

# HEMNES KOMMUNE

## Risiko - og vesentlighetsvurderinger



Møte i kontrollutvalget 10.04.2024

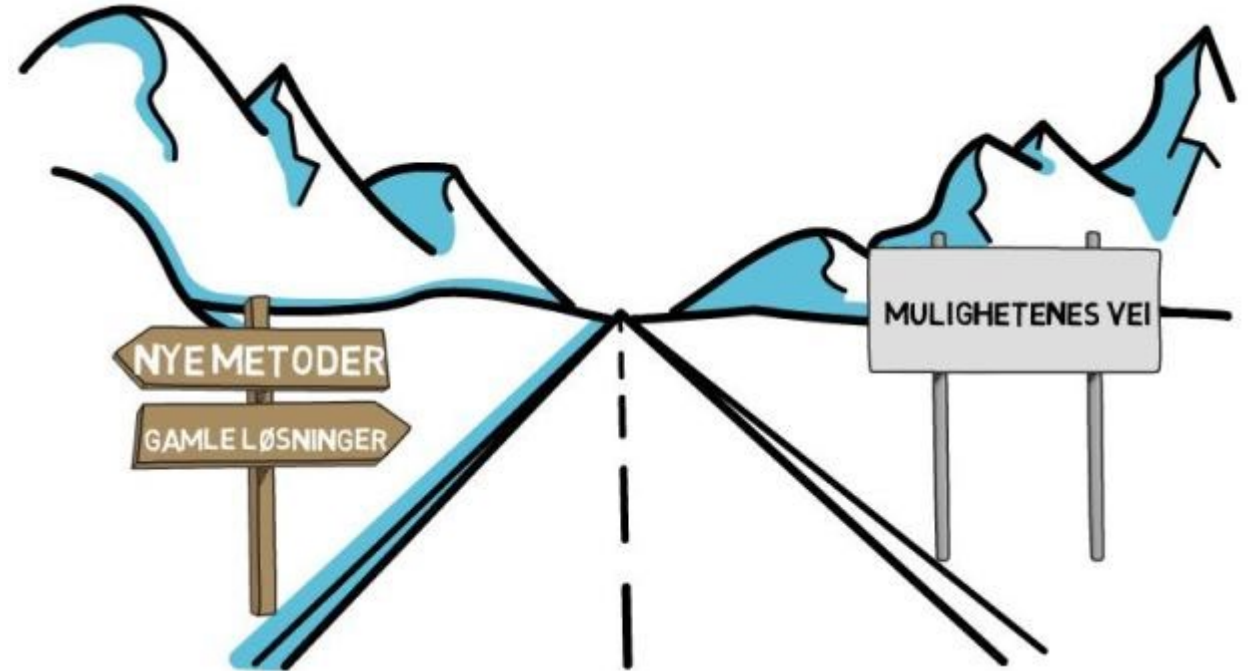


Hemnes kommune  
Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



# Presentasjon

- Informasjon om det enkelte tjenesteområdet, med vekt på pågående og kommende satsninger og utfordringer
- Oppfatning av risiko for at tjenesteområdene og enhetene ikke følger lover og regler, ikke når fastsatte mål, ikke etterlever politiske vedtak eller drives lite effektivt



# Kommunen og organisasjonen

- Prosjekt areal og tjenstestetilbud
- Prosjekt rekruttering
- Rekruttere og beholde
- Intern kontroll



# Prosjekt areal og tjenestetilbud



**Hemnes kommune**  
Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



# Rekruttering



**Hemnes kommune**  
Skaper glede mellom smul sjø og evig snø

# Rekruttering 2024

Utfordrende arbeidsmarked – knapphet om kvalifisert arbeidskraft

Pågående generasjonsskifte – mange pensjonsavganger

Store omstillingsbehov

Digitalisering/globalisering

Små arbeidsmarked og små fagmiljøer - vanskelig å rekruttere høyt utdannede



"For det første må kommunen *fremstå* som en attraktiv arbeidsgiver for å tiltrekke seg søkere. For det andre må kommunen *være* en attraktiv arbeidsgiver for å beholde den eksisterende arbeidskraften."



Hemnes kommune

Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



# Utfordringer

## 1. Teknisk personell

Vi har hatt en del oppsigelser på TEK. Det er stor etterspørsel på teknisk personell på Helgeland akkurat nå, på grunn av nyetablerte næringsaktører, f. eks. Freyr. Derfor tror at vi det vil bli utfordrende å erstatte de som har sagt opp nå. Utlysninger skal gå ut snarest.



## 2. Helse og omsorg

Vi har over lang tid hatt utfordringer med å rekruttere helsepersonell og leger. Hemnes kommune har over tid gitt tillegg til sykepleier på 40 000 kr (rekrutteringstillegg). I tillegg har de fått 50 000 kr for nattarbeid. Dette har sannsynligvis gjort rekruttering til kommunen enklere.



**Hemnes kommune**  
Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



# Utfordringer (forts.)

## 3. Barnehager/skole

Vi har ikke lyktes å rekruttere barnehagelærere i 2023 og har derfor tilbudt utdanning til våre egne ansatte som er fagarbeidere. Per tiden har vi fem barnehageansatte som tar utdanning som barnehagelærer. Arbeidsgiver dekker deler av utdanningen (30 000 kr per år).

Vi kan også oppleve utfordringer med rekruttering av lærere i fremtiden, da det er færre som søker til lærerutdanning i nord - Norge.

## 4. Fremtidige pensjonsavganger

Vi har 64 ansatte som er i aldersgruppen 60 – 64 år. Dette betyr at en stor gruppe ansatte går av i de nærmeste årene. 20 av disse er ansatte i Helse og omsorg, 22 i oppvekst og familie, 16 på teknisk og 6 i administrasjon.

De ansatte kommer fra yrkesgrupper der vi allerede i dag har utfordringer til å rekruttere.





# Vår strategi - "alle monner drar"

- Rekruttering og arbeidsgiverprofilering
- Prosjekt B2 – BI
- Prosjekt «Sammen på veien mot arbeid og utdanning i Hemnes»
- Deltakelse i prosjektet «Menn i helse»
- Fagbrev på jobb
- Karrieredager for lokal ungdom
- Ungjobb/trivselsagenter
  
- **Vi jobber også med ny rekrutterings – og kompetansestrategi!**



# Vår strategi

Det vil også være viktig å arbeide aktivt med å beholde ansatte fremover:

1. Økonomiske betingelser
2. Seniortiltak
3. Trivsel på arbeidsplassen
4. Kompetansetiltak
5. Samlokalisering av faggrupper

## Vi må også jobbe med

1. Digitalisering/  
teknologi
2. Interkommunalt  
samarbeid



Hemnes kommune

Skaper glede mellom smul sjø og evig snø

# Medarbeiderundersøkelse



Hemnes kommune  
Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



**HYLLER KULTUREN PÅ ALPINTLANDSLAGET: – DET ENESTE SOM SKILLER OSS FRA DE ANDRE**



# Hva slags undersøkelse er dette?

## Forskningsbasert

Basert på både norsk og internasjonal forskning

## Fokusert og avgrenset

Et oversiktlig verktøy, med i alt 36 påstander/indikatorer

Skåring skjer på faktornivå, ikke på indikatornivå



## Utviklingsorientert

Danner grunnlag for medarbeider-, leder- og organisasjonsutvikling



## 10-FAKTOR Hemnes kommune

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)

Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

FAKTOR	Hemnes	Andre kommuner
1. Indre motivasjon	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.4
3. Autonomi	4.2	4.4
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.3
5. Mestringsorientert ledelse	3.9	4.1
6. Rolleklarhet	4.3	4.2
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.9
8. Fleksibilitetsvilje	4.4	4.5
9. Mestringsklima	4.1	4.2
10. Prososial motivasjon	4.7	4.6

**Fokusområder 2024 – 2025:**

**Lederutvikling**

**Kompetanseutvikling**

# Oppfølging av medarbeiderundersøkelse

## Anbefalt framdriftsplan 10faktor



Fase	Innhold	Tidsperiode
Forberedelser	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opplæringsmøte</li><li>• Forankring: Hva, hvorfor, hvordan</li><li>• Framdriftsplan</li></ul>	Før gjennomføring av selve undersøkelsen
Gjennomføring	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gi alle mulighet til å svare på undersøkelsen</li></ul>	01.-14.12.2023
Analyse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse møte</li><li>• Fortolke resultat sammen: Bli enige om to faktorer til bevaring og to faktorer til forbedring</li><li>• Bli enige om kjennetegn på <b>ønsket praksis hos oss</b></li><li>• Utarbeide handlingsplan som fremmer arbeidet med ønsket praksis (mål og ansvar)</li></ul>	Januar 2024- Mars 2024
Oppfølging	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppfølgingsmøte</li><li>• Fortløpende fokus på å praktisere 10-faktor i det daglige arbeidet – både på kort og lang sikt</li><li>• Felles refleksjon over opplevd effekt og justering av tiltak underveis</li></ul>	April 2024 – Oktober 2025
Organisasjonsutvikling	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bruke 10-faktor som eit organisasjonsutviklingsverktøy</li><li>• Hente ut læringsverdi fra gjennomført oppfølgingsfase</li><li>• Forberede neste gjennomføring med utgangspunkt i læringsutbytte fra forrige runde</li></ul>	April 2024 – Oktober 2025



Hemnes kommune

Skaper glede mellom smul sjø og evig snø

# Helse og omsorg

## *Fremtidens helse- og omsorgstjenester (pwc)*



Målet med oppdraget er å “sikre bærekraftige tjenester som er i stand til å møte de kommende utfordringene på en effektiv måte”.

Mandat Hemnes kommune har ønsket en utredning som skal omfatte hele helse- og omsorgstjenesten i Hemnes kommune, inkludert organisering av legetjenesten, helsestasjon, rus- og psykiatri tilbud, omsorgstjenesten og miljøtjenesten. Omsorgstjenesten i kommunen har gjennomført tidligere kartlegginger, men har hatt behov for å tilpasse disse til forventet ny demografisk utvikling og forventet mangel på helsepersonell i fremtiden.

For å tilpasse tjenestene har Hemnes kommune ønsket å kartlegge seks hovedområder:

- Fremtidig bolig- og institusjonsplassbehov
- Optimalisering av tjenestetilbud
- Fagmiljø og arbeidsforhold
- Personellbehov og organisering
- Forebygging og digital transformasjon
- Nye organisasjonsformer



**Hemnes kommune**

Skaper glede mellom smul sjø og evig snø



# Følgende foreslås av pwc:

- Spesialisere institusjons- og heldøgns omsorgsplasser
- Samlokalisere kommunens helse- og omsorgstjenester
- Tilrettelegge for aldersvennlige boliger nært hjemmetjenestebasen
- Styrke hjemmetjenestene
- Styrke arbeid med forebyggende tjenester
- Skape samarbeidsarenaer og møtepunkter for å styrke fagmiljøene
- Fordele oppgaver etter kompetanse
- Standardisere tjenestebeskrivelser og rutiner for tildeling
- Øke og styrke bruken av velferdsteknologi
- Legge til rette for at frivillige kan bidra inn i helse- og omsorgstjenestene

