



Bremanger kommune

**KVA TRENG VI?**

**KVIFOR TRENG VI DETTE?**

**OG KORLEIS SKAL VI FÅ DET  
TIL?**

## **KOMPETANSE –OG REKRUTTERINGSPLAN FOR BREMANGER KOMMUNE**

Mål: Sikre kvalitet og kvantitet i tenestene gjennom god tilgang på kvalifisert personell med ein kompetanse som møter innbyggjarane sine behov.

Vedteken i kommunestyret i Bremanger kommune, 01.03.2018, sak nr. 006/18.

Randi Ytrehus

---

## 1. FØREORD

### 1.1 Bakgrunn

Bremanger har vedteke tre ulike planar for kompetanse- og rekruttering. Vedtak i administrasjonsutvalet, 2016, seier at det skal utarbeidast ein samla kompetanse- og rekrutteringsplan for kommuneorganisasjonen.

Resultatmål: Felles, heilskapleg kompetanse- og rekrutteringsplan for Bremanger kommune.

Prosjektet skal verte gjennomført med representasjon frå tilsette, administrasjon og politikarar, jamfør gjeldande prosjekthandbok for Bremanger kommune.

Framlegg til plan skal verte handsama i kommunestyret i Bremanger kommune.

### 1.2 Prosjektorganisering

Dokumentet har vore utarbeidd av ei styringsgruppe som har vore sett saman slik:

Rolle	Namn	Tittel
PL	Randi Ytrehus	Kommunalsjef helse og omsorg/ass rådmann
Medlem og nestleiar	Anne Kristin Førde	Leiar i Adm. utvalet, politisk
Medlem i styringsgruppa	Gro Bakke Abildsnes	Kommunalsjef oppvekst
Medlem i styringsgruppa	Magnhild Myklebust	Leiar plan og forvaltning
Medlem i styringsgruppa	Hilde Larsen	HTV Fagforbundet
Medlem i styringsgruppa	Thomas S Øvstedal	Vara HTV Utdanningsforbundet
Medlem i styringsgruppa	Inger Lise Langedal	HTV Sjukepleiarforbundet
Medlem i styringsgruppa	Marcel Meijer	Tilflyttingskonsulent og beredskapskoordinator
Medlem i styringsgruppa	Grete F.Hennøy (f.o.m 01.08.16) Liv Marit Bøen (til 01.08.16)	Fagleiar løn og personal Personalsjef

Rådmann Tom L. Joensen er prosjektansvarleg (PA).

### 1.3 Aktivitetar

HA	VIKTIGE DELOPPGÅVER	ANSVAR	FØREMÅL	RESULTAT
HA1	Konstituerande møte	LMB	Start	Gruppa er konstituert
HA2	Oppstart av planarbeidet, disposisjon og plan for vidare arbeid	RY	Planfeste arbeidet	Prosjektplan
HA3	Kartlegge formalkompetanse og alderssamansetning	RY og GBA arbeider ut skjema	Kartlegge kompetansen og alderssamansetnad	Formalkompetanse og alderssamansetning er kartlagt.
HA4	Framskrivning av folketal og demografi/herunder barn/elevtalsutvikling til 2030.	GBA og Marcel Meijer	Dimensjonere tenestene og rekruttere arbeidstakarar	Statistikk/prognose på folketal delt i aldersgrupper
HA5	Analysere innsamla data –	Alle	Få oversikt over	Oversikt/analyse

Kompetanse -og rekrutteringsplan for Bremanger kommune

	HA 3 og 4		behov for tenesteproduksjon og kompetanse	over teneste-kompetanse og rekrutteringsbehov som ligg føre
HA6	Disponere og skrive plandokument	RY	Beskrive struktur av dokumentet og samle informasjonen i eit dokument.	Eit utkast til plandokument ligg føre
HA7	Høyring til driftseiningane, arbeidstakarorganisasjonane og brukarorganisasjonar.	RY	Ta imot innspel Kvalitetssikring	Høyringsuttaler
HA8	Styringsgruppa har gjennomgang av høyringsuttaler	RY	Ferdigstille dokumentet	Ferdig dokument til handsaming
HA9	Handsaming i ADMU	AKF	Forankring i samarbeidsutvalet	Vedtak i ADMU
HA10	Handsaming i Kommunestyret	TLJ	Politisk forankring	Vedteken plan

## 2. FORANKRING OG AMBISJONAR

Forankring:

- Kommuneplan, økonomiplan og årsbudsjett.
- Strategiske planar for dei kommunale sektorane.
  - Kultur
  - Teknisk
  - Næringsplan
  - Folkehelseoversikt
  - Oppvekst
  - Helse og omsorg
  - Lønspolitisk handlingsplan
  - Arbeidsgjevarepolitikk i Bremanger
  - Seniorpolitisk plan

Ambisjonar:

- Sikre kvalitet og kvantitet på dei kommunale tenestene.
- Synleggjere strategi for å rekruttere, behalde og utvikle kompetansen vi treng i tenesteproduksjonen.

## 3. OVERODNA MÅL OG STYRINGSKONTRAKT

Mål:

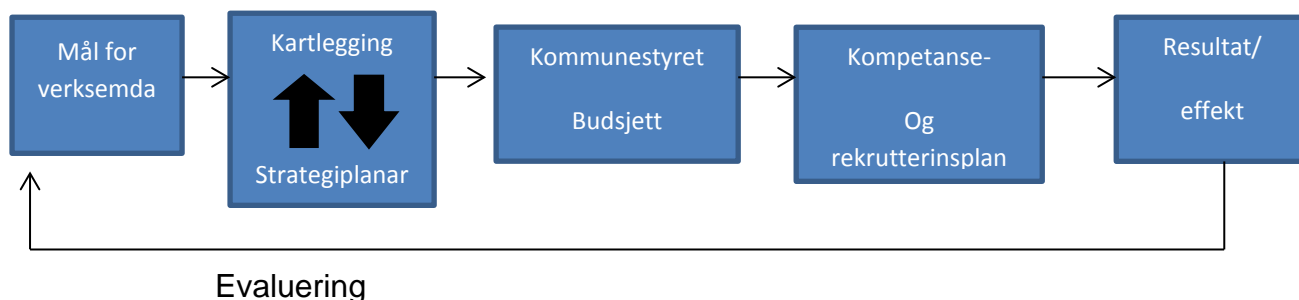
***Sikre kvalitet og kvantitet ved å ha god tilgang på tilsette med rett kompetanse for å gje innbyggjarane våre gode tenester.***

Overordna styringsdokument:

- Nasjonale lover og føresegner

- Prognoser i høve demografi og folketal i Bremanger kommune.

#### 4. PROSESSEN



#### 5. KOMPETANSE

For Bremanger kommune er det viktig å sikre at ein får tilsette med rett kompetanse. Vi vil ha fokus på fire typar kompetanse:

##### Formell kompetanse:

All den kompetansen arbeidstakar har fått gjennom skule og utdanning, og som har ført fram til eit vitnemål eller kompetansebevis frå ein utdanningsinstitusjon. Denne kompetansen er grunnleggjande i alle stillingar og tilsettingar.

##### Realkompetanse:

Realkompetanse er kunnskap arbeidstakaren har fått gjennom yrkespraksis, ubetalt arbeid, organisasjonsarbeid, utdanning eller på annan måte. For mange tilsette kan realkompetansen vere avgjerande i forhold til å kunne utføre arbeidsoppgåvene sine. Bremanger kommune er oppteken av at realkompetanse skal verdsetjast.

##### Sosial kompetanse:

Sosial kompetanse er ferdigheiter, haldningar, motiv og evner som trengst for å meistre ein gitt sosial situasjon. Det er grunnleggande at dei tilsette har god sosial kompetanse, då alle representerer kommunen i møte med publikum og samarbeidspartar. Sosial kompetanse er og viktig internt for å sikre gode samarbeidstilhøve og konstruktiv samhandling.

##### Endringskompetanse:

Kommunen er ein organisasjon i stadig endring. Som arbeidsgjevar må vi sikre at ein i den grad det er mogleg fremjar endringskompetanse gjennom informasjon, inkludering og medverknad. For å finne nye løysingar på framtidige utfordringar treng vi sjølvstendige, ansvarsmedvitne og autonome medarbeidarar.

## 6. STATUS

### 6.1

Bremanger kommune hadde 31.12.15 i alt 508 tilsette i faste stillingar. Dette utgjer i alt om lag 390 årsverk. Det er innan helse – og omsorgssektoren og i oppvekstsektoren det er flest tilsette og årsverk. I tillegg til faste tilsette kjøper kommunen tenester frå private, særskilt innan helse.

Ser vi på fordelinga mellom kvinner og menn som er tilsette i kommunen, er kvinner tilsett i om lag 84% av årsverka medan menn i 16%. Gjennomsnittleg alder blant dei tilsette er 47,8 år.

I grove trekk kan vi dele inn dei tilsette i desse gruppene:

#### Assistentar:

Assistentane arbeider innan skule, barnehagar, pleie, reinhald og kjøkken. Dette er personar utan formalkompetanse, men mange av dei har lang røynsle og høg realkompetanse.

#### Fagarbeidarar:

Fagarbeidarane er personar med fagbrev innan ulike fagfelt. I helse – og omsorgssektoren er fagarbeidarane hjelpepleiarar/helsefagarbeidarar og omsorgsarbeidarar. Her har vi også personar med fagbrev som helsesekretær, kokk med meir.

Fagarbeidarar innan oppvekst er oftast barne – og ungdomsarbeidarar. Denne faggruppa vert og rekna som fagarbeidarar innan tenestene for menneske med nedsette funksjonsevne.

Fagarbeidarar finn ein og innan teknisk sektor som elektrikarar, snekkarar, mekanikarar med meir.

I alle sektorar har vi reinhaldarar som i aukande grad har fagbrev.

Nokre av fagarbeidarane våre har tilleggsutdanning/spesialisering frå fagskule innan ulike områder, som til dømes geriatri og psykisk helsearbeid.

#### Høgskuleutdanna:

Alle fast tilsette i undervisningsstillingar og pedagogstillingar i barnehagane har minimum 3 års høgskuleutdanning. Det same gjeld stillingar innan helse – og omsorg som sjukepleiarar, sosionomar, barnevernspedagogar og vernepleiarar. Fleire tilsette innan teknisk sektor har også høgskuleutdanning.

### Administrative stillingar:

Vi har sekretærar med og utan fagbrev.

Sakshandsamarar har oftast høgskuleutdanning.

### Fagleiarar:

Kvar driftseining er leia av ein driftssjef som igjen kan ha ein eller fleire fagleiarar under seg. Fagleiarane har fagansvar, men kan og til ei viss grad ha delegert ansvar innan personal og økonomi. Både driftssjefar og fagleiarar har oftast høgskuleutdanning.

### Driftssjefar:

Driftssjefane har delegert budsjett, økonomi – og personalansvar. I nokre høve har dei også det overordna faglege ansvaret.

### Kommunalsjefar:

Kommunalsjefane har det overordna ansvaret for driftssjefane innan sine sektorar.

### Stabsavdelingane:

Leiarane av stabsavdelingane har delegert økonomi, personal – og fagleg ansvar for sine avdelingar. Vi har leiarar innan løn og personal, IKT, servicekontoret og økonomikontoret.

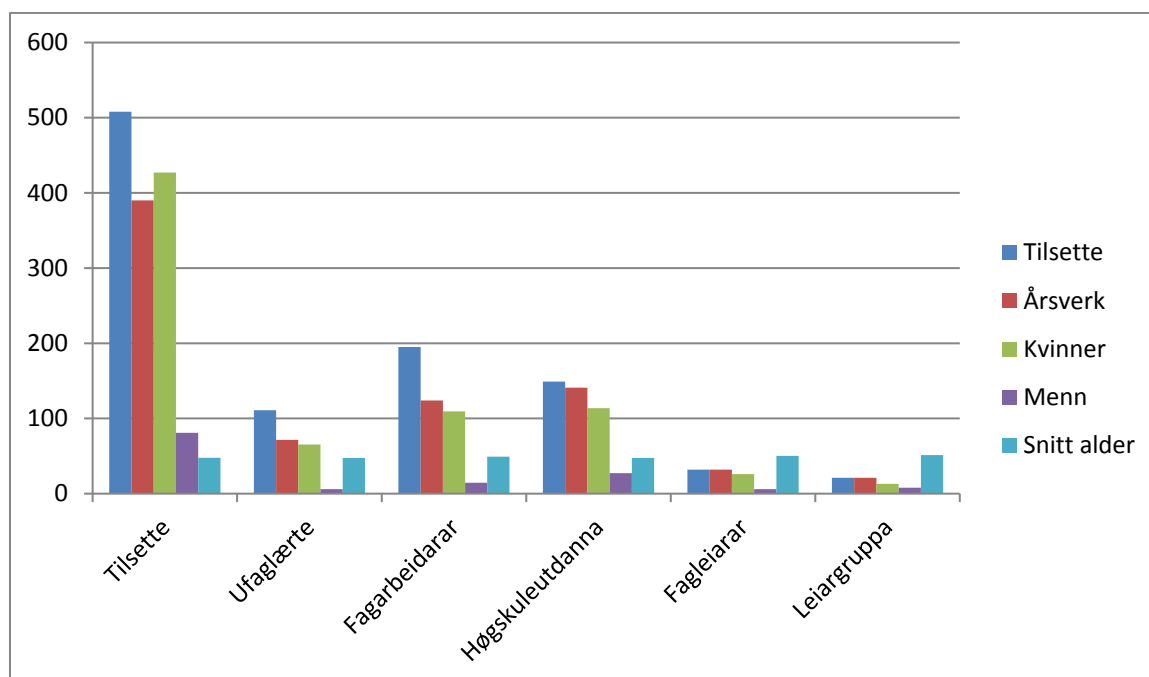
I tillegg til stabsavdelingane har vi konsulentar innan ulike felt som beredskap, eigedomsskatt, reiseliv og rekruttering. Desse ligg direkte under rådmannen.

### Rådmannen:

Rådmannen er den øverste administrative leiaren i kommunen. Rådmannen kan sjølv utnemne ein assisterande rådmann.

## 6.2

### FORDELING ETTER STILLINGAR, KJØNN OG ALDER, 31.12.15



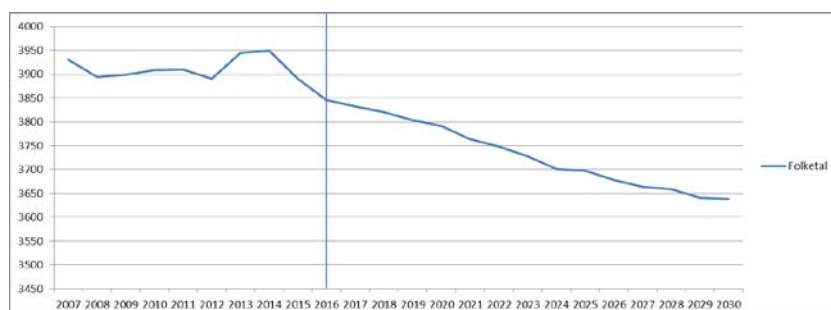
Kjelde: Løn og personal

Menn er underrepresentert i kommuneorganisasjonen.

508 tilsette har tilsaman 390 årsverk. Gjennomsnittleg årsverk pr tilsett er 0,74.

## 7. INNBYGGJARANE I BREMANGER

Folketal og demografi er grunnlaget for behov for tenesteproduksjon, både med omsyn til tenestemottakarar og tenesteytarar.



Kjelde: SSB

År	Folketal 0101
2017	3833
2018	3820
2019	3804
2020	3791
2021	3764
2022	3748
2023	3728
2024	3701
2025	3697
2026	3678
2027	3664
2028	3659
2029	3641
2030	3638

## 7.1 Demografiske framskrivingar

Fig.7.1

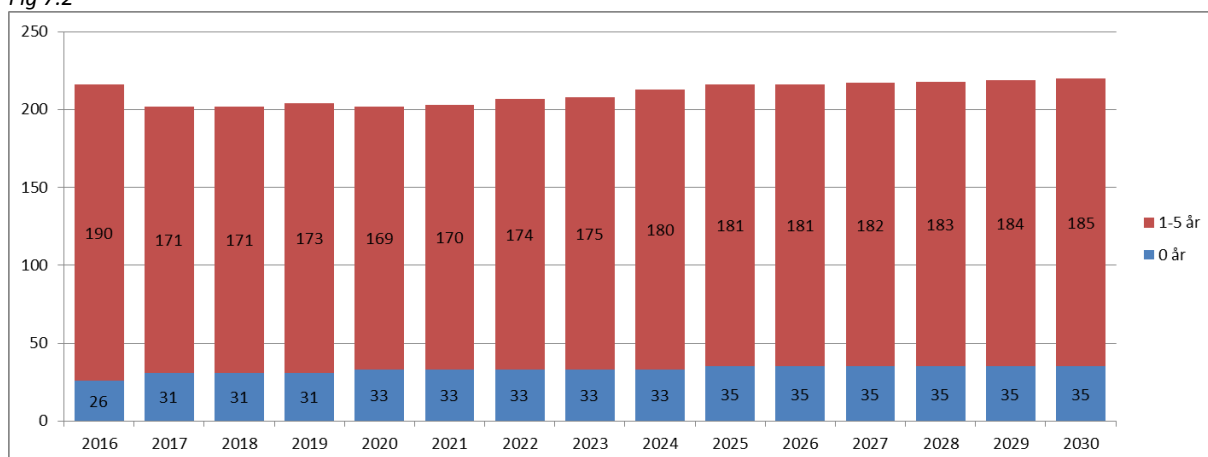
Tal innvandrarar		Menn	Kvinner
per 31-12-2015:			
	Europa unntatt Tyrkia	194	158
	Afrika	40	36
	Asia med Tyrkia	18	49
	Nord-Amerika	3	0
	Sør- og Mellom-Amerika	0	10
	Oseania	0	0
	Statsløse	0	0
	Uoppgitt	0	0
		255	253
per 31-12-2015:	Folketal	Innvandrar	Prosent
	3846	508	13,21

Kjelde: SSB



**Barn i førskulealder:**

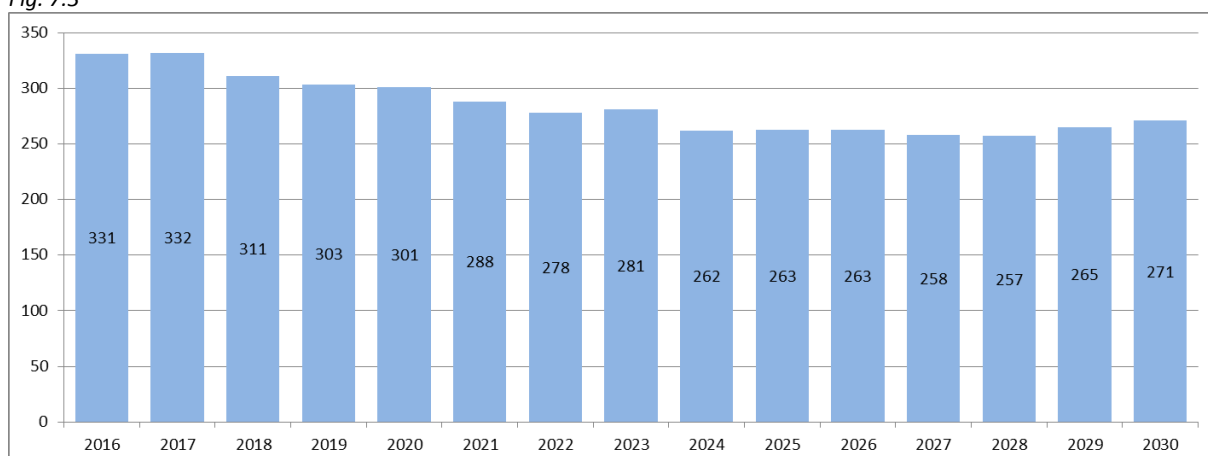
Fig 7.2



Kjelde: SSB

**Barn i alderen 6-12 år – mellomsteget: 1.- 7. klasse:**

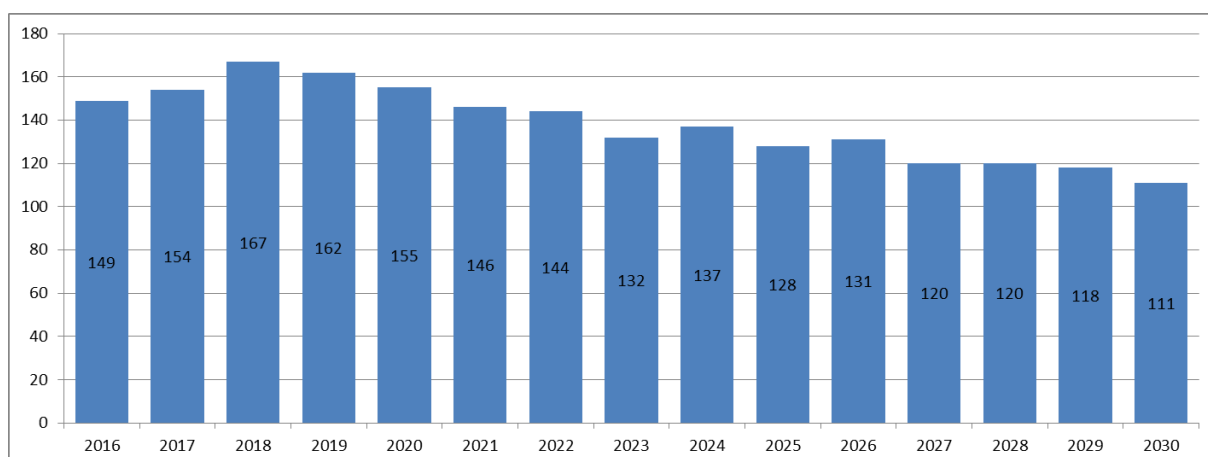
Fig. 7.3



Kjelde: SSB

**Barn i alderen 13-15 år, 8.- 10. klasse:**

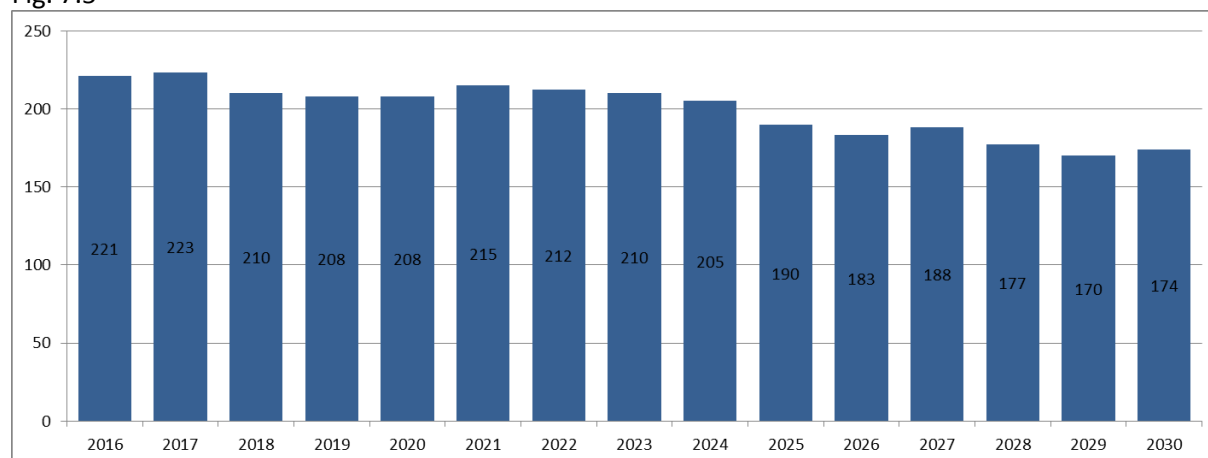
Fig. 7.4



Kjelde: SSB

**Ungdom mellom 16 og 19 år**

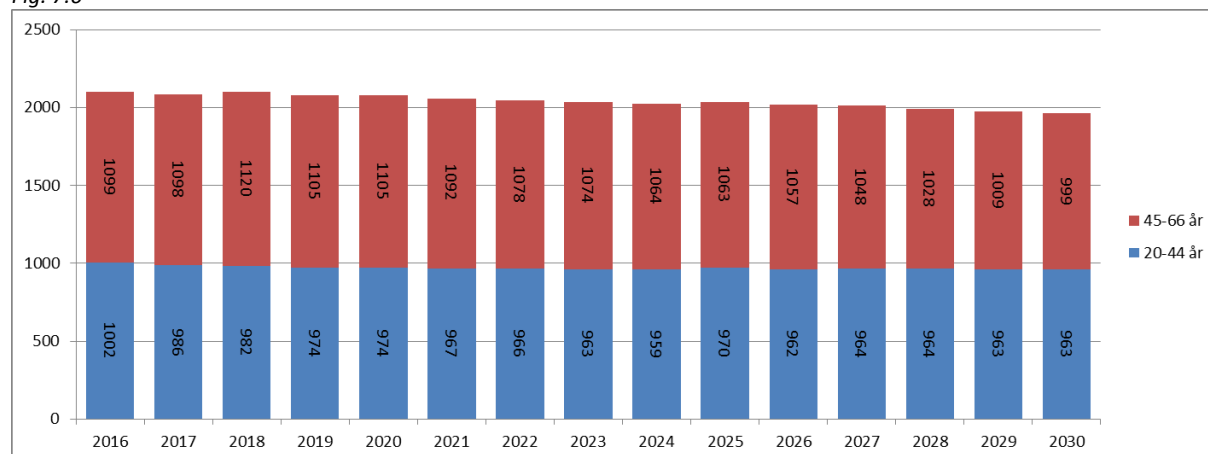
Fig. 7.5



Kjelde: SSB

**Vaksne i yrkesaktiv alder:**

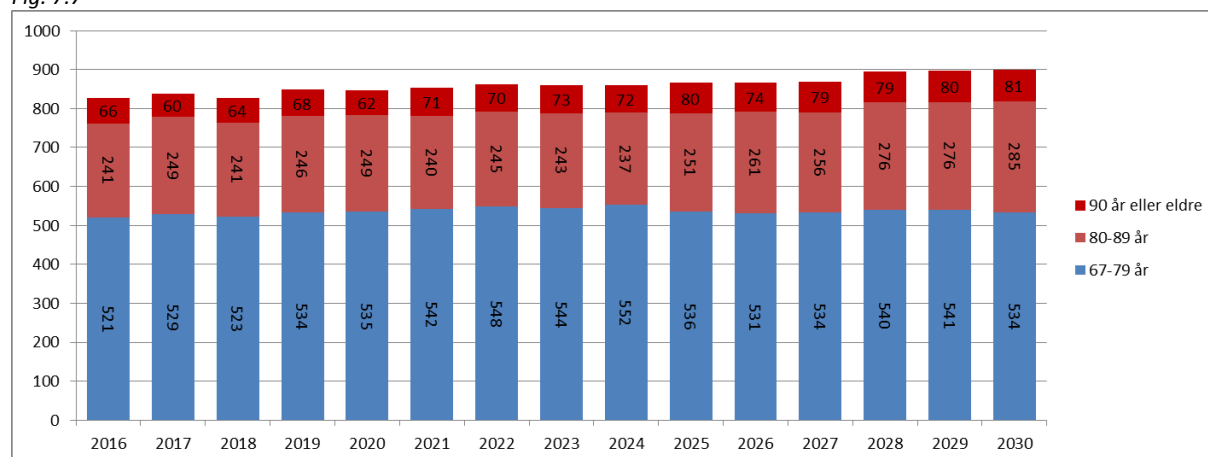
Fig. 7.6



Kjelde: SSB

**Innbyggjarar frå 67 år:**

Fig. 7.7



Kjelde: SSB

Tala for innbyggjarar over 67 år viser ein auke.

## **7.2 Kva ser vi av tabellane ovanfor?**

Innvandrarar utgjer 13,21% av innbyggjartalet i Bremanger pr. 31.12.15 (*fig 7.1*). Vi kan dele innvandrarane inn i tre grupper: Arbeidsinnvandrarar, livsstilsinnvandrarar og busette flyktningar.

Språkopplæring er grunnleggande for å kvalifisere innvandrarar til arbeidsmarknaden.

I følge prognosane (*fig. 7.0*) er det totalt sett nedgang i folketalet. Det er derfor vesentleg for oss å sjå i kva gruppe tal personar aukar og kvar dei eventuelt vert redusert. Dette dannar grunnlag for kommunal tenesteproduksjon då innbyggjarar i ulik alder har ulike behov.

Tal barn i førskulealder verkar å vere stabilt i perioden (*fig 7.2*) medan tal elevar på alle trinn i grunnskulen viser stor nedgang (*7.3 og 7.4*) fram til 2030.

Tal ungdom mellom 16 og 19 år vert også redusert i perioden (*fig. 7.5*).

Vi får færre personar i yrkesaktiv alder (*fig. 7.6*), der reduksjonen i gruppa 45-66 år er størst. På same tid er det ei auke i aldersgruppa over 66 år (*fig. 7.7*).

Behovet for rekruttering ser ut til å vere størst innan helse og omsorg fordi aldersgruppa over 80 år aukar. I aldersgruppa over 80 år er behovet for pleie og omsorgstenester størst.

Samstundes som vi ser at vi vil ha behov for fleire tilsette innan helse og omsorg vil truleg behovet for tilsette innan skulesektoren verte redusert.

## **8. PENSJONSORDNINGAR OG KONSEKVEN SAR**

Tilsette i Bremanger kommune arbeider gjennomsnittleg til dei er litt under 67 år.

Tilsette kan frå 62 år velje å gå av med avtalefesta pensjon.

Hjelpepleiarar, omsorgsarbeidarar, sjukepleiarar og reinhaldarar har særaldersgrense på 65 år, men kan gå av 3 år før (62 år). Desse ordningane føreset at dei har alders- og medlemstid i KLP på tilsaman 85 år (85-års-regelen).

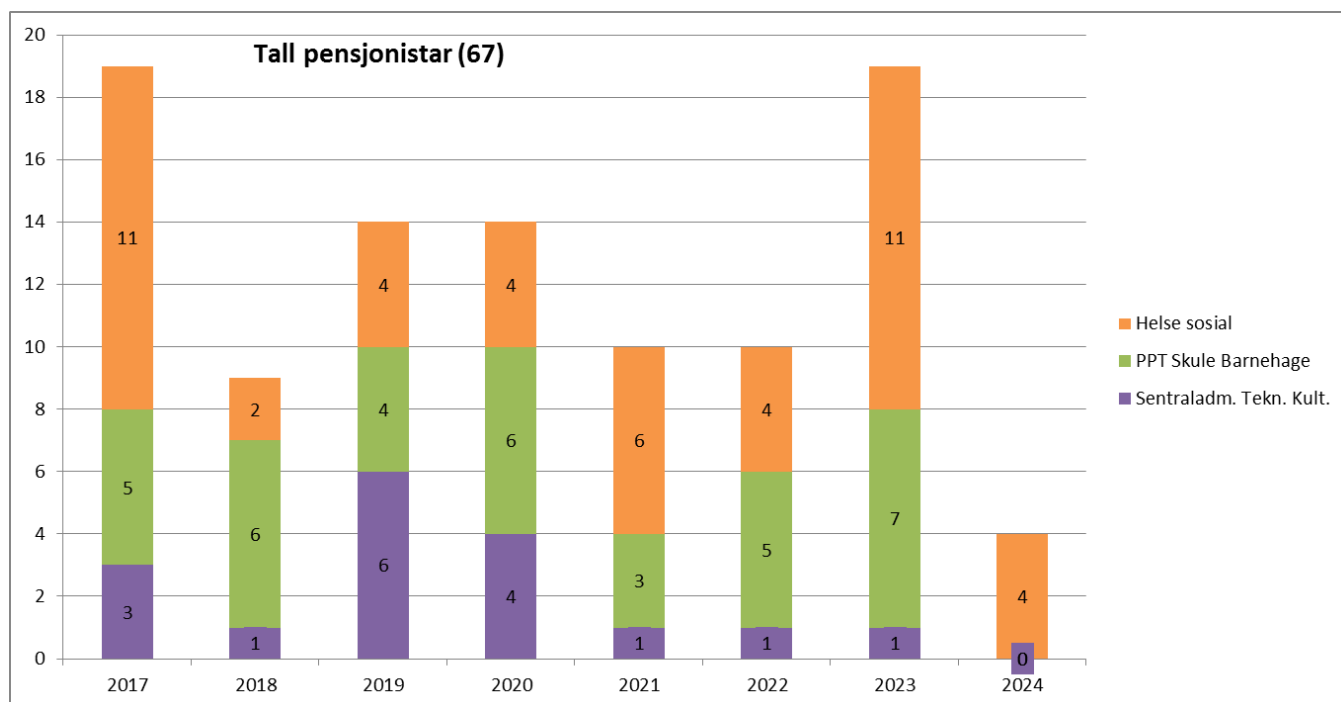
Pensjonsalder er elles 67 år. Ein kan vere fast tilsett i kommunen til ein fyller 70 år.

33% av hjelpepleiarane/helsefagarbeidarane i Bremanger kommune er over 55 år. 22,5 % av lærarane i oppvekstsektoren er over 55 år.

Konsekvensar:

Det vil truleg vere naudsynt å erstatte dei som går av med pensjon. Dersom mange nyttar tilbod om tidleg pensjon, kan dette føre til at vi må rekruttere før forventa.

### Våre tilsette og alderspensjon:



Kjelde: Løn og personal

I prognosa ovanfor har vi lagt til grunn at tilsette sluttar i arbeid ved fylte 67 år.

## 9. DELTID

Bremanger kommune har som mål å ha flest mogleg tilsette i 100% stillingar, og arbeider derfor med å redusere uønska deltid.

Det vert sendt ut spørjeskjema kvart år der tilsette melder tilbake til arbeidsgjevar ønskje om auka stilling. Her melder arbeidstakar frå om dei eventuelt ønskjer anna arbeid og/eller kombinerte deltidstillingar i ulike einingar/avdelingar.

## 10. BEHOV FOR NYE TILSETTE

Snittalder for tilsette i Bremanger kommune er 47,8 år.

Behovet framover vert påverka av ulike faktorar: Utflytting, pensjonering, demografi, nye oppgåver samt strukturelle endringar.

Då prognosene viser at tal innbyggjarar i yrkesaktiv alder minkar, vil det føre til at kommunen må rekruttere tilsette utanfrå.

## **11. ENDRA BEHOV OG KRAV TIL KOMPETANSE**

På bakgrunn av oversyna ovanfor og andre kjende faktorar, vel vi å utdjupe følgjande utfordringar innan desse sektorane:

### **11.1 Helse, omsorg og NAV**

Av innbyggjarane i Bremanger kommune utgjør ein relativt stor del menneske i alderen der ein kan ha bruk for helse og omsorgstenester.

Samhandlingsreforma vart innført i Noreg frå 2012, og har ført til at kommunane har fått fleire oppgåver innan behandling, habilitering og rehabilitering. Liggetida på sjukehus har vorte kortare og behov for korttidsopphald i kommunen har auka i tillegg til at behov for heimesjukepleie, habilitering og rehabilitering er auka.

Tal unge innbyggjarar med psykiske vanskar viser tendens til å auke og vi har ein auke innan mottakarar av tenester frå barneverntenesta.

Samstundes med at oppgåvene innan sektoren vert fleire, viser prognose for folketalsutvikling at målgruppa for mottak av tenester held fram med å auke medan tal innbyggjarar i yrkesaktiv alder går ned. Altså vert det behov for å produsere meir tenester på smartare måtar med færre innbyggjarar som tenesteytarar.

For å handtere utfordringane framover og som hjelp til sjølvhjelp er det viktig å innføre meir bruk av ulike velferdsteknologiske løysingar.

Vi er kjent med at kommunen får pålegg om psykologkompetanse frå 2020. Vi er med i eit samarbeidsprosjekt i Nordfjord for å planlegge utvikling og etablering av tenesta.

### **11.2 Teknisk driftseining/plan og forvaltning**

Etablering av driftskontrollanlegg for bygg og anlegg medfører behov for auka kompetanse innan elektro/automasjon. Det nye byggdriftarfabrevet vil vere relevant for rekruttering av nye tilsette på teknisk drift. Behovet for, og arbeidsmengda knytt til drift og forvaltning av bustader for flyktningar og vanskelegstilte, har auka.

Ved realisering av eiga reinhaldsavdeling organisert under teknisk drift, vil det vere behov for å rekruttere reinhaldsleiar. Vi må også ha som mål å få fleire tilsette med fagbrev som reinhaldsoperatør.

Innan plan og forvaltning vil kompetansebehovet vere avhengig av eventuelle endringar i regelverk. Ved rekruttering har ein behov for personar med høgskuleutdanning/ingeniør, men dei som vert tilsette må ha kompetanse innan fleire område, då det er mange fagfelt som skal dekkjast innanfor ei og same stilling.

Kompetanse -og rekrutteringsplan for Bremanger kommune

### **11.3 Oppvekst**

Frå 2015 er kompetansekrava for lærarar endra. Opplæringslova med føreskrifter inneheld to typar kompetansekrav for dei som skal undervise i skulen. Desse er kompetansekrav for å kunne bli tilsett i undervisningsstilling og krav om at lærarane må ha relevant kompetanse i faga dei skal undervise i.

For å undervise i faga norsk, teiknspråk, engelsk og matematikk på barnesteget må den som skal undervise ha 30 studiepoeng i det aktuelle faget. På ungdomsteget, må den som skal undervise ha 60 studiepoeng i tilsvarende fag.

Det er eit mål at alle skular skal kunne fylle krava til kompetanse, der skuleeigar har ansvar for at verksemda har rett og naudsynt kompetanse innan 2025.

På bakgrunn av kartlegging av kompetanse i oppvekstsektoren, er det laga ein plan for korleis ein skal nå måla for kompetanse innan fristen. Planen inneber vidareutdanning regionalt og gjennom nasjonale ordningar.

I barnehagane er der pr. i dag ein stor del ufaglærte. Målet er å rekruttere fleire barnehagelærarar samtidig som ein legg til rette for kompetanseheving og utdanning som t.d. barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Sett i samanheng med at vi får fleire innvandrarar, vert det også i framtida behov for undervisningskompetanse i vaksenopplæringa.

### **11.4. Kultur**

Innan kultur vert det i framtida behov for kompetanse innan musikkterapi. Stillinga som musikkterapeut vil vere viktig for arbeid med barn og unge i kulturaktivitetar og innan oppvekst og pleie og omsorg.

Det vil verte behov for bibliotekar og musikkskulelærar innan tromme/perkusjon som erstatning for tilsette som går av med alderspensjon.

Eininga er utan ungdomsklubbarbeidar. Utifrå behov vil ein klubbarbeidar vere naudsynt over tid.

### **11.5 Sentraladministrasjonen**

Det vil i framtida vere større behov for auka fleksibilitet i sentraladministrasjonen, der tilsette må pårekne å utføre differensierte oppgåver etter behov. Det må verte lagt vekt på generalistkompetanse, gjerne med fagbrev/høgskuleutdanning innan økonomi, administrasjon og IKT. Det vil også verte behov for ei stilling som kan styre ressursane. Her er relevant bakgrunn organisasjon og leiing.

Vidare er det behov for å styrke innsatsen innan samfunnsutviklingsområdet. Dette fordrar organisering og kopling av ressursane innan næringsutvikling, rekruttering,

plan og forvaltning og hamn. Ei leiarstilling med kompetanse innan samfunnsplanlegging og næringsutvikling vil i denne samanhengen vere relevant.

### **11.6 Etter – og vidareutdanningar generelt**

Vi har behov for tilsette med kompetanse på eit differensiert og stort område. Det er derfor viktig at vi legg til rette for at tilsette tek etter og vidareutdanning. Dette gjeld innan ulike fagområder som til dømes:

Spesialpedagogikk, norsk, engelsk, matematikk, psykisk helse, diabetes, akutsjukepleie, geriatri, rehabilitering, habilitering, velferdsteknologi, organisasjon og leiing, lindrande, sårbehandling, spesialisert fysioterapi, fleirkulturelt arbeid, barnevern, demens, IKT, økonomi, planarbeid, miljøarbeid, næring og juss.

## **12. STRATEGIAR OG TILTAK**

Behovet for rekruttering av nye tilsette og kva kompetanse vi treng innan planområdet, vert vurdert av rådmann og leiarane for dei ulike einingane.

12.1 Tiltak for å rekruttere og halde på relevant kompetanse:

- Nyrekruttering
- Rekruttere eigne tilsette/karriereutvikling
- Interkommunalt samarbeid
- Vurdere trainee-ordning
- Rekruttere lærlingar. Lærlingane får 10% over minsteløn fram til dei har nådd 80% av fagarbeidarløn.
- Lokal rekrutteringsmesse – målgruppe: Lokal ungdom.
- Felles utlysing etter ferievikarar
- Informere om ulike yrke på arena der ungdomar er samla.
- Gjere nytte av eksterne verkemiddel i høve grunn og vidareutdanning.
- Tilby/ta imot studentar i praksis.
- Vurdere å halde fra med kjøp av tenester (juridisk, innan helse, brann, krisesenter mm) eller rekruttere kompetansen.
- Aktiv bruk av sosiale media.
- Fornye rekrutteringsmateriell.
- Delta på rekrutteringsmesser utanfor kommunen.
- Aktiv rekruttering i ungdomsskule og vidaregåande skule.
- Oppsøkje høgskular og universitet med relevante studiar
- Stillingsannonser ut til høgskulane.
- Samarbeide med næringslivet.
- Tilby gjennomgangsbustader.
- Løn som tiltak for å behalde og rekruttere, jamfør lønspolitisk plan.
- Tilby god internopplæring og relevante kurs
- Gode ordningar for vidareutdanning
- Tilby stipend for relevant grunn-og vidareutdanning.

- Mentorordning i skule og barnehage.
- Delta på interkommunale nettverksgrupper.
- Seniorpolitiske verkemiddel.
- Høve til karriereutvikling internt i kommunen.
- Innverke på eiga arbeidstid innan gjevne rammer.
- Gode velferdstilbod/trivselstiltak som blåturar, julelunsj og andre personalsamlingar.

## 12.2 Korleis kvalifisere innvandrara til arbeidsmarknaden?

Det er avgjerande at dei vi tilset kan snakke, skrive og forstå norsk. I Bremanger kommune har vi desse tiltaka knytt til kvalifisering:

- Språkopplæring for arbeidsinnvandrara og livsstilsinnvandrara
- Flyktningar:
  - Norsk og samfunnskunnskap- introduksjonsordning (plikt og rett)
  - Grunnskuleopplæring
  - Tilbod om praksisplassar der målet er å få praktisere norsk.

## 12.3 HANDLINGSPLAN

Rekrutteringstiltak	Korleis	Når	Ansvar
Informere om ledige stillingar.	Aktiv bruk av sosiale media	Kontinuerleg	Servicekontoret.
Lage nytt rekrutteringsmaterial	Utvikle og kjøpe inn nytt materiell. Lage presentasjonsfilm frå ulike einingar og yrker. Publisere dette via ulike sosiale mediar	2016/17	Kultursjefen og rekrutteringskonsulenten.
Delta på rekrutteringsmesser Samarbeid med Framtidsfylket og andre som kan rekruttere trainee – kandidatar.	Nasjonalt, regionalt og lokalt.	Årleg	Rekrutteringskonsulenten
Oppsøkje ungdomsskular, vidaregåande og universitet og høgskular med relevante studie	Invitere oss inn	Årleg	Rekrutteringskonsulenten (utarbeider årshjul)
Samarbeid med næringsliv/råd	Dele informasjon om ledige stillingar/felles utlysing	Årleg	Rekrutteringskonsulenten
Tilby gjennomgangsbustader	Leige ut eller formidle utleige. Inn i bustadpolitisk	2017/18	Rådmannen



	handlingsplan		
Tilby lærekontrakter	Prioritere søkjarar med lokal tilknytning. Legge til rette for vaksne lærlingar Hjelpe til med å skaffe bustad.	Årleg	Kommunalsjefane og rådmannen.  Teknisk drift
Tilbod til studentar om praksisplass	Vere positiv til å ta imot	Årleg	Driftssjefane
Lokal næringslivsmesse	Arrangere og invitere til lokal messe der ungdomar vert samla	Vår	Rekrutteringskonsulenten
Gjere eksterne og interne tiltak og midlar tilgjengelege for kommunalt tilsette	Følgje med og søkje på aktuelle ressursar i tillegg til budsjett og økonomiplan.	Årleg	Kommunalsjefane, leiar løn og personal og rådmannen
God internopplæring	Tilby lokale kurs/nettverk	Årleg	Rådmann, leiar løn og personal og kommunalsjefane
Mentorordning i skulane	Prioritere	Årleg	Kommunalsjef og driftssjefane i oppvekst
Delta i interkommunale nettverk	Prioritere tid og kandidatar	Årleg	Rådmannen, driftssjefar, leiarar og kommunalsjefane
Vidareutdanning	Legge til rette for lokal vidareutdanning. Nytte gjeldande permisjonsreglement med bindingstid	Etter behov	Rådmannen, kommunalsjefane og driftssjefane.
Stipend	Oppretthalde stipend for vidareutdanning	Årlege søknader	Leiar løn og personal og kommunalsjefane
Seniorpolitiske tiltak	Oppretthalde ordningar for seniorar	Rullere planen	Rådmannen og kommunalsjefane
Karriereutvikling	Kartlegge gjennom medarbeidarsamtaler	Kvart 2 år	Driftssjefane og leiarar med personalansvar
Løn som verkemiddel	Lønsforhandlingar/ lønspolitisk plan	Årleg	Rådmann
Fleksitid	Oppretthalde fleksibilitet i arbeidstid	Registrering av arbeidstid	Rådmann
Trivselstiltak	Oppretthalde og utvikle vidare	Kontinuerleg	Komitear på kvar eining/arbeidsplass
Sikre kompetanse	Samhandle eksternt	Kontinuerleg	Rådmannen
Vaksenopplæring	Eigne tiltak for innvandrarar – differensierte tilbod	Kontinuerleg	Kommunalsjef for oppvekst

**Mål:**

Etablere og drifte elektronisk system som viser årsverk og kompetanse som organisasjonen til ei kvar tid har.

**13 RULLERING**

Plandokumentet skal verte rullert kvart andre år, dersom ikkje større organisatoriske endringar tilseier at det må gjerast oftare.

Representant for rådet for menneske med nedsette funksjonsevne skal delta direkte i arbeidet planarbeidet, herunder rullering utover det å vere høyringsinstans.

Matrise skal oppdaterast jamnleg og vedlikehaldast.

**VEDLEGG:**

## Matriser

- Helse og omsorg
- Oppvekst
- Teknisk, kultur og sentraladministrasjonen