



Møteinnkalling

Utvalg: **Sømna administrasjonsutvalg**
Møtested: Formannskapssalen, Kommunehuset
Dato: 12.05.2021
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 750 15010 eller 41405352. **Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.**

Hans Gunnar Holand
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Innhold	Unntatt off.
PS 1/21	Godkjenning av innkalling	
PS 2/21	Strategisk plan for kompetanse og rekruttering i Sømna kommune	

PS 1/21 Godkjenning av innkalling

Saksfremlegg

Utv.saksnr.	Utvalg	Møtedato
2/21	Sømna administrasjonsutvalg	12.05.2021
	Sømna kommunestyre	

Strategisk plan for kompetanse og rekruttering i Sømna kommune

Vedlegg

- 1 Strategisk plan for kompetanse og rekruttering i Sømna kommune
- 2 Mal for tiltaksplan kompetanse og rekruttering

Kommunedirektørens innstilling

Framlagte forslag til Strategisk plan for kompetanse, samt medfølgende tiltaksdel for enhetene, vedtas.

Plandokumentet forutsettes å være retningsgivende for kommunens arbeid med kompetansehevende tiltak og rekrutteringstiltak i perioden 2021-2024.

Saksopplysninger

Strategisk plan for kompetanse og rekruttering har status som Temaplan i den vedtatte planstrategien for Sømna kommune 2020 – 2023.

Rekruttering og utvikling av medarbeidere er enhver organisasjons viktigste oppgaver. De ansattes kvalifikasjoner og kompetanse er avgjørende for hvordan organisasjonen vil lykkes med å realisere sine visjoner, målsettinger og hovedoppgaver.

Kommunale virksomheter har gjennom mange år utarbeidet årlige opplæringsplaner for ett budsjettår av gangen, men har manglet en samlet oversikt og strategisk plan for hvordan man skal utvikle og sikre nødvendig kompetanse i årene fremover. Dette er viktig slik at kommunen til enhver tid kan utvikle og utøve god kvalitet på de tjenester som skal leveres til innbyggere. Bevissthet rundt disse forholdene er viktige i et konkurranseutsatt arbeidsmarked. Det er disse forholdene som er bakteppet med å få laget en enhetsovergripende strategisk kompetanse og rekrutteringsplan.



Planforslaget er forankret i sentrale føringer utviklet av Kommunesektorens organisasjon (KS), sammen med ledende spesialister fra universitet – og høyskolesektoren (UH). Den skal favne om grunnleggende prinsipper for helsefremmende lederskap og medarbeiderskap, likestilling, heltidskultur og livsfaseorientert personalpolitikk.

En bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse er viktig for at kommunen skal lykkes som samfunnsutvikler og som velferdsprodusent. Planen vil legge vekt på kompetanse-mobilisering, systematisk tilrettelegging for at medarbeiderne får brukt sin kompetanse. Det er først når kompetansen blir mobilisert at den medvirker til verdiskaping.

Vurdering

En kommune som skal løse de tradisjonelle oppgavene, kanskje særlig innenfor omsorgsyrkene, må kunne profilere seg med konkurransedyktig arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter. Dette vil sette store krav til lederkompetanse hva angår organisering og strukturering av arbeidet.

I tillegg til en klar kompetansestrategi blir det nødvendig med konkrete tiltak for rekruttering. Kommunen ser det som svært viktig å beholde kompetent arbeidskraft. De utfordringene kommunen står overfor stiller krav til organisasjonen, både til generell fagkompetanse, faglig spisskompetanse og lederkompetanse. Bare siden planarbeidet ble påbegynt har forhold endret seg i Sømna kommune, der det bl.a. er blitt stort behov for rekruttering av sykepleiere.

Prioriterte mål og oppgaver som strategisk plan for kompetanse og rekruttering skal bygge på er å:

- ✚ Skape tillit i møte brukere og innbyggere
- ✚ Yte gode og tilgjengelige tjenester til innbyggerne
- ✚ Møte nye utfordringer og behov med løsningsvilje og innovasjon
- ✚ Være en attraktiv arbeidsgiver med etterspurte kompetansearbeidsplasser

For at en strategisk plan skal fungere som et styringsdokument, er det avgjørende at innholdet er forankret i ledelsen og blant de folkevalgte. Lederne må se sammenhengene mellom strategier for utvikling av gode tjenester og rett bruk av den enkeltes kompetanse.

Kommunen har som utgangspunkt at godt omdømme kommer innenfra. Omdømme, kompetanse og rekruttering henger tett sammen. Planen skal styrke kommunens evne til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse- og rekrutteringstiltak, som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.

Planen skal videre danne grunnlag for konkrete handlingsplaner for hele kommunen og for ulike tjenesteområder. Den skal oppdateres hvert år i samsvar med årshjulet.

Den strategiske kompetanse- og rekrutteringsplanen, som er laget for Sømna kommune, bygger på verktøy utviklet av Kommunesektorens organisasjon (KS). Videre benyttes faglige støttemateriell utviklet av professor Linda Lai ved BI (som også KS bruker) som basis i arbeidet med planen. *«En virksomhet som satser på kompetanse vil styrke sitt omdømme som attraktiv arbeidsgiver. Å investere i bruk og utvikling av de ansattes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for framtidig verdiskaping og måloppnåelse.»* (Linda Lai 2013). Kilde KS «Skodd for framtida».

De strategiske beskrivelsene i planen, må jobbes særskilt med. Det betyr at alle kommunale driftsenheter må ha et aktivt forhold til plandokumentet og tiltaksbeskrivelsene. Arbeidet med utvikling av kommunens kompetanse- og rekrutterings-behov gir en del arbeidsgiverpolitiske utfordringer. Uten erkjennelse av fremtidens utfordringer, vil situasjonen bli status quo, og en åpenbar risiko for gradvis dårligere tjenestekvalitet innen de fleste kommunale områder.

Tiltaksplaner utarbeides på den enkelte enhet i organisasjonen ut fra dennes egenart og behov. Lederne i enhetene benytter kommunens strategiske valgte beslutninger som sitt grunnlag, når kompetanse- og rekrutteringsbehovene beskrives og konkretiseres i tiltaksplaner, der også de økonomiske behovene fremkommer.

Planen er gjennomgått med strategiske ledergruppe og presentert for hovedtillitsvalgte og hovedverneombud i eget møte i uke 11, og i ettertid sendt ut på høring med frist for tilbakemeldinger 13.4.2021. Tilbakemeldingene er av ulik karakter og er behandlet og hensyntatt ut fra det kommunedirektøren anser er nødvendig på dette tidspunktet. Planen er et dynamisk verktøy på overordnet strategisk nivå for Sømna kommune, i arbeidet med å meisle ut lokale tiltaksplaner i enhetene. Den skal rulleres årlig.

Planens innledning er (i motsetning til andre planer) relativt lang, da kommunen mangler understøttende planer (som for eksempel arbeidsgiverpolitisk plattform) som er tilpasset dagens situasjon. Strategiplanen redegjør for de prosesser og føringer KS har innenfor dette feltet, og som er fundamentet i tenkingen i utarbeidelsen av Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan for Sømna kommune.

Fra ledergruppa til kommunedirektøren og i oppvekst ønskes ytterligere avklaringer innen bl.a. endringsledelse, endringskompetanse, og tilnærminger til bruk av verktøy KS har til rådighet i arbeidet. Kommunedirektøren ser disse innspillene som svært positive, da nettopp dette kan være del av vinklingen, som legges i bunnen, når opplegget for ledelsesutvikling og internkontroll starter høsten 2021. Veivalg og eventuelle presiseringer, som følge av prosessene her, vil kunne være grunnlaget når planen skal evalueres kommende år.

Situasjonen forandrer seg raskt og eksempelvis er forhold innen helsesektoren (som er beskrevet under utfordringsbildet i Kunnskapsgrunnlaget høsten 2020) nå endret, da kommunen mangler sykepleiere.

Utdanningsforbundets innspill om presisering av et punkt i tiltaksplanen er fornuftig, og er tatt inn som nytt punkt.

Hovedverneombudet kommer med innspill om praktisk rekrutteringsarbeid, som helt klart bør inngå i tenkingen og vurderingen på tiltaksdelen. Også langsiktig arbeid med å få kommunens ungdom og innbyggere til å ta utdanningsvalg, som dekker kommunens behov for kompetanse i framtiden.

Oppsummert

Med bakgrunn i ovenfornevnte beskrivelse, anbefaler kommunedirektøren at framlagte forslag til Strategisk plan for kompetanse og rekruttering, samt medfølgende tiltaksplan for enhetene, vedtas.

Plandokumentet forutsettes å være retningsgivende for kommunens arbeid med

kompetansehevende tiltak og rekrutteringstiltak i perioden 2021 - 2024.