

Kompetansebehov

Hå kommune, 2024



INNHOOLD

Oppdraget.....	5
Sammendrag	6
Kommunedirektørens kommentar	11
1 Fakta og vurderinger	13
1.1 Metodisk tilnærming og avgrensning.....	13
1.2 I hvilken grad kommunen får dekket sitt kompetansebehov per i dag.....	14
1.2.1 Innledning	14
1.2.2 Overordnet styring for å få dekket kommunens kompetansebehov	14
1.2.3 Størst kompetansebehov innenfor helsesektoren ..	15
1.2.4 Antallet utlyste stillinger	17
1.2.5 Behovet for sykepleiere	18
1.2.6 Rekrutterings- og beholdertiltak overfor sykepleiere 21	
1.2.7 Behovet for helsesykepleiere, jordmødre og fysioterapeuter	22
1.2.8 Behovet for vernepleiere	23
1.2.9 Behovet for leger	24
1.2.10 Behovet for psykologer	25
1.2.11 Behovet for lærere	25
1.2.12 Rekruttering av lærere med riktig kompetanse ..	27
1.2.13 Behovet for barnehagepersonell.....	30

1.2.14	Rekrutteringstiltak og beholdertilegg overfor barnehagepersonell	33
1.2.15	Behovet for kompetent personell i barneverntjenesten	33
1.2.16	Behovet for kompetanse i PP-tjenesten	33
1.2.17	Behovet for teknisk personell.....	33
1.2.18	Lærlingeordningen som rekrutteringstiltak.....	34
1.2.19	Vår vurdering	34
1.3	I hvilken grad kommunen legger til rette for Kompetanseutvikling	35
1.3.1	Innledning	36
1.3.2	Opplæringsplan.....	36
1.3.3	Medarbeiderundersøkelser som redskap for kompetanseutvikling	36
1.3.4	Kompetanseutvikling innenfor helse og velferd ...	37
1.3.5	Kompetanseutvikling i skolene	38
1.3.6	Kompetanseutvikling i barnehagene	39
1.3.7	Kompetanseutvikling i barnevernet	40
1.3.8	Kompetanseutvikling innenfor teknisk	40
1.3.9	Lederutvikling	41
1.3.10	Vår vurdering	41
1.4	Overordnede tiltak for å få dekket kompetansebehovet	42
1.4.1	Innledning	42
1.4.2	Kommunens sykefraværsarbeid	43
1.4.3	Kompetansedeling på tvers av kommunegrensene	44
1.4.4	Vår vurdering.....	45
1.5	Kommunens kompetansebehov om 5-10 år.....	46
1.5.1	Innledning	46
1.5.2	Aldersfordelingen blant de ansatte	46

1.5.3	Turnover	47
1.5.4	Endret alderssammensetning og endrede tjenestebehov	48
1.5.5	Nedgang i elevtallet gir også endrede tjenestebehov 50	
1.5.6	Vår vurdering.....	51
	Vedlegg	53

OPPDRAGET

Bestilling:

Den 07.06.2023 bestilte kontrollutvalget i Hå en undersøkelse om kompetansebehovet i kommunen.

Formål

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Hå kommune identifiserer kompetansegap og hva kommunen gjør for å lukke eventuelle gap.

Problemstillinger:

- I hvilken grad har Hå kommune et gap mellom hva kommunen har og hva som trengs av kompetanse?
- Hvilke tiltak blir benyttet for å lukke eventuelle kompetansegap:
 - Rekrutteringstiltak?
 - Kompetanseutvikling og opplæring av egne ansatte?
 - Tiltak for å beholde ansatte, herunder arbeidet for redusert sykefravær?
- Hva kan Hå kommune gjøre i dag for å hindre mangel på kompetent arbeidskraft i nærmeste fremtid?

Prosjektleder for dette prosjektet har vært forvaltningsrevisor Frode K. Gøthesen. Rapporten er kvalitetssikret av oppdragsansvarlig forvaltningsrevisjon, Svein Kvalvåg og leder for forvaltningsrevisjon, Bjørn G. Sæbø.

SAMMENDRAG

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Hå kommune identifiserer kompetansegap og hva kommunen gjør for å lukke eventuelle gap.

Hovedpunkter:

- Hovedutfordringen for Hå kommune per i dag er mangel på sykepleiere. Statistisk sentralbyrås befolkningsprognoser viser at Hå kommune vil få flere eldre og færre yngre, noe som vil gjøre mangelen på sykepleiere enda større 5-10 år fram i tid.
- På barnehageområdet ser vi at Hå kommune mangler barnehagelærere, og at dispensasjon fra utdanningskravet benyttes i stort omfang.
- Hå kommune mangler lærere med undervisningskompetanse i norsk, matematikk og engelsk. Her ser vi at utfordringen er størst på barnetrinnet, og da spesielt i engelsk og matematikk.
- Hå kommune mangler en oppdatert digitaliseringsstrategi. En slik strategi er viktig for å ha oversikt og helhetlig tilnærming til bruk av nye løsninger, for således å dra nytte av mulighetene ny teknologi og digitalisering gir. Nåværende digitaliseringsstrategi ble vedtatt i kommunestyret 3. mai 2018, men kommuneledelsen opplyser at denne er lite kjent i organisasjonen og klar for revidering.

I hvilken grad kommunen får dekket sitt kompetansebehov og hva som gjøres

Hå kommune får i all hovedsak dekket sitt kompetansebehov per i dag. Men de største utfordringene er knyttet til behovet for sykepleiere og kvalifiserte lærere. Vi får opplyst at institusjonstjenester mangler 6-8 årsverk sykepleiere, og at det har vært slik lenge. Generelt er det mer utfordrende å rekruttere til stillinger med vaktbelastning og turnus, kontra dagstillinger.

Kommunen har flere tiltak spesielt rettet mot rekruttering av sykepleiere, men i likhet med mange andre kommuner, opplever Hå utfordringer grunnet høy etterspørsel og lavt tilbud. Et viktig rekrutteringstiltak rettet mot sykepleiere er et rekrutterings- og beholdertillegg på 30 000 kroner. Dette gis på avdelinger med store rekrutteringsutfordringer og turnover.

Men etter vår vurdering er dette et arbeid som i større grad bør løftes til overordnet nivå i kommunen, for å finne fram til flere gode tiltak. Fra de intervjuede på virksomhetsnivå fremheves at kommunen i større grad bør jobbe i lag for å sikre den kompetansen som trengs. Eksempelvis bør personalavdelingen betrakte rekruttering av sykepleiere som en utfordring som også gjelder dem, spesielt når tradisjonelle metoder som annonsering og intervju ikke fører fram, og kommunen trenger å jobbe på andre måter. Aktuelle tiltak kan for eksempel være å endre arbeidstidsordninger/turnuser. I tillegg vil arbeidet med å tilrettelegge for seniorer, redusert sykefravær og få flere i 100 prosent stilling, være viktige bidrag, i tillegg til økt involvering av innbyggere og frivillige.

Hvorvidt Hå kommune har oppfylt behovet for kvalifiserte lærere kan måles på ulike måter. En indikator er hvorvidt lærerne oppfyller kompetansekrav ved tilsetting. Her ser vi en nedgang sammenlignet med tidligere år, og Hå ligger nå under fylkes- og landssnittet, målt i prosentandel lærere med godkjent utdanning ved tilsetting.

En annen indikator er hvorvidt lærerne oppfyller kompetansekravene til å undervise i det enkelte fag. Her ser vi at kommunen har et udekket behov, spesielt på barnetrinnet. I engelsk er andelen lærere som underviser i engelsk uten formell undervisningskompetanse over 35 prosent, noe som tilsier at kommunen bør ta grep.

På barnehageområdet ser vi at Hå kommune i stor grad mangler barnehagelærere, og at kommunen benytter dispensasjon fra utdanningskravet i stor grad. I praksis medfører dette at kommunen gir lønn som barnehagelærer til ansatte som ikke innehar utdanningen som barnehagelærer. Å gi ansatte en mulighet til å prøve seg i stillingen kan være et godt tiltak for å motivere dem til å utdanne seg til barnehagelærere, noe de også får anledning til, men over tid gir løsningen kommunen store lønnskostnader uten at de formelle kravene er oppfylt. Her bør kommunen se nærmere på hva som kan gjøres. Dette innbefatter også kommunens vedtak om kontantstøtte, som slår negativt ut ved utregning av pedagognormen¹.

I hvilken grad kommunen legger til rette for kompetanseutvikling

I arbeidet med å rekruttere flere barnehagelærere har det over lengre tid vært et mål å motivere kommunens barne- og ungdomsarbeidere og assistenter til å ta barnehagelærerutdanning. Dette

¹ Med kontantstøtte kan det være aktuelt med barnehageplass kun to dager i uka. Men ved utregning av pedagognormen er det kun antallet barn som teller. Med andre ord er det ikke mulig å slå sammen to delte plasser, og la dette telle som én. Dess flere barn med delte plasser, dess flere pedagoger vil kommunen ha behov for.

er for øvrig en utdanning som går over fire år. De to siste årene har én ansatt assistent i kommunale barnehager fullført utdannelsen, mens ni er underveis. Samtlige ti studenter har fått tildelt kommunalt stipend underveis i utdanningsløpet. Etter vår vurdering blir spørsmålet om kommunens tiltak for å få rekruttert og utdannet flere barnehagelærere er gode nok.

Generelt viser resultatene fra siste medarbeiderundersøkelse at de ansatte i kommunen er fornøyde med kommunens tilrettelegging for kompetanseutvikling. Her ser vi at Hå ligger over landssnittet på 9 av 10 indikatorer. Hå scorer spesielt høyt på «mulighet for relevant kompetanseutvikling» og «kultur for samarbeid og gjøre hverandre gode». Resultatene viser med andre ord at de ansatte er fornøyde med kommunen på dette punktet.

Årlig utarbeider Hå kommune en egen opplæringsplan hvor nåværende og fremtidige kompetansebehov kartlegges og analyseres. Flere av de intervjuede fremhever at ett år fram i tid er en noe kort tidshorison, og at planen bør se lenger fram. Fra virksomhetslederne og tillitsvalgte blir det fremhevet at planen bør være tydeligere på hvilke tjenesteområder som skal gis muligheter til videreutdannelser. Dessuten bør den skille tydeligere mellom kortvarige kurs og omfattende videreutdannelser, da sistnevnte er betydelig mer ressurskrevende for kommunen.

I intervju etterlyser flere respondenter en oppdatert og overordnet digitaliseringsstrategi for Hå kommune. Med en digitaliseringsstrategi kan kommunen utnytte potensialet i teknologi og skape bedre tjenester for innbyggerne. En oppdatert strategi kan skape en bedre oversikt og helhetlig tilnærming til bruk av nye digitale løsninger, og bør inkludere tiltak for økt digital kompetanse blant de ansatte, ikke bare innenfor teknisk, men også innenfor andre tjenesteområder, så som helse og velferd, skoler og barnehager.

I tillegg bør kommunens behov for kompetanse på området tydeliggjøres i opplæringsplanen. Et eksempel på et område som krever ny kunnskap er bruk av velferdsteknologi.

Kommunens arbeid for å holde sykefraværet på et moderat nivå

Til tross for at Hå kommune driver et aktivt arbeid i lag med blant annet NAV arbeidslivssenter for å holde sykefraværet på et moderat nivå, viser det totale sykefraværet en negativ utvikling, med en økning fra 6,4 prosent i 2019 til 8,2 prosent i 2023. Den negative utviklingen tilsier at kommunen bør rette sin oppmerksomhet mot dette arbeidet også fremover, for å sikre tilgangen på nødvendig arbeidskraft til enhver tid.

Kommunens kompetansebehov 5-10 år fram i tid

I undersøkelsen har vi identifisert fire hovedutfordringer Hå kommune står overfor i dag, og som kan forverres 5-10 år fram i tid, dersom kommunen ikke tar tak i disse utfordringene nå;

Den største utfordringen for Hå kommune vil være å skaffe nok sykepleiere. Kommunen mangler sykepleiere per i dag og behovet er økende. Vi ser at tiltak som kommunen har satt i verk, som satsingen Leve hele livet og den nye reformen Bo trygt hjemme, har hatt en viss effekt, sammen med bruk av velferdsteknologi². Men kommunen vil få en endret alderssammensetning fremover relativt raskt, noe som fordrer flere tiltak.

Per i dag er antallet barnehagelærere med dispensasjon høyt sammenlignet med landssnittet, og har vært det over lenger tid. Her bør flere instanser i kommunen involveres i rekrutteringsarbeidet, slik at den enkelte barnehagestyrer ikke står alene i arbeidet med å få bukt på det store antallet dispensasjoner.

De senere årene har Hå hatt en nedgang i andelen lærere som oppfyller kompetansekravene ved tilsetting, og Hå ligger nå under fylkes- og landssnittet. I tillegg har Hå kommune en høy andel lærere som ikke oppfyller kravene til undervisningskompetanse i det enkelte fag, spesielt på barnetrinnet. Også her bør kommunen ta grep for få bukt med omfanget og hindre ytterligere eskalering.

Vi ser at Hå kommune mangler en oppdatert digitaliseringsstrategi for å kunne dra nytte av de muligheter ny teknologi og digitalisering gir, og for å få bedre oversikt og en helhetlig tilnærming til bruk av digitale løsninger. Dersom Hå kommune ønsker å være i forkant, bør arbeidet med å revidere strategien starte nå, som et viktig bidrag til å sikre at kommunen har tilstrekkelig kompetanse 5-10 år fram tid.

Våre anbefalinger

Revisjonen anbefaler Hå kommune å:

- Sørge for at den enkelte virksomhetsleder ikke står alene i rekrutteringsarbeidet hvor kommunen har størst udekket behov. Dette gjelder spesielt rekrutteringsarbeidet overfor

² Tall fra KOSTRA for tidsperioden 2016-23 viser en nedgang i bruken av institusjonstjenester blant de eldste brukergruppene. Bruken av hjemmetjenester blant de over 80 år har også gått ned.

yrkesgrupper som sykepleiere, lærere og barnehagelærere. Her bør også personalavdelingen og overordnet ledernivå bidra på ulike måter.

- Undersøke hvorfor kommunens tiltak for å rekruttere barnelærere ikke gir resultater i form av færre dispensasjoner og flere ansatte med barnehagelærerutdanning. Vurdere hvorvidt dagens tiltak bør justeres eller erstattes.
- Vurdere tiltak for å styrke rekrutteringen av lærere med undervisningskompetanse i norsk, matematikk og engelsk på barnetrinnet, og rette en ekstra oppmerksomhet mot lærere som oppfyller kravene til undervisningskompetanse i matematikk og engelsk.
- Starte arbeidet med å revidere eksisterende digitaliseringsstrategi for bedre overordnet styring med implementering og bruk av ny teknologi.
- Sørge for at kommunen utarbeider en Opplæringsplan som skiller tydeligere på hvilke kompetanseområder kommunen ønsker å prioritere, og hvordan valgte satsningsområder inngår i kommunens langsiktige planlegging.

KOMMUNEDIREKTØRENS KOMMENTAR

De ansatte er vår viktigste ressurs. Vi har til sammen nesten 2000 ansatte i Hå kommune. Kommunen har et stort behov for kompetanse for å løse det store spekteret av oppgaver for å gi innbyggerne tjenester fra vugge til grav.

Samfunnet er i stadig endring, og vi må stadig fornye og utvikle kommunen. Dette gjelder særlig hvilken kompetanse vi til enhver tid har behov for i samfunnet. Revisjonsrapporten ser på viktige aspekter av dette, og vi ser at det er spesielt i de store høyskolegruppene det er mest utfordrende å få nok ansatte. Rapporten viser til at det er størst mangel på sykepleiere, barnehagelærere og lærere. Dette er utfordringer vi kjenner oss igjen i. Vi er klare på at det også er andre grupper det er vanskelig å rekruttere, men ikke i like stor grad og omfang.

Vi må fortsette å tenke i et 5 – 10 års perspektiv der vi våger å satse spesielt på de tre store gruppene; sykepleiere, barnehagelærere og lærere. Vi må fortsette å bruke strategisk kompetanseplan, lønnspolitisk plan og en revidert digitaliseringsstrategi som en forlengelse av mål og strategier i kommuneplanen. Vi må fortsette å drive aktivt med lederutvikling.

Hå kommune har, i likhet med svært mange andre kommuner, et for høyt sykefravær. Det er gjort et stort arbeid på dette området i alle tjenesteområder de siste årene. Imidlertid ser vi at dette er et arbeid som aldri blir ferdig, og som vi må fortsette å ha sterkt fokus på sammen med fagorganisasjonene. Det arbeides også godt med å skape en heltidskultur i Hå kommune. Sammen med fagorganisasjonen har vi et felles mål om både mindre ufrivillig og frivillig deltid. Vi trenger å bruke den kompetansen vi allerede har i kommunen. Dette er, på samme måte som arbeidet med sykefravær, et kontinuerlig arbeid.

Vi har fått en god og grundig rapport som ser på utfordringene knyttet til å få nok og rett kompetanse i kommunen. Rapporten ser på Hå kommune i et isolert perspektiv, noe som er naturlig gitt mandatet for forvaltningsrevisjonen. Mange av utfordringene og konklusjonene rapporten avdekker er utfordringer som ikke rammes inn av kommunegrensene. Det gir derfor et litt forenklet bilde når vi ser Hå kommune isolert. Når det gjelder for eksempel pedagogdekning i barnehagene, ser vi at de samme utfordringene gjør seg gjeldende både i nabokommunene og i hele Rogaland. Bare deler av dette kan derfor løses innad i vår kommune. Det samme gjelder i stor grad de andre store høyskolegruppene. Vi må derfor se på løsninger både innad i egen

kommune og løsninger som er regionale og nasjonale, i samarbeid med kommuner, regionale og nasjonale myndigheter og UH-sektoren.

Utfordringene med å rekruttere og beholde rett og nok kompetanse vil ikke bli enklere i årene som kommer. KS er tydelige på at vi kommer til å slippe opp for folk før vi slipper opp for penger. For Hå kommune sin del betyr dette at vi må satse enda hardere på å utdanne egne folk, og opprettholde og skape gode insentiver for å få dette til. Videre må vi fortsette å satse på, og utvide omfanget av lærlingeordningen, både når det gjelder antall lærlinger og når det gjelder fagfelt. For å få til alt dette er det avgjørende at vi fortsetter det gode samarbeidet med fagorganisasjonene og fortsetter å løfte i lag sammen.

1 FAKTA OG VURDERINGER

1.1 METODISK TILNÆRMING OG AVGRENSNING

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan Hå kommune identifiserer kompetansegap og hva kommunen gjør for å lukke eventuelle gap. I undersøkelsen har vi sett nærmere på hvilke kompetansegap kommunen har per i dag, for så å kunne gi en pekepinn på hvor kommunen bør rette sin oppmerksomhet for å unngå mangel på kompetent arbeidskraft 5-10 år fram i tid.

Første del av rapporten handler om hvorvidt Hå kommune får dekket sitt kompetansebehov per i dag. Her har vi forsøkt å gi en oversikt over hva kommunen har og ikke har av kompetanse på de ulike tjenestoområdene, og hvordan kommunen arbeider for å identifisere og dekke behovet.

Andre del av rapporten handler om kommunens arbeid på systemnivå for å få identifisert og dekket sitt kompetansebehov. I denne delen går vi nærmere inn på resultater fra kommunens medarbeiderundersøkelse, som er et viktig verktøy for å få oversikt over den generelle trivselen til de ansatte, noe som igjen har betydning for graden av turnover. Et annet viktig arbeid på systemnivå er arbeidet med å holde sykefraværet på et moderat nivå, for å sikre at de ansatte er mest mulig på jobb. Et tredje element er kommunens arbeid for å legge til rette for samarbeid på tvers av kommunegrensene. Gjennom interkommunale samarbeid kan kommunen sikre seg spesialisert kompetanse.

I siste del av rapporten har vi på bakgrunn av hva vi vet per i dag forsøkt å si noe om behovet fem til ti år fram i tid, og hva kommunen kan gjøre for å hindre mangel på arbeidskraft. Siden nåsituasjonen er enklere å kartlegge enn den fremtidige, vil dette kun være prognoser.

Datainnsamlingen er basert på forskjellige kilder:

- Skriftlig materiale: Dokumenter som beskriver mål, strategier og tiltak, og rapporter på framdrift og status i forhold til implementering av tiltak og mål.
- Statistikk: Tilgjengelig tallmateriale fra kommunen, SSB og KS.
- Intervju: Sentrale nøkkelpersoner i kommunen er intervjuet.

I prosjektet har vi gjort en såkalt metodetriangulering av data. Dette innebærer at de ulike problemstillingene er undersøkt gjennom bruk av ulike datakilder, og opplysninger fra dokument- og nøkkeltallanalyser er testet i intervju. Denne trianguleringen bidrar til å utvide og forsterke datagrunnlaget i undersøkelsen, samtidig som ulike innsamlingsmetoder gir forskjellige perspektiver på datagrunnlaget.

Tilbake i 2022 bestilte kontrollutvalget i Hå kommune en forvaltningsrevisjon med tittelen «Begrunnelser, potensial og begrensninger for heltidskulturen i Hå». Rapporten ble lagt fram for kontrollutvalget 07.06.2023, og viste at kommunen sin heltidssatsing hadde effekt. Samtidig avdekket rapporten at frivillig deltid er kommunens største barriere for mer heltid. Siden mer bruk av heltid var tema i forrige forvaltningsrevisjon, er dette et tema som i liten grad er blitt berørt i denne rapporten.

1.2 I HVILKEN GRAD KOMMUNEN FÅR DEKKET SITT KOMPETANSEBEHOV PER I DAG

1.2.1 INNLEDNING

I dette kapittelet vil vi forsøke å si noe om i hvilken grad Hå kommune har et kompetansegap per i dag. I tillegg vil vi gå nærmere inn på kommunens bruk av rekrutteringstiltak og tiltak for å beholde de ansatte.

1.2.2 OVERORDNET STYRING FOR Å FÅ DEKKET KOMMUNENS KOMPETANSEBEHOV

Hå kommunes målsettinger innenfor områdene rekruttering, kompetanseutvikling og kompetansedeling går fram av kommunens ulike styringsdokument. Blant de viktigste finner vi:

- Kommuneplan m/ samfunnsdel 2014-28
- Budsjett- og økonomiplan 2023-26
- Arbeidsgiverstrategi 2017-21³
- Lønnspolitisk plan 2021-23

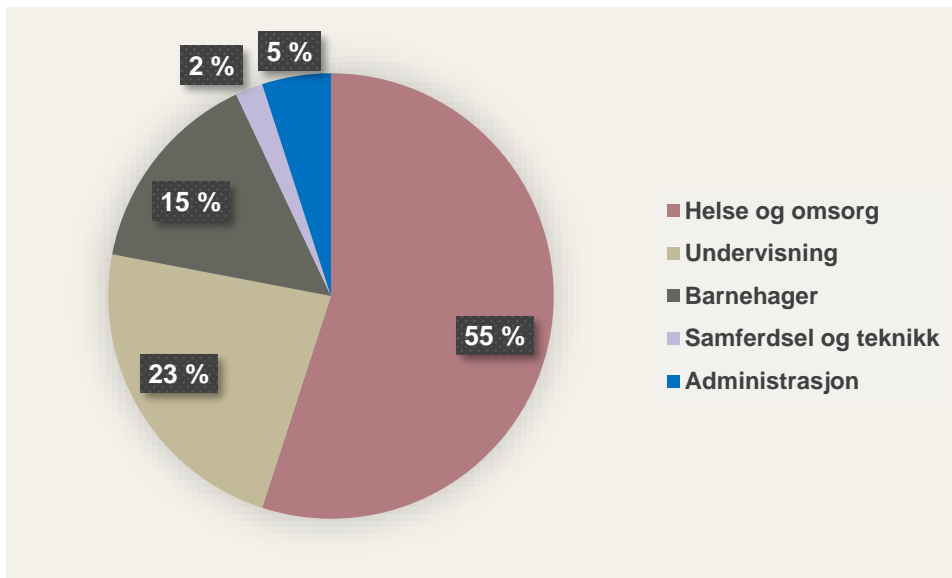
Kommuneadministrasjonen presiserer i intervju at mens personal- og organisasjonsavdelingen er gitt et overordnet ansvar for å identifisere kompetansegap og lukke gap, er tjenesteområdene gitt et ansvar for å overvåke egne områder, rekruttere etter behov og utvikle kompetansen til de ansatte. Dersom deler av kommunens tjenesteapparat opplever utfordringer med å skaffe seg nødvendig kompetanse, for eksempel som følge av høyt sykefravær eller rekrutteringsutfordringer, skal dette legges frem i kommunens tertial- og årsrapporteringer.

³ I henhold til Hå kommunes arbeidsgiverstrategi skal denne revideres hvert fjerde år, men kommunen opplyser i intervju at revideringen er forsinket fordi arbeidet med kommuneplanen tok noe lengre tid enn planlagt.

1.2.3 STØRST KOMPETANSEBEHOV INNENFOR HELSESEKTOREN

Hå kommune leverer tjenester innenfor helse, opplæring, samferdsel, næringsutvikling og planlegging, og har til sammen 1771 ansatte fordelt på 1677 årsverk⁴. En stor andel av de ansatte jobber innen helsesektoren, dernest følger undervisningssektoren:

Figur 1 – Prosentvis fordeling årsverk per sektor



(Kilde: KS Arbeidsgivermonitor)

Tall fra KOSTRA/Framsikt for perioden 2019-22 viser at Hå har hatt en liten nedgang i andelen ansatte med godkjent fagutdanning. Dette gjelder både innenfor helse- og omsorg, barnevern og barnehage, hvor sistnevnte har hatt størst nedgang. I skolesektoren ser vi en marginal økning i prosentandel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning, i samme periode;

Tabell 1 – **Helse og omsorg** - Prosentandel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten m/ helsefagutdanning (prosent)

⁴ Lærlinger og ansatte i lønnet foreldrepermisjon inkludert (Kilde: KS Arbeidsgivermonitor. Tall per 31.12.2022).

	2019	2020	2021	2022
Hå	84,3 %	84,0 %	84,5 %	82,2 %
Kostragruppe 7	77,0 %	79,3 %	79,1 %	78,7 %
Rogaland	80,1 %	80,3 %	81,1 %	81,4 %
Landet uten Oslo	77,7 %	78,1 %	78,3 %	78,0 %

(Kilde: Framsikt/ KOSTRA)

Prosentandel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten m/ helsefagutdanning har gått litt ned i Hå det siste året. Men andelen er fremdeles høyere enn snittet i KOSTRA-gruppa, fylket og landet.

Tabell 2 – Barnehage – Prosentandel barnehagelærere i prosent av grunnbemanningen

	2019	2020	2021	2022
Hå	40,4 %	41,3 %	38,1 %	35,2 %
Kostragruppe 7	38,9 %	43,0 %	43,6 %	42,7 %
Rogaland	38,0 %	39,7 %	39,9 %	39,0 %
Landet uten Oslo	41,5 %	42,4 %	42,7 %	42,1 %

(Kilde: Framsikt/ KOSTRA)

Prosentandel barnehagelærere i prosent av grunnbemanningen er redusert, fra 40 til 35 prosent. Hå ligger nå lavere enn snittet i KOSTRA-gruppa, fylket og landet.

Tabell 3 – Barnevern - Stillinger med fagutdanning av alle fag- og tiltaksstillinger i barnevernet

	2019	2020	2021	2022
Hå	100	100	95,1	95,1
Kostragruppe 7	99,1	98,9	99,4	99,2
Rogaland	97,5	99,1	101,1	100,1
Landet uten Oslo	98,8	99,6	99,8	99,6

(Kilde: Framsikt/ KOSTRA)

I barnevernet ser vi en liten nedgang i stillinger med fagutdanning (målt i stillinger med fagutdanning av alle fag- og tiltaksstillinger i barnevernet).

Tabell 4 – Skole - Prosentandel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning

	2019	2020	2021	2022
Hå	93,6	97,6	96,3	94,8
Kostragruppe 7				
Rogaland	94,2	94,7	95,5	95,5
Landet uten Oslo				

(Kilde: Framsikt/ KOSTRA. Her mangler tall for KOSTRA-gruppa og landet)

Målt i prosentandel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning, ser vi at Hå ligger nær nivået i fylket.

1.2.4 ANTALLET UTLYSTE STILLINGER

I intervju får vi opplyst at Hå kommune har om lag 500 interne og eksterne utlysninger hvert år. I forbindelse med prosjektet har vi gjennomført en manuell opptelling av antall søkere til kommunens stillingsutlysninger de siste seks månedene, avgrenset til tjenesteområdene barnehage, skole og helse⁵;

Tabell 5 - Antall stillingsutlysninger og antall søkere i snitt per stillingsutlysning

	Antall utlysninger	Antall søkere i snitt per utlysning
Skolepersonell (lærere og avdelingsledere)	22	9,5
Barnehagepersonell (barne- og ungdomsarbeidere, barnehagelærere, fagarbeider/ assistent, miljøterapeut og pedagogisk leder og spesialpedagog)	57	4,9
Helsepersonell (sykepleiere/ vernepleiere)	31	2,7
Helsepersonell (leger)	6	2,3

(Kilde: Hå kommune)

I angitte tidsperiode fikk skoleområdet flest søkere i snitt med 9,5 søkere per stillingsutlysning. Færrest søkere fikk kommunen på stillingsutlysningene etter leger/sykepleiere og vernepleiere, med under 3 søkere per utlysning.

I intervju får vi opplyst at kommunen som hovedregel får kvalifiserte søkere til ledige stillinger, uavhengig av tjenesteområde, og at det av denne grunn er få vakante stillinger til enhver tid. Generelt er det mer utfordrende å rekruttere til stillinger med vaktbelastning og turnus enn dagstillinger. Eksempelvis vil det være mer utfordrende å rekruttere sykepleiere til natt- kontra dagstillinger. Dessuten kan det være andre faktorer enn arbeidstid som skaper variasjoner. Eksempelvis opplever kommunen utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig antall vernepleiere til boliger hvor det er kjent at brukerne opptrer utagerende, får vi opplyst.

Alle ledige stillinger legges ut på kommunens nettsider. I tillegg benyttes Finn og Facebook. Representanter fra kommunen deltar på karrieredager på Universitetet i Stavanger og på Dalane videregående skole. I intervju blir det fremhevet at et godt arbeidsmiljø er viktig for rekrutteringen, da positiv omtale har god effekt.

⁵ Utplukket er gjort for tidsperioden april til november 2023.

1.2.5 BEHOVET FOR SYKEPLEIERE

Ifølge en rapport fra Norsk Sykepleierforbund i 2022 finnes det få utdannede sykepleiere i forhold til behovet i Norge. Her hevdes det at Norge per i dag mangler nærmere 7000 sykepleiere, og at behovet for helsepersonell vil øke de neste årene⁶. Dette støttes også av SSB-rapporten «Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035», som hevder at Norge vil mangle 56.800 helsefagarbeidere, 28.200 sykepleiere og 2200 vernepleiere i 2035.

I sistnevnte rapport pekes det på flere årsaker til sykepleiermangelen, deriblant lav utdanningskapasitet, høy avgang fra yrket, lav andel heltidsstillinger, og økt behov for helsepersonell på grunn av eldrebølgen. Norsk Sykepleierforbund foreslår flere tiltak for å løse sykepleiermangelen, som å øke utdanningskapasiteten, innføre en nasjonal bemanningsnorm, øke lønna og legge til rette for mer heltid.

I Hå kommune er det behov for sykepleiere både i hjemmetjenesten, på sykehjemmene, ved legekantorene, i enhet for funksjonshemmede, i enhet psykisk helse og rusvern og i kommunens primærhelseteam. I tillegg har kommunen behov for sykepleiere med videreutdanning innen helsesykepleierfaget i helsetjenesten.

I intervju opplyst får vi opplyst at det til tider kan være utfordringer å rekruttere et tilstrekkelig antall sykepleiere, og at utfordringene har sammenheng med en generell mangel på denne yrkesgruppen i arbeidsmarkedet. Spesielt ved langtidsavdelingene på kommunens sykehjem har det over tid vært utfordrende å rekruttere et tilstrekkelig antall kompetente sykepleiere.

Per januar 2024 er status at nattstillingene er dekket, men det er mer krevende å få tak i sykepleiere til stillinger på dag/kveld. Per januar 2024 er det ved Hå og Klokkeharagen sjukeheim ledig sju stillinger, nærmere bestemt fire faste og tre vikariater, hvor sistnevnte er knyttet til faste ansatte som er i permisjon. Kommunen opplyser at sykehjemmene som regel har 6-8 ledige årsverk sykepleiere til enhver tid.

Den 16.06.2022 vedtok kommunestyret i sak 049/22 å sette i gang et pilotprosjekt for mer heltidskultur ved Hå sjukeheim. Prosjektet startet opp 1. februar 2023, og skal evalueres hvert

⁶ 5350 sykepleiere og 1600 spesialsykepleiere og jordmødre. Kilde: Tapere og vinnere i den kommunale helse- og omsorgstjenesten, Norsk sykepleierforbund, Rapport 2022/12.

halvår. Målet er å få til mer heltid uten økte kostnader, som igjen vil bidra til å dekke bemanningsbehovet. Midler fra «ekstravaktbudsjettet» er omdisponert til større stillinger, for således å redusere omfanget av ubemannede vakter og vakter bemannet med innleid personell.

I intervju får vi opplyst at erfaringen så langt er at det kan være utfordrende å «treffe med bemanningen»; noen dager viser det seg at antallet ansatte er større enn behovet, mens andre dager er det omvendt. Med andre ord er det vanskelig å forutsi når og hvor det vil bli et behov for ekstra bemanning. Dette fører til at kommunen fortsatt må leie inn personell der det er behov eller «skyve på vakter». Å skyve en ansatt fra dag- til kveldsvakt gir imidlertid også ekstra kostnader. Å leie inn personell fra vikarbyrå gjøres unntaksvis, og brukes stort sett ved behov på natt. En viktig målsetting med prosjektet er å få ned sykefraværet. Men så langt har sykefraværet ikke gått ned, og om sykefraværet blir redusert i løpet av prosjektperioden som er på to år, gjenstår å se.

I motsetning til skoler og barnehager, finnes det ikke noen bemanningsnorm for sykehjem. Det stilles heller ikke noe krav til hvor mange *sykepleiere* som skal være på jobb. I *forskrift til sykehjem og boform for heldøgns omsorg og pleie* stilles det krav om at helsepersonellet skal yte faglig «forsvarlig helsehjelp».

For å få en oversikt over hvordan bemanningsbehovet løses ved kommunens Hå sykehjem (som er det klart største av kommunens to sykehjem), har vi hentet inn tall på planlagt versus faktisk bemanning. Oversikten gjelder en tilfeldig valgt uke, nærmere bestemt uke 52 (romjulen 2023), og viser følgende:

- Hva som var planlagt av sykepleierpersonell
- Fraværet av sykepleierpersonell
- Hva sykepleierfraværet er erstattet med (hvilken kompetanse/yrkesgruppe)

Virksomhetsleder institusjon fremhever i intervju at mandag og tirsdag var røde dager denne uka, mens onsdag, torsdag og fredag var hverdager. Av denne grunn ble det satt opp flere sykepleiere på dag og kveld på hverdagene. Virksomhetsleder opplyser at fraværet blant sykepleierne skyldes sykdom eller innvilget avspasering.

Tabell 6 – Oversikt over planlagt og faktisk bemanning i romjulen (uke 52) ved Hå sjukeheim

	Planlagt sykepl.	Fravær sykepl.	Erstattet m/ sykepl.	Erstattet m/ fagarb.	Erstattet m/ assistent	Ikke erstattet
Mandag						
Dag	10	4	1		3	
Aften	8	1			1	
Natt	5	1		1		
Tirsdag						
Dag	14	4	2	1	1	
Aften	9	1		1		
Natt	6	1		1		
Onsdag						
Dag	21	10	1	3	3	3
Aften	12	6	3	1	1	1
Natt	6	4	1	2		1
Torsdag						
Dag	19	10	3		3	4
Aften	9	3	1	1	1	
Natt	5	2	1	1		
Fredag						
Dag	15	6	1	1	1	3
Aften	6	1	1			
Natt	5	2	1	1		
Lørdag						
Dag	8	2			2	
Aften	6	2	1		1	
Natt	5	2	2			
Søndag						
Dag	8	2	2			
Aften	5	1		1		
Natt	6	2	2			
Sum	188	67	23	15	17	12
Andel		36 %	12 %	8 %	9 %	6 %

(Kilde: Hå kommune)

Oversikten viser at det er satt opp flest sykepleiere på dagvaktene på hverdagene, men det er også her vi finner de største avvikene (merket med rødt). På dagvakten torsdag ble for eksempel 4 sykepleiere ikke erstattet. I tillegg ble flere sykepleiere erstattet med fagarbeidere eller assistent.

Dersom vi legger sammen tallene og utarbeider i sykefravær i prosent, ser vi at fraværet av sykepleiere var på 36 prosent i forhold til planlagt bemanning. 12 prosent av vaktene ble dekket inn av andre sykepleiere, mens 24 prosent av vaktene ikke ble erstattet av andre sykepleiere.

Til tross for dette mener virksomhetsleder at bemanningen er forsvarlig alle dager i den aktuelle uken. Dette begrunnes med at kravet om forsvarlig bemanning ivaretas ved at sykepleierne får ansvar for flere avdelinger. Ved Hå sykehjem finner vi én korttidsavdeling og fem langtidsavdelinger. Korttidsavdelingen, som blant annet tilbyr øyeblikkelig hjelp, har alltid minst to sykepleiere på jobb, da det er behov for ekstra kompetanse og oppgavens karakter tilsier dette på denne avdelingen. Samtidig åpner dette for at sykepleierne på korttidsavdelingen kan fungere som bakvakter for langtidsavdelingene.

Virksomhetsleder fremhever også sykehjemmet har jobbet med å skape gode rutiner, slik at de som er igjen i avdelingen, hjelpepleiere og assistenter, tar ansvar og vet hvem de skal henvende seg til. Blant annet har de fått opplæring i klinisk observasjonskompetanse, som skal sikre at det meldes fra ved behov, og at den som har bakvakt får relevant informasjon.

Hovedtillitsvalgt i Norsk Sykepleierforbund i Hå fremhever i intervju at enkelte dager med lav bemanning går fint, men at lav bemanning over tid kan være belastende. I tillegg handler dette om kvaliteten på tjenestene som gis. Hun fremhever at «faglig forsvarlige tjenester» kun er et minimum, og at en viktig del av sykepleiernes oppgaver er å holde oversikten over pasientenes helse over tid. For eksempel må dosering av medikamenter, sår og sårstell å følges over tid, for å kunne gi god pleie og oppfølging. Dette er forhold som kan gå tapt ved for lav bemanning. Dessuten vil helsefagarbeidere og assistenter føle seg tryggere på jobb når sykepleierne også er til stede, fremheves det.

1.2.6 REKRUTTERINGS- OG BEHOLDERTILTAK OVERFOR SYKEPLEIERE

Over tid har Hå kommune etablert ulike tiltak for å sikre rekrutteringen av sykepleiere:

- Ved utlysning tilstrebes store faste stillinger, og hjemmetjenesten lyser kun ut faste stillinger.
- Lønnspolitisk plan gir åpning for å gi et rekrutterings- og beholdertillegg på 30.000 kroner på avdelinger med store rekrutteringsutfordringer og turnover.
- Kommunen tilbyr som nevnt stipendordninger for rekruttering av studenter, som for eksempel sykepleierstudenter. For å rekruttere sykepleierstudenter gis det mulighet for å gi stipend på 20.000 kroner per studieår mot bindingstid. Her stilles det krav om at vedkommende jobber minst ti helgevakter i løpet av ett studieår, samt fire uker på sommeren.

- For å bøte på tidligere utfordringer knyttet til rekruttering til legevakttjenesten, har kommunen nå valgt å koble disse stillingene mot stillinger på legekantor for å få tilstrekkelig store stillinger. Mens arbeidet ved legevakten i hovedsak foregår i helger, foregår arbeidet på legekantoret i ukedagene.
- I hjemmetjenesten har kommunen innført en mentorordning overfor nyansatte for å gi bedre opplæring og innfasing i arbeidsmiljøet.
- Hå kommune deltar dessuten i desentralisert sykepleierutdanning i Dalane, og deltar i det nasjonale prosjektet for rekruttering av menn til helsesektoren, Menn i Helse⁷.

Hovedtillitsvalgt i Sykepleierforbundet fremhever at siden det spesielt er langtidsavdelingene ved sykehjemmene Hå kommune som har utfordringer med å rekruttere sykepleiere, kan det være et godt tiltak å styrke bemanningen der. Med økt bemanning vil arbeidsbelastningen gå ned og sykefraværet bli redusert, noe som igjen kan føre til økt trivsel og godt omdømme. Lønna til høyskoleutdannede er forholdsvis bra, men kommunen kan bli flinkere til å reklamere for lønna. Praksisplasser som gir et godt faglig utbytte kan sikre et godt omdømme, og dermed bedre rekruttering, fremheves det.

Hovedtillitsvalgt fremhever også at kommunen med fordel kan se nærmere på oppgavefordelingen mellom de ansatte. Ufaglærte kan ta oppgaver som å rydde, tømme søppel, levere og hente klær fra vaskeriet, gjøre klar måltider, hente post, re opp senger etc. Per i dag er dette oppgaver som også sykepleierne tidvis utfører.

1.2.7 BEHOVET FOR HELSESYKEPLEIERE, JORDMØDRE OG FYSIOTERAPEUTER

Hå kommune har behov for helsesykepleiere både på helsestasjon, i skolehelsetjenesten, ved Helsestasjon for ungdom, samt i mottak/ smittevern. Kravene for å komme inn på helsesykepleierutdanningen, kombinert med veldig få plasser på landsbasis, gjør at tilgangen på denne yrkesgruppen er liten. I Rogaland blir kun 20-30 studenter tatt inn på studiet, som har opptak annet hvert år⁸.

Per i dag har Hå kommune behov for 17 helsesykepleiere totalt, og alle stillinger er besatt. Av disse er én leder og fem er konstituerte sykepleiere. Sistnevnte jobber som helsesykepleier, men

⁷ Se rapportens vedlegg for mer informasjon.

⁸ Utdanningen er på 60 studiepoeng og kan tas enten på heltid over 1 år eller på deltid over 2 år.

er utdannet sykepleier uten videreutdannelsen. Disse har fått innvilget dispensasjon fra lovkravet. Et rekrutteringstiltak som er innført er å gi 10.000 kroner ekstra i lønn ved full stilling, samt et lønnstillegg for helsesykepleiere med mastergrad.

Våren 2024 har Hå kommune dekket behovet for jordmødre. Kommunen har tre jordmorstillinger som alle er besatt, nærmere bestemt én i 80 prosent og to i 50 prosent stilling. På dette området er det for øvrig ikke gitt anledning fra lovgivers side å gi dispensasjon.

Hå kommune ingen rekrutteringsutfordringer knyttet til fysioterapeuter.

1.2.8 BEHOVET FOR VERNEPLEIERE

Vernepleiere er etterspurt arbeidskraft innenfor flere av kommunens tjenesteområder. Dette gjelder for eksempel i arbeidet overfor funksjonshemmede og innen psykisk helse og rusvern. I tillegg kan vernepleiere benyttes som miljøarbeidere i for eksempel en demensavdeling, blant annet fordi yrkesgruppen har autorisasjon til medisinhandling.

Som vist tidligere får Hå kommune relativt få søkere når vernepleierstillinger lyses ut. I intervju blir det fremhevet at ledige stillinger blir besatt, men at utfordringen først og fremst er knyttet til å få flere godt kvalifiserte søkere. Hvorvidt Hå kommune har rekrutteringsvansker, varierer over tid og mellom bofellesskapene. I enhet for funksjonshemmede opplever kommunen at det er spesielt utfordrende å rekruttere til helge-stillinger. Ofte er det andre med treårig høyskoleutdanning som søker, men på grunn av behovet for autorisasjon til medisinhandling, stilles det krav om utdanning som vernepleier.

For å styrke rekrutteringen til vernepleierstillinger, har Hå kommune flere tiltak. Vernepleierstudenter tilbys 20.000 kroner per studieår i stipend mot bindingstid, I tillegg må studentene jobbe ti helgevakter i løpet av ett studieår, samt fire uker om sommeren. For vernepleiere som jobber i 100 prosent stilling, gis et lønnstillegg på 10.000 kroner.

I intervju med virksomhetslederne blir det fremhevet at Hå kommune kan bli bedre på overordnede, systematiske tiltak i arbeidet med å rekruttere sykepleiere og vernepleiere. For å sikre et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, vil det ikke være tilstrekkelig med tiltak på det enkelte virksomhetsnivå. Her savnes tiltak på overordnet nivå i kommunen, som for eksempel endring av turnus. Hvordan turnusen skal legges opp, nærmere bestemt omfanget av langvakter og hvor ofte den ansatte skal jobbe helg eller kveld, kan være et godt virkemiddel for å bedre rekrutteringsarbeidet, fremheves det. Men dette er et rekrutteringstiltak som krever involvering

fra overordnet ledernivå i kommunen og tillitsvalgte, og som den enkelte virksomhetsleder ikke kan stå alene om.

1.2.9 BEHOVET FOR LEGER

Med unntak av ett privat legekantor, er fastlegene i Hå kommune ansatt i kommunen. Status våren 2024 er at behovet for fastleger er dekket. Ved forrige stillingsutlysning fikk kommunen flere kvalifiserte søkere, og i intervju fremhever kommunen at tilbudet om fast, kommunal ansettelse ser ut til å ha en god effekt.

I tillegg pekes det på at kommunens tilrettelegging for systematiske utdanningsløp for medisinstudenter, turnusleger og nyutdannede leger ser ut til å ha en positiv effekt. I denne sammenheng er det verdt å merke seg at Hå kommune nylig har startet et nettverk for leger i spesialisering sammen med Klepp og Time. I tillegg er LIS1-plasser i Hå kommune direkte søkbare⁹. Over tid har legedekningen i Hå økt, og ligger nå over snittet i kommunegruppe 7 og landet:

Tabell 7 – Legeårsverk i kommunehelsetjenesten per 10.000 innbyggere

	Hå 2019	Hå 2020	Hå 2021	Hå 2022	Komgr 7	Landet
Legeårsverk i kommunehelsetjenesten per 10 000 innbyggere	9,6	13	13,6	13,8	12,2	12,1

(Kilde: KOSTRA. Tabell 11996. Tallene inkluderer legevakt, men ikke sykehjemsleger eller samfunnsmedisin)

I tabellen nedenfor har vi tatt med gjennomsnittlig listelengde i Hå, og sammenlignet denne med kommunegruppe 7 og gjennomsnittet for hele landet:

Tabell 8 – Gjennomsnittlig listelengde (antall pasienter) blant fastlegene

	Hå 2019	Hå 2020	Hå 2021	Hå 2022	Komgr 7	Landet
Gjennomsnittlig listelengde (antall)	939	896	901	891	977	1033

⁹ For mer informasjon om spesialiseringsløp for leger (LIS1 mv.), se rapportens vedleggsdel.

(Kilde: Statistisk sentralbyrå, KOSTRA. Tabell 12005).

Som det går fram av tabellen, er listelengden i Hå noe lavere enn snittet i kommunegruppe syv og landet. Dette kan også ha gitt sitt bidrag til at behovet for fastleger er dekket.

1.2.10 BEHOVET FOR PSYKOLOGER

Hå kommune har tre psykologer og alle stillingshjemlene er fullt opp våren 2024.

1.2.11 BEHOVET FOR LÆRERE

Når vi skal vurdere hvorvidt kommunens behov for kompetente lærere er dekket, må vi skille mellom:

- **Kompetansekrav ved tilsetting:** I henhold til opplæringsloven § 10-1 skal den som tilsettes ha relevant og pedagogisk kompetanse¹⁰.
- **Kompetansekrav til å kunne undervise i det enkelte fag (undervisningskompetanse):** Den enkelte lærer må oppfylle bestemte kompetansekrav for å kunne undervise i det enkelte fag. I basisfagene norsk, matematikk og engelsk er kravet 30 studiepoeng på barnetrinnet og 60 studiepoeng på ungdomstrinnet¹¹.
- **Antallet barn per lærer (lærer-normen):** Fra 2018 angir opplæringsloven maksimalt antall elever per lærer i grunnskolen. I henhold til normen skal det være maksimalt 15 elever per lærer på 1.–4. trinn, og maksimalt 20 elever per lærer på 5.–10. trinn.

Når det gjelder kompetansekrav ved tilsetting, ligger Hå kommune under fylkes- og landssnittet, målt i prosentandel lærere med godkjent utdanning;

Tabell 9 - Undervisningspersonale som oppfyller kompetansekravene for tilsetting

¹⁰ Nærmere krav utdanning er fastsatt i forskrift.

¹¹ En lærer som skal undervise i for eksempel engelsk på ungdomstrinnet, må ha minst 60 studiepoeng i engelsk i sin utdanning. 60 studiepoeng tilsvarer 1 års studium på fulltid. Som regel vil en lærer på ungdomstrinnet ha undervisningskompetanse i ett eller kanskje to av basisfagene.

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Hå	93	97,3	95,7	94,5	90,7
Rogaland	94,8	96,2	95,5	95,5	93,7
Landet	95,8	95,9	95,6	94,2	95,1

(Kilde: Grunnskolenes informasjonssystem, GSI)

Sammenlignet med tidligere år, ser vi en nedgang i Hå. I intervju med kommunen får vi opplyst at dette har sammenheng med at det er færre søkere til lærerutdanningen, sammenlignet med tidligere. I tillegg har Hå færre søkere ved utlysninger enn nabokommunene Klepp og Time. I intervjuene pekes det på at dette har sammenheng med at mange søker bor nord for Klepp eller Time, og at reiseveien noen ganger blir utslagsgivende.

Både GSI og KOSTRA inneholder tall på hvorvidt undervisningspersonalet oppfyller kompetansekrav for tilsetting. I sistnevnte finner vi tall som gir et mer detaljert og nyansert bilde:

Tabell 10 - Undervisningspersonale/lærere i Hå kommune som oppfyller kompetansekravene for tilsetting

	2019	2020	2021	2022	2023
Universitets- og høgskoleutdanning, med en lærerutd.	76,9	81,3	76,2	77,4	75,3
Universitets- og høgskoleutd. med annen pedagogisk utd.	10,7	11,0	13,1	12,1	14
Universitets-/høgskoleutdanning, uten pedagogisk utd.	8,9	3,2	3,7	4,7	6,5
Videregående utdanning eller lavere	3,6	4,6	7,0	5,7	4,1

(Kilde: KOSTRA. Tabell 12919. Ureviderte tall for 2023)

Ifølge tall fra KOSTRA har 75,3 prosent av dem som underviser i skolen i 2023 en lærerutdanning, noe som betyr at en fjerdedel ikke har det. 14 prosent har annen *pedagogisk* utdanning, mens 10,6 prosent ikke har pedagogisk utdanning.

I intervju peker kommunen på at en årsak til at undervisning blir gjennomført av lærere som ikke oppfyller kompetansekravene, er bruk av ikke-kvalifiserte vikarer. En annen årsak er bruk av lærere som er utdannet til å undervise på 5.-10.trinn, men som likevel underviser på 1.-4. trinn.

Fra Hå kommune har vi fått tall på undervisningskompetanse i fagene norsk, matematikk og engelsk fordelt på trinn, inneværende skoleår. Her ser vi at utfordringen er størst på barnetrinnet, og da spesielt i engelsk og matematikk:

Tabell 11 - Andel lærere som oppfyller kravene til undervisningskompetanse i norsk, matematikk og engelsk, skoleåret 2023-2024, fordelt på trinn:

	1.-7. årstrinn		8.-10. årstrinn				
	Minimum 30 studie-poeng	0-29 studie-poeng	Sum lærere 1.-7. trinn	Minimum 60 studie-poeng	30-59 studie-poeng	0-29 studie-poeng	Sum lærere 8-10
Norsk	91,6 % (109)	8,4 % (10)	119	80 % (20)	12 % (3)	8 % (2)	25
Matematikk	79,8 % (91)	20,2 % (23)	114	87 % (20)	9 % (2)	4 % (1)	23
Engelsk	64,8 % (46)	35,2 % (25)	71	100% (18)	0	0	18

(Kilde: Hå kommune)

For Hå kommune er utfordringen størst i engelsk på barnetrinnet. Her mangler 35,2 prosent av lærerne undervisningskompetanse i faget. I matematikk mangler om lag hver femte matematikklærer kompetanse i faget. Vi ser også at det står bedre til på ungdomstrinnet. Her oppfyller lærerne kompetansekravet til å undervise engelsk, mens andelen er noe lavere i matematikk og norsk.

I intervju fremhever kommunen at de er opptatt av å oppfylle kravene til undervisningskompetanse i samtlige fag. Dette gjelder både på barne- og ungdomstrinnet. Men de senere årene har utfordringen vært nyutdannede med færre fag i fagkretsen, sammenlignet med tidligere. Med flere lærere med få fag i sin utdanning blir det mer utfordrende for skoleeier å få i stand timeplaner hvor alle elevene får lærere som oppfyller kompetansekravet i alle fag (mer om disse rekrutteringsutfordringene i neste kapittel).

1.2.12 REKRUTTERING AV LÆRERE MED RIKTIG KOMPETANSE

Ifølge Tilstandsrapport for Jærskulen 2023 innfrir alle fire jærkommunene lærernormen både på småskole-, mellom- og ungdomstrinnet.

Gjennom Jærskulen samarbeider de fire jærkommunene om rekruttering av lærere. Dette inkluderer felles annonse på Jærskulen.no og Facebook, med felles søknadsfrist. Vi får opplyst at ved hovedutlysningen velger mange å søke stillinger i flere av kommunene, noe som medfører at kommunene må konkurrere innbyrdes om kandidatene. Tabellen under viser antall søkere med godkjent utdanning (og antall søkere totalt i parentes), fordelt på det enkelte år;

Tabell 12 – Antall søkere ved hoved-utlysninger for lærere i perioden 2018-22

	2018	2019	2020	2021	2022
Hå	78 (103)	81 (89)	98 (115)	83 (92)	66 (75)
Gjesdal	76 (91)	83 (88)	82 (89)	128 (142)	81 (87)
Klepp	104 (110)	120 (134)	143 (163)	170 (196)	
Time	114 (127)	99 (119)	156 (167)	181 (190)	139 (156)

(Kilde: Tilstandsrapport. Kvalitet og utvikling i Jærskulen 2022)

Ut fra tabellen ser vi at Hå kommune har færre søkere til stillinger som lyses ut, sammenlignet med nabokommunene.

Vi ser også at antallet søkere til lærerstillingene har gått noe ned fra 2021-22. Dette gjelder alle kommunene, både antall søkere totalt og søkere med godkjent utdanning. I intervju fremheves at dette kan ha noe sammenheng med omleggingen til et femårig lærerstudium. I 2017 ble lærerutdanningen endret fra 4-årig til 5-årig utdanning. I tillegg har antallet søkere til lærerutdanningen gått ned i Norge¹².

Den nevnte omleggingen av lærerutdanningen i 2017 innebar at denne ble splittet i to. Den enkelte student må nå velge mellom to grunnskolelærerutdanninger: Enten grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn eller grunnskolelærerutdanning for 5.-10. trinn. Mens den ene kvalifiserer til å undervise på 1.-7. trinn, kvalifiserer den andre til å undervise på 5.-10. trinn.

Hovedutfordringen så langt har vært at de fleste velger grunnskoleutdanning 5.-10. trinn, framfor 1.-7. trinn. Denne tendensen gjør seg gjeldende over hele landet og skaper mangel på søkere som oppfyller kompetansekravene på 1.-4. trinn. Dette gjelder både kompetansekravene for tilsetting og for å kunne undervise i det enkelte fag.

En annen utfordring knyttet til omleggingen av lærerutdanningen er at dagens nyutdannede ofte har få fag i fagkretsen, sammenlignet med tidligere. Studenter på grunnskolelærerutdanning 1.-7. trinn kan ta 30 studiepoeng i norsk og matematikk, og kombinere dette med et 30 studiepoengsfag i tillegg. Deretter kan vedkommende ta en master, men denne kan være innenfor et av fagene

¹² Ifølge Utdanningsnytt (2023) har det vært en nedgang på over 21 prosent på antallet søkere til lærerutdannelsen fra 2022 til 2023. De tre siste årene har antallet søkere som har fått tilbud om å begynne på en lærerutdannelse gått ned med over 30 prosent.

vedkommende allerede har. Dette skaper utfordringer for den enkelte skoleledelse, som ønsker å fylle timeplanen med lærere som oppfyller kompetansekravene.

Denne utfordringen gjør seg også gjeldende blant lærere som har valgt grunnskoleutdanning 5.-10. trinn. Her vil det være mulig å snevre inn antallet fag enda mer. En student på grunnskoleutdanning 5.-10. trinn kan velge 60 studiepoeng i et fag og kombinere dette med en master. For eksempel 60 studiepoeng i religion, kombinert med en master i historie. Dersom vedkommende får ansettelse på en ungdomsskole, vil vedkommende ha undervisningskompetanse i historie og religion. Men dette er små fag målt i antall timer i grunnskolen¹³.

I intervju fremhever kommunen at de opplever at en økende andel av søkerne har en slik bakgrunn, og at dette skaper utfordringer. Dette fremgår også av tabell 13.

For å sikre seg kvalifiserte lærere, får vi opplyst at kommunen vurderer å tilby stipend til lærerstudenter, mot bindingstid, men at dette ikke er innført per i dag. Og som nevnt er dette et tiltak som allerede er innført overfor sykepleierstudenter. Dersom det blir aktuelt med stipendordninger, vil kommunen først og fremst rette disse mot lærerstudenter på grunnskolelærerutdanning 1.-7. trinn, da det er denne gruppen som er mest utfordrende å rekruttere.

Som et bidrag til at kommunen raskest mulig kommer i mål med å oppfylle kravene til undervisningskompetanse, er det ved tilsettinger til faste stillinger innført krav om 60 studiepoeng i ett av basisfagene. Dette er for øvrig også på linje med praksisen i andre kommuner, og vil således ikke slå spesielt negativt ut for søkerne til Hå kommune.

Et annet viktig tiltak for å sikre kompetente medarbeidere er deltakelse på den årlige karrieredagen ved Universitetet i Stavanger¹⁴. Her deltar representanter fra Jærskulen, som Hå kommune er en del av. I tillegg er fem av Hå kommunes ni grunnskoler praksisskoler, noe som i intervju fremheves som et godt tiltak for rekruttering. For å synliggjøre overfor studentene at de er viktige for kommunen, og for å finne ut hva studentene er opptatt av når de skal velge jobb, er det fast rutine at skolesjefen besøker alle fjerdeårsstudenter som er ute i praksis.

¹³ For denne kandidaten vil det være muligheter for å få flere timer på en videregående skole

¹⁴ På grunn av pandemien ble disse ikke arrangert i 2021 og -22.

1.2.13 BEHOVET FOR BARNEHAGEPERSONELL

Når vi skal vurdere Hå kommune sitt behov for kompetent barnehagepersonell og om behovet er dekket, må vi skille mellom bemanningsnorm, pedagognorm, og utdanning til barnehagestyrer;

- **Bemanningsnorm:** Med hjemmel i barnehageloven er det fra 1. januar 2018 innført en bemanningsnorm i barnehagene. Normen stiller krav om at barnehagene skal ha en grunnbemanning/bemanningsstetthet som svarer til minimum 1 ansatt per 6 barn. Dette forutsetter at barna er over tre år. Er barna under tre år, er kravet 1 ansatt per 3 barn.
- **Pedagognorm:** Normen innebærer at det stilles krav til utdanningen til pedagogisk leder. I henhold til barnehageloven skal pedagogisk leder ha utdanning som barnehagelærer eller annen treårig pedagogisk utdanning med videreutdanning i barnehagepedagogikk¹⁵. Pedagognormen stiller krav om minst én pedagog per 7 barn under tre år og minst én pedagog per 14 barn over tre år.

Pedagognormen regnes ut ved å koble antall barn til antall årsverk av pedagogiske ledere¹⁶. I praksis innebærer kravet at pedagogdekningen skal være på 43 prosent. I forbindelse med vedtakelsen av Hå kommune sin Kvalitetsplan for barnehage 2021-24, vedtok Hå kommune at pedagogdekningen skulle være høyere enn den nasjonale, nærmere bestemt 50 prosent.

- **Utdanning til barnehagestyrer:** For å jobbe som barnehagestyrer kreves utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse. Utdanningskravet til barnehagestyrer er hjemlet i barnehageloven § 24.

Av tabellen under ser vi at bemanningsnormen har vært i underkant av seks barn per voksne de siste årene, og at Hå ligger ørlite høyere enn snittet for Rogaland og landet.

¹⁵ Kommunen kan gi dispensasjon fra utdanningskravet for inntil et år om gangen, slik at en person som ikke oppfyller utdanningskravet kan jobbe som pedagogisk leder. Kilde: Utdanningsdirektoratet.no).

¹⁶ Siden ikke alle som får dispensasjon er i en 100 prosent stilling, benyttes årsverk i utregningen.

Tabell 13 – Antall barn per voksne. Oppfyllelse av bemanningsnormen. Historisk utvikling

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hå	6,1	6	5,9	5,9	5,8	5,9	5,9
Rogaland	6,1	5,9	5,8	5,7	5,7	5,8	5,7
Landet	6	5,8	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7

(Kilde: Utdanningsdirektoratets statistikkbank¹⁷)

For å undersøke om Hå kommunes barnehager oppfyller pedagognormen, har vi hentet inn tall fra Utdanningsdirektoratet, som opererer med følgende kategorier:

- **Oppfyller pedagognormen:** Barnehagen har et tilstrekkelig antall årsverk av pedagogiske ledere, slik at pedagognormen blir oppfylt.
- **Oppfyller pedagognormen med dispensasjon fra utdanningskravet:** Barnehagen har tilstrekkelig med årsverk til pedagogiske ledere når man inkluderer pedagogiske ledere med dispensasjon fra utdanningskravet. Med andre ord: Årsverk til pedagogiske ledere med dispensasjon fra utdanningskravet inngår i beregningen.
- **Oppfyller ikke pedagognormen:** Barnehagen oppfyller ikke pedagognormen og har ikke søkt eller fått dispensasjon fra utdanningskravet for pedagogiske ledere¹⁸

Tabell 14 – Prosentandel barnehager som oppfyller av pedagognormen

	Hå 2020	Hå 2021	Hå 2022	Hå 2023	Rogaland	Landet
Oppfyller ped. normen	37,5 %	23,5 %	5,9 %	0,0 %	50,2 %	64,9 %
Oppfyller ikke ped. normen	0,0 %	0,0 %	5,9 %	11,8 %	6,6 %	9,3 %
Oppfyller ped. normen med disp.	62,5 %	76,5 %	88,2 %	88,2 %	43,2 %	25,8 %

(Kilde: Utdanningsdirektoratets statistikkbank)

Av tabellen ser vi at ingen av barnehagene oppfyller pedagognormen i 2023. En høy prosentandel av barnehagene i Hå oppfyller pedagognormen gjennom dispensasjon. Her er prosentandelen 88,2 prosent i 2023, noe som er betydelig høyere enn landssnittet på 25,8 prosent.

I intervju fremhever Hå kommune at hver barnehage forsøker å motivere ansatte med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid til å ta videreutdanning for å bli barnehagelærer. Et virkemiddel for å

¹⁷ Statistikken omfatter samtlige barnehager i Hå. Nærmere bestemt 14 kommunale og 3 private.

¹⁸ For en mer utfyllende forklaring av kategoriene, se rapportens vedleggsdel.

skape motivasjon er å gi vedkommende en mulighet til å tre inn i stillingen som barnehagelærer, men da med dispensasjon. Som beskrevet i neste avsnitt, gir Hå kommune stipend til å ta denne videreutdannelsen.

Men når vedkommende trer inn i stillingen som barnehagelærer med dispensasjon, får vedkommende høyere lønn, uten at de formelle kvalifikasjonene er på plass. På spørsmål om Hå kommune kunne gjort noe annerledes for å styrke rekrutteringen, svarer kommunen at dette er en utfordring som gjør seg gjeldende over hele landet, og hvor spesielt Rogaland og Oslo kommer dårlig ut. Vi får opplyst at Hå kommune vil starte opp et arbeid for å vurdere hvilke tiltak som eventuelt kan bøte på dette.

Et annet viktig poeng er at Hå kommunes vedtatte ordning med delt kontantstøtte skaper utfordringer for utregningen av pedagognormen:

- Kommunen har vedtatt kommunal kontantstøtte for 2-åringer, med 5389 kroner per barn i måneden, for dem som ikke har barnehageplass.
- I tillegg gis det mulighet til å kombinere barnehage tilbud med kontantstøtte; For eksempel kan barn som går tre dager i uken i barnehage få redusert kontantstøtte, nærmere bestemt 2156 kroner per barn i måneden.

Kommunen opplyser at om lag halvparten av kontantstøttemottakerne mottar redusert kontantstøtte. Men ved utregning av pedagognormen er det antallet barn som teller. Med andre ord er det ikke mulig å slå sammen to delte plasser, og la dette telle som én. Dess flere barn med delte plasser, dess flere pedagoger vil kommunen ha behov for. Ordningen med delt kontantstøtte fører med andre ord til flere dispensasjoner og økte kostnader for kommunen, fremheves det.

Når det gjelder kompetansekravet til styrer av barnehagen, om utdanning som barnehagelærer, oppfyller samtlige barnehagestyrere dette kravet våren 2024. Verdt å nevne er også at Hå kommune har god dekning på barne- og ungdomsarbeidere i barnehagene, hvor 33 prosent av grunnbemanningen er utdannet barne- og ungdomsarbeidere. Dette er med andre ord godt over landssnittet, som ligger på 23 prosent¹⁹. For denne yrkesgruppen finnes ingen nasjonal norm, men

¹⁹ Tallene for ansattes utdanning på barnehagefakta.no viser høyeste fullførte utdanning til grunnbemanningen, og prosentfordelingen mellom de ulike yrkesgruppene blant grunnbemanningen. Grunnbemanningen er de ansatte i barnehagen som jobber direkte med barna. Tallene er per 15.12.2023. Kilde: Barnehagefakta.no

i intervju får vi opplyst at Hå kommune ønsker at flest mulig har fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget, i stedet for å arbeide som ufaglærte assistenter.

1.2.14 REKRUTTERINGSTILTAK OG BEHOLDERTILEGG OVERFOR BARNEHAGEPERSONELL

Overfor barnehageansatte gir Hå kommune 30.000 kroner- i årlig stipend til fagutdannede som ønsker å ta barnehagelærerutdanning på deltid over fire år. Disse vil motta til sammen 120.000 kroner i stipend, mot en bindingstid på to år. I tillegg tilbyr Hå kommune et rekrutteringsstipend på 30.000 kroner for å takke ja til en barnehagelærerstilling, mot bindingstid på ett år. Kun tre av kommunens barnehager er praksisbarnehager, men kommunen har et mål om å utvide ordningen til å omfatte flere kommunale barnehager.

1.2.15 BEHOVET FOR KOMPETENT PERSONELL I BARNEVERNTJENESTEN

Per i dag har barneverntjenesten 17 ansatte inklusiv leder og tilsynsperson med variert utdanningsbakgrunn. Våren 2023 er alle fagstillinger besatt med personer med relevant høgskoleutdanning, primært barnevernspedagoger og sosionomer. For å sikre rekruttering tilbyr barneverntjenesten praksisplass for studenter i henholdsvis barnevern og sosialt arbeid, og i løpet av 2023 tok barneverntjenesten imot fire studenter fra Universitetet i Stavanger. Nylig har barneverntjenesten tatt initiativ til å ta imot mastergradsstudenter, i tillegg til studenter på bachelorstudiet.

1.2.16 BEHOVET FOR KOMPETANSE I PP-TJENESTEN

PP-tjenesten i Hå har 14,7 stillinger, inkludert sekretær og leder, og skal hjelpe barn, elever og voksne med behov for særskilt tilrettelegging. Status våren 2024 er at tjenesten har alle sine stillinger besatt.

1.2.17 BEHOVET FOR TEKNISK PERSONELL

I intervju med representanter fra teknisk etat får vi opplyst at flere sektorer er i direkte konkurranse med det private næringslivet.

Siden lønnsnivået ligger høyere i privat enn i kommunal sektor, kan rekruttering være utfordrende. Men til tross for dette, er status våren 2024 at behovet for kompetanse er dekket.

For sikre at de ansatte blir værende, har Hå kommune valgt å gi ansatte med teknisk kompetanse et lønnsloft på 40.000 kroner etter fem år i kommunen. I intervju fremheves at dette tiltaket har hatt god effekt så langt. Samtidig påpeker både kommunalsjef for teknisk etat og eiendomssjef at

kommunen ideelt sett kan ha flere rekrutterings- og beholdertiltak over ansatte med teknisk kompetanse.

I intervju blir det også fremhevet at kommunen har behov for et bredt spekter av ingeniørkompetanse ved oppføring eller endring av eksisterende bygg. Dette gjelder for eksempel ingeniørkompetanse knyttet til brannvern, bygningsfysikk, lyd (støy og akustikk), vann- og avløp, ventilasjon, strøm, geologi/geoteknikk, byplanlegging mv. Mest brukt er ingeniører innenfor brann og bygg, og her fremheves at kommunen med fordel kan gå sammen med nabokommunene om en ansettelse. Imidlertid er det de intervjuedes inntrykk at ingeniørene selv helst vil jobbe i et større fagmiljø, som for eksempel store ingeniørselskaper som Norconsult, Multiconsult og Rambøll. De intervjuedes opplevelse er at kommunen står i en direkte konkurranse med disse selskapene, og at det dermed blir avgjørende å skape et tilstrekkelig stort fagmiljø i kommunen, slik at ingeniørene ønsker å jobbe her.

1.2.18 LÆRLINGEORDNINGEN SOM REKRUTTERINGSTILTAK

Høsten 2023 har Hå kommune 28 lærlinger inne i et 2-årig opplæringsløp. De fleste av disse er knyttet til helsearbeiderfaget (16 lærlinger) og barne- og ungdomsarbeiderfaget (11 lærlinger);

Tabell 15 - Antallet lærlinger i Hå kommune høsten 2023

	Antall
Helsefagarbeider	16
Barne- og ungdomsarbeider	11
Vaskerifaget	1
Anleggsgartner	0
Institusjonskokk	0
Totalt	28

(Kilde: Hå kommune)

Gjennom lærlingeordningen får kommunen rekruttert fagarbeidere, i tillegg til personer som tar påbygg og som velger å ta mer utdanning. Kommunen opplyser i intervju at de opplever god tilgang på lærlinger i helse- og omsorgsetaten og oppvekst- og kulturetaten. Imidlertid mottar kommunen noe færre søkere til lærlingplasser i teknisk etat, da dette er fagområder hvor det også tilbys læreplasser i det private næringsliv. Samtidig får vi opplyst at omfanget av lærlinger innenfor teknisk etat er lite, og at de ikke har noen lærlinger akkurat nå.

1.2.19 VÅR VURDERING

Hå kommune får dekket kompetansebehovet innenfor flere områder, men har størst utfordringer knyttet til å få dekket behovet for sykepleiere og lærere og barnehagelærere med godkjent

utdanning. Fra virksomhetsleder får vi opplyst at kommunen over lenger tid har hatt en mangel på 6-8 sykepleiere på institusjonstjenestene, og at dette er et kompetansegap som fremdeles gjøres gjeldende. Kommunen har en rekke rekrutteringstiltak som er spesielt rettet mot yrkesgruppen sykepleiere, men har i likhet med mange andre kommuner i Norge utfordringer med å tiltrekke seg tilstrekkelig sykepleierkompetanse, fordi etterspørselen er større enn behovet.

Hå kommune har flere tiltak for å rekruttere sykepleiere, men gjennomgangen vår tyder på at det kan være behov for enten å forbedre eksisterende tiltak eller finne andre tiltak. Dette kan for eksempel være å endre på arbeidstidsordninger/turnuser, noe som krever involvering av tillitsvalgte.

Vår gjennomgang viser at det er få søkere til sykepleierstillinger, og at det er ekstra utfordrende å rekruttere sykepleiere til natt- og turnusstillinger. I tillegg ser vi at sykefraværet er høyt. Et målrettet sykefraværarbeid vil kunne frigjøre sykepleierkompetanse i organisasjonen. En annen mulighet er å iverksette tiltak for å gjøre natt- og turnusstillinger mer attraktive. Og en tredje mulighet kan være å sørge for en sterkere differensiering av oppgavene mellom de ulike yrkesgruppene.

Når det gjelder behovet for kompetente lærere ser vi at Hå kommune har et udekket behov, spesielt på barnetrinnet. I engelsk er andelen lærere som underviser i engelsk uten formell undervisningskompetanse på over 35 prosent.

På barnehageområdet ser vi at Hå kommune i stor grad benytter dispensasjon fra utdanningskravet om pedagogisk utdanning. Barnehagenes oppfyllelse av pedagognormen er redusert fra 38 prosent i 2020 til 0 %, eller ingen, i 2023. I fylket og landet som helhet var andelen hhv. 50 og 65 prosent. I Hå kommune oppfylles nesten 90 prosent av pedagognormen gjennom dispensasjon, mens i nesten 12 prosent av tilfellene blir ikke pedagognormen oppfylt.

Etter vår vurdering bør kommunen sørge for at den enkelte virksomhetsleder ikke står alene i arbeidet med å rekruttere personell hvor kommunen har størst udekket behov. Dette gjelder spesielt i rekrutteringsarbeidet overfor yrkesgrupper som sykepleiere, lærere og barnehagelærere. Her bør også personalavdelingen og overordnet ledernivå bidra på ulike måter..

1.3 I HVILKEN GRAD KOMMUNEN LEGGER TIL RETTE FOR KOMPETANSEUTVIKLING

1.3.1 INNLEDNING

I dette kapitlet går vi nærmere inn på i hvilken grad Hå kommune legger til rette for kompetanseutvikling. Kapitlet omfatter kommunens overordnede og generelle tiltak, som utarbeidelse av opplæringsplan og gjennomføring av medarbeiderundersøkelser, og tiltak som knytter seg til det enkelte tjenesteområde.

1.3.2 OPPLÆRINGSPLAN

Årlig utarbeider Hå kommune en egen opplæringsplan hvor nåværende og fremtidige kompetansebehov kartlegges og analyseres. Her gis informasjon om hva som skal gjennomføres av kurs og etter- og videreutdanning i løpet av kommende år. I tillegg gir hvert stabs- og tjenesteområde en beskrivelse av hvilke målsettinger for kompetanseheving de har satt seg. Planen forankres blant ledere og tillitsvalgte, og vedtas i arbeidsmiljøutvalget.

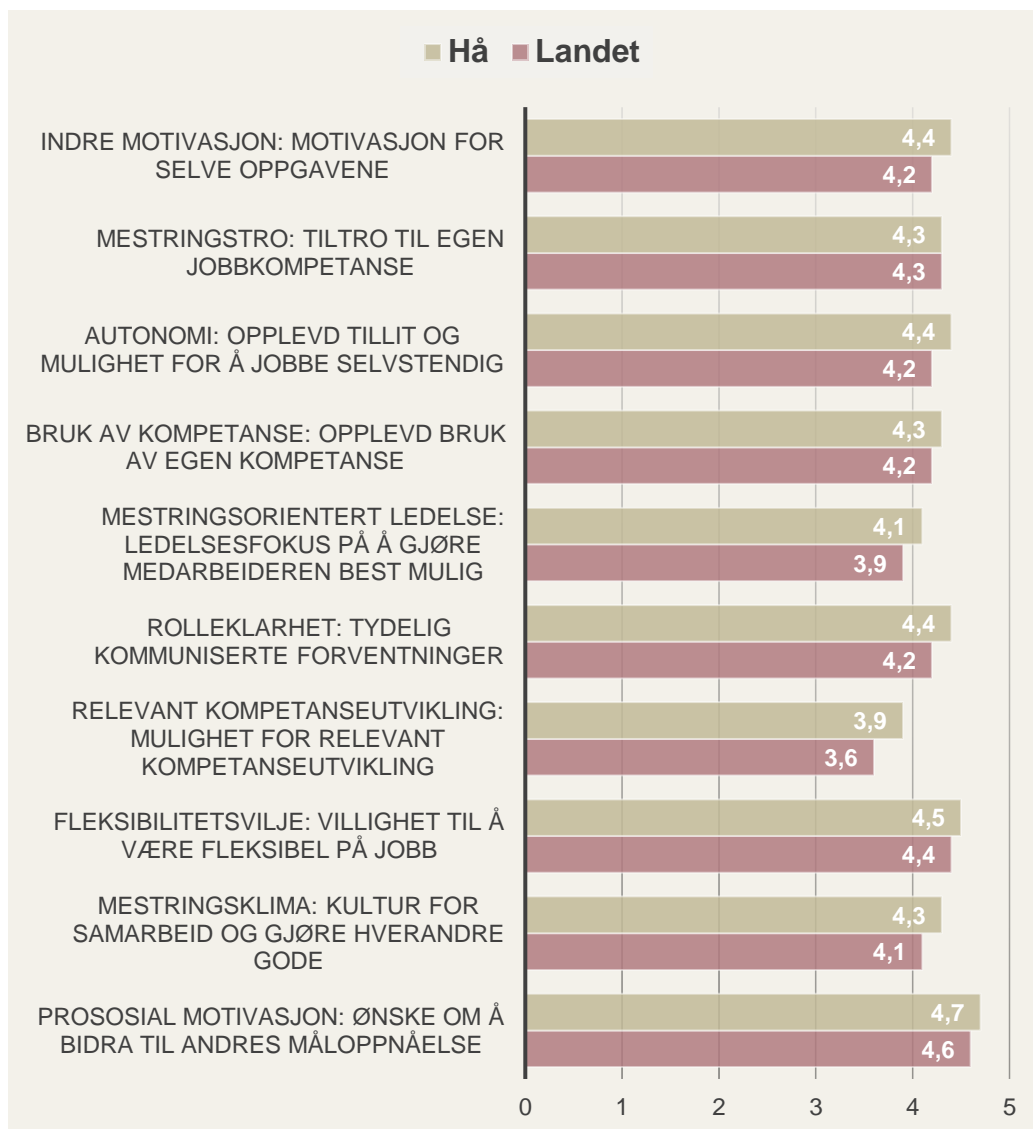
Med årlig utarbeidelse og revidering, strekker kommunens kartlegging av eksisterende og fremtidig kompetansebehov seg kun ett år fram i tid. I intervju med virksomhetslederne etterlyses imidlertid en lengre tidshorisont. Planen kan også skille tydeligere mellom kortvarige kurs og omfattende videreutdannelse, da sistnevnte er betydelig mer ressurskrevende for kommunen. I tillegg blir det fremhevet at hvilke tjenesteområder som skal gis muligheten til å ta fatt på videreutdannelse, må være en del av en langsiktig plan. Slik opplæringsplanen utarbeides per i dag, kan den bli tydeligere på hvilke prioriteringer som gjøres, og hvordan tiltakene inngår i et langsiktig arbeid for å skaffe den kompetansen som trengs.

1.3.3 MEDARBEIDERUNDERSØKELSER SOM REDSKAP FOR KOMPETANSEUTVIKLING

I Hå kommune gjennomføres 10-faktorundersøkelsen annet hvert år, og siste undersøkelse ble gjennomført våren 2023. Undersøkelsen fikk en svarprosent på 70, noe som er på linje med tidligere²⁰. I Hå kommune sin opplæringsplan heter det at «kompetansomobilisering er avgjørende for at kommunen skal få nyttet de ansattes fulle potensiale». En av grunntankene bak 10-faktorundersøkelsen er at autonomi, bruk av egen kompetanse, mestringserfaring og indre motivasjon styrker hverandre gjensidig og stimulerer til innovasjon. Bruk av undersøkelsen skal således gi sitt bidrag til at de ansatte utvikler og tar i bruk den kompetansen de allerede besitter. I undersøkelsen finner vi flere indikatorer som omhandler den enkeltes mulighet for kompetanseutvikling:

²⁰ Forrige undersøkelse ble gjennomført i 2020. Gjennomføring i 2022 ble utsatt til 2023 grunnet en omorganisering i personalavdelingen.

Figur 2 – Resultater på kommunenivå, sammenlignet med landssnittet (2023)



(Kilde: Hå kommune)

Resultatene fra den siste medarbeiderundersøkelsen viser at Hå ligger over landssnittet på 9 av 10 indikatorer. Hå scorer spesielt høyt på indikatorene «mulighet for relevant kompetanseutvikling» og «kultur for samarbeid og gjøre hverandre gode». Resultatene viser med andre ord at de ansatte opplever at kommunen legger til rette for kompetanseutvikling.

I intervju får vi opplyst at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen brukes til å evaluere effekten av tiltak, herunder kompetanseutviklingstiltak, og til å justere og forbedre dem. I etterkant av siste undersøkelse, ble virksomhetslederne gitt i oppgave å følge opp resultatene.

1.3.4 KOMPETANSEUTVIKLING INNENFOR HELSE OG VELFERD

Gjennom opplæringsplanen har kommunen over flere år satt av midler for å kunne tilby virksomhetsledere innen helse og velferd mastergrad i ledelse, og fra kommunen får vi opplyst at de fleste nå er i mål med dette. I tillegg tilbys helsefagarbeidere stipend til å ta sykepleierutdanning og sykepleiere og vernepleiere tilbys ulike stipendordninger for å kunne ta etter- og videreutdanning.

For å øke tilfanget av helsefagarbeidere, tilbyr helse- og velferd ulike utdanningsløp for ufaglærte som ønsker å ta utdanning. Dette er blant annet prosjektet Menn i helse, som er et samarbeidsprosjekt mellom Rogaland fylkeskommune og NAV. Dette tiltaket kommer i tillegg til de lærepllassene helse og velferd tilbyr.

I henhold til kommunens sist utarbeidede opplæringsplan, vil Hå kommune fortsette sin satsing på KS Læring som e-læringsplattform, som er en nasjonal løsning for deling av digitale opplæringstiltak, herunder nettkurs.

1.3.5 KOMPETANSEUTVIKLING I SKOLENE

Kompetanse for kvalitet er en nasjonal satsing for styrking av kompetansen i skolen, og et tilbud om etter- og videreutdanning for lærere og rektorer. Gjennom økt kompetanse er målet å øke motivasjonen og læringen hos elevene²¹.

I intervju får vi opplyst at Hå kommune gir om lag 15 lærere tilbud om videreutdanning gjennom ordningen Kompetanse for kvalitet hvert år. Antallet lærere som ønsker dette er omkring det dobbelte, men som følge av at disse må dekkes opp med vikarer, har man valgt å begrense antallet. Vi får opplyst at det kan være vanskelig å få tak i en kvalifiserte vikarer Lærere som deltar i ordningen får 37,5 prosent permisjon fra sin stilling, og staten betaler deler av vikarutgiftene²².

I utvelgelsen ser kommunen på hvilke fag lærerne ønsker å fordype seg i. Her blir lærere som ønsker å fordype seg i basisfagene norsk, matematikk og engelsk gitt prioritet. I den senere tid har kommunen også gitt lærere som ønsker å fordype seg i spesialpedagogikk eller

²¹ Som nevnt stilles det krav om undervisningskompetanse. (eksempelvis må lærere som underviser i ett fag på ungdomstrinnet ha formell kompetanse i faget, nærmere bestemt 60 studiepoeng. I 2023 ble kravet til undervisningskompetanse endret, slik at det ikke lenger får tilbakevirkende kraft for lærere som allerede er godkjent.

²² Vi får opplyst at kommunens utgifter ofte beløper seg til om lag 100 000 kr per lærer som studerer.

veiledningspedagogikk anledning til å delta. Sistnevnte åpner for at skolen kan bli praksisskole for lærerstudenter.

I Hå kommune er det et ønske at alle skoleledere, nærmere bestemt rektorer, inspektører og avdelingsledere, har minimum 30 studiepoeng i skoleledelse. For å få til dette, legger kommunen til rette for at nye ledere som mangler en slik utdanning, skal få tatt 30 studiepoeng. Vi får opplyst at skoleåret 2023-24 er det én avdelingsleder som er i gang med rektorutdanning på 30 studiepoeng. Videre får vi opplyst at ved kommunens grunnskoler innehar samtlige rektorer lederutdanning på minimum 30 studiepoeng, og flere har utdanning på masternivå.

De senere år har Utdanningsdirektoratet lagt til rette for at kompetanseutvikling kan skje i samarbeid med høyskole- og universitetssektoren, i tillegg til Statsforvalteren, og at valg av tema avgjøres av deltakerne selv. Et eksempel er Dekom, hvor Hå kommune er blant deltakerkommunene. Dekom står for desentralisert kompetanseutvikling, og skjer i samarbeid med Jærskulen, Sandnes kommune og flere kommuner i Dalane-regionen²³.

1.3.6 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGENE

I Hå kommunes Kvalitetsplan for barnehage 2021-2024 skisseres kompetanseutviklingstiltak for barnehagene i Hå. Planen består av utviklingsområder basert på Nasjonal kompetansestrategi for barnehagen²⁴.

I arbeidet med å rekruttere flere barnehagelærere har det vært et mål å motivere barne- og ungdomsarbeidere og assistenter til å ta barnehagelærerutdanning. Dette er en utdanning som går over fire år. De to siste årene har kun én ansatt assistent i kommunale barnehager fullført denne utdannelsen, men ni er underveis. Samtlige ti studenter har fått tildelt kommunalt stipend underveis i utdanningsløpet.

Tidligere har Hå kommune sammen med Klepp, Time, Gjesdal og Sola hatt et eget kursopplegg for assistenter som ønsker å ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. I løpet av årene tilbudet

²³ For mer informasjon, se rapportens vedleggsdel.

²⁴ For mer informasjon om den nasjonale kompetansestrategien for barnehagen, se rapportens vedleggsdel.

varte, fikk over 40 assistenter i kommunen fagbrev som barne- og ungdomsarbeider²⁵. Ordningen er imidlertid avsluttet, men kommunen vurderer om det er behov for å gjenoppta denne.

Hå kommune er også en del av Region Sør, som er en regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen. Region Sør består av 13 kommuner i Rogaland, og i samarbeid med Universitetet i Stavanger tilbys ulike kompetansehevede tiltak for barnehageansatte, som for eksempel nettverkssamlinger, kurs, veiledning, studietilbud og hospitering.

Etter samme oppskrift som Dekom på skoleområdet, finnes et tilsvarende interkommunalt samarbeid om kompetanseutvikling på barnehageområdet, kalt Rekom. I likhet med skoleområdet avgjør kommunene selv valg av tema, og ulike forskere er involvert. Som en del av samarbeidet samles alle styrere og pedagogiske ledere to ganger i året for å jobbe sammen med forskerne om felles satsningsområder.

1.3.7 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEVERNET

Fra 01.01.2031 stilles det krav om barnevernsfaglig eller annen relevant mastergradsutdanning til tilsatte i barnevernet²⁶. For å imøtekomme det kommende kompetansekravet har barneverntjenesten i Hå utarbeidet planer for videreutdanning, og det er etablert en praksis for kartlegging og oppfølging, for at ansatte skal nå de lovpålagte kompetansekravene innen gjeldende frist. Hittil har seks ansatte gjennomført BUFdir sine videreutdanninger og ytterligere to ansatte deltar på disse i 2024. Barneverntjenesten opplyser at de regner med å kunne oppfylle kravet om masterutdanning innen fristen som er satt. Barnevernet deltar for øvrig i ulike læringsnettverk i samarbeid med nabokommunene Time, Klepp og Bjerkreim.

1.3.8 KOMPETANSEUTVIKLING INNENFOR TEKNISK

I henhold til regjeringens digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-25 og KS sin digitaliseringsstrategi, er det for en kommune viktig å ha en digitaliseringsstrategi for å kunne dra nytte av de mulighetene ny teknologi og digitalisering gir. En digitaliseringsstrategi kan bidra til å øke produktiviteten og ressursutnyttelsen i kommunen, gjennom smartere arbeidsprosesser,

²⁵ Dette var en privatistordning som ble finansiert av Statsforvalteren og K'S. Kilde: Kvalitetsplan for barnehage 2021-24.

²⁶ For ansatte i tjeneste som skal utføre nærmere bestemte oppgaver, nærmere bestemt lederfunksjoner, utredningsoppgaver og vedtak, innføres det krav til kompetanse på masternivå eller tilsvarende, eller bachelor og minst fire års arbeidserfaring (§ 2-1 a) (Kilde: BUFdir.no).

bedre samhandling og mer kunnskap om digitale verktøy. En digitaliseringsstrategi bør være forankret i kommunens overordnede mål og planer, og angi mål, tiltak og ansvar.

I intervju etterlyser flere av respondentene en oppdatert, overordnet digitaliseringsstrategi i Hå kommune. En slik strategi kan skape bedre oversikt og en helhetlig tilnærming til bruk av nye digitale løsninger²⁷. Innenfor tjenesteområdet Teknisk har Hå kommune foreløpig kun valgt ut noen avgrensede enkeltprosjekter, eksempelvis innenfor renhold²⁸. Men her savnes en mer helhetlig og overordnet strategi.

I tillegg forteller de intervjuede fra tjenesteområdet Teknisk at de har jobbet en del med å forbedre datakvaliteten på lagret informasjon. Et eksempel på sistnevnte er byggesaksavdelingen, hvor en «opprydning» i informasjonen gir muligheter for å hente ut et bedre tallmateriale på aggregert nivå. Men også her savnes en mer helhetlig og overordnet strategi for arbeidet.

I tillegg tas det til orde for at kommunens behov for kompetanse når det gjelder bruk av nye digitale løsninger blir tydeliggjort i opplæringsplanen. Et eksempel på et område som krever mye kompetanse er bruk av kunstig intelligens. Et annet eksempel er kunnskap om miljøkrav når det skal bygges nytt eller gjøres endringer på eksisterende bygningsmasse. Her vil det være behov for kunnskap om hvilke krav kommunen skal ivareta.

1.3.9 LEDERUTVIKLING

Siden 2015 har Hå kommune gjennomført et lederutviklingsprogram, og hittil har alle kommunens ledere deltatt. Programmet har en varighet på ett år, med plass til 30 ledere per kull. I tillegg arrangerer kommunen lederforum fire ganger i året, samt kurs i samarbeid med NAV arbeidslivsenter, hvor også hovedtillitsvalgte og hovedverneombud deltar. Sistnevnte kurs omhandler temaer som IA-avtalen, sykefravær, oppfølging av gravide og lignende.

1.3.10 VÅR VURDERING

I dette kapitlet har vi sett på hvordan kommunen legger til rette for kompetanseutvikling innenfor ulike tjenesteområder og hvilke tiltak som settes inn for å dekke kompetansebehovet. I

²⁷ I høringsrunden til denne forvaltningsrevisjonsrapporten, opplyser kommunen at nåværende digitaliseringsstrategi ble vedtatt i kommunestyret 3. mai 2018, men at denne er lite kjent i organisasjonen og klar for revidering.

²⁸ Se rapportens vedlegg for mer informasjon om bruk av digitale løsninger innenfor renhold.

den forbindelse har vi hatt særlig fokus på pleie- og omsorgstjenesten, skoler og barnehager, som har et utdekket behov for kvalifiserte sykepleiere, lærere og barnehagelærere. Etter vår vurdering ser det ut til at kommunens tiltak kan justeres og forbedres.

Årlig utarbeider Hå kommune en egen opplæringsplan hvor nåværende og fremtidige kompetansebehov kartlegges og analyseres. Flere av de intervjuede fremhever at ett år fram i tid er for kort tidshorisont, og at planen bør se noe lengre fram i tid. Dette er en oppfatning vi også deler.

Fra virksomhetslederne og tillitsvalgte blir det dessuten fremhevet planen kan bli tydeligere på hvilke tjenesteområder som skal gis muligheter til å ta videreutdannelser. Planen kan med fordel skille tydeligere mellom kortvarige kurs og omfattende videreutdanninger, da sistnevnte er betydelig mer ressurskrevende for kommunen. Her bør det også være en langsiktig plan som ligger til grunn for innvilgelse/tildeling av midler. I arbeidet med å justere opplæringsplanen i tråd med hvor behovet for kompetanse er størst, vil det etter vår vurdering være aktuelt å se spesielt på kompetanseutviklingstiltakene knyttet til sykepleiere, lærere og barnehagelærere, da det er her kommunen har det største udekkede kompetansebehovet.

I intervju etterlyser flere av respondentene en oppdatert, overordnet digitaliseringsstrategi i Hå kommune. En slik strategi bidrar til å skape bedre oversikt og en helhetlig tilnærming til bruk av nye digitale løsninger, ikke bare innenfor Teknisk, men også innenfor andre tjenesteområder, så som helse og velferd, skoler og barnehager. Dette er en oppfatning vi også deler, og som støttes av regjeringens digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-25, som fremhever at en digitaliseringsstrategi spille en stor rolle i kommunens arbeid for å dra nytte av ny teknologi.

I tillegg bør kommunens behov for kompetanse når det gjelder bruk av nye digitale løsninger tydeliggjøres i opplæringsplanen.

1.4 OVERORDNEDE TILTAK FOR Å FÅ DEKKET KOMPETANSEBEHOVET

1.4.1 INNLEDNING

I dette kapittelet ser vi nærmere på kommunens arbeid for å holde sykefraværet på et moderat nivå, som et middel for å sikre seg tilstrekkelig kompetanse og arbeidskraft til enhver tid. I tillegg vi vi gå nærmere inn på i hvilken grad Hå kommune benytter muligheten til å inngå interkommunale samarbeid, ut fra samme formål. Interkommunale samarbeid åpner nemlig for

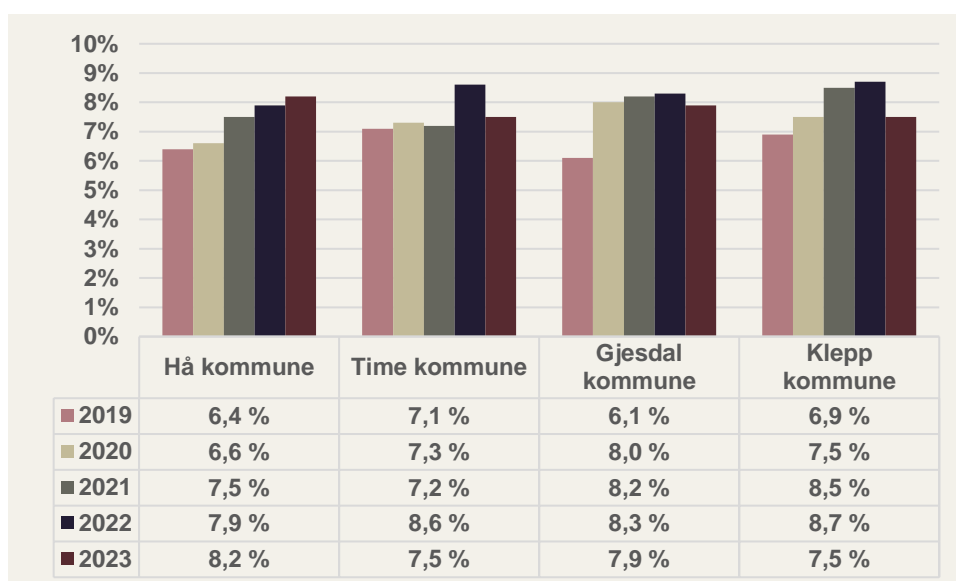
utveksling og deling av kompetanse på tvers av kommunegrensene, og kan således være et virkemiddel for å sikre kommunen tilstrekkelig kompetanse og arbeidskraft til enhver tid.

1.4.2 KOMMUNENS SYKEFRAVÆRSARBEID

Hå kommune har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale), og hvert år velger kommunen ut et tema som det skal rettes særskilt oppmerksomhet mot, i samarbeid med NAV arbeidslivssenter. Avdelinger med høyt sykefravær, blir spesielt undersøkt.

I 2023 endte sykefraværet i Hå kommune på 8,2 prosent (egenmeldt og legemeldt sykefravær). Tall for hele landet viser kun det legemeldte sykefraværet, som i 2023 endte på 7,7 prosent. Kommunen opplyser at det egenmeldte fraværet på de fleste arbeidsplasser/i de fleste kommuner ligger på rundt 1 prosent. Dette må legges til, dersom en skal sammenligne Hå med landsgjennomsnittet. Dermed ligger Hå kommune under landssnittet i 2023, men med høyest fravær blant de kommunene som er tatt med her:

Figur 3 – Utviklingen i sykefraværet i Hå kommune og nabokommunene



(Kilde: Hå kommune. Figuren viser samlet sykefravær, egen- og legemeldt)

Hå kommune har hatt en økning i sykefraværet de siste årene, og peker på koronapandemien som en medvirkende årsak. Den samme utviklingen ser vi nabokommunene Time, Klepp og Gjesdal, men blant disse har Hå det høyeste sykefraværet i 2023, etter at sykefraværet har fortsatt å stige fra 2022-2023. Vi får opplyst at Hå kommune ikke har fastsatt noe måltall for sykefraværet per i dag, men at sykefraværet vil være en egen sak i arbeidsmiljøutvalgets møte i mai 2024.

Tabell 16 - Sykefravær fordelt på tjenesteområde/ sektor i 2023 i Hå kommune

	Prosent
Helse og velferd	8,6 %
Oppvekst og kultur	7,9 %
Teknisk etat	5,2 %
Sentraladministrasjonen	5,2 %

(Kilde: Hå kommune)

Av tabellen ser vi at sykefraværet er størst i Helse og velferd, etterfulgt av Oppvekst og kultur. I intervju fremhever Hå kommune at sykefraværet følges opp aktivt. En arbeidsgruppe med representanter fra NAV Arbeidslivssenter, personalsjef, to HMS-rådgivere, tillitsvalgte og hovedverneombud har møter med NAV Arbeidslivssenter to ganger i året for å analysere sykefraværstallene. Dette inkluderer tall både for Hå, Jær-kommunene og Rogaland. Her vurderes også hvilke tiltak som kan settes inn. Sykefraværstatistikken blir også presentert for Arbeidsmiljøutvalget hver tredje måned, i tillegg til rapportering i kommunens tertial- og årsrapport.

Siden 2021 har Hå kommune hatt et eget nærværprosjekt overfor renholdere, på bakgrunn av et høyt sykefravær blant denne yrkesgruppen. Her har både NAV arbeidslivssenter, bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgte og personalavdelingen vært involvert. Elementer som inngår, er kompetansehevingstiltak og samlinger hvor renholderne får komme med innspill. Selv om resultatene så langt har latt vente på seg, regner kommune med at tiltakene vil gi resultater på sikt.

1.4.3 KOMPETANSEDELING PÅ TVERS AV KOMMUNEGRENSENE

For å sikre robuste kompetansemiljø og stordriftsfordeler, har Hå inngått interkommunale samarbeid på en rekke områder²⁹:

- Sammen med Time og Klepp samarbeider Hå kommune om felles legevakt. Hå kommune bistår også Dalane med legevaktstelefon kveld, natt og helg.
- Sammen med Klepp og Time er det etablert en felles tiltaksavdeling i barnevernet, hvor Time er vertskommune, for å sikre et bredt fagmiljø. I tillegg er det inngått et samarbeid om døgnbemannet barnevernvakt. Kommunene har også faste samarbeidsmøter hvor kommunalsjefer, barne- og familiesjefer og barnevernsledere deltar.

²⁹ Hå kommune deltar i fagnettverk og samlinger på ulike områder. Gjennom det politiske samarbeidsorganet Jærrådet, hvor ordfører og varaordfører fra hver av de fire jærkommunene, samt Sandnes møter, nåværende og fremtidige samarbeidsprosjekter.

- I arbeidet med å integrere flyktninger samarbeider Hå med Time om voksenopplæring.
- Nylig ble det etablert et oppgavefellesskap på advokattjenester sammen med Gjesdal, Time og Klepp. Dette er lokalisert i Time kommune.
- Sammen med disse kommunene har Hå kommune siden 2012 vært med i et oppgavefellesskap for skoleutvikling, kalt Jærskulen³⁰. En viktig del av samarbeidet er nettverkssamlinger og jevnlig samarbeidsmøter for rektorer/ ledere og tillitsvalgte på skoleområdet. Styringsgruppa består av skolesjefer, utviklingsleder og hovedtillitsvalgte fra Utdanningsforbundet.
- I lag med Gjesdal, Klepp og Time er det opprettet et oppgavefellesskap knyttet til tilsyn med barnehager.
- Nylig har Hå kommune fått på plass et interkommunalt samarbeid om skogbruksforvaltning i lag med Time og Klepp. Dette på bakgrunn av at ingen av kommunene er store nok til å ha en 100 prosent stilling som naturforvalter.
- Hå kommune har etablert et samarbeid med flere kommuner i Sør-Rogaland om frivillige tiltak i landbruket. Dette er nærmere bestemt to ansatte i Hå kommune som driver opplæring overfor bønder om tiltak de kan iverksette for å bedre miljøet i nærheten av elver og bekker.

1.4.4 VÅR VURDERING

Til tross for at Hå kommune driver et aktivt arbeid i lag med blant annet NAV arbeidslivssenter for å holde sykefraværet på et moderat nivå, viser det totale sykefraværet i kommunen en negativ utvikling, med en økning fra 6,4 prosent i 2019 til 8,2 prosent i 2023. I tillegg ser vi at sykefraværet er spesielt høyt innenfor Helse og velferd, med 8,6 prosent i 2023. Dette tilsier at kommunen bør rette sin oppmerksomhet mot dette arbeidet også i fortsettelsen, for slik å sikre tilgangen på nødvendig kompetanse og arbeidskraft til enhver tid.

Når det gjelder samarbeid over kommunegrensene er det vårt inntrykk at Hå kommune har gjort mye de siste årene for å få til dette. Som nevnt under kapitlet om hvorvidt Hå kommune legger til rette for kompetanseutvikling, er det stadig behov for ny kunnskap. Et eksempel er bruk av kunstig intelligens og hvilke krav som stilles til miljøvennlige bygg. Dette er områder hvor Hå kommune med fordel kan vurdere økt interkommunalt samarbeid, etter vår vurdering.

³⁰ Hver kommune betaler 300 000 kr i året som bidrar til å dekke blant annet lønnskostnadene til en utviklingsleder som er ansatt i en av kommunene.

1.5 KOMMUNENS KOMPETANSEBEHOV OM 5-10 ÅR

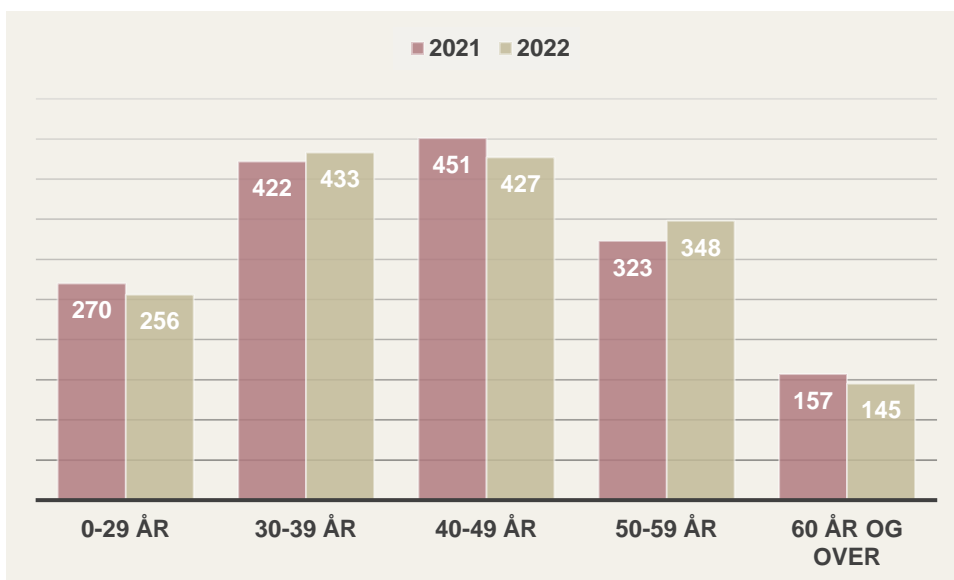
1.5.1 INNLEDNING

Hittil i rapporten har vi forsøkt å identifisere hvilke kompetansegap kommunen har per i dag, og hva kommunen gjør for å lukke eventuelle gap. I dette kapittelet vil vi forsøke å gi en pekepinn på hvor kommunen bør rette sin oppmerksomhet og hva kommunen kan gjøre, for å hindre mangel på kompetent arbeidskraft 5-10 år fram i tid.

1.5.2 ALDERSFORDELINGEN BLANT DE ANSATTE

For å danne oss et bilde av hvor mange av de ansatte som går av med pensjon/AFP i nærmeste fremtid, har vi hentet inn tall på alderssammensetningen blant de ansatte. Det innhentede tallmaterialet viser at kommunen ikke har en urovekkende høy andel i de eldste aldersgruppene;

Figur 4 – Alderssammensetningen blant de ansatte i Hå kommune



(Kilde: Hå kommune)

Oversikten viser at antallet som i nær fremtid vil gå av med pensjon ikke er urovekkende høy. Dersom vi gjør tallene om til prosent, kan vi se at 31 prosent var over 50 år på talletidspunktet (1/3 del av arbeidsstokken)³¹. Siden det per i dag er mange muligheter for å gå av med pensjon

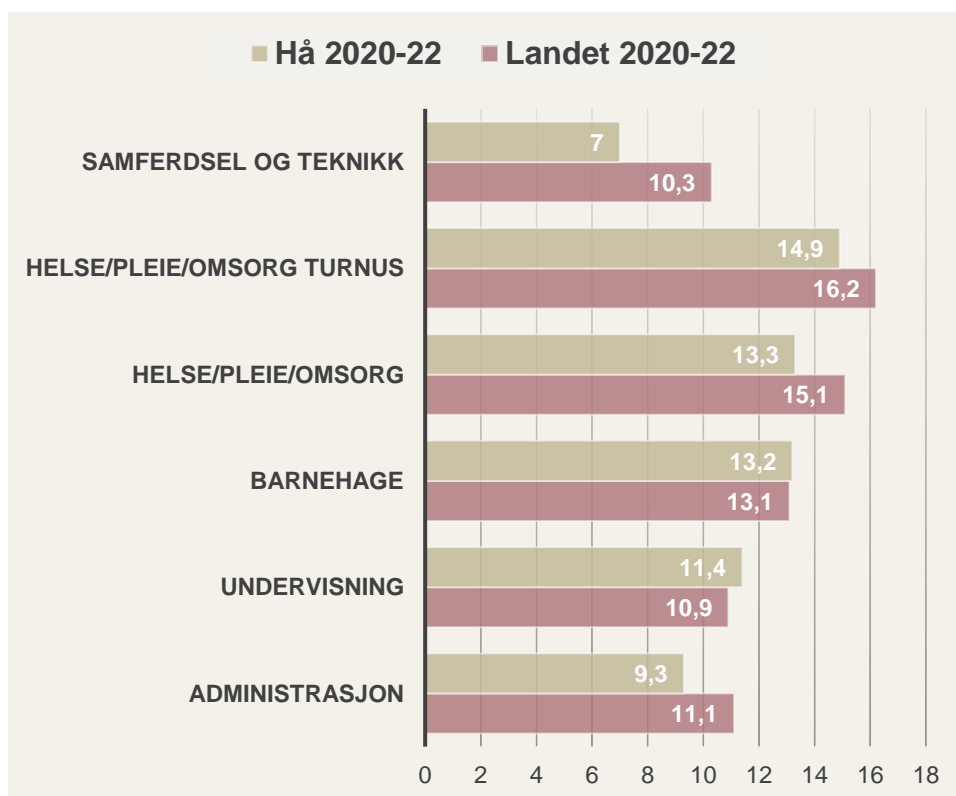
³¹ 493 av 1609 utgjør 31 prosent.

mellom 62 og 70 år, vil et anslag på hvor mange som går av med pensjon være usikkert. Kommunen opplyser at de neste fire årene (2023-27) vil det være 102 ansatte som har rett til AFP, men erfaringen så langt er at få benytter muligheten³².

1.5.3 TURNOVER

Lav turnover i en kommune betyr at de ansatte blir værende i jobben sin over tid, noe som kan gi flere positive effekter; økt kompetanse og erfaring blant de ansatte, og reduserte kostnader og tid brukt til rekruttering og opplæring. Dette kan i sin tur styrke arbeidsmiljøet, samarbeidet og lojaliteten blant de ansatte, og gjøre kommunen mer attraktiv for potensielle søkere³³. Sammenlignet med tall for landet som helhet, ser vi at gjennomsnittlig turnover i Hå i tidsperioden 2020-22 er lavere på de fleste tjenestoområder;

Figur 5 – Gjennomsnittstall i prosent for årene 2020, -21 og -22 Hå kommune, sammenlignet med gjennomsnittstall i samme periode for kommuner og fylkeskommuner i Norge



³² I henhold til Hovedtariffavtalen kan alderspensjonister arbeide på særskilte vilkår mens de tar ut pensjon, men de må avslutte arbeidsforholdet ved fylte 70 år.

³³ Kilde: KS.no

(Kilde: KS sitt PAI-register/ Hå kommune)

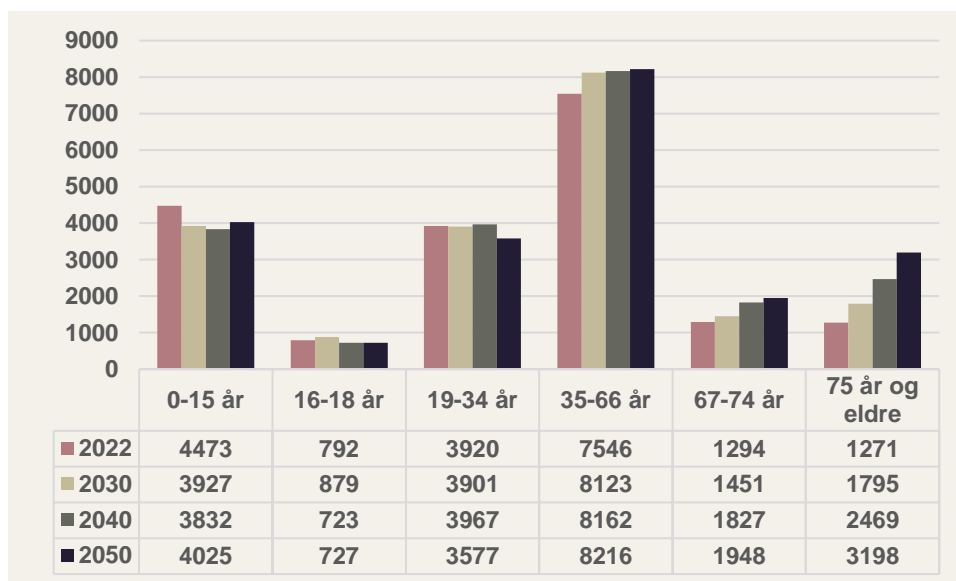
Av figuren ser vi at gjennomsnittlig turnover er lavere i Hå enn i landet som helhet, med unntak av barnehage og skole. Tallene indikerer at Hå kommune ikke har en ekstra utfordring her.

Vi får opplyst at Hå kommune per i dag ikke har noen fast rutine for gjennomføring av sluttsamtaler overfor dem som velger å slutte. Fra ledelsen blir det opplyst at hvorvidt en samtale blir gjennomført vil variere, og at dette vil være opp til den enkelte enhetsleder å avgjøre. Men ansatte som slutter får tilsendt et brev hvor kommunen informerer om sluttoppgjør, feriepenger, fortsettelsesforsikring mv. Og i dette brevet gis det anledning til å gi en tilbakemelding på konkrete spørsmål knyttet til forhold som trivsel, opplæringsmuligheter og andre tema.

1.5.4 ENDRET ALDERSSAMMENSETNING OG ENDREDE TJENESTEBEHOV

Ifølge SSBs befolkningsprognoser, vil Hå få en endring i alderssammensetningen blant innbyggerne. Innbyggertallet vil holde seg stabilt, men kommunen får forskyvning i aldersgruppene. Statistisk sentralbyrås prognose for Hå de neste 20 årene viser en kraftig reduksjon i antall innbyggere i den arbeidsføre delen av befolkningen:

Figur 6 – Statistisk sentralbyrå sin befolkningsprognose for Hå fram mot år 2050



(Kilde: SSB. Hovedalternativet MMMM).

Av figuren ser vi at mens antallet i de eldste aldersgruppene vil øke, vil antallet i de yngste aldersgruppene reduseres. Den prosentvise økningen vil være størst i aldersgruppen 75 år og eldre. Kombinert med samhandlingsreformen stiller befolkningsutviklingen større krav til kompetanse på alle områder innen helse- og omsorgstjenesten i nærmeste fremtid. Med reformen er den enkelte kommune gitt et større ansvar for forebygging, behandling og rehabilitering av

pasienter, siden reformen innebærer en oppgaveforskyvning, hvor en større del av oppfølging og behandling skal gjennomføres i kommunen. Dette krever mer spesialiserte og koordinerte helse- og omsorgstjenester³⁴.

En slik endret alderssammensetning innebærer en tydelig vridning av behov. Færre innbyggere i barnehage- og grunnskolealder gir lavere etterspørsel etter barnehage- og grunnskole tjenester. Mens kommunens utgiftsbehov/ressursbehov til disse tjenestene går ned, vil pleie- og omsorgstjenester få et økt utgiftsbehov. Dette gjelder dersom kommunen fortsetter å tilby pleie- og omsorgstjenester på samme nivå som i dag.

Som vi har påpekt tidligere i rapporten, har Hå kommune allerede i dag et udekket behov for sykepleiere. Og SSBs prognoser tilsier at behovet for sykepleierkompetanse vil øke. I intervju blir det fremhevet at kommunen så langt har fått en gevinst av satsninger som er iverksatt for å avhjelpe hjelpebehovet blant eldre innbyggere, og dermed begrense behovet for sykepleiere. Dette gjelder satsningen Leve hele livet og den nye reformen Bo trygt hjemme. Dette er begge deler som er skrevet inn i kommunens plan og budsjett, og som viser igjen på statistikken, blir det fremhevet;

Tabell 17 - Institusjonstjenester – antall brukere per 1000 innbyggere i Hå kommune

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0 - 66 år	1,0	1,4	1,4	1,3	1,0	1,1	1,1	1,2
67-79 år	20,3	22,7	21,9	22,1	18,6	17,5	20,1	17,4
80 år og over	144,3	116,8	107,7	105,8	122,4	108,3	99,3	93,8

(Kilde: KOSTRA. Tabell 12003. Ureviderte tall for 2023)

Tabellen viser en nedgang i bruken av institusjonstjenester blant de eldste brukergruppene. I intervju blir det fremhevet at mens i institusjonstjenester (sykehjem) tidligere var aldershjem, er disse i større grad blitt (geriatiske) «sykehus». Pasienter med høy pleietyngde som tidligere lå på sykehus er nå plassert i kommunen, mens de som tidligere var på «aldershjem», bor nå hjemme³⁵.

³⁴ Kilde: Regjeringen.no

³⁵ På spørsmål om kommunen kan tallfeste denne påstanden, svarer kommunen at det beste ville vært å undersøke hvorvidt pleietyngden blant institusjonspasientene har økt eller gått ned ved hjelp av IPLOS-registreringen. Men per i dag vil tallmaterialet bli for unøyaktig, da IPLOS ikke er laget for dette formålet.

Tabell 18 - Hjemmetjenester – antall brukere per 1000 innbyggere i Hå kommune

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0 - 66 år	18,5	19,3	18,5	19,4	19,3	18,2	19,4	19,3
67-79 år	53,7	59,8	60,3	55,8	55,9	52,6	49,9	49,8
80 år og over	317,5	292,7	279,0	253,1	249,3	263,5	252,5	228,5

(Kilde: KOSTRA. Tabell 12003)

Når det gjelder bruk av hjemmetjenester ser vi en tydelig nedgang blant de eldste over 80 år, i den angitte tidsperioden.

I intervju understreker kommunen at rekruttering av et tilstrekkelig antall sykepleiere blir viktig fremover. Dette gjelder personell med videreutdanning/spesialistutdanning (spesialsykepleiere), med blant annet utdanning innen geriatrik sykepleie og lindrende omsorg/ palliative tjenester. I tillegg må det ansettes flere i hjemmetjenesten. Av denne grunn vil rekruttering av sykepleiere og annet omsorgspersonell være den største utfordringen fremover. I intervju fremheves også at kommunen er avhengig av at det gjøres tilpasninger i utdanningssystemet på nasjonalt nivå, slik at flere ønsker å velge et helsereelatert yrke.

Virksomhetsleder ved institusjon/sykehjem fremhever at kommunen i større grad bør jobbe i lag for å sikre kommunen den kompetansen som trengs. Eksempelvis bør personalavdelingen betrakte rekrutteringen av sykepleiere som en utfordring som også gjelder dem, spesielt når tradisjonelle metoder som annonsering og intervju ikke fører fram, og kommunen trenger å jobbe på andre måter. Tilrettelegging for seniorer, arbeidet for redusert sykefravær og arbeidet for få flere til å jobbe heltid, anses også som viktige bidrag, i tillegg til økt involvering av innbyggere og frivillige.

Et annet bidrag kan være implementering av velferdsteknologi. Så langt har kommunen tatt i bruk pasientvarslingsanlegg, automatisk dørstyring, kameraovervåkning, digitale løsninger for dokumentasjon og innbyggerdialog. Erfaringen så langt er at teknologien skaper en enklere hverdag for de ansatte og større trygghet blant pasientene. Hå kommune har for øvrig en ansatt som jobber spesielt med implementering av velferdsteknologi. I intervju blir det fremhevet at dette er et viktig arbeid som må videreføres, men som krever at det settes av ressurser til opplæring i bruk av teknologien.

1.5.5 NEDGANG I ELEVTALLET GIR OGSÅ ENDREDE TJENESTEBEHOV

I Tilstandsrapport for Jærskulen 2023 pekes det på at Hå i likhet med de andre kommunene vil oppleve en svak nedgang i elevtallet fremover;

Tabell 19 - Estimert elevtallsutvikling i kommunene som deltar i Jærskule-samarbeidet

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Gjesdal	1953	1913	1908	1865	1821	1784
Hå	2886	2837	2803	2748	2679	2637
Klepp	2611	2612	2599	2568	2565	
Time	2723	2704	2691	2661	2608	

(Kilde: Tilstandsrapport for Jærskulen 2023³⁶)

Hå kommune oppgir i intervju at i kommunens budsjett legges det allerede inn befolkningsframskrivninger som innebærer en nedgang i barne- og elevtall. For eksempel er det lagt opp til at Hå kommune vil ha behov for syv færre lærerstillinger i 2024, sammenlignet med året før, som følge av redusert elevtall³⁷. Og på barnehageområdet gjøres det samme. Her har Hå kommune lagt inn noe mindre aktivitet enn per i dag, får vi opplyst.

Videre fremheves at som følge av nedgang i barne- og elevtallet, vil Hå kommune motta mindre statlige tilskudd³⁸, men en positiv konsekvens er at nedgangen i antallet barn gir en bedre lærer- og pedagogdekning. I kommunens budsjett er det lagt inn noen ekstra millioner for å sikre økt lærerdekning sammenlignet med tidligere år, for slik å sikre at skolene kan bli bedre på tilpasset opplæring. Målet er at dette vil kunne redusere omfanget av elever med behov for vedtak om spesialundervisning, som har steget de siste åra.³⁹

1.5.6 VÅR VURDERING

Befolkningsframskrivninger tyder på at det blir en stor utfordring for Hå å skaffe nok sykepleiere. Kommunen mangler allerede i dag sykepleiere, og behovet for denne kompetansen vil trolig øke. Positivt er at tiltak som kommunen allerede har satt i verk, som satsingen Leve hele livet og reformen Bo trygt hjemme, ser ut til å ha hatt en viss effekt så langt. Det samme gjelder bruk av velferdsteknologi. Samtidig skjer endringen i alderssammensetningen raskt, og den overordnede

³⁶ Tallene er hentet inn fra økonomiavdelingen i hver kommune og er en framskriving av elevtall i den offentlige skolen. Alle tall er estimert tall. Private skoler er ikke med.

³⁷ Reduksjonen i antall lærerstillinger vil bli løst ved naturlig avgang, får vi opplyst.

³⁸ Det kommunale inntektssystemet forutsetter at kommunen evner å ta ned kostnadene til barnehage og skole. For å kunne finansiere områder med økt tjenestebehov, må kommunen ta ned kostnadene til aldersgruppene hvor det blir færre innbyggere.

³⁹ For tallmateriale knyttet til omfanget av spesialundervisning, se rapportens vedleggsdel.

ledelsen, inklusiv personalavdelingen, bør bistå den enkelt virksomhetsleder i rekrutteringsarbeidet.

Vi ser tydelig at antallet barnehagelærere med dispensasjon er høyt, sammenlignet med landssnittet. Hå kommune som arbeidsgiver bør arbeide med rekrutteringsstrategier og arbeide for at kommunen totalt sett har den kompetansen som trengs. Den enkelte virksomhetsleder bør ikke stå alene i rekrutteringsarbeidet, men bør få drahjelp av personalavdeling og kommunalsjef/kommunedirektørnivå, når tradisjonelle metoder, som annonsering og intervju, ikke fører fram, og det trengs å jobbe på andre måter.

Dette er de to viktigste utfordringene Hå kommune står overfor i dag, og som kan forverres ytterligere 5-10 år fram i tid, etter vår oppfatning. Som nevnt under kapittelet om kompetanseutvikling, savner flere ansatte en oppdatert digitaliseringsstrategi for å kunne dra nytte av de mulighetene ny teknologi og digitalisering gir, og samtidig skape bedre oversikt og en helhetlig tilnærming til bruk av nye digitale løsninger. Dersom Hå kommune ønsker å være i forkant av utviklingen, kan det være et godt tips å starte revideringen av eksisterende digitaliseringsstrategi nå, som et bidrag til å sikre nødvendig kompetanse og oversikt om 5-10 år.

VEDLEGG

Metode

Prosjektet har kartlagt hva Hå gjør for å identifisere kompetansegap, og hvordan kommunen bruker rekruttering og kompetanseutvikling for å lukke eventuelle kompetansegap nå og i nærmeste fremtid. Kommunen har et ansvar for å overvåke tjenesteområdene, rekruttere etter behov og utvikle kompetansen til egne ansatte. Innsamlingen av data baserer seg på tre ulike datakilder:

- Skriftlig materiale: Dokument som beskriver mål, strategier og tiltak, og rapporter på framdrift og status i forhold til implementering av tiltak og mål.
- Statistikk: Tilgjengelig talmateriale fra kommunen.
- Intervju/ gruppeintervju (se liste nedenfor)

I prosjektet har vi gjort en såkalt metodetriangulering av data. Dette innebærer at de ulike problemstillingene er belyst gjennom bruk av ulike datakilder. Trianguleringa bidrar til å utvide og forsterke datagrunnlaget i analysen, samtidig som ulike innsamlingsmetoder gir ulike perspektiv på analysegrunnlaget. For eksempel er opplysninger basert på dokument og analyser av nøkkeltall testet ut i intervju, og påstander i intervju er testet ut gjennom innhenting av nye opplysninger.

I forbindelse med prosjektet har vi gjennomført en manuell opptelling av antall søkere til kommunens stillingsutlysninger de siste seks månedene, avgrenset til tjenesteområdene barnehage, skole og helse. Denne avgrensningen er gjort ut fra opplysninger fremkommet i intervju og en antakelse om at disse tre tjenesteområdene har de største rekrutteringsutfordringene. Utplukket er gjort for tidsperioden april til november 2023.

Muntlige kilder:

Intervjuet:

- Kommunedirektør
- Kommunalsjef helse og velferd
- Kommunalsjef teknisk og næring
- Kommunalsjef Oppvekst og kultur
- Personalsjef
- Virksomhetsleder institusjon
- Eiendomssjef
- Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet i Hå kommune
- Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet i Hå kommune

Skriftlige kilder:

- Arbeidsgiverstrategi kompetansestrategi Hå kommune Valg for framtida 2018-23
- Barneverntjenestens kompetanseplan 2020-24
- Forvaltningsrevisjonsrapport – Arbeidsmiljø og ytringsklima 2021 KPMG
- Kommuneplanens samfunnsdel 2021-30
- Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021 KS
- Kompetanse- og opplæringsplan for barneverntjenesten 2020-24
- Kvalitets- og utviklingsmelding Håskolen 2020-21
- Plan for legetjenesten 2018-24
- Leve hele livet i Hå 2021-23
- Budsjettregulering skole og strategier for bærekraftig kommuneøkonomi 21062021
- Helsestasjon og skolehelsetjenesten Oppgaver og utfordringer Sak 22/ 2106
- Hovedutvalg for administrasjon Sak 22/001
- Notat til hovedutvalg oppvekst og kultur 21/3662
- Sykefravær 2021 Sak 22/2467
- Rekrutteringssituasjonen Hå kommune Sak 02092021
- Årsmeldinger for Hå kommune 2016-20

10-faktor-undersøkelsen

10-FAKTOR er en kort og konkret undersøkelse, der medarbeidere og ledere svarer ved å ta stilling til i alt 36 påstander, dvs. tre-fem påstander for hver av de ti faktorene. Svarskalaen er femdelte, fra «svært uenig» til «svært enig». 10-FAKTOR er spesielt tilpasset norske kommuner og fylkeskommuner. De ti faktorene er:

1. Indre motivasjon: motivasjon for selve oppgavene.
2. Mestringstro: tiltro til egen jobbkompetanse.
3. Autonomi: opplevd tillit og mulighet til å jobbe selvstendig.
4. Bruk av kompetanse: opplevd bruk av egen kompetanse (fagbegrep: kompetansemobilisering).
5. Mestringsorientert ledelse: ledelse med vekt på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger, slik det oppleves av medarbeiderne.
6. Rolleklarhet: tydelig kommuniserte forventninger, slik det oppleves av medarbeiderne.
7. Relevant kompetanseutvikling: opplevd mulighet for utvikling av relevant formal- og realkompetanse.
8. Flexibilitetsvilje: villighet til å være fleksibel på jobb.
9. Mestringsklima: opplevd kultur for å samarbeide og gjøre hverandre gode.
10. Prososial motivasjon: ønske om å bidra til andres måloppnåelse.

Eiendomsavdelingen i Hå kommune⁴⁰

Eiendomsavdelingen i Hå kommune ble opprettet i forbindelse med behandling av økonomiplan 2015 – 2018 den 18.12.2014. Da fikk rådmann fullmakt til å ansette en eiendomssjef og opprette eiendomsavdeling. Ny eiendomssjef ble tilsatt i april 2015 med hovedansvar for å disponere og utvikle kommunen sin eiendomsmasse, stå for vedlikehold av denne, samt ha ansvar for byggelederoppgaver. Eiendomssjef rapporterer til kommunedirektør. Ansvarsområder:

- Ansvar for kommunale nybygg, påbygg, ombygginger, rehabiliteringer med mer
- Ansvar for drift og vedlikehold av kommunens bygningsmasse
- Ansvar for renhold av kommunens bygningsmasse
- På vegne av Kommunestyret å ivareta eierrollen
- Utvikling av den kommunale bygningsmassen

Digitale løsninger innenfor renhold

Nylig har vi på Eiendom satt i gang et arbeid knyttet til hvordan vi skal benytte oss av kunstig intelligens. Her er renholdsleder og driftsleder bedt om å komme med innspill. Hva har kunstig intelligens å si for vårt arbeid fremover? Hvilken kompetanse vil vi ha behov for som vi ikke har i dag? Her sikter vi til mer enn robotstøvsugere. Et eksempel kan være sensorteknologi på toalettene, som registrerer og gir beskjed når det er på tide på fyller på med toalettpapir. Her vil det være mulig å få en oversikt på et nettbrett, slik at man slipper å gå rundt og sjekke alle toalettene. Sensorene kan også registrere om det er mye bevegelse inn og ut av et rom, og noe som kan indikere hvor ofte rommet bør vaskes. I kommunedirektørens budsjettforslag er det lagt inn 100.000 kroner til innkjøp av nettbrett for å teste ut denne teknologien. Dette er et prøveprosjekt i Hå kommune.

Hvordan prosent turnover beregnes i KS sitt PAI-register?

PAI-registeret er et register som består av lønns- og personalopplysninger til ansatte i kommunesektoren, som KS bruker til å lage statistikk og kostnadsberegninger. PAI-registeret beregner prosent turnover ved å sammenligne antall ansatte i en stillingskategori, kommune eller sektor på to tidspunkter, for eksempel 1. januar og 31. desember. Prosent turnover er da antall ansatte som har sluttet, byttet kommune eller byttet stilling i løpet av perioden, delt på gjennomsnittlig antall ansatte i perioden, multiplisert med 100. For eksempel: Dersom det var 100 helsesykepleiere i kommunen 1. januar, og 90 helsesykepleiere i samme kommune 31.

⁴⁰ Kilde: Hå kommune

desember, og 15 av dem har sluttet, byttet kommune eller byttet stilling i løpet av året, vil prosent turnover for helsesykepleiere i kommunen bli $(15/95) * 100 = 15,8$ prosent (Kilde: KS.no).

Menn i Helse

Menn i Helse er et nasjonalt prosjekt som tilbyr et komprimert utdanningsløp for arbeidssøkende menn, som ønsker å ta fagbrev som helsefagarbeider. Målet er å øke andelen menn i helsesektoren og dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft. Utdanningen veksler mellom teori og praksis, og deltakerne får lønn fra kommunen i to perioder med sommerjobb. Etter bestått fagprøve får de tittelen helsefagarbeider (Kilde: Mennihelse.no).

Spesialiseringsløp for leger

Forskrift om spesialistutdanning og spesialistgodkjenning for leger og tannleger (spesialistforskriften) trådte i kraft den 1. mars 2019. Her stilles det krav om at alle leger må starte i et spesialiseringløp. Spesialistutdanningen består av en førstedel som er felles for alle leger som skal gjennomføre en spesialistutdanning i norsk helsevesen. Deretter består den av en eller to deler som er spesialitetsspesifikke. Ofte brukes uttrykkene LIS1, LIS2 og LIS3 om leger som er ansatt i utdanningsstillinger i henholdsvis første og andre del.

Dekom

Kunnskapsdepartementet startet i 2017 innføring av en desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen. Statlige midler skal bygge opp under skoleeier sitt ansvar for kvalitetsutvikling og stimulere til et langsiktig samarbeid mellom kommunene og universiteter og høyskoler (UH sektor). Sentrale myndigheter legger nå opp til at mer av utviklingsarbeidet skal legges til regionalt og lokalt nivå. Innenfor sentralt gitte rammer og overordnede føringer skal kommuner og skoler gjennom regionalt samarbeid få mer innflytelse på prioriteringer, organisering og gjennomføring av kvalitetsutvikling og kompetanseutvikling i skolen. Det forutsettes at dette arbeidet skal skje i samarbeid med universitet og høyskoler. Dette er bakgrunnen for Hå kommune sin deltakelse i Dekom, som står for desentralisert kompetanseutvikling.

Den nasjonale strategien for kompetanseutvikling i barnehagene

Den nasjonale kompetansestrategien for barnehagene er en plan som skal sikre at alle barn får et godt og kvalitetsrikt barnehagetilbud. Strategien har som mål å øke andelen av barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere i barnehagene, og å gi alle ansatte mulighet til kompetanseutvikling. Strategien er revidert og gjelder for perioden 2023-2025. Strategien inneholder ulike tiltak for individuell og kollektiv kompetanseheving, som for eksempel:

- Barnehagebasert kompetanseutvikling

- Fagbrev på jobb
- Lederutdanning for styрere
- Videreutdanning for barnehagelærere
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

Strategien skal støtte opp om arbeidet med rammeplanen for barnehagen, og bidra til at barnehagene utvikler sin pedagogiske praksis. Strategien skal også fremme rekruttering og karriereveier for ansatte i barnehagen (Kilde: Utdanningsdirektoratet.no)

Forklaring av pedagognormen i henhold til Utdanningsdirektoratets statistikkbank

Tabellen viser antall og andel barnehager som oppfyller pedagognormen med eller uten dispensasjon fra utdanningskravet eller ikke oppfyller pedagognormen.

Det skal være minimum én pedagogisk leder per 7 barn under tre år, og minimum én pedagogisk leder per 14 barn for barn over tre år. Ett barn til utløser krav om en ny fulltidsstilling som pedagogisk leder. Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer, eller annen treårig pedagogisk utdanning på høgszkolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk.

Kommunen kan gi dispensasjon fra utdanningskravet slik at en person uten godkjent utdanning kan arbeide som pedagogisk leder. Reglene om pedagognormen er fastsatt i forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager.

Barn under 3 år vektet dobbelt og summen av antall barn deles på 14. En barnehage som har 14 barn over 3 år, har krav om ett årsverk til pedagogisk leder. Det betyr at en barnehage med 15 barn over 3 år har krav om to årsverk for pedagogiske ledere. I barnehager hvor over halvparten av barna har en lavere oppholdstid enn seks timer per dag skal heltidsplasser legges til grunn i beregningen av normen.

Pedagognormen regnes ut ved å koble antall barn til årsverk til pedagogiske ledere. Årsverk til pedagogiske ledere med dispensasjon fra utdanningskravet inngår i beregningen. Beregningen gir følgende kategorier:

- **Oppfyller pedagognormen:** Barnehagen har tilstrekkelig med årsverk til pedagogiske ledere til å oppfylle pedagognormen

- **Oppfyller pedagognormen med dispensasjon fra utdanningskravet:** Barnehagen har tilstrekkelig med årsverk til pedagogiske ledere når man inkluderer pedagogiske ledere med dispensasjon fra utdanningskravet
- **Oppfyller ikke pedagognormen.** Barnehagen oppfyller ikke pedagognormen og har ikke søkt eller fått dispensasjon fra utdanningskravet for pedagogiske ledere

Tallene viser status per 15. desember. Årlig publiseringstidspunkt er medio februar (Kilde: Utdanningsdirektoratets statistikkbank).

Omfanget av elever med vedtak om spesialundervisning i Jærskulen

Tabellen viser en relativt stor økning i andelen elever med vedtak om spesialundervisning i alle kommunene. Hå kommune ligger nå over snittet i Rogaland og landet;

Prosentandel elever med vedtak om spesialundervisning

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Hå	5,3	5,9	6,7	8,8
Gjesdal	6,4	7	7,1	7,5
Klepp	6,8	7,6	7,6	7,7
Time	6,4	7,3	7,8	8,6
Rogaland	7,7	7,6	7,5	7,3
Landet	7,7	7,8	7,8	8,1

(Kilde: Tilstandsrapport for Jærskulen 2023). Alle tall er fra GSI-rapporteringen til Utdanningsdirektoratet).