

FORVALTNINGSREVISJON

Personalarbeid

*PROSJEKTPLAN*



Høylandet kommune

Februar 2022

FR1209

# 1 SAMMENDRAG AV PROSJEKTPLAN

<b>Problemstilling</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Er kommunens oppfølging av sykemeldte i tråd med regelverket for IA-bedrifter?</li><li>2. Ivaretas endrede kompetansebehov/-krav i kommunen?</li></ol>
<b>Kilder til kriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeidsmiljøloven</li><li>- Folketrygdloven</li><li>- Kommuneloven</li><li>- Helsepersonell-loven</li><li>- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten</li><li>- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom</li><li>- Kommunens egne retningslinjer (f.eks. IA-avtale, arbeidsgiverstrategi, personalhåndbok, strategisk kompetanseplan, etiske retningslinjer)</li></ul>
<b>Metode</b>	Intervju, dokumentgjennomgang og spørreundersøkelse
<b>Tidsplan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Timeantall: 280 timer</li><li>• Rapport til sekretær 01.11.2022</li></ul>
<b>Prosjektteam</b>	Oppdragsansvarlig revisor: Tor Arne Stubbe Prosjektmedarbeider: Mette Sandvik Styringsgruppe: Margrete Haugum
<b>Uavhengighetserklæring</b>	Ingen av de involverte revisorer vil få habilitetsproblemer ved gjennomføringen av prosjektet.  Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisors uavhengighetserklæring er vedlagt prosjektplanen.
<b>Kontaktperson Høylandet kommune</b>	Kommunedirektør eller den som kommunedirektøren delegerer

## 2 MANDAT

I dette kapitlet vil bestillingen bli utdypet og bakgrunnsinformasjon for prosjektet gjennomgått.

### 2.1 Bestilling

Personalarbeid er temaet for denne forvaltningsrevisjonen. Bestillingen er gjort med bakgrunn i plan for forvaltningsrevisjon 2020-2024.

Kommunestyret i Høylandet kommune vedtok 22.10.20, sak 63/20 plan for forvaltningsrevisjon med «Personalarbeid» som første prosjekt. Kontrollutvalget i Høylandet kommune bestilte 01.12.21, sak 28/21, en forvaltningsrevisjon med temaet «Personalarbeid». Kontrollutvalget kom med følgende innspill til prosjektplanen:

- Kompetanseplanlegging
- Utnyttelse ved strukturell nedgang i forhold til barnetall
- Overtallighet
- Rekrutteringer
- Sykefravær og oppfølging
  - Leders rolle
  - Ansvarliggjøring for egen helse
- Avviksrapportering
  - Kvalitetssystem
  - Varsling
  - HMS
- Velferdsteknologi
  - Utnyttelse av muligheter
  - Erfaring fra andre

### 2.2 Bakgrunnsinformasjon

I helhetlig risiko- og vesentlighetsanalyse for Høylandet kommune i 2019 refererte revisor at kommunen må justere driften og at dette kan få konsekvenser for ansattes rettigheter og bemanningen. Revisor vurderte at det kan være knyttet risiko til personalarbeidet i organisasjonen og at rekruttering av ønsket kompetanse også kan være en del av denne problematikken. Revisor vurderte at det var moderat risiko knyttet til sykefravær. Dette

begrunnes i at spesielt innenfor helse og oppvekst kan et høgt sykefravær påvirke tjenesteleveransen.

I kundemøte -21 ble det informert om at kommunen har gjennomført store løft på velferdsteknologi. De har deltatt i nasjonalt program og er i gjennomføringsfase nå med nytt sykesignalanlegg og hjelpemidler. Belastning og bekymring blir lettere og det gir bedre flyt i hverdagen, mer ro på dementavdeling. Det oppleves innkjøringsutfordringer når ting ikke fungerer. Kommunen har hatt en tøff gjennomgang på må- og bør-oppgaver og ser at det er mange ansatte som strekker seg langt. Det er også en utfordring at de går i samme sporet når noen slutter. Kan gi utfordringer med små stillingsprosenter og muligheten til å beholde folk.

Ifølge Handlingsplan med økonomiplan 2020-2023 har Høylandet kommune over en lengre periode hatt utfordringer med å skaffe kvalifiserte sykepleiere og vernepleiere. I kundemøte -21 ble det informert om utfordringer også på rekruttering av kommunalsjef helse og omsorg. Kommunen har brukt rekrutteringsselskap på 3 stillinger og sier det har kostet, men de fikk grei søkermasse og gode rekrutteringsprosesser. De har fortsatt utfordringer på rekruttering av sykepleiere. Kommunen annonserer på sine hjemmesider at de våren -22 arbeider med stipendordning for et 4-årig desentralisert sykepleiestudie på Nord universitet i Namsos. Stipendordningen omfatter økonomisk godtgjørelse og fast ansettelse under og etter studiet

I årsmelding 2020 skriver kommunedirektøren under kapittel Oppvekst og kultur blant annet at den største utfordringen innenfor sektoren er nedgang i barnetall i barnehagen og elevtall på skolen, kulturskolen og voksenopplæringen. Pr 31.12.20 var det 48 barn i barnehage, 6 av disse var flerspråklige. Ved barnehageopptaket i mars -21 var det forventet at det ville være 47 barn i barnehagen fra høsten -21. Nedgangen i antall elever på skolen var fra 174 elever i skoleåret 2019/2020 til 147 elever i skoleåret 2020/2021. Det var 95 elever på kulturskolen i 2019/2020. Antallet var redusert til 57 elever i 2020/2021.

Høsten 2019 ble det igangsatt et omstillings- og innovasjonsprosjekt innen helse- og omsorg. Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO) ble engasjert for å bistå kommunen i arbeidet. RO-senteret la frem sin sluttrapport ved utgangen av mars -20 og det er i 2020 jobbet videre med de forslagene som fremkom i rapporten. På grunn av coronapandemien ble det ikke jobbet så mye med omstilling og innovasjonstiltak i 2020.

I 2. tertial -21 skriver kommunedirektøren at det er jobbet godt og systematisk med innovasjon- og omstillingsprosjektet for helse og omsorg, det tar store deler av året. Det er videre tatt

organisatoriske grep med hensyn til næring og utvikling samt digitalisering. Det er ikke konkret igangsatt omstillingsarbeid i andre enheter, dette må følges opp videre utover høsten og i 2022.

### Sykefravær/nærvær

Sykefraværet i 2020 var på 7,70 prosent (totalt 92,30% nærvær). Dette var lavere enn kommunens målsetting på 95 prosent nærvær, med en liten negativ utvikling siden 2018, da nærværet var på 92,65 prosent. Covid-19 har preget alle ansatte i hele organisasjonen i 2020. Fravær på grunn av korona var beregnet til 0,6 prosent av sykefraværet i 2020, men denne prosenten er nok høyere da ikke alt fravær som skyldes korona er registrert som koronarelatert fravær. I tillegg har flere ansatte fått nye oppgaver som følge av epidemien. Ifølge tertialrapport for 2. kvartal 2021 var sykefraværet på 8 prosent i første kvartal (nærvær på 92%) og 7,9 prosent i 2. kvartal (nærvær på 92,1%).

Sykefraværet i kommunen de siste årene er: 2020: 8,6%, 2019: 7,70%, 2018: 7,35%, 2017: 6,6%.

Kommunedirektøren skrev i årsmelding 2020 at de vil ha fullt fokus på sykefraværet i tiden framover og dette er et naturlig tema for oppfølging blant ledere og ansatte.

Høylandet kommune er en IA-bedrift. Alle arbeidstakere er meldt inn i bedriftshelsetjenesten, som brukes aktivt i oppfølging av sykefraværet. På slutten av 2020 innledet kommunen et samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivsenter gjennom et nærværsprosjekt og gjennomførte i juni -21 en medarbeiderundersøkelse. I tertialrapport 2/21 skriver administrasjonen at viktige oppstartsmøter ble holdt i februar og mars og avdelingsvis info/forankringsmøter gjennomført i juni. Plan ble utarbeidet for oppfølging gjennom høsten. Oppfølging i avdelinger startet i august (skole).

### Kompetanse

Kommunen inngikk i en større kartlegging av kompetansebehov i 2018 og utarbeidet i 2019 strategisk kompetanseplan og ny arbeidsgiverstrategi. I handlingsplan med økonomiplan 2020-2023 opplyses det at kompetanseplan er revidert og omfatter kompetansetiltak innen oppvekst, helse og omsorg, utvikling, sentraladministrasjonen samt kompetansetiltak for hele kommuneorganisasjonen. Utarbeidelse av ny arbeidsgiverstrategi var en del av sentraladministrasjonens virksomhetsplan for 2020. Denne skal revideres i 2022, i henhold til informasjon i kundemøte -21. I denne planen sto det også at det skulle utarbeides strategisk

kompetanseplan, revidere livsfaseorientert personalpolitikk og retningslinjer for seniortiltak i organisasjonen.

For å kunne oppfylle forpliktelsen til å gi helsepersonell rammebetingelser som gjør det mulig å opptre i samsvar med helsepersonellovens krav, må øverste leder ha oversikt over helsepersonellens kompetanse og behov for opplæring. «Ha oversikt over medarbeideres kompetanse og behov for opplæring» (Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, § 6f).

Det er øverste leders ansvar å sørge for systemer som sikrer at medarbeiderne har kunnskap og ferdigheter til å utføre oppgavene sine. Det forutsetter at virksomheten gjennomfører jevnlig kompetansekartlegginger, rekrutterer medarbeidere med riktig kompetanse og sørger for at de får tilstrekkelig opplæring, samt etter- og videreutdanning.

En avgjørende faktor for å lykkes med å forbedre tjenestene er at ledere og medarbeidere har kompetanse i forbedringsarbeid. Forbedringskunnskap er et eget fag som må læres. Derfor bør også dette kunnskapsområdet innarbeides i kompetansekartlegginger og planer.

## 2.3 Kommunens organisering



Kilde: kommunens hjemmeside

## **3 PROSJEKTDESIGN**

I kapittel 3 vil revisor avgrense prosjektet og gå nærmere inn på problemstillingene i prosjektet. Kilder til revisjonskriteriene vil bli gjennomgått og metode for innsamling av data vil bli beskrevet.

### **3.1 Avgrensning**

Forvaltningsrevisjonsprosjektet omhandler kommunens arbeid med sykefraværsoppfølging og kompetanse. Prosjektet vil se på hvordan kommunen arbeider med dette. Problemstillinger for prosjektet:

1. Er kommunens oppfølging av sykemeldte i tråd med regelverket for IA-bedrifter?
2. Ivaretas endrede kompetansebehov/-krav i kommunen?

### **3.2 Kilder til kriterier**

Revisor vil utarbeide revisjonskriterier som baserer seg på autorative kilder. Følgende kilder kan bli aktuelle å bruke, men det kan også være aktuelt å ta inn andre kilder til revisjonskriterier.

- Arbeidsmiljøloven
- Folketrygdloven
- Kommuneleien
- Helsepersonell-loven
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten
- Forskrift om føring av statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom
- Kommunens egne retningslinjer (f.eks. IA-avtale, arbeidsgiverstrategi, personalhåndbok, strategisk kompetanseplan, etiske retningslinjer)

### **3.3 Metoder for innsamling av data**

Datainnsamlingen vil i hovedsak bli gjennomført gjennom intervju, spørreundersøkelse og dokumentgjennomgang. Covid 19-pandemien kan skape metodiske utfordringer. Revisor forbeholder seg retten til å gjøre metodiske endringer i prosjektdesignet dersom det er bedre fra et smittevern-perspektiv.

Trondheim 14.02.22

Tor Arne Stubbe

Oppdragsansvarlig revisor

# **MM Revisjon**

Hovedkontor: Brugata 2, Steinkjer

Tlf. 907 30 300 - [www.revisjonmidtnorge.no](http://www.revisjonmidtnorge.no)