



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
78/2020	Kommunestyret	PS	27.10.2020

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	19/1345

INTERPELLASJON TIL KOMMUNESTYRET- PLAN FOR KOMPETANSEBYGGING

Kommunestyret - Sak 78/2020

KOM - Behandling:

Interpellanten fekk ordet først for å fremja interpellasjonen.

Ordførar gav slikt svar:

Takk for interpellasjon om korleis ta vare på, utvikle og rekruttere kompetanse i Vaksdal kommune. Ordførar vil bidra til at ein prosess med langsiktig perspektiv for dette arbeidet blir starta. Det er rift om kompetansen, og som interpellanten seier, utfordrande å rekruttere nok fagpersonell, særleg innan helse. Å ta vare på, utvikle og rekruttere kompetanse i Vaksdal heng også saman med folketalsutviklingsprosjektet. Kommunen er ein stor arbeidsgjevar i Vaksdal kommune med våre 420 tilsette i ulike stillingsbrøkar. At desse trivs og får utvikle seg skapar eit positivt omdømme. I prosessen bør me også sjå til nabokommunane våre og kva betingelsar dei tilbyr sine tilsette. Eg ser det som viktig og positivt at Vaksdal kommune aktivt posisjonerer seg som ein attraktiv arbeidsgjevar og legg konkrete planar for korleis me skal få dette til.

Det vart opna for debatt.

Interpellanten sitt forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

KOM - Tilråding/Vedtak:

Plan for kompetansebygging:

Kommunestyret ber rådmannen legge fram forslag til prosess for kommunestyret i februar 2021.

Saksopplysninger:

Frå Trond Olav Magnussen, Høgre ligg det føre slik interpellasjon:

Langtidsplan for kompetansebygging i Vaksdal kommune 27.10.2020

Langsiktig plan for lærlinger og intern kompetansebygging/ utdanning:

Ved folkevalgt opplæringen vi hadde i 2019 i regi av Kommunal sektor sin organisasjon (KS) var en av de største utfordringene som ble belyst det å tilknytte seg personell med rett fagutdanning/ kompetanse for mindre kommuner. Dette har også vært gjennomgående fremstilt som en utfordring i flere sammenhenger.

Ref KS rekrutteringsufordringer september 2020:

Skal vi lykkes med omstillingsprosesser – enten de er digitale eller organisatoriske – må politisk og administrativ ledelse ta aktivt eierskap og de ansatte må involveres. Mange steder er rekrutteringsgrunnlaget begrenset, og det viktigste kompetansepotensialet finnes hos de som allerede jobber i sektoren; for ni av ti kommuner er det mest aktuelt å heve kompetansen til dagens ansatte for å dekke kompetansebehov. Arbeidslivet vil i årene som kommer preges av knapphet på kompetent arbeidskraft og kamp om jobber. Allerede i dag er det vedvarende mangel på kvalifisert arbeidskraft innen enkelte yrker.

Ref Levekår 16.09.2020: I de nye prognosene for Vaksdal kommune tilsies det at det vil bli et utøkt behov for fagpersonell spesielt innenfor Helse og omsorgssektoren de neste 25 årene (2045) og en reduksjon i behovet for fagpersonell i barnehage og skole grunnet folketallsutviklingen.

Kan man foreta ett ytterligere dypdykk i tallmaterialet for å kunne jobbe målrettet med tiltak som kan kompensere for disse utfordringene/endingene frem mot 2045 med utgangspunkt i følgende spørsmål?

Hvordan holde på personell som allerede er ansatt?

Hvordan oppnå en systematisk ordning for lærlinger innenfor alle eininger i kommunen?

Hvordan best tilrettelegge for å utdanne eget personell gjennom ordninger som fagbrev på jobb, videreutdanning og omskolering?

Spørsmål til ordfører:

Vil ordfører i 2021 bidra til at det blir satt i gang arbeid mellom politisk/ administrativt nivå som i ett langsiktig perspektiv skal jobbe med å knytte til seg nødvendig personell i kommunal tjenesteytelse i Vaksdal kommune?

Forslag til vedtak:

Kommunestyret ber rådmannen legge fram forslag til prosess for kommunestyret i februar 2021.

