

# Plan for å behalde og rekruttere tilsette i Nissedal kommune

## Bakgrunn for planen

Saman med resten av landet møter vi her i Nissedal kommune på til dels store rekrutteringsvanskar. Vi opplever stor grad av turnover, samtidig som søkjarlister til stillingane våre ofte er korte. Det betyr at vi mister verdifull personell til andre stillingar, og står stadig i utfordrande rekrutteringsposisjonar. Samtidig går verdifull kunnskap tapt for oss når våre tilsette forlet oss, og opplæring av nytilsette er ein konstant prosess. Dette krev aktiv handling!

I kommunen sitt handlingsprogram for 2024-2027 står dette:

*Kommunedirektøren sett i gang arbeid med å få oversikt på kommunen sine bemanningsbehov i heile kommunen. Det vert så sett i verk tiltak som sikrar tilstrekkeleg bemanning av fagfolk i heile kommunen, både ved rekrutteringstiltak og tiltak som sikrar at arbeidstakarar ønskjer å bli i sine stillingar.*

Kommunedirektøren har sett ned ei arbeidsgruppe som består av:

Hovudtillitsvald Delta (Utpeika representant frå dei hovudtillitsvalde i kommunen), Anne Marie Lauvdal

HR-konsulent, Anne Aarak

Avdelingsleiar Nissedal omsorgssenter, Eline Metveit

Kommunalsjef oppvekst og kultur, Reidun Carol Retterholt

Kommunedirektør, Sverre Sæter

## Mål

Nissedal kommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass både for våre tilsette, og for kvalifisert arbeidskraft me ønskjer å rekruttere.

## Kartlegging

Kommunedirektøren har hatt ei spørjeundersøking blant alle sine leiarar og mellomleiarar med tilsettingsmynde. Denne syner at rekrutteringsvanskane er reelle hos oss, og at turnover (utskifting av personell) er til dels stor.

# Tiltak for å behalde våre tilsette

Det viktigaste vi kan gjere er å syte for at Nissedal kommune er ein prima arbeidsstad, slik at våre tilsette blir verande i sine stillingar hos oss. Det er her vi må legge inn den største innsatsen.

## Trygg leiing

- Nytilsette skal få ei god og trygg opplæring.
- Alle tilsette skal ha god oppfølging frå sin leiar gjennom heile arbeidslivet.
- Det skal leggast til rette for god leiing. Leiarane skal ha tid til å vere tilgjengelege for sine tilsette.
- Leiarane skal vere tett på, både i førebygging av sjukefråvær og oppfølging av sjukmeldte. «Leiar før lege» er eit mantra.
- Vi har gode leiarnettverk for våre leiarar, slik at dei kan stå i oppgåvene sine. Administrative oppgåver så vel som leiingsfaget skal vere i fokus.
- Vi nyttar 10-faktor - meistringorientert leiing - frå KF. Slik blir vi betre saman!
- Leiar syter for tilstrekkeleg med personalmøte, slik at ein sikrar god informasjonsflyt, arenaer for medverknad og kjensle av å høyre til på eit lag.
- Årlege medarbeidarsamtalar, som blir fulgt opp gjennom året

## Arbeidsoppgåver

- Alle skal ha ein stillingsinstruks, med tydelege forventingar til arbeidsoppgåver
- Arbeidsoppgåver skal vere av ein slik art at den tilsette får nytta kompetansen sin.
- Det er viktig med ein god blanding av meistring og utfordringar. Det skal vere gøy å strekke seg etter nye mål for seg sjølv.

## Fagleg utvikling

- Det skal bli lagt til rette for fagleg utvikling. Einingsleiar/Kommunalsjef skal til ein kvar tid ha god oversikt over både kompetanse som finst og kompetanseområde der verksemda har manglar. Her skal tilsette aktivt oppmodast om å søke etter- eller vidareutdanning, uavhengig av alder. Dette er også eit tiltak for å få tilsette til å stå lengre i jobb. Ev. avslag på søknad skal grunngjevast.
- Ein skal vere ein del av eit sterkt fagmiljø
- Vi nyttar høve som Nissedal studiesenter og Fylkeskommunen gir oss for å leggje til rette for kvalifisering i vaksen alder
- Syner til prosedyre for opplæring og kompetanseutvikling i Compilo

## Sosialt miljø

- Inkludering og tilhøyrslø er kjerneomgrep!
- Alle skal føle seg som ein del av eit sosialt godt og trygt arbeidsmiljø
- Alle skal ta sitt ansvar for å bidra til eit sosialt godt og trygt arbeidsmiljø
- Alle leiarar skal ta ansvar for at det blir arrangert minst eit sosialt tiltak kvart år

## Velferdsordningar

- Leiarar skal syte for minst eit velferdstiltak i året, jf. punktet «Sosialt miljø»

- Treningssenter i Lok-stallen er i planleggingsstadiet. Når denne kjem på plass, skal alle tilsette i Nissedal kommune ha ein redusert pris, finansiert av arbeidsgjevar
- Alle tilsette i Nissedal kommune får ei gåve frå kommunen kvart år til jol. Jolegåva blir kjøpt inn felles av tenestekontoret. Leiar skriv ei jolehelsing til sine tilsette.
- Det blir arrangert felles sommarfest for alle tilsette kvart år løpet av juni, før ferieavviklinga startar. HR-konsulent utpeikar ein velferdskomité på 4 personar kvart år i januar. (1 frå velferd, 1 frå teknisk, 1 frå plan/felles og 1 frå oppvekst og kultur) Velferdskomitéen har ansvar for vidare planlegging.
- Sjå Permisjonsreglementet i Compilo for reglar for velferdspermisjonar

## Arbeidstidsordningar

Det er ulike ordningar som kan vere aktuelle for ulike stillingsgrupper. *Ei ordning* når ikkje alle. For mange er fleksitidsordning eit gode, andre har turnusordningar. Skule har ein nasjonal arbeidstidsordning. I Velferd er det nå utvikling av årsturnus. Ikkje ei ordning passar for alle. Nissedal kommune vil vere lydhøyr for innspel frå tilsette på arbeidstidsordningar som kan passe med deira oppgåver og livssituasjon.

## Seniortiltak

- Syner til Seniorpolitiske tiltak i Compilo

## Løn

- Vi har frå 2024 innført eit nytt trinn i ansiennitetsstigen på 22 år.
- Syner til lønspolitiske retningsliner i Compilo

## Tiltak for å rekruttere

For å vere attraktive arbeidsgjevarar på arbeidsmarknaden, er det viktig at vi opptrer profesjonelt og har gode prosesser.

## Utlysing

- Ryddige og velformulerte utlysingstekstar, i god tid!
- Kommunen nyttar Webcruiter i rekruttering. Dette er eit profesjonelt program som syter for god oppfølging undervegs i prosessen.
- Det er viktig med god informasjon til søkerane undervegs. Alle skal få svar.
- Tillitsvalde skal vere tett på
- Vi kan gjerne ta med bilete og film frå Nissedal kommune, naturen vår, sosiale hendingar og anna moro frå t.d. arbeidsplassen som kan vere med på å oppmuntre fleire til å søke.
- Hovudregelen jf. Arbeidsmiljølova (aml.)og Hovudtariffavtala er at me skal lyse ut faste heiltidsstillingar. Aml. opnar likevel for mellombelse stillingar jf. vilkåra i § 14-9 (2).
- Leiarane skal vere kreative og samarbeide om stillingar. Kanskje 50% ledige i ei avdeling kan bli kombinert med 50% i ei annan avdeling?
- Tilby fleksitid og turnusordningar tilpassa den einskilde der dette er mogleg
- Vi har fokus på god kjønnsfordeling, inkludering og mangfald i utlysingane våre

- Vi opnar for å tilsetje kandidatar under utdanning, med vilkår om bestått utdanning i løpet av ordinært studieløp.
- Syner til reglement for rekruttering i Compilo

*Det er gode argument for å rekruttere både utanfor og innanfor kommunegrensene. Rekruttering utanfrå kan gje oss nye innbyggjarar som er ein ressurs for kommunen. Å rekruttere blant eigne innbyggjarar kan gje oss stabile arbeidstakarar over tid. Vi har lang erfaring med å rekruttere stabil arbeidskraft frå eigen kommune og våre nabokommunar.*

## Lærlingar og praksisplassar

Dei unge er framtida, og vi ønskjer å behalde våre eigne innbyggjarar og deira arbeidskraft i kommunen.

- Alle innbyggjarar i Nissedal kommune som søker om lærlingplass hos oss skal få tilbod om det, dersom dei er skikka til det. Lærlingkvota er ikkje til hinder for det.
- Vi er positive til praksisplassar for våre innbyggjarar gjennom Nav.
- Vi er positive til å ta i mot studentar og elevar i utplassering.
- Vi skal ha god kontakt med utdanningsinstitusjonar både på vidaregåande- og UH-nivå

## Sommarjobb for ungdom

- Vi tilbyr sommarjobb for våre elevar i inntil 3 veker per person, frå dei går ut av 10. Klasse og til fylte 18 år
- Å ha sommarjobb som ungdom er ein viktig faktor for å hindre utanforskap. Samtidig kan det gje gode opplevingar som tilsett i Nissedal kommune, som gjer at vi får dei tilbake som reelle arbeidssøkjarar seinare.
- Kommunen har ei ordning med tilskott til bedrifter i kommunen som har desse ungdommane i sommarjobb
- Typiske arbeidsoppgåver i kommunen for dei som nettopp er ferdig med 10. klasse kan vere aktivitetar på NOS, assistentar i barnehage og på SFO, "på toppen" i reinhald, og andre oppgåver som gir gode opplevingar
- Nærings sjef er koordinator for tiltaket

## Promotere Nissedal

- Stille opp på karrieredagar hjå utdanningsinstitusjonar
- Privat næringsliv og kommunale tenestemråde er delaktige i fag for utdanningsval for å synleggjere moglegheit for jobb
- Nytte kommunen si nettside, Facebook og Instagram for å syne fram den flotte kommunen vår
- Arrangere samlingar for unge vaksne (18-35 år) for å syne kva for moglegheit dei har hos oss, og høve til å fortelje oss kva dei ønskjer for å kunne bli verande, eller flytte heim til Nissedal. Samarbeid mellom næringsliv, politikk og kommunen.

## Revidering og evaluering

Revidering og evalueringa av planen skjer administrativt i partssamarbeid.

Kommunedirektøren nyttar kontaktmøte med Hovudtillitsvalde og Hovudverneombod til dette formål. Revidering minimum kvart 4. år, men oftare dersom det oppstår behov for det.

Planen skal første gang bli rullert ilt hausten 2025, jf. Vedtak i kommunestyret 12.12.24.