



Oppstart av forvaltningsrevisjon Loppa kommune, 2017-2020, Rekruttering og kompetanse

Saksbehandler: Kjerstin Johnsen

Dato: 23.08.2018

Saksopplysninger:

Bakgrunn:

Bakgrunnen for dette prosjektet er Plan for forvaltningsrevisjon 2017-2020, vedtatt av kommunestyret i Loppa den 15. desember 2016 (sak 89/16). Det framgår av planen at det skal utføres en forvaltningsrevisjon knyttet til rekruttering og kompetanse, særlig innen helsesektoren.

Av dokumentet *Overordnet analyse 2017-2020*¹ framgår følgende om dette fokusområdet:

*«Riktig og god kompetanse sikrer kommunenes kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.»*²

*I Hovedtariffavtalen (KS) pkt. 3-3, som også gjelder for Loppa kommune, framgår det at «kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen [...] og samfunnet».*³ Det framgår videre at det er viktig å vurdere den enkelte ansattes formål- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Det framgår også at arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov.

*I Loppa kommunes årsbudsjett 2016 heter det at rekruttering av arbeidstakere med nødvendig kompetanse er utfordrende, og at tilgang på ny arbeidskraft ikke er tilstrekkelig til å dekke kommunens framtidige behov.*⁴ Det heter videre at bruk av midler til blant annet kompetanseutvikling vil være framtidsrettet, også sett i forhold til at Loppa kommune skal framstå som en attraktiv arbeidsgiver. I årsbudsjettet framgår det at kommunen opplever utfordringer i rekruttering til helseyrker og helseledelse i kommunen.

*Kommunestyret i Loppa har vedtatt en kompetanseplan for kommunen.*⁵ Her framgår det blant annet at «[v]irkemidler som lønn, kompetanseutvikling og rekruttering blir sentrale i den stadig økende kampen om arbeidskraften».⁶ Gjennom en slik plan vil Loppa kommune blant annet oppnå å framstå som en attraktiv og ansvarlig arbeidsgiver med myndiggjorte medarbeidere samt å sikre kommunen nødvendig kompetanse for å nå vedtatte mål. Det

¹ I forskrift om kontrollutvalg § 10 siste ledd er det slått fast at plan for forvaltningsrevisjon skal baseres på en overordnet analyse.

² KS; Verktøy - strategisk kompetanseplanlegging.

³ KS; Hovedtariffavtalen – 01.05.2016-30.04.2018.

⁴ Loppa kommune; Årsbudsjett 2016/Økonomiplan 2016-2019, på side 12.

⁵ Sak PS 46/10 (24.09.2010).

⁶ Kompetanseplan for Loppa kommune 2010-2014, på side 3.

framgår videre at det er viktig at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsplass for potensielle arbeidssøkere. Dette kan skje blant annet ved nye og mer offensive annonsetekster, mer vekt på å synliggjøre arbeidsgiverpolitikken, gi saklig informasjon om stillingen, hva kommunen kan tilby samt omtale av Loppa kommune som bosted (natur, friluftsliv, beliggenhet etc.). Planen omtaler også en rekke andre tiltak som kan være relevante i arbeidet med å rekruttere (og beholde) ansatte.

Kontrollutvalget har i sak 5/2016 foreslått rekruttering (innenfor helse) som et mulig fokusområde i overordnet analyse/plan for forvaltningsrevisjon 2017-2020.

Området er svært vesentlig fra et medarbeiderperspektiv. Området er videre vesentlig i et brukermessig, økonomisk og organisatorisk perspektiv. Området er også vesentlig i et samfunnmessig perspektiv (kommunens omdømme). Det er ikke gjennomført forvaltningsrevisjon på dette området tidligere. Det utføres ikke statlig tilsyn på området.»

Forslag til problemstillinger:

Revisjonen foreslår at undersøkelsen gjennomføres med utgangspunkt i følgende hovedproblemstilling:

I hvilken grad er Loppa kommune i stand til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innen helsesektoren?

Revisjonen vil utarbeide underproblemstillinger i tilknytning til den ovennevnte hovedproblemstillingen.

Revisjonskriterier:

Revisjonskriterier er samlebetegnelsen på de krav og forventninger som brukes i den enkelte forvaltningsrevisjonen for å vurdere den reviderte virksomhet. Revisjonskriteriene i denne undersøkelsen vil i all hovedsak bli utledet fra følgende kilder:

- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) av 24. juni 2011
- Kompetanseplan for Loppa kommune

Gjennomføring:

Undersøkelsen vil gjennomføres i løpet av 2019. Datainnsamlingen vil i all hovedsak skje ved hjelp av intervju og dokumentanalyse. Resultatet av undersøkelsen (utkast til rapport) vil bli sendt på verifisering til informantene. Deretter vil rapporten sendes på høring til rådmannen, og til behandling i kontrollutvalget og kommunestyret.

Avgrensing:

Av praktiske og ressursmessige årsaker vil det være nødvendig å foreta en avgrensning av undersøkelsen. Revisjonen har avgrenset undersøkelsen til å omhandle rekruttering og kompetanse innen helsesektoren. Tidsmessig vil undersøkelsen avgrenses til situasjonen på undersøkelsestidspunktet. Vi vil imidlertid kunne komme til å gå noe lenger tilbake i tid på enkelte punkter.

Forslag til vedtak:

- 1) Kontrollutvalget vedtar følgende problemstillinger for forvaltningsrevisjonsprosjektet Loppa kommune, 2017-2020, Rekruttering og kompetanse:

I hvilken grad er Loppa kommune i stand til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innen helsesektoren?

- 2) Kontrollutvalget overlater til revisjonen å utarbeide underproblemstillinger og eventuelle tilleggsproblemstillinger i tilknytning til den nevnte hovedproblemstillingen.