

SAKSGANG		
Utvalg	Møtedato	Saksnr
Kontroll- og kvalitetsutvalget	28.09.22	30/22
Kommunestyret	17.10.22	

Saksansvarlig:	Arkivkode:	Arkivsak:
Toril Hallsjø	216	

FORVALTNINGSREVISJONSRAPPORTEN «KOMPETANSE OG REKRUTTERING»

Sekretariatets forslag til vedtak og innstilling til kommunestyret:

- 1. Karmøy kommunestyre tar forvaltningsrevisjonsrapporten «Kompetanse og rekruttering» fra Rogaland Revisjon til orientering.*
- 2. Rapporten oversendes rådmannen for videre oppfølging av rapportens anbefalinger.*
- 3. Rådmannen gir tilbakemelding til kommunestyret via kontroll- og kvalitetsutvalget om oppfølging av rapporten innen 12 måneder etter kommunestyrets vedtak.*

Vedlegg: Rapporten – «Kompetanse og rekruttering», utarbeidet 2022

Bakgrunn

Kontroll- og kvalitetsutvalget vedtok i møtet 24.11.21, sak 42/21 at de ønsket å få lagt fram utkast til prosjektplan på et prosjekt om kompetanse og rekruttering til første møtet på nyåret. Prosjektet var av kommunestyret satt som nr 2 på lista av prioriterte prosjekt i plan for forvaltningsrevisjon for årene 2020-2024. Kommunestyret vedtok planen i møtet 21.09.20, sak 117/20, og det ble også gitt fullmakt til å fravike planen.

Utvalget godkjente prosjektplanen i møtet 16.02.22, sak 4/22, hvor rammer og tidsplan ble fastlagt. Rammen ble satt til 300 timer. Bestillingen ble sendt fra sekretariatet i brev datert 22.02.22 til Rogaland Revisjon.

Mandatet

Formålet til forvaltningsrevisjonen er å undersøke hvordan Karmøy kommune identifiserer kompetansegap og hva kommunen gjør for å lukke eventuelle gap.

Forvaltningsrevisjonen vil være forbedringsorientert, og har hatt som formål å gi anbefalinger om tiltak dersom forvaltningsrevisjonen avdekker avvik eller mulige forbedringsområder.

Problemstillinger

På bakgrunn av formålet blir følgende problemstillinger foreslått fra revisjonen:

• *I hvilken grad har Karmøy kommune et gap mellom hva kommunen har og hva som trengs av kompetanse?*

• *Hvilke tiltak blir benyttet for å lukke eventuelle kompetansegap:*

o Rekrutteringstiltak?

o Kompetanseutvikling og opplæring av egne ansatte?

o Samhandling av kompetanse på tvers av tjenesteområdene?

• *Hvordan arbeider kommunen for å få ned sykefraværet?*

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i samsvar med kravene i RSK001 - Standard for forvaltningsrevisjon. I prosjektet har revisjonen gjennomgått skriftlig dokumentasjon fra kommunen, og analysert tallmateriale, som så er supplert med intervju med ansatte i kommunen. Oversikt over muntlige og skriftlige kilder framgår av rapportens vedlegg på s. 55 og 56.

Til grunn for rapporten ligger også en gjennomgang og analyse av sentrale dokumenter opp mot revisjonskriteriene. Liste over skriftlig dokumentasjon er tatt inn i rapportens vedlegg. Revisjonskriteriene framgår i vedlegg.

Rogaland Revisjon sitt team har bestått av oppdragsansvarlig revisor og prosjektleder Frode Gøthesen.

Vurderinger og anbefalinger

Med dette som utgangspunkt har Rogaland Revisjon gjennomført prosjektet. Rapporten er blitt oversendt rådmannen til uttalelse slik loven krever det. Sekretariatet mottok rapporten den 15.09.22.

Rapporten viser følgende hovedpunkter:

- Karmøy kommune har i all hovedsak den kapasiteten og den kompetansen som trengs for å gi det tjenestetilbudet som er vedtatt, både i dag og i nærmeste framtid.
- En egen handlingsplan om forebygging og oppfølging av sykefravær er utarbeidet, i tillegg til en modell for sykefraværsoppfølging. Kommunens arbeidsmiljøutvalg (AMU) skal sammen med egne arbeidsmiljøgrupper på hver enkelt arbeidsplass bidra til oversikt, informasjon og utforming av tiltak1.
- I 2021 endte sykefraværet i Karmøy kommune på 8,6 prosent. Tall for 1. kvartal 2022 viser en økning i sykefraværet, til 11,7 prosent2.
- Tall fra KOSTRA/Framsikt viser at Karmøy har hatt en positiv utvikling når det gjelder de ansattes kompetanse, både innenfor helse- og omsorg, barnehage, skole og barnevern. På samtlige tjenesteområder ligger kommunen på eller over snittet i KOSTRA-gruppa, Rogaland og landet.

På bakgrunn av undersøkelsene har revisjonen kommet med følgende **anbefalinger**:

- *Med utgangspunkt i Handlingsplan for arbeidsmiljø 2022-2023, vurdere hva som kan gjøres for å få ned sykefraværet, spesielt innenfor barnehage, skole og helse & omsorg.*
- *Vurdere å innføre sluttsamtaler som en fast rutine overfor fast ansatte som velger å slutte i kommunen.*
- *Vurdere ytterligere tiltak som kan styrke rekrutteringen av lærlinger innenfor teknisk sektor.*

Sekretariatet viser til rapportens **sammendrag**, som ligger fremst i rapporten og revisors vurderinger i rapportens kapittel 1.2 til 1.7. Ut i fra sine vurderinger har revisor i kommet fram til sine anbefalinger. Disse er gjengitt samlet ovenfor. For mer detaljer vises det til selve rapporten.

I følge forskrift om kontrollutvalg og revisjon § 14 skal revisor sende utkast av rapporten til uttalelse til kommunedirektøren. Uttalelsen skal i sin helhet fremgår i rapporten. Uttalelsen fra rådmannen er tatt inn i rapporten på side 11.

Rådmannens kommentarer

Rådmannen skriver blant annet følgende (utdrag):

«Rådmannen takker for forvaltningsrapporten som omhandler kompetanse og rekruttering. Det er gledelig at revisjonen vurderer at Karmøy kommune i hovedsak har tilstrekkelig tilgang på kompetanse. Dette er et resultat av mye godt arbeid.

Utdanningsnivået i kommunesektoren og i Karmøy kommune er høy og konkurransen om kompetansen er stor. I årene som kommer vil etterspørsel etter kompetanse bli enda mer utfordrende. Det er viktig for oss å ha kontinuerlig fokus på hvordan vi rekrutterer, beholder og utvikler våre ansatte.

.....

Sykefravær

Leder har en sentral rolle i arbeidet med å holde sykefraværet så lavt som mulig. Dialog og samarbeid med ansatte og tillitsvalgte for å finne gode løsninger, står i sentrum i arbeidet med å redusere fravær. Karmøy-modellen er utarbeidet på grunnlag av gode erfaringer med en slik tilnærming.

.....

Pandemien har gitt kommunen mange utfordringer, herunder å ivareta den daglige driften, samtidig som smittetrykket har variert i styrke. 2022 har vært særlig krevende å håndtere med tydelig økt sykefravær i årets første måneder. Revisjonen viser til handlingsplan for arbeidsmiljø og oppfordrer kommunen til å vurdere hva som kan gjøres for å få ned sykefraværet. Det vises til sektorene skole, barnehage, helse og omsorg som sysselsetter de fleste av kommunens ansatte.

Rådmannen støtter dette og vil særlig fremheve arbeidsmiljøgruppenes viktige rolle i dette

arbeidet. Det arbeides med å utvikle en veileder for arbeidsmiljøgruppene, for å legge grunnlaget for en god og systematisk arbeidsmetodikk.

Konklusjon

Sekretariatet har gjort en vurdering av at rapporten er av god kvalitet ihht. standardkravene til forvaltningsrevisjonsrapporter (RSK001), og at den er i samsvar med kontroll- og kvalitetsutvalgets bestilling og vedtatt prosjektplan. Valg av revisjonskriterier er relevante sett opp mot problemstillingene. Revisors vurderinger og anbefalinger er videre basert på innsamlet materiale, revisjonskriteriene og de metodiske avgrensningene.

Resultatet etter forvaltningsrevisjonen viser at kommunen har forbedringspotensialet, i og med at undersøkelsen avdekker noen forbedringsområder. Sekretariatet vil på den bakgrunn anbefale at kontroll- og kvalitetsutvalget ber kommunestyret vedta at revisjonens anbefalinger blir fulgt opp.

Sekretariatet vil anbefale at det settes en frist for rådmannen til når kommunestyret via kontrollutvalget får tilbakemelding om status for anbefalingene.

En forvaltningsrevisjonsrapport skal systematisk følges opp for å sikre at forvaltningen setter i verk tiltak for å rette opp påviste avvik/svakheter og kontrollutvalget må sørge for at kommunestyrets vedtatte merknader til rapporter følges opp av rådmannen. Det er anbefalt at slik oppfølging skjer fra 6 til 12 måneder etter at rapporten er vedtatt av kommunestyret.

I denne saken kan det være naturlig å sette 12 måneder, da to av forholdene vil det trenge litt tid å gjennomføre. Det er bedre å få tilbakemelding for hva som er gjort enn å få tilbakemelding om hvilke planer for tiltak som er tenkt å bli satt i verk. Tilbakemelding om iverksatte og gjennomførte tiltak vil da kunne bli lagt fram som sak om oppfølging for utvalg/kommunestyret høsten 2023.

I følge rundskriv H-02/06 skal kontrollutvalget innstille direkte til kommunestyret i forbindelse med behandling av forvaltningsrevisjonsrapport.

Aksdal, 22.09.22

Toril Hallsjø (sign.)
Daglig leder/utvalgssekretær