

# Attraktiv arbeidsgjevar

Hjelmeland kommune, 2022



# INNHALD

Oppdraget.....	3
Samandrag.....	4
Rådmannen sin kommentar .....	9
1 Fakta og vurderingar .....	11
1.1 Hjelmeland kommune som arbeidsgjevar .....	11
1.2 Rekrutteringstiltak og tiltak for å halda på dei tilsette..	13
1.3 Kompetanseutvikling .....	24
1.4 Kompetansedeling.....	27
1.5 Kva må til for å spara ressursar når det gjeld bruk av eigen kompetanse og kapasitet? .....	30
1.6 Kompetanse i dag og i morgon .....	34
1.7 Oppsummering og konklusjon .....	39
Vedlegg .....	41

# OPPDRAGET

## Bestilling:

Kontrollutvalet i Hjelmeland kommune vedtok 28.05.2021 denne forvaltningsrevisjonen, med tittelen «Attraktiv arbeidsgjevar».

## Føremål:

Føremålet med prosjektet har vore å undersøkje korleis Hjelmeland kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap.

## Problemstillingar:

- I kva grad har Hjelmeland kommune eit gap mellom kva kommunen har og kva som trengs av kompetanse?
- Kva slags tiltak vert nytta for å lukka eventuelle kompetansegap:
  - Rekrutteringstiltak?
  - Kompetanseutvikling og opplæring av eigne tilsette?
  - Nyttiggjering og samhandling av kompetanse på tvers av tenestoområda?
- Kva må til for å spara ressursar når det gjeld bruk av eigen kompetanse og kapasitet?

*Prosjektleder for dette prosjektet har vore forvaltningsrevisor Frode K. Gøthesen. Rapporten er kvalitetssikra av senior forvaltningsrevisor Ståle Opedal og leder for forvaltningsrevisjon Silje Nygård.*

# SAMANDRAG

## Hovudpunkt:

- Etter vår vurdering har Hjelmeland 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 har ikkje lukkast med å rekruttera psykolog.
  - Kommunen har få søkjarar til lærlingplassar innan område som til IT, bygg-drift og institusjonskøkk.
- Hjelmeland kommune jobbar godt med rekruttering, kompetanseutvikling og -deling.
- Dei samla utgiftene til konsulentar på 2,4 millionar svarar til om lag tre nye stillingar i kommunen. Men i praksis vil det ikkje vere mogleg å erstatta konsulentbruken med tre stillingar, fordi det dreier seg om spisskompetanse, spreidd over et stort spekter av fagområde

## Rekruttering og tiltak for å halda på dei tilsette

Etter vår vurdering arbeidar Hjelmeland kommune aktivt på fleire frontar for å kunne rekruttere kompetent arbeidskraft og for å behalda dei tilsette. Dei seinare åra har Hjelmeland 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 oppleve enkelte rekrutteringsutfordringar. Dette gjeld sjukepleiarar (i turnus), legar og ved utlysing av vikariat i helsesektoren.

Å auka stillingsstorleiken blant dei deltidstilsette er eit viktig bidrag til å dekke kommunen sitt behov for arbeidskraft. Samstundes er dette òg viktig av omsyn til arbeidsmiljø, sjukefråvær, kvalitet på tenestene og rekruttering. Saman med KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sjukepleiarforbund har Hjelmeland kommune inngått ein samarbeidsavtale/ heiltidserklæring om heiltid, med føremål å redusera omfanget av deltid. I høve til erklæringa skal stillingsutlysingar som hovudregel vere 100 prosent, og når ei deltidsstilling vert ledig, skal kommunen gå gjennom arbeidsplanar og oppgåvefordelinga på arbeidsplassen, for å vurdere om det er mogleg å slå saman deltidstillingar. Dette vert gjort for å kunne leggja til rette for at arbeidstakarar kan kombinera stillingar og/eller arbeid i fleire avdelingar/einingar.

I Hjelmeland har det vore ei utvikling mot stadig større stillingsstorleikar og fleire heiltidsstillingar dei seinare åra. I tidsperioden 2019-21 har prosentdel tilsette som jobbar heiltid auka frå 48 til 54 prosent.

Gjennom medarbeidarundersøkingar kjem det fram korleis dei tilsette oppfattar kommunen som arbeidsgjevar. For kommunen sine tilsette under eitt, syner medarbeidarundersøkinga i 2022 at dei tilsette er meir nøgde enn i 2016. På 10 av 11 dimensjonar har det vore ei positiv utvikling.

Kommunane har ansvar for å fremma psykisk helse, førebygga sjukdom og behandla psykisk lidning. Frå 2020 er psykologar lovfesta som ein nødvendig profesjon i dette samfunnsoppdraget. Over lengre tid har Hjelmeland kommune mangla psykolog. Dette er ei stilling som har blitt lyst ut ved to høve, men diverre har det ikkje vore nokon søkarar. Frå kommunen får vi opplyst at kommunen no ser på moglegheitene for å kjøpa digitale tenester/ timar frå privatpraktiserande psykologar. Kommunen ønsker òg å lysa ut psykologstillinga på nytt.

Kvart år søker kommunen etter lærlingar innan både helsefag, barne- og ungdomsfag, kontorlag, IKT, reinhald, kokk og byggdrift. Til helsefag og barne- og ungdomsfag får kommunen søkjarar ved kvar utlysing, medan det har vore meir utfordrande å få søkjarar til dei andre fagretningane. Per 01.01.2022 har kommunen åtte lærlingar:

- Helsefagarbeidar – tre lærlingar
- Barne- og ungdomsarbeidar – to lærlingar
- Reinhaldsoperatør – ein lærling
- Kontor- og administrasjon – to lærlingar

For å auka søkartilfanget til ledige lærlingstillingar, samarbeider Hjelmeland kommune med Ryfylke tverrfaglege opplæringskontor, som sørger for ei felles utlysing for kommunane i Ryfylke. I intervju får vi opplyst at Hjelmeland kommune ønskjer lærlingar innanfor fleire område, som til dømes IT, bygg-drift og institusjonskokk, men så langt har kommunen ikkje fått søknadar frå søkarar som er busett i andre kommunar.

### **Kompetanseutvikling**

Medarbeidar-undersøkinga frå 2022 syner at dimensjonen «Relevant kompetanseutvikling» har gått opp 0,4 poeng, frå ein skåre på 3,4 i 2016. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet. Med *Kompetanse for kvalitet*, som er statlege myndigheiter si satsing på auka kompetanse blant lærarane, er det fastsett krav om fordjuping i norsk, engelsk og matematikk innan 2025. Så langt ligg Hjelmeland kommune godt an til å oppfylle desse krava innan fristen. Kvart år set Hjelmeland kommune av 300 000 kr til dekning av eigenandelen ved vidareutdanning i regi av Kompetanse for kvalitet. Dette er tilstrekkeleg til at til seks lærarar kan

ta vidareutdanning i regi av ordninga kvart år<sup>1</sup>. Dersom seks tilsette per år tek vidareutdanning, vil alle vere igjennom innan frist.

### **Kompetansedeling**

Hjelmeland kommune er del av ei rekke interkommunale samarbeid for å sikra robuste kompetansemiljø og stordriftsfordelar. Kompetansedeling på tvers av kommunegrenser skjer gjennom deltaking i ulike nettverk innanfor det enkelte tenesteområde, enten det dreier seg om helse, skule, barnehage, næringsutvikling eller planarbeid. Så langt har Korona-pandemien ført til auka samarbeid med nabokommunane, noko som på sikt kan danna grunnlaget for meir interkommunalt samarbeid. I tillegg vil auka bruk av teknologiske løysningar og digital samhandling gi sitt bidrag.

For å fremje tverrfagleg samarbeid internt, har Hjelmeland kommune samla fleire helsetenester under same tak, lokalisert på Helsehuset. Dette kan seiast å vere eit positivt bidrag som bidrar til kompetansedeling internt. Det same gjeld kommunen sin tilrettelegging for kombinasjonsstillingar, for sjukepleiarar. Oppretting av kombinasjonsstillingar gir òg grobotn for verdifull kompetanseoverføring internt, og auka forståing for kvarandre sitt arbeid. Kommunen har òg eigne stillingar kor auka tverrfagleg samarbeid internt, er ein sær viktig oppgåve.

Etter vår vurdering syner Hjelmeland kommune evne og vilje til å bruke kompetansen på tvers av tenesteområde og kommunegrenser.

### **Moglegheitene for å spara ressursar ved bruk av eigen kompetanse og kapasitet**

Dei samla utgiftene til konsulentar på 2,4 millionar svarar til om lag tre stillingar. Men i praksis vil det ikkje vere mogleg å erstatta konsulentbruken med tre stillingar, fordi det dreier seg om spisskompetanse, spreidd over et stort spekter av fagområde.

Etter vår oppfatning er det ikkje eit fagområde som skil seg ut som særleg kostnadskrevjande. Den største utgiftsposten ved bruk av konsulentar, er utgifter til marknadsføring av Hjelmeland som turistdestinasjon. Ein stor del av desse utgiftene er kontingent i samband med marknadsføringssamarbeidet «Reisemål Ryfylke». I tillegg gir Hjelmeland sitt bidrag til å dekkja kostnadane til turistinformasjons-kontoret, som er lokalisert på Jørpeland, som óg vert rekna som ei utgift til eksterne konsulentar.

---

<sup>1</sup> Inneverande år der det til saman åtte lærarar som tek vidareutdanning i regi av Kompetanse for kvalitet. På grunn av Korona-pandemien har det blitt mindre reising. Av denne grunnen har kommunen tatt sjansen på å få vidareutdanna åtte, i staden for seks.

Kommunen driv òg marknadsføringsarbeid i eigen regi, gjennom «Hjelmeland naturlegvis». Utgiftene her er ikkje store nok til å dekke ein heiltidsstilling, men hausten 2022 vil rådmannen fremje ei sak for kommunestyret, kor framtidig organisering av dette arbeidet vil vere tema.

Helse- og omsorgssektoren utgjer det største tenesteområdet i kommunen målt i talet på årsverk. I periodar vil kommunen ha behov for å nytta vikarbyrå for å dekke behovet for kompetent helsepersonell. Dei to-tre siste åra har kommunen hatt tre til fire vikarar frå vikarbyrå inne til ei kvar tid, av totalt 25 sjukepleiarar. Etter vår vurdering er omfanget lite om vi samanliknar med andre kommunar, og det syner at kommunen evnar å ta i bruk egne ressursar i stor grad. Eit tiltak i så måte har vore leggja til rette for kombinasjonsstillingar, som gjer at ein kan løysa ut kompetanse og nytta sjukepleiarkompetansen på tvers i kommunen.

Helse- og omsorgssektoren har òg prøvd ut ulike teknologiske løysingar, som så langt har bidratt til å redusere behovet for arbeidskraft. Eit godt døme på dette er Heimetenesta, som har frigjort sjukepleiarressursar med innføring av medisin-dispensarar/ multidose-verktøy. I staden for at sjukepleiarane legg tablettar i dosettar, vert dette ordna elektronisk.

### **Vurdering av det framtidige kompetansebehovet**

Statistisk sentralbyrå sin prognose for Hjelmeland dei neste 20-30 åra syner ein liten auke i folketalet. Medan innbyggartalet var 2574 per 01.01.2020, er prognosen 2628 i 2050. Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane i Hjelmeland. Medan talet på innbyggjarar i dei eldste aldersgruppene vil auka, vil talet på innbyggjarar i dei andre aldersgruppene gå ned.

Dersom befolkningsprognosen slår til, og kommunen held fram med å tilby tenester på same nivå som i dag, vil det vera naudsynt for Hjelmeland å vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til pleie- og omsorg. På sikt kan Hjelmeland oppleve rekrutteringsutfordringar innan helse- og omsorgssektoren, her konkurrerer kommunen om yrkesgrupper det er stor etterspurnad etter.. Denne utviklinga er ikkje unik for Hjelmeland, men vil gjere seg gjeldande i mange kommunar i Noreg.

### **Våre tilrådingar**

Revisjonen tilrår Hjelmeland kommune å:

- Sjå nærmare på korleis kommunen kan tiltrekka seg fleire søkjarar til lærlingstillingar, innanfor område som til dømes IT, bygg-drift og institusjonskokk.

- Vurdere korleis kommunen kan forberede seg på å møta behovet for fleire tilsette innan helse og omsorg.



# RÅDMANNEN SIN KOMMENTAR

*(Rådmannen sin kommentar vart motteke (24.08.2022))*

På leiarnivå i kommunen kjenner me oss igjen i rapporten frå Rogaland Revisjon. Me deler konklusjonen i rapporten. Både at me i hovudsak har den kompetanse og kapasitet som er naudsynt for å gje det tenestetilbodet som er politisk vedtatt, og at me arbeider godt med rekruttering, kompetanseutvikling og kompetansedeling.

Når det gjeld bruk av ekstern kompetanse ser me at kostnadene er høge, men me ser ikkje for å oss å kunne redusera denne. Kanskje er det naudsynt med ei auke i bruk av ekstern kompetanse. Dette fordi me ser at høgt kvalifiserte fagpersonar er vanskeleg å rekruttera, som til dømes psykolog. Me treng meir og meir spisskompetanse i tråd med dei utfordringane me møter som generalistkommune. Som liten kommune vert dette ofte synleg om me samanliknar oss med større kommunar. Eit døme er jurist/ advokat kompetanse, eit anna er innkjøpskompetanse.

Arbeidet med å etablere ein heiltidskultur har ført fram. Me kan no kalla oss ein heiltidskommune då over 50 prosent av våre tilsette har 100 prosent stilling. Dette har vore eit omfattande arbeid både når det gjeld personaladministrasjon og arbeid med haldningsendring. Me er glad revisjonen har lagt merke til dette arbeidet.

I kommuneleiinga er me einige i at det har vore ei positiv utvikling når det gjeld kor nøgde våre medarbeidarar er. Ei positiv utvikling på 10 av 11 dimensjonar i medarbeidarundersøkinga er gledeleg. På tross av denne utviklinga ser me områder kor me må arbeide meire med dei einskilde dimensjonane. Dette gjeld kommunen som arbeidsgivar totalt, men og i dei einskilde einingane.

Me ser at dei tilrådingane som revisjonen tilrår er fornuftige, og me vil forsøke å arbeida for å få læringar innan IT, bygg- drift og som institusjonskøkk.

Arbeidet med å tiltrekka oss fleire fagfolk slik at me kan tilsetta fleire innan helse og omsorg, ser me må intensiverast framover. Dette sjølv om me har hatt høgt fokus på dette dei siste åra.

Me vil og peika på at dette er ei nasjonal utfordring. Det vert utdanna for lite legar og sjukepleiarar. Me har prøvd å gjere noko med dette gjennom arbeid med desentralisert utdanning, men dette er eit nasjonalt problem som me meiner at sentrale myndigheiter i liten grad ser alvoret i. Det manglar mellom anna studieplassar.

Me meiner og at insentiva for å ta helseutdanning og då særleg sjukepleiarutdanning, er for dårlege. Lønna gjenspeiler ikkje dei kompetansekrav, det ansvaret og den belastninga ein har. Hjelmeland kommune kan gjere, og har gjort, noko med lønn, men kan ikkje fortsetta med det om sentrale myndigheiter ikkje er seg sitt ansvar bevisst og tar tak i den totale situasjonen.

Til slutt; Me er glade for det samarbeidet me har med Rogaland revisjon når det gjeld forvaltningsrevisjonar. Særleg er me glad for kompetansen revisorane har når det gjeld kommunal drift. Det er nyttig for oss i leinga med slike strukturerte gjennomgangar. Me ser også at råda dei kjem med, er fornuftige på basis av funn i revisjonen.

# 1 FAKTA OG VURDERINGAR

## 1.1 HJELMELAND KOMMUNE SOM ARBEIDSGJEVAR

---

### 1.1.1 OVERORDNA STYRINGSdokUMENT

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

- Økonomiplan med handlingsprogram (2021-24)
- Kommuneplan (2019-31)
- Arbeidsgjevarstrategi 2019-23

### 1.1.2 FLEST TILSETTE INNANFOR BARNEHAGE OG SKULE

Hjelmeland kommune leverer tenester innanfor helse, opplæring, samferdsel, næringsutvikling og planlegging. Hjelmeland kommune hadde ved utgangen av 2021 om lag 326 tilsette, som til saman yter kring 254 årsverk i 30 ulike yrke<sup>2</sup>. Hovudtyngda av dei tilsette jobbar innan barnehage-, skule- og helsesektoren:

Tabell 1 - Årsverk per sektor i Hjelmeland kommune per 31.12.2021

	Helse- og omsorg	Skular og barnehagar	Admini- strasjon	Bygg- og anlegg	Anna	Sum årsverk
Årsverk	89,9	107,8	26,9	24,8	4,1	253,5
Prosentvis fordeling	36 %	43 %	11 %	10 %	2 %	

(Kjelde: KS/ SSB)

Av tabellen kan vi sjå at 108 av 254 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Dette utgjør dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarende tal for helse og omsorgssektoren er 36 prosent (90 av 254 årsverk).

Tal frå KOSTRA syner at Hjelmeland har hatt ei positiv utvikling når det gjeld dei tilsette sin kompetanse. Innanfor omsorgstenesta har prosentdel brukar retta årsverk som har helsefagutdanning auka, og Hjelmeland ligg framleis over snittet i både kommunegruppa, Rogaland og landet;

---

<sup>2</sup> I desse tala ligg òg frivillig brannmannskap. Desse utgjør totalt 32 tilsette og yter kring 2 årsverk, inkludert brannsjef. Kjelde: Årsrapport 2021 Hjelmeland kommune.

Tabell 2 - Prosentdel brukar retta årsverk i omsorgstenesta m/ helsefagutdanning (prosent)

	2018	2019	2020	2021
<b>Hjelmeland</b>	82,9 %	84,1 %	88,4 %	85,7 %
<b>Kostragruppe 6</b>	74,8 %	73,2 %	77,3 %	76,7 %
<b>Rogaland</b>	79,5 %	80,1 %	80,3 %	81,1 %
<b>Landet uten Oslo</b>	77,5 %	77,7 %	78,1 %	78,3 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Av tabellen kan vi sjå at prosentdel brukarretta årsverk i omsorgstenesta som har helsefagutdanning, har auka frå 82,9 prosent i 2018 til 85,7 prosent i 2021.

I heile tidsperioden har alle fag- og tiltaksstillingar i barnevernet hatt tilsette med fagutdanning, og i skulen har det i same periode vore ei god utvikling mot ein stadig høgare prosentdel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning. Men i barnehagane har prosentdel barnehagelærarar i prosent av grunnbemanning gått litt ned, jamfør tabell 2, 3 og 4:

Tabell 3 – **Barnevern** - Stillingar med fagutdanning av alle fag- og tiltaksstillingar i barnevernet

	2018	2019	2020	2021
<b>Hjelmeland</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Kostragruppe 6</b>	100,2	102,0	97,2	98,6
<b>Rogaland</b>	98,8	97,5	99,1	101,1
<b>Landet uten Oslo</b>	98,6	98,8	99,6	99,8

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Tabell 4 – **Skule** - Prosentdel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning

	2018	2019	2020	2021
<b>Hjelmeland</b>	82,5	86,5	98,8	95,9
<b>Kostragruppe 6</b>				
<b>Rogaland</b>	95,3	94,2	94,7	
<b>Landet uten Oslo</b>				

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA. Framsikt/ KOSTRA inneheld ikkje tal for KOSTRA-gruppa og landet).

Tabell 5 – **Barnehage** - Prosentdel barnehagelærere i prosent av grunnbemanninga (prosent)

	2018	2019	2020	2021
<b>Hjelmeland</b>	49,5 %	47,6 %	44,0 %	46,4 %
<b>Kostragruppe 6</b>	32,4 %	33,0 %	40,2 %	39,3 %
<b>Rogaland</b>	36,8 %	38,0 %	39,7 %	39,9 %
<b>Landet uten Oslo</b>	40,8 %	41,5 %	42,4 %	42,7 %

(Kjelde: Framsikt/ KOSTRA)

Prosentdel barnehagelærarar i prosent av grunnbemanninga har i tidsperioden gått litt ned, men framleis ligg Hjelmeland over snittet i KOSTRA-gruppa, Rogaland og landet.

## 1.2 REKRUTTERINGSTILTAK OG TILTAK FOR Å HALDA PÅ DEI TILSETTE

---

### 1.2.1 REVISJONSKRITERIAR

I Kommuneplan 2019-31 er «jobb og attraktivitet» et hovudmål. Her heiter det at kommunen, i lag med det private næringsliv og frivillige organisasjonar, ønskjer «å leggja til rette for vekst i folketalet gjennom satsing på arbeidsplassar og attraktive lokalsamfunn». Vidare kan vi lese at «kvar for oss er næringsliv, frivillig sektor og offentleg sektor viktige drivarar i lokalmiljøet. Ved å jobba meir på tvers og sjå ting i ein større samanheng, kan me oppnå ein større meirverdi for alle. Viktige stikkord er å inkludera nye innbyggjarar, og løysa utfordringar i lag».

I kommunen sin Arbeidsgjevarstrategi 2019-23 heiter det at ei sentral målsetting er å driva «eit målretta rekrutteringsarbeid som sikrar kvalifisert og engasjert personale (..) Hjelmeland kommune må rekruttere og halda på medarbeidarar med høg kompetanse».

Eit viktig tiltak i høve til rekruttering og det å behalda tilsette, er å gi flest mogleg tilbod om heiltidsstilling. I arbeidsgjevarstrategi 2019-23 er det ei målsetjing at flest mogleg jobbar heiltid.

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.
- For å sikra rekruttering og for å behalda tilsette, skal Hjelmeland kommune arbeide for auka stillingsstorleikar.

### 1.2.2 TALET PÅ UTLYSTE STILLINGAR

I samband med forvaltningsrevisjonsprosjektet har vi bedt kommunen om talet på utlyste stillingar. Tal for 2021 syner at kommunen lyste ut 66 stillingar dette året. 36 av desse var 100 prosent faste stillingar. Dei resterande stillingane, som då er deltidstillingar, varierte frå 1,54 prosent (brannkonstabel), til over 60 prosent stilling.

*Tabell 6 - Ledige stillingar lyst ut i 2021 fordelt på tenesteområde*

	Antall stillinger
Helse og omsorg	29
Oppvekst	18
Administrasjon (lærling og sommervikarer)	13
Bygg og anlegg, og brann	4
Plan og forvaltning	2

(Kjelde: Hjelmeland kommune)

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 ei 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 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV SJUKEPLEIARAR

Hjelmeland kommune er ein relativt liten kommune, noko som gjer det tilstrekkeleg med tredelt turnus, framfor eigne nattstillingar. Dette gjer rekrutteringsarbeidet knytt til sjukepleiarar noko mindre utfordrande. Men her konkurrerer kommunen om ei yrkesgruppe det finst få av, og det kan vere spesielt utfordrande å få rekruttert til stillingar som inneber turnus.

Våren 2022 har Hjelmeland kommune fått tilsett sjukepleiarar i alle dei faste stillingane. Som følgje av at dei faste går over i fødselspermisjon mv., har kommunen òg eit kontinuerleg behov for sjukepleiarar i vikariat. Status mai 2022 er at Hjelmeland kommune ikkje har noko ledige sjukepleiarvikariat.

Saman med dei andre Ryfylke-kommunane har Hjelmeland inngått ein intensjonsavtale med Universitetet i Stavanger, om ein 3-årleg, desentralisert sjukepleieutdanning. Planlagt oppstart er hausten 2022. Intensjonen med avtalen er å gi innbyggjarane i Ryfylke høve til å ta ei slik utdanning utan å pendle. Studiet har plass til 30 studentar, kor kvar kommunane får disponera fem av desse<sup>3</sup>. Kandidatar som vel å ta studiet kan søkja økonomisk støtte frå kommunen.

Med tanke på rekruttering etter fullført grunnutdanning, har kommunen gjort avtale med Universitetet i Stavanger og Høgskulen Vestland om å ha sjukepleiarstudentar i praksis alle åra i

---

<sup>3</sup> Dei siste ti plassane blir tatt inn etter konkurranse, og det vil òg vere mogleg å stå på venteliste ved fråfall.

utdanninga. Og som allereie nemnd, har Hjelmeland ei stipendordning for sjukepleiarstudentar som ønskjer å binde seg til å jobbe i kommunen under studiet.

Når det gjeld løn, har Hjelmeland kommune innført eit rekrutterings- og behalde-tillegg, som omfattar alle sjukepleiarane i kommunen. Nyutdanna startar med 10 års ansiennitet frå dag éin, medan sjukepleiarar som har vore tilsette i 20 år får eit særskilt lønstillegg. Kommunen har òg etablert ordningar som gjer det mogleg for sjukepleiarar å jobba fleire helgar enn kva som er avtalefesta, sidan det er spesielt utfordrande å få dekt behovet for kompetanse i helgane<sup>4</sup>.

Når det gjeld helsesjukepleiarar og vernepleiarar er behovet dekket. Våren 2022 har Hjelmeland kommune to vernepleiarar og to helsesjukepleiarar i 100 prosent stilling.

#### 1.2.4 REKRUTTERING AV LEGAR

Alle dei tre fastlegestillingane i kommunen er per april 2022 besett. I den tredje fastlegestillinga er det tilsett ein vikar, i påvente av nytilsett lege som byrjar i mars 2023<sup>5</sup>. Medan dei to første fastlegane er sjølvstendig næringsdrivande med kommunal tilsetjing i 40 prosent stilling, har den tredje (og nye) fastlege-stillinga 20 prosent kommunal tilsetjing. Dette gir kommunen ein total fastlege-stillingsheimel på 100 prosent<sup>6</sup>.

I samarbeid med Stavanger og Kvitsøy kommune har Hjelmeland inngått eit samarbeid om legevakt-båt. Legevaktsamarbeidet sørger for at legane sjeldan har oppgåver knytt til legevakt (i Hjelmeland har legane oppgåver knytt til legevakt kvar 15. uke). Dette gir ein relativt låg belastning, samanlikna med legane i til dømes Strand, kor kommunen har vald å tilsette egne legar til oppgåva.

#### 1.2.5 KOMMUNEN MANGLAR PSYKOLOG

Kommunane har ansvar for å fremma psykisk helse, førebygga sjukdom og behandla psykisk lidning. Frå 2020 er psykologar lovfesta som ein nødvendig profesjon i dette samfunnsoppdraget. Over lengre tid har Hjelmeland kommune mangla psykolog. Dette er ei stilling som har blitt lyst

---

<sup>4</sup> Hjelmeland kommune tilbyr 12 vekers turnus, der den enkelte tilsette sjølv kan få lov til å vere med å utforma turnusen sin. Ein kan til dømes jobba kvar fjerde helg langvakter, eller ein kan velja å jobba fem av tolv helgar, og få ekstra betalt for dette. I tillegg kan den enkelte jobba ekstra helgar. Kommunen freistar å få til mest mogleg rettferdige ordningar, som er i samsvar med tariff-festa avtalar.

<sup>5</sup> Denne siste stillinga blei lyst ut i desember 2021 og kommunen har fått tilsett en fastlege som på grunn av LIS 1-teneste skal byrje i mars 2023. Meir informasjon om spesialiseringsløp for legar er lagt i rapporten sin vedleggsdel.

<sup>6</sup> Medan dei to første er høvesvis kommuneoverlege og tilsynslege, vil den tredje (og nye) vil vere knytt til helsestasjonstenesta. I tillegg har Hjelmeland alltid ein LIS1 lege i kommunen, som blir henta frå fastlege-lista.

ut to gangar, men diverre har det ikkje vore nokon søkarar. Frå kommunen får vi opplyst at kommunen no ser på moglegheitene for å kjøpa digitale tenester/ timar frå privatpraktiserande psykologar. Kommunen ønsker òg å lysa ut psykologstillinga på nytt.

Verdt å nemne i denne samanheng er at Hjelmeland kommune i 2021 valde å oppretta og tilsette ein familieterapeut ved helsestasjonen i 50 prosent stilling. Dette er naturlegvis ikkje ei fullverdig erstatning for ein psykolog, men vedkommande har tilleggsutdanning innan psykologi og bidreg ved behov. I tillegg har Psykiatritenesta tre psykiatriske sjukepleiarar og ein psykiatrisk helsefagarbeidar.

### 1.2.6 SÆRSKILT OM REKRUTTERING AV KOMPETENT BARNEHAGEPERSONELL

I Hjelmeland kommune er alle barnehagane kommunale. Små einingar kan gjere det vanskeleg for kommunen å drive 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 tre år, er kravet 1 tilsett per 3 barn<sup>7</sup>. Frå kommunen får vi opplyst at alle barnehagane har den bemanninga som krevst etter barnehage-lova, og kommunen har difor ikkje nokon dispensasjonar knytt til dette bemanningskravet.

Barnehagane i Hjelmeland er kjenneteikna av færre barn per tilsett. Medan snittet i Rogaland er 5,7 barn per tilsett, er tilsvarande tal i Hjelmeland 5,4:

Tabell 7 – Talet på barn i den einskilde barnehage og talet på barn per tilsett

	Talet på barn	Talet på barn per tilsett
<b>Fister barnehage</b>	21	4,4
<b>Hjelmeland barnehage</b>	53	5,8
<b>Jøsenfjorden barnehage</b>	10	5,3
<b>Årdal barnehage</b>	39	5,7
<b>Snittet i Hjelmelandsbarnehagane</b>	123	5,4

(Kjelde: Barnehagefakta.no og UDIR. Tal for 2021)

<sup>7</sup> Barn blir rekna for å vere over tre år frå og med august det året dei fyller tre år.



Frå kommunen får vi opplyst at i Jøsenfjorden barnehage er talet på barn på veg ned, og frå hausten 2022 vil det berre vere sju barn i denne barnehagen. Med berre sju barn totalt, gjer gjeldande krav til bemanning at talet på barn per tilsett blir lågt.

Når barnehagane er små, blir òg fagmiljøa mindre. Dei intervjuja 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. Ei anna utfordring for ein liten barnehage, er at personalet skal ivareta barn med eit stort aldersspenn innafor same gruppe.

Barnehagane i Hjelmeland oppfylle òg kompetansekrav til barnehagestyrar. I høve til lov om barnehagar skal *styrar i barnehagen* ha utdanning som barnehagelærer eller annan høgskuleutdanning som gir barnefagleg kompetanse. Kommunen kan gi dispensasjon frå utdanningskravet dersom ein person ikkje fyller utdanningskravet som styrar. Frå kommunen får vi opplyst at per mai 2022 er det ingen barnehagar som har dispensasjon frå dette lovkravet.

Når det gjeld utdanningskravet knytt til *pedagogisk leiar*, heiter det i barnehagelova at pedagogiske leiarar skal ha utdanning som barnehagelærarar eller annan treårig pedagogisk utdanning med vidareutdanning i barnehagepedagogikk. Kommunen kan gi dispensasjon frå dette utdanningskravet for inntil eitt år om gangen, slik at ein person som ikkje oppfyller utdanningskravet, kan jobba som pedagogisk leiar. Per mai 2022 har to av kommunen sine fire barnehagar dispensasjon frå dette utdanningskravet.

### 1.2.7 REKRUTTERING AV PERSONELL TIL BARNEVERNET

Status per mai 2022 er vakanse knytt til éi vikarstilling som barnevernspedagog, men frå 15. august vil alle stillingar i barnevernet vere besette. Å få rekruttert ein vikar er vanskeleg, då fleire fortel at det ikkje er enkelt å få innvilga permisjon for å gå inn i eit vikariat, og at det ikkje er aktuelt å seia opp ei fast stilling til fordel for eit vikariat. Om Hjelmeland kommune skal gå inn i eit interkommunalt samarbeid om barnevernsteneste, for å sikre eit meir robust og stabilt fagmiljø, har ikkje vore oppe på den politiske agendaen. Per i dag er Hjelmeland ein del av eit interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt, som er barneverntenesta si akuttberedskap. Dette er eit samarbeid som involverer fleire kommunar<sup>8</sup>.

### 1.2.8 REKRUTTERINGSTILTAK

---

<sup>8</sup> Barnevernvakten er et interkommunalt samarbeid mellom Stavanger, Hjelmeland, Kvitsøy, Randaberg, Sola og Strand kommune. Tenesta tilbyr blant anna døgnopen telefonsteneste.

Med opninga av Ryfast har Hjelmeland vorte ein del av ein større regional arbeidsmarknad. Hjelmeland kommune tilbyr generelle økonomiske ordningar og rekrutteringstiltak som gjeld alle yrkesgrupper, i tillegg til ordningar som er retta inn mot utvalde yrke. Sidan kommunen først og fremst har utfordringar med å skaffa nok sjukepleiarar og lærarar, er fleire av tiltaka retta mot desse yrkesgruppene:

- **Redusert husleige i kommunal bustad:** Kommunen tilbyr redusert husleige for alle nyttilsette dei to fyrste åra etter tilsetting, med 50 prosent reduksjon i leiga fyrste året, og 25 prosent reduksjon andre året.
- **Etableringspakke for nyutdanna og nyttilsette:** Kommunen tilbyr ei etableringspakke på kr 25 000,- til nyutdanna og nyttilsette. Tildeling forutsett busetting i Hjelmeland, og binding for 2 års aktiv teneste.
- **Konkurransedyktig løn:** Kommunen freistar å tilby ei konkurransedyktig løn samanlikna med andre kommunar i Rogaland. Lønsvivået i dei einskilde stillingane blir fastset ved tilsetting, ved ordinære, lokale forhandlingar, og gjennom årleg lønsregulering, i samsvar med Hovudtariffavtalen.
- **Stipend under utdanning:** Kommunen gir et stipend på kr 20 000,- per år for det nest siste og siste utdanningsåret, mot binding for 2 års aktiv teneste.
- **Stipend til etter- og vidareutdanning:** Kommunen gir stipend til etter- og vidareutdanning for tilsette. Inntil 10 000,- kr per semester.
- **Stipendordning for lærarstudentar:** Lærarstudentar som har fullført fyste årsstudium, kan få eit stipend på inntil 15 000,- kr per semester, mot at dei bind seg til å arbeida for kommunen i minst to år etter fullført utdanning.
- **Stipendordning for sjukepleiarstudentar:** Hjelmeland kommune gir stipend til sjukepleiarstudentar, mot at dei bind seg til å arbeida for kommunen i minst eitt år. Ordninga inneber arbeid kvar tredje helg, samt minimum seks veker i sommarferien. Arbeidet gir ei månadleg lønskompensasjon på kr 4 000,- (totalt kr 48 000,- per år).
- **Avtale med Strand vidaregåande skule:** Hjelmeland kommune har inngått ein avtale med Strand vidaregåande skule om helsefagelevar i praksis, både på sjukeheimen og i heimetenesta.
- **Lønstillegg sjukepleiarar:** Hjelmeland kommune gir sjukepleiarar i 100 prosent stilling eit lønstillegg på kr 20 000,- brutto per år .

### 1.2.9 TEKNISK PERSONELL

Frå teknisk sektor vert det meldt om god tilgang på kvalifisert personell. Dette gjeld til dømes ingeniørar og anna personell som er naudsynt i kommunen. Innanfor Plan er det nyleg tilsett ein naturforvaltar og Plan og bygg har nyleg lukkast med å få tilsett ein byggesaksbehandlar. Ved tilsetting av fagarbeidarar innanfor teknisk sektor oppleve kommunen god tilgang på søkjarar.

Nyleg har Hjelmeland kommune oppretta ei eiga prosjektavdeling for å kopla ingeniørane meir saman, for meir kompetansedeling. Men dette kan òg seiast å vere eit tiltak for å gjere det meir attraktivt fagleg å jobba i kommunen. Dette er såleis både eit rekrutteringstiltak og eit tiltak for å halda på dei tilsette.

### 1.2.10 REKRUTTERING GJENNOM LÆRLINGORDNINGA

Kvart år søker kommunen etter lærlingar innan både helsefag, barne- og ungdoms-fag, kontorlag, IKT, reinhald, kokk og byggdrift. Til helsefag og barne- og ungdoms-fag får kommunen søkjarar ved kvar utlysing, medan det har vore meir utfordrande å få søkjarar til dei andre fagretningane. Per 01.01.2022 har kommunen åtte lærlingar:

- Helsefagarbeidar – tre lærlingar
- Barne- og ungdomsarbeidar – to lærlingar
- Reinhaldsoperatør – ein lærling
- Kontor- og administrasjon – to lærlingar

For å auka søkartilfanget til ledige lærlingstillingar, samarbeider Hjelmeland kommune med Ryfylke tverrfaglege opplæringskontor, som sørger for ei felles utlysing for kommunane i Ryfylke. I intervju får vi opplyst at Hjelmeland kommune ønskjer lærlingar innanfor fleire område, som til dømes IT, bygg-drift og institusjonskokk, men så langt har kommunen ikkje fått søknadar frå søkarar som er busett i andre kommunar.

### 1.2.11 TURNOVER

I 2021 valde 32 tilsette i faste stillingar å slutta i kommunen for å gå over til anna arbeid. Med 326 tilsette, gir dette ein turnover på 9,8 prosent. Då er medarbeidarar som går av med pensjon, støttekontaktar og familiehjelparar medrekna. Med andre ord er det relativt få som sluttar i Hjelmeland, noko som tydar på at kommunen i all hovudsak evnar å halde på dei tilsette.

### 1.2.12 MÅL OM STØRRE STILLINGSSTORLEIKAR

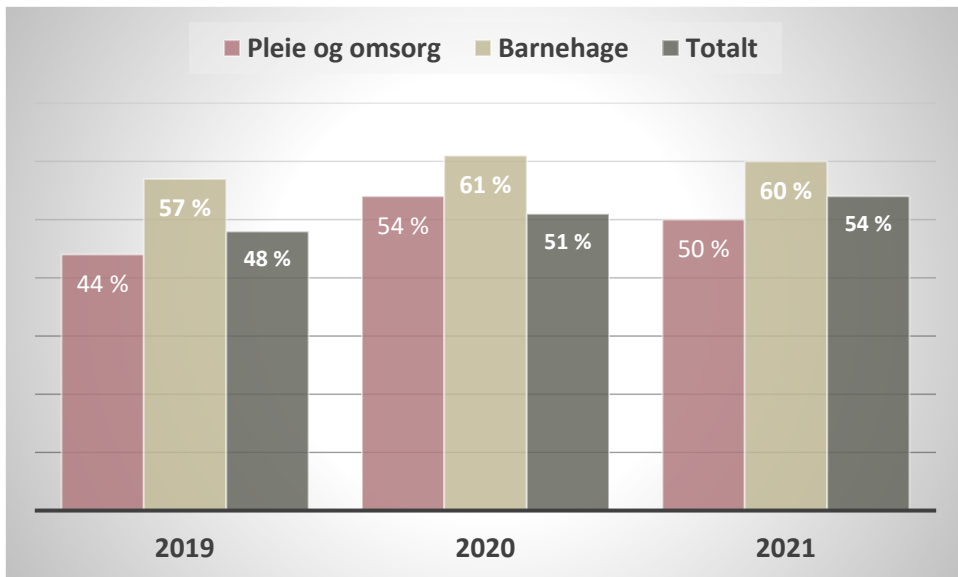
Å auka stillingsstorleiken blant dei deltidstilsette er eit viktig bidrag til å dekkja kommunen sitt behov for arbeidskraft. Samstundes er dette òg viktig av omsyn til arbeidsmiljø, sjukefråvær, kvalitet på tenestene og rekruttering. Vanlege hindre for heiltidsstillingar er til dømes:

- Behovet for kommunale tenester i helger, «helgeproblematikken».
- Tilsette som sjølv ikkje ønskjer å gå i heile stillingar.
- Tilsette som kvir seg for å jobbe på tvers av einingar.

Saman med KS, Fagforbundet, Delta og Norsk sjukepleiarforbund har Hjelmeland kommune inngått ein samarbeidsavtale/heiltidserklæring om heiltid, med føremål å redusera omfanget av deltid. I høve til erklæringa, som vart inngått i 2017, skal stillingsutlysingar som hovudregel vere 100 prosent, og når ei deltidstilling vert ledig, skal kommunen gå gjennom arbeidsplanar og oppgåvefordelinga på arbeidsplassen, for å vurdere om det er mogleg å slå saman deltidstillingar. Dette vert gjort for å kunne leggja til rette for at arbeidstakarar kan kombinere stillingar og/eller arbeid i fleire avdelingar/einingar.

I Hjelmeland har det vore ei utvikling mot stadig større stillingsstorleikar og fleire heiltidsstillingar dei seinare åra:

Figur 1 - Prosentdel i heiltidsstillingar i Hjelmeland kommune. Historisk utvikling



(Kjelde: Hjelmeland kommune)

Totalt sett har prosentdel tilsette som jobbar heiltid auka frå 48 til 54. Både innanfor Pleie og omsorg og barnehage, som er tatt med her, har det vore ei auke.

### 1.2.13 SENIORTILTAK

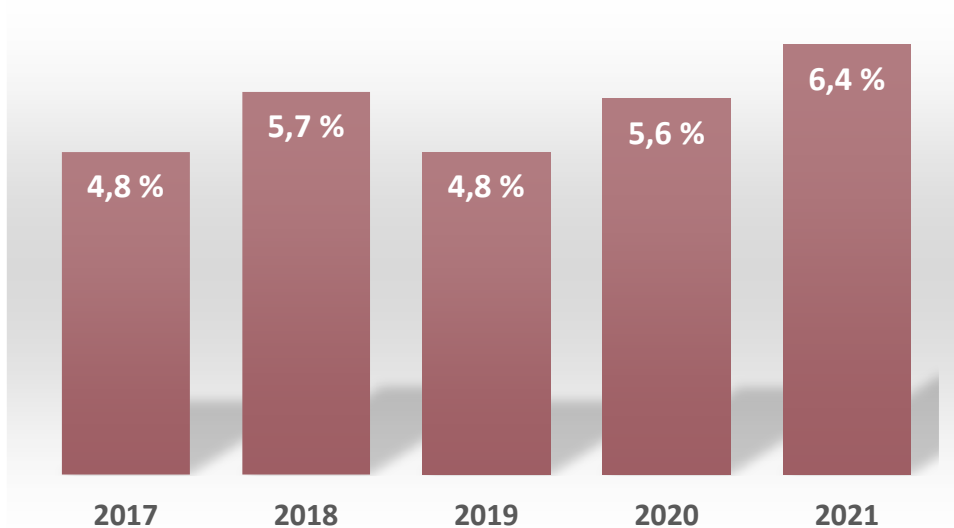
Hjelmeland kommune sine seniorpolitiske retningslinjer legg vekt på at seniorane ikkje er å betrakta som ei einsarta gruppe<sup>9</sup>. Seniortiltaka som skal legge til rette for at ein kan vere yrkesaktiv så lenge ein sjølv ønskjer, skal tilpassast individuelt etter behov. Av retningslinene kjem det fram at tilrettelegging av oppgåver/ arbeidssituasjon fram til nådd pensjonsalder skal vere eit tema i medarbeidarsamtalen for alle over 55 år.

I tillegg skal arbeidstakarane få informasjon om dei økonomiske verknadane av val dei gjer fram til nådd pensjonsalder. Alle tilsette i full stilling over 60 år mottek eit seniortillegg på kr. 7000,-, og undervisningspersonell mottek dette tillegget allereie frå 55 år<sup>10</sup>. Forutan tiltaka som nemnd her, tilbyr Hjelmeland eit eige seniortilskot (for meir informasjon om seniortilskotet, sjå vedleggsdel).

### 1.2.14 SJUKEFRÅVÆR OG IA-ARBEID

Eit anna viktig bidrag i kommunen sitt arbeid med å sikra seg tilstrekkeleg kompetanse og arbeidskraft til kvar tid, er kommunen sitt arbeid for å sikra eit lågt sjukefråvær. Kvar kvartal blir sjukefråværet rapportert til Arbeidsmiljø- og Administrasjonsutvalet.

Figur 2 - Sjukefråvær totalt i Hjelmeland kommune. Historisk utvikling i perioden 2017-21



(Kjelde: Hjelmeland kommune)

<sup>9</sup> Dei seniorpolitiske retningslinene vart vedteke av kommunestyre den 16.12.2015 (sak 086/15).

<sup>10</sup> For lågare stillingsprosentar vert tillegget redusert tilsvarande.

I 2021 enda det totale sjukefråværet på 6,4 prosent, noko som er på linje med landsgjennomsnittet. Sidan 2019 har det vore ein auke i sjukefråværet. Frå kommunen får vi opplyst denne auka er relatert til Korona-pandemien.

Frå kommunen får vi opplyst at den tilsette sin næraste leiar skal gjennomføre samtalar og sørge for tilrettelegging. Sjukefråvær er tema både leiar- og personalmøte, og kommunen jobbar her tett med NAV arbeidslivssenter. Kommunen er oppteken av å få til ein tidleg dialog med den tilsette, gjerne allereie før ein sjukemelding. Arbeidsgjevar vil då freista leggja til rette for ein periode, slik at den tilsette ikkje blir sjukemeldt.

Sidan 2004 har Hjelmeland kommune vore ein inkluderande arbeidslivsverksemd (IA-verksemd). I høve til IA-avtalen skal kommunen arbeida for å;

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

Som IA-verksemd forsøker Hjelmeland 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.

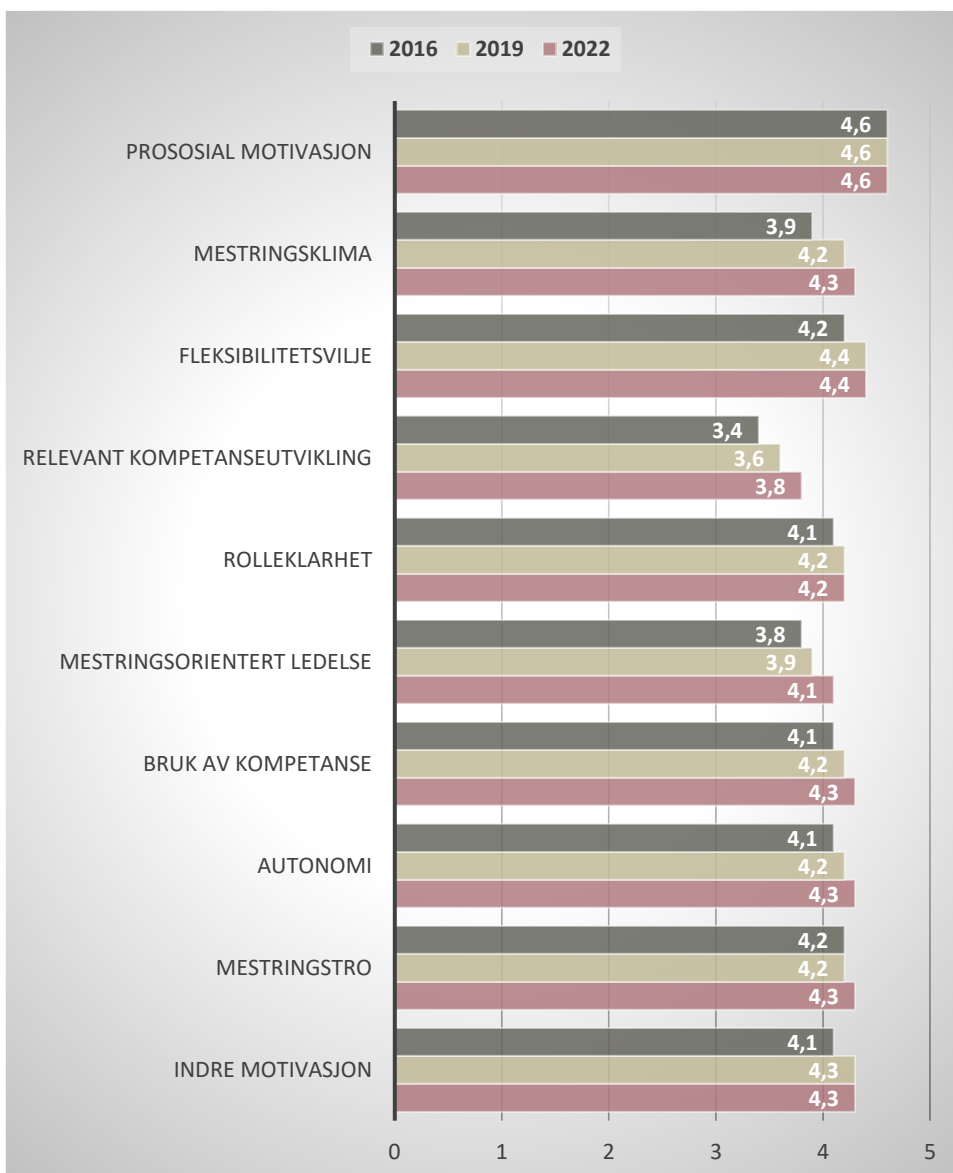
### 1.2.15 RESULTAT FRÅ MEDARBEIDARUNDERSØKINGAR

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 medarbeidarsamtalar, medarbeidarundersøkingar, vernerundar og rapportering og oppfølging av avvik.

Gjennom medarbeidarundersøkingar kjem det fram korleis dei tilsette oppfattar kommunen som arbeidsgjevar. Dei seinare åra har Hjelmeland nytta 10-faktor-undersøkinga. I denne forvaltningsrevisjonen har vi sett nærare på resultatata frå dei tre siste undersøkingane i regi av bedrekommune.no. Svarprosenten frå desse undersøkingane har vore:

- 2016: 77,4 %
- 2019: 69,5 %
- 2022: 83,1 %

Figur 3 – Samanlikning av resultat frå medarbeidarundersøkingane i 2016, 2019 og 2022



(Kjelde: Hjelmeland kommune)

For kommunen sine tilsette under eitt, syner medarbeidarundersøkinga i 2022 at dei tilsette er meir nøgde i 2022 enn i 2016. På 10 av 11 dimensjonar har det vore ei positiv utvikling. For å avdekka kva utfordringar som gjer seg gjeldande, og kva den enkelte eining/avdeling bør jobba vidare med, blir resultatane frå undersøkinga gjennomgått på einingsnivå.

### 1.2.16 VÅR VURDERING

Etter vår vurdering arbeidar Hjelmeland kommune aktivt på fleire frontar for å kunne rekruttere kompetent arbeidskraft og for å behalda dei tilsette. Dei seinare åra har Hjelmeland 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 oppleve enkelte utfordringar, nærare bestemt

når det gjeld rekruttering av sjukepleiarar, 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

I Økonomiplan 2021-24 vert det framheva at Hjelmeland kommune skal satsa på kompetanseutvikling blant dei tilsette. Konkrete planar vert skissert, mellom anna for skular i oppvekst og einingar i helse- og omsorg. I kommunen sin Arbeidsgjevarstrategi 2019-23 heiter det at kommunen oppfordrar til vidare- og etterutdanning, gjennom å tilby ulike stipendordningar.

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

Gjennom fleire år har kompetanseutvikling vore eit sentralt satsingsområde. Sidan 1994 har Hjelmeland kommune hatt ei etter- og vidareutdanningsordning som kan nyttast av dei tilsette i kommunen. I 2021 fekk ni tilsette innvilga stipend til etter- og vidareutdanning, i tillegg til sju som allereie har fått innvilga støtte tidlegare, og som framleis er under utdanning. I 2021 er det i tillegg signert ein studentavtale med tre lærarstudentar og ein sjukepleiestudent. For ei nærmare oversikt over kommunen sine stipendordningar, sjå kapittelet om rekrutteringstiltak.

Hjelmeland kommune driv óg leiarutvikling, som eit kontinuerleg arbeid. Mellom anna har kommunen gjennomført eit leiarutviklingsprogram i regi av KS. Ved ei eventuell tilsetjing i rektorstillingar blir det stilt krav om leiarutdanning blir tatt i løpet av dei to første åra, dersom vedkommande ikkje har slik utdanning frå før.

I Hjelmeland kommune er det fleire som tar fagbrev ved sida av jobb<sup>11</sup>. Dette er ei ordning som kommunen har satsa bevisst på over lengre tid, og som mange tilsette innanfor ulike delar av

---

<sup>11</sup> I tidsperioden 2019-21 har dette vore tre tilsette innanfor reinhald, ein i barnehage og to hjelpepleiarar (Kjelde: Hjelmeland kommune).



kommunen har nytta seg av, så sant vedkommande tilsett har oppfyller kravet til å gå opp til fagprøve.

I førre kapittel vart resultata frå medarbeidarundersøkingane presenterte. Medarbeidarundersøkinga frå 2022 syner at dimensjonen «Relevant kompetanseutvikling» har sidan 2016 gått opp 0,4 poeng, frå ein skåre på 3,4. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet.

### 1.3.3 SÆRSKILT OM KOMPETANSEUTVIKLING BLANT LÆRARAR

*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 auka motivasjon og læring hjå elevane. For å møta desse kompetansekrava er det naudsynt at fleire lærarar tek vidareutdanning i norsk, matematikk og engelsk. I desse faga er kravet 30 studiepoeng for lærarar på barnetrinnet, og 60 studiepoeng for lærarar på ungdomstrinnet. Fristen nasjonale myndigheiter har satt, er år 2025. Av denne grunn prioriterer Hjelmeland kommune desse faga når lærarar søker om vidareutdanning, og ved nyttilsetting stiller kommunen krav om at vedkommande oppfyll desse krava.

Kvart år set Hjelmeland kommune av 300 000 kr til dekning av eigenandelen ved vidareutdanning i regi av Kompetanse for kvalitet. Dette er tilstrekkeleg til at seks lærarar kan ta vidareutdanning i regi av ordninga kvart år<sup>12</sup>. Dersom seks tilsette per år tek vidareutdanning, vil alle vere igjennom innan frist. Her må kommunen òg ta omsyn til at det til ei kvar tid må vere lærarar igjen i klasserommet, og at det kan vere utfordrande å skaffa til veie kvalifiserte vikarar.

*Tabell 8 - Prosentdel undervisningspersonale som fyller kompetansekrava som vert gjeldande frå 2025*

	<b>Skuleår 2021-22</b>
<b>Norsk</b>	92 % (34 av 37 lærarar)
<b>Engelsk</b>	80 % (16 av 20 lærarar)
<b>Matematikk</b>	82 % (32 av 39 lærarar)

(Kjelde: Hjelmeland kommune )

For lærarar tilsette før 1. januar 2014 gjeld ikkje kompetansekrava (om 30 og 60 studiepoeng). Dei er godkjente til å undervisa i matematikk, norsk og engelsk med den kompetansen dei har, og er i denne tabellen rekna som godkjende. Ut frå tabellen kan vi sjå at i inneverande

---

<sup>12</sup> Inneverande år der det til saman åtte lærarar som tek vidareutdanning i regi av Kompetanse for kvalitet. På grunn av Korona-pandemien har det blitt mindre reising. Av denne grunnen har kommunen tatt sjansen på å få vidareutdanna åtte, i staden for seks.

skuleår er det ein viss prosentdel som ikkje oppfyll kompetansekrava. Lågast prosentdel finn me blant engelsklærarane.

Opplæringslova skil mellom kompetansekrav knytt til tilsetjing og kompetansekrav knytt til det å kunne undervisa i eit fag. Skuleåret 2019-20 har 13,5 prosent av dei tilsette lærarane i Hjelmeland skulen ikkje godkjend utdanning (dei oppfyll ikkje kompetansekrav for tilsetjing). Dette er ei betring frå skuleåret året før, då 17,5 prosent ikkje hadde godkjend utdanning.

#### 1.3.4 KRAV OM MASTER BLANT DEI TILSETTE I BARNEVERNET

Barneverntenesta i Hjelmeland består i dag av 5,5 stillingar<sup>13</sup>. Frå kommunen får vi opplyst at alle tilsette har minimum 3 års sosialfagleg bachelorutdanning. Barneverntenesta i Hjelmeland har dei siste åra hatt eit spesielt fokus på sertifiseringar og vidareutdanningar, for å redusera behovet for kjøp av tenester. Som følge av dette har kompetansen blant dei tilsette etter kvart vorte høg. Satsinga har så langt resultert i ei stor breidde i tiltak, og målet er fyrst og fremst å kunne sette inn tiltak som hjelper og som har effekt overfor barn og familiar, som i sin tur kan førebygge omsorgsovertakingar.

Frå 2030 er det eit nasjonalt krav om masterutdanning blant de tilsette i barnevernet. Barnevernstenesta i Hjelmeland har byrja kartlegga kva dei tilsette har av utdanning, vidareutdanning og sertifisering, for å sjå på kva som eventuelt kan godkjennast. Vi får opplyst at medan to av dei tilsette har utdanning på masternivå, er det lite som står att før to av dei resterande har utdanning på dette nivået.

På lik linje med andre i kommunen, har dei tilsette i barnevernet moglegheit til å søkja på kommunen sine stipendordningar for å koma i mål innan fristen. I tillegg har Hjelmeland kommune over fleire år søkt og motteke innovasjons- og kompetanseutviklingsmidlar frå Statsforvaltaren, som kan nyttast til vidareutdanning.

#### 1.3.5 VÅR VURDERING

Den siste medarbeidarundersøkinga frå 2022 syner at dimensjonen «relevant kompetanseutvikling» har gått opp 0,4 poeng sidan 2016. Dette syner at dei tilsette er nøgd med kommunen på dette punktet. Dei intervjuar opplev at Hjelmeland kommune har gode ordningar for å sikre kompetanseutvikling blant dei tilsette.

---

<sup>13</sup> 0,5 av dette er merkantil ressurs. Utan om dette så er det 5 heile stillingar, inkl. leiar. Kjelde: Tilstandsrapport barnevernet Sak 21/ 3998.

Med Kompetanse for kvalitet har statlege myndigheiter satt krav om fordjuping i norsk, engelsk og matematikk innan 2025. Så langt ligg Hjelmeland kommune etter vår vurdering godt an til å oppfylle desse krava innan fristen. Og frå 2030 er det eit nasjonalt krav om masterutdanning blant dei tilsette i barnevernet. Barnevernstenesta i Hjelmeland har allereie byrja kartlegga kva dei tilsette har av utdanning, vidareutdanning og sertifisering, for å sjå på kva som eventuelt kan godkjennast og kva som trengst. Dette må seiast å vere positivt.

## 1.4 KOMPETANSEDELING

---

### 1.4.1 REVISJONSKRITERIER

I arbeidsgjevarstrategien heiter det at vi ønskjer ein kultur kor medarbeidarane opplev positive forventningar til aktivt samspel for å nå kommunen sine mål». Ein sentral verdi i organisasjonen er at «me forventar godt og fagleg utviklande samarbeid».

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 Hjelmeland vil det vere mogleg å inngå samarbeid med andre kommunar for å sikra robuste kompetansmiljø og stordriftsfordelar. Hjelmeland kommune har over tid jobba for å bli medlem av Rogaland brann og redning, og nyleg har Hjelmeland inngått ein avtale. Avtalen inneber at brannsjefen deira òg er brannsjef i Hjelmeland kommune, og at utdanning av brannkonstablar og tilsyn går føre seg i regi av Rogaland brann og redning.

Tabell 9 - Ulike interkommunale samarbeid Hjelmeland kommune er ein del av

	Formål	Namn
1.	Brann og redning	Avtale med Rogaland brann og redning
2.	Næringsutvikling	Ryfylke IKS
3.	Regionråd	Ryfylke IKS
4.	IT drift og utvikling	RITS oppgåvefelleskap
5.	Pedagogisk psykologisk teneste	Ryfylke PPT
6.	Grunnskule opplæring for vaksne	Ryfylke læringscenter
7.	Innkjøp	Strand kommune
8.	Digital utvikling	Digi Rogaland
9	Sal og marknadsføring av næringsareal	New Kaupang
10	Tilbod om arbeidstrening og tilrettelagt arbeid	Avanti
11	Utvikling av riksveg 13	Riksveg 13
12.	Interessefelleskap vasskraft	Landssamanslutninga av vasskraftkommunar
13.	Fremme medlemsorganisasjonanes interesser	Utmarkskommunanes samanslutning
14	Utvikling av reisemål i Ryfylke	Reisemål Ryfylke
15.	Reiseliv/ turisme	Lysefjorden utvikling
16.	Utvikling av merkevaren Ryfylke	Ryfylke-alliansen
17.	Kompetanseutvikling i Ryfylke	Motivasjon – Opplæring – Rettleiing (MOR-prosjektet)

(Kjelde: Hjelmeland kommune).

For å sikra kompetansedeling på tvers av kommunegrenser er Hjelmeland med i ulike nettverk innanfor tenesteområde som helse, skule, barnehage, næringsutvikling og plan. Desse er organisert og arrangert av til dømes Digi Rogaland, Statsforvaltaren, Universitetet i Stavanger og Rogaland fylkeskommune. Hjelmeland er òg med i eit samarbeidsorgan mellom kommunane og Stavanger Universitetssjukehus. Så langt har pandemien ført til auka kontakt med nabokommunane i heile regionen, noko som på sikt kan leggje grunnlaget for eit endå tettare samarbeid<sup>14</sup>

### 1.4.3 KOMPETANSEDELING INTERNT I KOMMUNEN

For å sikra auka tverrfagleg samarbeid internt har Hjelmeland kommune samla fleire helsetenester under same tak, lokalisert på Helsehuset. Her finn vi legeteneste, psykiatriteneste, fysioterapi, helsestasjon, NAV, barnevern, tannlegekontor, folkehelse- og SLT-koordinator og jordmorteneste. I intervju blir det framheva at samla lokalisering bidreg til auka tverrfagleg samarbeid og kompetansedeling internt i kommunen. Eit tett samarbeid mellom til dømes NAV, fastlegane og psykiatritenesta opnar for raske avklaringar og rask iverksetjing av tiltak.

<sup>14</sup> Under Pandemien samarbeida kommunen om smittevern , testing og smitte-sporing, forutan fordeling av utstyr.

Kommunen har òg egne stillingar kor auka tverrfagleg samarbeid er ein sær s viktig oppgåve. Dette gjeld til dømes kommunen sin folkehelse- og SLT-koordinator, som òg er lokalisert på Helsehuset. Kommunens SLT-koordinator samarbeider med oppvekstteamet i kommunen, for auka samarbeid mellom helse og skule.

For å nytta sjukepleiarkompetansen i større grad på tvers i kommunen, har Hjelmeland lagt til rette for kombinasjonsstillingar. I intervju blir det framheva at oppretting av kombinasjonsstillingar òg gir grobotn for verdifull kompetanseoverføring internt, og auka forståing for kvarandre sitt arbeid. Til dømes er det ved kommunen sitt legekantor tilsett ein sjukepleiar som òg jobbar helg ved kommunen sitt omsorgssenter. På denne måten får vedkommande auka sin stillingsbrøk til 100 prosent, samstundes som kommunen får dekt sitt behov for sjukepleiarkompetanse i helgene<sup>15</sup>.

Som nemnd under kapittelet om rekruttering har Hjelmeland kommune nyleg oppretta ei eiga prosjektavdeling for å kopla ingeniørane meir saman, for meir kompetansedeling. I tillegg til auka kompetansedeling, kan tiltaket òg sjåast som eit rekruttingstiltak og eit tiltak for å halda på dei tilsette, ved at det blir meir attraktivt fagleg, å jobba i kommunen.

I utvida leiargruppe finn vi leiarane for alle einingane representerte, for å kunne gi ut felles informasjon og jobbe mot felles mål, og for utveksling av råd og erfaringar. Medarbeidarundersøkinga (KS sin 10 faktorundersøking) blir mellom anna gjennomgått i leiargruppa, der ein ser nærare på resultatata og korleis ein kan sikra kompetanseutvikling blant dei tilsette.

Kvar veke vert det arrangert eit møte for koordinering og samhandling mellom plan, kultur, næring, teknisk, og prosjekt og digitaliseringseininga. Dette er einingar som nyleg er vedtatt kopla saman i eit tenesteområde, med ei leiing. Dessutan etablerer kommunen tverrfaglege grupper, som til dømes ei arbeidsgruppe for sal og kjøp av eigeidom, der representantar frå plan, teknisk og rådmann er representert.

Hjelmeland kommune har òg valt å tilsetja ein digitaliseringsrådgivar som skal jobba på tvers av dei ulike delane av kommunen. Vedkommande har dermed oversyn over både Helse og omsorg, Oppvekst og Plan og forvaltning. Her er det verd å nemne at kvar 14. dag blir det arrangert eit felles møte om digitale løysningar, der alle kommunalsjefar og andre nøkkelpersonar møtest. Her blir erfaringar og forslag til nye prosjekt som kan tas med inn i Ryfylke IT-samarbeidet, diskutert.

---

<sup>15</sup> Desse jobbar til dømes 40 prosent på legekantor og 60 på omsorgssenter.

Med etablering av prosjektet «Blomstrande Hjelmeland» inngår kommunen eit tre-parts-samarbeid i lag med det lokale hagelaget og næringslivet.

#### 1.4.4 VÅR VURDERING

Hjelmeland kommune er ein del av ei rekke interkommunale samarbeid for å sikra robuste kompetansemiljø og stordriftsfordelar. Kompetansedeling på tvers av kommunegrenser skjer gjennom deltaking i ulike nettverk innanfor det enkelte tenesteområde, enten det dreier seg om helse, skule, barnehage, næringsutvikling eller planarbeid. Så langt har Korona-pandemien 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.

For å sikra auka tverrfagleg samarbeid internt har Hjelmeland kommune samla fleire helsetenester under same tak, lokalisert på Helsehuset. Etter vår vurdering kan dette seiast å vere eit positivt bidrag til kompetansedeling internt. Det same gjeld kommunen sin tilrettelegging for kombinasjonsstillingar for sjukepleiarar. Oppretting av kombinasjonsstillingar òg gir grobottn for verdifull kompetanseoverføring internt, og auka forståing for kvarandre sitt arbeid. Kommunen har òg egne stillingar kor auka tverrfagleg samarbeid er ein særskilt viktig oppgåve.

Etter vår vurdering syner Hjelmeland kommune evne og vilje til å bruke kompetansen på tvers av tenesteområde og kommunegrenser.

## 1.5 KVA MÅ TIL FOR Å SPARA RESSURSAR NÅR DET GJELD BRUK AV EIGEN KOMPETANSE OG KAPASITET?

---

### 1.5.1 BRUKEN AV EKSTERN KONTRA INTERN KOMPETANSE

I forvaltningsrevisjonsprosjektet har vi bedt om ei oversikt frå kommunen over bruken av eksterne konsulenttenester og omfanget av bruk av vikarar frå vikarbyrå i helse- og omsorgstenesta. Før vi går nærmare inn på bruken av eigen kompetanse og kapasitet i helse- og omsorgssektoren, vil vi gå nærmare inn på bruken av eksterne konsulentar i kommunen generelt.

Tabell 10 – Samla bruk av eksterne konsulenttenester i Hjelmeland kommune i 2021

	Tall i kroner
<b>Kontingenter og kjøp av turistinformasjon</b>	418 258
<b>Konsulenter innan oppmåling</b>	406 956
<b>Arkitekttenester i samband med sentrumsplanarbeidet</b>	171 626
<b>Marknadsføring m.m.</b>	164 000
<b>Juridisk bistand inkl. advokattenester</b>	157 969
<b>Forsikringsmegling</b>	146 700
<b>IT-tenester</b>	130 496
<b>Innkjøpsassistanse</b>	121 932
<b>Kvaitetskontroll av bruer og kaier</b>	90 000
<b>Hjelp til sal av konsesjonskraft</b>	86 869
<b>Konsulenttenester breibandsutbygging</b>	82 650
<b>Takseringstenester</b>	67 264
<b>Konsulenttenester bygg og anlegg</b>	58 226
<b>Hjelp til tilrettelegging og marknadsføring av næringsareal</b>	50 000
<b>Tolketenester</b>	49 267
<b>Kjøp av tenester ved utslippstillatelser</b>	43 867
<b>Synspedagog grunnskule for vaksne</b>	26 880
<b>Fagekspertise Stavanger museum</b>	21 450
<b>Ingeniørbistand</b>	19 375
<b>Konsulentbistand etablering av kommunen som Miljøfyrtårn</b>	16 500
<b>Konsulent skogdrift</b>	14 678
<b>Identitetshåndtering ved bruk av FEIDE</b>	8 581
<b>Annet</b>	7 463
<b>Bedriftshelseteneste</b>	7 120
<b>Psykologtenester</b>	6 000
<b>Brannvernssystemer</b>	2 881
<b>Konsulenttenester oversikt tilstand kommunale bygg</b>	2 400
<b>Karttenester</b>	1 981
<b>Til saman</b>	<b>2 381 389</b>

(Kjelde: Hjelmeland kommune/ Rogaland revisjon).

Av oversikta kan vi sjå at utgifter til marknadsføring av Hjelmeland som turistdestinasjon, kjem høgst på lista. Dette er mellom anna kontingent i samband med marknadsføringsamarbeidet «Reisemål Ryfylke». I tillegg gir Hjelmeland eit bidrag til å dekkja kostnadane til turistinformasjonskontoret, som er lokalisert på Jørpeland.

Vidare på lista finn vi konsulentbruk knytt til oppmåling og arkitekttenester. Her nyttar kommunen eksterne konsulentar, då det ikkje vil vere noko å spare på å gjere oppmålings- eller arkitektarbeidet sjølve, då behovet ikkje er stort nok til at det svarer seg å tilsette ein oppmålingsingeniør eller arkitekt sjølv.

I tillegg til å vere ein del av marknadsføringssamarbeidet Reismål Ryfylke, driv Hjelmeland kommune òg marknadsføring i eigen regi. Dette dreier seg om å få fleire verksemder til å etablere seg i kommunen, og dermed få fleire arbeidsplassar, og til å fleire til å busette seg i kommunen. Utgiftene kan relaterast til annonsering og reklame, men òg arrangement, som til dømes ein eigen marknad for lokale (mat)produsentar. Marknadsføringsarbeidet har til no vore organisert i eit eige prosjekt kalt «Hjelmeland naturlegvis», men hausten 2022 vil rådmannen fremje ei sak for kommunestyret kor framtidig organisering vil vere tema.

Av tabellen kan vi sjå at juridisk bistand (inkludert advokattjenester) kjem relativt høgt på lista, målt i utgifter. Som kraftkommune har Hjelmeland behov for bistand innanfor eit område som vasskraft. Her nyttar kommunen eit advokatfirma i Oslo som har spisskompetanse på vasskraft, nærmare bestemt advokatfirmaet Lund & Co.

Kommunen treng òg eit breitt spekter av IT-tjenester og IT-support er ofte ein del av avtalen som er inngått med leverandørane. I praksis vil det ikkje vere mogleg å ha kompetanse på alle dataprogram kommunen har behov for. Andre område som fordrar spisskompetanse er prosjektering av byggeprosjekt og flaumutrekningar (sistnemnde inneber utarbeiding av ROS-analysar og sikring av rasfarlege område). Hjelmeland kommune har òg kjøpt noko konsulenttenester knytt til kompetanseutvikling/ leiarutvikling, bedriftshelseteneste, prosjektering etc.

I intervju framheve kommunen at oversikta syner kva fagkompetanse Hjelmeland kommune ikkje har. Dei samla utgiftene til konsulentar utgjer om lag 2,4 millionar, noko som svarar til tre nye stillingar i kommunen. Men i praksis vil det ikkje vere mogleg å erstatta konsulentbruken med desse stillingane, fordi det dreier seg om spisskompetanse spreidd over eit stort spekter av fagområde. Ut frå storleiken må Hjelmeland kommune til ei kvar tid leiga inn spisskompetanse på ulike område, då det ikkje vil vere mindre kostbart å tilsetja denne kompetansen sjølv.

### **1.5.2 SÆRSKILT OM BRUK AV EIGEN KOMPETANSE OG KAPASITET I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN**

Sidan helse- og omsorgssektoren utgjer det største tenesteområdet i kommunen målt i talet på årsverk, vil vi i denne rapporten å sjå nærare på dette tenesteområdet.

I periodar vil kommunen ha behov for å nytta vikarbyrå i helse- og omsorgssektoren, sidan det kan vere spesielt vanskeleg å dekke opp vikariat. Kommunen har en del unge sjukepleiarar som skal ut i svangerskapspermisjon, og noko langtids-fråvær, som må dekkast. I intervju får vi opplyst at frå hausten vil kommunen kunne avslutte avtalen på vikarbyrå i heimetenesta, mens



ved sjukeheimen vil det vere behov for hjelp frå vikarbyrå ut året. Dei to-tre siste åra har kommunen hatt tre til fire vikarar frå vikarbyrå inne, av totalt 25 sjukepleiarar.

For å løysa ut kompetansen og nytta sjukepleiarkompetansen i større grad på tvers i kommunen, har Hjelmeland som nemnd i førre kapittel lagt til rette for kombinasjonsstillingar. Til dømes er det ved kommunen sitt legekantor tilsett ein sjukepleiar som òg jobbar helg ved kommunen sitt omsorgssenter. På denne måten får vedkommande auka sin stillingsbrøk til 100 prosent, samstundes som kommunen får dekt sitt behov for sjukepleiarkompetanse i helgene<sup>16</sup>.

Over lengre tid har helse- og omsorgssektoren i Hjelmeland kommune prøvd ut ulike teknologiske løysingar, som mellom anna skal redusera behovet for arbeidskraft. Her er Hjelmeland med i et nasjonalt velferdsteknologiprojekt, i lag med fleire kommunar i Sør-Rogaland.

Heimetenesta har allereie frigjort sjukepleiarressursar med innføring av medisin-dispensarar/multidose-verktøy. I staden for at sjukepleiarane legg tablettar i dosettar, vert dette ordna elektronisk. Slike elektroniske medisin-dispensarar er òg prøvd ut i Psykiatritenesta. Sidan Hjelmeland kommune er ein stor kommune geografisk, har dette vore til god hjelp, får vi opplyst.

Verd å nemne her er at Hjelmeland òg har tatt i bruk eit digitalt pasientvarslings-anlegg med ulike sensorar, som til dømes fallsensorar, på kommunen sine omsorgssenter. Og kommunen har installert eit digitalt natt-tilsyn på sjukeheimen, som fangar opp bevegelse. Sidan desse løysingane blei implementerte i desember 2021, har kommunen hausta gode erfaringar. På sikt er planen at denne teknologien òg skal tas i bruk i kommunen sine omsorgsbustader, og blant dei heimebuande. Kommunen tilbyr òg tryggleiksalarm og bruk av GPS.

I intervju blir det framheva at innføringa av velferdsteknologiske løysingar skapar eit behov for ny kompetanse. Teknologien fordrar kunnskapar om korleis ein skal administrere denne, og kommunen legg difor vekt på å gi god opplæring. Så langt har kommune satt av mykje tid til opplæring og trygging, både blant brukarar og tilsette.

### 1.5.3 OPPSUMMERING AV MOGLEGHEITENE FOR SPARA RESSURSAR VED BRUK AV EIGEN KOMPETANSE OG KAPASITET

---

<sup>16</sup> Disse jobbar til dømes 40 prosent på legekantor og 60 på omsorgssenter.

Dei samla utgiftene til konsulentar på 2,4 millionar svarar til om lag tre nye stillingar i kommunen. Men i praksis vil det ikkje vere mogleg å erstatta konsulentbruken med tre stillingar, fordi det dreier seg om spisskompetanse, spreidd over et stort spekter av fagområde.

Etter vår vurdering er det ikkje nokon fagområde som skil seg ut som særleg kostnadskrevjande. Den største utgiftsposten er utgifter til marknadsføring av Hjelmeland som turistdestinasjon. Ein stor del av desse utgiftene er kontingent i samband med marknadsføringssamarbeidet «Reisemål Ryfylke». I tillegg gir Hjelmeland bidrag til å dekke kostnadane til turistinformasjons-kontoret, som er lokalisert på Jørpeland.

Kommunen driv òg marknadsføringsarbeid i eigen regi, gjennom «Hjelmeland naturlegvis». Utgiftene her er ikkje store nok til å dekke ein heiltidsstilling, men hausten 2022 vil rådmannen fremje ei sak for kommunestyret, kor framtidig organisering dette arbeidet vil vere tema.

Helse- og omsorgssektoren utgjer det største tenesteområdet i kommunen målt i talet på årsverk. I periodar vil kommunen ha behov for å nytta vikarbyrå for å dekke behovet for kompetent helsepersonell. Dei to-tre siste åra har kommunen hatt tre til fire vikarar frå vikarbyrå inne til ei kvar tid, av totalt 25 sjukepleiarar. Etter vår vurdering er omfanget lite, og syner at kommunen evnar å ta i bruk egne ressursar i stor grad. Eit tiltak i så måte har vore leggja til rette for kombinasjonsstillingar, som gjer at ein kan løysa ut kompetanse og nytta sjukepleiarkompetansen på tvers i kommunen. Helse- og omsorgssektoren har òg prøvd ut ulike teknologiske løysingar, som så langt har bidratt til å redusere behovet for arbeidskraft. Eit godt døme på dette er Heimetenesta, som har frigjort sjukepleiarressursar med innføring av medisin-dispensarar/multidose-verktøy.

## 1.6 KOMPETANSE I DAG OG I MORGON

---

### 1.6.1 KOMPETANSEGAP?

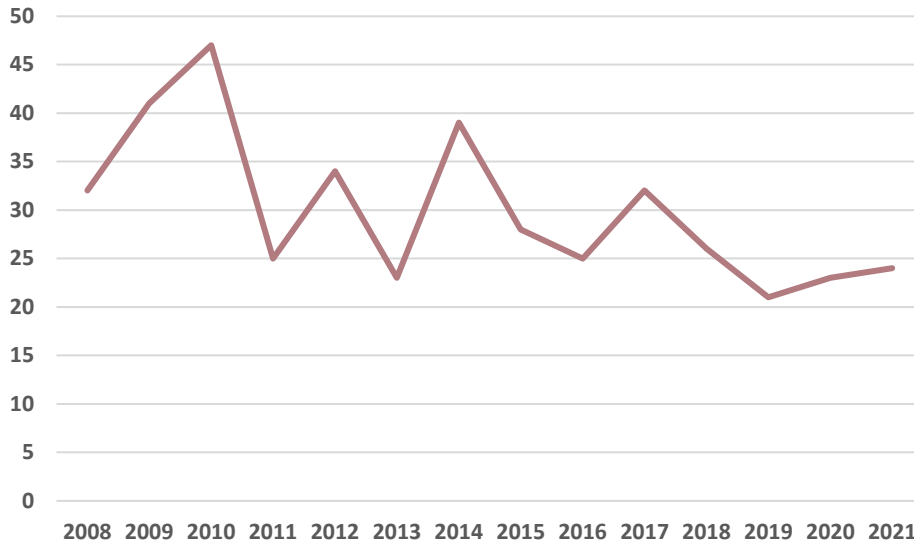
Etter vår vurdering har Hjelmeland kommune i hovudsak den kapasiteten og den kompetansen som trengst for å gje det tenestetilbodet ein har vedtatt, både i dag og i næraste framtid.

Som nemnd i tabell 1 er status 31.12.2021 at 108 av totalt 254 årsverk er knytt til barnehage- og skulesektoren. Desse årsverka utgjer dermed 43 prosent av arbeidsstokken. Tilsvarende tal for helse og omsorg er 36 prosent. Før vi går nærmare inn på Statistisk sentralbyrå sine framtidsprognosar for Hjelmeland kommune, vil vi kort sjå på korleis utviklinga i talet på innbyggjarar i barnehage- og skulealder har vore dei siste åra:

## 1.6.2 NEDGANG I TALET PÅ INNBYGGJARAR I BARNEHAGE- OG SKULEALDER

Av figur 4 kan vi sjå at fødselsraten har gått ned i Hjelmeland dei seinare åra. Når fødselsraten går ned, går talet på barn i barnehagane òg ned. Av figur 5 kan vi sjå at talet på barn i barnehagane syner ein slak nedgang<sup>17</sup>:

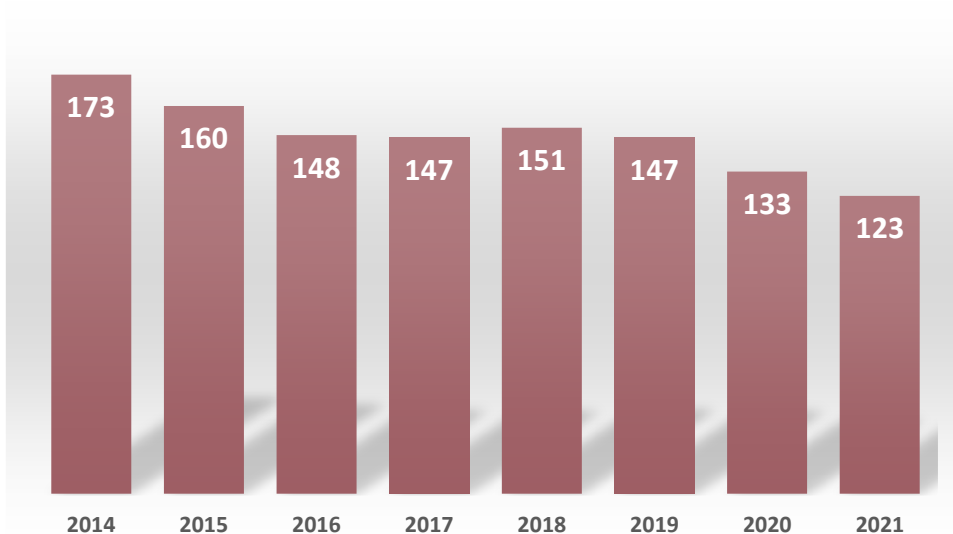
Figur 4 – Fødselsrate Hjelmeland kommune. Historisk utvikling



(Kjelde: Tabell 04231 Statistisk sentralbyrå)

<sup>17</sup> Sjølv om tala i begge figurane går både opp og ned, syner trendlinja ein slak nedgang.

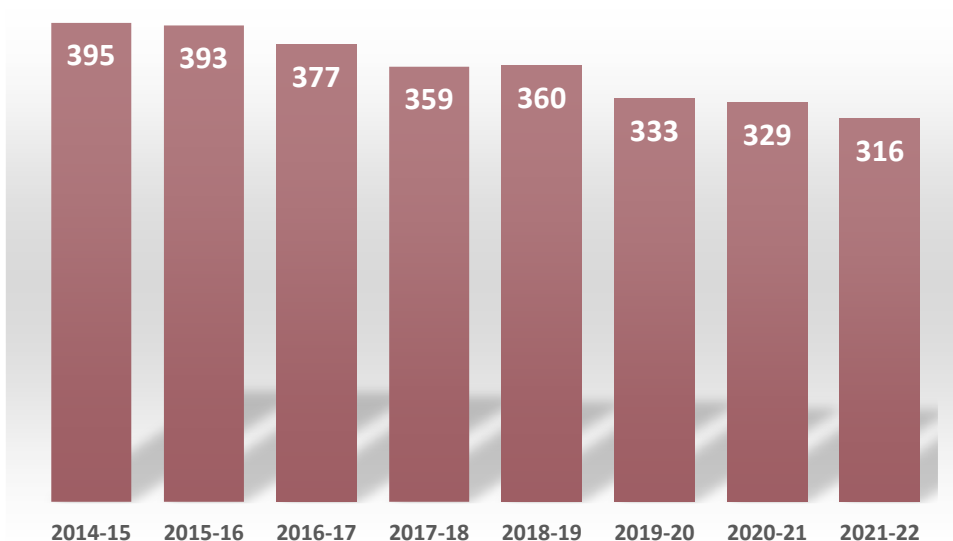
Figur 5 – Tal på barn totalt 0-6 år i Hjelmeland-barnehagane



(Kjelde: Utdanningsdirektoratet.no).

Utviklinga i elevtalet sidan skuleåret 2014-15 viser òg ein slak nedgang. Dei minste skulane er Fister skule med 55 elevar og Årdal skule med 60 elevar<sup>18</sup>. I intervju får vi opplyst at truleg vil begge desse skulane oppleve ei nedgang i talet på elevar frå skulestart hausten 2022. Dersom talet på barn ved dei minste skulane ikkje aukar, kan grunnskuletilbodet stå i fare for å bli redusert.

Figur 6 - Utviklinga i talet på elevar i Hjelmelandskulen



(Kjelde: Utdanningsdirektoratet.no)

<sup>18</sup> Tal for skuleåret 2021/22. Kjelde: Hjelmeland kommune.

I dei neste avsnitta vil vi sjå nærare på framtidsprognosar for befolkningsutviklinga i Hjelmeland, og korleis alderssamansetninga blant innbyggjarane vil endra seg. Endra alderssamansetning vil i neste omgang slå ut på det framtidige behovet for arbeidskraft, og då særleg kommunen sitt framtidige behov for helsepersonell, kontra barnehage- og skulepersonell.

### 1.6.3 BEFOLKNINGSPROGNOSAR

I høve til Statistisk sentralbyrå sine prognosar vil befolkninga i landet halda fram å veksa i nær framtid. SSB melder at vi vil få fleire innvandrarakar, 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 vil ha deltidsarbeid, vil i følgje dei òg ha innverknad. Samstundes vil det vere betydelege variasjonar over tid og mellom ulike regionar<sup>19</sup>.

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet har Kompetansebehovsutvalet sidan 2017 arbeida med å få 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 og omsorg særskilt framheva. Aldring i befolkninga inneber at behovet for helsekompetanse vil auka.

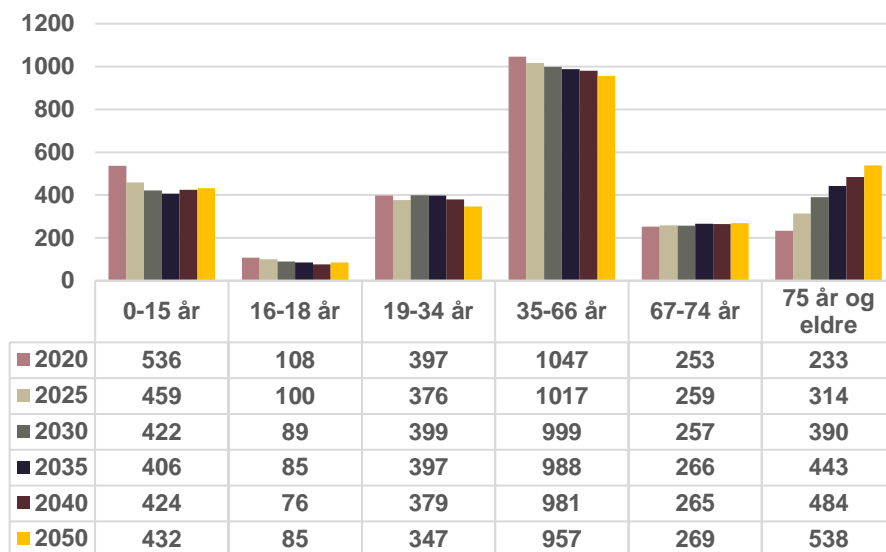
Statistisk sentralbyrå sin prognose for Hjelmeland dei neste 20-30 åra syner ein liten auke i folketalet. Medan innbyggartalet var 2574 per 01.01.2020, er prognosen 2628 i 2050. Ved inngongen til 2022 er det 378 personar med innvandrarbakgrunn busett i Hjelmeland. Størstedelen av desse er arbeidsinnvandrarakar m/ familiar, medan ein mindre prosentdel har bakgrunn som flyktning. Personar med innvandrarbakgrunn utgjer om lag 15 prosent av innbyggjarane.

Men den største endringa vil vere ei forskyving i alderssamansetninga blant innbyggjarane i Hjelmeland. Neste figur syner SSB sin framtidsprognose, fordelt på ulike aldersgrupper. Ut frå denne prognosen kan vi sjå at medan talet på innbyggjarar i dei eldste aldersgruppene vil auka, vil talet på innbyggjarar i dei andre aldersgruppene gå ned:

---

<sup>19</sup> Kjelde: NOU Rapport 3 2020: «Kompetansebehov III.

Figur 7 – Statistisk sentralbyrå sin befolkningsprognose for Hjelmeland fram mot år 2050



(Kjelde: SSB. Hovudalternativet MMMM).

Talet på barn i førskule- og skulealder vil gå ned. Det same gjeld innbyggjarar i yrkesaktiv alder. Aldersgruppene vi finn i aldersspennet frå 20-67 år er dei viktigaste aldersgruppene til kommunen med tanke på skatteinntekter. Samstundes vil gruppa 66 år og eldre auka framover til år 2050. Det er særleg i dei eldste aldersgruppene vi finn innbyggjarar som har behov for kommunale omsorgstenester.

Endringa av alderssamansetninga inneber ei tydeleg vriding av behov. Færre innbyggjarar i barnehage- og grunnskulealder vil gje ein lågare etterspurnad etter barnehage- og grunnskuletenester. 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 sine tenester 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, og kommunen er allereie i gang med å utvikla ulike ordningar innan velferdsteknologi. Sentrale stikkord er òg til dømes auka vektlegging av kvardagsrehabilitering/ eigenmeistring blant dei pleietrengande.

#### 1.6.4 OPPSUMMERING/ VURDERING

Etter vår vurdering har Hjelmeland 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, og kan på sikt oppleve 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 Hjelmeland å vri ressursbruken frå tenester til barn og unge over til tenester til pleie- og omsorg. Denne utviklinga er ikkje unik for Hjelmeland, men vil gjere seg gjeldande i mange kommunar i Noreg.

## 1.7 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

---

Føremålet med prosjektet har vore å undersøka korleis Hjelmeland kommune identifiserer kompetansegap og kva kommunen gjer for å lukka eventuelle gap. Etter vår vurdering har Hjelmeland kommune gode rutinar for å identifisere kompetansegap og kommunen arbeidar aktivt for å lukka eventuelle gap. Jamleg blir det ført oversikt over sjukefråvær, aldersfordeling blant dei tilsette, heiltid/deltid, turnover og trivsel blant medarbeidarane. Sistnemnde gjennom systematisk gjennomføring av medarbeidarundersøkingar.

For å lukka eventuelle gap har kommunen ei rekke tiltak, der kartlegging og tilrettelegging kan seiast å stå sentralt. Eit døme er arbeidet til kommunen med å auka stillingsprosentane blant dei som jobbar deltid. Når det gjeld kompetanseutvikling har kommunen fleire tiltak, mellom anna leiarutviklingsprogram og eigne kompetanseutviklingstiltak innanfor dei ulike tenestemråda. Frå nasjonalt hald blir det stilt spesifikke krav til kompetanseutvikling både i skule og innanfor barnevern. Her er Hjelmeland kommune i gang med kompetanseutvikling, og vil høgst sannsynleg nå fastsette mål innan frist.

Eit anna viktig tiltak for å lukka eventuelle kompetansegap er kompetansedeling. Hjelmeland har inngått interkommunale samarbeid med andre kommunar på ei rekke område, som sikrar robuste kompetansemiljø og stordriftsfordelar. Internt har Hjelmeland kommune har fleire faste tverrfaglege møte som skal bidra til auka samarbeid og kompetansedeling. Kommunen har òg fleire stillingar kvar auka tverrfagleg samarbeid er ei sentral oppgåve.

Kommunen møter utfordringar når det gjeld rekruttering av psykolog, til tross for fleire utlysingar. I tillegg har kommunen få søkjarar til ledige læreplassar innan område som IT-drift, bygg-drift og institusjonskøkk. Innanfor teknisk etat er fleire sektorar i direkte konkurranse med det private næringslivet, og lang reiseveg, kombinert med låg løn (noko som gjeld generelt for lærlingar), gjer rekrutteringa utfordrande.

På sikt kan kommunen oppleve 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 Hjelmeland å vri ressursbruken frå tenester til barn og unge

over til tenester til pleie- og omsorg, og det vil bli behov for meir kompetent arbeidskraft innan helse. Denne utviklinga er ikkje unik for Hjelmeland, men vil gjere seg gjeldande i mange kommunar i Noreg

På denne bakgrunnen tilrår revisjonen Hjelmeland kommune å:

- Sjå nærmare på korleis kommunen kan tiltrekka seg fleire søkjarar til lærlingstillingar, innanfor område som til dømes IT, bygg-drift og institusjonskokk.
- Vurdere korleis kommunen kan forberede seg på å møte behovet for fleire tilsette innan helse og omsorg.



# VEDLEGG

## Metode

Prosjektet har kartlagt kva Hjelmeland 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 tenesteområda, 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/oppfølgingssamtalar.

## Kjelder:

### Intervjua i prosjektet

- Rådmann i Hjelmeland kommune
- Kommunalsjef Teknisk og samfunn
- Kommunalsjef Oppvekst
- Kommunalsjef Helse
- Personalsjef

### Skriftleg materiale:

- Arbeidsgiverstrategi 2019-23
- Løns-politisk plan 2019-23
- Kommuneplan 2019-31
- Økonomiplan m/ handlingsprogram 2021-24
- Årsrapport for Hjelmeland kommune 2016-21
- Tilstandsrapportar 2021 for skular, barnehagar og barnevernet i Hjelmeland kommune
- Sak 026/18. Rekrutteringstiltak lærarar
- Sak 063/18 Rekrutteringstiltak sjukepleiarar
- Sak 017/20 Strategi for rekruttering av stillinger i Hjelmeland kommune
- Langsiktig utviklingsplan for Hjelmelandskulen 2019-22

- Langsiktig utviklingsplan for Hjelmelandsbarnehagen 2019-22
- Medarbeidarundersøking

### **Forklaring på dei ulike faktorane i 10 faktor-undersøkinga**

**Oppgåvemotivasjon:** Motivasjonen for oppgåvene i seg sjølv, det vil seia om oppgåvene opplevast som ei drivkraft og som spennande og stimulerande. (Også kalla indre jobbmotivasjon)

**Meistrings-tro:** Motivasjonen for oppgåvene i seg sjølv, det vil seia om oppgåvene opplevast som ei drivkraft og som spennande og stimulerande. (Også kalla indre jobbmotivasjon).

**Opplevd sjølvstende:** Opplevinga til medarbeidarane av å ha moglegheit til å jobba sjølvstendig og gjera egne vurderingar i jobben sin, basert på eigen kompetanse, og innan ei definert jobbrolle.

**Bruk av kompetanse:** Opplevinga til medarbeidarane av å få brukt eigen jobbrelevante kompetanse på ein god måte i den noverande jobben sin.

**Meistringsorientert leiing:** Leiing som vektlegg at den enkelte medarbeidaren skal få utvikla seg og bli best mogleg ut frå sine egne føresetnader, slik at medarbeidaren opplever meistring og yter bestet sitt.

**Rolleklarheit:** Høg rolleklarheit inneber at forventningane til den jobben medarbeidaren skal gjera er tydeleg definert og kommunisert.

**Relevant kompetanseutvikling:** Relevant kompetanseutvikling er avgjerande for at medarbeidarane til kvar tid er best mogleg rusta til å utføra oppgåvene sine med høg kvalitet, og er avgjerande for kvaliteten på dei teneste som blir leverte, uansett kva type teneste vi snakkar om.

**Fleksibilitetsvilje:** Medarbeidarens evne til å vera fleksibel på jobb og tilpassa måten sin å jobba på til nye behov og krav.

**Meistringsklima:** I eit meistringsklima blir medarbeidarane motiverte av å læra, utvikla seg og gjera kvarandre gode, framfor å rivalisera om å bli best.

**Nytteorientert motivasjon:** Motivasjon for å gjera noko nyttig og verdifullt for andre, også kalla prososial motivasjon, er ei viktig drivkraft for mange og har ei rekke godt dokumenterte, positive effektar.

### **Seniortilskot i Hjelmeland kommune (Kjelde: Seniorpolitiske retningsliner for Hjelmeland kommune<sup>20</sup>)**

Dei økonomiske tiltaka gjeld fast tilsette frå fylte 62 til fylte 67, som arbeider i minst 60% stilling. Einingsleiar kan inngå skriftleg avtale om seniortilskot for eitt år av gangen med tilsett som har fylt 62 år. Arbeidsplassen vil få overført kr. 18 000,- for kvar avtale som vert inngått. Av desse kan kr. 10 000,- nyttast på ein av to måtar:

- **Lønstilskot** – kr 10 000,- beløpet er skattepliktig og vert betalt ut med lik sum pr. måned. Den er ikkje pensjonsgivande. Lønstilskotet kjem i tillegg til det generelle lønstilskotet på kr. 7 000,-.
- **Ekstra fridagar.** Den tilsette kan velja å ta ut kr 10 000,- som ekstra fridagar. Det kan maksimalt takast ut 5 dagar. Ein ekstra fridag har ein kost på kr. 2 000,- (det skal i avtalen koma fram kor mange dagar den tilsette ønskjer å ta ut)

Resterande kr. 8 000,- kan nyttast til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen. Døme på slike tiltak er kompetanseheving/kursing, fysisk tilrettelegging, periodevis innleige av avlastings- vikar. Einingsleiar og den tilsette har stor fridom når det gjeld kva denne summen skal nyttast til, men den skal nyttast på arbeidsplassen.

Summen på kr. 18 000,- gjeld i full stilling, og vert avkorta tilsvarande for lågare stillingsprosentar. Den tilsette må ha minst 60 % stilling for å kunne inngå avtale om seniortilskot. Avtale om seniortilskot kan kombinerast med delvis uttak av AFP, men også då gjeld regelen om at den attverande stillinga er minst 60 %.

For undervisningspersonell som samstundes nyttar sentralt undervisningsfritak, vert seniortilskotet redusert med 50 %.

Avtaler inngått før 01.01.2016 vert vidareført og gjeld til dei går ut, dog ikkje lengre enn til oppnådd aldersgrense på 67 år.

---

<sup>20</sup> Vedtatt i kommunestyre sak 086/15, den 16.12.2015.

## **Spesialisering for legar**

Forskrift om spesialistutdanning og spesialistgodkjenning for legar og tannlegar (spesialistforskrifta) tredde i kraft den 1. mars 2019. Forskrifta stiller krav om at alle legar må starta i eit spesialiserings-løp. Spesialistutdanninga består av ein første del som er felles for alle legar som skal gjennomføra ei spesialistutdanning i norsk helse- og omsorgsteneste. Deretter består ho av ein eller to delar som er spesialitetsspesifikke. Ofte blir uttrykka brukte LIS1, LIS2 og LIS3 om legar som er tilsette i utdanningsstillingar i høvesvis første og andre del.