering av hvilke søkere som det skal innhentes referanser på og hvilke som skal innkalles til intervju, kan vi ut fra den informasjon som framgår av søknadene med vedlegg, ikke se at de som er rangert øverst er de som er best egnet ut fra utdanning og arbeidserfaring. Dette er omtalt i pkt. 3.3 nedenfor.

Ved vurdering av hvilke søkere som skal innkalles på intervju må det kunne forventes at det er objektive kriterier som legges til grunn for utvelgelser av søkerne. Innhenting av referanser og intervju vil deretter kunne gi indikasjoner på hvem som er best egnet for stillingen ut fra personlige egenskaper.

Ettersom ansettelse av daglig leder hører inn under styret, var det også uheldig at daglig leder overfor en av søkerne ga uttrykk for at søkeren var innstilt til å få stillingen.

3.2 Vurdering av habilitetskrav ved ansettelsen

Revisjonskriterier:

Forvaltningsloven, de aktuelle § som må vurderes er opplyst i faktaopplysningene nedenfor. Aksjeloven § 6-27 Inhabilitet: (1) «Et styremedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at medlemmet må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for daglig leder.»

Aksjeloven § 1-5. Nærstående

(1) Som noens nærstående menes i denne loven:

1. ektefelle og en person som vedkommende bor sammen med i ekteskapsliknende forhold,
2. slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken
3. slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje og søsken til en person som nevnt i nr. 1
4. ektefelle til, og en person som bor sammen i ekteskapsliknende forhold med, noen som er nevnt i nr. 2
5. selskap der vedkommende selv eller noen som er nevnt i nr. 1 til 4, har slik bestemmende innflytelse som nevnt i § 1-3.

Forhold som skal besvares:

- Vurder om inhabilitetsreglene i forvaltningsloven gjelder for styret i selskapet.
- Vurder om de som har foretatt ansettelsen (ansettelsesutvalget) har vært habile.

Fakta

Ved vurdering av om styrets medlemmer er inhabile til å fatte beslutning i ansettelsessak må det vurderes om forvaltningsloven gjelder for selskapets styremedlemmer ettersom forvaltningslovens regler for inhabilitet er mer omfattende enn aksjelovens regler.

Forvaltningsloven gjelder for *forvaltningsorganer*, men selskaper omfattes i utgangspunktet ikke av forvaltningsloven. I note 11 til forvaltningsloven sies at «Dette må bety av forvaltningsloven gjelder for helt statlig eller kommunalt eide aksjeselskaper som bare driver virksomhet som Staten eller kommune tidligere drev selv, eller som ivaretar oppgave som blir oppfattet som et statlig eller kommunalt ansvar, og som ikke drives i konkurranse med aktører på ordinære markedsmessige vilkår.»

Bra-Pro Lurøy kommunale VTA AS er organisert som et aksjeselskap med begrunnelse at selskapet skal drives forretningsmessig, - og da delvis i konkurranse med privat næringsliv.

Jfr. K-sak 87/90.

Slike selskaper anses ikke omfattet av forvaltningsloven.

Private rettssubjekter, som et aksjeselskap er, regnes som forvaltningsorgan i saker hvor det treffes enkeltvedtak, jf. Forvaltningsloven § 1.

Forvaltningsloven § 2 andre ledd: «Avgjørelse som gjelder ansettelse... av offentlig tjenestemann regnes som enkeltvedtak.»

Offentlig tjenestemann er i forvaltningsloven definert som «en embetsmann eller annen som er ansatt i statens eller en kommunes tjeneste» og ansettelse i bedrifter som er egne rettssubjekter vil normalt falle utenfor begrepet. Ansettelse av daglig leder i vernet bedrift anses derfor ikke å falle inn under begrepet «offentlig tjenestemann».

Ut fra dette anses ikke forvaltningsloven å gjelde for selskapet.

Det er dermed inhabilitetsbestemmelsene i aksjeloven som gjelder.

Styremedlemmene som har vært involvert i ansettelsen av ny daglig leder, anes ikke å være inhabile etter aksjelovens regler ettersom hverken de selv eller deres nærstående har personlig interesse eller økonomiske fordeler av den ansettelse som er foretatt.

Vurdering

Ved vurdering av om styremedlemmer er inhabile til å foreta ansettelse er det aksjeloven som gjelder.

De styremedlemmer som har foretatt ansettelsen av ny daglig leder anses derfor for å være habile.

3.3 Vurdering av om innstilling og ansettelse er gjort ut fra objektive kriterier med hensyn til søkerens utdanning og arbeidserfaring

Revisjonskriterier

Krav til søker som framgår av utlysningstekst, se vedlegg.

Forhold som skal besvares

- Er søkerne vurdert ut fra objektive kriterier som utdanning og arbeidserfaring
- Hvilke kriterier er det lagt vekt på ansettelsen

Fakta

Ansettelsesprosessen er omtalt i pkt. 3.1 ovenfor.

Oversikt over søkerne og hvilken utdanning og arbeidserfaring disse har framgår av vedlagte søkerliste.

Av stillingsannonse framgår at det er ønskelig at søker har:

- Utdanning på høyskole-/universitetsnivå, sosialpedagogisk og økonomisk/administrativ utdanning
- Arbeidserfaring fra lignende bedrifter eller fagområder som sosialfag, pedagogikk og økonomi. Søkerne bør også ha ledererfaring.

Som omtalt ovenfor har ansettelsesutvalget ved sin vurdering av søkerne gått bort fra en del av det som stillingsannonse omtaler som ønskelig utdanning og praksis for den som skal tilsettes. Utvalget har lagt vekt på «personlig egnethet», god økonomiforståelse og lederegenskaper.

Ansettelsesutvalget har innkalt to av søkerne til intervju. Ut fra den rangering som er gjort er det vanskelig å se hvilke kriterier som har vært avgjørende for utvalg av søkerne til intervju. Styret har vedtatt at god økonomiforståelse er en av de egenskapene det skal legges vekt på ved ansettelsen. De to som er blitt innkalt på intervju har ikke høyere økonomiutdanning, men to av de andre søkerne har høyskoleutdanning innen økonomi og ledelse. Det ser derfor heller ikke ut til at det er lagt særlig vekt på dette punktet ved avgjørelse av hvem som skal innkalles til intervju og senere ansettes.

De to som er innkalt til intervju er ikke de som har mest eller best egnet utdanning. De har heller ikke mest ledererfaring og har ikke arbeidserfaring innenfor tilsvarende bedrifter eller

fagområder.

Flere av de andre søkerne som ikke er innkalt til intervju har bachelor i økonomi og ledelse, en er vernepleier, to har lærerutdannelse.

Vurdering

Etter vår vurdering er det ikke søkerens utdannelse og arbeidspraksis som har vært avgjørende for om de har blitt innkalt på intervju eller ikke. Flere av søkerne som ikke har blitt innkalt til intervju har mer kompetanse gjennom utdannelse og arbeidserfaring enn de som er blitt tatt inn til intervju. Disse har i praksis falt ut av ansettelsesprosessen før det er kommet så langt som til intervju og har dermed fått liten mulighet til å vise om de er «personlig egnet» til stillingen som daglig leder.

Ved ansettelse i stillingen er vi ikke uenig i at de forhold som ansettelsesutvalget har lagt vekt på ved ansettelsen, så som personlig egnethet, god økonomiforståelse og gode lederegenskaper er viktige, men flere av disse egenskapene er det vanskelig å vurdere før etter at man har hatt søkerne inne til intervju.

4. Hovedkonklusjon og anbefalinger

4.1 Revisors hovedkonklusjoner

Nedenfor omtales hovedsakelig de områder der det er avdekket svakheter. Områder der vi ikke har særlige kommentarer tas i liten grad opp.

Ut fra gjennomgangen av ansettelsesprosessen av ny daglig leder mener vi at følgende kunne vært gjort bedre:

- Før utlysning av stillingen ble foretatt burde det vært gjort en nøyere vurdering av hvilke kvalifikasjoner og kompetanse det var ønskelig at selskapets daglig leder skulle ha. Dette burde vært vurdert av styret ut fra selskapets behov. Annonseteksten skulle vært utformet i samsvar med denne vurderingen.
- Siden to av styremedlemmene har erklært seg inhabile har kun tre av styrets medlemmer vært med på ansettelsesprosessen. Det var på dette tidspunkt ikke valgte varamedlemmer til styret og slike kunne derfor ikke innkalles. Dette forholdet er det rettet opp i høsten 2016 ved at det nå er valgt to varamedlemmer til styret. Styret vil da ikke bli så sårbart i de tilfeller der noen av styrets medlemmer er inhabile.
- Etter vår mening er ikke søkerne vurdert ut fra objektive kriterier så som utdannelse og arbeidserfaring.

4.2 Anbefalinger

Ifølge kontrollutvalgets prosjektbestilling er formålet med prosjektet å gi læring.

Vi vil ved senere ansettelser anbefale at:

- Utlysningsteksten vurderes nøye ut fra de kvalifikasjoner det er ønskelig at den personen som skal ansettes har.
- Søkerne må vurderes ut fra konkrete kriterier som utdannelse og arbeidserfaring når det avgjøres hvem som det skal innhentes referanser på og hvem som skal tas inn til intervju. Dette for å sikre at den søkeren som er best egnet får stillingen.

5. Kommentarer etter høring

Rapporten er sendt på høring til selskapets styre, ansettelsesutvalget og ordfører.

5.1 Styrets og ansettelsesutvalgets hørings svar

Det er 03.01.17 mottatt følgende svar fra styret:

Ansettelsesutvalget i styret og styreleder tar rapporten til etterretning.

5.2 Ordførers hørings svar

Det er 04.01.17 mottatt følgende svar fra ordfører:

Lurøy kommune ved ordfører har gjennomgått utkast til rapporten til forvaltningsrevisjon ved ansettelse Bra-Pro og har ingen merknader. Ordfører tar utkast til forvaltningsrevisjon til etterretning.

5.3 Vår kommentar til hørings svarene

Vi har ingen kommentarer til hørings svarene.