

Rekrutteringsstrategi

«De tusen reiser»



Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Utfordringsbildet	3
Hovedmål	4
Strategier	4
1. Bygge omdømme som arbeidsgiver	4
2. Hvordan beholde ansatte	4
3. Hvordan tiltrekke oss nye ansatte	5
4. Global rekruttering	5
Hvordan jobbe videre	5
Måleparametere	5
Handlingsplan	6

Innledning

Rekruttering omfatter hele prosessen fra behovet for kompetanse eller arbeidskraft oppstår, til den nye medarbeideren er på plass i organisasjonen. I tillegg til å rekruttere nye medarbeidere, er det like viktig å jobbe med å beholde eksisterende arbeidskraft. Det overordnede målet for rekrutteringsarbeidet er å skaffe riktig og tilstrekkelig kompetanse til å løse organisasjonens oppgaver.

Rekruttering til kommunal sektor påvirkes av ulike faktorer, som ungdoms yrkesvalg, arbeidslivstrender, demografi, konjunkturer, attraktivitet som bostedskommune og kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Selv om Rana kommune har begrensede muligheter til å påvirke faktorer som fødselstall, levealder og konjunkturer, kan våre valg bidra til å gjøre kommunen attraktiv som bostedskommune og arbeidsplass.

Det er viktig å jobbe aktivt med faktorer som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsplass for å tiltrekke oss arbeidsressursene vi trenger. Vi skal være kreative og utforske uutnyttede arbeidsressurser i deler av befolkningen som står helt eller delvis utenfor arbeidslivet. En felles overordnet rekrutteringsstrategi vil sikre at alle deler av organisasjonen jobber systematisk med å tiltrekke seg og beholde medarbeidere i organisasjonen.

Rekrutteringsutfordringen til Rana kommune er todelt. På den ene siden må kommunen tiltrekke seg søkere ved å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. På den andre siden skal kommunen også være en attraktiv arbeidsgiver for å beholde eksisterende arbeidskraft.

Utfordringsbildet

Befolkningsframskrivninger viser at befolkningen vil øke i nasjonalt, men veksten vil være ujevnt fordelt geografisk. Særlig distriktskommuner og kommuner i nord vil ha utfordringer med å dekke behovet for kompetent arbeidskraft, og dette forsterkes som følge av den demografiske utviklingen.

Overordnet utfordringsbilde for kommunene er:

- Vi skal løse mer komplekse oppgaver med mindre ressurser.
- Tilpasning til nye arbeidsformer, oppgaver og roller.
- Samarbeid på nye måter for å mobilisere tilgjengelige krefter.

Samtidig som Rana kommune kan forvente befolkningsvekst som følge av vekst i næringslivet, vil det være krevende å dekke behovet for arbeidskraft og kompetanse. Særlig innen helse- og omsorg og teknologi ser vi store utfordringer. Også andre fagområder, som er relevant for den voksende industrien i kommunen, vil kreve godt arbeid med rekruttering.

For å utvide rekrutteringsgrunnlaget og profilere kommunen, vil nettverksbygging og samarbeid med aktører utenfor egen region være viktig. Kommunen må være attraktiv både som arbeidsgiver og bostedskommune for å kunne møte disse utfordringene.

Hovedmål

Hovedmålet for Rana kommune er å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg og beholder nødvendig arbeidskraft med relevant kompetanse for å løse kommunens oppgaver.

Strategier

1. Bygge omdømme som arbeidsgiver

Strategisk mål:

Rana kommune vil gjennom aktiv og målrettet profilering synliggjøre seg som en arbeidsplass som kjennetegnes av god tjenesteproduksjon, spennende og utviklende arbeidsoppgaver, godt lederskap og som arena for medarbeiderutvikling som gir stolte medarbeidere.

Tiltak:

- profilering
- godt lederskap
- profesjonalitet i rekrutteringsprosesser
- godt kompetansemiljø
- attraktiv arbeidsgivermerkevare
- gode praksisperioder for studenter og lærlinger
- ansatte, leder, tillitsvalgte og politikere er ambassadører for kommunen

2. Hvordan beholde ansatte

Strategisk mål:

Rana kommune skal kjennetegnes for god og utviklingsorientert personalpolitikk, der medarbeidere opplever å få utvikle sin kompetanse og prestere på sitt beste.

Tiltak:

- fast heltidsstilling
- god lønns- og livsfasepolitikk
- fleksibel arbeidstidsordning innenfor forsvarlig drift
- utviklingsmuligheter i jobben
- nye arbeidsformer som stimulerer til innovasjon og utvikling
- trivselstiltak på de ulike arbeidsplassene
- vi gjør det vi sier (walk-the-talk)

3. Hvordan tiltrekke oss nye ansatte

Strategisk mål:

Rana kommune skal være en praksisarena og døråpner til yrkeslivet.

Tiltak:

- samarbeid med videregående skole og UH sektoren
- synliggjøring av muligheter som eksisterer i Rana kommune, innhold i jobben, muligheter for faglig utvikling, karrieremuligheter og arbeidsmiljø
- lærling- og trainee- ordninger
- nettverk og samarbeid med næringslivet
- rekrutteringskanaler, deltakelser på messer og andre arrangementer
- legge til rett for at mennesker som i dag er helt eller delvis står utenfor arbeidslivet kan komme tilbake i jobb.

4. Global rekruttering

Strategisk mål:

Rana kommune skal ha en inkluderende kultur og praksis som fremmer mangfold og integrering.

Tiltak:

- delta på rekrutteringsarena
- nettverk og nettverksbygging
- samarbeide med næringsliv og nabokommuner
- språkopplæring og praksis i kommunen
- fremme mangfold og inkludering
- Lære av andre.

Hvordan jobbe videre

Strategien beskriver hvordan hovedaktivitetene som skal bidra til målrealisering.

Rekrutteringsstrategien gir tydelig retning for arbeid på alle nivå i organisasjonen - fra øverste ledelse til den enkelte medarbeidere. Iverksetting og oppfølging av rekrutteringsstrategi i linja integreres i ordinær virksomhetsstyring. Det blir viktig å leve etter de mål vi har satt, slik at strategien blir en del av vår organisasjonskultur.

Måleparametere

For å lykkes med våre strategier på rekrutteringsområder er det viktig at vi benytter måleindikatorer underveis i arbeidet. Aktuelle måleindikatorer utvikles og iverksette gjennom handlingsplanen.

Handlingsplan

Strategien er overordnet og må tilpasses behov i alle ledd i organisasjonen. Med utgangspunkt i den overordnede strategien blir det utviklet en handlingsplan med aktuelle tiltak for nå målene. Denne evalueres og tilpasses den reelle situasjonen i Rana kommune.