

# Forvaltningsrevisjon Personalarbeid

Kontrollutvalgsmøte 22. april 2024

# Vedtak

1. Kommunestyret ber kommunedirektøren sørge for:
  - a. oppdatering av sykefraværsrutiner i informasjonshefte for ansatte
  - b. at alle ansatte gjennomfører kompetansekartlegging
  - c. at det blir gjennomført tilstrekkelig opplæring i bruk av kvalitetsystemet Compilo med avviksmodul
  - d. at kommunens kvalitetsystem Compilo med avviksmodul blir tatt i bruk i hele organisasjonen.
  
2. Kommunedirektøren rapporterer til kontrollutvalget om iverksatte tiltak innen 31. desember 2023.

# 1. System og rutiner for personalarbeid

## Vurdering:

- Kommunen skal ha overordnet styringsystem for kvalitets sikring og prosedyrer som er gjort kjent og tilgjengelig
- Vedtatt arbeidsgiverstrategi bør følges opp.
- Sektorovergripende reglement og rutiner innen personalforvaltning bør være skriftliggjort.
- Kommunedirektøren skal sørge for at personalrutiner og prosedyrer blir brukt og oppdatert.
- Delegasjon av personalansvar bør være skriftliggjort.
- Kommunedirektøren bør sikre at ledere får tilstrekkelig opplæring i personalarbeid

# Oppfølging/status

- Kvalitetssystemet Compilo er på plass og brukes i hele organisasjonen. Jobber med gjennomgang av alle dokumenter og planlegger en «re-start» innen oktober-24.
- Personallrutiner og prosedyrer: det har blitt tatt en gjennomgang/revidering av alle personallrutiner i 2023-24. Gjennomført prosess med utvidet lederforum og tillitsvalgte/HVO (bevisstgjøring/opplæring). Høringsperiode i februar/mars-24. Behandlet og vedtatt i administrasjonsutvalget i april-24. Vil legges i Compilo – digital personallhåndbok.

# Oppfølging/status

- Dele gasjon av personalansvar:
  - Dele gasjonsreglementet er behandlet politisk. Videre dele gering fra kommunedirektør til ulike fagansvarlige er på plass.
  - Nytt dele gasjonsreglement legges frem til politisk behandling 25. april (skal vedtas et år etter kommunevalg).
- Arbeids giverstrategi: eksisterende arbeids giverstrategi følges (fra 2010). Arbeid med ny arbeids giverstrategi er godt i gang og vil ferdigstilles innen oktober-24. Høylandet kommune skal ha:
  - evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.
  - evne til utvikling og nyskaping.
  - evne til god ledelse og ha god organisasjonskultur

## 2. Kompetanse og kompetansekrav

Vurdering:

- Vedtatt kompetanseplan bør inngå i kommunens øvrige planarbeid og ha en tydelig forankring i budsjettarbeid og økonomiplan.
- Det bør gjennomføres jevnlig kompetansekartlegging.
- Implementering av ny kompetanse/velferdsteknologi.
- Endret kompetansebehov må ivaretas.

# Oppfølging/status

- Kompetanseplan. Årlig revidert som del av økonomiplanen. Ble ikke gjort i 2023 – avventer arbeid med ny kompetanseplan. Enhetene har sine kompetanseplaner.
- Kompetansekartlegging. Er gjennomført som nevnt i revisjonsrapport. Vil bruke dette ved utarbeidelse av ny kompetanseplan.
- Oppfølging av ny/endrede kompetansebehov. Endrede behov vurderes kontinuerlig. Konkrete grep som er tatt omfatter:
  - Fagleder digitalisering etablert desember 2022
  - 2 x 20% velferdsteknologiresurs innen P&O
  - Fagkompetanse knyttet til bosettingsarbeid - innen flere fagområder
  - Rådgiver landbruk og utmarksforvaltning, inkl. plankompetanse
  - Personalsjef endret til HR-leder (bredere ansvarsområde, inkl. organisasjonskultur)

# 3. Oppfølging av sykefravær

Vurdering:

- Kommunen bør være tilknyttet bedriftshelsetjenesten.
- Kommunen skal ha rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Kommunedirektøren må sørge for at virksomheten arbeider systematisk med forebygging og oppfølging av sykefravær.



# Oppfølging/status

- En nærværsatsing ble igangsatt i 2021 i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Formålet er å øke nærværet/reducere sykefraværet.
- Overordna styringsgruppe bestående av personal, ledere, tillitsvalgte, HVO, BHT
- Fokus på individ og systemnivå.
  
- Individnivå:
  - Oppfølging av sykmeldte og de som står i fare for å bli sykmeldt.
  - Oppdaterte sykefraværsrutiner på plass.
  - Lederstøtte gitt av bedriftshelsetjenesten.

# Oppfølging/status - systemnivå

- Medarbeiderundersøkelse (HMS kartlegging) gjennomført årlig i 2021, 2022, 2023. Fokus:
  - Psykososialt arbeidsmiljø
  - Omdømme
  - Organisatorisk arbeidsmiljø
  - Etikk
  - Omstilling og endringsprosesser
  - Rus og avhengighet
  - Fritekst
- Resultatene brukt systematisk på overordnet nivå samt på avdelingsnivå.
- Resultater presentert i personalmøter i alle avdelinger. Grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner for alle avdelinger. Oppfølging koordineres av parts grupper (ledelse, tillitsvalgt, verneombud).
- Avklarer behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

# Oppfølging/status - systemnivå

Fokus på følgende:

- Bruker sykefraværsstatistikk som styringsverktøy (ledergruppe, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg, administrasjonsutvalg)
- Gjennomgang/revisjon av alle personalrutiner/prosedyrer.
- Arbeid med ny arbeidsgiverstrategi.
- Velfungerende vernetjeneste.
- Lederutvikling/lederstøtte.

Tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

## 4. Oppfølging av avvik og kritikkverdige forhold

- Kommunen skal ha system for å avdekke og følge opp avvik.
  - Avviksmodul er del av Compilo. Opplæring i alle avdelinger (personalmøter). Dette må følges opp videre.
  - Famaq: avviksrapportering mht. bygg/eiendom.
  - Vernerunder gjennomført på alle bygg i 2022-2023. Avvik/tema følges opp.
- Kommunen bør ha et system for rapportering.
  - Rapportering bør komme mer systematisk på plass mht. compilo.
- Kommunen skal ha rutiner for intern varsling.
  - Er på plass. Nye/reviderte varslingsrutiner utarbeidet i 2024 og er del av personalhåndboka.