



Nærøysund kommune



Strategi for Kompetanse - Rekrutterere og beholde Nærøysund kommune 2023-2026

Vedtatt 26.09.2023





Innhold

1.0	Planens hensikt	3
2.0	Samfunnsplanen	3
2.1	Kompetanse	3
2.2	Rekruttere	3
2.3	Beholde	3
3.0	Kompetanse	4
3.1	Formål med kompetansestrategien	4
3.2	Strategiens innsatsområder	4
3.2.1	Strategisk kompetanseledelse	5
3.2.2	Den lærende organisasjon	5
3.2.3	Digital og teknologisk kompetanse	5
3.2.4	Samarbeid og medvirkning	5
3.2.5	Strategiske mål for hvert innsatsområde	6
4.0	Rekruttere og beholde	7
4.1	Hovedmål	8
4.2	Formål med Rekrutteringsstrategien	8
4.3	Strategiens innsatsområder	8
4.3.1	Tiltrekke seg kvalifiserte kandidater	8
4.3.2	Utvelgelse av kandidater	8
4.3.3	Sikre at valgte kandidater takker ja	9
4.4	Slik gjør vi det	10
5.0	Organisering	11



1.0 Planens hensikt

Formålet med strategien er å utvikle en systematisk tilnærming til hvordan kommunen definerer behov for kompetanse, rekruttering og hvordan beholde ansatte.

2.0 Samfunnsplanen

2.1 Kompetanse

Mål: Vi er en lærende arbeidsplass med den kompetansen vi trenger for å nå kommunens målsettinger. Nærøysund kommune skal ha medarbeidere med den nødvendige kompetansen for å yte best mulig tjeneste til brukere og innbyggere. Det skal være en bevissthet om hvilken kompetanse det kontinuerlig er behov for, og det skal jobbes systematisk med kartlegging og videreutvikling av kompetanse. Dette gjelder alle typer kompetanse også språk- og digitale ferdigheter.

2.2 Rekruttere

Mål: Økt konkurranse stiller krav til omdømme og muligheter. Kommunen må jobbe målrettet med å rekruttere og beholde medarbeidere. KS har påpekt at det fremover blir et økt behov for å ansatte bl.a. innen helsesektoren. Fremtidens medarbeider kan ha andre preferanser en dagens. Det er et mål at det rekrutteres til heltidsstillinger, og at rekrutteringen bidrar til at organisasjonen reflekterer mangfold i kommunen som helhet. Kommunen må jobbe målrettet med å rekruttere egne lærlinger inn i ledige stillinger.

2.3 Beholde

Mål: Nærøysund kommune skal være et sted der det er attraktivt å jobbe, der medarbeiderne opplever gode utviklingsmuligheter og konkurransedyktige arbeidsvilkår. Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal i fellesskap bidra til et raust og inkluderende arbeidsliv. Alle ansatte ønsker å bli ivaretatt og sett uavhengig av hvem de er. Det skal oppleves som trygt å komme på jobb, der oppgavene i så stor grad som mulig er tilpasset den enkeltes evner og behov.



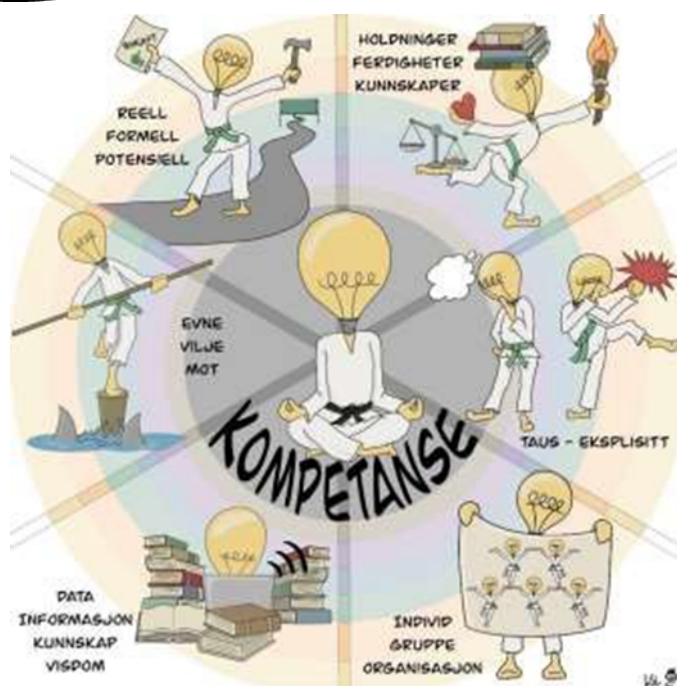
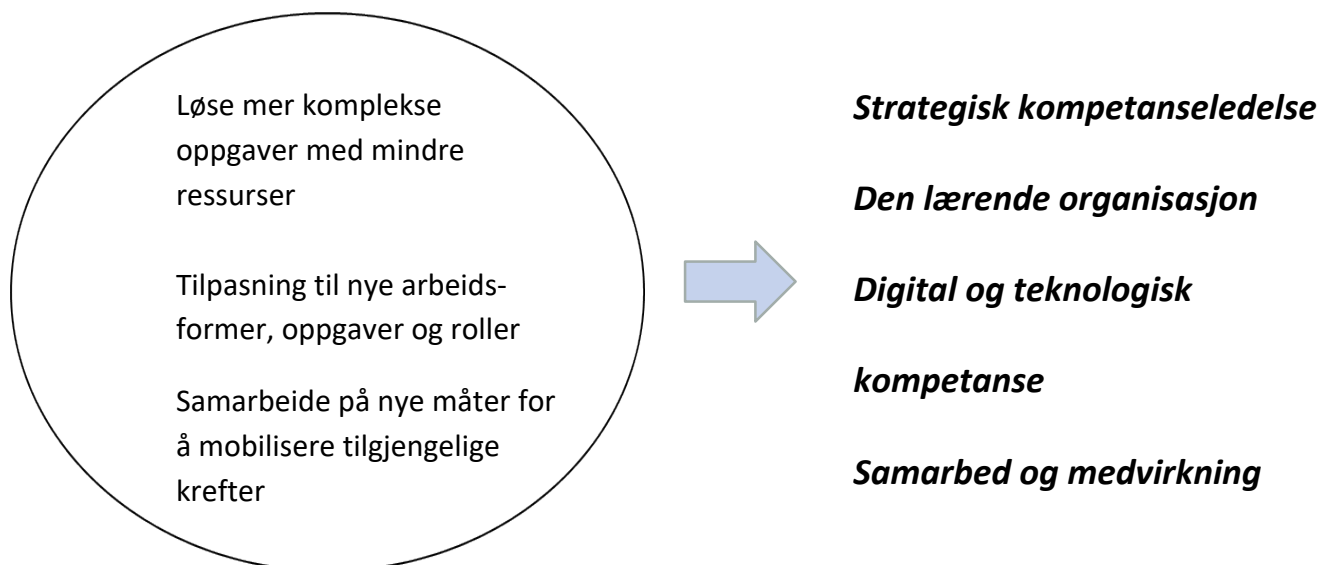
3.0 Kompetanse

3.1 Formål med kompetansestrategien

- Formålet med kompetansestrategien er å gi retning til arbeidet med kompetanse og sikre organisasjonen god og riktig kompetanse for å nå kommunens målsetninger
- Strategien skal bidra til etablering av en struktur for et systematisk arbeid med kompetanse i alle kommunens virksomheter
- Strategien må ses i sammenheng med andre relevante planer og strategier i kommunen

3.2 Strategiens innsatsområder

Utfordringsbildet for kommunene

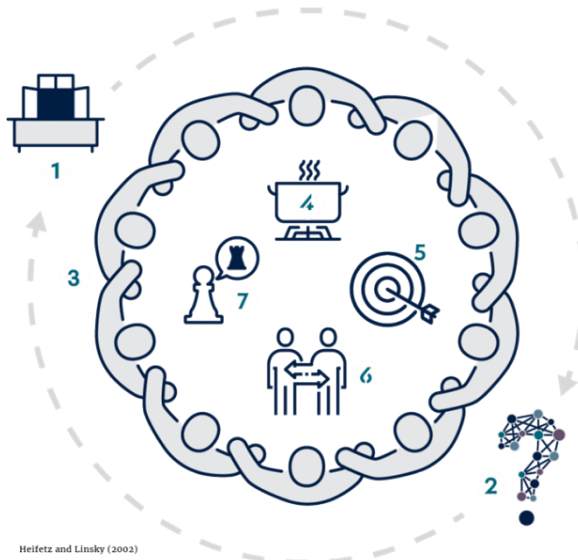


3.2.1 Strategisk kompetanseledelse

- Strategisk planlegging og styring av kompetansearbeidet
- Utvikle sammenheng i kompetanse-planlegging på alle nivåer av organisasjonen

Lederens primære oppgave ift.

kompetanseledelse, er å foreta et overblikk over situasjonen og peke ut retning ved å ta et blikk fra balkongen (1) og løpende kartlegge dynamikken (2) i prosessen. For å sikre medvirkning fra medarbeiderne må lederne skape et trygt rom (3) der ytringer og forslag ønskes velkommen. Arbeidet med å finne løsninger på manglende kompetanse for å løse oppgaver gis tilbake til medarbeiderne (6). Dette skjer gjennom aktiv involvering der fremdrift og nytenking stimuleres ved å ha fokus på oppgaven (5). Lederen må sette av tid til komme fram til løsninger gjennom å aktivt bidra til og koke konflikten (4). I hele dette arbeidet er det viktig å beskytte individets stemme (7).



3.2.2 Den lærende organisasjon

- Kontinuerlig læring på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå
- I en organisasjon skal utvikling være en del av driften



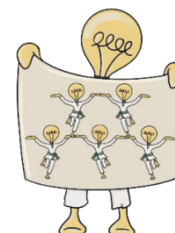
3.2.3 Digital og teknologisk kompetanse

- Møte samfunnets økende digitalisering
- Utnytte mulighetene i teknologien



3.2.4 Samarbeid og medvirkning

- Utnytte tilgjengelige krefter
- Optimalisere innsats
- Finne løsninger sammen med lokalsamfunn og innbyggere



3.2.5 Strategiske mål for hvert innsatsområde

STRATEGISKE MÅL - Strategisk kompetanseledelse
Alle ledere i kommunen behersker strategisk kompetanseledelse
Alle virksomheter har rutiner og planer for forvaltning og utvikling av kompetanse
Kommunen bruker verktøy, rutiner og maler som understøtter strategisk kompetanseledelse
Kommunen, kommunalsjefs- og stabsområder, og den enkelte virksomhet har avklarte og forutsigbare rammer til kompetanseutvikling
Alle ledere og medarbeidere kjenner mulighetene knyttet til eksterne midler/ordninger som stimulerer til kompetanseheving og bruker disse aktivt

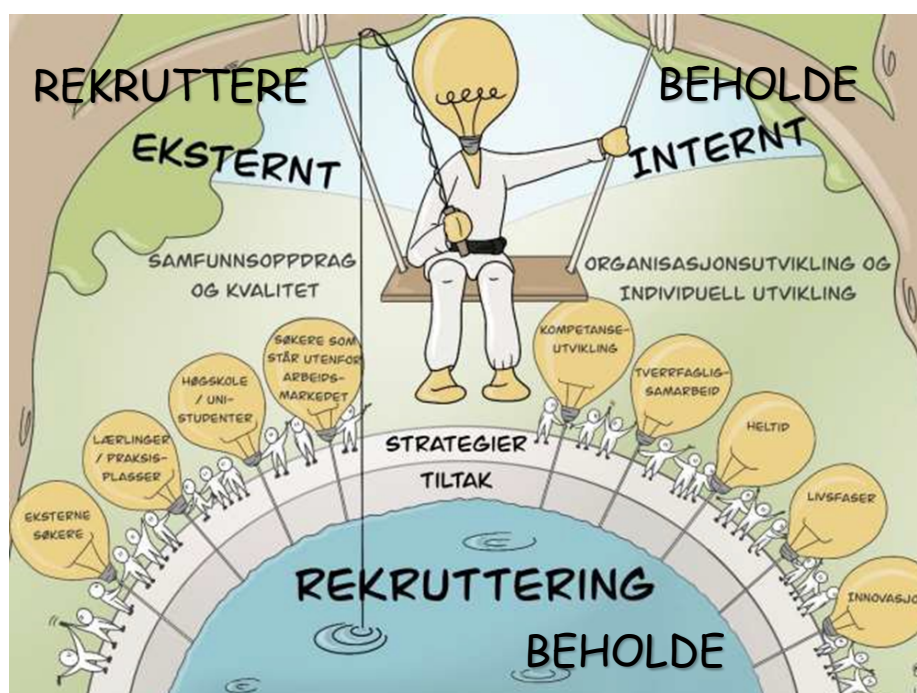
STRATEGISKE MÅL - Den lærende organisasjonen
Alle virksomheter arbeider systematisk med kultur og verdier som forplikter ledere og medarbeidere, og som bygger opp under den lærende organisasjonen
Alle virksomheter synliggjør og avsetter tid til tjeneste- og kompetanseutvikling både som virksomhet og for den enkelte medarbeider
Ledere og medarbeidere inngår i lærende nettverk, tilpasset ansvar og arbeidsoppgaver, der formålet er å lære av hverandre gjennom å dele erfaringer og reflektere rundt egne arbeidsoppgaver og utførelsen av disse
Kollegial læring etableres som anvendt metode for å bidra til deling, læring og utvikling av beste praksis både på avdelings-nivå, virksomhetsnivå og på tvers av virksomheter
Organisasjonen, og alle dens virksomheter, involverer innbyggere og andre eksterne aktører i prosjekter og aktiviteter der det er relevant for organisasjonens læring



STRATEGISKE MÅL – Digitalisering og teknologisk kompetanse
Alle medarbeidere stimuleres til å utvikle og trene på grunnleggende digitale ferdigheter ut fra sitt nivå, gjennom en kombinasjon av ulike læringsformer og metoder
Virksomheten har definert behovet for egen profesjonsfaglig digital kompetanse, og synliggjør dette i kompetanseplanen
Innovasjonskompetansen, som digital transformasjon er avhengig av, er styrket gjennom en kultur for eksperimentering, prøving og feiling
Alle medarbeidere har tilegnet seg nødvendig kompetanse som sikrer en trygg personvernpraksis ved bruk av digitale verktøy

STRATEGISKE MÅL – Samarbeid og medvirkning
Virksomhetene har kompetanse om, og bruker ulike strategier og metoder for medvirkning
Organisasjonen har etablert faste fellesperioder for planleggingsarbeid, samt faste aktiviteter for inspirasjon-, innovasjon og «læringsstopp», som en del av kommunens administrative årshjul
Virksomhetene har en kultur for og muligheter til å være fleksible på tvers av virksomheter i utnyttelsen av kompetansekapitalen

4.0 Rekruttere og beholde



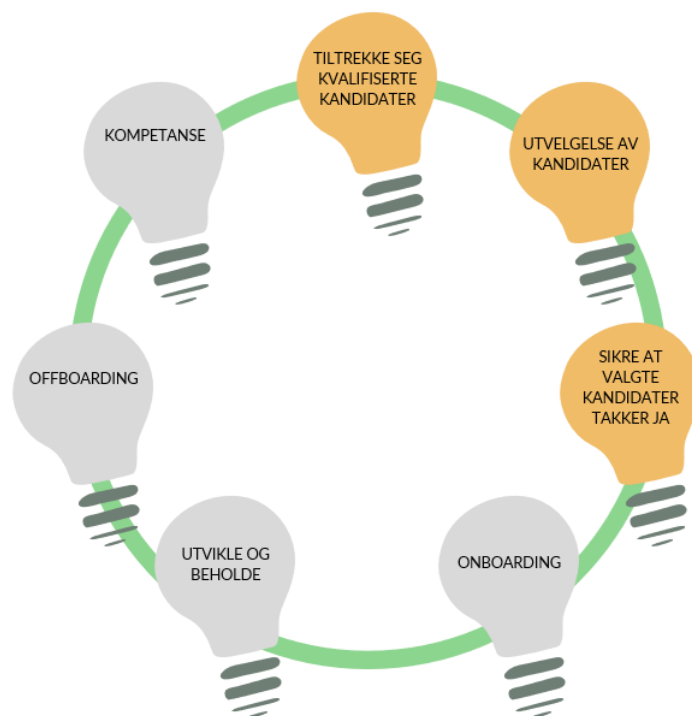
4.1 Hovedmål

- Nærøysund kommune er en attraktiv arbeidsplass med utviklingsmuligheter og konkurransedyktige arbeidsvilkår
- Videreutvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere i Nærøysund kommune

4.2 Formål med Rekrutteringsstrategien

- Sikre mangfold og inkludering
- Rekrutteringsstrategien vil angi retning for hvordan kommunen skal rekruttere rett å besitte tilstrekkelig kompetanse for å imøtekomme innbyggernes behov
- En felles overordnet rekrutteringsstrategi skal sikre at alle deler av organisasjonen arbeider systematisk med å tiltrekke seg og velge nye medarbeidere

4.3 Strategiens innsatsområder



4.3.1 Tiltrekke seg kvalifiserte kandidater

- Systematikk i profileringen av ledige stillinger kan bidra til å tiltrekke seg kvalifiserte kandidater
- Kommunens omdømme som attraktiv arbeidsplass spiller også en avgjørende rolle.
- Valg av medier og arenaer for å profilere ledige stillinger er viktig for å nå de rette kandidatene

4.3.2 Utvelgelse av kandidater

- Opparbeide kompetanse i organisasjonen for å sikre profesjonalitet og kvalitet i utvelgelsen av kandidater til ledige stillinger





- Ledere må settes i stand til å benytte og utvikle de digitale verktøyene vi har til rådighet gjennom rekrutteringsprosessen og hele ansatteløpet

4.3.3 Sikre at valgte kandidater takker ja

Gjøre en helhetsvurdering av og å styrke betingelsene knyttet til stillinger i Nærøysund kommune;

- Heltid
- Individuelle utviklingsmuligheter
- Fleksibilitet
- Sterke fagmiljøer
- Godt arbeidsmiljø

Lønnspolitikken har blant annet som mål å:

«Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens målsettinger».



4.4 Slik gjør vi det

Slik vil vi ha det	Slik gjør vi det	
Beholde ansatte Tiltrekke seg kvalifiserte kandidater	Omdømmebygging – beholde og rekruttere	Medarbeidere, tillitsvalgte, ledere og politikere skal alle ha en bevissthet rundt betydningen av å være gode ambassadører for kommunen og regionen
		Det skal utvikles interne program for karriere- og lederutvikling
		Rekruttering og beholde, profilering og omdømme skal sees i sammenheng med øvrig strategisk planlegging i Nærøysund kommune
	Profilering	Nærøysund kommune er synlig i regionen som en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass
		Det skal utarbeides en årlig plan for deltakelse på messer og andre arrangement
		Medarbeidere og ledere oppmuntres og settes i stand til å bidra i profilering av egen arbeidsplass og eget fagområde
	Heltid	Skape en organisasjonskultur der heltid er normalen
		Over 90 % av stillingene i Nærøysund kommune skal være heltid
	Kandidater	I tillegg til ordinære eksterne utlysninger skal det tas et ekstra hensyn til lærlinger som er egnet og har bestått fagprøve i Nærøysund kommune, kandidater som har vært i praksisordninger, Interne og eksterne kvalifiseringsprogram i kommunen, søkere som står utenfor arbeidslivet samt Traineer
	Rekrutteringskanaler	Avhengig av målgruppe skal det vurderes digitale og sosiale medier, NAV, arenaer som samler unge arbeidstakere. Stillinger skal i tillegg lyses ut internt





5.0 Organisering

Tone Lise Bøe og Jane H. Williksen

HR avdelingen

Bjørg Storheil og Helen Lauten

Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

Erika Storfors Rosenvinge

Hovedtillitsvalgt NSF

Nina Gansmo

Hovedverneombud

Tonje Vendela Riise og Paul Woxeng Sollid

Hovedtillitsvalgt FO og
Utdanningsforbundet

Martin Lauten og Dag Roar Opdal

Avdeling Strategi og Samfunn

Styringsgruppe: HTV Forum

Alle illustrasjoner: Drammen kommune, Linda Schjelderup Lerbak





Nærøysund kommune

Vi skaper
noe nytt
sammen

www.narøysund.kommune.no