

# Styrka rekruttering og tilflytting gjennom eit godt omdømme



# Utgangspunkt

- Positiv folketalsutvikling
- Rekrutterer godt på nokre område - dårlegare på andre
- Godt omdøme m.a. knytt til friluftaktivitetar har ført til etablering av nye arbeidsplassar og rekruttering til kommunale stillingar
- Ser at det er ein samanheng mellom godt omdøme og rekruttere/behalde

# Mål på kort og lang sikt

- Vi har ein heilskapleg strategi for omdømebygging med kopling til rekruttering
- Vi har betre rekruttering til pleie- og omsorgssektoren og barnevern
- Vi beheld tilsette - dei er stolte av arbeidsplassen sin
- Vi tek i bruk den arbeidskraftressursen flyktningane representerer
- Kommunen vert sett på som ein attraktiv læreplass for ungdom
- Vi har skapt eit godt omdøme gjennom å levere gode resultat og formidle desse
- Vi har skapt ein kultur for å fortelje dei gode fortellingane hjå politikarar, tilsette og tillitsvalde

# Kva vi har gjort, kva vi vil gjere vidare

1. Gjennomført risikokartlegging og –vurdering av gjennomføringa av prosjektet (ROS-analyse)
2. Gjennomføre ROS av implementering/gevinstrealisering
3. Utarbeide informasjons- og kommunikasjonsplan
4. Kartleggje alle tenesteområda
5. Tiltak på ulike tenesteområde
6. Lærlingordninga – Ung jobb
7. Temadag

# Kva vi har gjort, kva vi vil gjere vidare

8. Kompetansekartlegging
9. Plan for strategisk kompetanseutvikling
10. Innarbeide systematiske arbeid med kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk, rekruttering og kompetansestyring som ein del av verksemdsstyringa (årshjulet)
11. Parallele prosjekt:
  - Eit arbeidsretta introduksjonsprogram
  - Reinholdsprosjektet i flyktningetenesta
  - Kommunen si nettside

# Tiltak og plan for gjennomføring

- Gjennomføring av kartlegging innan 1. kvartal 2014
- Gjennomføring av tiltak på utpeika område innan 2. kvartal 2015
- Oppsummering og evaluering av prosjektet, avslutning 3. kvartal 2015

# Trekantsamarbeid

- Deltakarar i prosjektgruppa
- Som ein del av prosjektet:
  - Kartleggje samarbeidet i kommunen
  - Korleis fungerer samarbeidet
  - Er det behov for endringar

## Til drøfting i nettverket

### 3 område som slo ut etter ROS-analyse:

1. Utilstrekkeleg oppfølging frå prosjektgruppa
- 2. Evne til å handtere endringar (motstand i organisasjonen)**
- 3. Manglande eigarskap i kommunen**