

KS



KS



Beholde
og rekruttere!



EN STRATEGI FOR ARBEIDSKRAFT OG REKRUTTERING



Kommuneforlaget

Ledelse og rekruttering i framtidens arbeidsmarked

Anne-Cathrine Hjertaas
avdelingsdirektør, KS arbeidsgiverutvikling

Mangel på personell? I dag? I morgen? Om ti år?

”- Fire av ti jenter må velge omsorgsyrke”

Dagbladet 16.08.2009

”- Set liva til eldre i fare!

Heile halvparten av dei som er på jobb i pleie- og omsorgssektoren i kommunane i helgane, er ufaglærte”

NRK 13.08.2009

Men dette er også "sant";

- Porsanger kommune - samarbeid med utdanningsinstitusjonene = faglært helsepersonell i nesten alle faste stillinger i helse- og omsorgsektoren
- Bærum kommune – utviklet en felles profil og jobbet på ulike arenaer for å rekruttere førskolelærere.





På lengre sikt stor mangel på arbeidskraft!!!

Beholde og rekruttere! • EN STRATEGI FOR ARBEIDSKRAFT OG REKRUTTERING

Seks innsatsområder

- ✓ Styrke kommunenes omdømme
- ✓ Rekruttere unge og nyutdannede
- ✓ Beholde arbeidskraften
- ✓ Mangfold
- ✓ Organisering og velferdsteknologi
- ✓ Kompetanse



Pre

Ledelse - en forutsetning for å lykkes!

Både politisk og administrativ ledelse må ha fokus på arbeidskraft og rekruttering



2. Rekruttere unge og nyutdannede

Mål for innsatsområdet:

- rekruttere unge til kommunerelevant utdanning
- rekruttere unge og nyutdannede som medarbeidere i kommunal sektor



- Lebesby "frir til" ungdommen

Politikere og næringslivsledere i Lebesby kommune jobber offensivt for å få ungdommen tilbake til kommunen etter endt utdanning.

- Gjøvik kommune satser på ungdommen

Virksomhetsområdet helse og omsorg opprettet i sommer en egen ordning med sommervikariater, rettet mot ungdom mellom 16 og 18 år.



3. Beholde arbeidskraften

Mål for innsatsområdet:
bidra til å utvikle en god arbeidsgiverpolitikk som gir

- robuste kompetansemiljøer
- godt arbeidsmiljø
- høy trivsel
- redusert sykefravær
- høyere avgangsalder
- og flere i heltidsstillinger

**2 prosentpoeng reduksjon i sykefraværet =
6000 årsverk eller 3 mrd kr!**

Norges befolkning er blant verdens friskeste.

Det finnes godt utbygde helsetjenester og velferdsordninger, men samtidig er sykefraværet høyt og mange mottar trygdeytelser.



4. Mangfold

Mål for innsatsområdet:

bidra til at arbeidskraftpotensialet som finnes hos alle grupper, blir tatt i bruk på best mulig måte

Universell utforming innebærer at produkter, byggverk og uteområder utformes på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten at det er behov for ytterligere tilpasning

Stormberg ser bakover i ledighetskøen!

”1 prosents utfordringen” - ansette som har vært arbeidsledige over lang tid.

- Om lag 45 prosent av mennesker med en funksjonshemning var sysselsatt i inntektsgivende arbeid, tilsvarende for befolkningen under ett er ca. 72 prosent.
- I underkant av 9 prosent av alle som har et ansettelsesforhold, har en funksjonshemning.



5. Organisering og velferdsteknologi

Mål for innsatsområdet:

legge til rette for at organisering, kompetanse og bruk av teknologi gjør tjenesteproduksjonen mest mulig effektiv og tilpasset brukernes behov



Tannhelsetjenesten i Finnmark går nye veier for å rekruttere tannleger

I Finnmark har man laget en modell hvor tannhelsesekretærer og tannpleiere ansettes som administrative ledere av tannklinikker.



Pre

6. Kompetanse- et mål og virkemiddel

Økt kompetanse gir bedre tjenester og mer fornøyde brukere, og det bidrar til stolte medarbeidere og bedre omdømme.

Arbeidstakere søker seg til, og blir, på arbeidssteder der de får bruke og utvikle sin kompetanse.





- Hvilken kompetanse er det behov for i dag, og om fem år?
- Hvordan tiltrekke seg og holde på de gode fagfolkene?
- Er kommunen aktiv og har "en åpen dør" holdning overfor unge når det gjelder hospitering, faget utdanningsvalg, lærlinger m.m?

1. Styrke kommunenes omdømme



Mål for innsatsområdet:
å styrke kommunenes
attraktivitet som arbeidsgiver
gjennom systematisk arbeid
med omdømmet

**Godt omdømme skapes
gjennom å levere gode
resultater, og å formidle disse!**

En skygge på jobben kan gjøre kommunesektoren mer attraktiv

Som en del av faget Utdanningsvalg har elever på Skøyenåsen skole i Oslo gjennomført "jobbskygging".

Ordningen skal gi elevene større innblikk i arbeidslivet og gi et bedre grunnlag for valg av videregående opplæring.





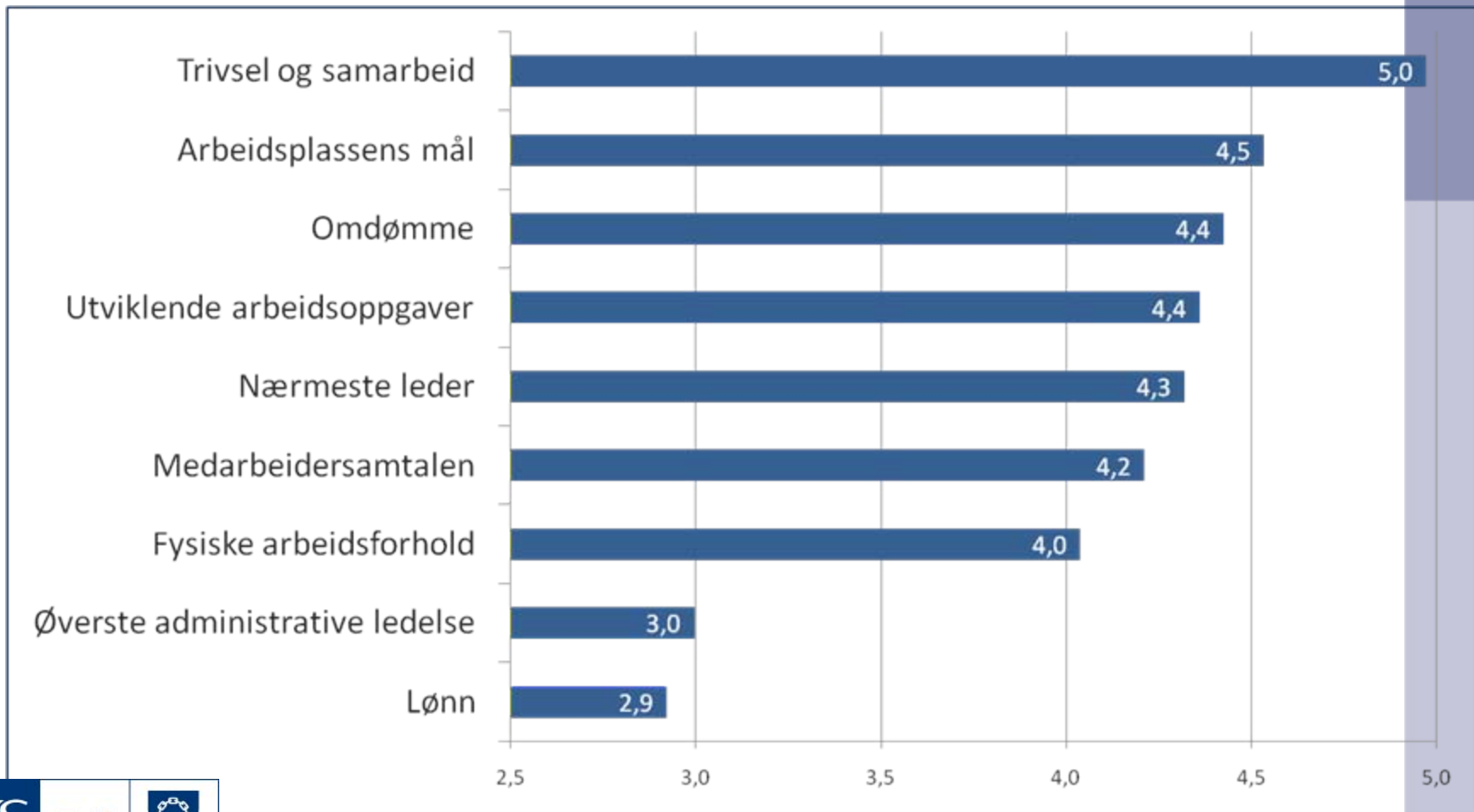
KS prosjekt – mer attraktiv arbeidsgiver gjennom omdømmearbeid

- Piloter : 8 piloterkommuner og fylkeskommuner er valgt blant 40 søkere
- 4 fagsamlinger med tilgang på sentrale kompetansemiljø
- omdømmedag lokalt

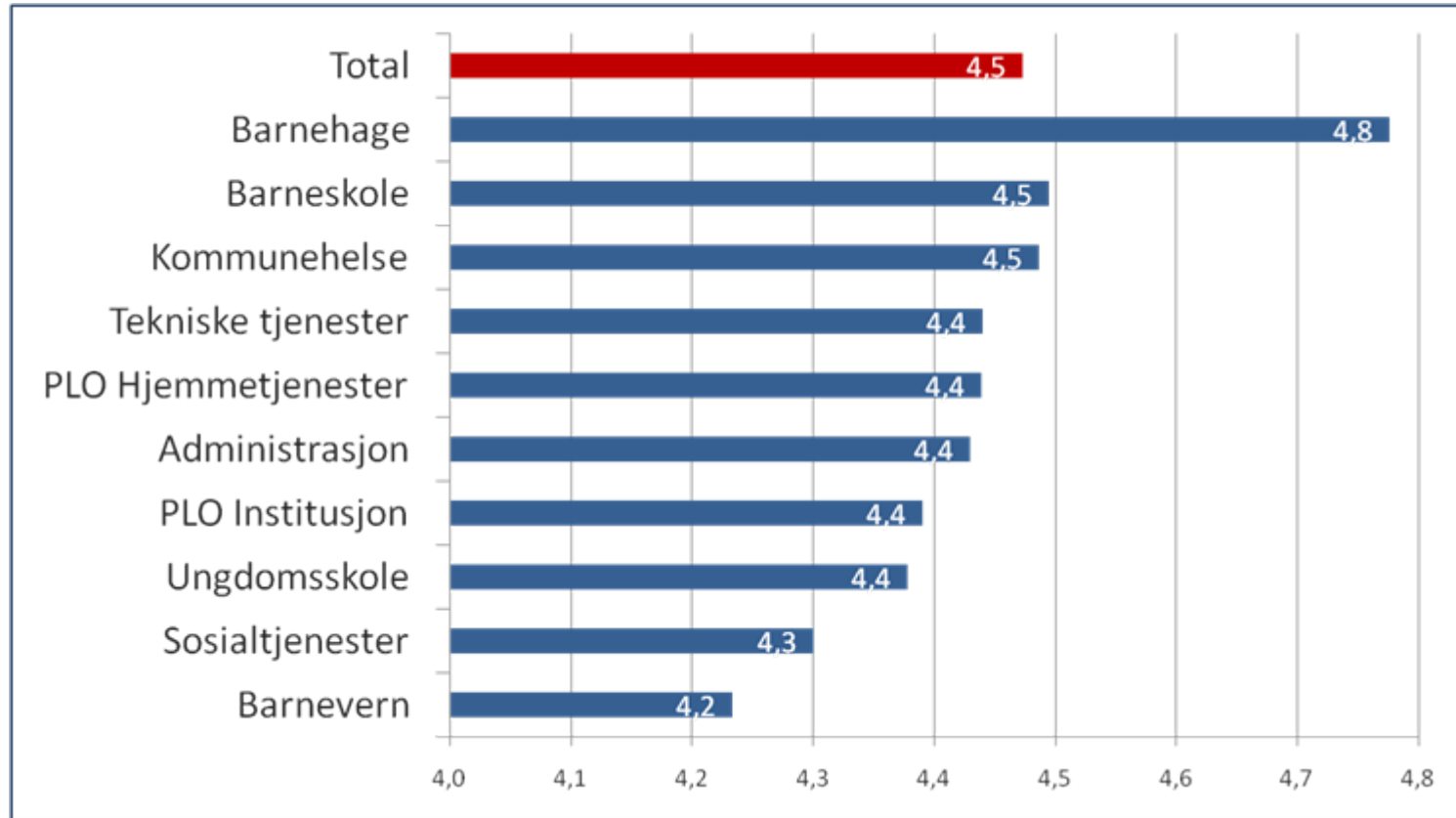
Medarbeidertilfredshet i kommunene

Hovedresultater fra en analyse av
kommunenes
medarbeiderundersøkelser i 2008

Ni dimensjoner i tilfredsheten

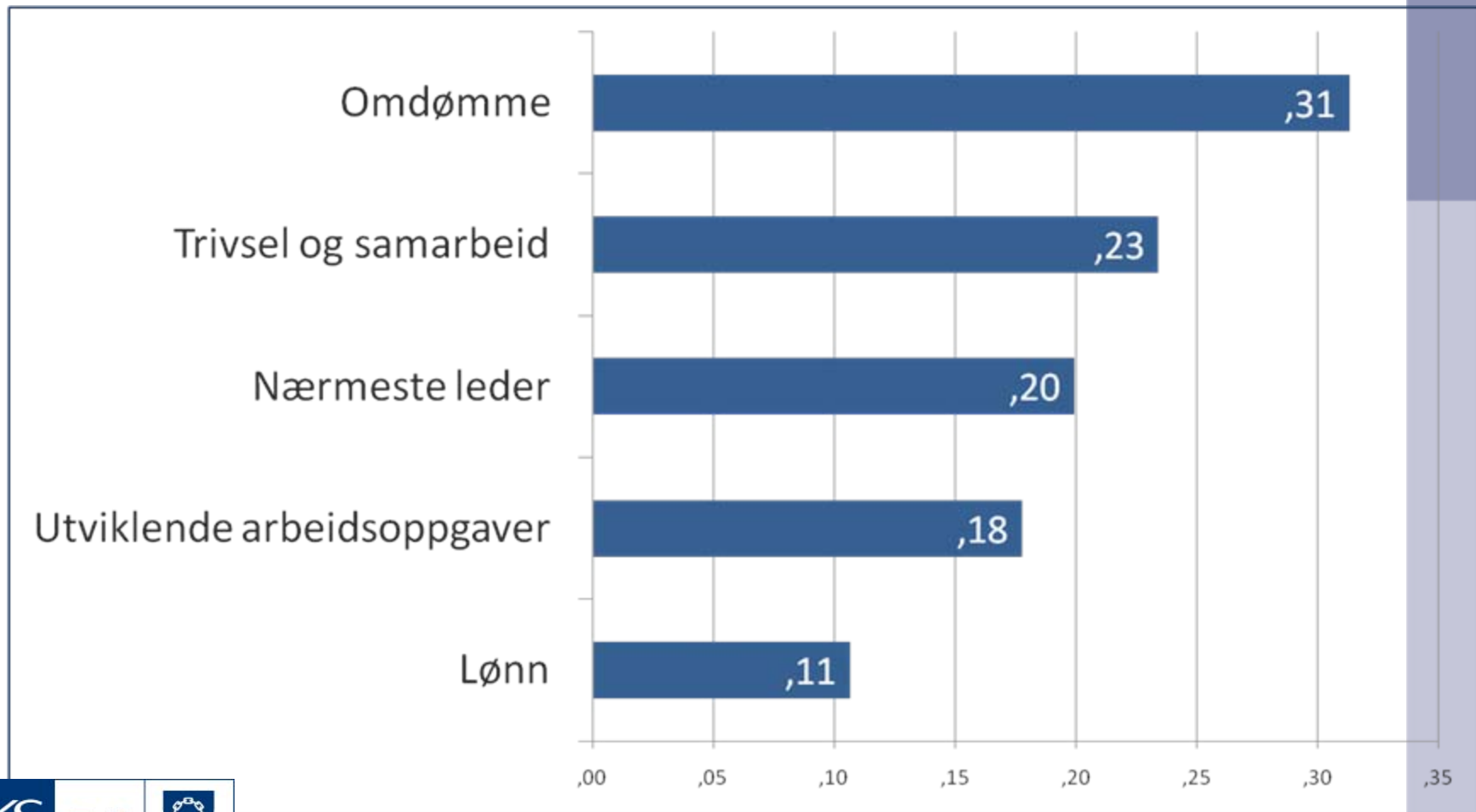


Tilfredshet alt i alt varierer



Sterkest effekt på tilfredsheten

Regresjonsanalyse, signifikante koeffisienter, god forklaringskraft





- Hvordan markedsføre kommunen som en attraktiv arbeidsplass?
- Hvordan bruke kunnskapen om ”medarbeidernes stolthet” i arbeidsgiverpolitikken?