

Kritisk kompetanse

Suldal kommune, 2021



INNHALD

Oppdraget.....	3
Samandrag.....	4
Kommunedirektøren sin kommentar	8
1 Fakta og vurderingar	11
1.1 Suldal kommune som arbeidsgjevar	11
1.2 Rekrutteringstiltak og tiltak for å behalda tilsette	13
1.3 Kompetanseutvikling	27
1.4 Kompetansedeling.....	30
1.5 Kompetanse i dag og i morgon	32
Vedlegg	39

OPPDRAGET

<p><u>Bestilling:</u></p> <p>Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte 11.02.2021 denne forvaltningsrevisjonen, med tittelen «Kritisk kompetanse».</p>	<p><u>Problemstillinger:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• I kva grad har Suldal kommune eit gap mellom kva kommunen har og kva som trengs av kompetanse?• Kva slags tiltak vert nytta for å lukka eventuelle kompetansegap:<ul style="list-style-type: none">○ Rekrutteringstiltak?○ Kompetanseutvikling og opplæring av eigne tilsette?○ Nyttiggjering og samhandling av kompetanse på tvers av tenestoområda?
<p><u>Føremål:</u></p> <p>Føremålet med prosjektet har vore å undersøkje korleis Suldal kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.</p>	

Prosjektleiari for dette prosjektet har vore forvaltningsrevisor Frode K. Gøthesen. Rapporten er utarbeidd i samarbeid med forvaltningsrevisor Ståle Opedal.

SAMANDRAG

Hovudpunkt:

- Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både per i dag og i næraste framtid.
- På nokre felt som angår kritisk personell har kommunen eit kompetansegap:
 - Kommunen manglar fastlegar og slit med å fylle sjukepleiarvikariat og behovet for personell i helgar (helgeturnus).
 - Kommunen manglar vernepleiarar og helsesjukepleiarar.
 - 10 prosent av lærarane har ikkje godkjent utdanning.
- Suldal kommune jobbar godt med rekruttering, kompetanseutvikling og -deling.

Helsesjukepleiarar, legar og personell til vikariatstillingar er ei rekrutteringsutfordring

Innanfor helsesektoren opplev kommunen enkelte rekrutteringsutfordringar, nærare bestemt når det gjeld helsesjukepleiarar, legar og ved utlysing av vikariat. Status våren 2021 er at Suldal kommune har fått tilsett sjukepleiarar i alle dei faste stillingane, men kommunen har kontinuerleg behov for sjukepleiarar i vikariat når faste tilsette går over i fødselspermisjon mv. Status per juli 2021 er til dømes fem ledige sjukepleiar-vikariat.

Ved helsestasjonen vert dagens tilbod oppretthaldt av sjukepleiarar. I fleire år har Suldal kommune forsøkt å leggja til rette for at sjukepleiarar skal få utdanna seg til helsesjukepleiarar, men utfordringa er fyrst og fremst for få studieplassar. I Rogaland er det berre plass til 20-30 studentar kvart år på dette studietilbodet. Ekstra gledeleg er det difor at kommunen nyleg fekk to sjukepleiarar inn på studiet hausten 2021.

Rekruttering av legar er ei anna utfordring i Suldal. I september 2020 var status at kommunen hadde fått dekkja behovet for legar, men per juli 2021 har Suldal igjen mangel på legar, nærmare bestemt tre fastlegar. Trass i tiltak som tilbod om fast tilsetjing, dekning av husleige fyrste året og færre pasientar på pasientlista, oppleve kommunen utfordringar i rekrutteringsarbeidet, noko som peikar i retning av at tiltaka som er satt i verk ikkje er tilstrekkelege¹. Ei mogleg løysing kan vere å legge til rette for privatpraktiserande legepraksis i tillegg. For ein privatpraktiserande lege som har avtale med kommunen, vil fleire pasientar bety høgare inntekter.

¹ Per i dag har dei kommunalt tilsette legane i Suldal i overkant av 700 pasientar på sine pasientlister, medan snittet i Noreg er i overkant av 1000 (1068 i 2020).

Status per mars 2021 er òg mangel på vernepleiarar. Stillingane vert lyst ut, men det er få, om ingen søkarar. Nyleg tildelte kommunen to helsefagarbeidarar stipend får å kunne ta denne utdanninga².

Stort fokus på kompetanseutvikling i skulen, men òg auka krav til fordjuping

Den siste medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dei tilsette er med andre ord nøgd med kommunen på dette punktet.

Med satsinga *Kompetanse for kvalitet* har nasjonale myndigheiter auka krava til fordjuping i skulefag lærarane skal undervise i. For å møta desse krava er det naudsynt at fleire lærarar tek vidareutdanning³. I løpet av dei to siste åra har ni lærarar i Suldalsskulen teke vidareutdanning gjennom Kompetanse for kvalitet. Då årets søknadsfrist gjekk ut 01.03.2021, hadde 19 lærarar søkt om få begynne på vidareutdanning. Og for nye tilsette må kompetansekrava vere oppfylt for å få tilbod om fast stilling.

Trass i desse tiltaka vil Suldal ikkje vere i mål innan fristen i 2025. Utfordringa er fyrst og fremst knytt til dei mindre skulane, med få lærarar. Kompetansekrava føreset ikkje berre fordjuping i fag som norsk, engelsk og matematikk, men òg i fag som kunst & handverk og spesialpedagogikk. På liten ein skule med til dømes to lærarar, vil det ikkje vere mogleg å innfri desse krava. To lærarar vil i praksis ikkje kunne fylle krava til fordjuping i så mange fag.

Kompetansedeling og samhandling

I ein geografisk vidstrakt kommune som Suldal kan det vere utfordrande å nytta kompetansen på tvers. Dette gjeld til dømes dersom ein treng ein lærarvikar frå ein annan skule til å ta nokre undervisningstimar. Men kommunen er kjenneteikna av ein sterk vilje til å nytta kompetanse på tvers av teneste-områder og kommunegrenser. Eit interkommunalt samarbeid med Sauda om barnevern og PP-teneste er allereie på plass, og kommunen har nyleg vore i dialog med Hjelmeland kommune om ei felles jordmorteneste. Då Suldal 2017 fremja forslag om eit interkommunalt samarbeid om felles legevakt, takka Sauda diverre nei.

Frå kommuneadministrasjonen i Suldal vert det framheva at Korona-pandemien så langt har ført til auka samarbeid med nabokommunane, og at dette på sikt kan danne grunnlaget for meir

² Desse får frikjøpt 30 prosent av sin stilling, og dekning av diverse utgifter.

³ I faga norsk, engelsk og matematikk er kravet 30 studiepoeng for lærarar på barnetrinn og 60 studiepoeng for lærarar på ungdomstrinnet.

interkommunalt samarbeid. I tillegg vil auka bruk av teknologiske løysningar og meir digital samhandling, delvis på grunn av pandemien, gi sitt bidrag til å sjå nye moglegheiter for tverrfagleg samarbeid.

Inga rutine for gjennomføring av sluttsamtalar

Frå leiinga vert det opplyst at i kva grad ein sluttsamtale vert gjennomført vil variere, då dette er opp til den einskilde einingsleiar å avgjera. Blant dei intervjuar blir det framheva at ein fast rutine for gjennomføring av sluttsamtalar kunne vore ein fordel, slik at kommunen kan innhenta nyttige råd og tips i sitt arbeid med å tiltrekka seg kompetent arbeidskraft.

Vurdering av det framtidige kompetansebehovet

Statistisk sentralbyrå sin prognose for Suldal dei neste 20 åra syner ein nedgang i folketalet. Medan innbyggartalet var 3804 i 2020, er prognosen 3691 i 2040. Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane. I høve til Statistisk sentralbyrå og KS sin demografimodell, vil Suldal oppleve ein nedgang i talet på innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder, medan talet på innbyggjarar 67 år og over vil auka.

Befolkningsprognosane syner dermed ei tydeleg vriding av tenestebehov. Færre innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder vil gje ein lågare etterspurnad etter slike tenester. Kommunen sitt utgiftsbehov/ ressursbehov til desse tenestene går dermed ned, medan pleie og omsorg får eit auka utgiftsbehov⁴. Sidan dette vil skje over tid, har kommunen tid til å førebu seg.

Dersom SSB sin befolkningsprognose slår til, vil Suldal måtta vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til eldre. Våren 2021 er 43 prosent av arbeidsstokken knytt til barnehage- og skulesektoren, medan helse og omsorg er 42 prosent⁵. Verd å nemne er òg at sidan fleire av dei statlege tilskota er direkte knytt til talet på innbyggjarar i barnehagealder, skulealder og eldre, vil ei endring i alderssamansetninga blant innbyggjarane påverka storleiken på dei statlege tilskota.

Kommunen er i gang med å styrke arbeidet med førebygging og rehabilitering i pleie og omsorg. Fleire eldre skal kunne bu heime lengre, blant anna ved bruk av velferdsteknologi. På lengre sikt kan det vera behov for flytte tilsette frå oppveksttenestene til pleie og omsorg, og det kan bli naudsynt med endå sterkare tiltak for å rekruttera tilsette til helse og omsorg.

⁴ Dette gjeld dersom kommunen fortsetja å tilby tenester på same nivå som i dag, til gruppa 67 år og over.

⁵ Barnehage- og skulesektoren har 182 av 423 årsverk, medan helse og omsorg har 177.

I framtida står kommunen overfor et stort forventa kompetansegap i helse og omsorg. Her slit kommunen allereie med å rekruttera kritisk personell, som til dømes legar. Eldrebølga kjem gradvis, så dette er noko kommunen kan førebu seg på. Korleis kommunen skal gjere dette er ikkje gitt, men sannsynlegvis kan kommunen ta tre strategiske grep:

- Satse på førebygging og rehabilitering i pleie og omsorg, der ressursar vris over på heimetenestene slik at fleire eldre kan bu heime, for å unngå kraftig vekst i behovet for sjukeheimplassar. Dette vil minske hjelpebehovet, og gjere behovet for kompetanse og tilsette mindre enn om kommunen held fram som i dag.
- Legge enda betre til rette for rekruttering av nye tilsette i helse og omsorg, til dømes å tilby studentar praksisplassar i eit større omfang enn kva som er tilfelle per i dag.
- Omskolere tilsette slik at desse kan jobbe i helse og omsorg. Om dette er noko som kan la seg gjera, bør kommunen sjå nærare på.

Våre tilrådingar

Revisjonen tilrår Suldal kommune å:

- Vurdere om ein skal innføre sluttsamtalar som ein fast rutine i tilfelle kor faste tilsette vel å slutta i kommunen.
- Sjå nærmare på korleis kommunen kan oppfylle kompetansekrava til fagleg fordjuping blant lærarar som vert gjeldande frå 2025.
- Vurdere korleis kommunen kan forberede seg på å møte behovet for fleire tilsette innan helse og omsorg.

KOMMUNEDIREKTØREN SIN KOMMENTAR

(Kommunedirektøren sin kommentar vart motteke 13.10.2021)

Kontrollutvalet i Suldal kommune bestilte den 12.11.2020 ein forvaltningsrapport på «kritisk kompetanse». Føremålet har vore å undersøke korleis Suldal kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.

Kommunedirektøren meiner at rapporten som ligg føre svarar godt på oppdraget. Rapporten er tydeleg på dei styrkar og utfordringar Suldal kommune har for å løysa framtidige utfordringar med tilstrekkeleg kompetanse og kapasitet i organisasjonen. Vi vil gå nøye inn i rapporten og bruke den aktivt i arbeidet med utviklinga av det kommunale tenestetilbodet.

Rapporten oppsummerer tre tilrådingar til kommunedirektøren.

Rogaland Revisjon tilrår å etablere rutine for sluttsamtalar. Eit slikt arbeid er starta opp og rapporten vil understreke viktigheita og behovet for felles mal og tydeleg rutine for sluttsamtalar.

Rogaland Revisjon gir vidare råd om å sjå på korleis ein kan sikre kompetansekravet til fagleg fordjuping gjeldande for lærarar frå 2025. Rapporten peikar på at det er stor interesse for vidareutdanning og at mange lærarar søkte vidareutdanning innan fristen i 2021.

Kommunedirektøren deler bekymringa for at Suldal ikkje vil kunne oppfylle kravet til kompetanse på dei minste einingane med vidareutdanning aleine. Her må vi tenke nytt for å kunne ha eit opplæringstilbod i tråd med kompetansekravet i 2025 på alle skulane. Dette blir eit viktig arbeid framover.

Rapporten adresserer tydeleg behovet for å vurdere korleis Suldal kommune skal møte eit stort behov for fleire tilsette i helse og velferd i løpet av berre 8 år. Gjennom arbeidet me Framtidas omsorg er noko av dette arbeidet i gang. Ein ser no dei første resultatane av tilrettelegginga for at fleire skal kunne bu heime lenger. I det vidare arbeidet vil både kompetanseutvikling og velferdsteknologi vere satsingsområde. Rapporten peikar på samanhengen med sterk nedgang i barnetal og moglegheitene i å motivere og tilretteleggje for å vri ressursar frå Oppvekst til Helse og Velferd, gitt at trenden ikkje snur på relativt kort sikt.

Suldal kommune vil ha utfordringar med å finne nok og rett sjukepleiekompetanse i framtida. For å møte utfordringa tilrår Rogaland Revisjon at ein i større grad enn tidlegare tar imot studentar.

Suldal kommune er i dialog med Høgskulen på Vestlandet om å ta imot studentar med praksis i Helsefremmande og førebyggjande sjukepleie, allereie frå januar 2022.

Kommunane Suldal, Hjelmeland, Strand og Sauda i samarbeid med Universitetet i Stavanger sikrar neste år 30 studieplassar i ein desentralisert modell for sjukepleiarutdanning. Studieplassane er for studentar med adresse i Ryfylke. Det er svært positivt at feire helsefagarbeidarar i Suldal har meldt si interesse for studiet.

Suldal kommune arbeidd aktivt også når det gjeld konkurransedyktig løn for sjukepleiarar. Pr oktober 2021 har ein vanleg sjukepleiar i Suldal kommune kr 25 000,- over tariff, ein sjukepleiar med over 20 år har kr 30 000,- over tariff, ein spesialsjukepleiar kr 30 000,- over tariff og ein spesialsjukepleiar med over 20 års ansiennitet kr 35 000,- over tariff.

Rapporten kan gi inntrykk av at Suldal har færre barnehagelærarar enn kravet på 40%. Under permisjonar er det ofte tilsett vikar med dispensasjon for utdanningskravet. Tala som kjem fram av rapporten tek ikkje høgde for den midlertidige kompetanseutfordringa som ligg i dette. Suldal kommune har fleire tilsette som er under utdanning for å bli barnehagelærarar.

Rapporten utfordrar Suldal kommune kva gjeld å tenkja nytt for å sikre innbyggjarane nok kapasitet på legetenester. Den nyleg ferdigstilte *Plan for legetenester* har ei rekkje tiltak for å løyse utfordringa gjennom utvikling av tenestene og kompetanseutvikling. Kommunedirektøren vil vurdere dei konkrete råda Rogaland Revisjon peikar på i rapporten for å gi ytterlegare kraft til arbeidet.

Rapporten trekk fram turnus som ein faktor for kritisk kompetanse. Ei kjent utfordring i helsesektoren er å dekke helger med rett kompetanse. Suldal kommune har hatt langvakter innan eininga Suldal bu- og aktivitetstiltak for å sikre kompetent arbeidskraft og kontinuitet i tenesta. Tenesta yter omsorg til menneskjer med nedsett funksjonsevne. Tiltaket gir brukarane same personalet i 12.5 timar. Mange tilsette gir positive tilbakemeldingar på arbeidstidsordninga ettersom ein då arbeider kvar 4. helg og ikkje kvar 3. helg som er normalen. Suldal kommune ønskjer vidare å sjå på årsturnus. I ein slik turnus har ein moglegheit for å planlegge heile året og finne rom for særlege ønskjer. Erfaringar frå andre kommunar viser at behov for vikar går ned. Ordninga kan også ha god effekt på heiltidskultur. Dialog med arbeidstakarorganisasjonane er starta opp og ein tek sikte på oppstart av årsturnus i 2022.

Rapporten om kritisk kompetanse i Suldal kommune løfter ikkje fram leiing som faktor for å sikre nok og rett kompetanse i tenesteutviklinga. Leiingsperspektivet på kompetanseutvikling ville styrka rapporten slik kommunedirektøren ser det.

Tenestene i Suldal kommune skal pregast av heilskap og samanheng på tvers av sektorane. For å sikre dette har vi to viktige målsetjingar; 1. Arbeide på nye og smartare måtar og 2. Ein handlekraftig og kompetent organisasjon. I arbeidet som følgjer vil funn og samanhengar i rapporten om kritisk kompetanse i Suldal kommune vere svært nyttig inn i dette arbeidet.

1 FAKTA OG VURDERINGAR

1.1 SULDAL KOMMUNE SOM ARBEIDSGJEVAR

1.1.1 OVERORDNA STYRINGS-DOKUMENT

Suldal kommune sine målsettingar innanfor område som rekruttering, kompetanseutvikling og kompetansedeling går fram av ei rekke ulike styringsdokument. Blant dei viktigaste finn vi:

- Kommuneplan 2015-24
- Økonomiplan m/ handlingsprogram 2021-24
- Arbeidsgjevarpolitikk for Suldal kommune – ein lærande organisasjon (2016)
- Plan for å behalde og rekruttere (2014)⁶
- Strategisk kompetanseplan (2016)
- Lønspolitisk plan (2020)

1.1.2 FLEST TILSETTE INNANFOR BARNEHAGE, SKULE OG HELSE

Suldal kommune leverer tenester innanfor helse, opplæring, samferdsel, næringsutvikling og planlegging. Kommunen har til saman 559 tilsette fordelt på 456,95 årsverk⁷. Hovudtyngda av dei tilsette jobbar innan barnehage-, skule- og helsesektoren:

Tabell 1 - Årsverk per sektor i Suldal kommune

	Helse og omsorg	Undervisning	Barnehagar	Samferdsel og teknikk	Administrasjon	Anna	Sum årsverk
Absolutte tal	177	117	65	24	27	14	423
Prosentvis fordeling	42 %	28 %	15 %	6 %	6 %	3 %	

(Kjelde: KS/ SSB)

Av tabellen kan vi sjå at 182 av 423 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Desse utgjer dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarende tal for helse og omsorgssektoren er 42 prosent (177 av 423 årsverk).

Tal frå KOSTRA syner at Suldal har hatt ei positiv utvikling når det gjeld dei tilsette sin kompetanse. Innanfor omsorgstenesta har prosentdel brukarretta årsverk som har

⁶ I høve til gjeldande Planstrategi skal denne planen reviderast i 2022.

⁷ Tal henta frå Visma BI, 11.02.2021.

helsefagutdanning auka og Suldal ligg no over snittet i både kommunegruppa, Rogaland og landet;

Tabell 1 - Prosentdel brukarretta årsverk i omsorgstenesta m/ helsefagutdanning (prosent)

	2017	2018	2019	2020
Suldal	81,9 %	84,4 %	85,3 %	84,9 %
Kostragruppe 17				80,1 %
Rogaland	79,5 %	79,5 %	80,1 %	80,3 %
Landet uten Oslo	77,6 %	77,4 %	77,7 %	78,0 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Av tabellen kan vi sjå at prosentdel brukarretta årsverk i omsorgstenesta som har helsefagutdanning har auka frå 81,9 prosent i 2017 til 84,9 prosent i 2020.

Med unntak av barnevernet, som ligg noko stabilt, har utviklinga vore god i både barnehagar og skule, jamfør tabell 2, 3 og 4:

Tabell 2 – Barnehage - Prosentdel barnehagelærere i prosent av grunnbemanningen (prosent)

	2017	2018	2019	2020
Suldal	26,4 %	32,9 %	38,3 %	40,5 %
Kostragruppe 17				40,1 %
Rogaland	35,2 %	36,8 %	38,0 %	39,7 %
Landet uten Oslo	38,9 %	40,8 %	41,5 %	42,4 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Tabell 3 – Skule - Prosentdel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning

	2017	2018	2019	2020
Suldal	89,2	91,3	88,9	95,9
Kostragruppe 17				
Rogaland	95,0	95,3	94,2	94,7
Landet uten Oslo				

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Tabell 4 – Barnevern - Stillinger med fagutdanning av alle fag- og tiltaksstillinger i barnevernet

	2017	2018	2019	2020
Suldal	95,5	94,6	91,4	94,8
Kostragruppe 17				100,0
Rogaland	98,3	98,8	97,5	99,1
Landet uten Oslo	98,2	98,6	98,8	99,6

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

1.2 REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å BEHALDA TILSETTE

1.2.1 REVISJONSKRITERIAR

I *Kommuneplan 2015-24* har kommunen eit uttalt mål at «fleire skal bu og arbeida i Suldal». Ikkje berre er det viktig at innflyttarar blir verande i Suldal, men det er òg viktig at ungdom som flyttar ut kjem tilbake når dei har stifta familie.

I *Plan for å behalde og rekruttere* frå 2014 vert det poengtert at planen er laga for å sikre at «utfordringane i framtida vert møtt med rett bemanning og kompetanse». Målet for kommunen er å rekruttere rett bemanning og kompetanse slik at ein ikkje treng «redusera nivået på dei tenestene me skal tilby innbyggjarane våre».

I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon* heiter det at Suldal kommune skal «rekruttera nok kompetente medarbeidarar innan dei fleste fagområda».

Eit viktig tiltak både i høve til rekruttering, men òg i høve til kommunen sitt arbeid med å behalda tilsette, er å kunne gi flest mogleg tilbod om heiltidsstilling. I høve til *Plan for å behalde og rekruttere* er det eit mål å auka stillingsstorleiken blant dei deltidstilsette. Eit anna viktig tiltak for å behalde tilsette kan vere å leggje til rette for at eldre som når pensjonsalderen kan stå lengre i jobb. I nemnde plan heiter det at «gode seniortiltak er vanskeleg å måla, og ein veit ikkje om det er desse som gjer at personar blir ståande i tenesta. Likevel er det viktig å ha desse tiltaka».

I *Lønspolitisk plan* frå 2020 er målsettinga at «Lokal lønspolitikk vert nytta som eit strategisk verkemiddel i utviklinga av kommunen og det kommunale tenestetilbodet. Lønspolitikken skal bidra til at kommunen når sine mål, sikra godt kvalifiserte medarbeidarar og stimulera til trivsel, utvikling og god arbeidsinnsats».

Ut frå desse føringane i kommunen sine styringsdokument, har vi utleia følgjande revisjonskriterier (det vil seie krav eller forventningar til kommunen):

- Kommunen skal arbeida for å rekruttere rett bemanning og kompetanse innanfor dei ulike tenesteområda. Lønspolitikken er her eit viktig strategisk verkemiddel.
- For å sikra rekruttering og for å behalda tilsette skal Suldal kommune arbeide for auka stillingsstorleikar.
- Suldal kommune skal ha seniortiltak

1.2.2 TALET PÅ UTLYSTE STILLINGAR

I samband med forvaltningsrevisjonsprosjektet har vi bedt kommunen om talet på utlyste stillingar. Tal for 2020 syner at kommunen hadde 95 utlysingar ute dette året. Av desse utlysingane var 41 prosent heiltidsstillingar (39 stk). Dei resterande stillingane, som då er deltidsstillingar, varierte frå 14 % til over 80 % stilling.

Tabell 2 – Oversikt over utlysningar i 2020

Stilling	Talet på utlyste stillingar
Hjelpepleiar	12
Lærar	12
Pleiemedarbeidar Suldal bu og aktiv.	11
Sjukepleiar	11
Barne- og ungdomsarbeidar	8
Helsefagarbeidar	6
Fastlege	4
Ped.leiar	4
Helsesjukepleiar	3
Konsulent	3
Barnehagelærar	2
PPT	2
Avdelingsleiar, Suldal bu og aktivitet	1
Byggleiar	1
Distriktsmusikar	1
Einingsleiar bygdeutvikling	1
Einingsleiar introtenesta	1
Fagarbeidar teknisk	1
Fagarbeidar/gartner	1
Fagleiar heimeteneste	1
Heimehjelp	1
Kjøkkenassistent	1
Kokk	1
Leirskulelærar	1
Miljøterapeut	1
Musikklærar	1
Personalrådgjevar	1
Plan og miljørådgjevar	1
Rådgjevar servicetorg	1
SLT-koordinator	1

(Kjelde: Suldal kommune)

Som vi kan sjå av tabellen har Suldal kommune i løpet av 2020 lyst ut stillingar innanfor eit breitt spekter av kvalifikasjonar. Talet på søkarar til ledige stillingar vil vere ein målestokk for i

kva grad kommunen blir oppfatta som ein attraktiv arbeidsgjevar. Dei intervjuar i prosjektet er samstemte om at tilfanget av kvalifiserte søkarar har vore godt. Av denne grunnen har kommunen få vakante stillingar til kvar tid. Frå helse og velferd får vi opplyst at vakante stillingar som regel er knytt til vikariat som blir lyst ut, og ikkje faste stillingar.

1.2.3 REKRUTTERINGSTILTAK

Ei sær s viktig målgruppe for arbeidet med å sikra tilflytting og rekruttering er Suldals-ungdom. For å nå målet om at dei unge som flyttar ut kjem tilbake, har kommunen innført ulike tiltak. Medan nokre av rekrutteringstiltaka er spesielt retta mot bestemte aldersgrupper, er andre meir generelle:

- Kommunen skal sørge for tilgjengelege bustadtomter på Sand og i grendesentra, og arbeida for å oppretthalda område med spreidd busetnad.
- Unge under 35 år får tilbod om gratis sakshandsaming av byggesøknad, forutset at søkjar busett seg i det aktuelle huset.
- Dersom kommunen mottok søknadar som kan føra til nye arbeidsplassar, vil kommunen strekka seg langt for å gi dispensasjon frå vedtekne planar.
- Kommunen vil òg sørge for å ha utleigebustader tilgjengelege, til ei kvar tid.
- Kommunen gir tilbod om gratis barnehageplass eller SFO til barn nummer tre og oppover der familien har tre born eller fleire i barnehage eller SFO.
- Nyleg er det etablert ei forsøksordning med eit stipend til Suldals-elevar som vel Sauda vidaregåande skule, med inntil kr 10 000,-.
- Suldal kommune arbeidar òg for å få utvida studietilbodet ved Sauda VGS til å omfatte det fireårige utdanningsløpet YSK-Helsefag⁸. Dette tiltaket er direkte knytt til arbeidet med å rekruttera tiltrengt kompetanse, men òg til arbeidet med å få ungdom til å etablere seg i kommunen.
- Utflytta studentar og innbyggjarar i vernepliktsteneste får tilbod om gratis abonnement på Suldalsposten.

I kommunen sine årlege budsjett vert det sett av midlar til 10 lærlingar kvart år. Suldal har òg ved fleire høve fått tildelt midlar frå KS til å ta inn fleire enn kva kommunen har budsjettert for. Sidan talet på lærlingar varierer kvart år, vert ubrukte lønsmidlar til lærlingar sette på fond.

Frå 1. august 2021 har Suldal med 15 lærlingar i kommunal regi, noko som er rekord⁹. For å vise lærlingane betydninga av tverrfagleg samarbeid og at det er mogleg å arbeida i ulike delar av

⁸ YSK-Helsefag er et fireårig utdanningsløp mot offentlig godkjent helsefagarbeider og fagbrev. Elevane får løn under opplæring.

⁹ Fem går 2. året, og ti nye takka ja til læreplass i år.

tenesteapparatet, har Suldal nyleg utarbeida eit eige oppfølgingsprogram for lærlingane, som legg vekt på at dei skal bli kjent med ulike delar av kommunen.

I samband med forvaltningsrevisjonen har vi bede om ein oversikt over kor mange av lærlingane som blir verande i kommunen og dermed i kva grad lærlingordninga kan seiast å vere eit godt rekrutteringstiltak. Merk at me her opererer med ein relativt lang tidsperiode på 17 år, og at små tal gjer store utslag på prosenten:

Tabell 3 – Tal på lærlingar i Suldal kommune 2004-21, og kor mange som arbeidar i kommunen per mars 2021

	Læretid i Suldal	Tilsett per mars 2021	Prosentdel verande
Barne- og ungdomsarbeider	24	17	71 %
Helsefag	24	15	63 %
Byggdrift	2	2	100 %
Institusjonskokk	3	0	0 %
Kontorfag	5	2	40 %
IKT	2	0	0 %
Til sammen	60	36	60 %

Sidan 2004 har Suldal kommune tatt imot 60 lærlingar i organisasjonen, og av desse er 36 i arbeid i Suldal kommune per mars 2021. Med andre ord vel 60 prosent blitt verande. Flest lærlingar finn vi innanfor helsefag, forutan barne- & ungdomsarbeidarfaget.

Eit anna viktig tiltak er løn. I sak 20/1298 vedtok kommunestyret å sette i gang eit arbeid for å få oversikt over lønsnivået i Suldal kommune, samanlikna med andre nabokommunar. Etter planen skal ein rapport frå dette arbeidet vere klar i løpet av 2021. Bakgrunnen for vedtaket er å sikra at Suldal ikkje tapar i kampen om arbeidskrafta i konkurranse med nærliggande kommunar. For nokre stillingar er løna lågare i Suldal enn i fleire nabokommunar. Eit døme på dette er sjukepleiarar:

I Hjelmeland byrjar nyutdanna sjukepleiarar med 10 års ansiennitet. Forskjellen på 0 år og 10 års ansiennitet utgjer kr 91 700,-. I Suldal startar sjukepleiarar med 8 års ansiennitet, noko som utgjer kr 41 300,-. Skilnaden mellom 8 års og 10 års ansiennitet er høg, og lønsdifferansen er på heile kr 50 400,-. Men Suldal gir òg eit lokalt høgskuletillegg på kr 10 000,- til alle med høgare utdanning og for spesialsjukepleiarar er tillegget på kr 15 000,-. Differansen mellom ein sjukepleiar i Hjelmeland kontra Suldal blir dermed på 35 400,-.

I fleire år har Suldal kommune òg tildelt bustønad. Dei seinare åra har dette tiltaket blitt nytta for å tiltrekka seg sjukepleiarar og legar. Men andre yrkesgrupper er òg velkommen til å søkja.

1.2.4 TILTAK FOR Å BEHALDA TILSETTE

I høve til kommunen sin Arbeidsgjevarstrategi, *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon* (2016), skal Suldal kommune vere ein inkluderande arbeidslivsverksemd. I høve til IA-avtalen skal kommunen arbeida for å;

- redusera sjukefråværet
- hindre fråfall
- tilsette fleire med funksjonshemmingar
- forlengja yrkesaktiviteten.

Som IA-verksemd har Suldal kommune satt som mål at sjukefråværet skal vere under 6,5 prosent. Tal frå 2020 syner eit totalt sjukefråvær på 7,3 prosent, mot 9,9 prosent i 2019. Trass i eit år prega av Korona-pandemien gjekk fråværet med andre ord ned, men målsettinga vart ikkje nådd. Dette er eit mål som framleis står fast, og arbeidet med å få ned sjukefråværet held fram.

Som IA-verksemd forsøker Suldal kommune å tilby omplassering for medarbeidarar som av ulike helsemessige grunnar ikkje lenger kan utøva sine oppgåver. Ein slik omplassering skal sikra at desse kan oppretthalda yrkesaktiviteten sin.

Med pandemien har Suldal fått erfare at kommunen sin årelange satsing på utbygging av breiband har vore særst nyttig. I fleire år har Suldal kommune søkt og motteke statlege tilskot til dette utbyggingsarbeidet. I delar av kommunen kor det ikkje er mogleg å leggja ein fysisk kabel, samarbeider kommunen med Telenor om mobilt breiband. Eit godt utbygd breibandnett har gjort det enklare for kommunen som arbeidsgjevar å leggja til rette for heimekontor for dei tilsette, noko som òg kan seiast å vere ein fordel i rekrutteringsarbeidet. Gjennom Suldal-vekst arbeidar kommunen for å få etablert eit kontorfellesskap som skal være open for alle, der ein kan leige sin eigen kontorplass.

Suldal kommune sin seniorpolitikk er i utgangspunktet retta mot tilsette frå 62 år. Gjennom velferdsutvalet til Arbeidsmiljøutvalet vert det kvart år gitt 170 000 kr til ulike velferdstiltak. Seniorar kan få tilbod om lønsmidlar eller redusert stilling¹⁰. I Arbeidsmiljøutvalet sin årsrapport

¹⁰ Minimum 5000 kr av midlene tilknyttet en full stilling må gå til noe annet enn lønn. I praksis har flere gått til innkjøp el-sykler, adgangskort til Suldal bad etc.

for 2020 kan vi lese at 29 tilsette valde å ta imot tilbod om seniorpolitiske tiltak. Tilsvarande tal i 2019 var 33, medan i 2018 var talet 29.

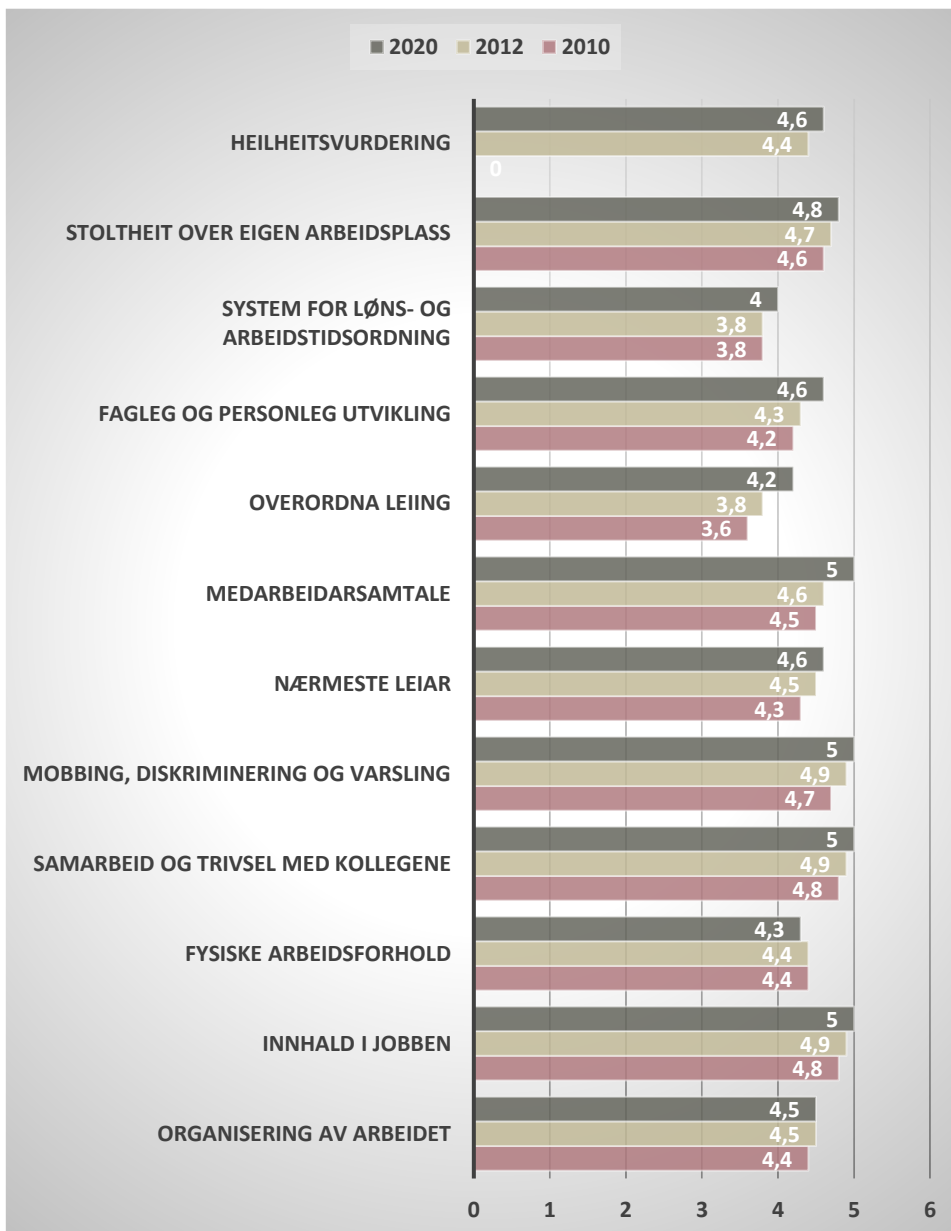
Ein viktig del av arbeidet med å sikra eit godt arbeidsmiljø, og dermed få dei tilsette til å halde fram i jobben, er gjennomføring av systematiske kartleggingar av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er ei kartlegging som skjer ved å gjennomføra medarbeidersamtalar, medarbeidarundersøkingar, vernerundar og rapportering og oppfølging av avvik.

Gjennom medarbeidarundersøkingar kjem det fram korleis dei tilsette oppfattar kommunen som arbeidsgjevar. Dei seinare åra har medarbeidarundersøkingane i Suldal blitt gjennomført gjennom to ulike løysingar. I 2010, 2012 og 2020 vart medarbeidarundersøkingane gjennomført via bedrekommune.no, medan i 2015 og 2019 ble 10-faktor-undersøkinga nytta. Undersøkinga som vart gjennomført i 2020 kom som ei politisk bestilling, men i åra framover vil det 10-faktor-undersøkinga som vil bli nytta, og då kvart tredje år¹¹. I denne forvaltningsrevisjonen har vi sett nærare på resultatata frå dei tre undersøkingane i regi av bedrekommune.no. Svarprosenten frå desse undersøkingane har vore:

- 2010: 68 %
- 2012: 69 %
- 2020: 68 %

Figur 1 – Samanlikning av resultat frå medarbeidarundersøkingane i 2010, 2012 og 2020

¹¹ Kommunestyret vedtok i samband med handsaminga av budsjettet for 2020 å få ei ny medarbeidarundersøking gjennomført i løpet av 2020. Det vart nytta den gamle medarbeidarundersøkinga til Kommuneforlaget.



(Kjelde: Suldal kommune)

For kommunen sine tilsette under eitt, syner medarbeidarundersøkinga i 2020 at dei tilsette er meir nøgde enn i 2012. Og på 10 av 11 dimensjonar har det vore ei positiv utvikling. Det same kan ein seie om ein samanliknar undersøkinga i 2020 med undersøkinga i 2010. Her kan vi sjå ein positiv utvikling på 9 av 11 dimensjonar. For å avdekka kva utfordringar som gjer seg gjeldande, og kva den enkelte skule/eining/avdeling bør jobba vidare med, blir resultatata frå undersøkinga gjennomgått på einingsnivå.

1.2.5 MÅL OM STØRRE STILLINGSSTORLEIKAR

I høve til *Plan for å behalde og rekruttere* (2014) er det som nemnd eit mål for Suldal kommune å auka stillingsstorleiken blant deltidstilsette. Dette ses på som eit viktig tiltak for å dekk

kommunen sitt behov for arbeidskraft, men er òg viktig av omsyn til arbeidsmiljø, sjukefråvær, kvalitet på tenestene og rekruttering.

Fram til våren 2019 var Suldal kommune med i KS-prosjektet «Nytt Blikk», som ein del av arbeidet med sikra fleire heiltidsstillingar. Gjennom dette læringsnettverket fekk Suldal identifisert følgjande hinder for heiltidsstillingar:

- Behovet for kommunale tenester i helger, «helgeproblematikken».
- Fleire av dei tilsette ønskjer ikkje heile stillingar.
- For nokon tilsette kan det vere utfordrande å jobbe på tvers av einingar.
- Sjukeheimen har eigne nattevaktstillingar, og slit med rekruttering av sjukepleiarar til desse.

Den 01.10.2020 vedtok kommunestyret i Suldal ei erklæring om heiltid i kommunen. Denne erklæringa byggjer på ein samarbeidsavtale mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sjukepleiarforbund, og føremålet er å redusera omfanget av deltidsarbeid. I høve til erklæringa skal stillingsutlysingar som hovudregel vera 100 prosent. Men samstundes skal dette ikkje vera til hinder for tilsetjing og det å behalda tilsette med redusert arbeidsevne, ei heller til hinder for at unge eller personar under utdanning skal få tilbod om mindre stillingar som eit rekrutteringstiltak.

Når ei deltidsstilling vert ledig, skal kommunen i høve til erklæringa gå gjennom arbeidsplanar og oppgåvefordelinga på arbeidsplassen, for å vurdere om det er mogleg å slå saman deltidsstillingar, og for å kunne leggja til rette for at ein arbeidstakar kan kombinera stillingar og/eller arbeid i fleire avdelingar. Dessutan skal kommunen ha oversikt over utviklinga i prosentdel deltidsstillingar til ei kvar tid, for å nå målet om at talet på heile stillingar skal aukast. Måлтаlet er satt frå då erklæringa vart vedteke, det vil seie frå 01.10.2020, då talet på heiltidsstillingar var 258 i Suldal kommune.

Som det går fram av tabellen nedanfor, har det i kommunen vore ei utvikling mot stadig større stillingar og fleire heiltidsstillingar dei seinare åra. Men framleis er det berre ein knapp tredel av stillingane som er fulltidsstillingar:

Tabell 4 – Gjennomsnittleg stillingsstorleik og prosentdel med 100 prosent stilling

	2018	2019	2020
Prosentdel gjennomsnittleg stillingsstorleik per tilsett	74 %	79 %	80 %
Prosentdel heiltid (fleire stillingar til saman 100 %	39 %	44 %	46 %

(Kjelde: Årsmelding 2020 Suldal kommune¹²)

Tilsette kan ha ulike deltidsstillingar som til saman summerer seg til 100 prosent, til dømes to 50 prosent stillingar. Frå kommunen får vi opplyst at i 2019 gjekk brannmannskapane over til Haugaland brann og redning IKS, noko som påverkar tala i riktig retning, då det blant desse var fleire med små stillingar.

1.2.6 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV HELSEPERSONELL

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet har Kompetansebehovsutvalet sidan 2017 arbeida med å bringe fram eit kunnskapsgrunnlag om Noregs framtidige kompetansebehov. Arbeidet har i stor grad tatt utgangspunkt i nasjonal og internasjonal forskning, og gjennom tre rapportar har utvalet gitt faglege vurderingar av behovet. Her blir det peika på at fleire yrke vil forsvinna medan nye yrke vil komma til. I den siste rapporten blir framtidig mangel på kvalifisert arbeidskraft innan helse særskilt framheva. Aldring i befolkninga inneber at behovet for helsekompetanse vil auka.

Status våren 2021 er at Suldal kommune har fått tilsett sjukepleiarar i alle dei faste stillingane, men kommunen har kontinuerleg eit behov for sjukepleiarar i vikariat, som følgje av at dei faste går over i fødselspermisjon mv. Per juli 2021 dreier dette seg om 5 ledige sjukepleiar-vikariat¹³.

I Rogaland revisjon sin forvaltningsrevisjonsrapport om Psykisk helse frå 2020 kom det fram at helsestasjonen manglar helsesjukepleiarar. Tilbodet vert oppretthaldt av sjukepleiarar, men ingen av dei tilsette i helsesjukepleiarstillingane har vidareutdanning i helsefremmande og sjukdomsførebyggande arbeid retta mot barn, unge og familiane deira. I fleire år har Suldal kommune lagt til rette for at sjukepleiarar skal få utdanna seg til helsesjukepleiarar, men utfordringa er fyrst og fremst knytt til for få studieplassar. I Rogaland er det berre 20-30 studentar som blir tatt inn anna kvart år på dette studietilbodet. Ekstra gledeleg er det difor at to sjukepleiarar i kommunen nyleg fekk plass på studiet, med oppstart hausten 2021.

Rekruttering av legar har over tid vore ei stor utfordring i Suldal. I september 2020 var status at kommunen hadde fått dekkja behovet for legar, men per juli 2021 har Suldal igjen mangel på legar, nærmare bestemt tre fastlegar. Trass i tiltak som tilbod om fast tilsetting, dekning av husleige fyrste året og færre pasientar på pasientlista, oppleve kommunen utfordringar i dette rekrutteringsarbeidet, noko som peikar i retning av at dei tiltaka som er satt i verk, ikkje er

¹² Tala i årsmeldinga er henta frå KS sitt PAI-register (register for løn og personal for tilsette i kommunal sektor).

¹³ Ryfylkekommunane har nyleg inngått eit samarbeid med Sauda vidaregåande skule og Universitetet i Stavanger om ei desentralisert sjukepleiarutdanning. Planlagt oppstart er hausten 2022.

tilstrekkelege¹⁴. Ei mogleg løysing kan vere å legge til rette for privatpraktiserande legepraksis i tillegg. For ein privatpraktiserande lege (som har avtale med kommunen) vil fleire pasientar bety høgare inntekter.

Per mars 2021 manglar Suldal kommune òg vernepleiarar. Stillingane vert lyst ut, men frå kommunen får vi opplyst at det er få, om ingen søkarar. Nyleg har kommunen tildelt eit par helsefagarbeidarar stipend får å ta denne utdanninga. Desse får tilbod om frikjøp av 30 prosent av si nåverande stilling, forutan dekning av diverse utgifter.

Ei anna utfordring som gjer seg spesielt gjeldande innanfor helsesektoren er å få dekt behovet for kompetent arbeidskraft i helgene. For å få dekt dette behovet utarbeidar kommunen turnusar som inneber langhelger. Dei første som innførte langhelger var dei tilsette ved ein av bustadene i 2007, medan den andre bustaden kom med i 2008. Her var det helsefagarbeidarar og vernepleiarar som gjekk langhelger. I heimetenesta har dei tilsette gått langhelger eitt års tid og nyleg byrja dei tilsette på Suldal bu- og aktivitetstiltak òg med dette¹⁵.

Eit anna tiltak som er sterkt knytt til dette er utarbeiding av årsturnusar. Med årsturnusar vil det vere mogleg å gi tilbod om langhelger for dei som ønskjer det, men samstundes gi tilbod om meir ordinære arbeidstider for dei som heller vil ha det. Årsturnusar opnar for meir fleksibilitet og individuell tilpassing, men framleis innafor lovverk og hovudtariffavtale.

Blant dei tilsette på institusjonstenestene er det per i dag fleire tilsette som ønskjer å ha årsturnus. Men så langt har kommunen ikkje fått på plass nødvendige avtalar her. Før ein kjem dit vil det vere naudsynt å gjennomføra samtalar med dei tillitsvalde. Avgrensingar i lov og avtaleverk, føresegner om m.a. fortrinnsrett til større stillingsandel etc., er òg moment som må vurderast. Frå leiar for helse og velferd får vi opplyst at målet er å få dette på plass innan eit års tid.

I intervju vert det opplyst at det i kommunen òg finst innbyggjarar med helsefagleg bakgrunn som vel å jobba andre stadar enn i helsesektoren. Dette gjeld til dømes vernepleiarar tilsett i skulen. Dette er knytt til ulike arbeidstidsordningar, då ein i skulen kan tilby jobb på dagtid. Innføring av årsturnusar kan vere eit aktuelt verkemiddel for å få til arbeidstidsordningar som òg freistar denne gruppa.

¹⁴ Per i dag har dei kommunalt tilsette legane i Suldal i overkant av 700 pasientar på sine pasientlister, medan snittet i Noreg er i overkant av 1000 (1068 i 2020).

¹⁵ I heimetenestene jobbar alle tilsette langhelger, noko som inneber 12,5 timars-vaktar med ein times kvilepause midt-veis i vakta.

1.2.7 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV KOMPETENT BARNEHAGEPERSONELL

Små einingar kan gjere det vanskeleg for kommunen å driva desse barnehagane i høve til gjeldande lovkrav. Lov om barnehagar set som bemanningsnorm at barnehagane skal ha ei grunnbemanning som svarar til minimum 1 tilsett per 6 barn. Dette forutset at barna er over tre år. Er dei under, er kravet 1 tilsett per 3 barn¹⁶. Frå kommunen får vi opplyst at alle barnehagane har den bemanninga som krevst etter barnehagelova, og kommunen har difor ikkje nokon dispensasjonar knytt til dette bemanningskravet.

For Suldal er utfordringa fyrst og fremst for få barn per tilsett. Medan snittet i Rogaland er 5,73 barn per tilsett, er talet lågare i alle barnehagane i Suldal:

Tabell 5 – Talet på barn i den einskilde barnehage og talet på barn per tilsett

	Talet på barn	Talet på barn per tilsett
Vinjar barnehage	53	5,12
Stølane barnehage	23	5,09
Kjølvikstølen barnehage	17	5,07
Sand barnehage avd Randåsen	39	4,98
Sand barnehage avd Joagarden	38	4,79
Jelsa oppvekstsenter avdeling barnehage	13	4,76
Vanvik oppvekstsenter avdeling barnehage	5	3,08
Nesflaten oppvekstsenter avdeling barnehage	5	2,35

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Av tabellen kan vi sjå at spesielt Vanvik og Nesflaten skil seg ut med eit lågt tal på barn per tilsett. Med berre fem barn totalt, gjer krav til eit visst minimum av bemanning i heile opningstida at tala blir låge. Ei anna utfordring for dei små barnehagane er at dei skal ivareta barn med eit stort aldersspenn innafor same gruppe.

Suldal oppfylle òg kompetansekravet til styraren i barnehagen¹⁷. Men når det gjeld utdanningskravet knytt til *pedagogisk leiar* heiter det i barnehagelova at pedagogiske leiarar må ha utdanning som barnehagelærarar eller annan treårig pedagogisk utdanning med

¹⁶ Barn blir rekna for å vere over tre år frå og med august det året dei fyller tre år.

¹⁷ I høve til lov om barnehagar skal *styrar i barnehagen* ha utdanning som barnehagelærar eller annan høgskuleutdanning som gir barnefagleg kompetanse. Kommunen kan gi dispensasjon frå utdanningskravet dersom ein person ikkje fyller utdanningskravet som styrar. I høve til kommunen sin tilstandsrapport for 2020 har Suldal kommune per desember 2020 ingen barnehagar som har dispensasjon frå dette lovkravet.

vidareutdanning i barnehagepedagogikk. Kommunen kan gi dispensasjon frå utdanningskravet for inntil eit år om gangen, slik at ein person som ikkje oppfyll utdanningskravet kan jobba som pedagogisk leiar.

Per desember 2020 fekk Jelsa, Nesflaten og Stølane barnehage dispensasjon frå dette utdanningskravet. Av desse dispensasjonane er det *ein* pedagogisk leiar med treåring pedagogisk utdanning som tar vidareutdanning innan barnehagepedagogikk. Verd å nemne her er at kommunen framleis gir tilskot til fem tilsette som studerer til å bli barnehagelærer¹⁸.

Når barnehagane blir mindre, blir òg fagmiljøa mindre. Dei intervjuar peikar på at små fagmiljø er ei utfordring for rekruttering, då svært mange tilsette både i barnehage og skule ynskjer å vere ein del av eit større fagmiljø. Blant dei intervjuar blir det framheva at samlokalisering/oppvekstsenter av barnehage og skule kan vera ei løysing. I den grad det er mogleg, kan samarbeid mellom barnehagane òg vere aktuelt. Men som kjent er det store avstandar, noko som gjer samarbeid mellom skulane og barnehagane vanskeleg.

Ei aktuell løysing kan vere å kjøpe plassar i nabokommunane og tilsvarande selje plasser. Til dømes får elevar i ungdomsskulealder busett i Vanvik sin undervisning ved Sauda ungdomsskule, fordi det er kortare reiseavstand til denne skulen enn til Sand. I anna løysing er å etablere fagnettverk mellom tilsette som arbeider med liknande oppgåver i ulike delar av kommunen. Det kan motverke at fagmiljøa vert for små og sårbare.

1.2.8 TEKNISK PERSONELL OG LEIARAR

Frå teknisk sektor vert det meldt om god tilgang på kvalifisert personell. Dette gjeld til dømes ingeniørar og anna personell som er naudsynt for kommunen, enten det dreier seg om utgreiingskompetanse, plankompetanse, juridisk kompetanse, IT-kompetanse eller anna. Ved tilsetting av fagarbeidarar på teknisk sektor opplev kommunen god tilgang på søkarar. På dei siste stillingane som har blitt lagt ut har det vore 10-15 søkjarar per stilling. Dette syner at det er ein relativt stor intern arbeidsmarknad i kommunen. I løpet av 2020 hadde kommune ute stillingar på byggesak og forvaltning, som resulterte i fleire kvalifiserte søkjarar.

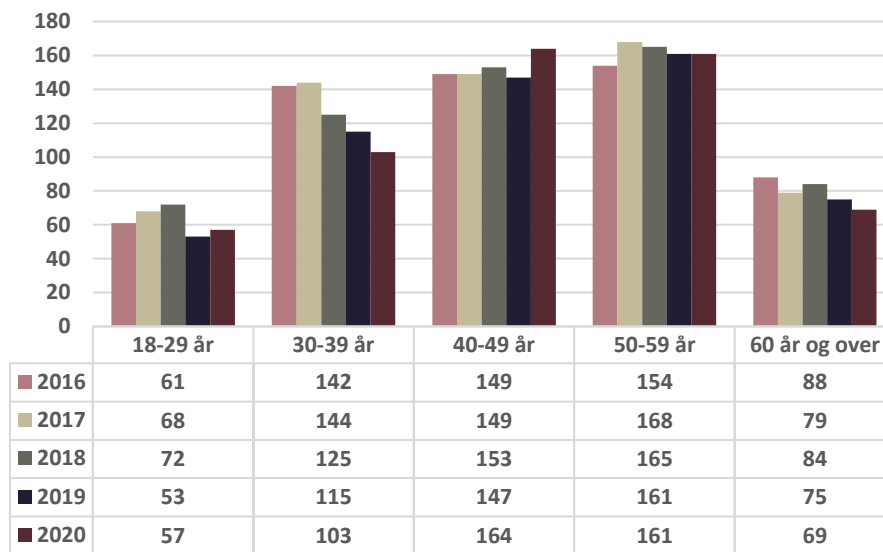
Medan helse og omsorg ikkje har hatt noko problem med å få rekruttert leiarar, har Oppvekst hatt utfordringar med å få tilsett rektorar, men per mars 2021 er status at kommunen har fått tilsett rektorar ved alle skulane.

¹⁸ Per mars 2021 er det fem tilsette som studerer arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), på 1. året. Etter fullført studie på fire år er desse bunde til å jobba to år i Suldal kommune. Alle er barne- og ungdomsarbeidarar som har fast stilling i kommunen. Dette sikrar òg at ein får ein reduserer overtaligheit blant tilsette barne- og ungdomsarbeidarar. Kjelde: Tilstandsrapport 2020

1.2.9 ALDERSFORDELINGA BLANT DEI TILSETTE

Årleg utarbeidar Suldal oversikter over aldersfordelinga blant dei tilsette i kommunen. Dette arbeidet blir gjort for å vere førebudd dersom det eitt år skulle vere mange som når pensjonsalderen. Sidan det per i dag er mange moglegheiter for å gå av med pensjon mellom 62 og 70 år, er anslaga noko usikre¹⁹. Men ved å gjera ei oppteljing blant dei eldste aldersgruppene er det mogleg å skaffa seg ei viss oversikt, og ved å samanlikna tala frå år til år, kan ein sjå utviklinga over tid;

Figur 2 – Historisk utvikling i alderssamansetninga blant dei tilsette i Suldal kommune



(Kjelde: Årsrapportar frå Arbeidsmiljøutvalet)

Dersom vi gjer tala i figuren om til prosentar, kan vi sjå at medan 41 prosent var over 50 år i 2016, var tilsvarende prosentdel i 2020 42 prosent. Med andre ord er det ikkje tale noko stor skilnad, og tala gir difor ingen grunn til bekymring. Vi ser òg at talet på tilsette i den eldste aldersgruppa, 60 år og over, har gått ned, og at det har vore eit særleg fall i talet på tilsette i alderen 30-39 år.

1.2.10 TURNOVER

Suldal har ikkje tal på kor mange som sluttar i kommunen kvart år, men ei manuell oppteljing fordelt på tenesteområda, syner følgjande turnover i 2020:

¹⁹ Det vil i praksis vere vanskeleg å få ei eksakt oversikt over kor mange som vil gå av med pensjon, fordi ein kan velja å gå av med pensjon i ein alder av 62 år, eller stå i arbeid til fylte 70. Dette utgjer eit aldersspenn på heile 8 år.

Tabell 6 - Tal på tilsette som har slutta i Suldal kommune i 2020

	Tal på tilsette som slutta 2020
Helse	9
Heimetenestene	4
Teknisk drift	3
NAV	2
Kultur	1
Bygdeutvikling	1

I denne oppteljinga er turnover kor mange som har slutta i kommunen for å gå over til anna arbeid. I 2020 var talet 20 av 559 tilsette, noko som gir ein turnover på 3,6 prosent. Då er ikkje medarbeidarar som går av med pensjon, fødselspermisjonar, støttekontaktar og familiehjelparar tatt med. Med andre ord er det relativt få som sluttar i kommunen, noko som tydar på at kommunen i all hovudsak evnar å halde på dei tilsette. Frå kommunen får vi opplyst at talet på tilsette som sluttar har vore låg over lengre tid.

Kommunen har per i dag ikkje noko fast rutine for gjennomføring av sluttsamtalar med dei som vel å slutte. Frå leiinga vert det opplyst at i kva grad ein slik samtale vert gjennomført vil variere, og at dette vil vere opp til den einskilde einingsleiar å avgjera. Blant dei intervjuja blir det framheva at ein fast rutine for gjennomføring av sluttsamtalar, og ein fast mal for innhaldet i samtalanene kunne vore ein fordel, slik at kommunen på denne måten kan innhenta nyttige råd og tips i arbeidet med å rekruttere kompetent arbeidskraft.

1.2.11 VÅR VURDERING AV REKRUTTERING OG TILTAKA FOR Å BEHALDA TILSETTE

Etter vår vurdering arbeidar Suldal kommune aktivt på fleire frontar for å kunne rekruttere kompetent arbeidskraft og for å behalda dei tilsette. Dei seinare åra har Suldal opplevd å få eit godt tilfang av kvalifiserte søkjarar ved stillingsutlysingar, og talet på tilsette som sluttar er lågt. Det er berre innanfor helsesektoren kommunen opplev enkelte utfordringar, nærare bestemt når det gjeld rekruttering av helsesjukepleiarar, legar og ved utlysing av vikariat i helsesektoren. Arbeidet med auka stillingsstorleikar ser ut til å vere på rett veg.

1.3 KOMPETANSEUTVIKLING

1.3.1 REVISJONSKRITERIER

Både Kommuneplan 2015-24 og Økonomiplan m/ handlingsplan framheve at Suldal kommune skal satsa på kompetanseutvikling blant dei tilsette. I økonomiplanen kan vi lese at kommunen skal «skapa ein kultur for læring, samstundes som ein satsar på etter- og vidareutdanning».

I kommunen sin arbeidsgjevarstrategi, *Arbeidsgjevarpolitikk – ein lærande organisasjon*, heiter det at Suldal skal «Skapa kultur for læring samstundes som me satsar på etter- og vidareutdanning (..) Suldal kommune vil arbeida for eit inkluderande arbeidsmiljø med gode høve til fagleg utvikling». I *Strategisk kompetanseplan* frå 2016 heiter det at planen skal bidra til at Suldal til ei kvar tid har nok medarbeidarar med ønska og nødvendig kompetanse.

Ut frå desse føringane i kommunen sine styringsdokument har vi utleia følgjande revisjonskriterium (det vil si krav eller forventning til kommunen sitt arbeid):

- Kommunen skal leggja til rette for kompetanseutvikling.

1.3.2 TILTAK

I kommunebudsjettet blir det kvart år satt av 725 000 kr til etter- og vidareutdanningstiltak. Suldal kommune betalar òg grunnutdanninga til sjukepleiarar, vernepleiarar og grunnskulelærarar. For den enkelte eining i kommunen er det òg mogleg å setta av ubrukte midlar til kompetanseutvikling året etter. Økonomiplan m/ handlingsplan (2021-24) listar opp ei rekke tiltak for kompetanseutvikling. Dette er til dømes:

- Gjennomføring av leiarutdanning for kommunale leiarar.
- Utvikling av framtidige leiartalent og gjennomføring av leiarutdanning for desse.
- Tilbod om stipend og opptil 30 prosent redusert stilling til tilsette som ønskjer å ta vidareutdanning.
- Tilbod til fagarbeidarar om å utdanna seg til barnehagelærar, sjukepleiarar eller jordmor gjennom desentraliserte ordningar.

I Suldal har kommunen lønsordningar for dei som vel å ta etter- og vidareutdanning. Dette er ein ordning som inneber at dersom ein fullfører og består studiar på mellom 15 og 60 studiepoeng, vil det vere mogleg å få eit lønstillegg på mellom 5000 til 20 000 kr.

Dei seinare åra har Suldal kommune gjennomført eit leiarutviklingsprogram i lag med KS. Her kan kommunalsjefar melda på avdelingsleiarar eller fagarbeidarar eller andre som ses på som «leiartalar» og som sjølv har signalisert at dei er interessert i leiaroppgåver.

Dei intervjua fortel at dei er særst nøgd med dei ordningane for kompetanseutvikling som Suldal kommune har. Gjennom fleire år har dette vore eit sentralt satsingsområde, og samanlikna med andre kommunar, oppfattar dei intervju ordningane i Suldal som rause. I førre kapittel vart resultatane frå medarbeidarundersøkingane presenterte. Medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet.

1.3.3 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGAR OG SKULAR

Som allereie nemnd er fem barnehagetilsette i gang med å utdanna seg til barnehagelærarar. Og i tråd med strategien *Kompetanse for framtidens barnehage* og Stortingsmelding nr 6 *Tett på – tidleg innsats og inkluderande fellesskap i barnehage, skole og SFO*, skal barnhagar og skular jobba med kompetanseutvikling gjennom regionale samarbeid.:

- Gjennom *Regional ordning for kompetanseutvikling* har Suldal inngått eit samarbeid med sju andre kommunar på Haugalandet på barnehageområdet. Foreløpig er Sand barnehage utpeika som éin av tre pilotbarnehagar, som får tett oppfølging frå Høgskulen på Vestlandet.
- Tilsvarande er skulane med i *Desentralisert ordning for kompetanseutvikling*. Digitale, lærande nettverk for pedagogiske leiarar er etablert, og det same gjeld nettverksmøter for lærarar på tvers av skular.

Kompetanse for kvalitet er nasjonale styringsmakter si satsing på styrka kompetanse og inneber krav om etter- og vidareutdanning for lærarar. Gjennom styrka kompetanse hjå lærarar og rektorar, er målet å auka motivasjon og læring hjå elevane. For å møta desse krava er det naudsynt at fleire lærarar tek vidareutdanning i fag norsk, matematikk og engelsk²⁰. I løpet av dei to siste åra har ni lærarar i Suldalsskulen teke vidareutdanning gjennom ordninga «Kompetanse for kvalitet»:

Tabell 7 - Talet på lærarar som har teke vidareutdanning siste to år gjennom «Kompetanse for kvalitet»

²⁰ I faga norsk, engelsk og matematikk er kravet 30 studiepoeng for lærarar på barnetrinn og 60 studiepoeng for lærarar på ungdomstrinnet.

	Talet på lærarar	Tal på studiepoeng
Norsk	2	30
Engelsk	2	30
Matematikk	2	30
Spesialpedagogikk	2	30
Profesjonsfaglig kompetanse	1	30

(Kjelde: Suldal kommune)

Opplæringslova skil mellom kompetansekrav knytt til tilsetting og kompetansekrav knytt til det kunne undervisa i eit fag. Skuleåret 2020-21 har ti prosent av dei tilsette lærarane i Suldalsskulen ikkje godkjend utdanning (dei oppfyll ikkje kompetansekrava for tilsetjing). Dette er ei forverring frå skuleåret før, då fire prosent ikkje hadde godkjend utdanning:

Tabell 8 - Prosentdel av undervisningspersonalet som fyller kompetansekrav for tilsetjing, historisk utvikling

	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Del av undervisning gitt av undervisningspersonal med godkjend utdanning	94,3	99,6	89,2	91,3	88,9	96	90

(Kjelde: Grunnskulane sitt informasjonssystem, GSI)

Tabell 9 - Prosentdel av undervisningspersonalet som fyller kompetansekrav for å kunne undervisa, i høve til krav som vert gjeldande frå 2025

	Skuleår 2020-21
Norsk	83 % (25 av 30 lærarar)
Engelsk	60 % (12 av 20 lærarar)
Matematikk	77 % (20 av 26 lærarar)

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Ut frå tabellen kan vi sjå at i inneverande skuleår er det ein viss prosentdel som ikkje fyller kompetansekrava som vil bli gjeldande frå 2025. Lågast prosentdel finn me blant engelsklærarane.

For å få tilbod om fast stilling i kommunen har Suldal sjølv satt som krav at kompetansekrava som blir gjeldande frå 2025 skal vere oppfylt. Då årets søknadsfrist gjekk ut 01.03.2021 hadde 19 lærarar søkt om få begynne på vidareutdanning. Trass i desse tiltaka vil Suldal kommune truleg ikkje vere i mål innan fristen i 2025. Utfordringa er fyrst og fremst knytt til dei små skulane, med få lærarar. Då krava føreset fordjuping ikkje berre i fag som norsk, engelsk og matematikk, men

øg i fag som kunst & handverk og spesialpedagogikk, vil det på ein skule med til dømes to lærarar, ikkje vere mogleg å innfri krava. Desse to lærarane vil i praksis ikkje kunne fylle kompetansekrava i så mange fag.

1.3.4 VÅR VURDERING

Den siste medarbeidarundersøkinga frå 2020 syner at dimensjonen «fagleg og personleg utvikling» har gått opp 0,3 poeng sidan 2012, og 0,4 poeng sidan 2010. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet. Dei intervjuja opplev at Suldal kommune har gode ordningar for å sikre kompetanseutvikling blant dei tilsette. Med Kompetanse for kvalitet har statlege myndigheiter satt krav om fordjuping i skulefag som vil vere vanskeleg å oppfylle på mindre skular. Dette vil etter vår oppfatning gjere at Suldal må tenkje nytt om korleis ein skal løysa dette innan fristen.

1.4 KOMPETANSEDELING

1.4.1 REVISJONSKRITERIER

I arbeidsgjevarstrategien heiter det at «*Suldal skal legge til rette for at den einskilde skal få personleg vekst og kompetanseutvikling. Kompetanse er nøkkelen til kvalitet, og er ei viktig satsing hjå oss. Suldal kommune er ein lærande organisasjon. Det betyr at me vil skapa haldningar for stadig å tenkje nye og betre måtar å arbeide på, slik at ein kan få nytta både den einskilde og organisasjonen sin samla kompetanse, på best mogleg måte*».

Ut frå desse føringane i kommunen sin arbeidsgjevarstrategi, har vi utleia følgjande revisjonskriterium (det vil seie krav eller forventningar knytt til kommunen sitt arbeid):

- Kommunen skal legge til rette for kompetansedeling.

1.4.2 KOMPETANSEDELING GJENNOM INTERKOMMUNALT SAMARBEID

For Suldal vil det vere mogleg å inngå samarbeid med andre kommunar for å sikra robuste kompetansemiljø og stordriftsfordelar. Eit interkommunalt samarbeid med Sauda om barnevern og PP-teneste er allereie på plass, og kommunen har vore i dialog med Hjelmeland kommune om felles jordmorteneste, men førebels er dette berre på idè-stadiet. I 2017 vart det fremja forslag om eit interkommunalt samarbeid med Sauda om felles legevakt, men då takka nabokommunen nei.

Så langt har pandemien ført til auka kontakt med nabokommunane i heile regionen, noko som på sikt kan leggje grunnlaget for eit tettare samarbeid²¹.

Innanfor kompetanseutvikling samarbeider kommunane stadig meir. Til dømes har Suldal gjennom KS fått tilgang til ei rekke e-læringskurs, og kommunen lagar egne kurs som blir nytta av tilsette i andre kommunar. Gjennom KS læring har Suldal nyleg utarbeide eit felles opplegg for opplæring av nytilsette i kommunen. Dette er eit opplegg som òg kan nyttast i andre kommunar.

1.4.3 OM Å LØYSA UT KOMPETANSE

I samband med pandemien våren 2020 kartla Suldal kor mange med helsefagleg bakgrunn som jobbar innafør andre tenesteområde enn helse og omsorg i kommunen. Føremålet var å få oversikt over kven som kunne vera aktuelle for å jobba ekstra i samband med pandemien. Dette var ei kartlegging som omfatta heile kommunen. Òg andre tilsette, utan helsefagleg utdanning, har blitt nytta andre stader i det kommunale tenesteapparatet. Til dømes vart tilsette ved Suldal bad nytta til andre oppgåver då badet vart stengt, og lærarar vart bedne om å sitja vakt på legekantoret. Kartlegginga har så langt bidratt til at kommunen har fått ein betre oversikt over kompetansen i kommunen, noko som bidrar til å legge eit grunnlag for meir kompetansedeling.

Som kjend er Suldal ein vidstrakt kommune med mange små barnehagar og skular, og mellom desse er det betydelege reiseavstandar. I praksis vil det difor ikkje vere så enkelt å senda ein lærar til ein annan skule for å undervisa 1 skuletime. Å nytta kompetansen på tvers i kommunen kan av denne grunn vere vanskeleg å få til.

Over lengre tid har helse- og omsorgssektoren i Suldal kommune hatt fokus bruk av teknologiske løysingar, som mellom anna skal redusera behovet for arbeidskraft. Dette gjeld til dømes robot- og sensorteknologi. I heimetenestene har man allereie frigjort sjukepleiarressursar ved å innføra medisinsdispenser/ multidose-verktøy, i staden for at sjukepleiarane legg tablettar i dosettar.

For kommunen kan det vere vanskeleg å måle kor mykje personalressursar ein sparar med tiltak som dette. I intervju framhev kommunalsjef for helse og velferd at innføring av teknologi fyrst og fremst gjer det mogleg å nytta ressursane på en betre måte/ «å jobba smartare». Kommunalsjefen framhev at dette er heilt nødvendig for å møte aukande krav til rapportering og dokumentasjon, frå til dømes Statsforvaltaren, Helsedirektoratet, revisjonar og tilsyn. Dette er noko som krev

²¹ Dette gjeld til dømes erfaringsutveksling om tema som smittevern, testing og smittesporing, forutan samarbeid om fordeling av utstyr.

stadig meir tid av dei tilsette. Innføring av teknologi kan vere eit bidrag til å få frigjort personalressursar slik at ein kan få utført slike oppgåver.

I tillegg vil måten kommunen vel å organisera tenestene på ha innverknad. Eit døme er å la sjukepleiarane yte helsehjelp der det er behov, i staden for å vere knytt til ein bestemt stad eller hus. Per i dag har Suldal eigen fastlegeordning og legevakt, men dette er krevjande med så få innbyggjarar. Nyleg leide kommunen inn ein konsulent som fekk i oppdrag å utarbeida eit forslag til ein ny plan for bruken av legeressursane. Føremålet er å sjå nærare på arbeidsoppgåver og i kva grad organisera kan optimaliserast ytterlegare. Til dømes korleis timebestilling kan gjerast enklare²².

1.4.4 VÅR VURDERING AV KOMPETANSEDELING

I ein stor kommune som Suldal med lange geografiske avstandar vil det vere ekstra utfordrande å nytta kompetansen på tvers. Pandemien har så langt ført til auka samarbeid med nabokommunane, noko som på sikt kan danne grunnlaget for meir interkommunalt samarbeid. I tillegg vil auka bruk av teknologiske løysningar og digital samhandling gi sitt bidrag. Etter vår vurdering syner Suldal kommune ein evne og vilje til å bruke kompetansen på tvers av tenesteområde og kommunegrenser.

1.5 KOMPETANSE I DAG OG I MORGON

1.5.1 KOMPETANSEGAP?

Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både i dag og i næraste framtid.

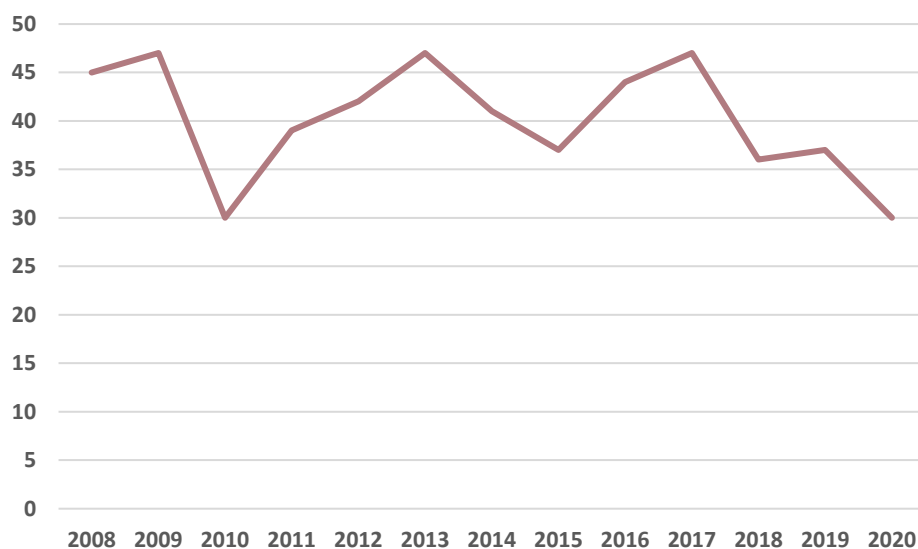
Som nemnd i tabell 1 er status våren 2021 at 182 av totalt 423 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Desse årsverka utgjer dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarande tal for helse og omsorg er 42 prosent. I dei neste avsnitta vil vi sjå nærare på prognosar for alderssamansetninga blant innbyggjarane i Suldal, og korleis dette vil slå ut på det framtidige behovet for arbeidskraft. Vi vil spesielt retta merksemda mot kommunens framtidige behov for helsepersonell kontra barnehage- og skulepersonell.

²² Frå kommunen får vi opplyst at det vil bli lagt fram ei orienteringssak politisk i september 2021, som vil gå nærmare inn på om organiseringa av legeressursane.

1.5.2 NEDGANG I TALET PÅ INNBYGGJARAR I BARNEHAGE- OG SKULEALDER

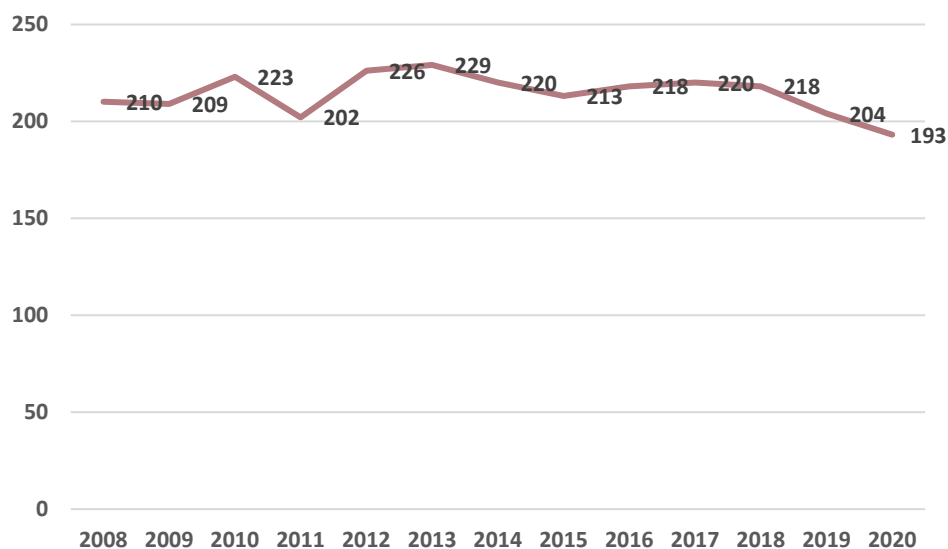
Av figur 1 kan vi sjå at fødselsraten har gått ned i Suldal. Når fødselsraten går ned, går talet på barn i barnehagane òg ned. Av figur 2 kan vi sjå at talet på barn i barnehagane syner ein slak nedgang:

Figur 3 – Fødselsrate Suldal kommune. Historisk utvikling



(Kjelde: Tabell 04231 Statistisk sentralbyrå)

Figur 4 – Tal på barn totalt 0-6 år i Suldal-barnehagane



(Kjelde: Tilstandsrapport for barnehagar og skular i Suldal 2020).

Sjølv om tala i begge figurane går både opp og ned, syner trendlinja ein slak nedgang.

Når barna blir så store at dei byrjar på skule, er det ein del familiar som vel å flytta tilbake til Suldal. På denne måten oppleve Suldal ein viss tilbakeflytting. Verdt å nemne er òg at barnetala har vorte noko styrka med auka innvandring. Prosentdelen innvandrarak i Suldal har nemleg auka dei siste 10 år²³.

Tabell 10 - Prosentdel innbyggjarar med innvandrarak i Suldal:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Suldal	7,60 %	8 %	9 %	9,50 %	10 %	11,50 %	12 %	11,90 %	11,60 %

(Kjelde: Årsmeldingar Suldal kommune)

Sidan ein del familiar flyttar tilbake til Suldal når barna blir så store at skal byrja på skulen, og kommunen har motteke stadig fleire innvandrarak, har talet på elevar i Suldal-skulen halde seg stabilt:

Tabell 11 – Elevar totalt i Suldal-skulen, historisk utvikling

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Talet på elevar totalt	527	507	515	509	511	519

(Kjelde: Tilstandsrapport 2020)

Tabellen syner at det totale talet på elevar har halde seg stabilt i Suldal. Men det er blant dei minste skulane moglege endringar vil tvinga seg fram. Medan Nesflaten har 22 elevar, har Vanvik oppvekstsenter berre 8 elevar per mars 2021, samstundes som det er få barn i barnehagen like ved. Dersom talet på barn ved dei minste skulane ikkje aukar, kan grunnskuletilbodet stå i fare for å måtte reduserast innan kort tid.

1.5.3 BEFOLKNINGSPROGNOSAR

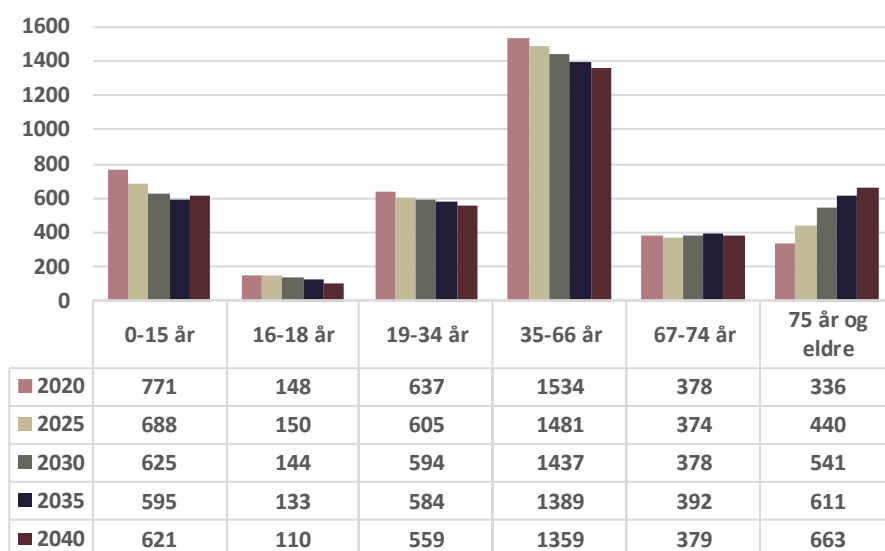
I høve til Statistisk sentralbyrå vil befolkninga i landet halda fram å veksa i nær framtid. SSB melder at vi vil få fleire innvandrarak, fleire eldre og fleire vil bu i sentrale strok. I følgje Rogne og Syse (2017) er dette ei utvikling som vil få konsekvensar for det framtidige tilbodet av og etterspurnaden etter arbeidskraft og kompetanse. Forhold som utdanningskapasitet, kor mange som søker den einskilde utdanninga, kor høgt fråfallet er og kor mange som vel å ta deltidsarbeid,

²³ Dette gjeld både innvandrarak med flyktning- eller arbeidsinnvandringsbakgrunn.

vil i følge dei òg ha innverknad. Samstundes vil det vere betydelege variasjonar over tid og mellom ulike regionar²⁴.

Statistisk sentralbyrå sin prognose for Suldal dei neste 20 åra syner ein nedgang i folketalet. Medan innbyggartalet var 3804 i 2020, er prognosen 3691 i 2040. Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane i Suldal. I dei neste figurane har vi lagt inn SSB sine framtidsprognosar. Ut frå desse prognosane kan vi sjå at medan talet på innbyggjarar i dei eldste aldersgruppene vil auka, vil talet på innbyggjarar i dei andre aldersgruppene gå ned:

Figur 5 – Statistisk sentralbyrå sin befolkningsprognose for Suldal fram mot år 2040



(Kjelde: SSB. Hovudalternativet MMM).

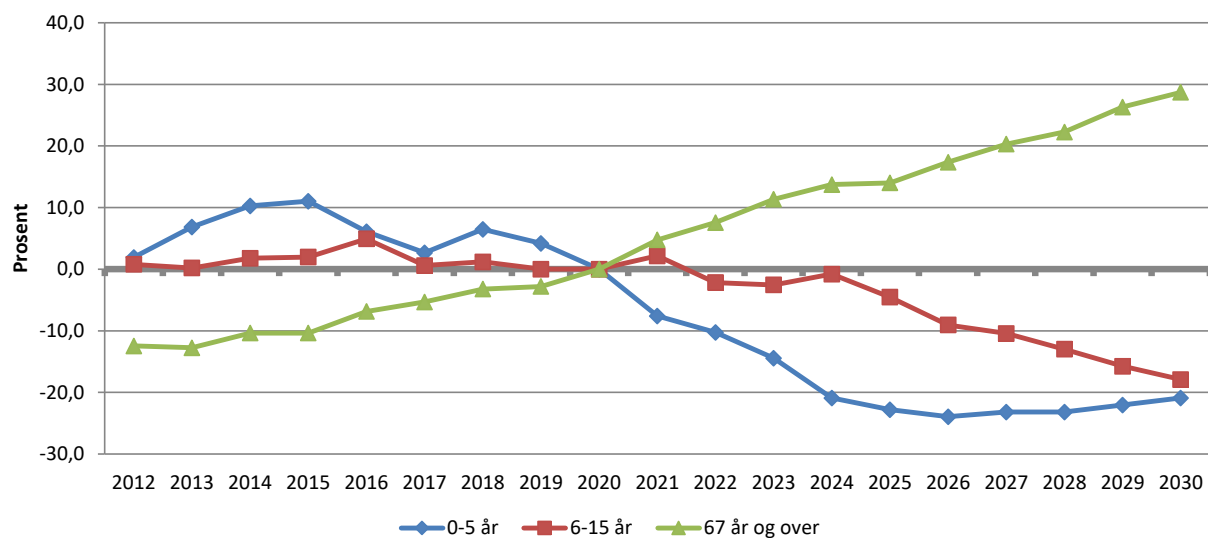
Sidan fleire av dei statlege tilskota er direkte knytt til talet på innbyggjarar i barnehagealder, skulealder og eldre, vil ei endring i alderssamansetninga blant innbyggjarane påverka storleiken på dei statlege tilskota kommunen mottok. I figur 4 ser vi spesifikt på utviklinga i talet på barnehagebarn og grunnskulebarn, samt utviklinga i talet på eldre over 67 år.

Figur 6 – Historisk utvikling kontra prognosar. Talet på barnehagebarn, grunnskulebarn og eldre over 67 år i Suldal

²⁴ Kjelde: NOU Rapport 3 2020: «Kompetansebehov III.

Utvikling folketall 0-5 år, 6-16 år og 67 år + i kommunen per 1.1

(2020 = 0, SSB MMMM-alternativet / kommunens egen fremskriving)



(Kjelde: KS sin demografimodell)

I høve til Statistisk sentralbyrå og KS sin demografimodell vil Suldal oppleve ein nedgang i talet på innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder, medan talet på innbyggjarar 67 år og over vil auka²⁵.

Ved bruk av KS sin demografimodell kan vi sjå nærare på endringar i utgiftsbehovet innanfor dei ulike tenesteområda²⁶.

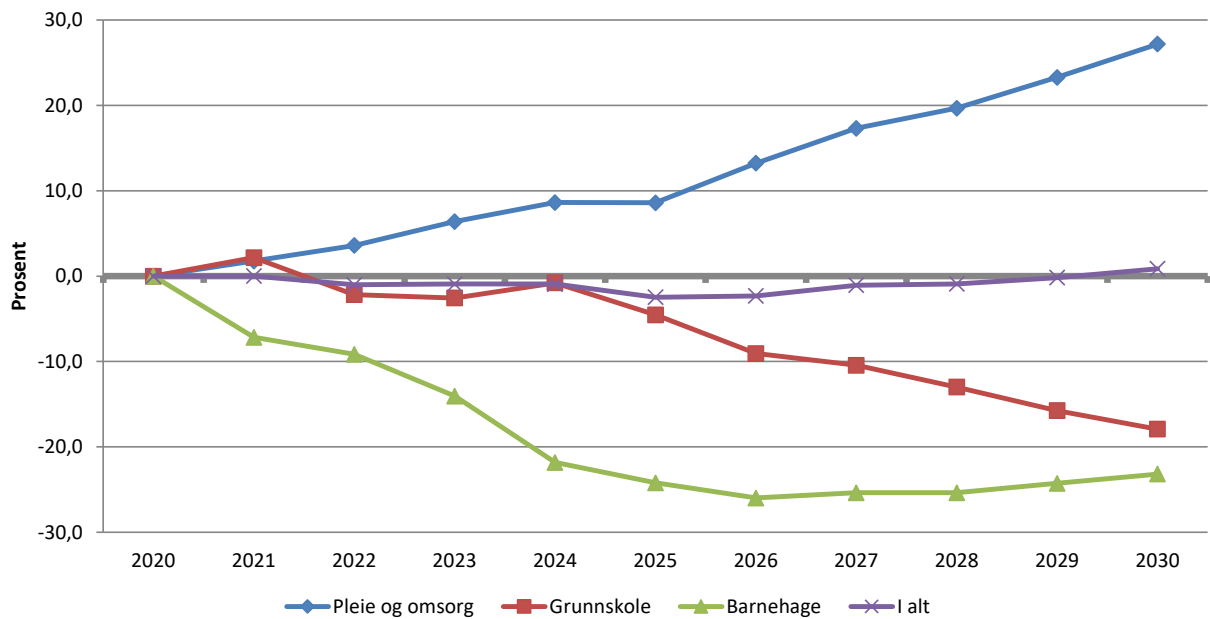
Figur 7 – Endra utgiftsbehov som følgje av demografiske endringar, Suldal kommune

²⁵ Alle prognosane er i høve til tala for 2020.

²⁶ Ein svakheit med modellen er at det ikkje er mogleg å sjå på endringar i inntektene.

Endret utgiftsbehov demografi - kommunen - 2020 - 2030

(målt ved inngangen til det enkelte år)



Grafen viser ei tydeleg vridning av behov. Færre innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder vil gje ein lågare etterspurnad etter desse tenestene. Kommunen sitt utgiftsbehov/ ressursbehov til desse tenestene går ned, medan pleie og omsorg vil få eit auka utgiftsbehov. Dette gjeld dersom kommunen fortsetja å tilby tenester på same nivå som i dag til gruppa 67 år og over.

Når talet på innbyggjarar i den yrkesaktive delen i befolkninga går ned, blir måten kommunen innrettar tenestene på avgjerande. Korleis pleie- og omsorgssektoren i kommunen skal førebu seg på denne utviklinga har vore oppe på den politiske agendaen i fleire år allereie. Som nemnd kan auka bruk av velferdsteknologiske løysingar vere eit bidrag. Kommunen er allereie i gang med å utvikla ulike ordningar innan velferdsteknologi, og forsøker å leggje til rette for og opne opp for digital dialog mellom brukar og tenesteytarar, som til dømes fastlege, heimetenestene og fysioterapeut/ergoterapeut. Korona-pandemien har ført til meir bruk av digitale dialogløyser enn før, både mellom kommunen og brukarar og mellom tilsette.

Sentrale stikkord er òg til dømes auka vektlegging av kvardagsrehabilitering/ eigenmeistring blant dei pleietrengande. Suldal heimeteneste blei nyleg styrka, slik at kommunen no kan tilby heimebaserte tenester døgnet rundt. Med nytt demenssenter og somatiske plassar på institusjon som møter dagens krav til funksjonalitet, ønskjer kommunen å stå betre rusta for framtida.

Som ein av seks kommunar i landet er Suldal pilotkommune i prosjektet «Strukturert og tverrfagleg oppfølgingsteam» i regi av Helsedirektoratet. Målgruppa for prosjektet er personar med store og samansette behov. I prosjektet skal kommunen forsøke å identifisere dagens praksis og designe nye tenester, og målet med prosjektet er tidleg identifisering og systematisk arbeid kring desse brukarane.

Tal frå KOSTRA syner at Suldal sitt arbeid for å leggje til rette for at innbyggjarane blir buande lengre heime er på rett veg. Prosentdelen innbyggjarar 80 år og over som er på institusjon går ned i Suldal:

Tabell 12 - Prosentdel innbyggjarar 80 år og over som er på institusjon

	2017	2018	2019	2020
Suldal	10,2 %	9,3 %	7,9 %	4,2 %
K. gr 17	16,4 %	15,2 %	15,8 %	13,7 %
Rogaland	12,8 %	12,7 %	12,7 %	11,9 %
Landet	12,9 %	12,4 %	12,2 %	11,4 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

1.5.4 VÅR VURDERING

Etter vår vurdering har Suldal kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både per i dag og i næraste framtid. Men kommunen har og klare utfordringar på ein del områder, med små einingar innanfor barnehage og skule og enkelte rekrutteringsutfordringar innan helse- og omsorgssektoren. Dersom befolkningsprognosen slår til, og kommunen held fram med å tilby tenester på same nivå som i dag, vil det vera naudsynt for Suldal å vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til pleie- og omsorg. Denne utviklinga er ikkje unik for Suldal, men vil gjere seg gjeldande i mange kommunar i Noreg.

Per i dag har kommunen ikkje utarbeida nokon analyse av det framtidige behovet for kompetanse og kapasitet. Dette er noko som bør vurderast, slik at ein kan stå betre rusta til å takla kompetanseutfordringar òg i framtida.

VEDLEGG

Metode

Prosjektet har kartlagt kva Suldal gjer for å identifisera kompetansegap og korleis kommunen bruker rekruttering og kompetanseutvikling for å lukka eventuelle kompetansegap no eller i framtida. Kommunen har eit ansvar for å overvaka tenestoområda, rekruttera etter behov og utvikla kompetansen til eigne tilsette. Innsamlinga av data baserer seg på tre datakjelder:

- Skriftleg materiale: Dokument som beskriv mål, strategiar og tiltak, og rapportar på framdrift og status i forhold til implementering av tiltak og mål.
- Statistikk: Tilgjengeleg talmateriale frå kommunen.
- Intervju (sjå liste nedanfor).

I prosjektet har vi gjort ein såkalla metodetriangulering av data. Dette inneber at dei ulike problemstillingane blir belyste gjennom bruk av ulike datakjelder. Trianguleringa bidrar til å utvida og forsterka datagrunnlaget i analysen, samtidig som ulike innsamlingsmetodar gir ulike perspektiv på analysegrunnlaget. Til dømes blir opplysningar basert på dokument og analysar av nøkkeltal testa ut i intervju, og påstandar i intervju blir testa ut gjennom å henta inn nye data/oppfølgingsamtalar.

Kjelder:

Intervjua i prosjektet

- Kommunedirektør i Suldal kommune, Karin Dokken Austvik
- Kommunalsjef Teknisk og samfunn, Torbjørn Guggedal
- Kommunalsjef Oppvekst, Ingebjørg Rullestad Gjerde
- Kommunalsjef Helse, Grethe Jæger Anglevik
- Personalsjef Tordis-Kristin Tobiassen

Skriftleg materiale:

- Årsmeldingar for Suldal kommune 2016-20
- Tilstandsrapport 2020 for skular og barnehagar Suldal kommune
- Medarbeidarundersøkingar 2010, 2012 og 2020
- Kommuneplan 2015-24
- Økonomiplan m/ handlingsprogram 2021-24
- Arbeidsgjevarepolitikk for Suldal kommune – ein lærande organisasjon (2016)
- Plan for å behalde og rekruttere (2014)²⁷
- Strategisk kompetanseplan (2016)
- Lønspolitisk plan (2020)

²⁷ I høve til gjeldande Planstrategi skal denne planen reviderast i 2022.