

INNSPEL KATEGORISERT ETTER TEMA

INNSPEL	HØYRINGSINSTANS	UTKVITTERING
TEMAPLANEN SI ROLLE		
<p>1. Vestland fylkeskommune ser det som svært positivt at Voss herad har utarbeidd temaplanen «Voss i vekst» og at den blir sett på som ein premiss for all vidare samfunnsutvikling.</p> <p>2. Vestland fylkeskommune vil trekkje fram det grundige kunnskapsgrunnlaget som er utarbeidd for temaplanen. Denne typen kunnskap er viktig for å utarbeide treffsikre tiltak.</p> <p>3. Fagforbundet ynskjer å framheve viktigheita av måla til heradet som gjeld arbeidsliv og rekruttering. Me vektlegg særleg verdien av å bevare og heve kompetansen for alle arbeidstakarar i organisasjonen, samt ha fokus på å lage gode verktøy for å skapa eit godt og trygt arbeidsliv for alle.</p> <p>4. Voss Senterparti ynskjer å gje skryt for at ein har skrive ein lettlese og pedagogisk utforma temaplan. Me synest at det har vore interessant lesing. Me set spesielt stor pris på at ein har vore så tydelege med kva stoda er no og forbettringspotensiale. Den heilt konkrete verktøykassa vil gje oss som folkevalde og administrasjon gode haldepunkt i vegen framover.</p>	<p>1. Vestland Fylkeskommune</p> <p>2. Vestland Fylkeskommune</p> <p>3. Fagforbundet</p> <p>4. Voss Senterparti</p>	<p>1. – 4. Innspel teke til orientering.</p>
KOMPETANSE		
<p>1. Sosial berekraft</p> <p>1.1. Sikra informasjonsflyt og eit styrka samarbeidsklima på tvers av heile organisasjonen</p> <p>2. Behalda og rekruttera</p> <p>2.1. Me bør leggja til rette for at tilsette får høve til å oppdatera seg og byggja vidare på kompetansen i eit heilt yrkesliv.</p> <p>2.2. Moglegheit for at folk som står utanom arbeidslivet skal få tilbod om utdanning og/eller arbeidspraksis.</p>	<p>1. Sosial berekraft</p> <p>1.1. Fagforbundet</p> <p>2. Behalda og rekruttera</p> <p>2.1. – 2.5. Fagforbundet</p> <p>2.6. – 2.10. Voss Senterparti</p> <p>2.11. – 2.18. Fagforbundet</p> <p>3. Personalpolitiske spørsmål</p>	<p>1. Sosial berekraft</p> <p>1.1. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>stimulera til tverrfagleg samarbeid</i>. Kan gjerast tydeleg også under tiltak <i>Eit godt arbeidsmiljø, Behalda arbeidskraft</i>. Innspel teke til følgje.</p> <p>2. Behalda og rekruttera</p> <p>2.1. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>alle får den kompetansen de</i></p>

<p>2.3. Me må informera om fleire vegar til fagbrev.</p> <p>2.4. Me må ta hand om og ha tillit til arbeidstakarane skal me bevare dei i organisasjonen.</p> <p>2.5. Skal ein behalda tilsette må dei kjenna seg verdsett. Høg kompetanse på det psykososiale arbeidsmiljøet hjå leiarar gjev dei høve til å meistra eigen rolle i møte med tilsette. Medverknad, dialog og jamleg oppfølging av den enkelte er særskild viktig for å skape eit godt samarbeidsklima og arbeidsmiljø ute i einingane.</p> <p>2.6. Me ynskjer at planen skal seia noko om unge i skulealder som ikkje er aktive eller som slit med skulevegring. Det å falle utanfor tidleg gjer dårlege vilkår og gjer ofte at ein fell utanfor arbeidslivet seinare. Det kan i tilfelle der dei som fell utanfor er i skulealder bli rot mellom vidaregåande skule og NAV, ein kan detta mellom to stolar.</p> <p>2.7. Me ynskjer at ein understrek viktigeita av å lage ei oversikt over korleis ein skal gå fram og kva ressursar som finst for å hjelpe dei som har falle utanfor arbeidslivet uansett grunn i "Kompetansehub'en". Jmf. Punktet på side 39. Me ynskjer å setje av ressursar til å lage eit ressursteam som har som mål å få personar inn i arbeidslivet eller skule/utdanningsløpet sitt igjen.</p> <p>2.8. På side 16 får me presentert ulike grunnar til at ein har sagt opp arbeidet sitt i kommuneorganisasjonen vår, her blir det blant anna trekt fram høgt arbeidspress, underbemanning og lite fleksibilitet. Det kjem også fram i planen at det er ein spesiell mangel på kompetanse innan helsesektoren vår. Me ynskjer difor at de ser på løysingar der ein har tilsette som "går på topp" som Sveio-modellen og ha ei gruppe fleksible tilsette i vikarpool og kan tenkje oss ei prøveordning på dette der</p>	<p>3.1. Voss Senterparti 3.2. – 3.4. Fagforbundet 3.5. Siren Vethe</p> <p>4. Utdanning 4.1. – 4.4. Fagforbundet</p> <p>5. Tverrsektoriell utvikling og samarbeid 5.1. – 5.3. Vestland Fylkeskommune</p>	<p><i>treng</i>. Presisert. Innspel teke til følgje.</p> <p>2.2. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>At dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn</i>. Presisert. Innspel teke til følgje.</p> <p>2.3. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Å få ufaglærte til å verta faglærte</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.4. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit godt arbeidsmiljø</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.5. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit godt arbeidsmiljø og Eit konkurransedyktig herad</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.6. Planen «Tidleg innsats» vil ha dette som tema. I Voss i vekst vert temaet omtala i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Utvikla utdanningsløpet slik at elevane fullfører utdanninga</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.7. Innspel teke til følgje, og skrive inn i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>At dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn</i>. Merk at ressursmobilisering i lokalsamfunnet krev også eigne ressursar frå kommunen.</p> <p>2.8. Innspel teke til følgje, og skrive inn i tiltak som følgjer strategi for plantema 2, <i>Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrker</i>.</p> <p>2.9. Ein del av oppfordringa om å skilja seg ut er beskrive i tiltak som følgjer plantema 3, <i>Marknadsføra Voss som ein attraktiv stad å bu og jobba</i>. Å rekruttera i eit breiare spekter står nemnt i tiltak som følgjer plantema 2, <i>Å arbeida strategisk med å handtera endringane framover</i>. Samstundes kan tiltaka som</p>
---	---	--

<p>behovet er størst for å sjå om det kan ha effekt i vår organisasjon.</p> <p>2.9. Me ynskjer at planen seier noko om korleis heradet kan vera aktiv i rekrutteringsarbeidet og skilje seg frå andre kommunar. Me ynskjer å spele inn det å rekruttere større grupper som eit alternativ. T.d. kan ein rekruttere ei større gruppe i frå same kullet av studentar/yrkesfagklassar. Me meiner dette vil kunne auke lysta til å flytte til Voss og starte i arbeid i kommunen vår dersom ein kan ta med seg vener og medstudentar/klassekameratar. Me har også tru på at dette vil skape ei kjensle av at kommunen satsar på tenestene våre om ein lyser ut eit større tal ledige stillingar i same slengen.</p> <p>2.10. Ut i frå punkta presentert på side 16 ynskjer me at ein ser på korleis ein kan få innarbeidd nokre punkt om korleis ein arbeider med medarbeidersamtalar i kommuneorganisasjonen, kva stoda og planen for leiarkurs er og at heradet skal arbeide bevisst med arbeidsmiljø og sjukemeldingar.</p> <p>2.11. Det må vera eit mål om at det skal opplevast attraktivt å ha ei stilling i Voss herad. Dette må synast att i rekrutteringspraksis og utforming av lysingar. I tillegg må det arbeidast med å leggje til rette for at innbyggjarar som av ulike grunnar står utanom arbeidslivet skal ha kortare veg ut av lediggang, samt auke høve for innbyggjarar med norsk som andrespråk til få betre norskopplæring slik at dei kjem seg inn i arbeidslivet.</p> <p>2.12. Styrka heiltidskultur gjennom å tilsetje i heile, faste stillingar.</p> <p>2.13. Opprette vikarbase med faste 100%-stillingar, i staden for bruk av 0%-kontrakt.</p> <p>2.14. Bemanningsplan med oversikt over tilsette med deltidsstillingar/mellombels med rett til oppauke/fast før lysing.</p>		<p>følgjer plantema 1 spissast. Innspelet er teke til følgje og beskrive i <i>Eit konkurransedyktig herad</i>.</p> <p>2.10. Desse punkta vil vera tema i Strategisk kompetanseplan og vert presisert der. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.11. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>At dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.12. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit konkurransedyktig herad</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.13. Innspel teke til følgje, og skrive inn i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit konkurransedyktig herad</i>.</p> <p>2.14. Innspelet vil vera tema i Strategisk kompetanseplan og vert presisert der. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.15. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit konkurransedyktig herad</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.16. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit godt arbeidsmiljø og Eit konkurransedyktig herad</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.17. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit godt arbeidsmiljø og Eit konkurransedyktig herad</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>2.18. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>At dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>3. Personalpolitiske spørsmål</p> <p>Her er det kome inn viktige innspel som vil verta tatt med i det vidare arbeidet innanfor ulike tema på personalfeltet. Det må framover jobbast konkret både med å rekruttera og behalda arbeidstakarar.</p>
--	--	---

<p>2.15. Leggja til rette for meistringsorientert leiaropplæring med høg kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø.</p> <p>2.16. Betre rutinar for kontinuerleg psykososial oppfølging av dei tilsette ved faste medarbeidersamtalar og liknande.</p> <p>2.17. Setje inn rett ressurs der det er behov, for å betre utnytte rett kompetanse til kvar ei tid.</p> <p>2.18. Kortare veg frå dei som står utanfor arbeidslivet til å kome seg inn gjennom tett samarbeid med NAV og andre instansar.</p> <p>3. Personalpolitiske spørsmål</p> <p>3.1. På side 36 har ein eit punkt som føreslår å samle inn anonym informasjon ved oppseiing. Ein bør også få oversikt over kva som er grunnane til langtidssjukemelding. Me ynskjer difor å få inn eit punkt om anonym tilbakemelding ved langtidssjukemelding, ikkje berre ved oppseiing.</p> <p>3.2. Utjamning av lønsskilnadar i heile organisasjonen, styrke retten til å påverke eigne arbeids- og lønsvilkår.</p> <p>3.3. Satsing på seniorpolitikk med auka tilrettelegging og høve til medverknad for å skape insentiv til at fleire seniorar står lengre i arbeid.</p> <p>3.4. Fagforbundet er oppteken av at me må finne gode og heilskaplege løysingar på korleis rusta oss for eit arbeidsliv i endring med auka behov for arbeidskraft, særleg innan yrkesfag. Skal ein få tak i meir ny og rett kompetanse må det på plass fleire lærlingplassar. Ein må og få høve til å delta aktivt i eigen arbeidssituasjon samt konkurransedyktige løn – og arbeidsvilkår. Sjukefråværet skal ned, og eit viktig verkøy er å lyse ut heile, faste stillingar samt auke grunnbemanninga der det</p>		<p>Eitt av dei som vil verta prioritert, er gode og effektive prosessar rundt oppstart for nyttilsette. For seniorar vil det særleg verta prioritert digital kompetanseheving. Ny lærlingstrategi skal handsamast i desember/januar.</p> <p>4. Utdanning</p> <p>4.1. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Alle får den kompetansen dei treng</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>4.2. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Alle får den kompetansen dei treng</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>4.3. Delar av innspelet er beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Alle får den kompetansen dei treng</i>. Like fullt kan tiltaket verta utvida til å også seia noko om fagutdanning. Innspelet er teke til følgje.</p> <p>4.4. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Alle får den kompetansen dei treng</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>5. Tverrsektoriell utvikling og samarbeid</p> <p>5.1. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Utvikla utdanningsløpet slik at elevane fullfører utdanninga</i>.</p> <p>5.2. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Vera oppdaterte på kompetansebehovet, og tilpassa utdanningstilbodet deretter</i>. Innspel teke til orientering.</p> <p>5.3. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Faglege og sosiale møteplassar som styrkar kompetanse, deltaking og samarbeid</i>.</p>
--	--	--

- trengst slik at folk ikkje vel å slutte grunna høgt arbeidspress.
- 3.5. Jamne ut leiobelastninga til dei med stort personalansvar (20-35 årsverk), i tillegg til fag og økonomi, slik at leiarar kan ta vare på alle sine tilsette og drive tenesta. Det brukast mykje tid på sjukefråversoppfølging og vaktdekke for vakante vakter/fråver.

4. Utdanning

- 4.1. Tilbod om gratis vidareutdanning i rekrutteringa.
- 4.2. Auke kompetanseheving for tilsette – til dømes kurs og andre faglege tilbod.
- 4.3. Bete språkopplæring og meir bruk av kompetansen til innvandrarar med norsk som andrespråk, til dømes leggje til rette for at dei kan ta fagutdanning.
- 4.4. Skapa insentiv til å ta vidareutdanning, kurs og liknande .

5. Tverrsektoriell utvikling og samarbeid

- 5.1. Hovudmål og delmål er i tråd med *Regional plan for innovasjon og næringsutvikling* og satsingsområdet *Kompetanseutvikling i arbeidslivet*. Vestland fylkeskommune ser på det som svært viktig å få til eit tett og godt samarbeid om å auke gjennomføringsgraden i vidaregåande utdanning. Det er også eit stort behov for å leggje til rette for etter- og vidareutdanning av dei som allereie er i arbeid for å sikre at dei har rett kompetanse og er relevante for framtidens arbeidsmarknad.
- 5.2. Vestland fylkeskommune vil oppfordre Voss herad til å samarbeide tett med andre kommunar i regionen for å få

<p>plass desentraliserte utdanningstilbod og dermed sikre tilstrekkeleg tal søkjarar.</p> <p>5.3. Vestland fylkeskommune vil trekkje fram Kompetanseforum Voss/Hardanger som ein viktig samarbeidsarena og vil oppfordre til at den blir teke med i oversikta over faglege og sosiale møteplassar.</p>		
<p>FRAMTIDIG ARBEIDSLIV</p>		
<p>1. Fleksible arbeidsplassar</p> <p>1.1. Styrka arbeidstakarar sitt høve til medverknad i eigen arbeidskvardag</p> <p>2. «Sårbare» yrker</p> <p>2.1. Fleire lærlingplassar innan sårbare yrker samt gje ufaglærte tilbod om fagbrev i kombinasjon med jobb.</p> <p>2.2. Tiltak m o t store emosjonelle belastningar som helsepersonell erfarer i det daglege, Østre Toten og Arendal har planer om å starta prosjekt mtp dette. (Heng saman med HMS arbeid). Døme.</p> <p>2.3. Bemanning og fordeling av oppgåver som står i forhold til bebuar sine behov: I dag gjer pleiepersonell både reinhald, vaskeri- og kjøkkenoppgåver, i tillegg til pasientoppgåver (mindre høve å utøve pleie). Det opplevast belastande å prioritere mange oppgåver i løpet av ei vakt og det kan gå utover kvaliteten på tenesta.</p> <p>2.4. Kompetanseheving, spesielt mot mennesker med demens, med personsentrert omsorg og VIPS fagmøte (kan også vere med å forebygge emosjonelle belastningar).</p> <p>3. Bustadmarknaden</p> <p>3.1. Punkt på side 43 i planen: "Kommuneorganisasjonen kan leggja til rette for at ungdom har råd til å busetja seg i kommunen". Her ynskje</p>	<p>1. Fleksible arbeidsplassar</p> <p>1.1. Fagforbundet</p> <p>2. «Sårbare» yrker</p> <p>2.1. Fagforbundet</p> <p>2.2. – 2.4. Siren Vethe</p> <p>3. Bustadmarknaden</p> <p>3.1. Voss Senterparti</p> <p>4. Rettleiing og opplæring innan digitale løysingar</p> <p>4.1. Fagforbundet</p>	<p>1. Fleksible arbeidsplassar</p> <p>1.1. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 1, <i>Eit godt arbeidsmiljø/Behalda arbeidskraft og Eit konkurransedyktig herad.</i> Innspel teke til orientering.</p> <p>2. «Sårbare» yrker</p> <p>2.1. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrke.</i></p> <p>2.2. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrke.</i></p> <p>2.3. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrke.</i> Temaet er her sett i samanheng med bruk av Lean som metodikk.</p> <p>2.4. Innspel er teke til følgje, og beskrive i plantema 1, <i>Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrke.</i></p> <p>3. Bustadmarknaden</p> <p>3.1. Temaet er presisert i tiltak som følgjer strategi for plantema 2, <i>Utvikla infrastrukturen.</i> Merk at kommunen ikkje har bustader som kan disponerast til rekruttering. Blant årsaker til dette er at kommuneorganisasjonen sine ressursar prioriterast til tilbod</p>

me at ein er endå tydlegare og konkret. Ein er nøydt til å syte for å ha nok tomter og at heradet får på plass ei "leige-til -eige» ordning. Me ynskjer også eit eige punkt der ein seier noko om korleis bustader heradet disponerer kan brukast i rekrutteringsarbeidet og at ein bør sjå på om det er føremålstenleg å disponere fleire bustader slik at ein kan tilby god tilrettelegging av tilflytting for dei ein ynskjer å rekruttere.

4. Rettleiing og opplæring innan digitale løysingar

- 4.1. Auke digital kompetanse og skape digital læringsarena for å styrka rammevilkåra for yrkesutføringa.

for bustadlause i sårbare grupper. Innspel teke til orientering.

4. Rettleiing og opplæring innan digitale løysingar

- 4.1. Beskrive i tiltak som følgjer strategi for plantema 2, *Rusta seg for å møte digitaliseringa av samfunnet*. Kan verta presisert m o t innspel om digital læringsarena. Innspel teke til følge.