

PROTOKOLL FRA MØTET 22.09.2023

KONTROLLUTVALGET I LURØY

Tid:	22.09.2023 KL 09.00 – 10.45	
Sted:	Fjernmøte via Teams	
Tilstede:	Stig Joar Krogli	(nestleder, møtets leder)
	Siw Moxness	(medlem)
	Anders Marstrander	(medlem)
	Unn Helen Guravik	(vara for Kristiansen)
Forfall:	Carl Einar Isachsen	(leder), måtte melde forfall kort tid før møtet.
	Monica Kristiansen	(medlem)
For øvrig møtte:		
	Håkon Lund	(ordfører)
	Harald Halvorsen	(regnskapsrevisor), orienterte i sak 023, 024
	Stian Kjærvik	(kommunedirektør), orienterte i sak 025, 026, 027
	Rigmor Nygård Hansen	(HRK-leder), orienterte i sak 027
	Knut Soleglad	(KU-sekretær)

Stig Joar Krogli åpnet møtet og innhentet følgende status:

- Innkalling: Godkjent.
- Sakliste: Godkjent.
- Deltakere: 4 av 5 er til stede, og møtet er beslutningsdyktig.

I møtet ble følgende saker behandlet:

Sak 021/23 Godkjenning av protokoll fra møte 12.05.2023

Møtebehandling:

Innstilling til vedtak ble godkjent.
Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget godkjenner protokoll fra møte 12.05.2023.

Sak 022/23 Oppfølging av tidligere KU-vedtak, ansvar og oppgaver

Møtebehandling:

Innstilling til vedtak ble godkjent.
Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar til orientering at alle tidligere KU-vedtak er effektuerte eller under effektivering.

PROTOKOLL FRA MØTET 22.09.2023 KONTROLLUTVALGET I LURØY

Sak 023/23 Kommunikasjon/dialog med revisor

Møtebehandling:

Regnskapsrevisor orienterte i møtet om opplegget for arbeidet med regnskapsrevisjonen for 2023, herunder bl.a. at

- revisor snarlig vil ha et oppstartsmøte med kommunen for arbeidet med regnskapsrevisjonen for 2023,
- revisors plan for regnskapsrevisjonen av årsregnskapet for 2023 vil bli presentert for det nye kontrollutvalget i neste møte.

Innstilling til vedtak ble godkjent.

Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering.

Sak 024/23 Forenklet etterlevelseskontroll 2022 fra revisor

Møtebehandling:

Et utkast til revisors etterlevelseskontroll for 2022 ble mottatt av KU-sekr. og videresendt til KUs møtende medlemmer rett i forkant av dagens møte.

Revisor orienterte i møtet at arbeidet med etterlevelseskontrollen kan fullføres når forespurte bekreftelser og informasjoner mottas fra kommunens regnskapsfunksjon.

Innstilling til vedtak ble formulert i møtet og godkjent med følgende ordlyd:

«Endelig rapport fra revisors etterlevelseskontroll 2022 behandles i kontrollutvalgets neste møte.»

Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Endelig rapport fra revisors etterlevelseskontroll for 2022 behandles i kontrollutvalgets neste møte.

Sak 025/23 Orientering fra k.dir. om arbeidet med ROS-analyse

Møtebehandling:

Den forespurte orienteringen ble gitt i møtet med utgangspunkt i et skriftlig presentasjonsgrunnlag.

Innstilling til vedtak ble formulert i møtet godkjent og godkjent med følgende ordlyd:

«Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.»

Vedtaket var enstemmig.

PROTOKOLL FRA MØTET 22.09.2023 KONTROLLUTVALGET I LURØY

Vedtak:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.

Sak 026/23 Orientering fra k.dir. om arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel

Møtebehandling:

Den forespurte orienteringen ble gitt i møtet med utgangspunkt i et skriftlig presentasjonsgrunnlag.

Innstilling til vedtak ble formulert i møtet godkjent og godkjent med følgende ordlyd: «Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.»
Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.

Sak 027/23 Orientering fra k.dir. om kompetansesituasjonen/-utfordringene

Møtebehandling:

Den forespurte orienteringen ble gitt i møtet med utgangspunkt i et skriftlig presentasjonsgrunnlag.

Innstilling til vedtak ble formulert i møtet godkjent og godkjent med følgende ordlyd: «Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.»
Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget tar informasjonen til orientering. Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget vedlegges protokollen.

Sak 028/23 Budsjettforslag 2024 for KU, revisjonstjeneste og KU-sekretariatstjeneste

Møtebehandling:

Innstilling til vedtak ble godkjent med innfasing av følgende beløp:

- kr. 57.559,- for KUs egen virksomhet,
- kr. 410.000,- for revisjonstjenestene,
- kr. 239.500,- for KU-sekretariatstjenestene.

Vedtaket var enstemmig.

PROTOKOLL FRA MØTET 22.09.2023 KONTROLLUTVALGET I LURØY

Vedtak:

Kontrollutvalget vedtar å oversende dokumentet «Budsjettforslag 2024 for kontrollorganene i Lurøy kommune» til kommunens administrasjon for innarbeidelse i kommunens egne budsjetter. Budsjettforslaget 2024 viser utgifter på kr. 57.559,- for KUs egen virksomhet, kr. 410.000,- for revisjonstjenestene og kr. 239.500,- for KU-sekretariatstjenestene.

Vedlegg til protokollen:

Det skriftlige presentasjonsgrunnlaget til sakene 025, 026 og 027.

Stig Joar Krogli (nestleder, møtets leder)

Siw Moxness (medlem)

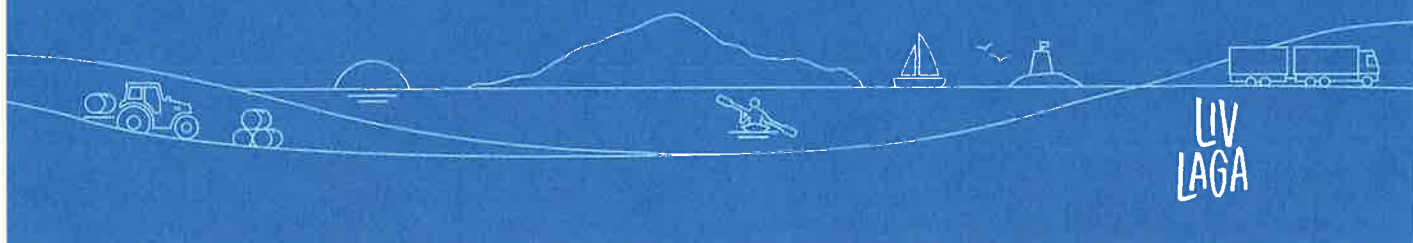
Anders Marstrander (medlem)

Unn Helen Guravik (varamedlem)



Kompetansesituasjonen og kompetanseutfordringer

Orientering til kontrollutvalget 22.9.2023



Hvordan presentasjonene er bygd opp

- Generelle trender AB fra planen
- Forvaltningsområder, helse, oppvekst, teknisk, sentral





Rekruttering og kompetanseplan

Lurøy kommune, pr aug 2023



Bakgrunn

En kommune er en kompleks tjenesteprodusent. Organisasjonen kjennetegnes av at den har mange kompetansespesifikke arbeidsplasser innen et bredt spekter av fagfelt. Dette krever at vi ikke bare skal være gode på et bestemt område, men at vi skal kunne løse og mestre mange forskjellige fagområder. Dette er en utfordrende situasjon som krever strategisk kompetanseutvikling.

Samtidig erfarer vi at vi er i en situasjon med konkurranse om den kvalifiserte arbeidskraften.

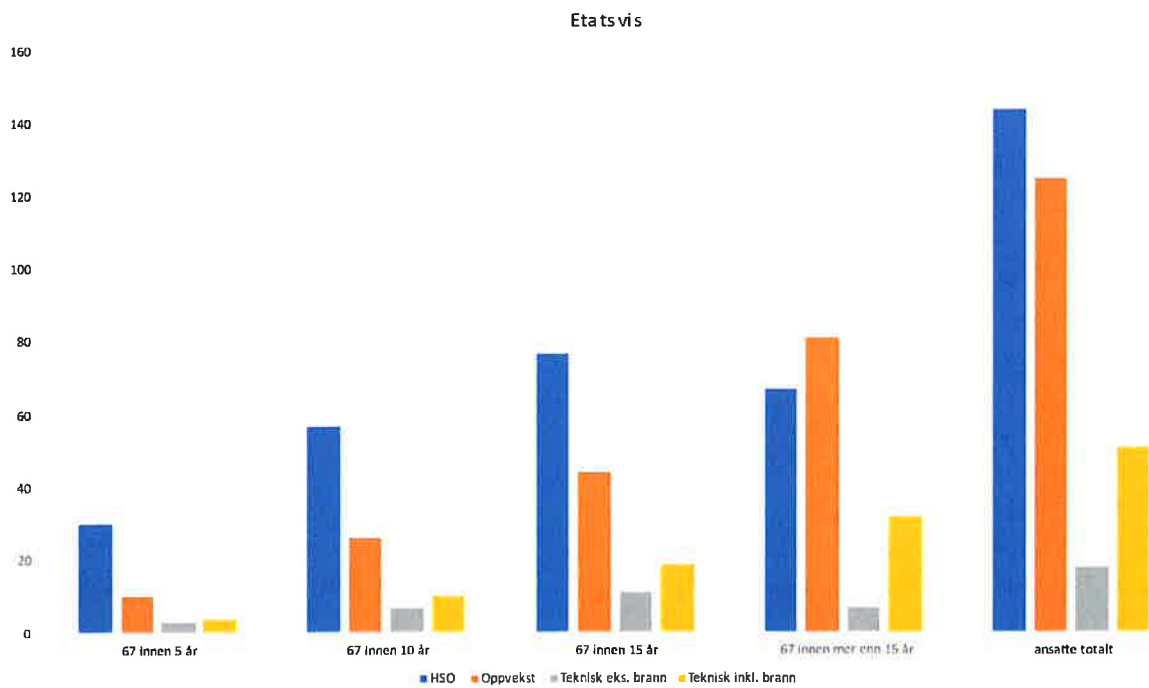
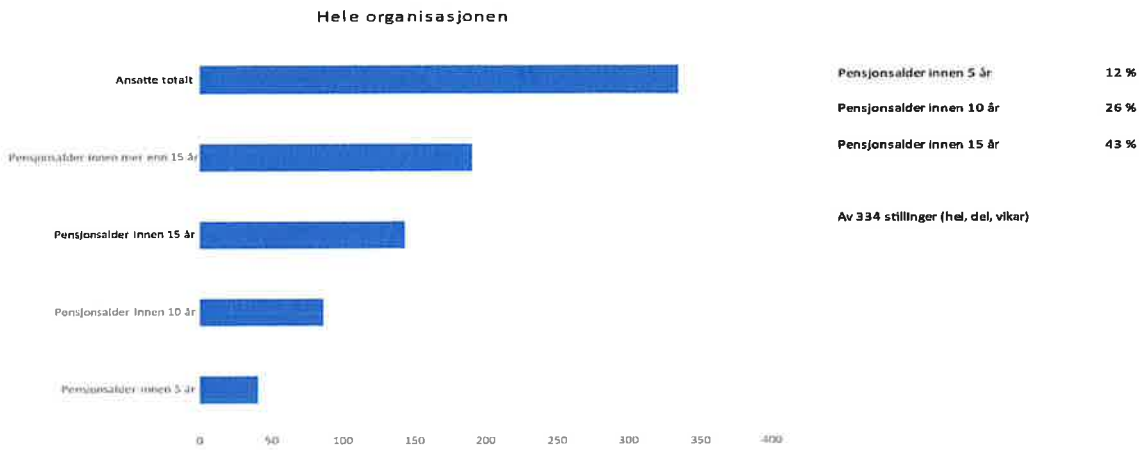
Skal Lurøy kommune lykkes i framtidig tjenesteutvikling vil det være viktig for kommunen å ha en strategi for mobilisering og hvordan beholde eksisterende kompetanse i tillegg til fokus på anskaffelse av ny kompetanse

Ifølge kommunesektorens arbeidsgivermonitor i 2021 er sykepleiere den yrkes- gruppen som kommuner har rapportert størst utfordringer med å rekruttere til.

I tillegg er det store rekrutteringsutfordringer innen leger og ingeniører. I Lurøy har vi erfart store utfordringer i rekruttering av også lærere og ledere i alle tjenesteområder.



Behov/analyse - pensjonistturnover de kommende årene



Potensialet for kompetanseløft av egne ansatte

- Oppvekstetaten og HSO har totalt 54 assistenter i tjenestene, henholdsvis 25 og 29.
- Kun 16 (oppvekst) og 10 (HSO) har flere enn 15 år før pensjonsalder.
- Det innebærer et potensiale, men på langt nær nok til å dekke framskrevne behov.



Lurøy kommune, rekruttering og kompetanseplan –

Målbilde:

Lurøy kommune er en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver for alle ansatte.

Lurøy kommune har:

- Fokus på inkluderende ledelse for å rekruttere, utvikle og beholde kompetanse
- Gode og konkurransedyktige arbeidsbetingelser
- En livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk
- Fokus på at ansatte skal få benytte sin profesjonskompetanse
- Lærings- og praksisplasser



Lurøy kommune, rekruttering og kompetanseplan

Strategier

For å oppnå de mål som er satt i skal det jobbes etter følgende strategier:

- Beholde gjennom å mobilisere og utvikle
- Rekruttere
- Belønne
- Effektiv ressursutnyttelse

Det skal velges ut tiltak i fht hver strategi – og det må utarbeides tydelige retningslinjer for hva som kan innfris mm



Kompetansesituasjonen og kompetanseutfordringer - HSO

22.9.2023



Strategisk kompetanseplan

HSO har deltatt i interkommunalt samarbeid i regi av RKK Ytre Helgeland om strategisk kompetanseplan.

Bakgrunn for planen er:

- Megatrender i samfunnet har en stor påvirkning på hvordan velferdstjenesten skal løse sitt samfunnsoppdrag. Begrunnelsen for å lage en regional strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan er for å styrke det interkommunale samarbeidet om kompetanse.
- Den demografiske utfordringen og den økende digitaliseringstakten er kommende utfordringer som begge krever lærings- og endringskompetanse. Dette er felles utfordringer for alle kommunene og naturlige samarbeidsområder i framtiden.



- Satsningsområde 1. Kommune 3.0 –samskapingskommunen
- Satsningsområde 2. Rekruttere, beholde og utvikle kompetanse
- Satsningsområde 3. Digital kompetanse
- Satsningsområde 4. Basiskompetanse
- Satsningsområde 5. Ledelse
- Satsningsområde 6. Leve hele livet
- Satsningsområde 7. Samarbeid med andre aktører om utvikling av kompetanse

For å nå målene er det nødvendig med fokus på innovasjon og omstilling. Til det trenger vi ledere med helhetlig fokus på tjenestene og som vil og tør tenke nytt.



Legetjenesten

Kompetansesituasjon og kompetanseutfordringer:

- Alle legestillinger besatt
- Kommuneoverlegestillingen –kun midlertidig
- 4 leger i alternativ arbeidstidsordning er under spesialisering (ALIS)
- 1 lege har behov for kompetansehevende tiltak
- 1 - 50% stilling som helsesekretær på Onøy ledig. Stått ledig 1,5 år uten å få tilsatt

Kompetanseutfordringer: Å jobbe som lege i Lurøy krever erfarne leger da de jobber mye alene, spesielt i legevakt. Vi har mange leger under spesialisering. Ved ny ledighet bør man etterstrøbe å få tak i ferdig spesialister.

Helsesekretærer: En yrkesgruppe som er vanskelig å rekruttere til. Kommunen har kun 1 off. godkjent helsesekretær.

50% ledig helsesekretær på Onøy er forsøkt satt sammen med 50% helsefagarbeider på omsorgssentret, dvs 100% stilling. Ingen søkere. Kan være aktuelt for spl. Trainee stilling?



HSO –stab (Tildelingskontor(TK), merkantil, flyktningkonsulent)

Kompetansesituasjon: 1 saksbehandler har sagt opp sin stilling.

Kompetanseutfordringer:

Ved opprettelse av TK ble saksbehandling av helse, sosial og omsorgstjenester lagt til TK. I tillegg til at TK skal være fagrådgiver og bistå i å løfte etaten på faglige satsninger.

Det er lyst ut etter sosialkonsulent (istedenfor saksbehandler).

Med stor satsning på bolyst og mer bruk av stimuleringsmidler som Startlån og tilskudd, vil TK/sosialkonsulent utfordres i fht kompetanse og saksbehandlingsmengde.



Ytre omsorgsdistrikt

Kompetansesituasjon og kompetanseutfordringer

- Lederstilling blir ledig (nyansatt leder har sagt opp)
- 1 sykepleierstilling på Lovund ledig (langtidssykefravær)
- Flere ledige helsefagarbeiderstillinger (pensjonering)

Kompetanseutfordringer: Gjelder alle heldøgns avdelinger

Det er behov for gjennomgang av oppgavedeling –*rett person på rett plass*. Eks hvor og når skal vi bruke sykepleierressursene vi har.



Midtre omsorgsdistrikt

Midtre omsorgsdistrikt drifter kommunens institusjonsplasser.

Legetilsyn, sykepleier og fysioterapiressurs er lovpålagte oppgaver ved institusjonsplass.

Ledige sykepleierstillinger : 3,65 årsverk ubesatt minst 1 år frem i tid

Helsefagarbeiderstillinger: 1,26 årsverk (2,26 etter nyttår)

Disse ivaretas pr tiden av vikarer (spanske spl som skal slutte)



Indre omsorgsdistrikt

- Har dekt alle sykepleierstillinger (unntak i fht de nye boenhetene i Konsvik)
- Flere vakante helsefagarbeiderstillinger



Miljøterapitjenesten

- 1 ledig vernepleier/sykepleiestilling

Denne avdeling har jobbet godt med rekruttering og flere vakante stillinger er nå besatt.



Enhet barn og familie

Enheten har ansvar for :

- Skole og helsestasjonstjenesten, psykisk helsetjeneste, ergo- og fysioterapitjenesten, barnevern, jordmortjenesten
- Totalt: 7,4 årsverk.
- Det er mange tjenesteområder og langtidsfravær gir utfordringer i fht levering av tjenestene. Pr. tiden har vi vakant helsesykepleierstilling og sykefravær i samme tjeneste og i psykisk helsetjeneste.
- Det kan være aktuelt å se på hvordan ressursene kan brukes mer på tvers, eksempel at flere jobber på flere tjenesteområder. I forbindelse med fravær av helsesykepleiere er dette spesielt aktuelt –og særlig påkrevd et ytterligere samarbeid med legetjenesten.

Lurøy kommune ønsker å satse på forebyggende arbeid for barn og unge og utreder modell for arbeidet. Ved gjennomgang er det to områder som spesielt utfordrer oss:

- Tiltaksapparat i det forebyggende arbeidet (foreldreveiledning, boveiledning, sosialt arbeid)
- Ekspertkompetanse i de aller vanskeligste sakene (gjelder primært barnevern)



Lov om barnevern (barnevernsloven)§ 15-6.

Krav til kompetanse for barnevernstjenestens personell m.m

Innen barnevern vil det bli påkrevd masterutdanning.

I Lov om barnevern (barnevernsloven)§ 15-6.Krav til kompetanse for barnevernstjenestens personell m.m. står følgende:

Personell i barnevernstjenesten som skal utføre oppgaver etter § 15-3 tredje ledd, skal fra 1. januar 2031 oppfylle ett av følgende vilkår:

- a) barnevernsfaglig **mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå**
- b) **relevant bachelorutdanning** dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres **minst fire års arbeidserfaring** fra barnevernet i tillegg til at det er gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant **videreutdanning** med minst 30 studiepoeng.

Bestemmelsen gjelder **også** for barnevernstjenestens leder og lederens stedfortreder, for sakkyndige som barnevernstjenesten har engasjert etter § 2-2, og for personell som bistår barnevernstjenesten med utredning som barne-, ungdoms- og familieetaten tilbyr etter § 16-3 fjerde ledd bokstav a.

Kommunen kan gi **midlertidig dispensasjon** fra kravet om mastergrad i tilfeller der stillingen det søkes om dispensasjon for har vært offentlig utlyst, og ingen kvalifiserte søkere har meldt seg. Kommunen skal lage en ettårig plan for systematisk veiledning av den nyansatte ved utførelse av de oppgavene som følger av § 15-3 tredje ledd. Kommunen skal informere Statsforvalteren om at midlertidig dispensasjon er gitt.





Kompetansesituasjonen og kompetanseutfordringer

Orientering til kontrollutvalget oppvekst

22.09.2023



Kompetansesituasjon oppvekst

- Den som tilsettes skal ha relevant **faglig** og **pedagogisk** kompetanse jf. Opl kap. 10. 10-1
- Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag
 - Barnetrinn 30 stp. i fagene engelsk, norsk og matematikk
 - Ungdomstrinn 60 stp. i engelsk, norsk, matematikk



Konkrete tall – ledige stillinger

- Det er pr. dato følgende lærerstillinger ledige:
 - Lovund 2 faste
 - Onøy 1 midlertidig
- Videre er det pr. dato ledig stilling som
 - Pedagogisk leder Kvarøy oppvekstsenter (ivaretas på disp.)
 - Barne - og ungdomsarbeider Kvarøy – søknadsfrist 19.09
 - Renholder Onøy oppvekstsenter – søknadsfrist 13.09, 5 søkere, alle med utenlands bakgrunn
 - Miljøterapeut Lovund skole og barnehage

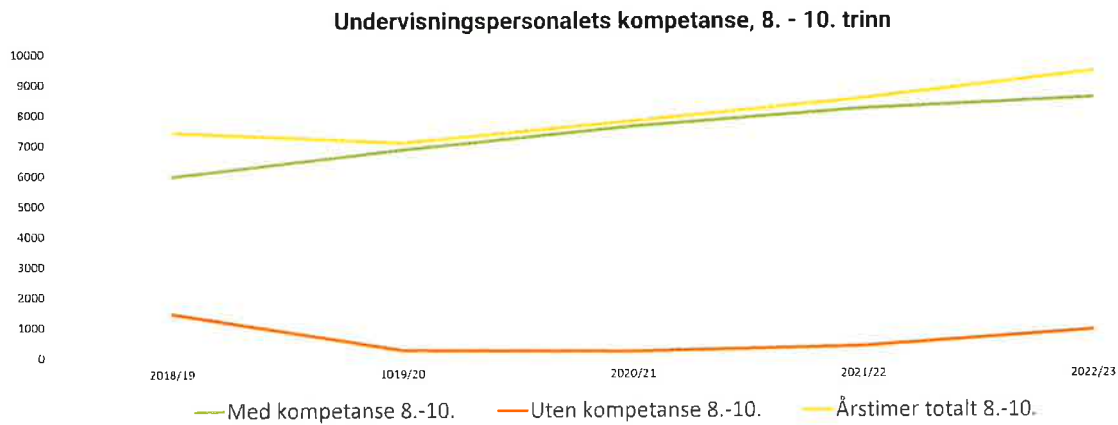


Kompetansesituasjonen

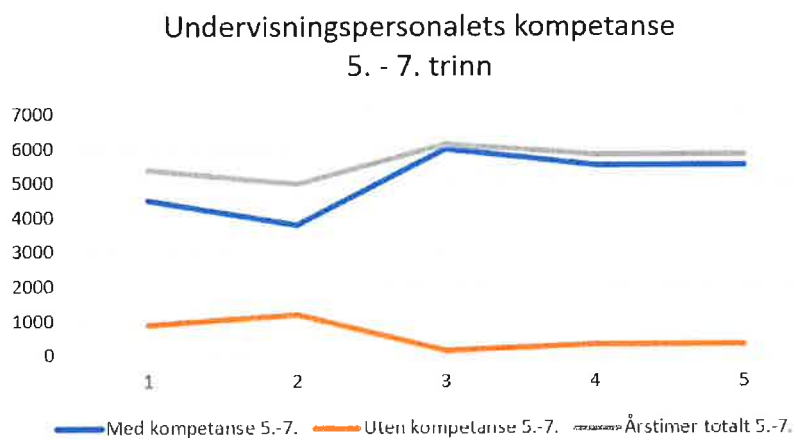
- Meldes inn andelen lærere med og uten kompetanse gjennom GSI – grunnskole stat innrapportering
- Statistikk fra de siste 5 år viser følgende fordeling
- Kolonnen til høyre viser totalt antall undervisningstimer på et år



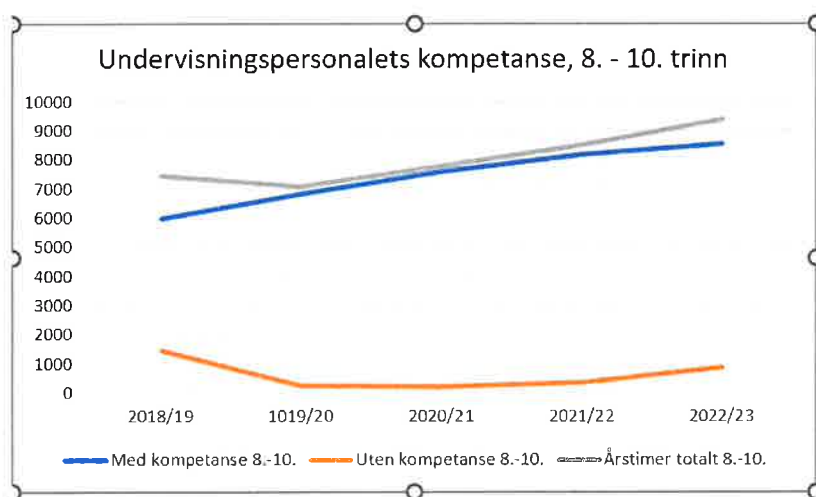
Andelen ufaglærte



Andelen årstimer med og uten kompetanse



Andelen årstimer lærere uten kompetanse



%-vis andel ufaglærte pr.trinn

	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
1.4. trinn	15,5	24,34	12,75	13,79	11,42
5.7. trinn	15,95	23,62	1,87	5,23	5,22
8.10. trinn	19,57	3,23	2,44	4,02	9,22



Kompetanseutfordringer i oppvekst

- Lave søkertall til ledige stillinger
- Kompetansekravene for tilsetting er viktig og nødvendig å overholde
 - Barnetrinn 30 stp. i fagene engelsk, norsk og matematikk
 - Ungdomstrinn 60 stp. i engelsk, norsk, matematikk
- Barnehagelærere, fagarbeidere, assistenter – pr. tiden tilstrekkelig
- Drøfter mulighet for fellesutlysning fast



Kompetansesituasjonen og kompetanseutfordringer – Teknisk etat

22.9.2023



Teknisk etat

- Teknisk etat har pr i dag ikke utarbeidet kompetanseplan/oversikt over fremtidig behov.
- For brannpersonell så foreligger det oversikt over kompetansebehov (jfr krav i den nye Brann- og redningsforskriften). Utfordring her er å klare å løsrive deltidspersonellet fra sine vanlige jobber.
- For vedlikeholdspersonell så vil øking av kunnskap være aktuelt. Noen har ikke fagbrev. Å få fagbrev er for mange en viktig barriere som kan gi økt selvfølelse og glede i jobben.
- Bygge på egne ansatte kan løse noen av rekrutteringsutfordringene vi får fremover.



STATUS ARBEID OVERORDNET ROS

- Bebudet tilsyn fra Statsforvalter i aug.23, er flyttet til 2024, som følge av pågående arbeid med revisjon.
- 28-29.08.23 ble det avholdt seminar med tittel «ROS-analyse i Lurøy».
- Deltagere fra Arva, HV, Sivilforsvaret, Statsforvalter, Telenor, NFK, Kirken, Politiet, Helgelandssykehuset, Pelagia, Boreal, kommunens kriseledelse.
- Prosessen ledet av Ida Granmo, RKK Vefsn.
- Grunnlaget etter samlingen skal bearbeides og inngå i revidert ROS-analyse.
- Målet er å få overordnet ROS behandlet i kommunestyret i des.23.



STATUS KOMMUNEPLANENS SAMF.DEL

- Ny planlegger har nylig tiltrådt stillingen som «Plan og prosessleder»
- Arbeidet med revisjon av planprogrammet startes på nytt med en enkel revisjon (pga tiden som har gått siden det ble vedtatt).
- Deretter påbegynnes arbeidet med selve kommuneplanen.
- Arbeidet tilpasses situasjonen med ny kommunestyreperiode, dvs at det er det nye kstyret som vedtar revidert planprogram.
- Tidsplanen oppdateres i planprogrammet.

