

Orientering fra kommunedirektøren om personalsituasjonen i administrasjonen

Kontrollutvalget 20.05.26

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (1)

Hvilke planer det er lagt for å bemanne vakante stillinger som for eksempel økonomisjef?

Kommunedirektørens svar:

- Stillingen som økonomisjef er utlyst to ganger etter at Knut Ragnar Johannessen ble sagt opp i prøvetiden (i desember 2024), med bakgrunn i utilstrekkelig faglig kompetanse og personlig uegnethet, manglende rolleforståelse og manglende evne til å fylle stillingens krav og forutsetninger. I forbindelse med rettsmegling ble det inngått et forlik med Johannessen, om fratrede i stillingen, og oppsigelsen tilsvarende trukket.
- Ingen søknader er mottatt som har gitt et godt grunnlag for et tilbud om tilsetting i stillingen som økonomisjef.
- Kommunedirektøren fattet et internt administrativ vedtak den 30.09.25, om å slå sammen stillingen som personalsjef med stillingen som økonomisjef.
- Thomas Rørvik (personalsjef fra 09.12.24), var også søker på stillingen som økonomisjef når Knut Ragnar Johannessen ble tilsatt i den stillingen pr. august 2024.
- Thomas Rørvik ble etter gjenbruk av kompetansevurderingen i 2024 tilsatt i den sammenslåtte stillingen som økonomi- og personalsjef, fra og med 01.10.25.
- **Kommunedirektøren er ikke kjent med at det er vakante stillinger i administrasjonen.**

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (2)

Hvordan vurderer kommunedirektøren dagens bemanningssituasjon i administrasjonen?

Kommunedirektørens svar:

- Det er i dag behov for en allrounder, en rådgiver med administrativ god kompetanse innenfor ulike områder av kommuneforvaltningen. Dette i forhold til saksbehandling, utredninger og avlaste lederlinjen og ledelse stab med arbeidsoppgaver som krever betydelig tverrfaglig forståelse.
- Kommunedirektøren har prioritert å lyse ut etter kompetanse innenfor økonomiforvaltningen (konsulent og rådgiver med høyskole-/universitetsutdanning). En ukrainsk flykning er ansatt i opplæringsstilling.
- Det er også lyst ut etter trainee (2-årig opplæringsstilling etter utdanning ved høyskole/universitet), til bruk administrativt i hele organisasjonen for å avlaste lederlinjen og ledelse stab. Søkere plukket ut og intervju avholdt. Tilbud vil bli gitt en av søkerne.

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (3)

Hvordan påvirker dagens økonomiske situasjon bemanningsnivået i administrasjonen?

Kommunedirektørens svar:

- Den økonomiske situasjonen påvirker ikke direkte bemanningssituasjonen i administrasjonen.
- Det er tilgangen til god faglig kompetanse som avgjør bemanningssituasjonen.
- Den økonomiske situasjonen påvirker heller ikke tilrettelegging for og gjennomføring av nødvendig kompetanseutvikling hos administrasjonen.

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (4)

Hvordan jobber administrasjonen med kompetanseutvikling på kort og lang sikt?

Kommunedirektørens svar:

- Kommunedirektøren har anmodet alle ledere i lederlinjen og ledelse stab om å holde seg faglig og ledelsesmessig ajour, melde seg på videreutdanning og kurs, samt delta på leder eller faglige konferanser. Dette for å få innspill, og tilgang til ny kunnskap av nytte for tjenestene, ledelse, organisering, effektivisering og innovasjon.
- Det er lagt til rette for deltakelse, og 2 ledere deltar i 2025 og 2026 på ulike lederutviklingsprogram.
- Det er også lederdeltagelse på fagkonferanser, lederkonferanser, fagkurs og mer omfattende programmer i regi av høyskoler og universitet.

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (5)

Hvordan vurderes kommunens evne til å tiltrekke og beholde ansatte i administrasjonen i årene fremover?

Kommunedirektørens svar:

- Røyrvik kommune har vært ført opp i ROBESK registret fra juni 2024.
- Det er ekstra krevende for en liten distrikts kommune med stort omstillingsbehov, å tiltrekke seg og beholde, god kompetanse i administrasjonen i årene fremover.
- Dette kan skyldes flere forhold, som forventninger til stort arbeidspress over lang tid, stor motstand mot nødvendig endring, personlige belastninger som følge av vedvarende motarbeidelser, hvor det viktigste kan synes å gjøre bruk av ulike metoder for å unngå at en får til nødvendig endringer og dermed skaper gode resultater.

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (6)

Er dagens organisering tilstrekkelig for å håndtere arbeidsmengden?

Kommunedirektørens svar:

- Dagens organisering har blitt til gjennom flere endringer og tilpasninger for å effektivisere administrative oppgaver og sammenhenger, slik at lederressursene kan samordne de ulike oppgaveområdene best mulig.
- Organisering alene er ikke tilstrekkelig for å håndterer arbeidsmengden.
- Det er gjennomført anskaffelser av flere digitale systemer som Framsikt og nye moduler fra Komtek, for å sikre bedre kvalitet, mindre manuelt arbeid og gjenbruk av digitale data i flere sammenhenger. Dette er arbeidsbesparende.
- Det har av ulike grunner også vært nødvendig å flytte ut administrative støtteområder som: sentralbord, postmottak, journalføring og arkiv, samt fakturahåndtering, regnskapsføring, årsavslutning og innfordring til henholdsvis Grong kommune (27.04.26) og Namsos kommune (01.09.26)

Orientering til kontrollutvalget 20.05.26 (7)

Hva ser kommunedirektøren som de største risikoene knyttet til personalsituasjonen de kommende årene?

Kommunedirektørens svar:

- Når det gjelder fagstillinger innenfor oppvekst og helse, er den største risikoen at det ikke er nok ledig kompetanse i markedet til at Røyrvik kommune klarer å være nok attraktiv i forhold til å få gode søkere i arbeidsmarkedet.
- Når det gjelder tilgang på ledelse og personell i administrative stillinger, så er behovet for innsats og arbeidsmengde for å løse løpende oppgaver og gjennomføre nødvendige endringer, så vidt omfattende, at det er forbeholdt særlig interesserte med stor arbeidsevne, vilje og engasjement. Disse er som regel også attraktive hos andre arbeidsgivere.