

Rapport fra forvaltningsrevisjon - personalpolitikk og kompetanse

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Hemne kommune

Møtedato

04.05.2016

Saknr

13/16

Saksbehandler Sverre B. Midthjell

Arkivkode FE - 216, TI - &58

Arkivsaknr 15/75 - 7

Kontrollutvalgssekretariatets innstilling

Kontrollutvalget legger rapporten frem for kommunestyret med følgende innstilling:

Kommunestyret tar rapporten til orientering og ber rådmannen:

- Vurdere muligheter for ressursutveksling for å gjøre skolene mindre sårbare ved f.eks. fravær.
- Legge til rette og bevisstgjøre ansatte på avviksrapportering.
- Ha jevnlig gjennomgang av og bevisstgjøring om varslingsbestemmelsene.

Rådmannen bes rapportere til kontrollutvalget og kommunestyret om eventuelle iverksatte tiltak innen utgangen av 2016.

Vedlegg

FR-rapport - Kompetanseutvikling og personalorganisering

Saksutredning

I plan for forvaltningsrevisjon 2014-2015 var Personalpolitikk og kompetanse trukket fram som prioritert område nummer 2. På bakgrunn av dette vedtok kontrollutvalget i sak 14/15 å bestille forvaltningsrevisjon med fokus på personalpolitikk og kompetanse. Innretning på prosjektet ble ytterligere konkretisert i prosjektplan lagt frem av Revisjon Midt-Norge for kontrollutvalget i sak 18/15. Kontrollutvalget satte av en ramme på 300 timer, med levering innen 1.4.2016.

Revisjon Midt-Norge leverte 29.3.2016 rapporten "Kompetanseutvikling og personalorganisering" som svar på kontrollutvalgets bestilling.

Om rapporten

I tråd med det som ble skissert i prosjektplanen har rapporten fokus på problemstillinger innenfor sektorene skole og helse- og omsorg. Revisor tar utgangspunkt i tre hovedproblemstillinger:

1. *Er kommunen i stand til å ivareta nødvendig kompetanse kompetanse i skole- og omsorgsektorene?*
2. *Er personalressursene i oppvekst- og omsorgsektorene organisert i tråd med gitte forutsetninger om arbeidstid?*
3. *Ligger det til rette for oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold?*

Innenfor den første problemstillingen har revisor hatt fokus på kommunens tiltak for å rekruttere og beholde kompetanse, samt å sørge for nødvendig kompetanseutvikling hos de ansatte.

Innenfor skoleområdet er det revisors vurdering at Hemne kommune i all hovedsak har riktig kompetanse i tråd med opplæringsloven på det faste personalet, og har klart å beholde og utvikle kompetanse i realfag og norsk i tråd med nasjonale målsetninger. Det er imidlertid en utfordring å få tilgang på vikarer med tilstrekkelig kompetanse. Vinjeøra skole har i større grad enn Sodin og Svanem hatt utfordringer med rekruttering. Med få ansatte er man sårbar for slike problemer.

Kommunen har etter revisors vurdering god tilgang på fagarbeidere innen helsefag, også med høgskoleutdanning. Revisor trekker fram en satsing på styrking av seksjons- og faglederkompetanse som positivt. Revisor peker imidlertid også på rekrutteringsutfordringer innenfor pleie og omsorg, og at ting tyder på at det kan bli en større utfordring å rekruttere sykepleiere i tiden framover. Kommunen har et samarbeid med nabokommunene for å bedre tilgangen på sykepleiere. Etter revisors vurdering har kommunen en målrettet satsing på kompetanseutvikling innen sektoren, men det er en utfordring at det er et visst misforhold mellom kommunens behov og de ansattes motivasjon for å ta utdanning på enkelte områder.

Både på skole- og helse- og omsorgsområdet foreligger det strategiske kompetanseplaner.

Innenfor problemstilling to har revisor sett på organiseringen av personalressursene målt opp mot arbeidsmiljøloven og avtaleverket mellom partene i arbeidslivet.

Revisor vurderer det slik at kommune har inngått arbeidstidsavtaler ved skolene og innen pleie og omsorg som er i tråd med lov og avtaleverk. Skolene har arbeidsplaner som tydelig får frem kravene til arbeidstid, og det er egne avtaler om forskjellige former for turnus innen pleie og omsorg.

Å oppnå målsetninger om høyere stillingsandeler, fortrinnsvis heltidsstillinger, har vært en utfordring for kommunen, særlig innenfor pleie og omsorg. Etter revisors vurdering har det vært jobbet for å legge til rette for høyere stillingsandeler, men dette har vært utfordrende, og ansatte har delvis gått tilbake til lavere stillingsandeler.

Hemne kommune har ikke hatt unormalt høyt sykefravær de siste årene, men sykefravær skaper utfordringer med å ha riktig kompetanse til enhver tid, særlig på enheter med få ansatte. Innenfor skolesektoren har det vært vanskelig å skaffe vikarer med riktig kompetanse, mens kommunen innenfor pleie og omsorg har gode erfaringer med bruk av vikarbyrå.

Revisor vurderer at kommunen har system og kompetanse som fungerer godt for å overholde lovpålagt og avtalt arbeidstid. Revisor merker seg imidlertid at brudd på arbeidstidsbestemmelsene likevel kan finne sted. Revisor påpeker også at kommunen ikke sjekker hvorvidt vikarer også arbeider for andre arbeidsgivere, noe som kan utgjøre en risiko for feil og avvik overfor brukere ved for lange arbeidsperioder.

Innenfor den tredje problemstillingen har revisor sett på kommunens systemer for avvikshåndtering og varsling. Hemne kommune har et felles system for varsling av avvik innen alle kommunens tjenester. Revisor konkluderer med at dette gir oversikt over eventuelle lovbrudd og andre avvik, og at betydningen av avviksrapportering er synliggjort overfor ledere og ansatte. Revisor viser likevel til at en del av informasjonen tyder på at avviksrapporteringen ikke følges opp konsekvent. Det er blant annet en utfordring at ikke alle ansatte har IT-verktøy til å kunne registrere avvik med seg hele arbeidsdagen, og at det ikke er entydig hvordan avvik skal

klassifiseres.

Revisor konkluderer med at Hemne kommune har et system for varsling i tråd med arbeidsmiljøloven. Revisor stiller likevel spørsmål ved om ikke omfattende fokus på forsvarligheten i varsling hever terskelen for å varsle. Revisor har på grunn av få varslingssaker blant de som har vært intervjuet ikke kunnet vurdere hvorvidt systemet fungerer etter hensikten.

På bakgrunn av vurderingene i rapporten anbefaler revisor å:

- Se på muligheter for ressursutveksling for å gjøre skolene mindre sårbare ved f.eks. fravær.
- Legge til rette og bevisstgjøre ansatte på avviksrapportering.
- Ha jevnlig gjennomgang av og bevisstgjøring av varslingsbestemmelsene.

Kontrollutvalgssekretariatets konklusjon

Sekretariatet mener rapporten dokumenterer viktige deler av Hemne kommunes arbeid med kompetanse og personalhåndtering på en god måte, og viser at kommunen har høy bevissthet om sentrale utfordringer. Revisors anbefalinger er utviklingspunkter rådmannen bør ta med seg videre.

Sekretariatet foreslår derfor at kommunestyret ber rådmannen om å følge opp disse og rapportere om eventuelle iverksatte tiltak.