

Prosjektskjønnsmidler HR

Søknad sendes inn av Gildeskål kommune, på vegne av Beiarn, Fauske, Gildeskål, Hamarøy, Meløy, Rødøy, Saltdal, Steigen og Sørfold kommune.

Prosjekteier:

Salten-kommunene v/kommunedirektører

Prosjektgruppe:

HR-lederne i Salten-kommunene

Her er det også naturlig å invitere inn HR i Bodø kommune, for å se på regionen som helhet

Prosjektleder:

Ansettes dersom midler til det

Samarbeid med Salten næringsfellesskap?

Sekretariat:

RKK Salten

Arbeidsgiveransvar for evt. prosjektleder

Andre aktuelle aktører i prosjektet:

- NAV
- Nord universitet
- KS Nord-Norge
- NFK
- Bodø kommune
- NLSH
- Home to Salten
- Beiarpuls
- Lærer i Nord
- Visit Bodø/Visit Salten
- Andre rekrutteringstiltak i Salten
- Næringsforum/næringssselskap i regionen
- Salten næringsfellesskap
- Menn i Helse
- Jobbvinner
- Sommerjobb for ungdom (grønne, innovative sommerjobber)

- Karrieredager og karrieremesser i området
- Lærlingekontor
- Trainee Salten
- LinkedIn
- Franz

Hovedmål: Sikre tilgang til og beholde kvalifisert kompetanse i kommunal sektor i Salten-regionen.

Salten-kommune er attraktive arbeidsplasser med utviklingsmuligheter og konkurransedyktige arbeidsvilkår. Salten-regionen skal være et sted der det er attraktivt å jobbe. Fremtidens medarbeider ser ikke nødvendigvis etter det samme som dagens medarbeider, selv om det er en tydelig trend at alle ønsker å bli sett og ivaretatt uavhengig av aldersgrupper. Kommunene må jobbe målrettet med å rekruttere og beholde medarbeidere. 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 stillinger.

Formål:

- Utvikle rekrutteringsstrategi for Salten. Rekrutteringsstrategien skal gi retning for hvordan Salten-regionen skal rekruttere rett og tilstrekkelig kompetanse til å imøtekomme innbyggernes behov – et interkommunalt samarbeid som en mer bærekraftig løsning på utfordringen knyttet til arbeidskraft og tilflytting.
- En felles, overordnet rekrutteringsstrategi skal sikre at alle deler av organisasjonen arbeider systematisk med å tiltrekke seg og velge nye medarbeidere – se på mulighetene for forpliktende samarbeid på tvers av kommunene.
- Rekrutteringsstrategien skal bygge opp under målsetninger i øvrige overordnede strategier og planer, og være en del av den langsiktige kommuneplanleggingen i alle kommunene.
- Prosjektet skal kartlegge og utrede muligheten for en balansert vertskommunemodell i arbeidet med kompetanse og kapasitet for rekruttering, og eventuelt andre tjenesteområder innenfor HR, stab og økonomi i kommunene i Salten som kan være utgangspunkt for interkommunalt samarbeid i form av en balansert vertskommunemodell.
- Styrket kompetanse om og bygge nettverk knyttet til rekruttering, som også er en strategi i NFKs kompetansestrategi. Strategi 4.2.
- Bedre juridisk kompetanse knyttet til HR- og arbeidsgiver-området.

Effektmål og gevinster:

- Økt kompetanse og kapasitet innenfor fagområdet rekruttering
- Rekruttere nye medarbeidere til regionen – økt søkermasse
- Beholde medarbeidere
- Økt kvalitet i kommunale tjenester
- Bygge nettverk på tvers av kommuner og andre aktører
- Tilgang på flere virkemidler til rekruttering
- Markedsføre regionen som bo- og arbeidssted/ sammenhengen mellom å arbeide urbant og bo ruralt

- Økt tilflytting til Saltenregionen
- Mer bærekraftig oppgaveløsning innenfor HR, stab og økonomi i Salten
- Overføringsverdi mellom kommunene i Salten, men også øvrige Nordland – f.eks. via RKK-kontorene
- Felles presentasjon av Salten som bo- og arbeidsregion som alle kommuner kan dra nytte av ved rekrutteringer.
- Gode rutiner for onboarding og offboarding
- Felles digital plattform for bo- og arbeidsliv i Salten

Satsingsområder:

- **Jobbe målrettet med** stedsmerkevarebygging og markedsføring av mulighetene i vår region - som omfatter omdømmebygging, attraktivitet og markedsføring
- **Fokusere på å tiltrekke oss talenter** - gjennom aktivt rekrutteringsarbeid og tilrettelegging for tilflytting, herunder kartlegge helhetlige kompetansehevings- og utdanningsløp. Koordinere med næringsliv om utdannings- og kompetansebehov, og tilrettelegge for dette.
- **Skape økt bo og bli-lyst** - gjennom et godt onboarding-program og fokus på inkludering, integrering og møteplasser, at vi har en god onboarding av tilflyttere, samt at vi klarer å beholde flere i etableringsfasen lokalt
- **Utvikle nye samhandlingsmodeller mellom kommuner og næringsliv** - mellom offentlig og privat virksomhet på en helt annen skala enn vi tidligere har sett.

Målene for prosjektet i Salten henger godt sammen med målene i Nordland fylkeskommunes kompetansestrategi for 2020-2024:

1. Øke kompetansen i Nordlands befolkning som grunnlag for et godt samfunn å bo og leve i. Det skal være bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i de regionale arbeidsmarkedene.
2. Styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren, kunnskaps- og forskningsmiljø og virkemiddelaktører for å kunne møte framtidens kompetansebehov.
3. Bidra til et bærekraftig samfunn med utgangspunkt i FNs bærekraftsmål.
4. Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap.

Prosjektet vil også bidra til å oppfylle flere av delmålene i FNs bærekraftsmål:

- 4.c) Innen 2030 oppnå en vesentlig økning i antall kvalifiserte lærere, blant annet gjennom internasjonalt samarbeid om lærerutdanning i utviklingsland, særlig i de minst utviklede landene og i små utviklingsøystater.
- 5.5) Sikre kvinner fullstendig og reell deltagelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer i beslutningsprosessene i det politiske, økonomiske og offentlige liv.
- 5.b) Styrke bruken av tilpasset teknologi, særlig informasjons- og kommunikasjonsteknologi, for å styrke kvinners stilling.
- 8.5) Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid.
- 8.6) Innen 2020 betydelig redusere andelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller opplæring

8.8) Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.

- 16.6) Utvikle velfungerende, ansvarlige og åpne institusjoner på alle nivåer.
- 16.7) Sikre lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser på alle nivåer.
- 17.14) Oppnå en mer samstemt politikk for bærekraftig utvikling.

Bakgrunn:

De to siste årene har Salten hatt ansatt juridisk rådgiver takket være prosjektskjønnsmidler, og er en integrert del av kompetansemiljøet i RKK Salten, og tilgjengelig for alle kommunene. Rådgiveren bidrar med veiledning, støtte og kompetanseheving på det juridiske området innenfor hovedsakelig oppvekst, men også arbeidsrett og helse, for å nevne noe. I tillegg har det innenfor helsesektoren vært jobbet med Home to Salten, med mål om å rekruttere helsearbeidere til Salten-kommunene. Også her er det gode erfaringer med å ha en dedikert prosjektleder som jobber med prosjektet, og drar inn kommunene. Dette er erfaringer som ligger til grunn for også å søke om prosjektleder til arbeid med rekruttering, fordi det er noe som det er naturlig å samarbeide om, og som det er unødvendig at hver enkelt kommune skal jobbe med alene – det vil til og med være mot sin hensikt å skulle konkurrere om tilflytting og arbeidskraft.

Nord-Norge har behov for 15 prosent flere arbeidstakere i 2030. Det utgjør 25.000 personer. Det vil altså være betydelige utfordringer med å finne nok relevant arbeidskraft framover.

Når det gjelder personer i arbeidsaktiv alder, forventes antall arbeidsaktive i aldersgruppen 40- 59 år å reduseres, mens det blir flere arbeidsaktive i aldersgruppene 30-39 år og 60+.

Arbeid framstår som svært viktig både for flytting og som motiv for valg av bosted.

Menneskelige ressurser står for om lag tre fjerdedeler av verdiskapningen i Norge, ifølge Statistisk sentralbyrå, 2015. I kommuner og fylkeskommuner utgjør lønns- og pensjonskostnader om lag 70 prosent av kommunens budsjetter. Å rekruttere og beholde kvalifisert og relevant kompetanse er en viktig oppgave som krever tid og ressurser.

Kommunenes kompleksitet

Kommunene er komplekse organisasjoner med ansvar for sentrale velferdstjenester som barnehage, grunnskole, helse og omsorg og sosiale tjenester, i tillegg til en rekke andre oppgaver som bibliotek, ulike kulturtiltak, brannvern, havner, kommunale veier, lokalt miljøvern og renovasjon. Mange av arbeidsoppgavene stiller store krav til kompetanse.

Kommunene står overfor store omstillinger i årene fremover, som i høy grad aktualiserer rekrutteringsutfordringene og det økende behovet for ulike former for kompetanse, på hele skalaen fra praksisbasert kompetanse til formalisert utdanning. Offentlige sektor i en spennende utvikling. Den nye digitale hverdagen fører med seg utfordringer i form av endrede kompetansebehov, men har også gitt fylket nye muligheter innen innovasjon og utvikling, både nasjonalt og internasjonalt.

Ved å øke kompetansen i arbeidslivet, økes også bestillingskompetansen for forskning og forskningsbasert endring. Nordland har per i dag lav forskningsbasert kompetanse - i form av

arbeidstagere med høyere utdanning, og forskningskompetanse i offentlig sektor og privat næringsliv.

Utfordringen er todelt. For det første må kommunen *fremstå* som en attraktiv arbeidsgiver for å tiltrekke seg søkere. For det andre må kommunen *være* en attraktiv arbeidsgiver for å beholde den eksisterende arbeidskraften.

Riktig og god kompetanse sikrer kommunene kvalitet i tjenestene og effektiv ressursutnyttelse. Dette vil bidra til å gi kommunene et godt omdømme og synliggjøre kommunene som en attraktiv arbeidsplass med spennende arbeidsoppgaver og mulighet for faglig utvikling.

Rekruttering

Rekruttering av arbeidskraft har endret seg betydelig de senere årene. Fra å være lokal rekruttering, til å bli rekruttering fra andre deler av landet, og i noen tilfeller også fra utlandet. Mange jobber krever stadig større grad spesialkompetanse og behov for personer med høy utdanning. Å finne den rette kandidaten er dermed ofte krevende. Rekrutteringsverktøyene er også i endring. Tradisjonell annonsering er kanskje ikke nok, og en del stillinger må det jobbes med langsiktig for å finne rette kandidat.

Salten består av mange små og middels store kommuner. Det er viktig at også kommunene tiltrekker seg godt kvalifiserte søkere. Å ha kompetanse og kapasitet i offentlige virksomheter til å jobbe systematisk og moderne med rekruttering er ikke alltid lett. Det er også viktig for Salten at stillinger lyses ut bredt, slik at det øker muligheten for at folk utenfra kan søke jobb i fylket og bosette seg her.

En bevisst, systematisk og strategisk satsing på rekruttering og rett kompetanse er viktig for at kommunene skal lykkes både som samfunnsutvikler og som velferdsprodusent. Strategisk kompetansestyring innebærer både rekruttering og videreutvikling av eksisterende kompetanse i forhold til organisasjonens mål.

Andre kommuner har gjennomført rekrutteringsprosjekt som viser at de viktigste faktorene for valg av stilling ved siden av geografisk og familiære tilknytningsforhold er: lønn, karrieremuligheter og muligheter for faglig utvikling med ansvarsoppgaver.

Mange av oppgavene kommunene skal løse er så spesialiserte og med stadig økte krav til kompetanse at kommuner av størrelsen som Salten-kommunene ikke lengre vil klare å rekruttere arbeidskraft bare til egen kommune, men må se på Salten som et felles-område og i stadig større grad være villige til å inngå partnerskapsavtaler med andre kommuner på deling av spesialisert arbeidskraft (som f.eks. landoppmålere, lekeplasskontrollører, eiendoms takserere, IT, lønn, kommunikasjonsrådgivere, jurister, sykefraværsoppfølging, innkjøp, kompetanseheving osv).

Mobilisere, utvikle og beholde kompetanse

Hovedtariffavtalen har i kap. 3.3 fokus på læring og utvikling. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov for å sikre kvalitet i tjenestene. Robuste kompetansemiljø er også en viktig faktor når vi skal rekruttere. I kommunesektoren må det være fokus på å tilby medarbeidere muligheter for utvikling og læring. Et arbeidsmiljø med hensiktsmessig oppgavefordeling og organisering av arbeidet vil kunne bidra til et godt omdømme og

virke rekrutterende. Dette kan bety blant annet å bruke riktig kompetanse til riktig tid, ha et kompetansemiljø med interessante oppgaver, samt autonomi, medbestemmelse og ansvar.

Hvordan:

Prosjektgruppa bestående av HR-ledere i Salten-kommunene blir den viktige motoren i arbeidet med både økt kompetanse og kapasitet for rekruttering i regionen. Ved mulighetene for å ansette en prosjektleder vil prosjektgruppa være styringsgruppa for denne.

Det er viktig at både politikere, tillitsvalgte og ledelse jobber strategisk med rekruttering. I hverdagen vil ansvaret for gjennomføring av rekrutteringsprosessen ligge hos den enkelte leder. For å lykkes med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, trengs det en overordnet rekrutteringsstrategi som følges opp gjennom et tett samarbeid med HR-ansatte, tillitsvalgte, linjeledere og ansatte som jobber med kommunikasjon.

Den enkelte kommune må utarbeide analyser med fokus på alders- og kompetansesammensetning, deltidsbruk, turnover mv. Det er også viktig at en tenker gjennom egne holdninger. Hva slags kultur har vi i forhold til levekårsutfordringer og deltid, og hva skal til i egen kommune av innsats og midler for å gjøre grep? I kommuneplan og strategiske dokumenter bør man også inkludere rekrutteringsstrategi, og i og med at høstens kommunevalg nærmer seg, er dette ei gylden anledning for å få til det i arbeidet med planprogram for kommunene.

Ansatte må være med i prosessen; de må involveres og se viktigheten av å inkludere nye medarbeidere og se gevinsten for oppgaven og egen del i å arbeide i hel stilling.

Politikere må involveres. Hvordan har man fokus på rekruttering og omdømme i politiske beslutninger. Hvordan henger politiske beslutninger sammen med behovet for rekruttering og kompetanseutvikling?

Kartlegging, undersøkelse:

En viktig del av prosjektet blir å komme i kontakt med andre aktører på området, få kjennskap til ulike prosjekter og satsinger innenfor rekruttering i regionen og lære av erfaringene av disse, sånn at prosjektet kan bygge videre på det, bygge bro mellom ulike prosjekter og skape sammenheng, framfor å skape noe helt nytt.

Problemstillinger å jobbe med: Hvordan jobbe strategisk med holdninger knyttet til rekruttering? Hvilke valg gjør de i forhold til heltid, arbeidstid, livsfase, rekruttering, utviklingstiltak? Hvilke tiltak kan de gjøre? For noen år tilbake opplevde mange kommuner rekrutteringsutfordringer i forhold til ingeniører, hvilke tiltak ble gjort da? Hva hadde effekt? Hvordan promotere regionen, og hvordan treffe personer som har de rette kvalifikasjonene som man ser etter?

Det er også viktig å bli kjent med digitale verktøy som kan hjelpe med dette arbeidet, og hvordan sosiale medier kan brukes strategisk i arbeidet med både å beholde, utvikle og rekruttere.

Frankz og LinkedIn er aktører som kan si noe om effekter av annonsering og rekruttering så langt – hvem når man, hvem når man ikke? Det er et viktig ledd i kompetansehevingen på området.

Kommunene må internt gjennomføre en analyse med fokus på følgende:

- Alderssammensetning fordelt på ulike områder/enheter i kommunen. Hvem kan man anslå vil slutte på grunn av alder?
- Mobiliseringsbehov – hvilke kompetanse bør brukes/utnyttes bedre? Kan man mobilisere egne ansatte? Importere arbeidskraft? Ha et tettere samarbeid med frivillige? Utnytte roboter og velferdsteknologi? Videre bør man også se på arbeidskraftreserven i samfunnet.
- Læringsbehov – hva kan og bør utvikles i vår organisasjon?
- Kompetansebehov – hvilke kompetanse kan og bør rekrutteres? Hvordan er tjenestene er organisert? Dersom man kommer frem til at det er behov for å rekruttere vil et grundig arbeid med en behovsanalyse, eller stillings- og kravsanalyse, gi en god grunnmur i arbeidet med å rekruttere. Det bidrar blant annet til å strukturere prosessen, hjelper de som skal rekruttere til å holde fokuset, det vil bidra til en mer objektiv vurdering av kandidatene, samt at det kan brukes videre i onboardingprosessen.

En slik kartlegging og analyse vil være et viktig utgangspunkt for regionalt samarbeid gjennom prosjektgruppe og prosjektleder, sånn at det kan gjøres strategiske valg på bakgrunn av reelle behov og et riktig utfordrings- og mulighetsbilde.

Budsjett for 2023:

Post nr	Kostnader (i runde tall)	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Budsjett 2025
1	Årslønn prosjektleder 100%	kr 900 000	kr 900 000	kr 900 000
2	Feriepenger	kr 15 000	kr 15 000	kr 15 000
3	Pensjon	kr 150 000	kr 150 000	kr 150 000
4	Arb.giveravg	kr 60 000	kr 60 000	kr 60 000
1-4	Sum lønnsutgifter	kr 1 125 000	kr 1 125 000	kr 1 125 000

	Driftsutgifter			
5	Møter prosjektgruppe	kr 200 000	kr 200 000	kr 200 000
6	Kontormateriell	kr 4 000	kr 4 000	kr 4 000
6	Faglitteratur	kr 3 000	kr 3 000	kr 3 000
7	Beverting	kr 3 000	kr 3 000	kr 3 000
8	Kostgodtgjørelse	kr 5 000	kr 5 000	kr 5 000
9	Telefonutgifter	kr 3 000	kr 3 000	kr 3 000
10	Reiseutgifter	kr 50 000	kr 50 000	kr 50 000
11	Overnatting	kr 50 000	kr 50 000	kr 50 000
12	Programvare/IT-utstyr	kr 15 000	kr 15 000	kr 15 000
13	Møter/konferanser	kr 50 000	kr 50 000	kr 50 000
14	Kursavgifter og kompetanseheving	kr 50 000	kr 50 000	kr 50 000
5-14	Sum utgifter	kr 433 000	kr 433 000	kr 433 000

Utgifter som dekkes lokalt - egenandel (i runde tall)

15	Lønn til ledelse av prosjektet	kr 800 000	kr 800 000	kr 800 000
16	Pensjonsinnskudd	kr 150 000	kr 150 000	kr 150 000
17	Reise/opphold leder	kr 20 000	kr 20 000	kr 20 000
18	Lønnsutgifter prosjektgruppen	kr 500 000	kr 500 000	kr 500 000
19	Reise/kjøregodtgjørelse prosjektgruppen	kr 50 000	kr 50 000	kr 50 000
20	Kartlegging, utredning og kompetanseheving i egen kommune	kr 200 000	kr 200 000	kr 200 000
15-20	Sum utgifter som dekkes lokalt	kr 1 720 000	kr 1 720 000	kr 1 720 000

1-20	Totalkostnad prosjektet pr år	kr 3 278 000	kr 3 278 000	kr 3 278 000
21	Midler det søkes om pr år*	kr 1 558 000	kr 1 558 000	kr 1 558 000

* Dersom prosjektleder ikke gis støtte til, ønskes det likevel midler til prosjektgruppe som kan jobbe med rekrutteringsstrategi og kompetanseheving.