

Rekrutteringsplan

Tenesteområde	HR og utvikling (sektorovergripande)
Prosjektnummer:	Økonomi/websak om det finns
Forfatar/Dato:	Lisbeth Alvær
Vedtak/Dato:	Adm.styringsgruppe 18.04.23

1. BAKGRUNN

Alver kommune står ovanfor store bemanningsutfordringar innanfor helse- og omsorgssektoren i åra som kjem. Demografiutviklinga fører til at omsorgsbehovet aukar og vert meir komplekst, samstundes som det blir færre yrkesaktive og tilgangen på helsepersonell er utfordrande. Dette er ikkje ei utfordringar som er særskilt for Alver kommune, men ei nasjonal utfordring som viser seg å være tiltakande.

Kommunen har også utfordringar med å rekruttere på andre områder, m.a. til leiarstillingar og enkelte stillingskategorier innanfor teknisk sektor. Innanfor oppvekst viser den demografiske utviklinga ein nedgang i årene framover. Søkarstatistikk dei siste åra viser at tilgang på undervisningspersonale i hovudsak har vore tilfredsstillande, men at det av ulike årsakar kan vere utfordrande å rekruttere fortløpande gjennom året.

Målretta rekruttering skal gi oss tilgang på rett kompetanse. Men det er også naudsynt å vidareutvikle kommunen som ein attraktiv arbeidsplass som held på medarbeidarane over tid. Kommunen må jobbe systematisk på fleire frontar for å behalde og skaffe tilstrekkeleg med arbeidskraft for å møte morgondagens behov. Det på går for tida fleire relevante prosjekt; t.d. heiltidskultur, prosjekt «leiing, kvalitetsforbetring og effektiv drift» i helse og omsorgssektoren, 10-faktor, nærværarbeid og livsfasepolitikk, som døme på relevant satsing.

På rekrutteringsområdet har kommunen behov for ein meir heilskapleg og systematisk tilnærming til rekrutteringsutfordringane foran oss. I kommuneplanen sin samfunnsdel er utfordringa trekt fram, og det er et eit mål at

«Vi skal jobbe målretta med kompetanseutvikling og rekruttering for å sikre rett kompetanse til å løyse framtidas behov og oppgåver».

Kommunestyret har trekt fram satsinga i verbalpunkt i desember 2022:

«Kommunestyret ber om at det vert utarbeida ein rekrutteringsplan, som mellom anna inkluderer lærlingpolitikk.»

2. FØREMÅLET MED PROSJEKTET

Føremålet med prosjektet er å gi overordna retning for korleis Alver kommune skal gå fram for å rekruttere rett og tilstrekkeleg arbeidskraft til å møte morgondagens utfordringar.

Gjennom ein felles overordna rekrutteringsplan skal vi sikre at alle deler av organisasjonen arbeider heilskapleg og systematisk med å tiltrekke seg nye

medarbeidarar. Strategien skal bygge opp under måla i samfunnsdelen i kommuneplanen og overordna arbeidsgjevarstrategi.

3. RAMMEVILKÅR

3.1. Føringer for prosjektet

Relevante dokument som legg føringer for prosjektet er liste opp under, og lista er ikkje uttømmende:

- *Samfunnsdelen i kommuneplanen*
- *Arbeidsgjevarstrategi*
- *Lov og avtaleverk*
- *Kanal- og servicestrategi*
- *NOU: Tid for handling*
- *Det store heltidsvalget*
- *Prosjektmetodikk*

3.2. Avhengigheiter

Det er naturleg at prosjektgjennomføring vert sett i samanheng med andre relevante prosjekt i kommunen. Prosjekt heiltidskultur og revisjon av arbeidsgjevardokument på går, og kanal- og servicestrategi er nyleg vedtatt på overordna nivå. Rekruttering og oppfølging av lærlingar, både på overordna nivå og i sektorane er sentral for prosjektet. Arbeid med arbeidsmiljø gjennom 10-faktorsatsinga påverkar t.d. omdømmebygginga. Prosjektet «leing, kvalitetsforbetring og effektiv drift» innafor helse og omsorg er relevant å samordne prosjektgjennomføringa med.

4. OMTALE AV KONSEPTFASEN

4.1. Organisering og ansvar i konseptfasen

Prosjekteigar	Kommunedirektør
Prosjektleiar	Kommunalsjef HR og utvikling
Prosjektgruppe	Rep. HR-avdelinga, rep. kommunikasjon, rep. leiar helse og omsorg, rep. stab helse, rep. leiar teknisk, HTV.
Prosjektstyre	Adm.styringsgruppe
Referansegruppe	Leiargruppa, tenesteleiargruppa, stab helse og omsorg, HR-avdelinga

4.2. Resultat frå konseptfasen

Konseptfasen skal leie til eit prosjektforslag for ein rekrutteringsplan som presenterer eit kunnskapsgrunnlag om utfordringsbilete, viser retning for rekrutteringsarbeidet gjennom mål og framlegg til aktuelle tiltak og verkemiddel. Rekrutteringsplanen skal bidra til at alle deler av kommunen jobbar heilskapleg og systematisk med rekrutteringsutfordringane kommunen til ein kvar tid står ovanfor..

4.3. Gevinst

Forventa type gevinst	Skildring	Økonomiske (årsverk, tid, kostnad)
Effektive rekrutteringsprosessar med god kvalitet	God kompetanse på rekruttering og godt samarbeid med tillitsvalte, slik at rekrutteringsprosessane vert gjennomført på ein effektiv og profesjonell måte i tråd med lov og avtaleverk.	
Synleg og attraktiv arbeidsgjevar i riktige kanalar	Omdømmebygging: døme på tiltak som styrkar kommunen sitt omdømme. • Heiltidskultur og berekraftige arbeidstidsordningar • Gode arbeidsmiljø • Konkurransedyktige arbeidsvilkår Bevisst forhold til val av kanal (medier/arenaer) for rekruttering, samt innhald i stillingsannonsar og anna relevant informasjonsmateriell.	
Praksis og lærlingordning som rekrutteringsarena og fokus på «første møtet med kommunen som arbeidsplass»	Arbeide vidare med å styrke praksis og lærlingordninga som rekrutteringsarena, t.d. gjennom mentorordningar, kompetanse og utviklingsplanar, leiaropplæring osv.	
Mangfald og inkludering	Fokus på Alver kommune som ein inkluderande arbeidsgjevar som legg til rette for mangfald og inkludering.	

Læring (t.d. gjennom årsakskartlegging)	Iverksette systematiske tiltak som bidrar til læring i samband med rekrutteringsprosess og avslutning av arbeidsforhold.	
--	--	--

4.3. Risiko og usikkerheit

Det på går fleire store prosjekt samstundes i kommunen, slik at det vil vere risiko for at det ikkje er mogleg å mobilisere tilstrekkeleg kompetanse til prosjektgjennomføringa. God planlegging og effektiv prosjektgjennomføring, t.d. gjennom «sprint»-tilnærming kan verke avbøtande.

4.3. Kostnader, tidsramme og ressursbehov i konseptfasen

Det er ikkje forventa at prosjektet skal ha kostnader utover ordinær drift. Tiltak som evt. vert foreslått i prosjektet vil kunne medføre finansieringsbehov.

Oppstart er planlagt 2. kvartal 2023, med mål om ferdigstilling og vedtak hausten 2023.

.