

Vega kommune

Kommuneplanens samfunnsdel 2025-2036

Kapittel 13 Organisasjon, personal, kompetanse og digitalisering

Innhold

1.	Innledning.....	3
2.	Hjemmel for tjenestene, nasjonale føringer og avtaler	3
3.	Planlegging, styring samt handlingsdelen og økonomiplan (HØP)	4
4.	Organisasjon	4
5.	Delmål, strategier og tiltak organisasjon	7
6.	Personal.....	7
7.	Delmål, strategier og tiltak personal	10
8.	Kompetanse.....	11
9.	Delmål, strategier og tiltak kompetanse.....	15
10.	Digitalisering	18
11.	Delmål, strategier og tiltak digitalisering	21

1. Innledning

Kapitlet om organisasjon, personal, kompetanse og digitalisering følger opp satsingsområde 1 Styring og tjenester:

- Bedre planmessig styring og løpende tilpasning av tjenester til innbyggernes behov
- Styrket virksomhetskontroll og internkontroll
- Økt grad av digitalisering av tjenester
- Rekruttere og beholde kompetanse til tjenestene

Følgende bærekraftsmål legges til grunn for dette kapitlet:



Bærekraftsmål 8 er valgt fordi Vega kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver for alle ansatte. Vi skal arbeide for at kjønnene er like godt representert på alle nivåer, og alle typer profesjoner i kommunens organisasjon. Kommunedirektørens organisasjon er meget viktig for at samfunnet skal utvikle seg i ønsket retning. Til sist; bærekraftsmål 17 om samarbeid bekrefter Vega kommunes intensjon om en god dialog og god samhandling med arbeidstakerorganisasjonene. Dette målet er valgt også fordi vi gjerne samarbeider med andre arbeidsgivere og andre kommuner om rekruttering og tilrettelegging for nye ansatte.

2. Hjemmel for tjenestene, nasjonale føringer og avtaler

De viktigste, førende dokumentene i dette kapitlet er:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)
- Forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv.
- Lov om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentlighetsloven)
- Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
- Lov om elektronisk kommunikasjon
- Forskrift om universell utforming av IKT-løsninger ¹
- Hovedavtalen (KS)
- Hovedtariffavtalen (KS)
- DigiNordland
- Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-2025 (Regjeringen)

¹ Der under EUs webdirektiv (Web Accessibility Directive, WAD) og den internasjonale Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0, som er en internasjonal standard for universell utforming av nettsider.

- Felles IKT-strategi 2023-2026 for kommunene på Sør-Helgeland
- Avtale Iteam
- Avtale Digitale Helgeland
- Generalistkommuneutvalget

3. Planlegging, styring samt handlingsdelen og økonomiplan (HØP)

Vega kommunes planer skal realiseres gjennom årlig rulleringer av den fireårige handlingsdel og økonomiplan (HØP). HØP skal utvikles til kommunens viktigste verktøy for virksomhetsstyring.

4. Organisasjon

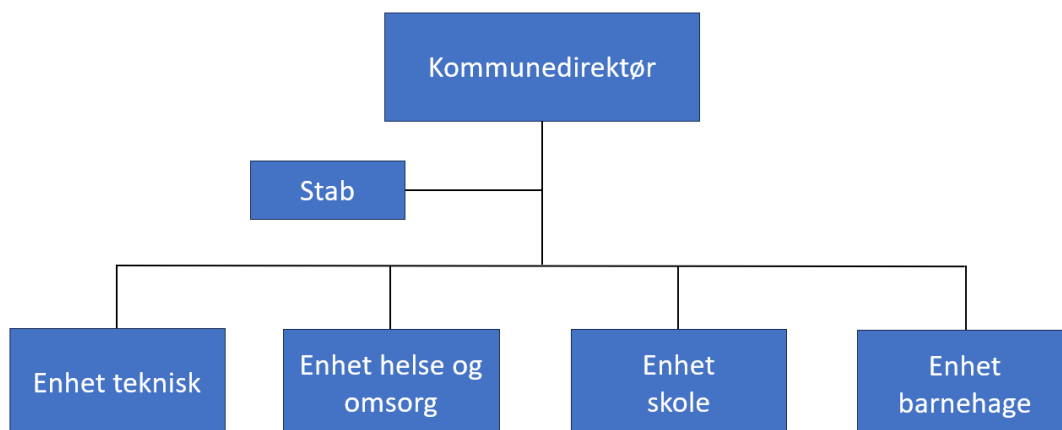
Kommunene i Norge følger generalistkommuneprinsippet. Alle kommuner har ansvar for å oppfylle de lovkravene som til enhver tid gjelder. Kommuner har en bred og omfattende oppgaveportefølje. Oppgaver og ansvar har økt i tråd med utviklingen av velferdssamfunnet.

Kommunesektoren står overfor store utfordringer i årene som kommer. Vi blir flere eldre og færre i yrkesaktiv alder. En liten og usentral kommune som Vega har jevnt over større utfordringer på flere fagområder enn større og mer sentrale kommuner. Det er behov for tiltak som kan bidra til å løse utfordringer som mangel på fagmiljø, spesialkompetanse og utviklingskapasitet. Samarbeid mellom kommuner er hensiktsmessig og i mange tilfeller helt nødvendig. Det gir mulighet til å samle mer kapasitet og kompetanse i større og sterkere fagmiljøer. Vi kan velge om vi skal løse oppgavene i egen organisasjon, ved interkommunalt samarbeid, kjøp av tjenester eller samarbeid med private eller frivillige aktører.

Nå-situasjon

Vega kommune er organisert som en hybrid av to- og trenivå. Lederen for enhet helse- og omsorg, teknisk, barnehage samt skole sitter i kommunedirektørens ledergruppe.

Kommunedirektørens stab består pr mars 2024 av økonomiavdeling, flyktningetjeneste, infoavdeling, bibliotek, miljøvern, IKT og rådgiver.



Organisasjonskart administrasjon Vega kommune pr mars 2024. Enhet teknisk endrer navn til Samfunn og utvikling, jr. kapittel 9.

Helse- og omsorgsleder har ansvar for ulike avdelinger, hvorav to ledes av avdelingsledere; hjemmetjenesten og sykehjemmet. Kommunedirektøren innehar pr i dag lovpålagt skolefaglig kompetanse i administrasjonen og er skole- og barnehagefaglig ansvarlig, samt utarbeider budsjett, avlegger regnskap og er HR-ansvarlig på overordnet nivå.

Ordfører, kommunedirektør, teknisk sjef og de fleste stabsfunksjoner er lokalisert ved rådhuset på Gladstad. Her fins kontorer for informasjon og arkiv, tekniske tjenester, økonomi, miljøvern, IKT, flyktningetjeneste, barneverntjeneste, NAV og fagorganisasjoner. Pr april 2024 har 14 ansatte i tillegg til ordfører sitt daglige arbeid ved rådhuset. Helse- og omsorgsleder har kontor ved Vega omsorgssenter. Frivilligsentralen er lokalisert i et eldre bygg på rådhusomtå «gammelskolen». Kommunen har én skole, én barnehage og ett omsorgssenter. Alle disse befinner seg på Gladstad. Barnehage og skole/SFO er samlokalisert. I samme bygg ligger også bibliotek, svømmehall og samfunnshus. Enhet for helse og omsorg består av legekantor, helsestasjon, omsorgsboliger, rus- og psykiatritjeneste, fysioterapitjeneste, alders- og sykehjemsavdeling og hjemmetjeneste.



Vega rådhus

Interkommunale samarbeid (september 2023)

Kommunalt oppgavefelleskap (KO): KO kan opprettes for å løse felles oppgaver. Dette kan omfatte deling av ressurser, kompetanse og ansvar for å bedre kunne levere tjenester til innbyggerne. Et oppgavefelleskap kan ikke gis myndighet til å treffe enkeltvedtak.

Vertskommunesamarbeid: Kommunen kan overlate utførelsen av lovpålagte oppgaver og delegere myndighet til å treffe enkeltvedtak eller vedta forskrift til en vertskommune.

Generalistkommuneutvalget anbefaler i *NOU 2023: 9* større kommuner og mer interkommunalt samarbeid for å møte framtidens utfordringer med tanke på kompetanse og kapasitet. Grunnet rekrutteringsutfordringer og begrenset kompetanse må en fortsatt se på mulighetene for videre regionalt og interkommunalt samarbeid.

Vi kan ha samarbeid blant annet på kompetanse, men må ha menneskelige ressurser lokalt for å betjene våre tjenestemottakere som krever fysisk tilstedeværelse.

Vi har interkommunalt samarbeid for enkelte tjenester. Det kan nevnes IKT Kystriktet (Øyriktet), barneverntjenesten og NAV, som betjenes fra Brønnøy. Barneverntjenesten og NAV har kontordager på Vega ved behov.

Kommunen har samarbeid med kommunene på Sør-Helgeland om et regionalt skolefaglig ressurscenter (RSR), som gir råd, veiledning og oppfølging i faglige spørsmål og satsinger i skolen til skoleeier og skoleledere. Senteret har kontor i Brønnøy kommune og består pr i dag av to skolefaglige rådgivere. Oppvekstsjef i Brønnøy er leder av RSR.

Vi har i tillegg vertskommunesamarbeid om brann og redning, PPT, RKK, krisesenter, HIAS (vernet bedrift), kulturskole, felles barnehagetilsyn, geodatasamarbeid og Trollfjell Geopark og Friluftsråd. Vertskommune er Brønnøy. Det er i 2023 også inngått interkommunalt samarbeid om landbruketstjenester med Sømna som vertskommune.

Det er vertskommunedialog på samarbeidsområdene mellom kommunedirektørene.

Vi samarbeider om Digitale Helgeland, sceneinstruktør, reiseliv, Kystplan Helgeland, driftsassistanse vann og avløp, slamtømming, utvalg mot akutt forurensing, SHMIL og Helgeland Museum. Kommunen har egen legevakt, men deltar i samarbeidet om Helgeland legevaktsentral.

Utfordringer

Kommunedirektøren trenger en rasjonell og hensiktsmessig stab for å ivareta fellesoppgaver og oppgaver som ikke faller under andre ledere.

Det er behov for en HR-ansvarlig på overordnet nivå som blant annet kan arbeide med rekruttering, kompetanseheving og reduksjon av sykefravær og bistå lederne i dette arbeidet.

Opplæringslovens § 13-1 stiller krav til skolefaglig kompetanse i kommuneadministrasjonen. Skolefaglig kompetanse skal sette administrasjonen i stand til å løse pliktene etter opplæringsloven på en forsvarlig måte. Kravet til skolefaglig kompetanse er nært knyttet til kravet i § 13-10 om et forsvarlig system for blant annet å avdekke lovbrudd og sette i verk tiltak for å bringe avdekte lovbrudd i samsvar med regelverket. Kommunens forsvarlige system etter § 13-10 ivaretas gjennom det digitale systemet Moava Internkontroll skole. Kommunedirektøren innehar pr i dag denne kompetansen.

Det er nødvendig å etablere et overordnet internkontrollsystem for kommunen i samsvar med kommunelovens § 25.

5. Delmål, strategier og tiltak organisasjon

Vi vil:	Slik gjør vi det:
En funksjonell, robust og effektiv kommune-organisasjon	<p>Gjennomføre en gjennomgang av kommunens organisasjon</p> <p>Gjennomføre en gjennomgang av det interkommunale samarbeidet for å sikre et godt grensesnitt mellom egen organisasjon og samarbeidsordningene våre</p> <p>Tilsette HR-ressurs</p> <p>Styrke kommuneadministrasjonen skolefaglig kompetanse</p> <p>Styrke samarbeidet med kommunens tillitsvalgte ved å utarbeide årshjul for samarbeid ved alle enheter</p> <p>Søke om og gjennomføre ledelsesutvikling med finansiering fra KS' OU-midler</p>
En planmessig styring og løpende tilpasning av tjenester	<p>Innføre et årshjul med aktiviteter for utvikling av HØP</p> <p>Styrke medvirkning for innbyggere gjennom fysiske møter og digitale innspillmuligheter</p> <p>Etablere et helhetlig internkontrollsystem</p>

6. Personal

En attraktiv, dyktig og effektiv organisasjon som løser samfunnsoppgavene og leverer gode tjenester forutsetter et godt arbeidsmiljø og myndiggjorte, kompetente medarbeidere. At Vega kommune oppleves som en attraktiv arbeidsgiver er viktig for å kunne rekruttere og beholde nødvendig og kompetent arbeidskraft i årene som kommer.

SSB viser til en nedgang i folketallet over flere år. Prognosene viser en ytterligere nedgang fremover. Det er en nedgang i de unge aldersgruppene og en økning i den eldre befolkningen. Dette medfører at behovet for omsorgstjenester øker, samtidig som rekrutteringsgrunnlaget lokalt ikke øker tilsvarende.

Nå-situasjon

Vega kommune har pr. 01.03.2023 127 ansatte, hvorav 110 kvinner og 17 menn.

Gjennomsnittsalder for de ansatte er 48 år – 47 år for kvinner og 51 år for menn. I gjennomsnitt går kvinnelige ansatte i 87 % stilling, mens tallet for mannlige ansatte er 95 %.

Som IA-bedrift skal kommunen arbeide for å redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. Kommunen samarbeider med IA-rådgiver hos NAVs arbeidslivssenter, som blant annet møter i AMU ved behov.

Kommunen er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste (BHT) ANT HMS & Bedriftshelse AS.

Tjenesten bistår Vega kommune med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.

AMU (arbeidsmiljøutvalget) består av kommunedirektør, helse- og omsorgsleder og rektor fra arbeidsgiversiden og hovedverneombud og hovedtillitsvalgte for Fagforbundet og Utdanningsforbundet fra arbeidstakersiden. BHT og IA-rådgiver har møterett.

Enhetslederne har personalansvar og ansvar for tilsetninger. Innenfor enheten helse og omsorg har også avdelingslederne for hjemmetjenesten og sykehjemmet personalansvar. Ledere og ansatte har et felles ansvar for å skape et godt medarbeiderskap og et vitalt arbeidsmiljø.

Antall ansatte i kommunen pr. 01.03. 2023, fordelt på kjønn:

Arbeidssted	Antall faste stillinger	Kvinner	Prosent kvinner	Menn	Prosent menn
Vega kommune	127	110	87	17	13
Kommunedirektørens stab	12	11	92	1	8
Enhet helse- og omsorg	44	41	93	3	7
Vega barne- og ungdomsskole	38	31	82	7	18
Vega barnehage	13	13	100	0	0
Enhet teknisk	11	5	45	6	55

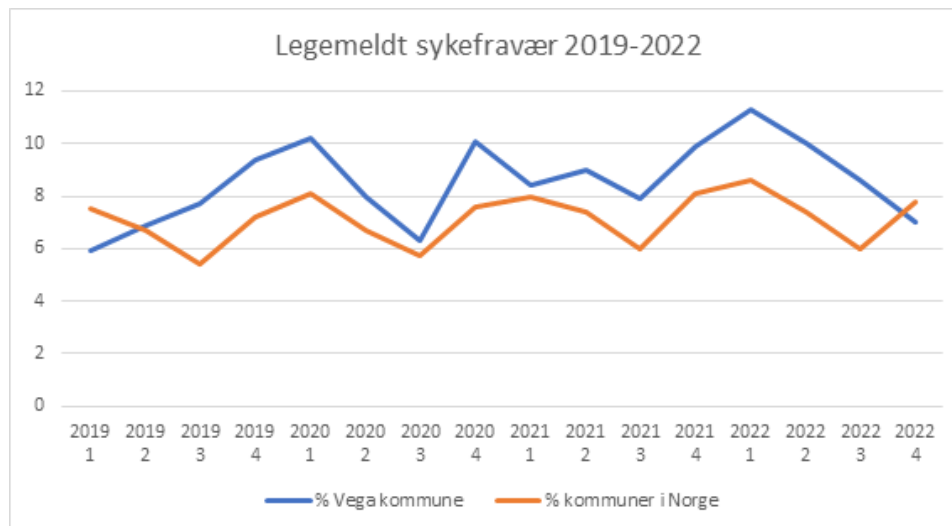
Enhet helse og omsorg er kommunens største arbeidsplass med 44 ansatte, hvorav 7 % menn. Enhet teknisk har 55 % menn og størst andel menn av kommunens arbeidsplasser. I Vega barnehage arbeider pr 01.03. 2023 kun kvinner.

Antall fast ansatte som har sluttet 2019-2022:

Arbeidssted	2019	2020	2021	2022	Sum	Hvorav antall pensjon	Gjennomsnittlig antall avganger pr år	% *
Vega kommune samlet	10	9	11	16	46	17	11,5	8,8
Kommune- direktørens stab	0	2	1	1	4	3	1	8,3
Enhet helse og omsorg	1	5	3	6	15	6	3,75	7,8
Vega barne- og ungdomsskole	5	1	4	5	15	5	3,75	8,9
Vega barnehage	3	0	3	0	6	0	1,5	11,5
Enhet teknisk	1	1	0	4	6	3	1,5	13,6

* Gjennomsnittlig avgang pr år i prosent beregnet ut fra antall ansatte

Vega kommune oppleves for det meste som en stabil arbeidsplass med lite turnover. I løpet av de siste fire årene har det vært størst avgang i antall arbeidstakere ved enhet helse og omsorg og Vega barne- og ungdomsskole, som også er Vega kommunes to største arbeidsplasser. For hele Vega kommune har det vært en gjennomsnittlig årlig avgang på 8,8 %, hvorav 3,3 % knyttet til ulike pensjonsavganger.



Sykefraværet i Vega kommune har ligget noe høyere enn gjennomsnittet for landet i perioden 2019-2022. Vi er en liten kommune og få tilfeller gjør store utslag på statistikkene, noe som kan være med på å forklare årsaken. Sykefravær er kostbart for arbeidsgiver. Med en svært utfordrende vikarsituasjon i tillegg, er det nødvendig å se på mulighetene for å redusere dette.

Vega kommune har inngått avtale med Jobbnorge som nettbasert saksbehandlingssystem for rekruttering. Systemet har gjort det enklere å administrere rekruttering og tilsetting, og det er tidsbesparende. I tillegg har det blitt enklere å nå ut til større områder og målgrupper for rekruttering.

Vega kommunes samarbeidsorgan består av partssammensatt utvalg, hvor formannskapet representanter arbeidsgiver, mens arbeidstakerne representeres av Utdanningsforbundet og Fagforbundet, de to største arbeidstakerorganisasjonene i Vega kommune.

Utfordringer

Sykefravær medfører store kostnader for arbeidsgiver. Det skal arbeides for å få ned sykefraværet i kommunen. Noe fravær kan skyldes akutt og langvarig sykdom som ikke er knyttet til arbeidssituasjonen mens annet fravær kan være knyttet til denne. En må finne årsakene til fraværet, og om noe av dette er knyttet til arbeidssituasjonen må en sette i gang tiltak for å tilrettelegge for en bedring av arbeidsmiljøet. Det må fokuseres på forebygging, et godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig tilrettelegging.

7. Delmål, strategier og tiltak personal

Vi vil:	Slik gjør vi det:
Lavt sykefravær	<p>Forebygge fravær basert på informasjon fra regelmessige arbeidsplassundersøkelser og medarbeiderundersøkelser</p> <p>Ha regelmessig dialog mellom ledere, legetjenesten, hovedverneombudet og NAV, herunder videreføre IA-bedrift</p> <p>Etablere samarbeidsforum for tillitsvalgt, verneombud og arbeidsgiver på enhetene</p> <p>Sørge for god ledelse og oppfølging av ansatte</p> <p>Sørge for nødvendig tilrettelegging og hjelpemidler i tjenesten</p> <p>Følge opp sykefravær rutiner</p>
Et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø	<p>Systematisk arbeide i AMU</p> <p>Gjennomføre årlige vernerunder</p> <p>Ha regelmessige møter i samarbeidsforum på enhetene</p> <p>Utarbeide retningslinjer for erkjentlighet</p> <p>Bruke og utvikle Compilo avvikssystem</p> <p>Informere om avtaleverk, reglementer og retningslinjer i personalmøter</p>
Styrke det strategiske personal-arbeidet	<p>Tilsette HR-ressurs</p> <p>Videreutvikle dialogen i AMU og med de tillitsvalgte med tanke på å styrke kommunens samlede kapasitet og kompetanse</p> <p>Oppgradere reglement og retningslinjer for HR-området</p>

8. Kompetanse

Nå-situasjon

Rekrutteringssituasjonen i kommunen som helhet er utfordrende og vi konkurrerer om arbeidstakere med alle norske kommuner og flere bransjer i privat sektor. Det har de siste årene vært spesielt utfordrende å rekruttere sykepleiere, lærere og skoleledere.

Arbeidsledigheten på Vega har ligget mellom 0,8 - 3,5 % fra 2015-2020, med et snitt på 2,25 %. Lav arbeidsledighet bidrar til at det er utfordrende å finne vikarer. Dette gjelder innenfor både skole, barnehage, tekniske tjenester og helse- og omsorgstjenesten.

Vega har hatt en jevn nedgang i innbyggertallet, mens de samme oppgavene skal løses – da på færre hender. Den enkelte ansatte må gjerne løse mange oppgaver på ulike områder og er ofte alene om kompetansen, noe som blir svært sårbart.

En må se på mulighetene og legge til rette for å rekruttere arbeidskraft til kommunen utenfra i tillegg til å stimulere kommunens innbyggere til å tilegne seg kompetanse som er nyttig for kommunen.

Det er mulig å ta desentralisert høyskoleutdanning, blant annet innen sykepleie og undervisning, hvor studenter kan bo og arbeide på Vega mens de studerer.

Vi må som nevnt kapittel 1 i planen styrke bolysten og blilysten i lokalsamfunnet. Det er viktig å finne virkemidler for å kunne trekke unge mennesker tilbake til Vega etter endt utdanning, samt andre unge som vil skape en fremtid i kommunen.

Vi har utfordringer med boligsituasjonen. Det er få utleieboliger. Innflyttere ønsker attraktive boliger, gjerne i nær tilknytning til sjøen for å flytte til og etablere seg på Vega.

Enhet for helse og omsorg	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stilling (%)	Kjønn		Pensjonsavgang innen 2027
					K	M	
Ansatte	36	100	44	81,7	41	3	1,8
Sykepleiere	6,6	20	8	82,5	7	1	1
Annen høyskoleutdanning	1	2,9	1	100	1	0	0
Fagarbeidere	11,8	33,5	15	87,3	15	0	0
Assistenten	9	28	12	75,1	11	1	0,8
Leger inkl. turnus	2,9	8,3	3	96,7	3	0	0
Leder/administrasjon	3	7,4	3	100	2	1	0

Tabell: Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent, kjønn og årsverk avgangsalder > 67 år i helse og omsorgssektoren i Vega kommune pr 01.03.23

Vega barnehage	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stilling (%)	Kjønn K M	Pensjons- avgang innen 2027
Ansatte i barnehage	13	100	14	92,9	14 0	1
Barnehagelærere	4,8	36,9	5	96	5 0	0
Barne- og ungdomsarbeidere	3,2	24,6	4	80	4 0	0
Assistenten	3	23,1	3	100	3 0	1
Annen fagutdanning	1	7,7	1	100	1 0	0
Ledere	1	7,7	1	100	1 0	0
Totalt antall barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere	8	61,5	8	88,9	8 0	0

Tabell: Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent, kjønn og årsverk avgangsalder > 67 år i Vega barnehage pr 01.03.23

Vega barne- og ungdomsskole	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stilling (%)	Kjønn K M	Pensjons- avgang innen 2027
Ansatte i skole	30,1	100	38	81	31 7	0,3
Lærere med godkjent utdanning	19,2	62	21	91	18 3	0,3
Fagarbeidere	4,2	13,6	6	70	6 0	0
Undervisningsstilling uten godkjent utdanning	0,4	1,3	1	40	1 0	0
Assistenten	4,2	13,4	6	69	3 3	0
Miljøterapeut / SFO-leder	1,1	3,6	2	55	2 0	0
Leder/administrasjon	1,9	6,1	3	63	2 1	0
Totalt antall lærere med godkjent utdanning og fagarbeidere	23,4	75,6	27	86,7	24 3	0,3

Tabell: Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent, kjønn og årsverk avgangsalder > 67 år i Vega barne- og ungdomsskole pr 01.03.23

Undervisningspersonalet ved Vega barne- og ungdomsskole oppfyller for det meste kompetansekravene for å kunne undervise i grunnskolen. Det er utfordrende å rekruttere lærere med godkjent kompetanse til skolen både som vikarer og ved nyrekruttering. Denne utfordringen deler vi med nabokommunene og mange andre kommuner i Norge.

Det er ønskelig med fagbrev i barne- og ungdomsfaget for å arbeide som assistent i skolen. Kun halvparten av assistentene ved Vega barne- og ungdomsskole har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Det er ønskelig at andelen som har fagbrev øker og at det legges til rette for at ansatte assistenter uten fagbrev kan tilegne seg dette.

Enhet teknisk	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stilling (%)	Kjønn		Pensjonsavgang innen 2027
					K	M	
Ansatte i enhet teknisk	10	100	10	100	5	5	1
Administrasjon	5	50	5	100	2	3	0
Drift	2	20	2	100	0	2	1
Renhold	3	30	3	100	3	0	0

Tabell: Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent, kjønn og årsverk avgangsalder > 67 år i enhet teknisk pr 01.03.23

Kommunedirektørens stab	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig stilling (%)	Kjønn		Pensjonsavgang innen 2027
					K	M	
Ansatte i stab inkl. kommunedirektør	11,5	100	12	95,8	11	1	2
Økonomiavdeling	2	17,7	2	100	2	0	0
Flyktningtjenesten	1,5	13	2	75	0	2	0
Andre*	8	69,6	8	100	7	1	2

Tabell: Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent, kjønn og årsverk avgangsalder > 67 år i kommunedirektørens stab, inkl. kommunedirektøren pr 01.03.23

* Kommunedirektør, biblioteksjef, IKT-ansvarlig, landbrukssjef, miljøvernsjef, arkivleder, reiselivssjef, rådgiver

Staben består hovedsakelig av kvinner. Menn bør oppfordres til å søke ledige stillinger i stab som likestillingstiltak.

Utfordringer

Vega kommune har relativt få ansatte med spisskompetanse i administrasjon og støttefunksjoner. Dette gjør oss sårbare med tanke på fravær og avgang. Vi har få muligheter

for rekruttering lokalt og må finne incitamentersom kan trekke til seg arbeidstakere utenfra. Nye arbeidstidsordninger og god skole og barnehage vil kunne være slike incitamenters. Andre viktige aspekter kunne være å legge til rette for attraktive tomter, boligbygging og andre gode boligordninger.

Vega har tatt imot flyktninger fra Ukraina med mye kompetanse. Denne kompetansen må kartlegges og det må settes i gang arbeidsrettede tiltak blant disse som kan rekruttere til stillingsbehov i kommunen. NAV har mentorordninger som kan bidra til dette.

Det er viktig å fortsette å arbeide for positivt omdømme for kommunen, både eksternt og ikke minst internt.

Vi må stå for nytenking og kommunisere på andre måter enn vi gjør i dag. Det kan for eksempel være en idé å lage en film om lokalsamfunnet som reklame for kommunen som kan benyttes i rekrutteringsøyemed.

Det er viktig å ta vare på nyansatte og nytilflyttere for å få dem til å bli i kommunen. Det kan som et eksempel vurderes fadderordninger for å hjelpe til å inkludere disse i samfunnet vårt.

Det fins mye ubrukt kompetanse på Vega som ikke benyttes av kommunen. Vi må finne løsninger for å stimulere sykepleiere og lærere som bor på øya til arbeid innenfor deres kompetanse i kommunen.

Vi må etablere systemer som gjør det mindre kritisk om nøkkelpersoner blir syke eller slutter.

Enhet teknisk har få ansatte og en begrenset maskinpark. Kommunen mangler en formalisert beredskap. Dette forsøkes løst ved at det kjøpes inn enkelttjenester ved behov.

Utfordringene her er mangel på ressurser i enkelttilfeller og ferier. Det er mulig å styrke det interkommunale samarbeidet for å kunne tilby bedre tjenester til innbyggerne.

Vi har ingen egen stillingsressurs som skolefaglig ansvarlig i administrasjonen, noe kommunen bidrar til å løse gjennom RSR-samarbeidet. RSR arbeider for det meste med oppvekst på systemnivå, men bistår også skolelederne med veiledning i enkeltsaker.

Det er ønskelig å styrke den skolefaglige ressursen i kommunen som støtter skoleledelsen og som bidrar til å legge føringer for lokal skoleutvikling på Vega.

Elever som er ferdig med grunnskolen må reise ut for å ta videregående opplæring og høyskoleutdanning. Mange kommer ikke tilbake til Vega. Det vil være vesentlig å legge til rette for at unge mennesker i kommunen stimuleres til å utdanne seg innenfor kommunens behov for kompetanse, og rekruttere og beholde disse i kommunens tjeneste. Det må ses på muligheter for lønn under utdanning mot binding eller å være i jobb kombinert med desentralisert utdanning innen kommunens kompetansebehov.

Innen barnehage og helse framstår arbeidstrykket som høyt. Det er gjennomført tiltak, men det må også vurderes særskilte tiltak for å lette trykket og beholde ansatte. Det er behov for faglig påfyll for å gi ny inspirasjon og oppdatert kompetanse.

Det bør etterstrebes heltidsstillinger i kommunen, men mange ansatte foretrekker deltidsarbeid av ulike årsaker. Det er mer deltidsarbeid blant assistenter og fagarbeidere i

skole, barnehage og helse og omsorg enn i andre stillinger. Dette oppfattes for det meste som ønsket av ansatte. I skolen vil det være få muligheter for heltidsstillinger for assistenter og fagarbeidere, da disse utfører elevrettet arbeid som kun kan utføres under elevenes tilstedeværelse, men et begrenset antall ansatte i SFO kan ha heltidsstilling, da det er barn på SFO hele året.

Det er viktig å beholde ansatte som innehar mye erfaring og vesentlig kompetanse. Det medfører også store kostnader for kommunen når ansatte tar ut AFP. Det kan være lønnsomt å se på tiltak for å stimulere til å stå lenger i jobben, selv om dette medfører utgifter for kommunen. Kommunen mangler retningslinjer for seniorpolitikk, som kan gi stimuli og tilrettelegge for å beholde seniorer i arbeid så lenge som mulig.

I utviklings-/medarbeider- og sluttsamtaler bør en stille spørsmål om kompetanseønsker og kompetansetilfang knyttet til kommunens behov, slik at en kan kartlegge hvilken kompetanse vi har eller mister og dermed få en bedre oversikt over hvilken kompetanse det er mulig å dra nytte av og hvilket tilfang vi enten må skaffe internt eller ved utlysning. Det må utarbeides kompetanseplaner for hver avdeling, som viser oversikt over nåværende og framtidig ønsket kompetanse.

9. Delmål, strategier og tiltak kompetanse

Vi vil:	Slik gjør vi det:
Kompetansen beholdt så lenge som mulig	Ha god dialog mellom ledere og medarbeidere om ønsker for framtiden (medarbeidersamtaler med fokusområder trivsel, arbeidsoppgaver, utvikling og tilbakemelding) med oppfølgingstiltak, herunder legge til rette for den enkelte medarbeider så langt mulig Tilby relevante former for behandling, terapi og trening når den enkelte medarbeiders helsesituasjon tilsier det Tilby jobbrotasjon Tilby deltidsmedarbeidere å øke stillingsprosenten Vurdere omplassering i de tilfeller medarbeidere ikke kan stå i eksisterende stilling av helseårsaker eller andre årsaker Utarbeide seniorpolitiske retningslinjer Arbeide for å styrke boligsituasjonen, sosiale nettverk og fritidsmuligheter Revidere lokale retningslinjer regelmessig

Vi vil:	Slik gjør vi det:
<p>Kompetansen vedlikeholdt og videreutviklet</p>	<p>Tilby videre- og etterutdanning</p> <p>Motivere medarbeidere til å stå til maksimal alder</p> <p>Tilby jobbrotasjon for variasjon og kompetanseheving</p> <p>Bevisst bidra til at flere medarbeidere får ta del i utviklingen av tjenesten, og at slike tiltak framkommer av medarbeidersamtaler med oppfølgingstiltak</p> <p>Undersøke potensialet som ligger ved pensjonister med avtale om arbeid på pensjonistvilkår</p> <p>Gjennomføre avslutningssamtaler</p>
<p>Riktig kompetanse i hele organisasjonen</p>	<p>Aktivt lyse ut og markedsføre alle ledige stillinger i kommunen tilpasset målgruppen</p> <p>Være i rask dialog med søkere</p> <p>Sørge for oppdatert og lettlest digital informasjon om Vega kommune som samfunn og arbeidsgiver, herunder kunngjøre tiltak som er spesielt relevant for rekruttering</p> <p>Stimulere til rekruttering og tilflytting gjennom lønnpolitiske virkemidler og gode konkurransedyktige betingelser generelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilflyttere/tilbakeflyttere kan tilbys støtte til hjemreiser til/fra opprinnelig hjemsted • Assistanse med å skaffe bolig <p>Samarbeide med tillitsvalgte for omforente rekrutteringstiltak i kommunen</p> <p>Samarbeide med andre instanser/bedrifter om arbeid til mulig med-flyttende ledsagere</p> <p>Åpne for fjernarbeid for å dekke kritiske stillinger</p> <p>Rekruttere pensjonister som fortsatt ønsker å jobbe en viss stillingsprosent på pensjonistvilkår</p> <p>Undersøke alle søkerlister for rekruttering til andre stillinger enn den ansøkte</p> <p>Følge opp interessenter med telefoner etter en egen sjekklister</p> <p>Sikre at administrative formaliteter ikke hemmer rekruttering</p> <p>Gjennomføre en kompetansekartlegging hvert fjerde år for å avdekke muligheter og interesser blant de ansatte, gjerne kombinert med medarbeiderundersøkelser</p> <p>Utarbeide kompetanseplaner for hver enhet</p>

Vi vil:	Slik gjør vi det:
	Videreføre RSR
Skaffe kompetanse til kommunen	Etablere stipendordninger for kommunens innbyggere som ønsker å ta relevant utdanning og bosette seg for å jobbe i Vega kommunes organisasjon Vurdere tilflytningstillegg Kartlegge kompetanse blant flyktninger Etablere rekrutteringsordninger for flyktninger

10. Digitalisering

I dag fins mange digitale programmer og applikasjoner som kan forenkle og effektivisere tjenesten. Det er hensiktsmessig å holde seg oppdatert og sørge for en bærekraftig digital utvikling på dette området.

Nå-situasjon

I februar 2020 inngikk Vega kommune, sammen med 15 andre kommuner, en forpliktende samarbeidsavtale rundt digitalisering i form av prosjektet Digitale Helgeland. Avtalen gjør at våre behov for strategi og utviklinger innen digitalisering og IKT blir ivaretatt av en instans som er godt kvalifisert for formålene. Daglig drift skjer gjennom det interkommunale samarbeidet Kystriket (Øyriket) IKT. Vega kommune har to ansatte med særskilt ansvar for IKT. En av disse er IKT-ansvarlig for skolen i 50 % stilling. I tillegg fins enkelte superbrukere på ulike program.

Utviklingen innen digitale tjenester og IKT går meget raskt. På neste side vises en oversikt over nøkkelsystemene som benyttes av kommunens ansatte pr. oktober 2023. Oversikten viser kompleksiteten innenfor digitale, kommunale tjenester.

Arbeidssted	Program/applikasjon	Type
Vega kommune	Office 365 Elements Agresso Unit4 Arena Samsvar Compilo Jobbnorge KommuneTV	Digital plattform Arkiv- og saksbehandling Regnskapsprogram Agresso på nett Budsjettprogram Innsyns- og rettighetsportal Kvalitetssystem Saksbehandlingssystem rekruttering Direkte overføring av møter
Teknisk	Facilit GIS/LINE Gemini VA Komtek Timeflex	Registrering av avvik Kartdata Kartdata vann/avløp Kommunalteknisk forvaltning Timeregistrering
Helse og omsorg	DIPS Communicator DIPS Interactor	Sikkert meldingssystem innenfor helsesektor Elektronisk henvisning Kommunikasjon med lege for innbyggere

	Eportal Gerica Kjernejournal Spirometri Visma ressursstyring Winmed 3 Allmenn Winmed 3 Helse KS Flks digisos	Journalssystem Elektronisk pasientjournal Måling lungefunksjon Ressursstyring for sykehjemmet Journalssystem for legekantoret Journalssystem for helsestasjonen Digitalt søkersystem for sosialhjelp
Barnehage	IST Transponder Feide	Barnehageadministrativt system Digital meldingsbok Sikker innlogging
Arbeidssted	Program/applikasjon	Type
Skole	IST Transponder Skooler Moava Autoplan Feide	Skoleadministrativt system Digital meldingsbok Læringsverktøy Internkontroll Timeplan Sikker innlogging
Flyktningeavdeling	Visma flyktning	Saksbehandlingssystem

Utfordringer

Kommunen har systemer som er vesentlige og gode, men kostbare. Systemene og programmene vi har må utnyttes bedre. Mangel på brukerkompetanse er i enkelte tilfeller et hinder for effektiv bruk av systemene.

Nye ansatte må få opplæring i aktuelle programmer. Det er behov for jevnlig oppfrisking for ansatte som allerede er brukere av disse.

Innføring av Office365 innebar at skolen fikk egen tenant på epost, vegaskolen.no, mot vega.kommune.no for alle andre ansatte. Ulik tenant kan føre til utfordringer ved kommunikasjon og samhandling mellom ansatte i skolen og resten av kommunen, men styrker personvernet overfor elevene.

Enkelte av systemene forutsetter at kommunen bekler alle roller og har alle nødvendige tilganger kontinuerlig. Systemfloraen gjør det viktig å gjøre rede for fravær, og hvem som overtar roller og kommunikasjon i fraværperioder.

Det er behov for et digitalt løft i barnehagen.

Det er viktig at alle ansatte har god digital kompetanse, slik at en ikke blir for sårbar for den digitale utviklingen. Det må derfor stilles krav ved rekruttering at nye ansatte har en generelt god digital kompetanse.

Flere medarbeidere ønsker å jobbe fra kontorer andre steder enn i Vega kommune. Dette kan være en løsning for rekrutteringsproblematikken innenfor noen fagfelt. Hvordan man best mulig kan legge til rette for dette i fremtiden vil være en utfordring, både med tanke på dagens rutiner og arbeidsmåter, men også i forhold til digital sikkerhet.

Vega kommune har fra 2024 inngått avtale med Iteam, som tar seg av vår digitale sikkerhet. Etter øvelser har vi sett at IKT-sikkerhet virkelig er noe som må prioriteres høyt.

Flere program og applikasjoner er skybaserte, eller på vei til å bli det. Dette krever mer av nettverket i kommunale bygg. Vi må regne med en ny oppgradering i nærmeste fremtid.

Fra 1. februar 2023 kom det nye krav til norske kommuner om universell utforming av digitale tjenester. Per nå har kommunen en tilgjengelighetserklæring på hjemmesiden og en knyttet til saksbehandlingssystemet Elements Cloud. I arbeidet med universell utforming settes det krav til alle ansatte; hvordan de utformer dokumenter og bruker digitale plattformer.

Det er ønskelig med et verktøy med årshjulsfunksjoner hvor en har digitale påminnelser for å sikre og styrke internkontrollen.

11. Delmål, strategier og tiltak digitalisering

Vi vil:	Slik gjør vi det:
Økt grad av digitalisering av tjenester med gode løsninger	Fortsette samarbeidet med Kystriket (Øyriket) IKT og Digitale Helgeland Etablere gode interne IKT-rutiner i tillegg til de som kunngjøres gjennom det interkommunale samarbeidet om IKT-drift Veilede brukere ved behov Kartlegge behovet for IKT-utstyr, programvare og kompetanse Sikre nødvendige tilganger til journalføring i helsetjenesten Sikre nødvendige støttefunksjoner på alle enheter Vurdere nye løsninger med tanke på sikkerhet, universell utforming og opplæringsbehov hos ansatte og brukere
Høy digital kompetanse blant de ansatte	Sørge for nødvendig antall personer med kompetanse i IKT-støttefunksjoner Gjennomføre regelmessig opplæring på de mest krevende systemene Etterspørre, undersøke og stille krav om digital kompetanse ved tilsetninger
Sikre løsninger	Samarbeide med andre kommuner om informasjonssikkerhet Risikovurdere kommunens digitale løsninger og gjennomføre anbefalte tiltak for å styrke systemenes integritet Etablere og vedlikeholde den dokumentasjon og de rutiner som kreves for å tilfredsstillere «Norm for informasjonssikkerhet og personvern i helse» Etablere løsning for elektronisk signering
Gevinstrealisering	Vektlegge økonomisk gevinst og effektivisering ved innføring av nye IKT-systemer