

Rapport fra forvaltningsrevisjon av personalarbeid

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Høylandet kommune

Møtedato

23.02.2023

Saknr

01/23

Saksbehandler Ragnhild Aashaug**Arkivkode** FE-217, TI-&58**Arkivsaknr** 21/371 - 11**Forslag til vedtak**

Kontrollutvalget tar rapporten om personalarbeid til orientering.

Kontrollutvalget oversender rapporten til kommunestyret med følgende forslag til vedtak:

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren sørge for
 - a. oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.
 - b. at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
 - c. at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
 - d. at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.
2. Kommunedirektøren rapporterer til kontrollutvalget om iverksatte tiltak innen den 1. september 2023.

Vedlegg

Rapport fra forvaltningsrevisjon av personalarbeid

Saksopplysninger

Kontrollutvalget bestilte en forvaltningsrevisjon med temaet personalarbeid i møte 01.12.21 (sak 28/21) og Revisjon Midt-Norge har gjennomført undersøkelsen. Endelig prosjektplan ble behandlet den 09.05.22 (sak 08/22) og det ble satt fokus på endrede kompetansebehov/-krav i kommunen, kompetanseplanlegging, arbeidsgiverstrategi, oppfølging av sykemeldte samt ressursbruk og intern organisering.

Følgende problemstillinger er svart ut i rapporten:

- Arbeider Høylandet kommune systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang?
- Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?
- Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?
- Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?
- Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

Revisjonsrapporten er avgrenset til kommunens personalarbeid som innebærer arbeid med kompetanseutvikling, endring i kompetanse- behov og krav, rolle- og ansvarsfordeling, inkluderende arbeidsliv (IA-arbeid), og kvalitets- og avvikssystem. Det er sett på hvordan det arbeides med dette i alle sektorer, men det har vært særlig fokus på helse- og omsorgssektorene og oppvekstsektoren.

Metode

Metodene som er brukt for å svare ut problemstillingene er flere. Ut fra sekretariatets vurdering er relevante dokumenter gjennomgått og intervjuobjektene gir informasjonstilgang fra ulike parter. Revisor har også fått tilgang til kvalitetssystemet Compilo for å vurdere avvikssystemet og bruken av det. Det er ikke gjennomført spørreundersøkelse til de ansatte, men det er hentet informasjon fra medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2021. Etter revisjonenes mening er grunnlaget tilstrekkelig.

Når det gjelder spørsmål om Høylandet kommune arbeider systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang, så er det svart ut gjennom fire underpunkter (se utheving i tekst).

Har kommunen tilstrekkelige skriftlige rutiner for sitt personalarbeid?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Kommunen skal ha overordnet styringssystem for kvalitetssikring og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig.
Noen rutiner er lagt inn i kvalitetssystemet Compilo, men det gjelder i hovedsak pleie og omsorg. Kommunedirektøren uttrykker at kvalitetssystemet kan følges bedre opp i organisasjonen, og det arbeides med å frigjøre ressurser til dette.
- Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp.
Det var vedtatt at arbeidsgiverstrategien fra 2010 skulle revideres og den er under revidering og skal ferdigstilles i 2023.
- Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort.
Dette er skriftliggjort i informasjonshefte for ansatte og i kommunenes personalhåndbok 2023 på Compilo.
- Kommunedirektør skal sørge for at personalrutiner og prosedyrer blir brukt og oppdatert.
Personalrutiner og prosedyrer i informasjonshefte og Compilo blir brukt. Rutiner i informasjonsheftet for ansatte ajourføres, men oppleves som noe utdatert.
- Delegasjon av personalansvar bør være skriftlig.
Delegasjon av personalansvar er delegert i kommunedirektørens delegasjonsreglementet.
- Kommunedirektør bør sikre at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid.
Kommunedirektøren har etablert et introduksjonsløp for nyansatte, men tilbakemelding fra flere ledere viser at dette løpet ikke alltid er fulgt opp. Det er satt i gang forbedring av opplæringen av nyansatte ledere.

Ingen anbefalinger er utledet av denne problemstillingen, og sekretariatet støtter vurderingen.

Håndteres endrede kompetansebehov/-krav i organisasjonen?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan
Kompetanseplanen er omtalt i handlingsplan med økonomiplan 2020-2023, men mangler tydelig forankring i kommunens øvrige planarbeid. Det bevilges noe midler over budsjettet til kompetansetiltak.
- Det bør gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging
Kompetanseplanen oppdateres jevnlig. Det er gjennomført kompetansekartlegging i 2021 som grunnlag for ny kompetanseplan. Hovedverneombud og flere av de hovedtillitsvalgte mener prosessen med kompetansekartlegging har vært for dårlig på grunn av et vanskelig system. Et dårlig forarbeid kan medføre at den strategiske kompetanseplanen ikke omfatter alle ansatte.
- Implementering av ny kompetanse/velferdsteknologi
Tatt i bruk på noen områder. Det er etablert en faglederstilling som skal jobbe med digitalisering. Velferdsteknologi er tatt i bruk innen institusjon og hjemmetjeneste. En god implementering vil gi budsjettmessige konsekvenser og økt trygghet for brukere og pårørende.
- Endret kompetansebehov må ivaretas
Det er vedtatt nedbemanningskriterier for å ivareta endret kompetansebehov ved nedbemanning. Noen sektorer har utfordringer med endret kompetansebehov og omfang, men nedbemanningskriteriene var ikke tatt i bruk.

På bakgrunn av resultatene er det gitt en anbefaling om at alle ansatte bør gjennomføre kompetansekartleggingen.

Følges sykmeldte arbeidstakere opp i henhold til vedtatte retningslinjer?

Kriteriene for problemstillingen med oppsummerende kommentar ut fra revisors vurdering:

- Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
Kommunen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
- Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær
Kommunen har skriftlige rutiner for oppfølging av sykefravær, men disse er ikke oppdatert i forhold til arbeidet som gjøres i Nærværsprosjektet i forhold til forebygging.
- Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær
Gjennom etablering av Nærværsprosjektet har kommunen tilrettelagt for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Prosjektet er forankret i ledelsen, i tillitsvalgtapparatet, og det samarbeides med bedriftshelsetjeneste og NAV sin arbeidslivtjeneste. Det er i prosjektet satset på opplæring av ledere ved at det gjennomarbeides tydelige rutiner, ansatte vet hva som forventes av dem og arbeidsgiver vet hva som kan forventes av arbeidstakere og motsatt.

På bakgrunn av resultatene er det gitt en anbefaling om at kommunedirektør bør sørge for en oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.

Følges avvik og kritikkverdige forhold opp i sektorene?

- Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik.
Revisor vurderer at kommunen siden 2016 har hatt et system for å avdekke og følge opp avvik, gjennom at Compilo ble anskaffet som kvalitetssystem. Oppfølging av opplæring og bruk har variert mye i de enkelte sektorer og nødvendig opplæring/oppfrisking planlegges iverksatt.
- Kommunen bør ha et system for rapportering.
Revisor vurderer at kommunen ikke har beskrevet et system for rapportering av avvik.
- Kommunen skal ha rutiner for intern varsling.
Revisor vurderer at kommunen har rutiner for intern varsling og disse er gjort kjent gjennom informasjonsheftet for ansatte.

På bakgrunn av resultatene er det gitt to anbefalinger hvor kommunedirektøren blir bedt om å sørge for at:

- det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.
- kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

Høring

Rapporten har vært til høring, og det har kommet inn mindre presiseringer som ikke har medført endringer. Kommunedirektøren bemerker at revisjonsrapporten vil ha nytteverdi.

Konklusjon og vurdering

I denne forvaltningsrevisjonen er det undersøkt om Høylandet kommune arbeider systematisk for å sikre riktig kompetanse til riktig tid og i riktig omfang. Revisors overordnede konklusjon er at kommunen er kjent med kompetanseutfordringene, og at de har iverksatt tiltak for å arbeide systematisk med utfordringene, men at man ikke i tilstrekkelig grad har fulgt opp og innarbeidet en god systematisk praksis. Revisjonen konkluderer med følgende anbefalinger:

- Kommunedirektør bør sørge for oppdatering av sykefravær rutiner i informasjonshefte for ansatte.
- Kommunedirektør bør sørge for at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging.
- Kommunedirektør bør sørge for at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetssystemet Compilo med avviksmodul.

- Kommunedirektør bør sørge for at kommunens kvalitetssystem Compilo med avviksmodule blir tatt i bruk i hele organisasjonen.

Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs i tjenesteytingen, og kampen om arbeidskraften er stor i mange av kommunens tjenester. Et godt personalarbeid bidrar til et konkurransefortrinn. Rapporten gir Høylandet kommune et godt grunnlag å bygge videre i sitt personalarbeid. Sekretariatet anbefaler at utvalget slutter seg til revisors konklusjon, og oversender rapporten til behandling i kommunestyret.