

# **Rekrutteringsplan**

*for*

**Bardu kommune**

*2010-2013*



# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. OPPSUMMERING</b>	<b>4</b>
<b>2. INNLEDNING</b>	<b>4</b>
2.1 BAKGRUNN FOR ARBEIDET	4
2.2 AVGRENSNING	4
2.3 FORHOLD TIL ANDRE PLANER OG TILTAK	5
2.4 UTARBEIDELSE AV PLANEN	5
2.5 VEDTAK	5
<b>3. MÅLSETTING</b>	<b>6</b>
<b>4. STATUSBESKRIVELSE – TRENDER OG TENDENSER NASJONALT</b>	<b>6</b>
4.1 GENERELLE TENDENSER	6
4.2 TEKNISK PERSONELL	7
4.3 HELSEPERSONELL	7
4.4 FØRSKOLELÆRER	7
4.5 LÆRERE	8
<b>5. STATUSBESKRIVELSE BARDU KOMMUNE</b>	<b>9</b>
5.1 ELDTRE ARBEIDSTAKERE I BARDU	9
5.2 FORVENTA FRAMTIDIG ETTERSPORSSEL ETTER ARBEIDSKRAFT I BARDU	10
<b>6. MULIGHETER OG UTFORDRINGER, BARDU KOMMUNE</b>	<b>13</b>
6.1 GENERELT FOR BARDU KOMMUNE	13
6.2 FOR SPESIFIKKE GRUPPER I BARDU KOMMUNE	13
6.2.1 AKADEMIKERE OG INGENIØRER	13
6.2.2 FAGARBEIDERE OG HANDVERKERE.	13
6.2.3 RENHOLDSPERSONELL	13
6.2.4 HELSEPERSONELL	14
6.2.5 LEGE	14
6.2.6 LÆRER OG FØRSKOLELÆRER	14
6.2.7 TANNLEGE	14
6.2.8 ARBEIDSGIVERPOLITIKK- LEDERE	15
<b>7. TILTAKSDEL</b>	<b>15</b>
7.1.1 GENERELLE TILTAK	15
7.1.2 TILSETTING/UTLYSNING	15
7.1.3 LØNN, GODER	16
7.1.4 LEDELSE	16

7.1.5	MARKEDSFØRING OG OMDØMME	16
7.1.6	ARBEIDSMILJØ	17
7.1.7	ULIKE TILTAK	18
7.1.8	INTERKOMMUNALE TILTAK	19
<b>7.2</b>	<b>TILTAK RETTA MOT SPESIFIKKE GRUPPER I BARDU KOMMUNE</b>	<b>19</b>
7.2.1	AKADEMIKERE OG INGENIØRER	19
7.2.2	FAGARBEIDERE OG HANDVERKERE	20
7.2.3	RENHOLDSPERSONELL	20
7.2.4	HELSEPERSONELL	20
7.2.5	LEGE	21
7.2.6	LÆRER OG FØRSKOLELÆRER	21
7.2.7	TANNLEGE	22
7.2.8	LEDERE	22
<b>8.</b>	<b><u>KONKLUSJON</u></b>	<b>22</b>
<b>•</b>	<b><u>VEDLEGG 1: INNSPILL TIL KOMPETANSEPLAN</u></b>	<b>23</b>
<b>9.</b>	<b><u>TILTAKSDEL PRIORITERTE TILTAK 2009 – 2013 FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</u></b>	

## 1. OPPSUMMERING

---

Denne rekrutteringsplanen beskriver status og ulike tiltak for å bedre situasjonen i forhold til rekruttering til Bardu kommune. I planen er det presentert et svært bredt utvalg av tiltak. Dette er tenkt som en inspirasjonskilde og oppslagsverk i forhold til hvilke tiltak som kan iverksettes for å bedre rekrutteringa. Det er også tatt med såpass mange tiltak for å vise at det er mange faktorer som sammen påvirker rekrutteringa.

Imidlertid er det begrensa med ressurser for å kunne gjennomføre såpass mange tiltak. Det er derfor valgt ut tiltak som prioriteres og som skal gjennomføres i perioden 2010 – 2013.

### **De prioriterte tiltakene for 2010 – 2013 er:**

- *Dekke grunnutdanning for sykepleier og helsefagarbeidere hvert år (tilsvarende studielån).*
- *Etablere flere lærlingplasser enn det som er i dag.*
- *Tilstrebe og ha stillingsstørrelse og ansettelsesforhold som de ansatte ønsker.*

## 2. INNLEDNING

---

### 2.1 Bakgrunn for arbeidet

Arbeidet med denne rekrutteringsplanen ble startet opp med bakgrunn i at Bardu kommune opplevde at det ble stadig vanskeligere å tiltrekke seg arbeidskraft. Det var ønskelig å utarbeide en plan som skulle brukes til å angi tiltak slik at Bardu kommune kunne bli mer attraktiv som arbeidsgiver.

Arbeidet ble igangsatt etter at Kommunestyret i møte den 17.9.08, sak 71/08, ba adm. utvalget om at det snarest ble laget egen sak om tiltak for å møte fremtidens behov for kompetanse og arbeidskraft i Bardu kommune. Egen handlingsplan må være ferdigstilt innen juni 2009.

### 2.2 Avgrensning

Planen omfatter tiltak for å rekruttere personer til Bardu kommune som arbeidsgiver, ikke til kommunen generelt. Tiltakene i planen skal i størst mulig grad svare på de utfordringene som er i Bardu kommune som organisasjon med tanke på rekruttering. Imidlertid vil de ikke bare omhandle tiltak i forhold til nyrekruttering, men også at det skal forhindre frafall fra kommunale stillinger og beholde stabil arbeidskraft. Derfor er også tiltak innenfor trivsel, kompetanse og ledelse tatt med. Et godt arbeidsmiljø vil erfaringsvis gi lavere sykefravær, mer stabilitet og på sikt bedra nyrekruttering. Det er ikke tatt med tiltak som relateres til å utvikle Bardu som en bedre bokommune. Imidlertid er dette også viktig med tanke på nyrekruttering, men bør ivaretas gjennom andre planer og tiltak.

I planen er det også tatt med interkommunale tiltak, der tiltakene er såpass omfattende og av en slik art, at Bardu kommune bør samarbeide med andre om å få løst dem.

## 2.3 Forhold til andre planer og tiltak

Planen grenser opp til en rekke andre tiltak og planer som Bardu kommune utarbeider. Her nevnes:

- **Kompetanseplanen.** Denne vil bli revidert i løpet av 2010. Som et vedlegg til rekrutteringsplanen ligger innspill til kompetanseplanen. I et rekrutteringsperspektiv er kompetanseutvikling viktig.
- **Lønnspolitisk plan.** Lønn som tiltak er også et virkemiddel i forhold til rekruttering.
- **Plan for seniorpolitikk i Bardu kommune.** Det å få eldre arbeidstakere til å stå lengre tid i arbeid er positivt for arbeidsgiver. Dette gjør at Bardu kommune kan utsette rekruttering av nye medarbeidere som erstatning for de som går av for pensjon.
- **Boligsosial handlingsplan.** Det å kunne tilby egne bolig til nyansatte er et viktig tiltak med tanke på rekruttering, og dette må inngå i handlingsplanen
- **Bardu kommunes økonomiplan.** En del av tiltakene i planen vil måtte medføre økte utgifter for Bardu kommune. Disse må innarbeides i økonomiplanen.
- **Kvalitetskommuneprogrammet.** Kvalitetskommuneprogrammet har sin forankring i en avtale inngått mellom Kommunal- og reg. departementet, helse og omsorgsdep, kunnskapsdep, KS, Akademikerne, LO kommune, UNIO og YS-K. Målet med samarbeidet er å øke kvaliteten og effektiviteten på det kommunale tjenestetilbudet gjennom en konstruktiv samhandling mellom folkevalgte, ledere og de ansatte. Det er et særskilt mål å redusere sykefraværet i kommunesektoren.

Bardu kommune søkte og ble tatt opp i kvalitetskommuneprogrammet i november 2008. Et særskilt mål i programmet er å redusere sykefraværet i deltakerkommunene. Bardu kommune har i tillegg valgt å fokusere på uønsket deltid og kvalitet. Dette er i mange tilfeller en forutsetning for god kvalitet i tjenesten, fordi tilstedeværelse sikrer stabilitet, gjenkjennelse og gjensidighet.

Dette vil være viktige forhold for å bedre/utvikle arbeidsmiljøet, samt utfordringene vi har i forhold til å rekruttere og beholde arbeidstakere.

- **Inkluderende Arbeidsliv (IA).** Bardu kommune er en IA kommune, noe som innebærer særlig oppfølging av de sykemeldte. Dette vil gjøre at flere holdes i jobb og færre sykemeldte, som igjen er positivt for arbeidsmiljøet.

## 2.4 Utarbeidelse av planen

Planen har blitt utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av:

- Ørjan Higrav, lønn og personalsjef
- Kyrre Halvorsen, leder avdeling for kommunalteknikk
- Øivind Kongsjorden, HTV Fagforbundet
- Kristin Rinstad, HTV Utdanningsforbundet
- Inger Linaker PLO sjef

Som sekretariat har Bardu kommune engasjert Utviklingscenteret ved Sigrid Stangnes og Vigdis Johnsen.

## 2.5 Vedtak

Planen ble vedtatt av kommunestyret i sak XX med følgende vedtak:

### 3. MÅLSETTING

---

Rekrutteringsplanen er tufta på kjerneverdiene for organisasjonen i Bardu kommune. Disse er Kvalitetsbevisst, Miljøbevisst og Inkluderende. Denne rekrutteringsplanen skal være i tråd med disse kjerneverdiene.

Målet med rekrutteringsplanen er å sikre kompetansen i organisasjonen i Bardu kommune for framtida, gjennom at man får rekruttert de medarbeiderne det er behov for. Dette vil sikre kvaliteten på de tjenestene som Bardu kommune leverer for framtida. I rekrutteringsplanen vil det også fokuseres på arbeidsmiljøet og inkludering av arbeidstakere slik at færre faller fra. Det tas sikte på at planen skal rulleres hvert annet år, slik at man hele tiden har en oppdatert plan. Rådmann/personalsjef er ansvarlig for rulling av planen, mens det er de ulike ledere som er ansvarlig for gjennomføring av de prioriterte tiltakene.

### 4. STATUSBESKRIVELSE – TRENDER OG TENDENSER NASJONALT

---

#### 4.1 Generelle tendenser

Den generelle trenden i forhold til rekruttering til kommunesektoren henger tett sammen med konjunktursituasjonen. Ved høykonjunktur er mobiliteten i arbeidsstokken høyere, og flere vil ønske å arbeide i privat sektor grunnet bedre tilgang på jobber og høyere lønn. Konkurransen med privat sektor vil da være høy, særlig på personell som kan velge hvilken sektor de skal arbeide i, slik som merkantilt personale og personer med teknisk kompetanse. Ved lavkonjunktur vil flere velge offentlig sektor på grunn av større trygghet. Også i forhold til utdanningsvalg spiller konjunktursvingninger en sterk rolle, der de tradisjonelle "offentlige" utdanningene oftere blir valgt ved lavkonjunktur mens utdanninger som brukes mest i privat sektor er særlig populære i høykonjunkturer.

Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning har utarbeidet rapporten: *"Er kommunesektoren og/eller staten lønnsledene?"*<sup>1</sup> Her har de foretatt intervjuer med 60 ledere innenfor kommunal, statlig og privat virksomhet. Et av spørsmålene var hvor vanskelig de opplevde det å rekruttere ansatte innenfor en del utvalgte yrkesgrupper. For lederne fra kommunal sektor fikk man følgende svar omkring hvilke arbeidsgrupper som var mest problematiske:

- Tekniske yrker – ingeniører/sivilingeniører/teknisk fagskole
- Sykepleiere – særlig spesialsykepleiere
- Førskolelærere
- Lærere
- Økonomer
- Lege/psykolog
- *Renholdere*
- *Merkantile stillinger*
- *Assistenten i barnehager og SFO*
- *Andre stillinger*

---

<sup>1</sup> Rapport 1/2008 fra Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. *Er kommunesektoren og/eller staten lønnsledende? En sammenlikning av lønnsnivå for arbeidstakere i kommunal, statlig og privat sektor.* Utarbeidet av Elisabeth Fevang, Steinar Strøm og Erik Magnus Sæther.

- *Yrkesfaglige studieretninger*

## **4.2 Teknisk personell**

Innenfor tekniske yrker, som ingeniør/sivilingeniør og personer med teknisk fagskole, rapporteres det om store vanskeligheter om å rekruttere personell. Innenfor dette området opplever offentlig sektor en stor konkurranse fra privat sektor. Dette har blitt ytterligere forsterket av høy-konjunkturen som har vært fram til 2008. I tillegg til lav lønn i forhold til privat sektor, kan kommunene gjennomgående tilby små fagmiljøer, som gjør kommunene ytterligere lite attraktive som arbeidsgiver.

## **4.3 Helsepersonell**

Grunnet en stadig eldre befolkning, og en større andel eldre, vil etterspørselen etter personer med helsefagutdanning stige i tida framover. Allerede i dag ser kommunene at det er problemer med å rekruttere personell, særlig sykepleiere. Prognoser viser også at det med dagens studieplasser vil bli utdannet for få sykepleiere i årene framover, til å møte etterspørselsveksten. Forsiktige anslag<sup>2</sup> viser at det i 2030 vil mangle minst 13.000 sykepleiere, i dag har er det 87.000 sykepleiere i Norge. Konkurransen kommer derfor til å bli stor. Man ser også at det er en lavere forventet pensjonsalder for sykepleiere (59,5 år) enn blant andre kommunalt ansatte (60,8 år).

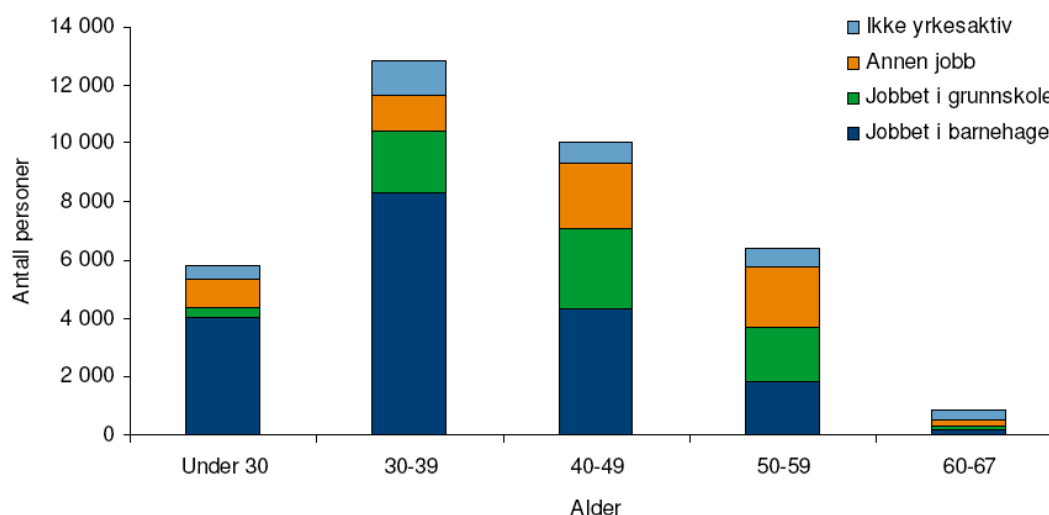
I forhold til helsefagarbeidere (tidligere hjelpepleiere/omsorgsarbeidere) er det i dag ulikheter mellom kommunene om hvor vanskelig de er å rekruttere. Men prognosene<sup>2</sup> viser at det i 2030 vil mangle minst 41.500 helsefagarbeidere, mens det i dag er 105.000 helsefagarbeidere nasjonalt sett. En av de store utfordringene er manglende rekruttering til utdanningene, og statistikkene viser at det er svært få ungdommer som velger å bli helsefagarbeidere. Det viser seg også at relativt mange blir uføretrygdede av de som har arbeidet som helsefagarbeidere.

## **4.4 Førskolelærer**

På grunn av høy utbyggingstakt av barnehager har kommunene de siste årene hatt en høy etterspørsel av førskolelærere. Imidlertid har antall studieplasser økt og det er i tillegg god tilsøkning til studiet. Likevel ser man at enkelte kommuner sliter med å få rekruttert nok førskolelærere. Et generelt trekk er at det i hovedsak er større kommuner som sliter mest. Samtidig så har langt de fleste kommunene nådd målet om full barnehagedekning, slik at etterspørselsveksten ikke vil fortsette.

---

<sup>2</sup> Henta fra rapporten "Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell fram mot år 2030" Utarbeidet av Statistisk sentralbyrå. Rapport 2009/9



Figur 1: Yrkesdeltaking for førskolelærere i Norge i 2005. Antall personer<sup>3</sup>.

Undersøkelser viser at det er 20 000 førskolelærere som ikke jobber i barnehage. Det viser seg at avgangen fra yrket i hovedsak skjer til skole eller andre yrkesgrupper i kommune- eller helsesektoren. (se figur 1 3) Førskolelærere er også en relativt ung yrkesgruppe, og det tyder ikke på at pensjonering vil være noen sterk kilde til avgang fra yrket de nærmeste 10 år. Langt de fleste førskolelærere er i jobb, bare 9 % er ikke yrkesaktive. Av figuren ser vi også at andelen førskolelærere som jobber i grunnskolen stiger med alderen, det samme gjør andelen som har annen jobb.

KOSTRA-tallene som ble lagt frem medio mars 2009 viser at det er stor mangel på førskolelærere. Ved utgangen av 2008 var det 4400 styrere og pedagogiske ledere uten godkjent utdanning. Dette utgjør 16,2 % av det totale antallet og er en økning på 5 % fra året før. Samtidig viser tidligere undersøkelser at tallet er høyere da ikke alle kommuner registrerer dette ved å søke dispensasjon fra regelverket.

## 4.5 Lærere

Per i dag er det *tilfredsstillende* dekning av antall lærere, nasjonalt sett. De siste årene har det vært en relativt lav tilsøkning til lærerutdanninga, og kravet for å komme inn har vært relativt lavt. Det ser nå ut til å endre seg (våren 2009), og skyldes nok som tidligere nevnt svingninger i konjunktorene. Vedvarende lav tilsøkning til lærerutdanninga kan i neste omgang gjøre noe med kvaliteten på undervisninga. Undersøkelser viser at nærmere 30 % av de som er utdannet som lærer ikke arbeider innenfor kategorien undervisning<sup>4</sup>. Hvis man ser på den gruppa som har pedagogisk utdanning i tillegg til annen høyskole eller universitetsutdanning, er tallet 40 %. I tillegg så er det relativt mange lærere som velger tidlig pensjonering. Dette gjør at det framover kan forventes å bli vanskeligere å rekruttere lærere. Særlig gjelder dette lektorer innenfor realfag. Her vil man få enorme utfordringer framover.

<sup>3</sup> Hentet fra rapporten ” Full dekning, også av førskolelærere?” Utarbeidet av I. Gulbrandsen. NOVA skriftserie 4/07.

<sup>4</sup> Henta fra rapporten ”Rekruttering og arbeidskraft i kommunene – en kunnskapsstatus” Utarbeidet for KS av Econ Prøyry AS. Rapport 2008-128

## 5. STATUSBESKRIVELSE BARDU KOMMUNE

### 5.1 Eldre arbeidstakere i Bardu

Det er utarbeidet en oversikt over arbeidstakere i Bardu som er født mellom 1941 og 1954, og denne oversikten er gjengitt i tabell 1. Denne viser antall årsverk innenfor de ulike stillingene, samt totalt antall årsverk innenfor den stillingsbetegnelsen. Merk at den ikke gir en fullstendig oversikt over alle arbeidsgrupper som er ansatt i Bardu kommune, men bare de arbeidsgruppene som har flest eldre arbeidstakere.

Stillingsbetegnelse	Antall årsverk arbeidstakere født mellom 1941 og 1954	Antall årsverk totalt i Bardu kommune	Prosentvis antall eldre arbeidstakere
Ansatte kommunalteknikk/ bygg og eiendom/plan og utvikling/landbruk	13.63	39.88	34,1 %
Administrasjon	12.84	36.65	35,0 %
Renholder	2.82	11.85	23,7 %
Sykepleier	2.3	23.14	9,9 %
Hjelpepleier	10.41	25.77	40,3 %
Hjemmehjelp	2.5	6.84	36,5 %
Lege <sup>5</sup>	0,4	1.60	25 %
Lærer, adjunkt, lektor, rektor, undervisnings inspektør	17.75	88.43	20,1 %
Førskolelærer/ styrer/ ped.leder	2.42	33.75	7,1 %
Assistent barnehage	5.55	28.58	19,4 %
Kokk	1.65	2.65	62,2 %
Tannlege <sup>6</sup>	3	3.00	100 %

Tabell 1: Eldre arbeidstakere i Bardu kommune, per 01.01.09

Fra tabell 1 ser en at det er flere arbeidstakergrupper som har en stor andel eldre. Mest påfallende er tannlegene, der alle er eldre arbeidstakere. Innenfor kokk er det bare 1.60 årsverk, og over 60 % av disse er besatt av personer over 55 år. Andre arbeidstakergrupper som bør trekkes fram, der over 30 % av arbeidstakerne er over 55 år, er ansatte i sentraladministrasjonen, ansatte kommunalteknikk/bygg og eiendom, hjemmehjelp og hjelpepleier. I volum er det gruppa innenfor lærere som er størst, der nærmere 18 årsverk (av totalt 88) er besatt av personer over 55 år. Det at det innenfor visse deler av Bardu kommune har relativt mange eldre arbeidstakere er positivt med tanke på kvaliteten og kontinuiteten i tjenesten. Samtidig når disse blir pensjonister vil Bardu kommune måtte sikre seg at man har den tilstrekkelige kompetansen. Dette er særlig viktig

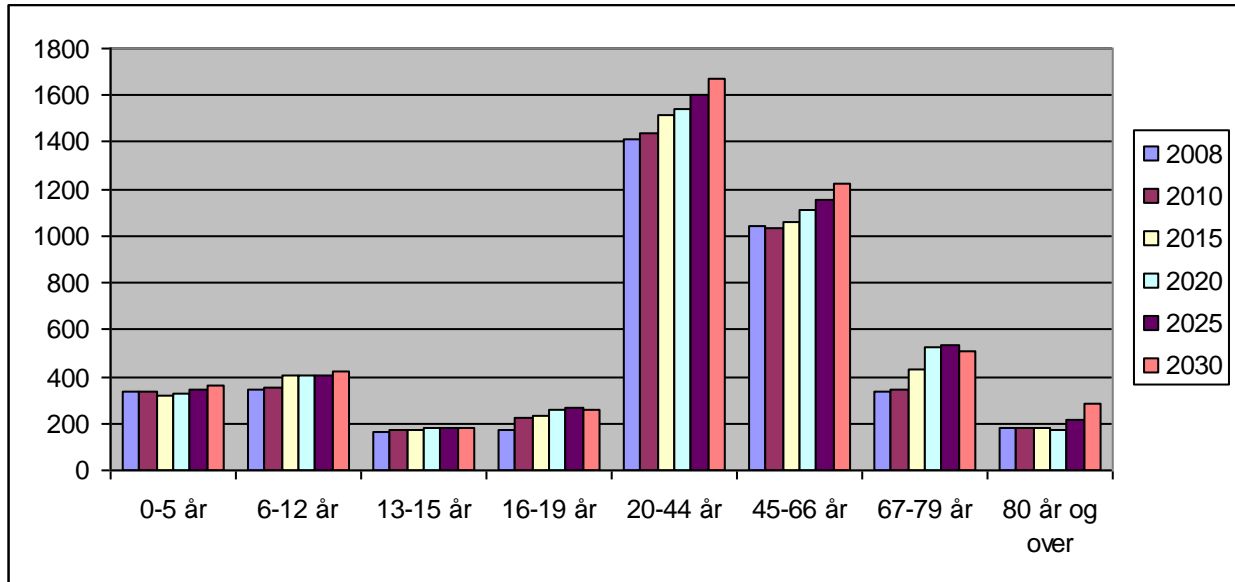
<sup>5</sup> Dette gjelder kun de legeårsverkene som er sysselsatt av Bardu kommune for å utføre offentlige legeoppgaver. I tillegg er det flere årsverk av private fastleger som ikke framkommer i tabellen.

<sup>6</sup> Tannlegene er ikke ansatt i Bardu kommune, men i Troms fylkeskommune. Dette henvises til antall tannleger ved offentlig kontor i Bardu.

innenfor områder med behov for ”smal” kompetanse. Bardu kommune må tenke på mer langsiktig rekruttering innenfor disse arbeidsgruppene med mange eldre, siden man vet at her blir det behov for nye medarbeidere med riktig kompetanse.

## 5.2 Forventa framtidig etterspørsel etter arbeidskraft i Bardu

I følge prognosene til SSB forventes det at befolkningen i Bardu skal vokse de nærmeste årene. I forhold til et middelalternativ tilsier prognosene til SSB at Bardu vil vokse med 900 innbyggere til 2030, fra dagens nivå på 4000. Dette vil i seg selv indikere en økt etterspørsel etter offentlige tilbud som eksempelvis byggesaksbehandling og planlegging.



Figur 2: Befolkningssammensetning i Bardu. Kilde: SSB

I forhold til framtidig befolkningssammensetning forventes det en mindre vekst innen aldersgruppa 0-15 år. Langt den største økningen vil komme i aldersgruppa 20-44 år, samt 67-79 år. I forhold til aldersgruppa over 80 år vil Bardu ikke få en særlig vekst i denne før 2030 nærmer seg. Dette innebærer at det i Bardu vil bli en økt etterspørsel etter helsepersonell som kan stelle den voksende gruppa eldre. Ut fra prognosene til SSB vil det være behov for flere lærere og førskolelærere. Hvis Bardu får den tilflyttinga man er forespeilet i prognosene, vil det også innebære at det er behov for flere med teknisk kompetanse.

Næringsstruktur i Bardu

	Bardu	Troms	Hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	4,2 %	4,7 %	3,2 %
Industri og bergverksdrift	1,1 %	6,1 %	12,9 %
Kraft- og vannforsyning	0,6 %	0,6 %	0,6 %
Bygge- og anleggs virksomhet	4,5 %	7,3 %	7,3 %
Varehandel, hotell- og restaurantv.	13,4 %	17,3 %	18,5 %
Transport og kommunikasjon	5,3 %	7,0 %	6,7 %
Finansiell tj. yting, forsikring	0,3 %	1,4 %	2,0 %
Forr. Tj. yting, eiendomsdrift	1,8 %	7,7 %	11,5 %
Off.adm. og forsvar, sosial- forsikring	36,8 %	8,7 %	6,3 %
Undervisning	6,3 %	10,8 %	7,7 %
Helse- og sosialtjenester	22,1 %	24,7 %	19,1 %
Kulturell og personlig tj yting	3,5 %	3,6 %	4,2 %

Tabell 2: Nærings sammensetning i prosent av alle sysselsatte som arbeider i Bardu, 2007. Kilde: SSB

I tabell 2 er prosentvis antall sysselsatte i ulike næringer i Bardu, sammenlikna med Troms og landet for øvrig. Bardu har en sterk overvekt i næringsgruppa *Offentlig administrasjon og forsvar, sosialforsikring*. Der det i Norge er 6.3 % som arbeider innenfor næringsgruppa offentlig administrasjon og forsvar, sosialforsikring er tallet for Bardu 36.8 %. Årsaken til dette er at forsvaret med hærens styrker er lokalisert til Bardu. På grunn av denne skjevheten blir det vanskelig å få fram den øvrige næringsstrukturen i Bardu. Derfor er det i tabell 3 tatt ut den gruppa sysselsatte som er registrert i næringsgruppa *offentlig administrasjon og forsvar samt sosialforsikring*.

	Bardu	Troms	Hele landet
Jordbruk, skogbruk og fiske	6,7 %	5,1 %	3,4 %
Industri og bergverksdrift	1,7 %	6,7 %	13,7 %
Kraft- og vannforsyning	0,9 %	0,7 %	0,7 %
Bygge- og anleggs virksomhet	7,1 %	8,0 %	7,8 %
Varehandel, hotell- og restaurantv.	21,2 %	18,9 %	19,8 %
Transport og kommunikasjon	8,4 %	7,7 %	7,2 %
Finansiell tj. yting, forsikring	0,5 %	1,5 %	2,1 %
Forr. Tj. yting, eiendomsdrift	2,8 %	8,5 %	12,3 %
Undervisning	10,0 %	11,8 %	8,2 %
Helse- og sosialtjenester	35,0 %	27,1 %	20,4 %
Kulturell og personlig tj yting	5,6 %	4,0 %	4,5 %

Tabell 3: Nærings sammensetning der næringsgruppa "offentlig administrasjon og forsvar, samt sosialforsikring" er utelatt 2007. Kilde: SSB

Tabell 3 viser at det mest næringstypiske ved strukturen i arbeidsplassene i Bardu er at det er relativt mange arbeidsplasser innenfor helse- og sosialtjenester. Det andre mest næringsspesifikke området for Bardu er primærnæringer, og da landbruk og skogbruk. Av andre næringer der det er en viss overvekt av sysselsatte innenfor i Bardu er næringsgruppene varehandel, hotell og restaurantvirksomhet, samt kulturell og personlig tjenesteyting. Områder der Bardu er relativt svak sammenliknet med gjennomsnittet for Norge og Troms er særlig foretningmessig tjenesteyting og eiendomsdrift. Det er også relativt få som er sysselsatt innenfor gruppa finansiell tjenesteyting og forsikring.

Pending

Arbeids-kommune	Antall bosatt i Bardu	Bokommune	Antall arbeider i Bardu
Målselv	199	Salangen	79
Tromsø	45	Målselv	71
Salangen	40	Tromsø	14
Oslo	36	Lavangen	14
Harstad	18	Lenvik	10
Lenvik	17	Oslo	8
Narvik	14	Sørreisa	8
Bærum	13	Gratangen	7
Balsfjord	11	Aurskog-Høland	4
Bergen	10	Randaberg	3
Trondheim	9	Harstad	3
Lavangen	8	Kvæfjord	3
Sørreisa	3	Dyrøy	3

Tabell 4: Antall pendlere, til og fra Bardu kommune, fordelt på kommuner, 2007. Kilde: SSB

I forhold til pendling er det en netto utpendling fra Bardu på totalt 200 personer. Tabell 4 viser at i hovedsak pendler langt de fleste til Målselv, Tromsø, Salangen og Oslo.  $\frac{3}{4}$  av utpendlerne er menn. I forhold til pendling til Oslo og til en viss grad Tromsø så antas det å være ukependlere. I forhold til innpendling skjer dette i hovedsak fra nabokommunene Salangen og Målselv, og det er like mange menn som kvinner som pendler til Bardu. Det at det er en netto utpendling fra Bardu betyr at det er flere arbeidstakere som ønsker å bo i Bardu, men arbeide andre steder. I forhold til et rekrutteringsperspektiv til Bardu kommune er dette positivt. Det kan være enkelte av disse pendlerne som ønsker kortere reise vei, og derfor vil velge Bardu kommune som arbeidsgiver.

	Sysselsatte som pendler inn i Bardu	Sysselsatte som pendler ut av Bardu
01-05 Jordbruk, skogbruk og fiske	5	13
11 Utvinning av råolje og naturgass	0	3
10,12-37 Industri og bergverksdrift	3	28
40-41 Kraft- og vannforsyning	1	7
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	19	43
50-55 Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	73	98
60-64 Transport og kommunikasjon	29	30
65-74 Finans, forretningsm. tj. yting	8	70
75-99 Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting	121	167

Tabell 5: Pendlere til og fra Bardu kommune, fordelt på næringsgrupper, 2007. Kilde: SSB

Hvis en ser på innenfor hvilke næringer det pendles mest, dominerer her gruppa offentlig forvaltning og annen tjenesteyting. Den inkluderer både forsvaret og helse- og sosialtjenester, som er store sysselsettingsområder i Bardu. Tabell 5 også viser at det er relativt mange som pendler ut i gruppa industri og bergverksdrift. Dette gjelder også gruppa finans og forretningsmessig tjenesteyting.

## **6. MULIGHETER OG UTFORDRINGER, BARDU KOMMUNE**

---

### **6.1 Generelt for Bardu kommune**

Bardu kommune som organisasjon har tradisjonelt sett hatt stabil arbeidskraft og medarbeidere med høy kompetanse. Dette er en viktig ressurs for kommunen å ta vare på i det videre. Dette er også et viktig signal om at de ansatte trives i organisasjonen i dag.

Bardu kommune må som kommunesektoren for øvrig satse mer på nytenkning og innovasjon av kommunen som arbeidsplass. Som organisasjon kan en trolig bli bedre på fleksibilitet og nytenking. For en såpass stor organisasjon som Bardu kommune er, vil det uansett være utfordrende å finne en god balanse mellom struktur og ansvarsfordeling og tilstrekkelig grad av fleksibilitet.

Bardu kommune har i dag god økonomi og et høyt nivå på tjenestetilbudet, hvis en sammenlikner med nabokommuner. Det er et godt utbygd skole- og barnehagetilbud i kommunen. Dette er klart positivt med tanke på rekruttering. I tillegg er det mange fritidstilbud i kommunen, der Bardu kommune også tilrettelegger for en del slike fritidstilbud gjennom ulike anlegg. For framtida kan det bli utfordringer med tanke på framtidige inntekter til kommunen. Dette gjør at det er usikkerhet om kommunen kan beholde dagens tjenestenivå. Hvis tjenestetilbudet blir redusert, kan det også påvirke enkeltpersoners lyst til å bosette seg i kommunen.

I Bardu er det også mange større aktører som kommunen som organisasjon kan ha et fruktbart og tett samarbeid med, slik som forsvaret, Viken senter, Troms militære sykehus og Telenor. Disse er også viktig med tanke å kunne tilby en bredde i arbeidslivet. Dette er spesielt viktig med tanke på å kunne rekruttere par. Men også for de som vurderer Bardu som en plass å bosette seg er det positivt å ha muligheten til å kunne skifte arbeidssted. Nedskjæringer hos noen av disse store aktørene vil derfor ha negative konsekvenser.

### **6.2 For spesifikke grupper i Bardu kommune**

#### **6.2.1 Akademikere og ingeniører**

Dette gjelder nøkkelpersonell som har høy akademisk utdanning på høyskole og universitetsnivå, som f. eks arkitekter, leger, naturvitere, jurister, lektorer, samfunnsvitere, samfunnsøkonomer, siviløkonomer og ulike tekniske utdanninger, samt ingeniører og sivilingeniører.

#### **6.2.2 Fagarbeidere og handverkere.**

Disse har stillinger som fagarbeider, spesialarbeider eller formann. Det er ønskelig med teknisk fagskole eller fagbrev som snekker, mekaniker, rørlegger eller vaktmester.

#### **6.2.3 Renholdspersonell**

Innen alle virksomheter er vi avhengig av renhold. Dette arbeidet er i stor grad organisert på hver enkelt avdeling. Det er forholdsvis stort gjennomtrekk i disse stillingene og det er utfordrende å skaffe kvalifiserte søkere til stillinger eller vikarer når det trengs.

Selv om renholdet nå skjer på dagtid, kan det være vanskelig å gi renholdspersonale følelse av tilhørighet på enkelte avdeling. Fagmiljøet for renholdspersonale blir relativt lite.

#### **6.2.4 Helsepersonell**

Bardu kommune har et godt utbygd kommunehelsetjenestetilbud, med et høyt nivå på tjenestene de tilbyr.

I framtida kan det ut fra signalene i samhandlingsreformen bli en del endringer i forhold til oppgavene til kommunehelsetjenesten. Slik signalene er gitt kan det forventes at flere oppgaver innen helsevesenet løses i kommunene. Dette innebærer økt behov for personell og særlig helsepersonell. Det vil være hensiktsmessig med interkommunalt samarbeid om kompetanse. Spesielt gjelder dette spesialkompetanse innefor ulike fagområder. Det må i større grad tas i bruk telemedisinske løsninger for å overføre kompetanse.

Utfordringene i forhold til helsepersonell som hjelpepleier og sykepleier er at det generelt er for lite folk å ta av. Dette innebærer å få søkere til stillinger, samt skaffe vikarer. Videre er det en stor utfordring å rekruttere personell til stillinger som hjemmehjelp.

For Bardu kommune gir det muligheter for samarbeid på tvers med at både Troms militære sykehus og Viken senter er lokalisert i kommunen. Også med tanke på rekruttering av helsepersonell er det positivt at de har andre arbeidsmuligheter i samme kommune.

#### **6.2.5 Lege**

Bardu kommune har i mange år hatt en god og stabil legedekning. Dette har en fått til med konkrete tiltak og godt samarbeid mellom kommunen og legene. Det er viktig at kommunen kan tilby barnehageplass og boliger. Det må jobbes med å få legestudentene til å velge distrikt i stedet for sykehus.

#### **6.2.6 Lærer og førskolelærer**

Bardu kommune har valgt å ha en desentralisert skolestruktur, *med en barne- og en ungdomsskole sentralt i bygda og med tre grendeskoler*. En slik struktur er positivt for de som velger å bo i bygdene. Barnehagetilbudet er også godt utbygd. Begge disse faktorene bidrar i sterk grad til at mange mener at det gode oppvekstvilkår i Bardu.

*I skolene i Bardu har en dessverre de siste to årene sett at det har vært færre kvalifiserte lærere som har søkt seg jobb. På slutten av tilsettingsprosessene står en igjen med universitetsutdannede uten ped.* Det er også utfordringer i forhold til å skaffe vikar ved fravær og permisjoner. Mangel på vikarer gjør at det blir merarbeid for de som er på jobb.

I forhold til barnehager har 82,4 % av styrere og pedagogiske ledere i Bardu godkjent førskolelærerutdanning (2008). Dette har vært en fallende tendens de siste årene, i 2004 hadde alle styrere og pedagogiske ledere godkjent førskolelærerutdanning<sup>7</sup>. Bardu ligger nå på gjennomsnittet for kommunene i Troms og landet for øvrig med tanke på dekningsgrad av førskolelærere. Også her har kommunen ønsket å ha flere søkere på stillingene.

#### **6.2.7 Tannlege**

Kommunen må bli en aktiv medspiller sammen med fylkeskommunen for rekruttering og etablering av miljø. Kommunen har avsatt kr, 300.000 i konkrete tiltak. Ytterligere tiltak må vurderes sammen med fylkeskommunen. Det må legges til rette både for offentlige og private legehjemler. Det må utvikles ett tett samarbeid med nabokommunene, og for Bardu spesielt med forsvaret.

---

<sup>7</sup> Kilde KOSTRA

## 6.2.8 Arbeidsgiverpolitikk- Ledere

Politikerne skal legge rammene for arbeidsgiverpolitikken, mens den praktiske utførelsen av arbeidsgiverpolitikken bør forankres administrativt. Administrasjonen har det daglige arbeidsgiveransvaret og følger opp de strategier og føringer som politisk ledelse vedtar. For å utøve denne rollen effektivt og profesjonelt, er det nødvendig at administrasjonen også får delegert de nødvendige virkemidlene. For mange medarbeidere er de viktigste kjennetegnene på en god arbeidsgiverpolitikk å ha ledere som ser den enkeltes engasjement, arbeidsmåter og resultater og som dessuten kan følge opp når det trengs – med *konstruktive tilbakemeldinger*.

Lederrollen er i enorm utvikling. Årsakene er mange. Mer rammepreget avtaleverk gjør at ledere får nye myndighetsområder og kan ta i bruk andre virkemidler enn de er vant med. Kommunens organisering flates ut, og det blir færre ledernivåer og mange resultatenheter. Lederrollen handler om å;

- Utfordre åpent – virksomhet eller medarbeidere
- Stille krav – tydeliggjøre krav til resultat
- Gi støtte – krever tillit og lojalitet ovenfor medarbeiderne
- Måle – måling av oppnådde resultater
- *Drive utvikling ved egen avdeling*

Det må settes av nødvendige ressurser til å utføre lederrollen.

## 7. TILTAKSDEL

---

### 7.1.1 Generelle tiltak

Tiltak i forhold til kompetanse er ikke tatt med på lista nedenfor over ulike tiltak, selv om det er viktig i forbindelse med rekruttering. I forhold til kompetanse så vil tiltak her bli implementert i Kompetanseplanen. Innspill til kompetanseplanen er lagt ved denne rekrutteringsplanen i vedlegg 1. I forhold til de ulike tiltakene er forventet effekt også forsøkt beskrevet. Dette for å gi et bilde av hvordan tiltaket vil treffe. Det er også angitt hvem som må være ansvarlig for igangsettelse av tiltaket. I forhold til kostnad så er det ikke angitt noe når tiltaket må være en del av daglig virke og ansvarsområde til de angitte. For øvrig vil nye kostnader måtte fremmes i egne saker, der kostnadene i de fleste tilfeller må utredes nærmere. En del kostnader vil være en del av andre planer, og må tas med der. Det er også angitt en tidsfrist for tiltaket, for å si noe om når tid et slikt tiltak kan være gjennomført.

### 7.1.2 Tilsetting/utlysning

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Gjennomgang av dagens rutiner og praksis omkring utlysning og tilsetting. Sikre at Bardu kommune har rutiner som er gode og raske, og at disse blir fulgt.	At en får de beste kandidatene til stillingene.	Personalsjef	-	2010
Vurdere nye annonsemaler som er spesielle for Bardu kommune, slik at man er et blikkfang.	Få flere søkere til stillingene.	Personalsjef	-	2010
Vurdere nye arenaer for annonsering, for eksempel Facebook	Få flere søkere til stillinger	Personalsjef	-	2010

### 7.1.3 Lønn, goder

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Høyere lønn for utvalgte grupper. Dette vil være en del av lønnspolitisk plan. Det er innført "Bardu-modellen" for sykepleiere på Barduheimen, hjemmetjenesten og legevaktjenesten, førskolelærere i barnehager, samt hjemmehjelp og renholder.	Mer stabilitet og større tilsøknning.	Personalsjef	Er en del av lønnspol. plan	Kontinuerlig
Ha tilbud om tomter/boliger/tjenestebolig.	At flere som kommer utenfra regionen vil arbeide i Bardu	Rådmann og leder for avdeling Bygg og eiendom		
Tilby pakkøløsning av goder for å være attraktiv for nyansatte. - Midlertidig bolig - Lønn/stipend under videreutdanning	Flere søkere på stillinger og at en får ansatt den best kvalifiserte.	Personalsjef	Utredes	2010

### 7.1.4 Ledelse

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Iverksette et internt lederutviklingsprogram/- og oppfølgingsprogram. Dette må også omfatte lederes ansvar for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø. I programmet skal det også arbeides med lederrollen, kommunikasjon og samarbeid. Programmet må gjelde ledere på alle plan.	Bedre ledere. Derigjennom bedre arbeidsmiljø.	Rådmannen	Utredes	2010
Arbeide med hva som er de viktige lederoppgavene, og at det settes av tilstrekkelig tid til å være leder. Dette arbeides det med gjennom Kvalitetskommuneprogrammet.	Bedre ledere med fokus på de viktige oppgavene.	Personalsjef/ PLO sjef	-	2010
Utvikle et introduksjons/- og oppfølgingsprogram for nye ledere.	Bedre ledere. Derigjennom bedre arbeidsmiljø.	Personalsjef	-	2010

### 7.1.5 Markedsføring og omdømme

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Iverksette tiltak retta mot ungdom: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha tett dialog med ungdomsskole, videregående og høgskole/universitet for markedsføring av kommunen.</li> <li>• Utvikle rådgivningstjenesten slik at ungdom i kommunen lettere kan se lokale muligheter.</li> <li>• Tilby sommerjobber til ungdom innenfor ulike områder</li> <li>• Iverksette tiltak slik at ungdom fra Bardu utvikler stolthet med å være fra Bardu</li> </ul>	Alle ungdomstilt forventes å ha en effekt på lengre sikt.  Dette vil være at flere ønsker å flytte til Bardu for å få seg jobb.	Rådmann og ordfører	Utredes	2010

<ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle gode former for dialog mellom ungdommer og folkevalgte med vekt på ungdoms ønsker.</li> </ul>				
<p>Arbeide målretta med omdømmet til Bardu kommune.</p> <p>Som et ledd i dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle en mediestrategi for Bardu kommune</li> <li>Bevisstgjøre ansatte og politikere i forhold til å være gode ambassadører for Bardu kommune.</li> <li>Iverksette tiltak for å utvikle en felles identitet med å være ansatt i Bardu kommune.</li> </ul>	At flere kjenner til Bardu, og har et positivt inntrykk. På lengre sikt at flere søker jobb i Bardu kommune.	Rådmann og ordfører	-	Kontinuerlig
<p>Satse på økt grad av informasjon både internt og eksternt.</p> <p>Som et ledd i dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppgradere Bardu kommunes hjemmeside, og etablere Intranett</li> <li>Vurdere å ansette en ansvarlig for utvikling av hjemmesiden, og bruke den aktivt som et ledd i markedsføring.</li> <li>Videreutvikle Barduposten.</li> </ul>	At flere kjenner til Bardu og har et positivt inntrykk. På lengre sikt at flere søker jobb i Bardu kommune.	Rådmann	Utredes	Kontinuerlig
Ta vare på praksisstudenter, slik at de får et positivt inntrykk, og at Bardu kommune er positiv til å ta i mot studenter	At studentene etter endt studietid ønsker seg tilbake til Bardu kommune for arbeid.	Avdelingsled	-	Kontinuerlig
Etablere et prosjekt i samarbeid med forsvaret der Bardu kommune har som målsetting å rekruttere flere blant medflyttere.	At flere medflyttere arbeider i Bardu kommune.	Rådmann	Utredes	2010
Når soldater avtjener førstegangstjeneste i Bardu må denne anledningen brukes til å markedsføre kommunen og rekruttere blant disse	At flere kjenner godt til Bardu kommune, og på lengre sikt at flere søker jobb i Bardu kommune.	Rådmann	-	2011
Se på muligheten for å rekruttere blant innvandrere og reklamere for kommunen.	At flere kjenner godt til Bardu kommune, og på lengre sikt at flere søker jobb i Bardu kommune.	Personalsjef	-	Kontinuerlig

### 7.1.6 Arbeidsmiljø

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
<p>Tilrettelegge for sykemeldte arbeidstakere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Det må utvikles et system som gjør at de får forslag om alternative oppgaver slik at de kan</li> </ul>	At flere sykemeldte kommer fortere tilbake	Avdelingsled	Utredes	2010

delta på arbeidsplassen ut fra det de kan gjøre. Det må samtidig være vikar Dette er et tiltak som er en del av kvalitetskommuneprogrammet.	i arbeid.			
Tilrettelegge for nyansatte. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle et fadderprogram.</li> <li>• Utvikle en kurspakke/ opplæringsprogram.</li> </ul> Dette må også omfatte nye ledere.	Flere som søker seg til Bardu kommune. Større stabilitet.	Avdelingsled	Utrede	Kontinuerlig
Tilrettelegge arbeidstid ut fra behov hos arbeidstaker (livsfase)	At flere arbeidstakere kan stå lengre tid i arbeid.	Avdelingsled	-	Kontinuerlig
Implementere de HMS verktøyene Bardu kommune har utvikla i dag.	Bedre arbeidsmiljø, og redusert sykefravær.	Rådmann	-	2010
Gjennom kvalitetskommuneprogrammet å arbeide for redusert sykefravær	Redusert sykefravær i Bardu kommune.	Avdelingsled	-	2010
Utvikle en begeistringsstrategi for de ansatte. Alle medarbeidere skal være stolte over arbeidsplassen, ha arbeidsglede og positivitet.	Bedre arbeidsmiljø, og mer arbeidsglede.	Rådmann	-	2010

### 7.1.7 Ulike tiltak

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Etablere flere lærlingplasser enn det som er i dag.	Mål om å ha ti lærlingplasser mot dagens fire. På lengre sikt: bedre rekruttering av kvalifisert arbeidskraft.	Personalsjef	Merkostnad 1.6 mill hvert år	2012
Tilstrebe og ha stillingsstørrelse og ansettelsesforhold som de ansatte ønsker. Eksempelvis å unngå uønsket deltid og ha faste vikarstillinger. Dette er en del av kvalitetskommuneprogrammet.	Mer stabil arbeidskraft, og flere nye søkere.	Personalsjef og PLO sjef	Utrede	2010
Ansatte må få delta i faglige nettverk der det er tilbud om det	Bedre faglig utvikling og bedre arbeidsmiljø.	Avdelingsledere	-	Kontinuerlig
Vurdere en strategi for kompetanseutvikling av kommunens innvandrere, med tanke på framtidig arbeid i Bardu kommune	Flere innvandrere som arbeider i Bardu kommune.	Personalsjef i samarbeid med Voksenopplæringa	Utrede	2011

### 7.1.8 Interkommunale tiltak

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Utvikle lønnete praksisplasser for nyutdannede personer (også kalt traineestillinger) innenfor offentlig sektor, der de gis en bred innføring i kommunens arbeids og ansvarsområder.	Større tilgang på kvalifisert personell. Attraktiv for yngre søkere.	Rådmann	Utredes	2011
Arbeide med omdømmet til offentlig sektor slik at ungdommen lettere rekrutteres til offentlig sektor	Flere søkere til offentlige stillinger.	Rådmann	Utredes	2011
Informere om gode arbeidsvilkår i offentlig sektor	Flere søkere til offentlige stillinger.	Rådmann	Utredes	2011
Arbeide med rekruttering av ungdom til helsefagarbeiderutdanning	Flere søkere til helsefagarbeiderutdanninga.	Rådmann	Utredes	2010
Felles interkommunalt rekrutteringsprosjekt for offentliges behov, rettet mot høyskolers tilbud desentralisert	Større tilgang på kvalifisert personell.	Rådmann	Utredes	2010
Etablere et interkommunalt nettverk av spesialkompetanse	At behovet for spesialkompetanse er dekket.	Rådmann	Utredes	2010
Se på hvordan kommuner lettere kan rekruttere leger	Større tilgang på leger til kommunene	Rådmann	Utredes	2010

## 7.2 Tiltak retta mot spesifikke grupper i Bardu kommune

### 7.2.1 Akademikere og ingeniører

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Samarbeid mellom kommune og utdanningsinstitusjoner for ingeniører. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Markedsføring</li> <li>- Innhold i utdanning</li> </ul>	Større tilgang på kvalifisert personell.	Personalsjef og avdelingsled	-	Kontinuerlig
Redusere gapet i lønn i forhold til privat sektor	Flere søkere til stillingene.	Personalsjef	Innarbeides i lønnspolitisk plan	Kontinuerlig
Tilfredsstillende teknisk utstyr og gode arbeidsforholdene	Bedre arbeidsmiljø.	Rådmann	Utredes	Kontinuerlig
Større grad av samarbeid mellom avdelingene og med andre kommuner for å gi sterkere fagmiljø	Bedre faglig utvikling og dermed også bedre arbeidsmiljø.	Avdelingsled	-	Kontinuerlig

### 7.2.2 Fagarbeidere og handverkere

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Fremme samarbeid og faglig utvikling	Bedre faglig utvikling og dermed også bedre arbeidsmiljø.	Avdelingsled	-	Kontinuerlig
Gratis fagbrev innenfor de profesjoner der det er vanskelig å rekruttere. Vil være en del av kompetanseplan	Sikre tilgang på kvalifisert personell	Personalsjef	Vil innarbeides i kompetanseplanen	2010

### 7.2.3 Renholdspersonell

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Gratis fagbrev for renholdere. Er en del av kompetanseplan	Større tilgang på kvalifisert personale og større stabilitet.	Personalsjef	Innarbeides som en del av kompetanseplan	2011
Sørge for faglig påfyll hos renholdere	Bedre faglig utvikling og dermed også bedre arbeidsmiljø.	Avdelingsled	-	2010
Utvikle renholdsplaner for alle kommunale bygg	Mer ordna arbeidsforhold , større stabilitet	Avdelingsled	-	2010
Etablere renholdsteam for faglig inspirasjon	Bedre faglig utvikling og bedre arbeidsmiljø.	Rådmann	-	2010

### 7.2.4 Helsepersonell

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Stjernevakter (de 5 % som er vanskelig å få folk i, ekstra avlønning)	Flere vil ta de "upopulære" vaktene, mindre slitasje på fast ansatte	PLO sjef	Utredes	2010
Rom for avspasering, uansett dag og vakt	Mindre slitasje på ansatte, bedre arbeidsmiljø	PLO sjef	Vikarutgifter	2010
Vurdere ulike turnusordninger. Dette er også en del av kvalitetskommuneprogrammet.	Færre som har uønsket deltid. Mer stabilitet og flere nye søkere.	PLO sjef	Utredes	2010

Kompensere fridager ved deltagelse på kurs	Flere som vil delta på kurs, og dermed større faglig utvikling.	PLO sjef	Vikarutgifter	2010
Tiltak for å lette ferieavviklinga <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeide annenhver helg på sommeren</li> <li>Bedre avlønning av vikarer på sommeren (1. juli til 1. september)</li> </ul>	Mindre slitasje på de fast ansatte	PLO sjef	Ekstra lønnsutgifter	2010
Belønne lang praksis i Bardu kommune i kommunehelsetjenesten	Mer stabile arbeidstakere	Personalsjef	Utredes	2010
Øke grunnbemanninga. Er en del av kvalitetskommuneprogrammet.	Redusert sykefravær.	PLO sjef	Utredes	2010
Høyere lønn i helger	Flere som vil ta helgevakter, mindre slitasje på fast ansatte	PLO sjef	Økte lønnsutgifter	2010
Videreføre LØFT (Løsningsfokusert tilnærming) som metode	Redusert sykefravær.	PLO sjef	-	Kontinuerlig
Tilgjengelig IT verktøy <ul style="list-style-type: none"> <li>Må ha e-post til alle ansatte.</li> <li>Bedre brukertilgjengelighet/fagsystemer.</li> </ul>	Bedre arbeidsmiljø	Rådmann	-	2010
Flere lærlingplasser for helsefagarbeidere (se også tiltak under punkt 7.1.6)	Bedre rekruttering av helsefagarbeidere	Personalsjef	Utredes	2012
Gjennomgå arbeidsoppgaver i forhold til profesjon	Bedre arbeidsmiljø og bedre faglig utvikling	PLO sjef	-	2010
Dekke grunnutdanning for 3 sykepleierstudenter hvert år (tilsvarende studielån). Vurdere påfølgende bindingstid. Gjennomføres over en tre-årsperiode.	Sikre rekruttering av sykepleiere.	PLO sjef	Utredes	2010

### 7.2.5 Lege

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Bedre muligheter for forskning	Bedre faglig utvikling og bedre tilsøkning	Kommuneoverlege	Utredes	2010

### 7.2.6 Lærer og førskolelærer

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Satse på utvikling og heve status i skolen og barnehagene, samt sikre god kvalitet.	Bedre arbeidsmiljø og flere søkere.	Rektorer	-	Kontinuerlig
Barduskolen; satse på Barduskolen, der den enkelte	Bedre arbeidsmiljø	Rådmann og	-	2011

<i>skole ivaretar det særegne. Ha et variert skoletilbud</i>	og flere søkere.	rektorer		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusert leseplikt i skolen</li> <li>• Utvidet tid til planlegging</li> </ul>	Flere søkere, større stabilitet.	<i>Skoleeier i samarbeid med rektorer og Styrere i barnehagene</i>	Utredes	2011
Vurdere økt pedagogtetthet i barnehage og skole	Redusert sykefravær og kvalitet.	Rådmann og rektor/styrer	Utredes	2011
Tilgjengelig og oppdatert IT-verktøy som fungerer for alle brukere	Bedre arbeidsmiljø	Rådmann	Utredes	2010
Konkurransedyktig lønn sett i forhold til utdanning og likelønn	Flere søkere og større stabilitet	Personalsjef	Innarbeides i lønnspolitisk plan	2010

### 7.2.7 Tannlege

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Sikre at det er et tilstrekkelig fagmiljø i Bardu	Bedre rekruttering av tannleger	Fylkeskommunen og rådmann	-	Kontinuerlig

### 7.2.8 Ledere

Beskrivelse av tiltak	Forventa effekt	Ansvarlig	Kostnad	Tidsfrist
Det må avsettes nok tid til å være leder, ivareta lederrollen	Bedre arbeidsmiljø	Rådmann	-	2010
Formell lederopplæring for alle ledere i kommunen	Mer stabilitet og bedre arbeidsmiljø	Rådmann	Utredes	2011

## 8.KONKLUSJON

---

Av de opplistede tiltakene vil Bardu kommune prioritere følgende i perioden 2010-2012:

- *Dekke grunnutdanning for sykepleier og helsefagarbeidere hvert år (tilsvarende studielån).*
- *Etablere flere lærlingplasser enn det som er i dag.*
- *Tilstrebe og ha stillingsstørrelse og ansettelsesforhold som de ansatte ønsker.*
- *Redusert leseplikt i skolen*
- *Utvidet tid til planlegging*
- *Vurdere økt pedagogtetthet i barnehage og skole*

## • **VEDLEGG 1: INNSPILL TIL KOMPETANSEPLAN**

Dette er innspill som er gitt til arbeidet med kompetanseplanen, som er framkommet i arbeidet med rekrutteringsplanen.

- Det gis tilbud om videreutdanning for visse grupper, med lønn under samlinger
- Det gis stipend til dekning av bøker/andre utgifter
- Utgifter til vikarutgifter skal også dekkes over kompetanseplanen.
- Mulighet for deltagelse på eksterne kurs, samt at Bardu kommune arrangerer interne kurs.
- De ansatte gis tilbud om fagdager med mulighet for fordyping og videreformidling
- Gjennom erfaringsutveksling mellom de ulike fagenhetene skal det arbeides med å utvikle et mest mulig hensiktsmessig system for kompetanseheving/kvalitetssikring