

# Handlingsplan for rekruttering i Vanylven kommune

---

2023- 2026

---

## Innleiing

Hovudoppgåva til Vanylven kommune er å bygge gode samfunn som ivaretek innbyggjarane sine behov gjennom å levere effektive teneste med høg kvalitet. Det kan vi berre klare ved å skaffe rett kompetanse og utvikle den arbeidskrafta vi har.

Det blir lagt ned ein solid innsats i heile organisasjonen kvar dag, heile året. Kommunen ser likevel at vi alt i dag og i framtida vil mangle hender til å utføre viktige oppgåver som ligg på kommunen.

Kommunen har difor utarbeidd ein rekrutteringsstrategi for å sikre arbeidskraft for framtida. Ei arbeidsgruppe har laga ein handlingsplan for 2023 - 2026 i lys av denne.

I prosessen har ein fått innspel frå innbyggjarane og dei tilsette gjennom ei spørjeundersøking.

Handlingsplanen er delt i to:

- Handlingsplan for 2023
- Handlingsplan for 2024 – 2026.

## Bakgrunn

Det vart i 2022 utarbeidd ein rekrutteringsstrategi for Vanylven kommune. I strategien er det skissert opp ulike innsatsområde med føremål om å behalde og rekruttere tilsette med kompetanse og kunnskap. Tilsette vi treng for å levere teneste til innbyggjarane no og i framtida.

Ei arbeidsgruppe bestående av tillitsvalte, kommunalsjefane for områda helse- og omsorg og kultur- og oppvekst, samt HR, har utarbeidd ein konkret handlingsplan. Mandatet til arbeidsgruppa har vore å foreslå konkrete tiltak for å styrke rekrutteringsstrategien. Vi har fått innspel frå tilsette og innbyggjarar gjennom spørjeundersøking lagt ut på intranett og på heimesida. Med bakgrunn i forslag og tal innkomne svar, ser vi at dette er noko som opptek og engasjerar dei fleste.

## Mål/innsatsområde

I arbeidet med å velje innsatsområder, har vi mellom anna sett på sentrale element for kva som kjenneteiknar sjølvrekrutterande og attraktive verksemder. Vi har òg lagt vekt på trendar og utviklingstrekk i rekrutteringsarbeidet, og har følgjande innsatsområde for rekrutteringsstrategien:

## **1. Profesjonalitet i rekrutteringsprosessar**

Strategisk mål:

Vanylven kommune skal gjennom gode og grundige tilsettingsprosessar rekruttere personell med riktig kompetanse til rett tid. Rekrutteringsprosessen skal gjennomførast med ein profesjonalitet som førar til eit godt rekrutteringsomdømme.

## **2. Leiing og leiarutdanning**

Strategisk mål:

Vanylven kommune skal bli kjenneteikna ved godt leiarskap, innovativt miljø og ein arbeidsplass som gir medarbeidarne faglege utfordringar; godt kompetansemiljø og godt arbeidsmiljø.

## **3. Kompetanseforvaltning og karriereutvikling**

Strategisk mål:

Vanylven kommune skal kjenneteiknast for god og utviklingsorientert personalpolitikk, der medarbeidarane opplever fagleg utvikling og utfordring tilpassa den einskilde sitt potensial.

## **4. Ungdomsutdannings- og yrkesval**

Strategisk mål:

Vanylven kommune skal gjennom aktiv og målretta profilering retta mot ungdom, sikre framtidig rekruttering av kompetanse til kommunen

## **5. Innovasjon, teknologi og arbeidskraftreserver**

Strategisk mål:

Vanylven kommune skal arbeide aktivt, innovativt og målretta for å utnytte teknologi, arbeidskraftreserver og alternative arbeidsmarknad som eit ledd i å sikre tilstrekkeleg tilgang på kompetanse og arbeidskraft i framtiden.

## **6. Profilering og omdømmebygging**

Strategisk mål:

Gjennom aktiv og målretta profilering skal Vanylven kommune bli synleg for omgjevnadene som ein arbeidsplass som blir kjenneteikna for god tenesteproduksjon; godt leiarskap og ein arena for medarbeidarutvikling som gir stolte medarbeidar.

## Handlingsplan 2023

Tiltak	Forklaring	Når	Estimert kostnad
<b>1. Profesjonalitet i rekrutteringsprosessar</b>			
Publisering i andre relevante media ved rekruttering av særskilde stillingar. - Tidsskrift/rekrutteringskamp. - Andre lokalaviser i regionen	Td. faglege tidsskrift. Sjå på løysingar om å rekruttere via digitale løysingar som kan knyttast til webcruiter. Td. «jobtip».	2023/2024	20 000,-
Oppdatere bilete i webcruiter: Nye bilete av menneska som yter tenester i einingane.	Bilete som vil tiltrekke aktuelle søkarar. Kan også nyttast i kampanjer på sosiale medium der det passar.	2023	5000,-
Legge inn link til video frå Blåmyra i stillingsutlysingane/heimesida vår.	Link som vil tiltrekke aktuelle søkarar.	2023	
Utgreie alternativ for å kunne tilby bustadar til søkarar som må flytte til Vanylven grunna jobbtillbod.	Oppstart utgreiing/arbeidsgruppe.	2023	
Oppfølging i prøvetida: Opplæringsansvarlege i einingane - Utarbeide malar - Kurse opplæringsansvarlege i å lage/gjennomføre oppfølgingsplan	Ein føresetnad for å lukkast i jobben. Eit viktig tiltak for å behalde arbeidstakar over tid.	2023/2024	5000,-
<b>2. Leining og leiarutvikling</b>			
HMS-kurs	Utført hausten 2022		
Kurs medarbeidarsamtale	Utført hausten 2022		
Mellomleiarssamling	3 pr. år	2023	50 000
<b>3. Kompetanseforvaltning og karriereutvikling</b>			
- Kurs/vidareutdanning - Etterstrebe faste tilsetjingar - Hospitering andre kommunar/inst. - Utgreie lojalitetsbonus	Kompetanseplan(ar)	2023	20 000
	Utgreiiing/arbeidsgruppe	2023	
<b>4. Ungdom sitt utdannings- og yrkesval</b>			
Utgreie alternativ for å rette fokus på «utdanningsval» i ungdomsskulane. Praktisk og teoretisk erfaring.	Kartlegge muleg samarbeid med Vanylven utvikling.	2023	

Arbeidsordning for elevar å utføre «enkle» småjobbar nokre timar i veka. (Ei prøveperiode). <i>Døme:</i> - Smøre/tilberede kveldsmat. - Sosial kontakt for eldre.	Mulegheit for elevar på ungdomsskulen å prøve seg i ulike yrke. (løna arbeid)	Haust 2023	40 000,-
Sommarjobbgaranti for ungdom	Vidareføring tidl. prosjekt. (Karina Longva)		
<b>5. Innovasjon, teknologi, arbeidskraftreservar og utanlandske arbeidsmarknad</b>			
Kommunal ressursbank	Eige prosjekt	Vår 2023	
Vidareføring av arbeid med heiltidskultur	Eiga arbeidsgruppe	Haust 2023	
(Digital leiingskompetanse som må sjåast i samanheng med punkt 2.)			
<b>6. Profilering og omdømmebygging</b>	Valte utsendingar v/behov.	2023/2024	10 000,-
Profilering ved å delta på karrieredagar v/høgskulane (Volda, Sogndal, Førde og Ålesund) og yrkesmesser på dei vidaregåande skulane i regionen/nærområdet.	- Flyers, plakatar, banner med stikkord om kva Vanylven kan tilby arbeidstakarar.		
Greie ut alternativ for å halde kontakt med utflytta ungdom som kan ha ønske om å flytte heim til Vanylven.	Kartlegge muleg samarbeid med Vanylven utvikling.	2023	
Fokus på m.a: -Vise til suksesshistoriene - Romjultreff for utflytta ungdom -Profilere interkommunale samarbeid -Profilere tomter	Innhente informasjon og prisar frå profesjonelle verksemder som t.d. Nordfjordakademiet.		
Videosnuttar: «Vekesnytt» Ulike avdelingar, personar etc.	Positive historier til inspirasjon	2023	
<b>Budsjett 2023</b>			<b>= 150 000</b>

## Handlingsplan 2024 - 2026

2024 - 2026				
		Kostnad 2024	Kostnad 2025	Kostnad 2026
<b>Profesjonalitet i rekrutteringsprosessar</b>  - Vidareføre tiltak - Vurdere trainee-stillingar	Tiltak frå 2023 held fram			
<b>Leiing og leiarutvikling</b> + starte arbeid med eigen leiarfilosofi	Framhald +	60 000	60 000	60 000
<b>3.Kompetanseforvaltning og karriereutvikling</b>  - Kurs/vidareutdanning - Etterstrebe faste tilsetjingar - Hospitering andre kommunar - Lojalitetsbonus	Oppstart 2024	100 000	100 000	100 000
		200 000	200 000	200 000
<b>4.Ungdom sitt utdannings- og yrkesval</b> Jobbveke for elevane i kommunen -Ordning med jobb for ungdom ( -Sjå på ordning med å kunne tilsette i 100% stilling etter endt lærlingetid	Framhald +	50 000	50 000	50 000
<b>5.Innovasjon, teknologi, arbeidskraftreservar og utanlandske arbeidsmarknad</b>	Oppstart 2024	10 000	10 000	10 000
<b>6. Profilering og omdømmebygging</b>	Framhald	10 000	10 000	10 000
<b>Budsjett</b>		<b>= 430 000</b>	<b>= 430 000</b>	<b>=430 000</b>