



Berlevåg  
kommune  
- Heflig og begeistret

2012

***Kompetanse og rekrutteringsplan – Berlevåg kommune***



Oppdragsgiver: Rådmannen  
Plan- og utviklingsavdelingen

24.10.2012

## Innhold

Innledning.....	3
Målsetning.....	3
Nøkkeltall.....	3
Kompetanse.....	4
Finansiering .....	4
Intern/eksternopplæring.....	4
Kompetansekartlegging i kommunen .....	5
Kompetansebehov og satsningsområder.....	5
Lederutvikling .....	6
Motivasjon for kompetanseheving og utvikling.....	6
Tiltak.....	6
Rekruttering .....	6
Rekrutteringsbehov.....	6
Rekrutteringstiltak.....	6
Videreutvikling .....	6
Arbeidsmiljø .....	7
Sommerjobb ungdom.....	7
Yrkes- og utdanningsmesser .....	7
Samarbeid nærliggende høyskoler.....	7
Bosted.....	7
Lærlinger.....	7
Utenlandsk arbeidskraft.....	7
Profilering.....	7

## Innledning

Kompetanse og rekrutteringsplanen for Berlevåg kommune tar utgangspunkt i de politiske føringer man har fått gjennom målkartet, periode 2013 – 2016. Planen tar videre høyde for de faktiske behov kommunen som organisasjon i fremtiden vil stå ovenfor. For å sikre fremtidig faglig vekst, sammen med en økt rekruttering av kompetent arbeidskraft er det viktig med en helhetlig plan hvor man kartlegger de overordnede behovene. Kompetanse og rekrutteringsplanen er ment som et verktøy de enkelte avdelingene kan jobbe utfra.

## Målsetning

Berlevåg kommune har som mål å fremstå som en god arbeidsplass med et differensiert og attraktivt arbeidsmiljø. Kommunen har behov for arbeidstakere som kan løse nåværende og fremtidige tjenestebehov. Alderssammensetningen i kommunen og folketallsutviklingen tilsier at kommunen som arbeidsgiver må arbeide for å rekruttere og holde på nødvendig kompetanse for å opprettholde et godt tjenestetilbud. De lønnspolitiske retningslinjene skal gjenspeiles i dette.

## Nøkkeltall

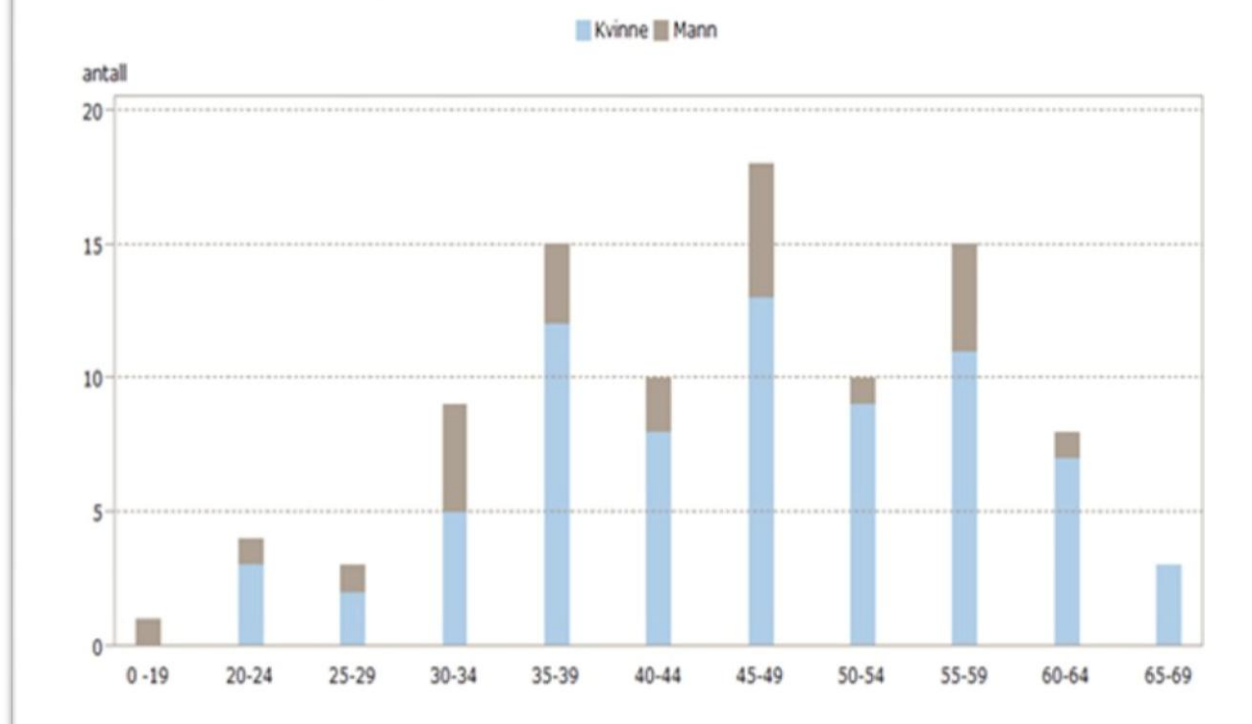
År	Antall årsverk
2013	114
2014	112
2015	112,5
2016	112,5

	2013
0 – 4 år	39
5 – 9 år	50
10 – 14 år	57
15 – 19 år	71
20 – 44 år	288
45 – 64 år	295
65 – 79 år	163
80 år og oppover	68
Samlet befolkning	1035

År	Antall årsverk Helse/omsorg	Antall årsverk Skole/barnehage	Antall årsverk administrasjon	Antall årsverk drift
2013	53,5	34	14,5	12
2014	53,5	34	13,5	11
2015	53	33	13,5	11
2016	53	33	13,5	10

# Alders sammensetning – Berlevåg kommune

aktive fellesordningen (30.06.12)



## Kompetanse

Alle kompetanseutviklingstiltak skal ta utgangspunkt i organisasjonens overordnede målsetninger og satsningsområder. Tiltakene må derfor samsvare med nåværende og fremtidige tjenestebehov og tilrettelegge for at man beholder den kompetanse man sitter på per i dag, samt arbeider for å erstatte nødvendig kompetanse ved naturlig overgang.

Kompetanseutviklingen i Berlevåg kommune som organisasjon er et lederansvar, lederne i kommunen må ha kjennskap til hvilken kompetanse som foreligger i deres respektive enhet. De må også ha kjennskap til hvilke fagområder som trenger kompetanseheving. Det er enhetslederne som har ansvaret for å utarbeide planer for kompetanse og rekruttering for sine enheter, da i samsvar med de retningslinjer som fremgår av kommunens overordnede styringsdokumenter. Enhetenes årlige rullering av denne planen skal utarbeides i sammenheng med den årlige budsjettprosessen, dette for å sikre en nøktern plan med gjennomførbare målsetninger.

## Finansiering

Det er avsatt årlige midler til kompetansetiltak og rekrutteringsarbeid i kommunens årsbudsjett, Disse midlene skal knyttes opp mot fellestiltak for å styrke avdelingenes rekruttering og kompetanseheving – dette må ta utgangspunkt i de økonomiske rammene til kommunen.

## Intern/eksternopplæring

Ved kompetanseheving i organisasjonen må man ta stilling til om man bør bruke interne medarbeidere eller eksternt personell. Her vil hvert enkelt behov ha forskjellige løsninger, men en

kombinasjon der man bruker enkelte nøkkelarbeidere til kompetanseheving av sine medarbeidere kan ofte være en god løsning. Bruk av medarbeidere i organisasjonen til internopplæring vil være et personalpolitisk virkemiddel i arbeidet med å styrke kompetansen til kommunen. Interne kurs/samlinger blir ofte positivt mottatt blant de ansatte da disse er skreddersydd og tilpasset kommunen og kan gjennomføres med lavere kostnader enn ved bruk av eksterne kilder. Interne opplæringsmodeller, spesielt på tvers av enheter vil samtidig gi gevinst i form av økt kunnskap og respekt mellom ansatte på tvers i organisasjonen.

## Kompetansekartlegging i kommunen

Hver enkelt enhet i kommunen må utarbeide/rollere en oversikt over hvilke kompetanse medarbeiderne innehar, dette kan igjen brukes for å kartlegge dagens kompetanse i organisasjonen for eventuelle restruktureringer og for å kunne planlegge fremtidige behov.

## Kompetansebehov og satsningsområder

Enhetslederne skal til enhver tid ha oversikt over kompetansebehovet for sin enhet, det er derfor viktig at store enheter som <helse> og <skole> har langsiktige planer med fokus på fremtidige utfordringer og gjøre sine behov kjent så dette kan innarbeides/justeres i henhold til budsjettet. Enhetene må også kartlegge sin egen sårbarhet og kravet til kompetanse bør samkjøres i organisasjonen for å sikre maksimal ressursutnytting.

### Helse/omsorg

Kompetansebehovet innenfor helse er skiftende og følger utfordringene enheten blir stilt ovenfor, da gjerne i sykdomsbildet og antall eldre - kompetansebehovet kan derfor karakteriseres som kontinuerlig for å løse pålagte arbeidsoppgaver. I lys av disse utfordringene vil det spesielt for små kommuner som Berlevåg være fordelaktig å søke samarbeid innenfor krevende driftsområder.

### Skole

Med få lærere i kommunen stilles det krav til spisskompetanse kombinert med faglig bredde. Skolen har i en 3 – års periode hatt en gjennomført kompetansehevingstiltak innen fagene norsk, matematikk, engelsk og naturfag. Det er behov for at flere lærere styrker kompetanse innen norskundervisning for fremmedspråklige i grunnskolen samt voksenopplæring. Innføring av valgfag og arbeidsfag stiller nye krav til lærernes kompetanse, og her blir det nødvendig med kursing i årene fremover. Det vil alltid være et kontinuerlig behov for faglige oppdateringer og kompetansehevingstiltak innen kjernefagene norsk og matematikk.

### Barnehage

Det har de senere årene vært vanskelig for barnehagen å rekruttere personell med de riktige kvalifikasjonene, da spesielt med førskoleutdanning. Barnehagen har per i dag behov for fire førskolelærere. Generell kompetanseheving er også nødvendig for å møte lovpålagte krav.

### Drift

Driftenheten er det nødvendig med en kontinuerlig kompetanseheving for å møte nye utfordringer og arbeidsoppgaver – drift har også de siste årene hatt vanskeligheter med å rekruttere til såkalte "lavstatusyrker" – da spesielt innenfor rengjøring.

Nye lovkrav om universell utforming i alle offentlige bygg innen 2019 legger også press på drift til å rette ressurser mot denne utfordringen.

### Administrasjon

Administrasjon er særlig sårbare innenfor daglige rutiner da man har nøkkelpersoner som utfører spesielle oppgaver og som oftest er alene om å inneha denne kompetansen. En kompetanseheving for å styrke "allmennkunnskapen" er derfor nødvendig.

## Lederutvikling

Kommunen har de siste årene hatt en offensiv satsning på lederutvikling i organisasjonen. Ved å nedfelle fremtidig lederutvikling i den overordnede kompetanse og rekrutteringsplanen vil man opprettholde den positive utviklingen i organisasjonen. Målet med lederutviklingen er å styrke og utvikle lederkompetansen i Berlevåg kommune på alle nivåer der kompetanse og rekruttering blir nedfelt i enhetenes kompetanseplaner.

## Motivasjon for kompetanseheving og utvikling

Lederne har et ansvar for å informere og motivere sine ansatte til kompetanseutvikling. Riktig kompetanse er grunnlag for bosetting og arbeidsplasser og en forutsetning for nyskaping og utvikling i kommunen.

## Tiltak

### Etter- og videreutdanning

Etter og videreutdanning i enhetene bør planlegges i god tid og være faglig forankret der organisasjonens behov blir vektlagt. Etter og videreutdanning vil også bli brukt som stabiliseringstiltak. Før en evt. godkjenning av etter og videreutdanning må hver enkelt enhet se på alternative tiltak for å løse denne utfordringen.

### Kjernekompetanse

Statlige føringer og lovkrav legger til grunn for kjernekompetansen i hver enkelt enhet – der er allikevel behov for spisskompetanse på områder som krever dette.

## Rekruttering

I tråd med arbeidsgiverpolitikken skal Berlevåg kommune fremstå som en god arbeidsplass som gjør organisasjonen attraktiv i arbeidsmarkedet. Det blir lagt til rette for at alle ansatte blir godt ivaretatt og at deres kompetanse og egenskaper blir dratt nytte av.

## Rekrutteringsbehov

Rekrutteringsbehovet i kommunen ses i sammenheng med den forventede utviklingen i etterspørselen av tjenestene organisasjonen tilbyr. En aldrende befolkning, rekrutteringsutfordringer og høyere kompetansekrav er noen av utfordringene.

## Rekrutteringstiltak

Hver enkelt enhet må kontinuerlig gjøre en vurdering av sine rekrutteringsbehov for da ved avdekket behov iverksette rekrutteringstiltak. Innenfor yrkesgrupper der man ser rekrutteringsutfordringer bør det iverksettes forebyggende tiltak med en langsiktig løsning.

## Videreutvikling

Berlevåg kommune og enhetene i organisasjonen må sikre et godt internt fagmiljø der utdanningsprogram og videreutdanning kan bidra til et godt inntrykk av kommunen som arbeidsplass.

## Arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø innad i organisasjonen er en forutsetning for positiv utvikling og sikrer et imøtekommende miljø for nytilsettede. Ansatte i kommunen forplikter seg videre gjennom sin arbeidsavtale å omtale organisasjonen i positive ordlag, positive holdninger avler som kjent trivsel og kan bidra til bedre samhold i Berlevåg kommune som organisasjon på tvers av enhetene.

## Sommerjobb ungdom

Sommerjobb for ungdom kan være en fin måte å aktivisere bygdas unge på samtidig som de blir kjent med de forskjellige yrkesgruppene i kommunen og får en tilknytning til hjemstedet. Finansieringen av dette vil tiltaket må ses i sammenheng med kommunens langsiktige planlegging og overordnede styringsdokumenter.

## Yrkes- og utdanningsmesser

Berlevåg kommune arrangerer hvert år en yrkesmesse i kommunen der regionale aktører deltar og synliggjør jobber i distriktet. Her kan kommunen som organisasjon profilere sine enheter for fremtidig rekruttering av bygdas ungdom.

## Samarbeid nærliggende høyskoler

Man vil i fremtiden se et betydelig press på spesielt enhetene helse og skole i kommunen, det er derfor viktig at man gjør en vurdering av muligheten får samarbeid med nærliggende høyskoler som tilbyr utdanning innenfor disse feltene.

## Bosted

Berlevåg kommune vil tilrettelegge for privat boligbygging og en kommunal bolig i startfasen av etableringen for vedkommende i kommunen.

## Lærlinger

Rekruttering av lærlinger skal bidra til å sikre tilstrekkelig kompetent arbeidskraft innen de ulike fagområdene i kommunen – de aktuelle enhetene må derfor utarbeide interne opplæringsplaner for lærlingene. Utlysning av ledige lærlingplasser blir gjort fortløpende ved behov men antall lærlinger skal fastsettes som en del av årsbudsjettet. Kommunen har per d.d. to lærlinger.

## Utenlandsk arbeidskraft

Det er de senere årene blitt et stort behov i kommunen for utenlandsk arbeidskraft da det i mange tilfeller har vært vanskelig å rekruttere til enkelte yrker/stillinger – man bør derfor vurdere mulighetene til å legge til rette forholdene slik at man på sikt sikrer seg den arbeidskraften som er nødvendig.

## Profilering

### Mål

- Profilere/markedsføre Berlevåg kommune som en fremtidsrettet og dynamisk arbeidsplass der man sikter seg inn på hver enkelt enhets behov
- Sikre vekst i folketallet gjennom tiltak knyttet opp mot kommunen og dens enheter
- Synliggjøre kommunens styrker og kvaliteter
- Rekruttere kompetent arbeidskraft til kommunen samtidig som man videreutvikler kompetansen man allerede innehar

## Målgrupper

- Befolkningen regionalt og nasjonalt
- Ung arbeidskraft (20-40 år)
- Studenter ved universiteter og høyskoler
- Avgangsstudenter ved relevante/aktuelle utdanningsinstitusjoner for kommunens enheter

## Strategier

- Forankring gjennom samarbeid med;
  - Skoler/utdanningsinstitusjoner
  - Næringsliv
  - Kompetansemiljøer
- Synliggjøre kompetansesarbeidsplasser
- Profilere Berlevåg kommune som et godt sted å bo og jobbe
- Enhetenes sterke forankring til kompetanse og rekrutteringsplanen gjennom egne initiativ og planer
- Ha tilgjengelige midler for nødvendige kompetanse og rekrutteringstiltak
- Fokuserer på prioriterte satsningsområder til hver enkelt enhet