

Rekrutteringsplan for Aukra kommune 2020 - 2025

Vedteken: KS 86/20 19.11.2020

Sak/Arkiv P-360: 20/01806

Innleiing

Aukra kommune har dei siste åra vore i rivande utvikling og har investert store summer i bygningsmessig kvalitet for å skape gode arbeidsplassar for dei tilsette. Det er lagt stor vekt på innføring av ny teknologi og digitaliseringskvardagen er på full fart inn i kommunen. Dette krev og høg kompetanse hos dei som ønsker å jobbe i kommunen. Samfunnsplanen legg vekt på at kommunen skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar for godt kvalifiserte søkarar og medarbeidarar. Kompetansekrava i arbeidslivet er i stadig endring, og rekruttering av arbeidskraft med høgskole- og universitetsutdanning blir viktigare i åra framover. På enkelte fagområde vil gapet mellom utdanna personar og behovet i kommunane, på regionalt- og nasjonalt nivå, berre auke og kampen om kvalifisert arbeidskraft vil bli intensivert. For Aukra som ein liten kommune vil det by på store utfordringar å halde på og skape levande fagmiljø. Spesialutdanna fagfolk som kommunen treng for å oppretthalde og ta i vare samfunnsansvaret, blir ofte einsame i jobben og det kan føre til større turn-over. Det vil bli viktig for kommunen å vere del av eit større nettverk for samhandling og utveksling av kompetanse. Rekrutteringsplanen skal, saman med overordna Plan for kompetanseutvikling 2020 – 2025, vere eit verktøy for å møte den nye kvardagen, fastsette mål og definere innsatsområde dei komande åra. Talet på yrkesaktive vil auke fram mot 2030 og det fører med seg ein større etterspørsel etter lokal sysselsetting (Økonomiplan 2020-2023). For å lykkes i rekrutteringsarbeidet krev det samhandling på tvers i heile organisasjonen. Leiarane må sette av tid til leiing, ikkje berre administrasjon (Handlingsplan for leiing).

1. Mål

Aukra kommune skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar for godt kvalifiserte søkarar med rett utdanning for arbeidet (Samfunnsplanen 2030). Vi skal drive aktivt rekrutteringsarbeid for å nå kvalifiserte søkarar til ledige stillingar.

Verdiane skal uttrykkje krafta og energien i Aukra kommune som organisasjon:

- A** attraktiv
- U** uredd
- K** kvalitet
- R** raus
- A** arbeidsglede

Verdiane skal prege og legge grunnlaget for korleis kommunen som organisasjon skal arbeide og utvikle seg. Verdiane speglar kommunen sin visjon: Aukra – full av energi. Rekrutteringsplanen for Aukra kommune har som mål å peike ut retninga for einingane sitt arbeid med rekruttering. Omgrepet rekruttering viser i denne samanhengen òg til det å ta i vare og halde på medarbeidarar som allereie er tilsette i organisasjonen. Planen dannar, saman med overordna plan for kompetanseutvikling i Aukra kommune 2021 – 2025, utgangspunkt for alle einingar si kompetanseplan. Einingane sine kompetanseplanar skal rullerast kvart år.

2. Kompetansebehov og rekrutteringstiltak

2.1 Omdømmebygging i Aukra kommune

Godt omdømme vert skapt av tilsette på alle nivå i kommunen. Også politikarar som representerer kommunen og er arbeidsgjevar for dei tilsette, er viktige medspelarar når det gjeld kommunen sitt omdømme. Vi er alle ambassadørar og måten kommunen vert omtala på er avgjerande for den oppfatninga samfunnet rundt oss får av kommunen, både som arbeidsplass og som tenesteytar retta mot innbyggjarane. Vi kan ha eit godt image, men det er dei verdiar og haldningar vi presenterer for omverda som er avgjerande for det omdømme organisasjonen vår får blant innbyggjarane og andre kommunen samhandlar med. Kva vi ønskjer andre skal seie om oss avheng mykje av dei haldningar og den åtferda kvar enkelt tilsett syner fram og i kva ordelag vi omtalar arbeidsplassen på. Det er viktig at den enkelte tilsette er bevisst på kommunen sine verdiar og har dei med seg i det daglege arbeidet. Vi er alle ansvarlege for å skape eit godt arbeidsmiljø og «snakke kvarandre gode». Den måten vi omtalar kvarandre på på jobb må speglast i dei haldningar og den måten vi snakkar om arbeidsplassen på i lokalmiljøet. At det rår ein positivitet overfor eigen arbeidsplass, er med på å skape eit godt omdømme for kommunen både som arbeidsgjevar og som stad å arbeide.

I rekrutteringsfasen er det særst viktig at det vert skapt ei positiv oppleving av kommunen som arbeidsplass og som arbeidsgjevar. Det er òg viktig å presentere samfunnet kring med dei moglegheit for friluftsliv og fritidsaktivitetar kommunen har å by på. Omdømmebygging for eit lokalsamfunn som Aukra dreier seg i stor grad om å utvikle og synleggjere dei gode kvalitetane som kommunen har. Det må vere eit mål for Aukra kommune at vi alle har lyst til å utgjere ein skilnad og ha omdømmebygging som ein del av organisasjonskulturen. Eit godt omdømme gjer oss stolte over eigen arbeidsplass og trygge på kva vi står for.

Rekrutteringsprosessen er ein gyllen moglegheit til å bygge eit godt omdømme ved å gjennomføre ein ryddig prosess, tilby stilling til best kvalifisert i tråd med utlysinga og at alle søkarar får tilbakemeldingar undervegs i prosessen. Vi må ta godt i vare både dei som får stilling og dei som får avslag.

2.2 Kompetansebehov i eit 3 - 5-års perspektiv

I Kommuneplanen er prognosen for befolkningsutviklinga ein nedgang eller stagnasjon i folketalet for kommunen totalt, mens det er ein svak jamn auke for Julsundet.

Aldersgruppa 80 + vil oppleve ein markant og stor vekst frå 2025. Talet på «yngre eldre» 67-79 år vil vere stabilt i same periode. Dette vil påverke kommunen sitt tenestetilbod innanfor eldreomsorg, både institusjonstenester og heimetenester. Den yngste aldersgruppa (0-5 år) er venta å få ein svak vekst som påverkar barnehagesituasjonen og behov for kompetanse her.

Skolane vil, etter prognosane frå SSB, som er lagt til grunn i Økonomiplan 2020 – 2023, få ein nedgang i elevtalet. Behovet for lærarar vil difor kunne bli noko redusert. I den nye læreplanen er krava til lærarkompetanse skjerpa. Krav til undervisningskompetanse vil auke og krevje oppdatering av lærarkompetansen. Utviklinga på det psykososiale plan i norsk skole viser at det er behov for annan kompetanse inn i klasseromma for å skape gode læringsmiljø.

Med regjeringa si satsing fram mot 2030 på FN sine berekraftsmål vil det grønne skiftet påverke kva for ny kompetanse kommunen må tiltrekke seg. Kommunen vil ha behov for kunnskap om berekraftig utvikling og livsstil, menneskerettar, likestilling, fremme av freds- og ikkjevaldskultur, globalt borgarskap og verdsetting av kulturelt mangfald samt kulturen sitt bidrag til berekraftig utvikling. Det må bli lagt vekt på å etablere og oppgradere utdanningstilbod som er barnevennlege, og som tek i vare omsynet til kjønnsforskjellar og til personar med nedsett funksjonsevne og sikre trygge, ikkje-valdelege, inkluderande og effektive læringsmiljø for alle (Regjeringen.no/berekraftsmåla).

Det grønne perspektivet og fokus på berekraftig utvikling vil ha konsekvensar for planlegging og utbygging. Det vil krevje endra/ny kompetanse innan teknisk sektor.

2.3 Rekrutteringsarenaar

Vi skal ha større fokus på å starte rekrutteringa i ein tidleg fase for framtidige arbeidstakarar. Det er i grunnskolen ungdomane skal stake ut framtidig karrierar. Arbeidsgjevar må marknadsføre kommunale stillingar og synleggjere utdanningsvegar for å komme dit. Det er viktig at unge arbeidstakarar er med i dette arbeidet.

- Vi må samarbeide med grunnskole og vidaregåande når det gjeld jobbskygging, arbeidsveke, om nokon treng ein litt anna skoledag, tilby praksisplassar osv.
- Delta på karrieredagar på høgskolar og universitet kor ein marknadsfører kommunen som arbeidsplass. Vise kva for variasjonar innan yrkesval som finns og breidde i utnytting av kompetansen studentane tileignar seg i undervisninga.
- Vektlegging av kommunen sine positive kvalitetar: natur, fjord/fjell, aktivitetstilbod, nærleik til bysentrum. Aukra kommune har dei seinaste åra fornya seg med moderne bygningar og satsar mykje på ny teknologi og digitalisering av kvardagen. Dette er eit fortrinn som må komme tydeleg fram i all marknadsføring.
- Vi må fortelje suksesshistorier, dette er god omdømmebygging. Vi må vere flinkare til å informere om gode tiltak, aktivitetar og resultat i einingane.

Framover vil den digitale utviklinga føre med seg meir bruk av sosiale media som rekrutteringsplattform for å hente kandidatlar, som utlysingsarena og som marknadsføringsarena. Aukra kommune er gjennom ROR-samarbeidet med i arbeidet med å skape ei felles plattform for utlysingar, både trykte og digitale nettportalar. Dette samarbeidet er meint å gi ein betre tilgang til kompetansearenaar.

Ein annan moglegheit er headhunting: utnytte nettverk for å hente seniorkompetanse til prosjektstillingar av kortare varigheit, f eks max 2 år.

2.4.1 Stimuleringstiltak for å rekruttere

- Fond for rekruttering, utvikling og omstilling skal nyttast i generell marknadsføring av Aukra kommune som arbeidsplass og til utarbeiding av reklamemateriell og promoteringskostnader ved deltaking på karrieredagar,

jobbmesser og andre samanhengar der arbeidsmoglegheiter i kommunen vert framheva.

- For å motivere ungdom til å ta etterspurd yrkesfagleg utdanning, er det viktig å tilby sommarjobbar spesielt til dei som er under 18 år slik at dei får erfart kva ein jobb går ut på. Dei vil og sjå mangfaldet i utdanningsløp og yrkesmoglegheiter ein jobb i sektoren kan tilby.

* I samarbeid med næringslivet, lag og organisasjonar, stimulerer ungdom til å arbeide og busette seg i Aukra kommune

1. Arrangere årleg samling for ungdom som går på vidaregåande skole og som studere på høgskole/universitet med fokus på framtidig jobb og etablering i Aukra kommune.

2. Legge ut bilde og film om Aukra kommune og moglegheitene som finst i kommunen på kommunen si heimeside og på kommunen si offisielle Facebook side.

3. Opprette ein instagramkonto i samarbeid med ungdomsrådet #attraktiveaukra #aukraungdom

- For søkarar og tilsette er det viktig å framheve høvet for støtte til vidareutdanning, kurs mm i tråd med einingane sine vedtekne kompetanseplanar. Det er og moglegheit for grunnutdanning for ufaglærte i kommunen til kompetanse kommunen slit spesielt med å få tak i gjennom fond for rekruttering, utvikling og omstilling.
- Andre utdanningsgrupper må bli vurdert inn på arbeidsplassar som kan avlaste stillingar vi har utfordringar med å rekruttere og tilby påbygging av etterspurt kompetanse med støtte frå fondet.
- Kommunen skal bygge ei betre plattform for å ta imot og ta i vare lærlingar og studentar i praksis. Det er viktig å skape eit større kollegialt fellesskap frå dei startar og følgje dei opp i alle fasar av læretida. Det er viktig for kommunen å rekruttere lærlingar på område der vi har mange tilsette, som i barnehage, skole, pleie og omsorg og teknisk sektor. Det vil og vere viktig på område der kommunen treng færre, men der rekrutteringsutfordringane er store. Lærlingordninga kan då vere ein del av vegen til å skaffe rett kompetanse for kommunen. Tall må baserast på einingane sine behov skissert i kompetanseplanen deira. Aukra kommune tilbyr stipend under utdanning. Ein

moglegheit for å halde på nyutdanna etter at fagbrev er bestått, kan vere å gjere stipendordninga knytt til ei avtalt bindingstid.

- For nytilsette kan ei ordning med mentor vere avgjerande for om dei finn seg til rette og kjem inn i arbeid og miljø på ein god måte. Å få overført god intern kjennskap og kunnskap om prosessar og lokale forhold kan vere avgjerande i startfasen og for å behalde nye tilsette (Ein god start i Aukra kommune – skjema til bruk ved nytilsettingar i Aukra kommune).
- For å tiltrekke seg fagkompetanse må kommunen sjå om det er grunnlag for meir fleksible ordningar/løysingar for opningstider for barnehage og SFO.

2.4.2 Tiltak for å behalde

Det er stort fokus på nyrekruttering, men å behalde godt kvalifiserte arbeidstakarar er særst viktig for ein arbeidsgjevar. At denne arbeidskrafta vel å bli, handlar i stor grad om yrkesstoltheit og tilhøyring. Anders Dysvik, professor BI kallar dette «affektiv organisasjonsforpliktelse». Det er viktig for denne gruppa å bli sett og kvardagsfeedback er vektlagt. Det er ressurskrevjande å rekruttere, lære opp og sosialisere nytilsette. Forsvinner erfarne tilsette ut, er det ingen til å overføre kompetansen i stillinga. Den som sluttar, tek med seg både erfaring og kompetanse ut av kommunen. Det er sunt å få inn nye tilsette med oppdatert teoretisk kunnskap så lenge dei får moglegheit til å jobbe tett på erfarne medarbeidarar. Nye idear er lettare å få realisert om ein har støtte av erfarne medspelarar. Eit godt arbeidsmiljø krev tillit og godt samarbeidsklima. Dette vert bygd opp over tid. Kulturberarar og positive rollemodellar er viktige å behalde. Høg turn-over er negativt for organisasjonen og vil påverke korleis samfunnsoppdraget vert løyst.

- Digital internopplæring (KS Læring) vil gi mange fleire moglegheit til å utvikle seg fagleg. Arbeidsgjevar må synleggjere vilkåra som allereie finns for å ta slik opplæring. Det dreier seg om heil eller delvis frikjøp av tid, kompensasjon ved ev bruk av fritid og studie saman med kollegaer.
- For at godt kvalifiserte medarbeidarar i stillingar kommunen har størst utfordringar med å rekruttere til, skal føle at dei har ein utviklingsmoglegheit, kan tilbod om eit «sabbatsår» etter 5 år i teneste der dei kan ta vidare utdanning med full lønn og avtale bindingstid på 2 år vere eit virkemedel i behaldestrategien. Det er ressurskrevjande å rekruttere nye og sluttar erfarne medarbeidarar tek dei med seg kompetansen.

- Det er og høve til å gi lønnskompensasjon for å tilby fagarbeidarar spesialiserte kurs/deltidstudiar. Det må avtalast studie/kurs på førehand før ein får kompensert auke i lønn. I ein digitalisert kvardag der det er eit aukande press for å ta høgare utdanning og arbeidsoppgåver blir meir spesialiserte, kan dette vere ein overkommeleg og meir tiltrekkande måte å skaffe seg naudsynt kompetanse på.
- I små kommunar som Aukra kan etablering av samarbeid med andre fagmiljø i omliggande kommunar vere ein tryggleik og motivasjonsfaktor for dei som er aleine på fagområde. Dette vil gi læringspotensiale, men og høve til å dele kunnskap og få stadfesting av den kompetansen ein har og anerkjenning av det arbeidet ein gjer. Dette er eit viktig element i ein strategi for å behalde godt kvalifiserte medarbeidarar og hindre at dei tek med seg verdifull erfaring og kompetanse ut av kommunen.
- Livsfasetiltak av meir velferds karakter
- Andre reine økonomiske stimulerings tiltak kan vere å tilby stipend/støtte siste del av utdanninga mot bindingstid i kommunen for grupper ein har utfordringar med å rekruttere, nedbetaling av studielån og tilbod om rekrutteringshonorar til stillingsgrupper der kommunen slit med å innhente god kompetanse.

I Hovudtariffavtalen (HTA) kap 3 §3.2 skal lokal lønnspolitikk nyttast til å rekruttere, behalde og utvikle kompetente medarbeidarar. Lønn er eit viktig verkemiddel både for å rekruttere og behalde. Å ha ei verktøykasse for å gi særskilte tilskot til yrkesgrupper det er vanskeleg å rekruttere, kan vere avgjerande i enkelte høve. I gjeldande rekrutteringsplan (2015-18) er det opna for å nytte lønn som verkemiddel, og dette har vist seg naudsynt dei seinare åra. Dette gjeld både rekrutteringstilskot (eingongsbeløp) og bruk av personleg lønnsfastsetting.

3.Heiltidskultur

For å løyse og ha fokus på det samfunnsoppdraget kommunen har fått, frå fødsel til livets slutt, vil målet om å skape ein heiltidskultur ha stor innverknad på eit berekraftig tenestetilbod som er prega av heilskap og samanheng. Det er viktig å ha fokus på forholdet mellom planlagt kompetanse og den faktiske kompetansen ein har tilgjengeleg og kva som skal til for å gi best mogleg kontinuitet i arbeidet. Einingane sine kompetanseplanar skal gi oversikt over kva for kompetanse vi til ei kvar tid treng for å gi høg grad av livsmeistring.

Retningslinjer for bygging av heiltidskultur legg vekt på å endre fokus frå stillingskrig arbeidsgjevar – arbeidstakar og frivillig/ufrivillig deltid til eit meir heilskapeleg perspektiv der kvaliteten for den enkelte brukar og eit berekraftig samfunnsoppdrag står i sentrum.

Det er viktig å skape forståing for at heiltidskultur påverkar kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet på einingane.

Aukra har fastsett følgjande mål for heiltid:

- Sikre kvaliteten på tenestene
- Fremme kommunen som ein attraktiv arbeidsplass framover
- Nytte unytta, kompetent arbeidskraftspotensiale
- Fremme eit godt og lærande arbeidsmiljø som vil frigi tid til leiing

I retningslinjer for bygging/utvikling av heiltidskultur er det gjort greie for korleis kommunen skal arbeide for å nå desse måla fram mot 2023. Forsking viser at heiltid påverkar kvalitet på tenestene, det arbeidsmiljøet som vert skapt og den effektivitet ein får av arbeidet. I ein situasjon kor arbeidsmarknaden er pressa og tilgang på naudsynt kompetanse er avgrensa, er det viktig å nytte og vidareutvikle dei medarbeidarane som er tilgjengeleg og motivere til fulltidsjobb. I eit rekrutteringsperspektiv er det viktig å lyse ut og tilsette i faste, heile stillingar for å gi føreseielege livsperspektiv for den enkelte. Det er viktig å auke kunnskapen om dei positive effektane ved å arbeide heiltid. I tillegg til eit godt arbeidsmiljø, betre kvalitet på tenestene, meir kontinuitet i arbeidet og at kvar enkelt får ein meir effektiv arbeidsdag, har heiltid stor påverknad på den einskilde arbeidstakar sin inntekt og pensjon.

Det er viktig å poengtere for den enkelte arbeidstakar at stillingsstørrelse påverkar utbetalt pensjon. Dette kan vere ein motivasjonsfaktor til høgare eller full stilling.

Både Arbeidsmiljølova og Hovudtariffavtalen gir sterke signal om å skape ein heiltidskultur som gjennomsyrrar heile organisasjonen. Dette arbeidet vil vere avgjerande for at kommunen som arbeidsgjevar og tenesteytar skal makte å oppfylle krava i samfunnsoppdraget og nå dei måla som er sette.

Å jobbe for ein heiltidskultur er ein langsiktig og kontinuerleg prosess – og dette perspektivet må vere ein inkludert del i rekrutteringsarbeidet. Ein viktig føresetnad er at alle aktørar som er part, har ei felles verkelegheitsforståing, eit felles utfordringsbilete og felles mål. Kommunen må vere realistisk i det rekrutteringsbiletet han står i, og sjå på uortodokse og endringstilpassa løysningar for å skaffe den naudsynte kvalifiserte arbeidskrafta som må til for å oppretthalde tenestetilbodet og utføre samfunnsoppdraget som til ei kvar tid er pålagt.

Slik vil vi ha det! Slik gjer vi det!

OVERORDNA MÅL

Aukra kommune skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar for godt kvalifiserte søkarar med rett utdanning for arbeidet. Rekrutteringsplanen skal styrke det heilskaplege arbeidet med å rekruttere og medverke til kompetanseheving i organisasjonen. Gode rekrutteringsprosessar er eit samla ansvar og krev samhandling på tvers i organisasjonen.

Slik vil vi ha det!

Slik gjer vi det!

<p>REKRUTTERINGS OG STIMULERINGSTILTAK</p> <p>Omdømebygging Arbeide for at det vert skapt ei positiv oppleving av kommunen som arbeidsplass, som arbeidsgjevar og som plass å bo</p> <p>Rekrutteringsarena Frå ungdomsskule til høgskule/universitet</p> <p>I samarbeid med næringslivet, lag og organisasjonar, stimulere ungdom til å arbeide og busette seg i Aukra kommune</p> <p>Rekrutteringsmarknad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ungdomskoleelevar, vidaregåande skole og høgskolar • Innanlands/utanlands arbeidsmarknad • Utanlandsstudentar i Noreg • Sosiale media 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressurs til å arbeide med rekruttering • Omdømebygging og kreativ tenking • Små fagmiljø kan få styrke gjennom nettverk og internt samarbeid og samhandling • Promotere kommunen som arbeidsplass frå ungdomsskule til høgskole/universitet <ol style="list-style-type: none"> 1. Arrangere årleg samling for ungdom som går på vidaregåande skole og som studere på høgskole/universitet med fokus på framtidig jobb og etablering i Aukra kommune. 2. Legge ut bilde og film om Aukra kommune og moglegheitene som finst i kommunen på kommunen si heimeside og på kommunen si offisielle Facebook side. 3. Opprette ein instagramkonto i samarbeid med ungdomsrådet. #attraktiveaukra #aukraungdom <ul style="list-style-type: none"> • Oppsøke skoler og høgskolar med informasjon om moglegheitene og fordelane i ein liten kommune. • Moglegheiter for kompetanseutvikling • Utarbeide materiell som skal nyttast på stands og bli delt ut. • Etablere samarbeidsforum med det øvrige næringsliv i kommunen gjennom Næringsforumet. • Marknadsføre på sosiale medium
<p>STIMULERINGSTILTAK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fond for rekruttering, utvikling og omstilling • Studiepermisjon/kompetanseheving • Rekrutteringshonorar • Støtte til vidareutdanning • Sabbatsår for fagleg oppdatering for tilsette med lang erfaring 	<ul style="list-style-type: none"> • Vektlegge kommunale ordningar for kompetanseheving i jobben • Gi stipend til kandidatar (t d lærlingar) under utdanning • Gi rekrutteringshonorar/nytte lønn som verkemiddel
<p>HEILTID/DELTID</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heilskapstenking og samarbeid på tvers i organisasjonen • Lyse ut heile stillingar eksternt • Informasjon om viktigheit av heiltid for den enkelte arbeidstakar 	<ul style="list-style-type: none"> • Lyse ut 100 % stillingar i størst mogleg grad • Lyse ut internt mindre stillingsbrøkar • Sjå på nye arbeidstidsordningar og turnusordningar • Arbeide med heiltidskultur på einingane
<p>LÆRLINGORDNINGA/STUDENTPRAKSISPLASSAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auke talet på lærlingar i kommunen • Tilby studentpraksisplassar i einingane • God kommunikasjon med ungdomsskoler og høgskoler • Gode og motiverte rettleiarar for lærlingane 	<ul style="list-style-type: none"> • Opprette garantiordning for læreplassar for dei som vel fagutdanningar • Aktiv marknadsføring i ungdomsskulen og i vidaregåande skole • Tilby studentar praksisplass i einingane • Lære opp og gje rettleiarar vilkår som gjer dei i stand til følge opp lærlingar