



Kompetanse- og rekrutteringsplan for Årdal kommune

2011-2014

Framlegg



1. INNLEIING	4
2. MÅL	4
3. ALDERSSAMANSETJING I KOMMUNEN SOM ORGANISASJON	4
4. KJØNNSFORDELING – UTVIKLING STILLINGSSTORLEIK	4
5. KJØNNSFORDELING – UTVIKLING GRUNNLØN	4
6. FOLKETALSUTVIKLING	5
7. DELTIDSTILSETTE – UFRIVILLIG DELTID	5
8. KOMPETANSE	6
INNLEIING	6
ROLLER OG ANSVAR I KOMPETANSEPLANLEGGINGA	6
FINANSIERING	6
EKSTERN/INTERNOPLÆRING	6
STILLINGSFORKLARING.....	6
MEDARBEIDARSAMTALEN SOM UTVIKLINGSSAMTALE.....	6
KOMPETANSEKARTLEGGING	7
KOMPETANSEBEHOV - SATSINGSOMRÅDE.....	7
<i>Leiarutvikling</i>	7
<i>Omsorgstenestene</i>	7
<i>Skule</i>	7
<i>Felles opplæring - fellestiltak</i>	7
ÅRSPLANAR FOR KOMPETANSE	8
MOTIVASJON TIL KOMPETANSEHEVING/UTVIKLING	8
<i>Arbeidsgjevarrolla</i>	8
<i>Stipendordningar</i>	8
<i>Kompensasjon for etter og vidareutdanning</i>	8
<i>Kompetansepris</i>	9
<i>Intern hospitering som kompetanseutvikling (NY)</i>	9
9. REKRUTTERING	10
INNLEIING.....	10
TILSETJINGSPROSESS	10
REKRUTTERINGSBEHOV	10
<i>Omsorgstenestene</i>	10
<i>Skule</i>	10
REKRUTTERINGSTILTAK.....	10
<i>Stillingsstorleik med fokus på Ufrivillig deltid (Revidert)</i>	10
<i>Lønspolitiske retningslinjer</i>	10
<i>Fiktiv ansiennitet (NY)</i>	10
<i>Utdanningsstipend med tilsetjingsgaranti (NY)</i>	11
<i>Nytilsettstipend for sjukepleiarar, lærarar og helsefagarbeidarar (NY)</i>	11
<i>Bustad</i>	11
<i>Lån og tilskot til kjøp av bustad (Revidert)</i>	11
<i>Stipend til etter og vidareutdanning</i>	11
<i>Kompetansetillegg</i>	11
<i>”Finnarløn” (NY)</i>	11
<i>Introduksjon av nytilsette (Fadderordning/mentorordning)</i>	11
<i>Lærlingar</i>	11
<i>Realkompetansevurdering og Fagopplæring – Opplæringsstillingar (NY)</i>	11
<i>Yrkes- og Utdanningsmesser</i>	12
<i>Samarbeid høgskulen (Revidert)</i>	12
<i>Samarbeid vidaregåande skule (Revidert)</i>	12
<i>Samarbeid grunnskulen (Revidert)</i>	12
<i>Samarbeid Helse Førde</i>	12
<i>Samarbeid Fagopplæringskontor</i>	12
<i>Samarbeid med fagforbunda</i>	12
<i>Samarbeid med Nav</i>	12

<i>Studentar og skuleelevar</i>	12
<i>Sommarjobb for ungdom og studentar</i>	13
<i>Kommunenes sentralforbund</i>	13
<i>Vikarbyrå</i>	13
<i>Profilering</i>	13
10. SAMLA OVER SYN OVER KOMPETANSE- OG REKRUTTERINGSTILTAK I PERIODEN 2011 – 2014	14

1. INNLEIING

Rekruttering og kompetanseplan for Årdal kommune tek utgangspunkt i Økonomi- og handlingsplan 2011-2014 og Arbeidsgjevarpolitikk for Årdal kommune 2009 – 2012.

2. MÅL

Å framstå som ein god arbeidsplass som gjer oss attraktive på arbeidsmarknaden. Me har behov for arbeidstakarar som kan løyse noverande og framtidige tenestebehov. Alderssamansetjinga i kommunen som organisasjon og folketalsutviklinga i samfunnet Årdal tilseier at me som arbeidsgjevar må arbeida for å rekruttere og halde på naudsynt kompetanse for å oppretthalde eit godt tenestetilbod. Dei lønspolitiske retningslinene skal sjåast i samanheng med dette.

3. ALDERSSAMANSETJING I KOMMUNEN SOM ORGANISASJON

Pr. januar 2011 er gjennomsnittleg alder på medarbeidarane i kommunen 45 år. Av totalt ca 600 medarbeidarar vil tal tilsette i aldersgruppa 58 år og eldre vere slik i åra framover:

År	Tal tilsette
2011	116
2012	131
2013	140
2014	142

I hovudsak er dette tilsette innanfor skule (lærarar), barnehage, omsorg og reinhald.

4. KJØNNSFORDELING – UTVIKLING STILLINGSSTORLEIK

År	Totalt				Omsorg				Oppvekst			
	Kvinner	Gj.sn. st. %	Menn	Gj.sn. st. %	Kvinner	Gj.sn. St %	Menn	Gj.sn. St. %	Kvinner	Gj.sn. St. %	Menn	Gj.sn. St. %
2008	511	83%	90	88%	236	74%	8	79%	178	89%	27	87%
2009	509	84%	93	86%	240	79%	10	76%	172	90%	21	95%
2010	517	83%	86	87%	244	77%	13	79%	171	89%	19	97%
2011(mars)	526	84%	86	86%	242	78%	13	79%	171	89%	19	97%

Leiarstillingar

År	Totalt	Kvinner	Gj.sn. st%	Menn	Gj.sn. st. %
2011(mars)	60	44	97%	16	100%

5. KJØNNSFORDELING – UTVIKLING GRUNNLØN

År	Gj.sn. grunnløn totalt (Grunnløn justert/tal tilsette)	Gj.sn.grunnløn Kvinner	Gj.sn. grunnløn Menn
2008	Kr. 282 224,-	Kr. 273 200,-	Kr. 334 912,-
2009	Kr. 296 702,-	Kr. 289 908,-	Kr. 335 540,-
2010	Kr. 310 894,-	Kr. 304 606,-	Kr. 349 141,-
2011(mars)	Kr. 312 504,-	Kr. 306 681,-	Kr. 348 120,-

Leiarstillingar

År	Gj.sn. grunnløn totalt	Gj.sn.grunnløn Kvinner	Gj.sn. grunnløn Menn
2008	Kr. 404 350,-	Kr. 381 583,-	Kr. 452 162,-
2009	Kr. 427 348,-	Kr. 405 848,-	Kr. 473 742,-
2010	Kr. 458 357,-	Kr. 430 291,-	Kr. 533 781,-
2011 (mars)	Kr. 461 550,-	Kr. 435 285,-	Kr. 533 781,-

6. FOLKETALSUTVIKLING

Framskrivinga er basert på statistikk frå Statistisk sentralbyrå. Grunnlaget i framskrivinga er middels nasjonal vekst (Alternativ MMMM):

	2010*	2011	2012	2013	2014
0-5 år	321	337	338	348	357
6-12 år	433	408	408	396	389
13-15 år	236	224	221	213	200
16-19 år	283	299	298	312	313
20-44 år	1730	1706	1684	1652	1633
45-66 år	1653	1672	1678	1693	1700
67-79 år	641	648	660	672	683
80 år og over	337	343	356	369	381
Samla befolkning	5634	5637	5643	5655	5656

Prognosane er sikrast for dei eldste aldersgruppene. Fram til 2014 vil tal personar over 67 år auke frå 978 til 1064. Samstundes vil tal born i alderen 0 – 15 år gå ned frå 990 til 946.

*Rett folketal pr. 31/12-2010 var 5601

7. DELTIDSTILSETTE – UFRIVILLIG DELTID

Årdal kommunen skal aktivt halda fram arbeidet med å få bort ufrivillig deltid.

Tal tilsette (heile kommunen) fordelt etter stillingsprosentar: (aktive stillingar)

Stillingsprosentar	Pr. 1/1-2002	Pr. 1/1-2008	Pr. 1/10-2009	Pr. 1/10-2010
0-20	14	17	9	12
20-40	45	27	16	17
40-60	84	66	86	94
60-80	88	100	107	99
80-99	79	85	41	44
Sum deltidstilsette	310	296	259	266
Sum heiltidstilsette	258	315	343	337
Totalt tilsette	568	611	602	603

Kommuneorganisasjonen samanlikna med Omsorgstenestene som har vore eit spesielt satsningsområde dei 3 siste åra, pr. 1/10:

Område	2007				2008				2009			
	Del-tid	Heil-tid	Års-verk	Gj.sn. st.%	Del-tid	Heil-tid	Års-verk	Gj.sn. st %	Del-tid	Heil-tid	Års-verk	Gj.sn. st%
Heile kommunen	300	308	493	80%	267	334	504	83%	259	343	513	85 %
Eldreomsorg	112	52	116	70%	94	56	111	74%	90	62	124	77%
Spesialomsorg	70	25	69	72%	65	29	71	75%	71	27	74	75 %

Område	2010			
	Deltid	Heiltid	Årsverk	Gj.sn.st%
Heile kommunen	266	337	505	83 %
Eldreomsorg	87	66	122	79%
Spesialomsorg	79	25	78	75%

8. KOMPETANSE

INNLEIING

Alle kompetanseutviklings tiltak skal ta utgangspunkt i Årdal kommune sine overordna målsetjingar og satsingsområde. Tiltaka skal samsvare med noverande og framtidige tenestebehov og dei tilsette sin kompetanse pr. i dag.

ROLLER OG ANSVAR I KOMPETANSEPLANLEGGINGA

Kompetanseutvikling er eit leiaransvar. Leiarar må ha kjennskap til kva kompetanse som finst i si personalgruppe. Dei må òg ha kjennskap til kva område som treng kompetanseutvikling. Personalstaben v/personalleiar har ansvar for å utarbeide overordna plan for rekruttering og kompetanseutvikling. Tenestene sine årlege planar skal byggje på den overordna planen og utarbeidast i samband med budsjettprosessen. Leiar har ansvar for utarbeiding av årlege kompetanseplanar innafør sitt arbeidsområde. Dette må skje i samarbeid med tilsette.

FINANSIERING

I årsbudsjettet er det avsett økonomiske midlar til finansiering av rekrutteringsarbeid og kompetansetiltak. Det finst ein sentral budsjettpost som i vesentleg grad skal knytast opp mot fellestiltak og stipendordningar. I tillegg har kvart tenestene avsett eigne midlar til opplæring.

Den årlege kompetanseplanlegginga må ta utgangspunkt i den økonomisk ramma.

EKSTERN/INTERNOPLÆRING

Både i høve organisering av opplæringstiltaka og praktisk gjennomføring er det viktig å føreta ei vurdering av om ein bør nytte eksterne eller interne medarbeidarar. Truleg vil ein kombinasjon vere ei god løysing med bakgrunn i ei samla vurdering av kommunen sin kompetanse og ressursar som gjennomføring av det einkilde opplæringstiltak medfører.

Bruk av tilsette i samband med internopplæring vil vere eit personalpolitisk verkemiddel i arbeidet med å styrke kompetansen i eigne rekke. Interne kurs vert ofte trekt fram som positive blant dei tilsette fordi dei er ”skreddarsydd” og tilpassa eigen organisasjon og kan gjennomførast med lågare kostnader enn om vi nyttar eksterne verksemdar.

Det er vedteke eigne satsar for honorar til tilsette som tek på seg ansvar for internopplæring. Pr. mars 2011 er desse satsane kr. 300,- pr. time for føredrag og kr. 750,- pr. kursleing.

STILLINGSFORKLARING

Det skal føreligga stillingsforklaring for alle stillingar i Årdal kommune. Stillingsforklaringa skal innhalde opplysningar om stillingskode og beskrivelse, organisatorisk plassering, viktige arbeidsoppgåver, ansvar og fullmakter. Stilling og krav til kompetanse skal samsvare.

MEDARBEIDARSAMTALEN SOM UTVIKLINGSSAMTALE

Ein medarbeidarsamtale (utviklingssamtale) er ein planlagt, individuell og periodisk samtale mellom næraste leiar og medarbeidar. Tilsette i Årdal kommune skal få tilbod om årleg samtale. Målsetjinga med medarbeidarsamtalen er i fyrste rekke å avklare viktige punkt i arbeidstilhøvet mellom den tilsette, leiar og arbeidsplassen.

Samtalen som utviklingssamtale tek sikte på å:

- Få i stand ein dialog om jobbutøving og jobbsituasjon
- Kartlegge kompetanse, behov og interesser
- Kartlegge behov for opplæring og utvikling

Det er viktig at både tilsett og leiar er førebudde til samtalen. Før gjennomføring av medarbeidarsamtale skal den tilsette få naudsynt informasjon om innhald og målsetjing med medarbeidarsamtalen. Arbeidsgjevar må vere tydelege i informasjon til tilsette om kva kompetanse området har behov for no og framover i tid.

KOMPETANSEKARTLEGGING

I personalsystemet er tilsette registrerte med stillingskode og utdanningskode som gjenspeglar kompetansen. All praksis, utdannings- og kursdokumentsjon den tilsette har vert registrert på den tilsette sin CV i personalsystemet. Dette kan den tilsette gjere sjølv ved å logge inn på si eiga side via internett eller dei leverer dokumentasjonen til Personalstaben som syt for registrering.

Frå personalsystemet kan ein enkelt ta ut kompetanserapportar.

KOMPETANSEBEHOV - SATSINGSOMRÅDE

Tenestene har til ei kvar tid oversyn over kompetansebehovet. Dei store områda som omsorg og skule har langsiktige planar. For å gjere rette prioriteringar vert tiltaka nedfelt i årsplanar.

Nokre av satsingsområda i perioden framover er:

Leiarutvikling

Nedfelt i kommunen sin Kompetanseutviklingsplan - fellestiltak. Målet er å styrke og utvikle leiarkompetanse i Årdal kommune på alle nivå. Kompetansetiltak er nedfelt i årsplanar.

Omsorgstenestene

Tenesta omfattar både eldreomsorg og spesialomsorg.

Det er eit mål å satse mykje på intern opplæring for å nå flest mogeleg tilsette. Innan fagutdanning ser ein behov for auke kompetanse i sjukepleie, vernepleie og for fagarbeidarar. Tilsette som ynskjer å ta etter- og vidareutdanning innan desse områda skal prioriterast.

Både eldreomsorg og spesialomsorg har detaljerte årsplanar med kompetansetiltak. Av kursaktivitet i **Spesialomsorg** kan nemnast målretta miljøarbeid, handtering av konkrete lidingar og påverknad av eigen livssituasjon. . Mykje av aktiviteten skjer i samarbeid med Høgskulen i Sogn og Fjordane.

I **eldreomsorg** vert det mellom anna sett fokus på assistentopplæring, legemiddelhandtering, sårkurs, årlege fagdagar og hospitering ved mellom anna Lærdal sjukehus.

Eldreomsorg har samarbeid med Høgskulen i Sogn og Fjordane. Helse Førde (Lærdal sjukehus), Årdal vidaregåande skule og Luster vidaregåande skule.

Skule

Skulane har ein eigen 3 årig plan for vidareutdanning av lærarar i Årdal kommune, Kompetanse for kvalitet (Acos 08/391). Lærarar med høg fagleg og pedagogisk kompetanse er ein viktig føresetnad for elevane si læring. Styrking av den faglege kompetansen til lærarane føreset vidareutdanning. Kunnskapsdepartementet har gått saman md KS og utdanningsinstitusjonane om å utvikle ”Kompetanse for kvalitet – strategi for vidareutdanning av lærarar”.

Målet er å styrke elevane si læring og motivasjon i grunnopplæringa ved å auke den faglege, fagdidaktiske og pedagogiske kompetansen til lærarane gjennom målretta og landsdekkande gjennomføring av vidareutdanning. For å kunne nyttigjere seg av den statlege ordninga må det setjast av lønsmidlar lokalt.

Tilsvarende med andre tenester har skulane årsplanar som prioriterer korleis kompetansebehova i strategiplanen skal gjennomførast.

Ut frå lokale behov, gjennom kartlegging, skal det i tida til 2013 mellom anna satsast på Norsk 5-10, Mat og Helse, Karriererettleiing, Skulebibliotekkunnskap 1, Migrasjonspedagogikk, Matematikk, Tysk, Engelsk og Musikk. Klasseleiing og vurdering er også eit satsingsområde.

Felles opplæring - fellestiltak

Innanfor somme tverrfagområde vert det gjennomført felles opplæring. Ofte er dette område som treng løpande oppfølging. I kompetanseplanen – fellestiltak – vert det årleg satsa på opplæring innan IKT, HMT internkontroll og kvalitetsutvikling. I tillegg er IA-opplæring og leiarutvikling prioritert.

ÅRSPLANAR FOR KOMPETANSE

Med bakgrunn i kartlegging, behov og innafør tilgjengelege rammer skal det utarbeidast årlege kompetanseplanar for dei ulike tenestene. Finansieringa skjer gjennom eige budsjett og/eller frå felles opplæringsbudsjett.

I tillegg vert det laga ein overordna årsplan for heile kommuneorganisasjonen som vert vedteken av Arbeidsmiljøutvalet. Desse tiltaka vert finansiert frå felle opplæringsbudsjett.

MOTIVASJON TIL KOMPETANSEHEVING/UTVIKLING

Arbeidsgjevarrolla

Leiarane med personalansvar har eit ansvar for å informere og motivere tilsette til kompetanseutvikling.

Stipendordningar

Stipendordningane er heimla i kommunen si *Handbok for tilsette, Permisjonsreglementet kap. 3:*

Grunnutdanning

Utdanning som kvalifiserer for ei stilling.

I dei høve det er vanskeleg å rekruttere til spesielle stillingar i kommunen, kan ein tilsette arbeidstakarar utan grunnutdanning og gje inntil 3 års utdanning på slike vilkår:

- Årleg stipend på **inntil** kr. 35.000,-
- Utgiftene vert dekkja av felles opplæringsbudsjett.

Etter- og vidareutdanning

- Til grunn for alle andre typar utdanningspermisjonar, løna og uløna, ligg den vedtekte opplæringsplanen og eventuelle individuelle karriereplanar. I slike planar er det lista opp ulike opplærings- og utviklingstiltak.
- Det er ein føresetnad for å kunne få tildelt stipend og evt. dekking av reise- opphalds- og kursavgifter, at utdanninga inngår i ein på førehand avtala karriereplan for arbeidstakaren og at den er relevant for stillinga vedk. er tilsett i. Storleiken på stipendet skal ta utg.pkt i søkjar sine utgifter til bøker, studiemateriell, reise, opphald og studieavgift.

Fagutdanning

- Fagutdanning er utdanning på vidaregåande nivå som fører fram til fagbrev eller yrkeskompetanse. Tilsette som vel ei utdanning som er relevant for stillinga dei er tilsett i kan få økonomisk støtte til utgifter til kjøp av bøker og anna undervisningsmaterieil.

Stipend over 30 000,- skal vedtakast av Kompetanseutvalet (AMU))

Kompensasjon for etter og vidareutdanning

Kompensasjon er heimla i Lønspolitiske retningslinjer for Årdal kommune, kap. 6.2 kompetansetillegg og seier mellom anna:

Etter- og vidareutdanning

Handbok for tilsette, Permisjonsreglementet kap. 3 (Utdanningspermisjon) har samanheng med retningslinjene knytt opp mot kompensasjon for etter- og vidareutdanning. (Stipend, permisjon, bindingstid m.m)

Kompetansegevande etter- og vidareutdanning, som er forankra i einingane sine kompetanseplanar, og som er godkjende på førehand skal normalt gje grunnlag for lønsauke.

Det er ein føresetnad at utdanninga er relevant for den stillinga ein har i dag.

Satsar (kompetansetillegg)

3-6 månaders relevant etter-/vidareutdanning (15-29 studiepoeng)	- kr. 5 000,-
1 års relevant etter-/vidareutdanning (60 studiepoeng)	- kr. 20 000,-
½ årig relevant etter-/vidareutdanning (30 studiepoeng)	- kr. 10 000,-

Realkompetanse

Realkompetanse er den kompetansen ein har opparbeida gjennom formell opplæring og gjennom å delta i arbeidslivet og organisasjons- og samfunnsliv, ved kurs, bedriftsintern opplæring m.m. Dette skal dokumenterast. Dokumentasjonen kan vera vitnemål, kursbevis, sertifikat, stillingsforklaring, tenesteattest. Har du vaksenrett, er fylkeskommunen pliktig til å sørgje for vurdering av realkompetansen. For dei som ikkje har vaksenrett kan kommunen be om at dette vert gjort. Eventuel betaling vert dekkja av arbeidsgjevar. Årdal kommune har som **målsetjing å legge til rette for fagutvikling til alle ufaglærde**, gjerne i form av fagbrev. Dette utløyser løn i samsvar med stillingsgruppa Fagarbeiderstillingar.

I tillegg kan følgjande realkompetanse gje kr. 5000,- i årleg kompensasjon dersom det er relevant for den jobben ein har:

- Minimum 4 års Tillitsverv (td. plasstillitsvald, verneombod, hovudtillitsvald)
- Minimum 4 års Leiarverv i lag og organisasjonar (td. idrettslag, ungdomslag, aktivitetssenter)
- Minimum 4 års Politiske verv (td formannskap, kommunestyre)
- Særeigen kompetanse som kjem tenestetilbodet til nytte (td. språk, kursinstruktør, fag)
- Samla tenestetid over 25 år i Årdal kommune for yrkesgrupper ein ved lokale lønstingingar vert samde om å prioritere

Kompetansepris

Kompetanseutvalet (AMU) vil kvart år tildela ein kompetansepris à kr. 25.000,- til den arbeidsplassen/avdelinga som i Årdal kommune som har utmerka seg når det gjeld kompetanseheving. Tildelinga skjer etter innkomne søknader.

Følgjande kriterium vert vektlagd:

1. *Kompetansehevinga må vera målretta i den forstand at den kan knytast til tenesteområdet eller kommunen sin felles opplæringsplan for det året det vert søkt om.*
2. *Prisen skal nyttast til vidare kompetanseheving på arbeidsplassen/avdelinga eller til felles arbeidsmiljøtiltak. Kompetanseutvalet skal ha tilbakemelding om kva prisen er tenkt nytta til.*
3. *Det vil bli lagt vekt på breiddekompetanse. Det må vera kompetanseheving som ein ser vil gje positiv effekt på heile arbeidsplassen/avdelinga.*
4. *Det vil bli lagt vekt på kor mange av medarbeidarane som har teke aktivt del i kompetansehevinga. Prisen vert ikkje tildelt enkeltpersonar.*
5. *Søknaden skal vera godkjend av tenesteområdeleiar*

Det er mogeleg at prisen kan delast mellom fleire arbeidsplassar/avdelingar.

Søknadsfrist vert sett til **1. desember** og handsaming skjer i siste møte i Arbeidsmiljøutvalet kvart år. Prisen vert utbetalt i januar året etter.

Det er utarbeidd eit eige søknadsskjema som skal nyttast. Dette skal fyllast ut og sendast Adm.leiing innan fristen.

Intern hospitering som kompetanseutvikling (NY)

For å utveksle kompetanseerfaring kan tilsette innan same yrkesgruppe og fagområde i ein periode, på inntil 3 månader, byte arbeidsplass. Ein føresetnad er at driftssituasjonen tillet dette.

Ansvar for gjennomføring: dialog mellom leiar og tilsett . Avtalen skal formaliserast i form av hospiteringsavtale.

Intern hospitering har som målsetjing:

- Utveksling av kompetanse og erfaring
- Å styrka kjennskap til eigen organisasjon
- Å bli kjend med andre tilsette og arbeidsmiljø
- Å auka bruken av personale på tvers av avdelingar

Motivasjonstilskot: For å motivere til denne type kompetanseutvikling vert det gjeve eit tilskot pr. kr. 1000,- pr. månad.

9. REKRUTTERING

INNLEIING

I tråd med Årdal kommune sin Arbeidsgjevarpolitikk skal kommunen framstå som ein god arbeidsplass som gjer oss attraktive på arbeidsmarknaden. Det skal leggast til rette for at alle tilsette vert tekne godt vare på og at kompetanse og eigenskapar vert nytta til det beste for kommunen som tenesteproducent.

TILSETJINGSPROSESS

For å knyta til seg aktuelle søkjarar til ledige stillingar er det viktig med raske og effektive tilsetjingsprosessar. Delegert tilsetjingsansvar skal vere med på å korte ned desse prosessane. Årdal kommune sine rutiner for oppeiing, utlysing og tilsetjing skal nyttast.

REKRUTTERINGSBEHOV

Alderssamansetjing og framtidige tenestebehov syner at omsorgstenestene og skule må ha høgast prioritet i høve rekruttering.

Omsorgstenestene

Behovet for ulike fagutdanningar går fram i tenestene sine delplanar. Utbygging av nye sjukeheimsplassar og nye tiltak innan psykisk helsevern/rus og for personar med psykisk utviklingshemming, vil utløysa nye behov på desse områda

Skule

Alderssamansetjinga i grunnskulen syner at det vil bli behov for å rekruttere pedagogisk personale. Frå 2013 vil 17 lærarar vere i aldersgruppa 62 år og eldre. Pensjonsavgangane vil vere langt større enn reduksjon i tal årsverk grunna redusert elevtal.

REKRUTTERINGSTILTAK

Ein må kontinuerleg vurdere å setje inn tiltak for yrkesgrupper ein ser utfordringar med å rekruttere. Denne type tiltak skal drøftast med tillitsvalde og vera ein del av kommunen sin lønspolitikk. Eventuelle kostnader skal i hovudsak dekkast av tenesteområdet sitt budsjett. I perioden 2012-2014 er det semje om følgjande tiltak:

Stillingsstorleik med fokus på Ufrivillig deltid (Revidert)

Det er eit mål at deltidstilsette som ynskjer høgare stillingsprosent skal få det. Det er eit leiaransvar å kartleggje og å sjekke ut muligheter for stillingsauke. Ein må i større grad sjå om kombinasjonsstillingar på tvers av tenestestader kan takast i bruk. Stortinget har bevilga 25 millionar kroner i 2011 til forsøk som kan bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Årdal kommune skal vurdere å gå inn i denne type prosjekt og søkje midlar gjennom NAV.

Lønspolitiske retningslinjer

Lønspolitiske retningslinjer for Årdal kommune er ein lokal særavtale. I retningslinjene er mellom anna desse ordningane vedteke:

- Funksjonstillegg for lærarar
- Fiktiv ansiennitet for fagarbeidarar innanfor omsorgstenestene
- Lønsplassering av sjukepleiarar på topp på stigen
- Spesialhjelppeleiarar har eit lønstilleg på kr. 5000,-
- Kr 1000,- i kompensasjon for ekstra helgevakt for tilsette i Eldreomsorg

Fiktiv ansiennitet (NY)

Helsefagarbeidarane i Årdal kommune vert, på lik linje med sjukepleiarane, plassert høgst på stigen i si stillingsgruppe.

Utdanningsstipend med tilsetjingsgaranti (NY)

I planperioden kan det, etter behov, gjevast utdanningsstipend på kr. 35 000,- pr. år pr. lærar- og sjukepleiarstudent som Årdal kommune ynskjer å teikne tilsetjingskontrakt med. Dersom dei vel å takka nei til stilling ved endt utdanning må stipendet betalast attende i form av lån. Ungdom med tilknytning til Årdal har fyrste prioritet. Bindingstid etter gjeldande reglar for kommunalt tilsette.

Nytilsettstipend for sjukepleiarar, lærarar og helsefagarbeidarar (NY)

Personalsamansetjinga og befolkningsutviklinga syner auka behov for sjukepleiarar, lærarar og helsefagarbeidarar. Det vert difor prioritert å gje denne nytilsettgruppa eit stipend på kr. 30 000,-. Dei som har fått utdanningsstipend kjem ikkje inn under ordninga. Bindingstid etter gjeldande reglar for kommunalt tilsette.

Bustad

Årdal kommune vil hjelpa nytilsette med å skaffa bustad.

Lån og tilskot til kjøp av bustad (Revidert)

For tilsette som kjøper eigen bustad i Årdal vert det gjeve eit lån på kr. 50 000,- og tilskot på kr. 30 000,-. Årdal kommune sine retningsliner for lån og tilskot til kjøp av bustad gjeld.

Stipend til etter og vidareutdanning

Vidareutvikling av tilsette er eit satsingsområde. Eit tiltak for å motivere til kompetanseheving er stipend til etter- og vidareutdanning. Ordninga er heimla i kommunen sitt permisjonsreglement, kap. 3. (sjå også kap. 8 ovanfor).

Kompetansetillegg

I tråd med kommunen sine lønspolitiske retningsliner vert det gjeve kompetansetillegg frå kr. 5000,- til kr. 20000,- som kompensasjon for etter og vidareutdanning, sjå kap. 8 ovanfor.

”Finnarløn” (NY)

Tilsette som aktivt bidreg til nyrekruttering av sjukepleiarar, helsefagarbeidarar eller lærarar kan få ei ”finnarløn” på kr. 5000,- pr. nytilsett. (Bruk same skjema som for Forslagskassen, kode 9)

Introduksjon av nytilsette (Fadderordning/mentorordning)

Den nytilsette får ein kollega som skal vera fadder/mentor, det vil seia ein person som skal ta seg spesielt av den nytilsette, jfr. Handbok for tilsette. Tenestene tilpassar ordninga etter behov.

Lærlingar

Rekruttering av lærlingar skal sikra nok fagarbeidarar innan dei ulike fagområda i kommunen. Kommunen skal, i samarbeid med opplæringskontoret for lærlingar, sikra:

- Utlysing av ledige lærlingeplassar
- At det vert utarbeidd intern opplæringsplan for lærlingen
- At det vert lagt til rette for 1-2 månaders institusjonspraksis (sjukehus o.a) i løpet av opplæringstida
- At utvekslingsopphald i utlandet kan inngå i opplæringa

Tal lærlingar skal fastsetjast som ein del av årsbudsjettet. For 2011 er det planlagt 3 lærlingar innafor omsorg og 2 innanfor oppvekst.

Realkompetansevurdering og Fagopplæring – Opplæringsstillingar (NY)

Målsetjing med dette tiltaket er å beholde og rekruttere personar utan fagutdanning. Frå 2012 vert det oppretta ei 100 % opplæringsstilling som ligg utanfor drift på tvers av spesial- og eldreomsorg. Kommunen må samarbeida med skulane og opplæringskontoret i høve fagopplæring.

Kandidatar teiknar opplæringskontrakt/lærekontrakt for å gjere oppfølginga betre.

Yrkes- og Utdanningsmesser

Årdal kommune deltek på både nasjonale og internasjonale yrkes- og utdanningsmesser me ser kan vere nyttige arenaer for framtidig rekruttering.

Samarbeid høgskulen (Revidert)

Både skule, barnehage og omsorgstenestene har inngått samarbeidsavtalar med Høgskulen i Sogn og Fjordane for å styrke samarbeidet mellom høgskulen og kommunen. Målet er å styrke undervisning, fagutvikling og forskning i praksisfeltet.

Kvart år, januar/februar, tek kommunen initiativ til besøk ved høgskulen for å presentere/informere om rekrutteringsbehov og kva Årdalssamfunnet kan tilby elles. Dette skal samordnast tenestene imellom og kommunen opptre samla. Arbeid med avtalar og opplegg vert starta opp tidleg haust (sept/okt). Personalstaben har ansvar for samordninga.

Samarbeid vidaregåande skule (Revidert)

Det er inngått samarbeidsavtale mellom Årdal vidaregåande skule og Årdal kommune innanfor helse- og sosialfag. Dette omfattar både helsefag og barne- og ungdomsfag. Målsetjinga er å formalisere ein samarbeidsavtale som omfattar heile kommuneorganisasjonen og som skal styrka opplæringstilbodet.

Kvart år, oktober/november, tek kommunen initiativ til besøk ved Årdal vidaregåande skule for å presentere/informere om yrkesgrupper i kommunen, spesielt med fokus på framtidige behov. Dette må samordnast tenestene imellom og kommunen opptre samla. Arbeid med avtalar og opplegg vert starta opp tidleg haust (sept/okt). Personalstaben tek ansvar for samordning.

Samarbeid grunnskulen (Revidert)

Kvart år, oktober/november, tek kommunen initiativ til besøk ved 10. klasse i Grunnskulen for å presentere/informere om yrkesgrupper i kommunen. Dette må samordnast tenestene imellom og kommunen opptre samla. Arbeid med avtalar og opplegg vert starta opp tidleg haust (aug/sept). Personalstaben har ansvar for samordning.

Samarbeid Helse Førde

Det er inngått ein hospiteringsavtale med Helse Førde – Lærdal sjukehus. Tilsette i Årdal kommune, eldreomsorg, kan hospitere ved sjukehuset inntil 1 veke. Avtalen er gjeldande også for sjukehusstilsette som ynskjer å hospitere i Årdal kommune.

Samarbeid Fagopplæringskontor

Årdal kommune er innmeldt i Fagopplæringskontor og skal ha tett samarbeid med kontoret knytt opp mot rekruttering og fagopplæring. Kommunen kan opptre i saman med Fagopplæringskontoret på rekrutteringsarenaer.

Samarbeid med fagforbunda

Det er utarbeida ein del rekrutteringsmaterieill som kan nyttast i høve lokale presentasjonar. Det er viktig at kommunen er kjend med innhaldet i dette materiellet.

Samarbeid med Nav

Årdal kommune skal vera positive til å ta imot personar på arbeidstrening gjennom Nav. I den samanheng kan ein i arbeidstreningsperioden vurdere om personen er ein framtidig arbeidstakar.

Studentar og skuleelevar

Årdal kommune, spesielt innan barnehage/skule og omsorgstenestene, skal til ei kvar tid prioritera å ta imot studentar frå høgskule og skuleelevar frå vidaregåande skule som ynskjer yrkesretta utplassering.

Sommarjobb for ungdom og studentar

Kvar vår vert det lyst ledig sommarjobbar for ungdom frå 17 år og oppover. Det bør vurderast å nytte ungdom til ferieavløysing elles i året.

Spesielt for dei med relevant høgskuleutdanning skal stimulering i høve løn vurderast slik at tilbodet vert attraktivt og me kan konkurrere med bedrifter rundt oss. Det må òg sjåast i samanheng med seinare rekruttering.

Kommunenes sentralforbund

Årdal kommune må halda seg oppdatert på KS sin strategi i høve rekruttering og utnytta kompetansen dei har på området. Det er viktig å delta på dei arenaer dette vert presentert.

Vikarbyrå

Bruk av bemanningbyrå skal kun nyttast ved spesielle behov og skal drøftast med tillitsvalde. Årdal kommune har ansvar for at lov og avtaleverk vert ivareteke.

Profilering

Alle tilsette i Årdal kommune har medansvar for å sikre kommunen sitt omdømme ved:

- Å vera bevisst på korleis tenestene blir presentert internt og eksternt
- Å omtale arbeidsplassen og yrket sitt positivt
- Å informere om tenestene gjennom Intranett, Internett, Laban og media
- Å ha omdømme og korleis kommunen framstår som tema i ulike interne møtesamanhengar

Personalstaben har ansvar for at presentasjonsmateriell og brosjyrar vert utarbeidde og oppdaterte.

10. SAMLA OVER SYN OVER KOMPETANSE- OG REKRUTTERINGSTILTAK I PERIODEN 2011 – 2014

Rekrutteringstiltak	Målområde	Økonomi
Stillingsstorleik med fokus på ufrivillig deltid – prosjekt (REVIDERT)	Heile kommunen	Statlege midlar gjennom Nav
Funksjonstillegg	Undervisningspersonale	Eigne satsar
Fiktiv ansiennitet (REVIDERT)	Sjukepleiarar (10 år), helsefagarbeidarar (10 år)	Full ansiennitet → topp løn på lønssstigen
Utdanningsstipend med tilsetjingsgaranti (NY)	Sjukepleiarar og Lærarar	Kr. 35 000,- pr. år pr. student
Nytilsettstipend (NY)	Sjukepleiarar, Lærarar og Helsefagarbeidarar	Kr. 30 000,- ved tilsetjing
Lån og tilskot til kjøp av bustad (REVIDERT)	Alle tilsette	Lån kr. 50 000,-. Tilskot kr. 30 000,-
Bustad	Kommunen skal bistå med hjelp til å skaffe bustad for nytilsette	
Stipend til etter- og vidareutdanning	Til tilsette som tek etter- og vidareutdanning det er behov for	Inntil kr. 35 000,- pr. år for grunnutdanning. Vidare- etter og fagutdanning etter utgifter
Kompetansetillegg	Tilsette som har teke etter- og vidareutdanning. Realkompetanse innanfor nokre område	Frå kr. 5 000,- - kr. 20 000,-
”Finnarløn” (NY)	Tilsette som aktivt deltek til nyrekruttering	Kr. 5 000,-
Fadderordning/Mentorordning	For nytilsette i inntil 6 månader	Ingen direkte kostnad
Lærlingar	For 2011: 3 helsefagarbeidarar 2 barne- og ungdomsarbeidarar	Er lagt inn i årsbudsjetta
Opplæringsstillingar (NY)	1 x 100 % stillingar innan omsorg. For å kunne gjennomføre fagutdanning for ufaglærde	Grunnløn ass. Stilling pr år er kr. 313 000,- med full ans.
Yrkes- og utdanningsmesser	Heile kommunen – omdømmebygging	
”Rekrutteringspatrolje” (REVIDERT) Samarbeidsavtale med utdanningsinstitusjonane	Faste besøk ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, Årdal vidaregåande skule og Grunnskulane	Ingen direkte kostnad
Samarbeidsavtale med Helse Førde	Tilsette i eldreomsorg kan hospitere ved Lærdal sjukehus i inntil 1 veke. Gjeld også for sjukehusstilsette som ynskjer å hospitere i Årdal	Ingen direkte kostnad
Samarbeid med Nav	Arbeidstrening	Ingen direkte kostnad
Inntak av studentar og skuleelevar	Spesielt omsorg og oppvekst for yrkesretta utplassering	Ingen direkte kostnad
Sommarjobb for ungdom og studentar	Sommarjobb for ungdom frå 17 år og oppover. Vert lyst ut samla kvart år. Alle område	Lagt inn i årsbudsjetta
Kompetansetiltak		
Stipendordningar	Til tilsette som tek etter- og vidareutdanning det er behov for	Inntil kr. 35 000,- pr. år for grunnutdanning. Vidare- etter og fagutdanning etter utgifter
Kompensasjon for etter- og vidareutdanning	Tilsette som har teke etter- og vidareutdanning. Realkompetanse innanfor nokre område	Frå kr. 5 000,- - kr. 20 000,-
Kompetansepris	Utdelt årleg til det område som framhevar seg i høve kompetansløft for ei heil tilsettgruppe	Kr. 25 000,- pr. år
Intern hospitering (NY)	Ved å ”byte” arbeidsplass for inntil	Motivasjonstilskot kr. 1000,- pr.

	3 måneder, for å utveksle kompetanseerfaring innan same yrkesgruppe og fagområde, styrke kunnskap i eigen organisasjon og bli kjend med andre tilsette/ arbeidsmiljø.	mnd.
Årlege handlingsplanar	Fokus på kompetansebehov til ei kvar tid. Områda utarbeider egne planar. I tillegg skal det utarbeidast ein Felles opplæringsplan for heile kommunen som skal bygge på heilheitleg behov.	Innanfor egne budsjett og/eller fellespotten Tilsaman er det sett av kr. 2.8 mill. til kompetanseheving i budsjett 2011