



Voss herad

# TEMAPLAN VOSS I VEKST

2022 – 2032

Kompetansekommunen Voss herad

~ Saman om den attraktive arbeidsplassen ~



## Innhold

|   |    |
|---|----|
| 1 SAMANDRAG .....   | 3  |
| 2 INNLEIING .....   | 4  |
| KVIFOR SKAL VOSS HERAD SATSA PÅ KOMPETANSE OG REKRUTTERING? ..... | 4  |
| MÅL OG DELMÅL FOR TEMAPLANEN .....                                | 5  |
| 3 MÅLFORMULERINGAR.....   | 6  |
| VISJON OG OVERORDNA MÅL .....                                     | 6  |
| Voss herad vert kompetansekommunen .....                          | 6  |
| Kvifor kompetanse?.....   | 6  |
| KVA BETYR NOK OG RETT KOMPETANSE FOR OSS? .....                   | 7  |
| Kva gjev nok og rett kompetanse? .....                            | 8  |
| Kva skal Voss herad satsa spesielt på? .....                      | 8  |
| Verktøykasse .....  | 8  |
| FN SINE BEREKRAFTSMÅL.....  | 9  |
| 4 KVA ER SITUASJONEN I DAG?.....                                  | 10 |
| STATUS FOR KOMPETANSE I VOSS HERAD .....                          | 11 |
| Mangel på kompetanse innan yrkesfag, skule- og helsesektor .....  | 11 |
| Sysselsetting .....   | 12 |
| DEI SOM FELL FRÅ.....   | 14 |
| ARBEIDSLIV I ENDRING .....  | 17 |
| Voss – ein plass å jobba?.....                                    | 18 |
| KULTUR – OG FRITIDSTILBOD PÅ VOSS.....                            | 19 |
| 5 RAMMER FOR ARBEIDET .....                                       | 22 |
| Kommunen sine roller og oppdrag.....                              | 22 |
| AVGRENSING MOT ANDRE PLANAR .....                                 | 22 |
| MEDVERKNAD .....  | 23 |
| RAMMER FOR ARBEIDET.....  | 23 |
| 6 KVA SKAL VOSS HERAD SATSA SPESIELT PÅ?.....                     | 24 |
| Plantema 1: Kompetansekommunen Voss .....                         | 25 |

|   |           |
|---|-----------|
| Strategiar:.....  | 25        |
| BAKGRUNN FOR PLANTEMA KOMPETANSE .....                              | 26        |
| BAKGRUNN FOR PLANTEMA KOMPETANSE .....                              | 28        |
| Plantema 2: Framtidig arbeidsliv .....                              | 29        |
| Strategiar: .....   | 29        |
| BAKGRUNN FOR PLANTEMA FRAMTIDIG ARBEIDSLIV .....                    | 30        |
| Plantema 3: Ivareta og utvikla kultur- og fritidstilbod .....       | 31        |
| Strategiar:.....  | 31        |
| KOR VIKTIGE ER KULTUR- OG FRITIDSTILBODA I HØVE REKRUTTERING? ..... | 32        |
| BAKGRUNN FOR PLANTEMA .....   | 33        |
| IVARETA OG UTVIKLA KULTUR- OG FRITIDSTILBOD .....                   | 33        |
| <b>7 VERKTØYKASSE .....</b>   | <b>35</b> |
| Internt og eksternt – avklaring .....                               | 35        |
| <b>8 VEDLEGG .....</b>  | <b>49</b> |
| KUNNSKAPSGRUNNLAG.....  | 49        |
| ANALYSE .....   | 49        |
| OPPSUMMERING AV HØYRINGSINNSPEL .....                               | 49        |

# 1 SAMANDRAG

Som følgje av samfunnsutviklinga vil det framover vera eit kontinuerleg behov for kompetansebygging. Voss herad støttar opp om at det er trong for ein ny distriktpolitikk for å skapa berekraftige samfunn i distrikta.

Å bu og jobba på Voss skal vera attraktivt, og for å møte dei demografiutfordringane me står ovanfor og nå måla i kommuneplanen må me tenkja nytt, *saman*.



Temaplanen «Voss i vekst» skal leggja til rette for å *sikra nok folk med rett kompetanse til heile heradet*. Me treng

kunnskap om kva kompetansebehov som ligg i framtida og korleis me skal rusta oss for eit arbeidsliv i endring, som er blitt forsterka av koronakrisa<sup>[2]</sup>.

**Målet med temaplanen er å finna ut kva som må til og korleis me skal sikra dette.**

Voss herad ynskjer at me skal arbeida strategisk for å møte det nye arbeidslivet, leggja vekt på strategiar og tiltak innan plantemaa *kompetanse, framtidig arbeidsliv* og å *ivareta og utvikla kultur- og fritidstilboda*.

Mangel på nok og rett kompetanse er ei problemstilling me må løysa i lag. Voss herad som kommuneorganisasjon, offentlig sektor, innbyggjarane, frivillig lagsliv og næringslivet må gjennom sterke samarbeid og partnerskap snakka saman om korleis me skal byggja verdas beste herad – ei bygd som er konkurransedyktig i ein stadig skiftande arbeidsmarknad.

Temaplan Voss i vekst skal beskriva korleis Voss herad kan styrka utdannings- og kompetansenivået i **heile heradet**, ikkje berre kommuneorganisasjonen. Her følgjer heradet FN sine berekraftsmål, der dei overordna måla er:



## 2 INNLEIING

### KVIFOR SKAL VOSS HERAD SATSA PÅ KOMPETANSE OG REKRUTTERING?



Temaplanen sitt hovudmål er tufta på dei demografiske utfordringane me står ovanfor.

Tre forhold som er knytt til dette er *befolkningsnedgang, aldring og spreidd busetjing*. Aldring er i utgangspunktet ein stabiliserande faktor for busetjing i distrikta, men gjev også nedgang i tal personar i yrkesaktiv alder. Mange delar av Distrikts – Norge har allereie ein situasjon med låg arbeidsledigheit og mangel på arbeidskraft.

Skal distriktsbusetjinga sikrast, må nettostraumen av folk difor gå frå meir til mindre sentrale strøk. Det krev dimed ein annan distriktpolitisk tilnærming for å sikra rekruttering av naudsynt arbeidskraft og kompetanse<sup>1</sup>.



Å tiltrekka seg rett kompetanse, heng også saman med at Voss herad skal vera ein attraktiv, innovativ og inkluderande plass å bu. Det må byggjast opp om berekraftige lokalsamfunn – sterke regionsenter og levande grender -med vekt på gode tilbod lokalt der ein får til sosialt og kulturelt samspel og aktivitet<sup>2</sup>.

I dei prioriterte planoppgåvene i Voss herad sin planstrategi er delen «[Vossingane](#)» basert på at Voss herad skal vera eit sterkt regionsenter med levande bygder. Planarbeidet framover skal bidra til å styrka vekstpotensialet vårt. Fokus vil vera strategisk næringsutvikling, kultur og lagsliv som vekstdrivar, utdanning og kompetanse, og sentrumsutvikling.

<sup>1</sup> NOU 2020: 15. *Det handlar om Norge*

<sup>2</sup> NOU 2020:15. *Høyringsuttale frå Voss herad*

## MÅL OG DELMÅL FOR TEMAPLANEN



### HOVUDMÅL

Arbeidslivet på Voss må ha tilgang på **nok** og **rett** kompetanse. Målet med temaplanen er å finna ut **kva** som må til og **korleis** me skal sikra dette.



### DELMÅL 1

Voss herad treng å utnytta dei ressursane me har. Som eit delmål skal planen klargjera korleis me sikrar at folk **gjennomfører** utdanningsløpet, og at dei som står utanfor arbeidslivet **kjem seg inn**.



### DELMÅL 2

Det andre delmålet er å rusta oss for eit **arbeids – og næringsliv i endring**.



### DELMÅL 3

Kultur – og fritidstilbod kan trekkja folk med høgare kompetanse. **Korleis** kan me best mogleg **utnytta potensialet** som ligg her?

# 3 MÅLFORMULERINGAR

## VISJON OG OVERORDNA MÅL



### Voss herad vert kompetansekommunen

Me skal verta verdas beste herad, og me skal strekkja oss etter å gjera Voss til ein plass der det er attraktivt å jobba. Slik kan me seia at me skal gå i retning av å verta ein kompetansekommune.

Medarbeidarane og leiarane våre skal støtta utvikling av nye løysingar og nye samarbeidsformer, saman med

næringslivet, frivillig lagsliv og innbyggjarane våre.

**Å skaffa rett kompetanse** er ein prosess der det er viktig å ikkje hoppa rett på løysingane, men nytta tid på å kartleggja og definera utfordringane, slik at me kjem fram til rotårsakene. Dimed kan me betre finna ulike løysingar i lag for å møta utfordringsbiletet.

### Kvifor kompetanse?

Med rett kompetanse på rett stad, jobbar arbeidstakarane effektivt og er motiverte. Dette er gunstig (og lønsamt) på individnivå, bedrifta sitt nivå og samfunnsnivå.

Å retta blikket mot kompetansefeltet kan t.d. gjera at

- Voss herad som kommuneorganisasjon kan i større grad leggja til rette for at alle får den kompetansen dei treng
- Ulike einingar og næringar får moglegheit til å setja ord på kvar skoen trykkjer; kvar ligg utfordringane?
- Me kan betra kommunikasjonen og samarbeidet mellom det offentlege, frivillig lagsliv og det private
- Voss vert ein attraktiv stad å bu og jobba
- Me når nye målgrupper
- Meir treffsikre og betre strategiar for å skaffa kompetanse
- Me kan sikra at dei som står utanfor arbeidslivet kjem seg inn
- Folk trivst og vert verande i jobben sin
- Me finn ut kva som skal til for å få elevane til å ta utdanning, og fullføra den
- Voss herad kan ta i bruk fleksible løysingar som gjer oss rusta for det moderne arbeidslivet
- Innovative løysingar for arbeidsplassar
- Voss herad vert meir konkurransedyktige i kampen om arbeidskraft
- Me får kartlagt kor viktig kultur- og fritidstilbod er for å ville bu og jobba på Voss
- Voss herad kan leggja til rette for å ivareta kultur- og fritidstilboda, og utnytta potensialet som ligg her



## KVA BETYR NOK OG RETT KOMPETANSE FOR OSS?

I kommuneplanen står det at Voss skal vera **ei bygd for sterke opplevingar.**

Kommuneplanen legg til grunn ein jamn folketalsvekst i heradet fram til 2031, og me vil arbeida for å skaffa nye arbeidsplassar – offentlege og private. Voss skal ha plass til alle. Me skal arbeida kontinuerleg for å leggja til rette for ein berekraftig balanse mellom næringslivsutvikling og natur- og kultur mangfald.



Kulturbygda, idrettsbygda og festivalbygda Voss skal vidareførast, styrka merkevara Voss og skapa bu-lyst, med positive ringverknader for Voss som attraktivt regionsenter, og heilårs reiselivsmål. Verdien av frivillig innsats i heradet skal verdsetjast og vidareutviklast i samarbeid med dei kommunale tenestene.

I heradet skal ein kunna få sterke og gode opplevingar i naturen, i kulturlivet, på skulen og i omsorgstenestene. Voss herad har ein storslagen natur som inviterer til gode og sterke opplevingar, heile året.

Å sikra verneverdig natur og kulturmiljø i heradet vil vera viktig for folkehelse og livskvalitet, for å oppretthalda ei levande landbruksbygda, og for ny nærings- og reiselivsutvikling.



Voss er ein attraktiv stad å bu og driva næring. Voss herad skal leggja til rette for framtidretta verdiskaping innan reiseliv, landbruk, kulturbasert næringsliv og helse og omsorgstilbod. Arbeidet med næringsutvikling og innovasjon skal prioriterast, for å styrka eksisterande arbeidsplassar, og for å skapa nye. Meir om Voss som inkluderande, trygt og berekraftig, finn de i kommuneplanen sin samfunnsdel.



## Kva gjev nok og rett kompetanse?

Undersøkinga til temaplanen har kome fram til nokre hovudpunkt som er berande for å trekkja kompetanse til Voss:



- Gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø
- Å nytta den kompetansen me allereie har
- Gode utdanningstilbod
- Fleksible arbeidsplassar og fleksibilitet i arbeidskvardagen
- Bustad og infrastruktur generelt; barnehageplassar spesielt
- Kompetanseheving og felles møteplassar
- Ivaretaking av natur og miljø
- Utvikling av kultur- og fritidstilboda
- God og rett nytte av teknologiske løysingar
- Samarbeid på tvers av næring, frivillig lagsliv og offentlege tenester

Om me jobbar med desse områda strategisk, kan kvaliteten på tenestene våre verta betre, me kan skapa nye attraktive tilbod og nå fleire målgrupper.

## Kva skal Voss herad satsa spesielt på?

For å kunna leggja til rette for å skaffa nok og rett kompetanse, skal Voss herad jobba med tre plantema:



- Kompetansekommunen Voss
- Framtidig arbeidsliv
- Ivareta og utvikla kultur- og fritidstilbod

Alle tenestene i Voss herad skal verta utvikla i tråd med desse tre plantemaa. Det vil vera essensielt at Voss herad samarbeider tett med næringslivet, offentleg verksemd og frivillig lagsliv for å koma fram til dei beste løysingane.

Som vedlegg til temaplanen finn de samandrag av innspela frå medverknaden (analysevedlegg) og kunnskapsgrunnlaget.

## Verktøykasse

I temaplanen ynskjer me å presentera ei verktøykasse med moglege tiltak til kvart innsatsområde. Det er for å ha ein tilnærming der det er enklast mogleg å nytta temaplanen til noko konkret og nyttig, med informasjon som er lettfatteleg for alle å forstå.



## FN SINE BEREKRAFTSMÅL

FN sine berekraftsmål er verdas felles arbeidsplan for å utrydda fattigdom, kjempa i mot ulikheit og stoppa klimaendringane innan 2030.

Voss herad har sin plass i eit globalt fellesskap, der menneske, stadar og land påverkar kvarandre. Berekraftsmåla består av 17 mål og 169 delmål. Alle mål og delmål kombinerer dei tre dimensjonane som krevst i ei berekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

Voss herad har valt å lyfta opp 13 av dei 17 FN måla i kommuneplanen, ut i frå kvar me kan bidra mest eller er mest aktuelle. Til desse 13 måla er det lista 59 delmål - dels direkte frå FN sine berekraftsmål, dels frå lokalt prioriterte område. Ytterlegare

konkretisering av delmåla og prioritering av relevante tiltak for å nå måla, vert innlemma i økonomiplanarbeidet og i kommuneplanen sin samfunnsdel.

Under viser kven av de 13 delmåla som er særleg relevante for temaplan for Voss i vekst, og dermed utgjør temaplanen sitt overordna målbilete.

Satsingsområdet «Kompetansekommunen Voss» som spring ut frå FN sine berekraftsmål nr. 4, 9 og 17, er særleg relevant for denne temaplanen og ei føresetnad for å nå dei andre måla. I kapitla med innsatsområda vert dei aktuelle berekraftsmåla kopla saman med hovudmål og delmål for temaplanen.



## 4 KVA ER SITUASJONEN I DAG?

Vene Voss strekkjer seg over 2100 kvadratkilometer, frå Hardangerfjorden til fjelltrakter som grensar mot Sognefjorden og verdsarvområdet Nærøyfjorden. Heile Voss herad er i vekst, og utviklinga vil halda fram i åra som kjem. Med eit rikt kulturliv og moglegheiter for å kombinera karriere med fritidstilbod rett utanfor døra, har me mykje å by på.

### Eit utval vossatal



**Folketalet**  
4. kvartal 2021

**15 875**  
innbyggjarar



**Syssette**  
2021

**8167**  
syssette



**Einebustadar**  
2022

**5739**  
bustadar



**Frivillige lag  
og foreiningar**  
2022

**52**  
foreiningar



**Hytter**  
2022

**3534**  
hytter



**Bøker lånt på  
biblioteket**  
2021

**49 438**  
bøker

*Kjelde: Statistisk sentralbyrå*

## STATUS FOR KOMPETANSE I VOSS HERAD

### Mangel på kompetanse innan yrkesfag, skule- og helsesektor

Det er allereie utfordringar med å rekruttera innan fleire område og næringar på Voss, og då spesielt innan yrkesfag, skule- og helsesektor<sup>3</sup>.

I **næringsbransjen** går fleire av tilbakemeldingane frå undersøkinga til temaplanen på at dei manglar kvalifiserte fagarbeidarar, og at dei må henta inn kvalifisert arbeidskraft frå utlandet.



I **skulane** vert det gjeve tilbakemelding om stort behov for arbeidstakarar med spesialpedagogisk utdanning. Det er også krevjande å få tak i lærarar som har kompetanse til å undervisa i mange fag.

<sup>3</sup> Sjå analysevedlegg for oversyn

<sup>4</sup> SSB: Framskrivingar av etterspurnad etter arbeidskraft i helse- og omsorg fram mot 2060

Berekningar frå SSB viser at det i Noreg vil verta ei klar auke i etterspurnad etter dei aller fleste grupper av helsepersonell. Samstundes vil det vera ein vridning mot yrker med høgare utdanning, som leger, sjukepleiarar og vernepleiarar med fleire<sup>4</sup>.



På Voss indikerer undersøkinga<sup>5</sup> at det er ynskjeleg med meir rettleiing og kursing generelt, der spesifikke døme på dette kan vera rettleiing i å flytta pasientar og informasjon om rett ernæring. Det er også behov for kompetanse innan arbeid som er knytt til kveld, natt, helg og i sommarferien, samt behov for auka tilgang til pedagogisk utdanna personale.



<sup>5</sup> Sjå analysevedlegg

## Syssetting

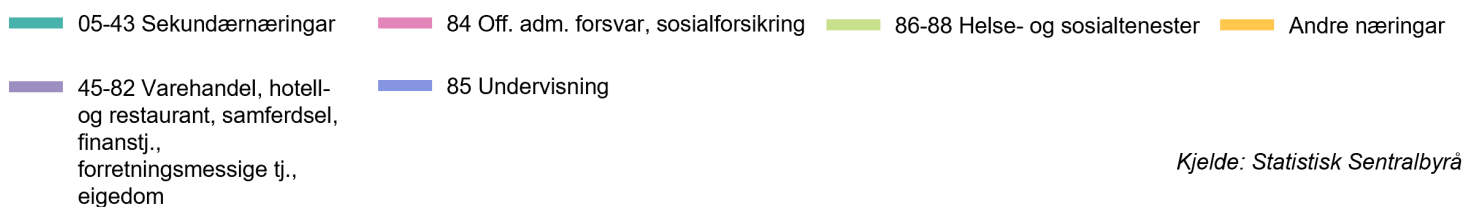
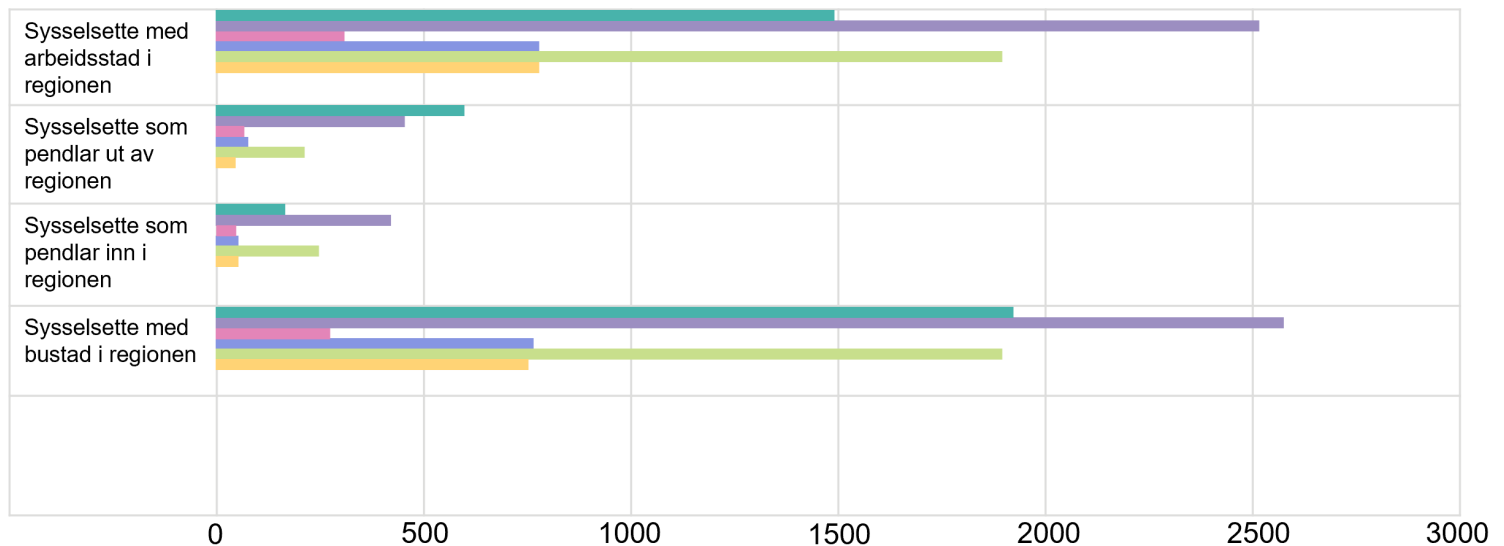
Per 4. kvartal i 2021 hadde Voss totalt 8167 syssette, med flest innan helse- og sosialtenester og bygg- og anleggsverksemd. Søylediagrammet viser fordelinga mellom syssette som bur og pendlar inn/ut av Voss.

Syssette på Voss per 4. kvartal, etter næring (SN2007), statistikkvariabel, år og region

|   | Syssette personar på Voss |       |
|---|---------------------------|-------|
|   | 2021                      |       |
| 00-99 Alle næringer                         |                           | 8 167 |
| 86-88 Helse- og sosialtenester              |                           | 1 921 |
| 41-43 Bygge- og anleggsverksemd             |                           | 1 104 |
| 45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner |                           | 991   |
| 85 Undervisning                             |                           | 726   |
| 10-33 Industri                              |                           | 424   |
| 55-56 Overnattings- og serveringsverksemd   |                           | 404   |
| 49-53 Transport og lagring                  |                           | 390   |
| 01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske           |                           | 348   |
| 68-75 Teknisk tenesteyting, eigendomsdrift  |                           | 338   |
| 84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring      |                           | 338   |
| 90-99 Personleg tenesteyting                |                           | 319   |
| 77-82 Forretningsmessig tenesteyting        |                           | 269   |
| 05-09 Bergverksdrift og utvinning           |                           | 259   |
| 35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon      |                           | 134   |
| 58-63 Informasjon og kommunikasjon          |                           | 88    |
| 64-66 Finansiering og forsikring            |                           | 65    |
| 00 Ikkje oppgjeve                           |                           | 49    |

[Statistisk Sentralbyrå](#)

Syssette per 4. kvartal etter næring og statistikkvariabel: Voss, 15-74 år, 2021



Kjelde: Statistisk Sentralbyrå

I [NAV si omverdsanalyse](#) kjem det fram at innan få år kan **3000 personar** forsvinna ut av arbeidslivet i Voss og Hardanger. For desse områda står det at

- Regionen ligg an til ein nedgang i befolkninga det neste tiåret. Berre det mest optimistiske scenarioet med høg nasjonal vekst vil gje ei auke for regionen samla.
- Voss og Hardanger har hatt eit underskot på fødslar dei siste 20 åra, og er avhengig av innvandring for å ha ei auke i folketal.
- Voss og Hardanger får ein aldrande befolkning i neste tiårsperiode. Arbeidsstyrken vil auke i reine tal, og sysselsettingsdelen vil bli redusert.
- Ein relativt låg del av arbeidsstyrken har høgare utdanning, samanlikna med dei andre regionane i fylket.

### Behov for kompetanse og arbeidskraft

- Voss og Hardanger har mykje sysselsette innan helsesektoren samt ein del industri, bygg og transport i sin næringsprofil.
- Regionen er relativt lite optimistisk i bedriftsundersøkinga.
- Erstatningsbehovet med tanke på pensjonsavgang er relativt stort i regionen. Særleg helse, industri og bygg treng mange nye tilsette dei neste åra.
- Arbeidsmarknaden i Voss og Hardanger er dramatisk mindre stram enn i 2019, grunna handteringa av Covid-19. Yrke innan offentlig sektor i regionen er framleis svært stramme.

Konklusjonane frå omverdsanalysen viser blant anna at me fram mot 2035 kan venta oss:

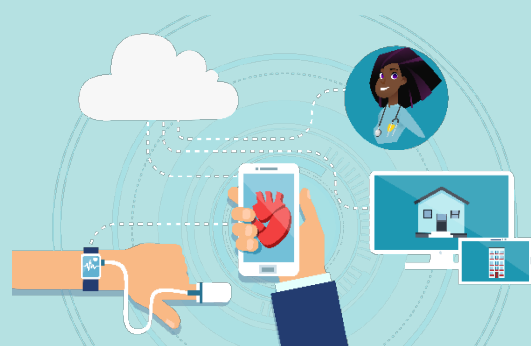
Mangel på arbeidskraft



Auka risiko for at fleire hamnar utanfor arbeidslivet

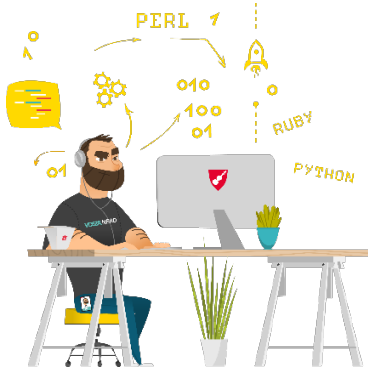


Høgare omstillingstakt grunna koronapandemien



## DEI SOM FELL FRÅ

Ei samanfallande utfordring er fråfall i utdanning<sup>6</sup>, og at folk som står utanfor arbeidslivet ikkje kjem seg inn. NAV har analysert trendane innan arbeidsmarknaden fram mot 2035. Dei ventar at Norge vil mangla arbeidskraft innan særleg yrkesfag og helsefag, at det



Det ligg ei utfordring å få nytta arbeidskrafta som allereie finnast på Voss. Og ein må starta med å rekruttera til utdanning. I seinare år har kompetansopolitikken stått høgt på den politiske agendaen i Norge. Men til tross for stor politisk merksemd, er det fleire utfordringar som er krevjande å løysa. Dei som ikkje fullfører vidaregåande opplæring, har vesentleg auka risiko for ei ustabil tilknytning til arbeidsmarknaden. Problemet er samansett og kan også omfatta helserelevante utfordringar, svake språkkunnskapar og svak motivasjon for deltaking i arbeidslivet. Dersom me lukkast

er auka risiko for at fleire hamnar utanfor arbeidslivet, og at folk må oppdatere kompetansen sin oftare. I Voss og Hardanger har ein relativt låg del av arbeidsstyrken høgare utdanning, samanlikna med dei andre regionane i fylket<sup>7</sup>

med å auka delen som fullfører vidaregåande opplæring, vil det kunne bidra til auka sysselsetting, større stabilitet i arbeidsmarknaden og auka deltaking i læringsaktivitetar gjennom yrkeslivet. Det vil også kunna bidra til betre samsvar mellom arbeidsmarknaden sitt kompetansebehov og tilgjengeleg arbeidskraft, og det vil vera viktig for enkeltpersonar og samfunnet som heilskap<sup>8</sup>.

Å ha tilstrekkeleg med lærlingplassar er eit føremon, og i undersøkinga<sup>9</sup> vart det blant anna signalisert at me manglar lærlingplassar innan:

- Barne- og ungdomsarbeidarfag
- Helsearbeidarfag
- IKT-drift og utvikling
- Elektro

<sup>6</sup> NOU 2020:15 – høyringsuttale frå Voss herad

<sup>7</sup> NAV si omverdsanalyse 2021

<sup>8</sup> [NOU 2020:2 - Fremtidige kompetansebehov III — Læring og kompetanse i alle ledd](#)

<sup>9</sup> Sjå analysevedlegg

Det er behov for tilrettelegging og samarbeid mellom Voss herad, utdanningsinstitusjonane og arbeidsplassane, både med omsyn til informasjon og å utvikla tilbod. Å verta motivert for å ta og fullføra utdanning kjem ikkje nødvendigvis av seg sjølv, og fleire elevar melder til arbeidsgjevaren at dei ikkje er interesserte i å ta fagbrev <sup>10</sup>.

Særleg helsesektoren har problem med rekruttering, men mangel på arbeidskraft spreiar seg utover mange fleire område.<sup>11</sup> Utfordringsbiletet som dreier seg om kvifor mange vel å ikkje ta eller fullføra utdanning er komplekst. Det kan handla om kva tilbod som finst, korleis undervisninga er lagt opp, at nokre yrker

har lågare status, og ikkje minst korleis eleven har det. Det finst ikkje vanskelege elevar – men det finst elevar med vanskar! Voss herad må arbeida systematisk for å leggja til rette for at elevane våre skal ynskja og kunna studera og utvikla seg på best mogleg måte.

Grunna blant anna Ekstremsportveko og den allsidige naturen, trekk også Voss til seg folk både internasjonalt og frå andre delar av landet. Dette er gjerne folk med høg kompetanse som Voss manglar, som melder at det er utfordrande å koma seg inn i arbeidsmarknaden på Voss. Det er eit stort potensiale i å ta i bruk denne arbeidskrafta.



**Vil du tilsetja nokon med såkalla «hol» i CV'en?** Svare i undersøkinga visar blanda erfaringar og tankar om temaet. <sup>12</sup> Sjølv om det finst mange suksesshistorier, vert det svare at fleire kunne tenkja seg å tilsetja menneske som har vore utanfor

arbeidslivet, men at dei ikkje gjer dette i dag. Av premiss for å kunna gjera dette kjem blant anna rom for å kunna gje god oppfølging, ynskje om tilskot frå det offentlege og samarbeid med Kveik. Det må stimulerast til tilrettelagte arbeidsplassar i breitt spekter.



<sup>10</sup> Sjå analysevelegg

<sup>11</sup> Sjå analysevedlegg

<sup>12</sup> Sjå analysevedlegg



## Å REKRUTTERA HANDLAR OGSÅ OM Å BEHALDA.

I undersøkinga til temaplanen<sup>1</sup> er det fire hovudpunkt som går at når det gjeld utfordringa med å rekruttera tilsette med rett kompetanse

- Arbeidsvilkår
- Få søkjarar med rett kompetanse
- Få søkjarar generelt
- Høg bruk av mellombels stillingar og vikariat

På spørsmål om ein har vurdert å slutta i jobben sin, er nokre av hovudårsakene

- Høgt arbeidspress
- Underbemanning som gjer at ein ikkje får gjort jobben tilfredsstillande
- Arbeidsvilkår
- Kjensle av å ikkje verta verdsett
- Låg grad av fleksibilitet

Innhaldet i svara peikar på mange ulike faktorar, der arbeidsvilkår er eit tema. Det er viktig å verta sett og verdsett, og at det er tid og rom til å både utvikla seg og å gjera arbeidsoppgåvene på ein tilfredsstillande måte.

Kombinasjonen av langvarig høgt arbeidspress, låg bemanning og låg grad av fleksibilitet kan også gje grunnlag for å vurdere å slutta i jobben. I tillegg vert det sagt at me manglar plassar for å byggja nettverk, dela kunnskap og fagutvikling. Nokon ynskjer også å prøva noko nytt, og ynskjer dimed å skifta jobb.

Funna i undersøkinga peikar samstundes på at det er mange som trivst godt på Voss, og ynskjer å bu her. Det er eit godt utgangspunkt for å jobba vidare med forbetringar.



## ARBEIDSLIV I ENDRING

Under pandemien har me opplevd store endringar i arbeidslivet. Voss herad meiner at det også krevst evne og vilje til omstilling og nytenking for å kunna skapa berekraftige distriktskommunar i framtida.

Både heimekontor og moglegheit for å bu på hytta er ein del av det nye arbeidslivet. Heimekontoret vert omtala som århundrets reform, og sjølv om me har lov til å vera på kontoret igjen i skrivande stund, er det eit

stort fleirtal som ynskjer å ha heimekontor ein eller to dagar i veka. For mange kan dette verta opplevd som ein nesten revolusjonerande oppleving av auka fridom<sup>13</sup>.

Det er behov for fleksible og moderne løysingar for å sikra arbeidskraft, og tilbod om utdanning som er lagt opp slik at ein får rekruttert arbeidskraft inn i yrke der det er knappheit på dette.



Ikkje alle forventar endringar i si verksemd, men kompetanse på yrkesfag og tilgang på arbeidskraft vert opplevd som eit problem. Det er forventa tøffare internasjonal konkurranse, og meir vekt på tryggleik og standardar. Det vil vera større

krav til effektivitet, og krav til distribusjonstid på nivå med verksemdar i sentrale strøk. Auka digitalisering og bruk av maskiner krev også meir opplæring og behov for IKT- kompetanse.

<sup>13</sup> <https://www.nrk.no/ytring/arhundrets-reform-1.15838861>



## Voss – ein plass å jobba?

### KOMPETANSEHUB FOR TVERRFAGLEGE MØTEPLASSAR OG SAMARBEID

I undersøkinga<sup>14</sup> nemnt fleire gonger at me har behov for ein portal som samlar informasjon om og har oversikt over tilgang på utdanning, stillingar, arbeidsplassar, bustad, skuler, barnehagar, fritidstilbod og liknande.

Det er ynskje om tverrfaglege møteplassar og samarbeid mellom ulike aktørar for å sikra utvikling og verdiskaping. Det er viktig med fag- og kompetanseutvikling for å trivast på jobb, og det vert meldt at dette

vert borte i dagleg drift. Små fagmiljø bidreg også til at folk kanskje ikkje er freista til å søkja. Det same gjeld for nettstudentar, som også treng ein god møteplass.

Ein slik portal kunne vera grunnlag for samarbeid mellom det offentlege, det frivillige og det private, og både gje tilgang på informasjon, vera ein møteplass og ein stad for fjernarbeidsplassar. Vidare i temaplanen kjem me til å omtala dette konseptet som «**kompetansehub**».



<sup>14</sup> Sjå analysevedlegg

## KULTUR – OG FRITIDSTILBOD PÅ VOSS



Voss er i ein unik situasjon når det gjeld naturopplevingar. Friluftslivet på Voss er levande og stort; med tilbod innan alt frå tradisjonelle sportar og friluftsliv, til det meir ekstreme. Det er ikkje mange plassar ein kan både vera på ski, padla elvar, fly paraglider, hoppa i fallskjerm, sykla bratt nedover – og mykje meir. Med blant anna Ekstremsportveko som verdas største ekstremsportfestival, trekkjer Voss til seg kompetanse som bygda vanlegvis ikkje ville ha fått, noko som gjev eit stort potensial for å utvikla Voss sin merkevare.

Forsking i nyare tid har vore oppteken av at bustadkvalitetar kan trekkja folk til staden, som i neste omgang bidreg til å utvikla eit lønsamt næringsliv, og at kulturinvesteringar og -aktivitetar er viktige føresetnader for å skapa slik bustadkvalitet, saman med blant anna utdanning- og fritidstilbod.



Kulturlivet er det heller ikkje noko å seia på. Med store arrangement som til dømes Vossa Jazz og Osafestivalen, kjem det store namn frå inn- og utland kvart einaste år, noko som også er med på å trekkja folk til bygda. «Med røter og vengjer» kan me seia at Voss skor seg på både lange tradisjonar og nyskapande prosjekt.

Ein rapport frå 2018 peikar på at kommunar som har «mykje kultur» ikkje trekkjer til seg fleire innflyttarar enn kommunar med «lite kultur». Like fullt har kommunar med mykje kultur eit klart høgare formelt utdanningsnivå enn dei med lite, noko som tyder på at kommunar med eit godt kulturtilbod er attraktive som bustad for personar med høgt utdanningsnivå. Bedrifter og institusjonar i kommunar med mykje kultur har ofte tilsette med høgare formelt utdanningsnivå<sup>1</sup>.



Mange arrangement og tilbud, krev også eit stort engasjement hjå frivilligheita. Ikkje minst kan frivillig lagsliv ta pulsen på kva det er heilt konkret som gjer at Voss vert attraktivt for folk; kva det er som gjer at folk vel å bu og jobba her. Å involvera frivillig lagsliv i arbeidet med temaplanen vil vera viktig for å sjå heile biletet.

### SATSING PÅ KOMPETANSE INNAN KULTUR OG IDRETT

Kompetanse innan kultur og idrett er ein styrke Voss har per i dag, men som ein

ikkje skal ta for gitt. Alle arrangementa og ulike tilbud me har på Voss krev kompleks organisering og ein systematisk tilnærming til utvikling og strukturering.

Om Voss skal vera ein attraktiv kommune i framtida, er det viktig å satsa på menneske som kan bidra til utvikling. Dei må ha rett kompetanse i ulike felt innan arrangement, kultur, idrett og fritid.

For ytterleg informasjon om bakgrunn for temaplanen, sjå vedlagt kunnskapsgrunnlag.

## 5 RAMMER FOR ARBEIDET

Temaplanen Voss i vekst vil fungera som eit strategisk styringsdokument og rammeverk. Den skal vera ein overordna strategisk plan som gjev føringar på arbeidsmetodikk, prinsipp og ivaretaking av arbeidet tverrsektorielt. Den skal også ta utgangspunkt i delmål frå kommuneplanen sin samfunnsdel og innehalda oversikt over kva mål og strategiar temaplanen skal bidra til å nå. Forankring og medverknad vil vera sentralt gjennom heile planprosessen.

## AVGRENSING MOT ANDRE PLANAR

Det er første gong Voss herad utarbeidar planen Voss i vekst. Å ta grep for å møte utfordringane knytt til å skaffa kompetanse for framtida vert sett som ein premis for all vidare samfunnsutvikling. Slik vert Voss i vekst viktig å sjå i samheng med

## Kommunen sine roller og oppdrag

Kommunen må ta omsyn til ei rekkje aktørar og interessentar i arbeidet sitt. Nokre av desse er statlege og regionale myndigheiter, innbyggjarar, næringslivet og frivillige organisasjonar. Kommunen har ansvar for ei rekkje samfunnsoppgåver, og har fleire ulike roller overfor dei forskjellige aktørane. Voss i vekst skal som nemnt gjelda for heile Voss herad. Temaplanen vil ta føre seg utfordringar, strategiar og framlegg til løysingar både internt og eksternt. Det vert lagt vekt på kva Voss herad som kommuneorganisasjon kan gjera for å leggja til rette for at heile heradet skal få den kompetansen dei treng.

eksisterande planar, og i utforming av andre planar i Voss herad. Nokre av desse planane er under arbeid, nokre tener som rettleiing, medan andre krev rullering etter fastsett plan.

Særleg viktig vert Voss i vekst i samheng med og i utforminga av

- Plan for strategisk næringsutvikling
- Strategisk kompetanseplan
- Plan for tidleg innsats for born og unge
- Vossaklima 2030
- Temaplan for kultur, idrett og friluftsliv
- NAV sitt utviklingsprosjekt
- Ivaretaking av naturmangfald
- Rullering av kommuneplanen sin arealdel
- Rullering av kommuneplanen sin samfunnsdel
- Økonomiplan og klimabudsjett
- Arealforvaltning og handsaming av private forslag
- Bustadpolitisk handlingsplan

## MEDVERKNAD



For å nå hovudmålet må me finna ut korleis skal me få tak i nok og rette folk til stillingar i heile heradet? Korleis skal me få dei til å vera i stillinga si?



Utfordringane med å skaffa kompetanse er samansette, krev eit omstillingsdyktig og innovativt samfunn. Me må løysa desse utfordringane i fellesskap for å klara å sjå heile biletet.



Hovudpunkt frå medverknaden er attgjeve i temaplanen, men **me tilrår å ta ein kikk på analysevedlegget** for å få full kontekst og sjå heile løysings- og utfordringsbiletet.



Forankring og medverknad er viktig – kva kan Voss herad gjera for næringslivet i kommunen slik at dei klarer å rekruttera når dei treng det? Kva kan kommunen leggja til rette for? Me inviterte eit utval innan internt tilsette i heradet, andre offentlege verksemdar, privat næringsliv og frivillig lagsliv til å vera med på å bidra til planen.

# 6 KVA SKAL VOSS HERAD SATSA SPESIELT PÅ?

Temaplanen er delt inn i tre plantema med satsingsområde:

01

## KOMPETANSE



- Sosial berekraft
- Behalda og rekruttera
- Utdanning
- Tverrsektoriell utvikling og samarbeid

02

## FRAMTIDIG ARBEIDSLIV



- Fleksible arbeidsplassar
- «Sårbare» yrker
- Bustadmarknaden
- Rettleiing og opplæring innan digitale løysingar
- Infrastruktur

03

## KULTUR - OG FRITIDSTILBOD



- Samarbeid
- Utvikling og innovasjon
- Tilbod me manglar
- Stønad
- Miljømessig berekraft o Ivareta natur og miljø/det grønne skiftet

Eit plantema vert definert med bakgrunn i utfordringsbiletet (beskrive i kapittel 4 og i analysevedlegget), og det er kva heradet må prioritera for å møte utfordringane. Det er viktig å hugsa på at innsatsområda er tett samanvevd, og må sjåast i samanheng med kvarandre.





## Plantema 1: Kompetansekommunen Voss Strategiar:

### VOSS HERAD DELTEK I BEREKRAFTIG UTVIKLING AV SAMFUNNET

#### VOSS HERAD SKAL

- Satsa på sosial berekraft
  - Bidra til å utvikla faglege møteplassar som styrkjer kompetanse, deltaking og samarbeid
  - Stimulera til samarbeid mellom kommunar, næringslivet, frivilligheit og andre relevante aktørar
  - Jobba for at det er tilgang på arbeid, utdanning og gode nærmiljø

### BEHALDA OG REKRUTTERA

#### VOSS HERAD SKAL

- Bidra til godt arbeidsmiljø med høg kompetanse på meistringsleiing og myndiggjorte medarbeidarar, der tilsette kjenner seg verdsett, vert involvert i avgjersler via medverknad og at det vert jobba strategisk for å minska arbeidspress
- Satsa på kompetanseplan og opplæring
- Leggja til rette for at dei som står utanfor arbeidslivet kjem seg inn

### UTDANNING

#### VOSS HERAD SKAL

- Kartleggja kompetansebehovet og tilpasse utdanningstilbodet
- Satsa på lærlingplassar og yrkesfag
- Leggja til rette for desentralisert høgskuleutdanning
- Bidra til attraktivitet rundt utdanningar til yrker som heradet treng spesielt
- Vera pådrivar for å utvikla utdanningsløpet slik at elevane fullfører utdanninga

### TVERRSEKTORIELL UTVIKLING OG SAMARBEID

#### VOSS HERAD SKAL

- Vera pådrivar for auka samarbeid mellom andre offentlege sektorar, kommunar, privat næringsliv og frivillig lagsliv
- Bidra til innovative løysingar som gjer at dei ulike områda har faglege og sosiale møteplassar
- Leggja til rette for at næringslivet og det offentlege skal få tilgang på den kompetansen dei treng

# BAKGRUNN FOR PLANTEMA KOMPETANSE

## Behalda og rekruttera

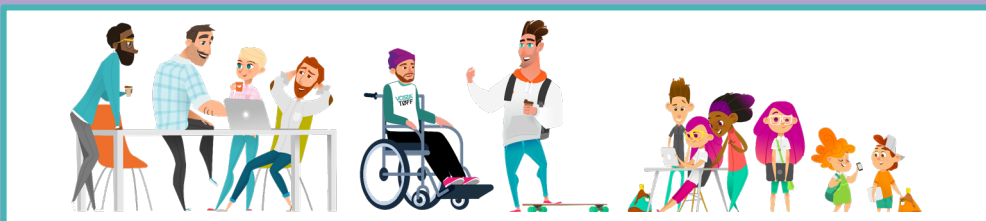
Om ein skal villa jobba på Voss, må ein også trivast i jobben sin. Då er det særst viktig at tilsette kjenner seg verdsett, får vera med og påverka arbeidsprosessar og har moglegheit og rom til å utvikla seg i arbeidet sitt.



Å vera leiar på Voss gjev moglegheiter for nettopp dette. Gjennom strukturert og **meistringsorientert leiing** kan ein leggja vekt på at den einskilde medarbeidar skal få utvikla seg best mogleg ut frå sine føresetnader, slik at medarbeidaren opplever meistring og kan yta sitt beste.

Varierte arbeidsoppgåver og moglegheit for **fleksibilitet** i dialog med leiar, er viktige poeng som går att frå undersøkinga til temaplanen. Fleire peikar på at det er tenleg å kunna variera med heimekontor dersom det samsvarar med arbeidsoppgåvene.

Å gje medarbeidarane høg grad av **sjølvstende** gjev gjerne høg oppgåvemotivasjon, gjensidig tillit, godt meistringsklima og betre nytte av **kompetanse**.



At dei tilsette trivst og engasjerer seg er ein faktor gjer at leiarane også trivst. Leiarane har det bra på jobben når kommunikasjonen er god og alle dreg i same retning.

Faglege diskusjonar og påfyll, kurs og rettleiing er viktig for å kjenna at ein utviklar seg i jobben, og at ein vert gjort i stand til å gjera arbeidsoppgåvene sine tilfredsstillande.

Sjå gjerne [10faktor.no](https://10faktor.no) for forklaring på ulike omgrep og utviklingsverktøy.

## Dei som står utanfor arbeidslivet

Delmål 1 handlar blant anna om å sikra at dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn. Det er fleire vellukka historier på Voss om arbeidsplassar som tilset menneske som har vore utanfor arbeidslivet. Samstundes kan det vera utfordrande, og det er ein del premiss som må liggja til grunn for suksess. Desse vert belyst i temaplanen sine tiltak.

## Senior i Voss herad

Internt i Voss herad må me rusta oss for å møte eldrebølgja, og det handlar om fleire ting.

Eldre bidreg i dag både utanfor arbeidslivet, i frivillig arbeid og i uformell omsorg i eigen omgangskrins. Om auka levealder gjev fleire friske år, kan det liggja eit potensial i at eldre med god helse også framover vil kunna bidra med ytterlegare uformell omsorg og frivillig innsats på andre arenaer i lokalsamfunnet. Ein kan også leggja til rette for at seniorar kan halda fram som mentor på tidlegare arbeidsplass. Eldre har også ein stadig større del av kjøpekrafta i samfunnet, noko som kan gje grunnlag for næringsutviklinga framover.

I undersøkinga til temaplanen kom det fram at det er fleire einingar med mange som er nær pensjonsgrensa. Det vert ikkje rapportert jamleg på dette. Det var heller ikkje mange som hadde ein plan for kva som skulle gjerast i førekant, for å unngå å stå utan nok bemanning.



Kjelde: NOU 2020:15. *Det handlar om Norge*. Sjå også vedlagt kunnskapsgrunnlag.

Lærarar med  
spesialpedagogisk  
utdanning

Prosjektleiarar bygg

Kvalifisert kompetanse  
med fagbrev innan dei  
fleste næringane

Jordmødrer

Industrirøyrleggjarar

Musikkleiararar

Lærarar innan  
kunst- og handverk

Rektorar

Sjukepleiarar  
generelt

Spissa kompetanse i  
helsepedagogikk

Spesialsjukepleiarar

## KVA MANGLAR ME I DAG?

Kompetanse innan TV  
og medieproduksjon

Lærarar med kompetanse  
innan språk

Kompetanse innan  
industridesign

Grunnskulelærarar

Helsefagarbeidarar

Sjukepleiarar innan  
psykiatri

Ingeniørar, teknikarar  
og fagarbeidarar  
innan

Lærarar generelt

Kompetanse innan digital  
marknadsføring og SEO  
(søkemotoroptimalisering)

- bygg og anlegg
- betong

Vernepleiarar

Mekanikarar på  
anleggsmaskin

Fagarbeidarar generelt

Fagkompetanse innan  
ulike idrettsgreiner og  
spesialfelt som t.d. MTB  
Downhill i høve å  
utbeta eit attraktivt  
fritidstilbod for  
sambygdingar og  
tilreisande

Psykologar

Byggesakshandsamarar

Lærarar innan mat og  
helse

Fysioterapeutar

Ingeniørar generelt

Arbeidarar innan IT og  
kommunikasjon

Utdanna sjåførar

...OG MANGE  
FLEIRE

Servicemedarbeidarar  
innan reiseliv

# BAKGRUNN FOR PLANTEMA KOMPETANSE

## UTDANNING

### Me skal kartleggja kompetansebehovet

Vestland fylkeskommune, det nasjonale kompetanseutvalet, kommunane, næringslivet, interesseorganisasjonane, NAV og fleire jobbar med å kartleggja kompetansebehovet.

Kompetansekommunen Voss herad skal jobba på tvers av sektorar og vera oppdatert på regionale behov.

Heradet, opplæringskontoret og bedriftene må samarbeida om informasjon ut og å ta imot **lærlingar**, samt moglegheit for fast jobb. Det er fleire som peiker på at det er fleire veger til fagbrev enn dei fleste har kunnskap om, og at informasjon ut er eit viktig punkt. Rettleiing og oppfølging vert også lagt vekt på. Helse- og yrkesfag er område som bør satsast spesielt på.



**Heradet** på si side kan vera gode på å informera, ha tilgjengelege kompetanseplanar og hjelpa til med å avdekka kva bedrifter som manglar kompetanse, og kva utdanning dei treng. Me må gjera det freistande og attraktivt å utdanna seg. Nok lærlingplassar er som tidlegare nemnt viktig, og bidrag til utvikling av «kompetansehub».

### Desentralisert høgskuleutdanning

For å møta den moderne arbeidsmarknaden og leggja til rette for at Voss herad får tilgang på den kompetansen me treng, kan det vera tenleg å satsa på desentralisert høgskuleutdanning. Dette kan vera eit stort føremon til dømes for dei som er i kommunen og allereie er i jobb eller har barn og familie – om dei ikkje kan flytta til byen med lærestaden, kan desentralisert utdanning gje dei ein moglegheit til å ta utdanning likevel. Det kan også hjelpa dei elevane som ynskjer å bli verande på Voss, og då kanskje ikkje vel å ta høgare utdanning fordi Voss ikkje har eit tilbod. Desentralisert utdanning kan vera i kombinasjon med at studiet er deltid, samlingsbasert eller er lagt opp digitalt.

## Tilrettelegging

Det må vera gode ordningar for permisjon, løn under utdanning og stipend, tid til lesedagar og tilrettelegging for dei som må pendla, slik at det både vert mogleg og motiverande for folk å utdanna seg. Skal ein vidareutdanna seg er det viktig at dei ovannemnde elementa er på plass, og arbeidsgjevar må vera med og heia på at folk aukar kompetansen sin.



Voss herad treng ein strategi for å hjelpa elevar som har avbrote utdanninga si eller har utfordringar som gjer skulegang ekstra krevjande. Det kan vera mange grunnar til at elevar **ikkje fullfører skulegang eller studiar**, og dei ulike svara stadfestar dette<sup>1</sup>. Mykje handlar om å sjå heile eleven, og spørja dei kva dei treng. Det er viktig å leggja til rette så dei ikkje fell heilt utanfor og vert gåande inaktive. Voss herad kan kanskje bidra til å byggja eit team med tverrfagleg kompetanse, som kan jobba tett opp mot denne målgruppa for å sjå på ulike vegar for å kunna fullføra skulegang. Det er ynskje om dedikerte tilsette som kan jobba med oppfølging på personnivå, og bidra med individuell tilrettelegging og kartlegging av kva behova er.





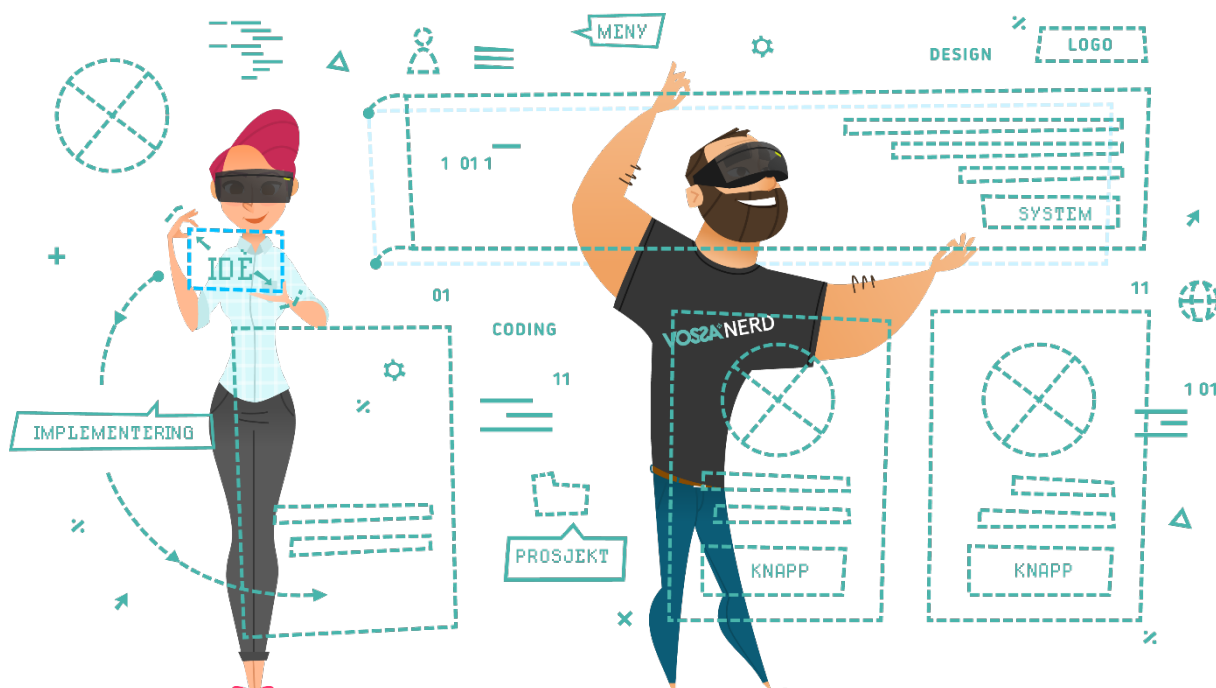
## Plantema 2: Framtidig arbeidsliv

### Strategiar:

#### FRAMTIDIG ARBEIDSLIV

##### VOSS HERAD SKAL

- Vera innovative og tenkja nye løysingar innan måtar å jobba på
- Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrker
- Jobba for å skaffa oversikt over utfordringane – kva må ein konsentrera seg om for å verta verdas beste herad?
- Rusta seg for å møte digitaliseringa av samfunnet
- Utvikla infrastruktur
  - Syta for tilgang på bustadar og barnehageplassar
  - Universell tilrettelegging for menneske med nedsett funksjonsevne



# BAKGRUNN FOR PLANTEMA FRAMTIDIG ARBEIDSLIV

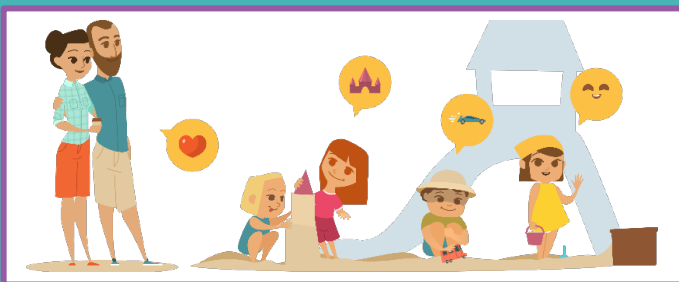
Pandemien har vist oss at det er mogleg å nytta andre modellar for arbeidslivet enn det me tradisjonelt har gjort til no. Heimekontor er ei løysing som fungerer godt for mange, og fleire meiner at dette er ein del av løysinga for å trekkja arbeidskraft. Fleksibel arbeidstid der det lar seg gjera vil vera med på å trekkja folk, blant anna då mange innflyttarar kjem til Voss grunna friluftslivet.

Voss herad bør utforska potensialet som ligg i «hyttefolket». Om tanken er at hyttefelta skal vera berekraftige i eit lengre perspektiv, må hyttefolk og lokale ta del i det same interessefellesskapet. Ein kan også leggja til rette for arbeidsplassar der hyttefolk kan dela kontor saman med dei lokale.



Fleire arbeidsplassar har tilsette med manglande **digital kompetanse**, noko som gjer det utfordrande i ein kvardag der det meste går føre seg digitalt. Det vert etterlyst meir opplæring. Ein gjengangar frå undersøkinga var at det i skule- og helsesektoren var at utdatert utstyr, og program som ikkje fungerte som dei skulle var frustrerande og tidkrevjande. Det kan også vera krevjande for mindre verksemder å ta del i utviklinga. Me vert også minna på at dei digitale verktøya bør vera tilpassa dei med nedsett syn og kognitiv funksjonsevne.

Generelt vil det verta meir bruk av maskinar og teknologi framover, og saman med dette auka behov for **opplæring og kompetanse**. Behov for kompetanseauking gjeld generelt hjå alle område. På svara i undersøkinga<sup>1</sup> ser ein at det er frykt rundt kva eventuelle innsparingar i det offentlege vil føra med seg, i takt med færre folk og større arbeidsmengde. Eit grønt skifte vil også verka inn på fleire arbeidsfelt.



## Infrastruktur

Det må vera attraktivt å busetja seg på Voss, og gode ordningar for dette slik at folk kjem seg inn på bustadmarknaden. For dei som skal bu her må det også vera nok bustadar, skular og barnehageplassar. Gode kollektivtilbod og betring av vegen mellom Voss og Bergen vert også nemnt.

Kjelder: NOU 2022:15. *Det handlar om Norge*; NOU 2020:5. *Myndighetenes håndtering av koronapandemien – del 2*. Sjå også vedlagt kunnskapsgrunnlag.

Helsesektoren vil vera prega av **store endringar**, som inneber fleire oppgåver, færre tilsette og meir velferdsteknologi. Det vil vera behov for å auka kompetansen til alle tilsette. Koronakommisjonen tilrår også eit løft for å få utdanna fleire intensivsjukepleiarar.

Det er sannsynleg at fleire eldre vil føra til auka behov for **helse- og omsorgstenester**, og dimed auka behov for helsepersonell. Nasjonalt er veksten anslege til 35 prosent fram mot 2035. Det vil særleg vera stor underdekning av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar. Det at levealder aukar medfører auka livskvalitet for mange pasientar, men også betydeleg auke i kostnadar for helsetenesta. Mange nye behandlingsformer krev avansert og dyrt utstyr og tverrfaglege, høgt spesialiserte team av fagfolk.

Parallelt med at det vert behov for fleire plassar for eldre hjå pleieinstitusjonane, vil ny teknologi vil gjera at mange bur heime og må ha hjelp der. Helsepersonell som skal heim til folk må ha kompetanse på dei nye hjelpemidlane.



## Plantema 3: Ivareta og utvikla kultur- og fritidstilbod

### Strategiar:

#### VOSS HERAD DELTEK I BEREKRAFTIG UTVIKLING AV SAMFUNNET

##### VOSS HERAD SKAL

- Satsa på miljømessig berekraft
  - Voss herad må ha ein overordna plan for å møte klimautfordringane, i samsvar med FN sine berekraftsmål.
  - Voss herad må ta vare på verdifull natur, og gå føre i saker som gjeld det grønne skiftet.

#### ME SKAL UTNYTTA POTENSIALET SOM LIGG I KULTUR- OG FRITIDSTILBOD

##### VOSS HERAD SKAL

- Samarbeida tett med frivillig lagsliv om å utvikla tilbod og arrangement.
- I større grad satsa meir på tilbod retta mot uorganisert aktivitet, og bistå dei klubbane og frivillig lagsliv som tilbyr dette.

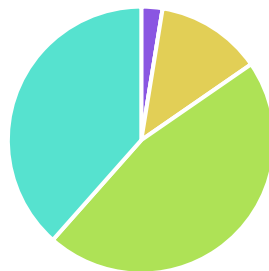




## KOR VIKTIGE ER KULTUR- OG FRITIDSTILBODA I HØVE REKRUTTERING?

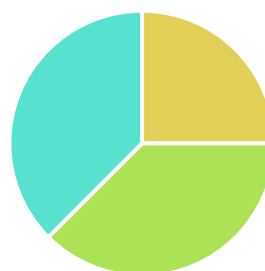
Av alle spørsmåla som vart stilt i undersøkinga<sup>1</sup> var dette spørsmålet det einaste alle var ganske einige i; kultur- og fritidstilboda på Voss er viktig for rekruttering. Arrangement og tilbod innan kultur og aktivitetar har ei svært viktig rolle, og er viktig med tanke på synleggjing av Voss. Dei unike arrangementa gjev Voss eit stort konkurransefortrinn, og trekk til seg kompetanse me vanlegvis ikkje hadde fått. Med Voss herad sin flotte natur som grunnlag for å villa bu og jobba her, vert det naturleg å også satsa på å ta vare på denne.

Interne offentlege



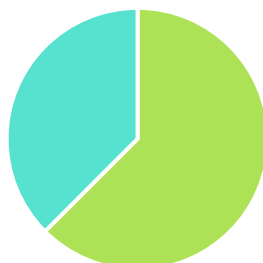
- Ikkje viktig: 3%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 13%
- Delvis viktig: 46%
- Veldig viktig: 38%

Andre offentlege



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 25%
- Delvis viktig: 38%
- Veldig viktig: 38%

Næringslivet



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 0%
- Delvis viktig: 63%
- Veldig viktig: 38%

Frivillig lagsliv



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 0%
- Delvis viktig: 33%
- Veldig viktig: 67%



# BAKGRUNN FOR PLANTEMA IVARETA OG UTVIKLA KULTUR- OG FRITIDSTILBOD

## Eit bærande argument

At ein har nærleik til naturen og aktivitetane ein likar rett utanfor døra er for mange eit sterkt argument for å bu og jobba på Voss. I undersøkinga kom det fram ulike grunnar nyttilsette hadde for at dei valde Voss som plass å bu og jobba, som heng saman med nettopp kultur- og fritidstilbod:

- Voss sin flotte natur
- Gode turmoglegheiter
- Miljø for idrett og aktivitet
- Tilbod til alle
- Kulturtilbod
- God plass for born å veksa opp
- Natur, tur, fjell, litt større enn der dei kjem frå, kjærleik, familie.
- Lett å kombinera arbeid med fritidsaktiviteter då det er kort veg til desse

Dei tilboda me har kan me utvikla, og dei me manglar kan me skapa. Sjå neste side for oversikt over manglande tilbod.



## Marknadsføring

Kva gode oppnår ein ved å jobba i Voss herad? Heradet vil tena på å marknadsføra seg på ein god måte. Tilby spanande stillingar, sosiale tilstellingar på arbeidsplassen og i det heile møta nye tilsette på ein god måte. Voss herad kan by på eit blømande kulturliv, med mange friluftaktivitetar, Gondol rett opp til skianlegg og restaurant og mykje meire. Voss har store moglegheiter for å skilja seg ut som arbeidsplass om det vert meir kollektiv satsing på å kombinera jobb og sosialt. Då må me verta gode på marknadsføring og ikkje minst ha kompetanse innan arrangement.



## Klima og miljø

Me må ta vare på naturen. Den er viktig for vossingane, og hovudårsak til at mange vel å flytta hit.

Klimaendringar er ei av dei største utfordringane verda står overfor, og råkar alle samfunnsområde. Sjølv om utfordringar knytt til klima er globale, er det ei utfordring med store lokale konsekvensar.

Voss herad har starta opp arbeidet med Vossaklima 2030 - kommunedelplan for klima, klimatilpassing og grøn omstilling. Vossaklima 2030 skal setja mål som inneber at Voss herad kan nå nasjonale målsetjingar, og bidra konkret og konstruktivt til at Vestland vert leiande i klimaomstilling og grøn verdiskaping.

Me skal handla no for å motverka klimaendringane og konsekvensane av desse. Miljømessig berekraft krev at me gjer nokre grep slik at miljøet rundt oss kan bestå, til glede for dei som kjem etter oss. For å skapa miljømessig berekraft må me redusera klimagassutslepp, tilpassa oss endringar i klimaet, reisa annleis, bruka areala våre på ein betre måte og verna om naturressursane.

Planprogram for Vossaklima 2030 vart vedtatt den 26. august 2021. Planprogrammet og anna informasjon knytt til Vossaklima 2030 finn du her: [Vossaklima 2030](#).



## TILBOD – KVA YNSKJER ME OSS, SOM ME IKKJE HAR I DAG? Blant anna:

- Scene til store konsertar og teaterframsyningar
- Serveringstilbod med høg kvalitet
- Fleire sosiale arrangement i kommunal regi
- «Gryto» for ungdom i aldersspennet 16-18 år
- Arena for motorinteressert ungdom
- Møteplassar som ikkje er kommersielle
- Fleire aktivitetar for born som ikkje gjeld sport
- Tilbod om gratis opplevingar (skikort, rafting, padling, fallskjermhopp) og rabattkort på gondolen
- Teaterframsyning
- Fleire tilbod innan uorganisert idrett, som ikkje er konkurranseretta
- Meir fokus på uorganisert idrett
- Samlingsstad der born og unge får medverka til kva dei skal gjera
- Stønad til treningsstudio og bad
- Spa
- Fleire turgrupper
- Fleire tilbod innan dans
- Leikeplass i sentrum
- Tilbod til familiar med låg inntekt
- God konsertsal
- Møteplassar for e-sport
- Fleire tilbod innan paraidrett
- Betre informasjon om tilboda
- Tilbod om opplæring i handverk

«Me manglar serveringstilbod med høgt og middels prisnivå med høg kvalitet. Dette trur eg er eit sagn for mange generelt, og ikkje minst for næringslivet som treng denne typen møteplassar.»

Basert på svar frå undersøkinga til temaplanen.



## 7 VERKTØYKASSE



Verktøykassa presenterer framlegg til moglege tiltak i samsvar med overordna samfunnsmål og temaplanen sine mål og strategiar. Fleire av tiltaka krev at verkemidlar, ressursar og tenester vert samordna og prioritert slik at dei forsterkar og utfyller kvarandre, og på den måten bidreg til måloppnåinga. Det er tilrådd med eigne handlingsplanar og tverrfagleg samarbeid, der

strategien vert konkretisert og tilpassa den einskilde problemstilling. For utfyllande informasjon om tiltaka, sjå kunnskapsgrunnlag og analysevedlegg. Sjå vedlegg om bruk av verktøykassa for utvida rettleiing.

### Internt og eksternt – avklaring

Temaplanen Voss i vekst gjeld for heile Voss herad. Samstundes er det nokre av tiltaka som er direkte tufta på kommuneorganisasjonen. Det er difor merka i verktøykassa kva som gjeld på internt nivå i kommuneorganisasjonen, og kva som gjeld eksternt for heile heradet. Men sjølv om eit tiltak er merka som internt, betyr det ikkje at ein ikkje kan la seg inspirera og sjå om det er tenleg å ta tiltaka inn i eigen verksemd.

01

### KOMPETANSE



- Sosial berekraft
- Behalda og rekruttera
- Utdanning
- Tverrsektoriell utvikling og samarbeid

### HOVUDMÅL

Arbeidslivet på Voss må ha tilgang på **nok** og **rett** kompetanse. Målet med temaplanen er å finna ut **kva** som må til og **korleis** me skal sikra dette.

### DELMÅL 1

Voss herad treng å utnytta dei ressursane me har. Som eit delmål skal planen klargjera korleis me sikrar at folk **gjennomfører** utdanningsløpet, og at dei som står utanfor arbeidslivet **kjem seg inn**.



## KVA TRENG ME

→ Alle får den kompetansen dei treng



## DETTE MÅ GJERAST

- Utforma strategisk kompetanseplan internt i Voss herad
  - Inkludera at tilsette får kurs, fagleg påfyll og anna kompetanseheving
  - Det må vera gode ordningar for permisjon, løn under utdanning og stipend, tid til lesedagar og tilrettelegging for dei som må pendla, slik at det både vert mogleg og motiverande for folk å utdanna seg eit heilt yrkesliv
  - Det er behov for fleire lærlingplassar. Då må arbeidsplassen ha ein god kompetanseplan og ha gode ordningar for dette. Med tilrettelagt kompetanseheving kan arbeidsplassane tilby løna kursing og vidareutdanning
  - Samla informasjon årleg frå dei som har slutta ved t.d. anonymt spørjeskjema, der dei svarar på årsaker til avgang. Informasjonen kan nyttast til å jobba med ulike forbetningsområde
  - Samarbeid med biblioteket om innkjøp av relevant pensumlitteratur når heradet har vidareutanning. Biblioteket kan samarbeida med høgskule/universitet om søk & skriv-kurs for dei som tek vidareutdanning
- Utforma overordna kompetanseplan som kan nyttast eksternt
  - Interaktiv digital verktøykasse basert på denne temaplanen, med konkretisering av tiltak
- Jamleg rapportering i administrasjonen over tilsette nær pensjonsgrensa, for å sikra at ein ikkje står utan kompetanse
- Betre og fleire tilbod om norskopplæring. Leggja til rette for at personar med norsk som andrespråk får teke fagutdanning
- Gode og fleksible arbeidstilhøve
- Det kan vera tenleg å samarbeide tverrsektorielt om lysingane, og lysa dei ut over større område
- Oppretta kompetansepilot for å bidra til at små bedrifter, kommunane og offentlege verksemder i regionen har tilgang på kompetent arbeidskraft. Døme på dette er Nordfjordakademiet sitt prosjekt<sup>15</sup>

→ Stimulera til tverrfagleg samarbeid

→ Faglege og sosiale møteplassar som styrkar kompetanse, deltaking og samarbeid

- Tverrfagleg samarbeid er eit av hovudpunkta i temaplanen for å lukkast med måla. Voss herad som kommuneorganisasjon kan vera pådrivar for auka samarbeid mellom andre offentlege sektorar, interkommunalt, privat næringsliv og frivillig lagsliv.
- I fleire byar er det etablert innovasjonsdistrikt<sup>16</sup>. Voss herad som kommuneorganisasjon kan samarbeida om å utvikla kompetansekommunen til eit knutepunkt for utdanning, innovasjon og samarbeid.
- Det kan vera tenleg med ein «kompetansehub», med informasjon om studiar, arbeids- og bustadmarknaden og ulike fritidstilbod. Voss herad som kommuneorganisasjon kan ha ein stilling i kommunen som arbeider for å hjelpa verksemder på ulike måtar med utvikling og tilrettelegging. Korleis ein skal få tak i kompetanse, moglegheiter for finansiering av stillingar, tilgjengelege utdanningar og arbeidskraft og liknande. For å styrka næringslivet og studentane kan dette også vera ein arena for å møtast til faglege diskusjonar og samarbeid.

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voss herad kan samarbeida med Næringshagen/Destinasjon Voss om dette. <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Særleg når det gjeld møteplass for nettstudentar kan Voss herad som kommuneorganisasjon samarbeida med universitets- og høgskulesektoren (UH) for å leggja til rette for at desse har ein møteplass. Utdanningstilbod frå UH som byggjar på nettundervisning, lokalt gruppearbeid ( gjerne med rettleiing frå UH) og arbeidspraksis lokalt, kan vera ein god idé.</li> </ul> </li> <li>• Kompetanseforum Voss/Hardanger er også ein mogleg samarbeidsarena for faglege og sosiale møteplassar.</li> <li>• Eit tett samarbeid med ulike aktørar vil synleggjera kva type kompetanse heradet og næringslivet treng, og kan bidra til å utarbeida gode tilbod. Næringshagen/Destinasjon Voss gjer allereie ein viktig jobb med å samla næringsliv og ulike aktørar, samt tilby kurs og rettleiing. Voss herad som kommuneorganisasjon kan samarbeida med Næringshagen/Destinasjon Voss om å synleggjera at Voss er ein attraktiv stad å bu og jobb</li> <li>• Kommuneorganisasjonen Voss herad kan også samarbeida med utdanningsinstitusjonane, opplæringskontoret, NAV, næringslivet og frivillig lagsliv.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eit godt arbeidsmiljø</li> <li>• Behalda arbeidskraft</li> </ul> | <p><b>Suksesskriterier for å oppnå godt arbeidsmiljø er blant anna</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meistringsbasert leiing med høg kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø</li> <li>• Medverknad</li> <li>• Minska arbeidspresset</li> <li>• Jamlege medarbeidersamtalar</li> <li>• Kommuneorganisasjonen Voss herad kan nytta 10 – Faktor medarbeidarundersøking</li> </ul> <p><b>Andre kriterium</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At det er tilstrekkeleg bemanning og ressursar er viktig for å kunna gjennomføra arbeidet på ein god måte</li> <li>• Leggja til rette for seniorar</li> <li>• Varierte arbeidsoppgåver</li> <li>• Moglegheit for fleksibilitet frå arbeidsgjevar si side. Autonomi og tillit til å kunna styra arbeidskvardagen i dialog med leiar.</li> <li>• Moglegheit for å variera med heimekontor dersom det samsvarar med arbeidsoppgåvene</li> <li>• Moglegheit for kompetanseheving, med faglege diskusjonar og påfyll, kurs og rettleiing. Det er viktig å kjenna at ein utviklar seg i jobben, og at ein vert gjort i stand til å gjera arbeidsoppgåvene sine tilfredsstillande</li> <li>• Sikra informasjonsflyt og eit styrka samarbeidsklima på tvers av heile organisasjonen</li> </ul>                  |

<sup>15</sup> Sjå kunnskapsgrunnlag

<sup>16</sup> Sjå kunnskapsgrunnlag

- Eit konkurransedyktig herad

## Føresetnader for eit konkurransedyktig herad

### Fleksible løysingar

Pandemien har vist oss at det er mogleg å nytta andre modellar for arbeidslivet enn det me tradisjonelt har gjort til no. Heimekontor er ei løysing som fungerer godt for mange, og fleire meiner at dette er ein del av løysinga for å trekkja arbeidskraft. Fleksibel arbeidstid der det lar seg gjera vil vera med på å trekkja folk, blant anna då mange innflyttarar kjem til Voss grunna friluftslivet.

### Leiing og arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet vert sett på som særskild viktig, saman med ein leiar som ser og lyttar til dei tilsette og legg til rette for meistring, utvikling og kompetanseheving. Ut frå svara kan ein lesa at leiarar med høg kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø vil vera viktig for framtidens rekruttering. Eit godt arbeidsmiljø gjev godt omdøme. Kommuneorganisasjonen skal skapa eit arbeidsmiljø prega av motivasjon, arbeidsglede og skapa ein kultur som gjev ei kjensle av dette er «me» i Voss herad. Kulturen skal leggja til rette for ein innovativ og endringsdyktig organisasjon. Det er ynskja eit arbeidsmiljø prega av mangfald, og at tilsette skal gje eit bilete av folkesetnaden generelt.

### Arbeidsvilkår

Gode arbeidsvilkår vert sett som ein føresetnad for å få folk til å velja å bu og jobba på Voss. Kommuneorganisasjonen bør arbeida for å leggja til rette for etter- og vidareutdanning i større grad. Heile stillingar er ei målsetting for Voss herad.

- Ein del av løysinga for å rekruttera til sårbare stillingar kan vera å tilby ulike gode; som barnehageplass, hjelp til å skaffa bustad og liknande.
- Sjølve vikarbasen kan også verta oppretta med faste 100% stillingar.

### Bustadar og infrastruktur

Det må vera attraktivt å busetja seg på Voss, og gode ordningar for dette slik at folk kjem seg inn på bustadmarknaden. For dei som skal bu her må det også vera nok bustadar, skular og barnehageplassar. Gode kollektivtilbod og betring av vegen mellom Voss og Bergen vert også nemnt i undersøkinga<sup>17</sup>.

### Marknadsføring

Kva gode oppnår ein ved å jobba i Voss herad? Heradet vil tena på å marknadsføra seg på ein god måte. Tilby spanande stillingar og sosiale tilstellingar på arbeidsplassen. Voss herad kan by på eit blømande kulturliv, med mange friluftaktivitetar, Gondol rett opp til skianlegg og restaurant og mykje meire. Det ligg eit stort potensiale i å nytta kultur- og fritidstilbod inn mot rekruttering. Kanskje arbeidsplassane og heradet kan ha fleire rabattordningar for tilsette, og at arbeidsplassane er flinke til å reisa saman på ulike arrangement og aktivitetar? Voss har store moglegheiter for å skilja seg ut som arbeidsplass om det vert meir kollektiv satsing på å kombinera jobb og sosialt.

<sup>17</sup> Sjå analysevedlegg



|   |  |
|---|--|
|   | <p>Å kunna skilta med som tidlegare nemnt kompetansehub og høgskule er også noko som vil kunna vera eit konkurransefortrinn. Det vert stadig peika på at me treng eit levande fagmiljø som vil inspirera til å jobba og utvikla seg på Voss. Då treng ein også gode møteplassar. Kommuneorganisasjonen kan også leggja vekt på å lysa ledige stillingar i eit breiare spekter.</p> <p>Det er ynskjeleg at kommuneorganisasjonen skal vera aktive i rekrutteringsarbeidet og skilja seg frå andre kommunar. Å rekruttera større grupper kan vera eit alternativ. T.d. kan ein rekruttera ei større gruppe i frå same kullet av studentar/yrkesfagklassar. Moglegheit for å kunna ta med seg vener og medstudentar kan motivera til å villa flytta til Voss for å arbeida.</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>→ At dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn</li> <li>→ Rekruttera og leggja til rette for menneske med nedsett funksjonsevne</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommuneorganisasjonen kan utarbeida strategi for å nytta potensialet i innflyttarane som kjem hit i høve friluftsliv og liknande</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan i samarbeid med andre offentlege instansar utarbeida strategi for korleis ein skal gå fram og kva ressursar som finnast for å hjelpa dei som står utanfor arbeidslivet. Kompetansehuben kan vera stad for informasjon og ressursteam som har som mål å få personar inn i arbeidslivet eller skule/utdanningsløpet igjen.</li> <li>• Opna opp for fleire praksisplassar der lønsutgiftene er dekte. Ha ein dedikert person i kommuneorganisasjonen som kan organisera utplasseringa og oppfølginga</li> <li>• Det er viktig at leiarane er inkluderande og evnar å ta i mot arbeidstakar på ein god måte</li> <li>• Samarbeid med Kveik, NAV og Kirkens bymisjon</li> <li>• Moglegheit for at folk som står utanom arbeidslivet skal få tilbod om utdanning og/eller arbeidspraksis <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prøveordning med tilsetting for å sikra at både den tilsette og arbeidsplassen får erfart om det fungerer greitt</li> </ul> </li> <li>• Ærlegdom og openheit i intervju, med respektfull samtale om tida utanfor arbeid</li> <li>• Leggja vekt på personlege eigenskapar</li> <li>• Sjå på kvart menneske som ein ressurs, og få dei til å kjenna seg verdsett</li> <li>• Breitt samarbeid mellom det offentlege og det private næringslivet</li> <li>• Viktig at arbeidstakaren er nysgjerrig og interessert</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan ha tilbod om opplæring for å sikra skrive – og språkkunnskap</li> <li>• Eventuelt hjelp til å skaffa bustad</li> <li>• For å hjelpa fleire flyktningar ut i arbeid, kan kommuneorganisasjonen jobba med kartlegging av formell og erfaringsbasert kompetanse, og gjennom rettleiing og økonomisk støtteordning bidra til at dei får på plass manglande formell norsk kompetanse</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan vera med på å informera om kvifor det løner seg å leggja til rette for, og tilsetja personar med utviklings- og funksjonshemming. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ein må sjå heile mennesket, og leggja vekt på moglegheiter framføre avgrensingar.</li> <li>○ Ressursar til å kartleggja kvart einskild individ. Kva konkrete ressursar og utfordringar har studenten/arbeidstakaren? Er det behov for fysisk tilrettelegging? Mykje er mogleg med fleksible</li> </ul> </li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>og tilpassa løysingar. I til dømes kompetansehuben kan skular og verksemdar kan få informasjon om korleis dei skal leggja til rette for og følgja opp personane</p>  |
| <p>→ Faglege møteplassar</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommuneorganisasjonen kan samarbeida med universitet og høgskular om utdanning, etter- og vidareutdanning på Voss <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leggja til rette for at utdanningslinjer kan etablerast og utviklast</li> <li>○ Etablera desentralisert høgskuleutdanning</li> </ul> </li> <li>• Ved rekruttering av arbeidskraft frå utlandet bør det utarbeidast introkurs med fadderordning, der dei nye arbeidstakarar vert tekne med på aktivitetar, språkundervisning (arbeidsnorsk) og liknande</li> <li>• Voss herad kan bidra aktivt ved å arrangere kurs og konferansar, gjerne i samarbeid med Næringshagen/Destinasjon Voss</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør utforma strategi i strategisk kompetanseplan for å vera oppdaterte på kompetansebehovet og korleis det skal informerast om</li> </ul>  |
| <p>→ Attraktivitet rundt utdanningar til yrker som heradet treng spesielt</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Syta for at det tidleg vert tilrettelagt og motivert for yrkesfag med tilhøyrande vidare utdanning. Det bør vera mogleg å ta fagbrev i dei fleste fag lokalt</li> <li>• Framsnakking av yrkesfag og andre yrke og utdanningar vil bidra til å gjera desse attraktive. Det er behov for meir synleggjering og høgare status av fleire studiar og yrke. Særleg skogdrift, jordbruk og helsesektoren</li> </ul>   |
| <p>→ Utvikla utdanningsløpet slik at elevane fullfører utdanninga</p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voss herad treng ein strategi for å hjelpa elevar som har avbrote utdanninga si eller har utfordringar som gjer skulegang ekstra krevjande.</li> <li>• Det bør finnast moglegheiter for dei som treng ekstra hjelp eller støtte for å fullføra utdanninga. NAV har samla ei <a href="#">oversikt over løysingar<sup>18</sup></a>. Å samarbeida med NAV om å utvikla desse i heradet er tilrådd. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eit døme på ein del av løysinga er «<a href="#">Prosjekt Rocket Man<sup>19</sup></a>» (av NRK-serien RUS), som er eit tiltak for å fanga opp unge, der det vert vektlagt inkludering, leik og meistring. Dette kan vera ein god måte å byggja opp ein buffer og eit miljø som motverkar at ein ikkje fullfører skulen</li> </ul> </li> <li>• Nytt SLT koordinator (Samordning av Lokale rus- og kriminalitetsførebyggjande Tiltak), OT (oppfølgingstenesta) og NAV. Mange vil kunna veksa på å få rettleiing inn i jobb og skulegang. Tidleg innsats allereie frå barnehage kan hjelpa mange, og tilboda frå PPT, BUP, helsestasjon og kommunepsykologane er viktige her. Her bør det vera kommunikasjon på tvers av hjelpeapparatet, og elevane treng faste personar å forhalda seg til</li> <li>• Det er tenleg med tettare samarbeid mellom den offentlege administrasjonen, skule og næringslivet. Innanfor næring har dei mange gode erfaringar med å ta inn elevar slik at dei får testa ut praktisk arbeid. Fullføring av studiar heng mykje saman med trivnad på skulen, med faget, der dei bur og det sosiale. For nokon kan det vera ei påkjenning å gå gjennom tunge pensum, og det å kjenna på</li> </ul> |

<sup>18</sup> Nettside per 16.09.22: <https://www.nav.no/fullfore-utdanning>

<sup>19</sup> Nettside per 16.09.22: <https://rocket-man.no/>



meistring gjennom å prøva ut praktisk arbeid kan vera det som skal til for å klara å fullføra studiane. Det kan også vera eit poeng i å vurdere betalt praksis, for å gjera det meir motiverande å jobba og å fullføra studiane

- Vestland fylkeskommune ser på det som svært viktig å få til eit tett og godt samarbeid om å auka gjennomføringsgraden i vidaregåande utdanning. Det er også eit stort behov for å leggja 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.

Generelt bør det verta satsa på:

#### Støtte og motivasjon

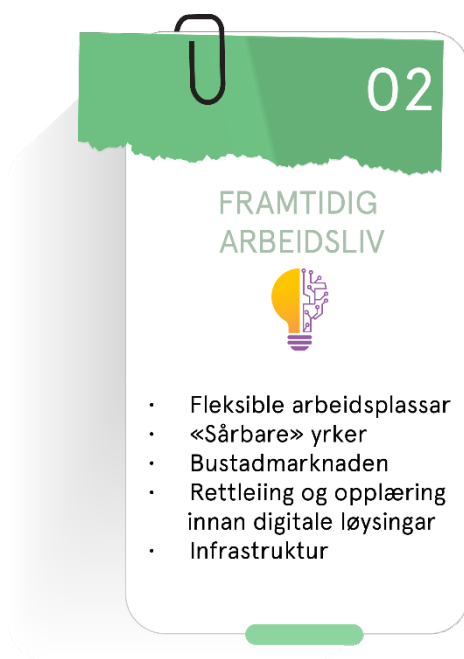
- Oppmuntring under utdanninga
- Gje elevane meistringskjensle, få elevane til å føle glede med å gå på skule
- Framsnakk av Voss herad, arbeidsstadane og yrka
- Inspirerande lærarar
- Støtte og rettleiing
- Meir læring gjennom leik og fysisk aktivitet
- Tidleg innsats med tiltak om eleven har behov for det
- La elevane vera med å utvikla tilboda

#### Tilbod

- Variert undervisning
- Tilboda skal vera framtidsretta og meningsfulle
- Praktiske fag
- Tettare vaksenoppfølging
- Tilbod om full stilling etter enda utdanning
- Høgskule på Voss, gjerne desentralisert
- Økonomisk støtte og godt lønstilbod
- Gode ordningar for bustadar
- Alternative undervisningsmetodar vil vera med på å hjelpa dei som ikkje finn seg til rette i utdanningssystemet.
  - For mange kan det vera å vera til nytte eller få nytta kroppen fysisk og praktisk.
  - Behalda tilbod som t.d. villmarkslinje og andre utradisjonelle måtar å tenkja skule på
  - Ein kombinasjon av arbeid og skule kan vera rett for nokon. Om ein kjem tidleg inn og kan tilby relevant praksis ein periode, kan det gje ny motivasjon til å fullføre studiane, og ein unngår at dei vert sett «på vent»
  - Nytt kultur- og fritidstilbod for å auka motivasjonen
- God informasjon til ungdommen om korleis arbeidsmarknaden og behova vil vera i framtida
- Bidra til at Voss er ein god stad å bu, med varierte kulturtilbod, spanande aktivitetar og sosiale møteplassar
- Kombinera teori og praksis slik at elevane ser moglegheitene og forstår at relevant utdanning gjev jobb etterpå
- Lærarane må ha tid og rom for undervisning og å sjå elevane sine
- Det bør vera mogleg å gjera dette i kombinasjon med jobb, og hjelpa til slik at det vert praktisk mogleg å gjennomføra for arbeidstakaren.

→ Å få ufaglærte til å verta faglærte

- Samla aktuelle ufaglærte i grupper slik at dei kan ta fagbrev. Samla kan også bidra til motivasjon til å ta fagbrev.
- Kommuneorganisasjonen, opplæringskontoret og bedriftene må samarbeida om informasjon ut og å ta imot lærlingar, samt moglegheit for fast jobb. Det er fleire vegar til fagbrev enn dei fleste har kunnskap om, og informasjon ut er eit viktig punkt.
- God rettleiing og oppfølging
- Gode VO-tilbod (vaksenopplæring).



## DELMÅL 2

Det andre delmålet er å rusta oss for eit **arbeids – og næringsliv i endring.**



### KVA TRENG ME

- Å arbeida strategisk med å handtera endringane framover



### DETTE MÅ GJERAST

- Å skaffa seg ein god oversikt over utfordringar - kva må ein konsentrera seg om for å verta verdas beste herad?
- Kommuneorganisasjonen må ta vare på verdifull natur, og gå føre i saker som gjeld det grønne skiftet
- Voss herad bør utforska potensialet som ligg i «hyttefolket». Om tanken er at hyttefelta skal vera berekraftige i eit lengre perspektiv, må hyttefolk og lokale ta del i det same interessefellesskapet.

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Ein kan også leggja til rette for arbeidsplassar der hyttefolk kan dela kontor saman med dei lokale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satsing internt på tilrettelagt kompetanseheving, vidareutdanning og kursing av tilsette</li> <li>• Gode tilbod for lærlingar</li> <li>• Syta for at arbeidstakarar får god informasjon og moglegheit til å ta del i endring- og omstillingsprosessar</li> <li>• Satsa på godt og grundig arbeid opp mot politikken</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør laga gode heimesider for å marknadsføra Voss herad</li> <li>• Lysa ledige stillingar i eit større område</li> <li>• Gode arbeidsvilkår og gode arbeidsmiljø</li> <li>• Forståing for utfordringane i skule -helsesektoren, og satsing på å betra desse</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør ha godt samarbeid med bedrifter og organisasjonar som bidreg til verdiskaping i bygda</li> <li>• Fleksible løysingar som t.d. heimekontor og fleksible arbeidsplassar</li> <li>• Inspirerande kurs og føredrag, som også kan nyttast i rekrutteringsprogram</li> <li>• God integrering av utanlandske arbeidstakarar</li> <li>• Desentralisert høgskuleutdanning på Voss</li> <li>• Kompetansehub <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informasjon om studiar, arbeids- og bustadmarknaden, informasjon frå frivillig lagsliv, samt tilgjengelege rettleiarar. Dette kan også vera ein arena for å møtast til faglege diskusjonar og samarbeid.</li> </ul> </li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan leggja til rette for kombinasjonsstillingar mellom kommunalavdelingane oppvekst og helse og omsorg</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan leggja til rette for at ungdom har råd til å busetja seg i kommunen</li> <li>• Tidleg innsats og tilrettelegging og tilbod for dei som ikkje finn seg til rette i skulen</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan verta gode på samarbeid med næringslivet og frivillig lagsliv <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kommunikasjon og samarbeidsmøte</li> <li>○ Dialog for å avdekkja trendar i marknaden og kva me kan forventar framover med tanke på dei som treng alternative tilbod til utdanning</li> <li>○ Ha langsiktige investeringsplanar og bidra til at offentlege og private prosjekt kjem i gang</li> <li>○ Samarbeida om stillingar</li> </ul> </li> </ul> |
| <p>→ Vera innovative og tenkja nye løysingar innan måtar å jobba på</p> | <p>Moglegheiter til å leiga plass kontorfellesskap kan bidra til at fleire som ikkje bur på Voss har høve til å jobba her.</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>«Coworking spaces» og «remote working» er omgrep heradet kan satsa på å vidareutvikla. Coworking spaces er kontorfellesskap, altså ein delt arbeidsplass der fleire verksemder kan samlast. Det vert delt på møterom og andre kontorfasilitetar. Remote working betyr direkte oversett fjernarbeid, og famnar all jobb som ei verksemd tilbyr der ein ikkje må møta opp på ein fast lokasjon kvar dag.</p> <p>Dei med spesialkompetanse kan få større utbyte av kvarandre og ha eit fellesskap der dei kan utvikla seg på Voss. Eit døme på dette er samarbeid med eit større selskap som kan ha ei underavdeling på Voss, der medarbeidarane kan koma og jobba i eit «coworking fellesskap», og samtidig kombinera med eit aktivt fritidstilbod. Det er ein unik moglegheit på Voss til å laga eit slikt tilbod, der ein har ein felles plass å jobba, og kan kombinera det med å ta gondolen opp for lunsj, middag og aktivitetar. MESH<sup>20</sup> i Oslo er eit døme på nokon som har fått til dette.</p> <p>Generelt satsa på ei meir fleksibel arbeidstid med auka bruk av heimekontor, og særleg i skulesektoren og for småbarnsfamiliar er dette ynskjeleg. At arbeidsgjevar er i dialog med sine tilsette om korleis ein best kan gjera oppgåvene sine er ein viktig føresetnad for gjensidig tillit og arbeidsmotivasjon.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tverrfagleg samarbeid</li> </ul> | <p>Ut frå svara i undersøkinga<sup>21</sup> er det klart at respondentane ynskjer tettare samarbeid både lokalt, tverrfagleg og på tvers av bransjar. Innanfor kommuneorganisasjonen kan det samarbeidast meir mellom einingane. NAV vert nemnt hjå alle gruppene med respondentar. Tidlegare nemnde kompetansehub kan vera med på å styrka samarbeidet og bidra til rekruttering.</p> <p><b>Næringslivet</b></p> <p>På eit overordna plan er det hovudvekt på samarbeid med konsernleiing og bransjeorganisasjonar, men ein treng å samarbeida i større grad med kommuneorganisasjonen. Spesifikt vert det svara skuleverket, med framlegg om å hjelpa elevar som slit eller kan tenkja seg å testa ut å jobba med noko praktisk. Det vert lagt vekt på at me må vera flinke til å utdanna fleire ungdommar i praktiske fag. Døme: lokal versjon av Trainee Vest<sup>22</sup>.</p> <p><b>Skulesektor</b></p>   |

<sup>20</sup> Nettside per 16.09.22: <https://meshcommunity.com/>

<sup>21</sup> Sjå analysevedlegg

<sup>22</sup> Sjå kunnskapsgrunnlag

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Samarbeida med høgskulen på Vestlandet samt andre skular og universitet. Det er vidare ynskjeleg med eit tettare samarbeid med helsesektoren. Vaksenopplæringa og IT-avdelinga er område folk vil samarbeida meir med. Opplæringskontoret og Næringshagen er andre interessantar for samarbeid. Det er tenleg å samarbeida med kommunepsykologane, RVTS (Regionalt ressurscenter om vald, traumatisk stress og sjølvmordsførebygging), PPT (pedagogisk-psykologisk teneste) og BUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk).</p> <p><b>Helsesektor</b></p> <p>Det er ynskjeleg med eit tettare samarbeid med kommunalavdelinga for oppvekst, og generelt dei ulike skulane. IT-avdelinga vert også nemnt her. Voss sjukehus og DPS Bjørkeli, samt andre sjukepleiarar, legar og hjelpepleiarar. Også andre helseføretak og helsefagutdanningar. Eit framlegg er kombinasjonsstillingar innan helse og omsorg i samarbeid med kommunalavdeling for oppvekst, samt å få inn helgejobbing for omsorgsprofesjonar som skal jobba i skuleverket. Tverrfagleg kompetansesamarbeid er spesielt ynskt innan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demens</li> <li>• Psykiatri</li> <li>• Geriatri</li> <li>• Diabetes</li> <li>• Kreft</li> <li>• Palliativt</li> <li>• Sår</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satsa strategisk på rekruttering til såkalla «sårbare» yrker innan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Helsefag</li> <li>• Barne- og ungdomsarbeidarfag</li> <li>• Yrkesfag</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vera medvitne om signaleffektane som er i sving. Kva elevane får høyra om eit yrke vil påverka om det er attraktivt. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Om ein høyrer at i desse yrka er det «låg løn, underbemanning og lite tid til brukarane», vil ikkje yrka få gode omdømme. Framsnakking er viktig for å auka statusen på desse yrka.</li> </ul> </li> <li>• Informera tidleg og gje elevane introduksjon til helse og omsorgsyrka</li> <li>• La elevane hospitera i dei ulike yrka slik at dei ser kva det inneber</li> <li>• God mottaking og oppfølging i praksisperiodar</li> <li>• Gode arbeids- og lønsvilkår etter fullført utdanning</li> <li>• Rekrutteringstillegg</li> <li>• Stønad til kurs</li> <li>• Høgskuletilbod</li> <li>• Fleire lærlingplassar, og tilbod til ufaglærte om fagbrev i kombinasjon med jobb</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobba for at yrka vert attraktive ved å kunna tilby gode løysingar på turnus, god og nok bemanning, godt arbeidsmiljø og stillingar i hundre prosent</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan sjå på løysingar der ein har tilsette som “går på topp” (døme: Sveio-modellen) og testa ut ei prøveordning med ei gruppe fleksible tilsette i vikarpool.</li> <li>• Tiltak mot store emosjonelle belastningar som helsepersonell erfarer i det daglege. Andre kommunar som har planar om å starta slike prosjekt er <a href="#">Østre Toten og Arendal<sup>23</sup></a>.</li> <li>• Nytt «Lean» for å skaffa oversikt over oppgåveflyt, slik at bemanning og fordeling av oppgåver vert rett i tråd med brukaren sitt behov</li> <li>• Kompetanseheving, spesielt mot menneskje med demens, med personsentrert omsorg og VIPS fagmøte (metode for å implementera personsentrert omsorg i kommunehelsetenesta)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rusta seg for å møte digitaliseringa av samfunnet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommuneorganisasjonen bør ha strategi for digital kompetanseauking og opplæring</li> <li>• Skapa digital læringsarena for å styrka rammevilkåra for yrkesutføringa</li> <li>• Oppdatert utstyr og programvare</li> <li>• Vera merksam på at dei digitale verktøya må vera tilpassa dei med nedsett syn og kognitiv funksjonsevne</li> </ul>  |
| <p>→ Utvikla infrastrukturen</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuell plan: Bustadpolitisk handlingsplan</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør leggja til rette for attraktive bustader av god kvalitet med realistiske prisar</li> <li>• Ha gode tilbod til ungdom og unge i etableringsfasen</li> <li>• Tilgang på skule- og barnehageplassar</li> <li>• Universell tilrettelegging for menneske med nedsett funksjonsevne <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Universell utforming må vera eit førande prinsipp i all samfunnsplanlegging, både kortsiktige -og langsiktige planar. Det må synleggjerast i budsjett og økonomiplanar, og strategiplanen</li> </ul> </li> </ul>  |

<sup>23</sup> Nettside per 16.09.22: <https://www.klp.no/med-hjerte-pa-jobben/klps-arbeidslivsrapport/nar-jobben-med-a-hjelpe-blir-for-mye>

03

KULTUR - OG  
FRITIDSTILBOD

- Samarbeid
- Utvikling og innovasjon
- Tilbod me manglar
- Stønad
- Miljømessig berekraft  
o Ivareta natur og miljø/det grønne skiftet

## DELMÅL 3

Kultur – og fritidstilbod kan trekkja folk med høgare kompetanse. **Korleis** kan me best mogleg **utnytta potensialet** som ligg her?



## KVA TRENG ME

→ Satsa på miljømessig berekraft

- Utnytta potensialet i kultur- og fritidstilboda på Voss

- Leggja til rette for kultur – og fritidstilbod som inkluderer alle



## DETTE MÅ GJERAST

- At ein har nærleik til naturen og aktivitetane ein likar rett utanfor døra er for mange eit sterkt argument for å bu og jobba på Voss. Kommuneorganisasjonen må satsa på miljømessig berekraft, ta vare på verdifull natur og gå føre i saker som gjeld det grønne skiftet;
  - klima
  - kompakt sentrumsutvikling
  - sosial berekraft
  - gode kollektivløysingar
- Aktuell temaplan: Vossaklima 2030
  - Kommuneorganisasjonen må ha ein overordna plan for å møte klimautfordringane, i samsvar med FN sine berekraftsmål
- Kommuneorganisasjonen må ha ein overordna plan for utvikling av kultur, idrett og friluftsliv
- Kommuneorganisasjonen bør samarbeida tett med frivillig lagsliv om å utvikla tilbod og arrangement.
- Kommuneorganisasjonen bør i større grad satsa meir på tilbod retta mot uorganisert aktivitet, og bistå dei klubbane og frivillig lagsliv som tilbyr dette.
- Sjå «Tilbod som manglar», s. 37
- God informasjon om kva tilbod heradet har å by på, også på engelsk. Tilboda må synleggjerast
- Fleire tilbod til personar med utviklingshemming, og familiar som har det vanskeleg. Ha tilrettelegging av

|  |  |
|--|--|
|  | <p>aktivitet i det eksisterande tilbodet for alle og mindre på sida aktivitet. Ha meir fokus på det sosiale og mangfaldet enn funksjonsnedsettinga</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommuneorganisasjonen bør kan leggja til rette for økonomisk støtte og tanke om å prisa ulike aktivitetar slik at ein inkluderer alle. Tenkja samla makspris for aktivitetar på tvers av dei ulike greinene, og større samarbeid for å utarbeida gode pristilbod</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør jobba for å auka kulturbudsjettet</li> <li>• Tverrfagleg arbeid og diskusjon i ulike organisasjonar i form av idé-dugnad. Ein kan til dømes nytta seg av Vestland idrettskrets sine verktøy for inkludering i idretten</li> <li>• Fleire tilbod innan til dømes motorsport, musikk og gaming</li> <li>• Lågterskel idrettsskule for barn frå 1. klasse.</li> <li>• Kommuneorganisasjonen kan leggja til rette for at tilsette får nytta seg av kultur og fritidstilbod, i regi av arbeidsplassen. Dette skapar godt arbeidsmiljø og god helse</li> <li>• Hentetilbod med bil på ettermiddag for dei som ynskjer å dra på arrangement, men ikkje er i stand til å koma seg dit sjølv. Heng også saman med betre kollektivtilbod generelt i heradet</li> </ul>                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marknadsføra Voss som ein attraktiv stad å bu og jobba</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• For å sikra at Voss kan vera ei merkevare innan dette området også i framtida må me skaffa kompetanse innan arrangement <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Det kan vera tenleg å ha tilbod innan utdanning og kurs som rettar seg mot ulike målgrupper. Både ungdom til vaksne kan lære meir om kvifor arrangement er viktig, korleis dei vert organisert og kva som er viktig kompetanse for å sikra ulike arrangement. Dette kan fungera som ein positiv buffer, også for å lære å balansera økonomien slik at ein ikkje går «tom» for folk som vil bidra med dugnadsarbeid</li> </ul> </li> <li>• Det ligg eit stort potensiale i å nytta kultur- og fritidstilbod inn mot rekruttering <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbeidsplassane og heradet kan ha fleire rabattordningar for tilsette</li> <li>○ Arbeidsplassane kan vera flinke til å reisa saman på ulike arrangement og aktivitetar. Voss har store moglegheiter for å skilja seg ut som arbeidsplass om det vert meir kollektiv satsing på å kombinera jobb og sosialt</li> </ul> </li> <li>• Vossapodden <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Å starta ein «kommunal podcast» som tek for seg stor og smått i heradet, intervju frå</li> </ul> </li> </ul> |



|   |   |
|---|---|
|   | <p>arbeidskvardagen til ulike yrker og liknande, kan vera ein god måte å visa kva Voss har å tilby og kva dei ulike jobbane inneber</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttera til frivillig arbeid</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Synleg eigarskap og engasjement for det ein jobbar mot</li> <li>• Rekruttera med vekt på at det kan vera eit springbrett for å opparbeida seg kompetanse som kan vera gunstig for ein personleg. Folk må kjenna at dei får noko att, og at dei bidreg i eit fellesskap. Dette er noko av det viktigaste for å ivareta frivillig arbeid.</li> <li>• Gje moglegheiter for at folk kan koma med idear som lar seg realiserast</li> <li>• Kommuneorganisasjonen bør samarbeida med frivillig lagsliv om å utvikla strategiar og tiltak for rekruttering</li> </ul> |

## 8 VEDLEGG

### KUNNSKAPSGRUNNLAG

### ANALYSE

### OPPSUMMERING AV HØYRINGSINNSPEL

### RETTLEIING TIL VERKTØYKASSE