



Voss herad

VOSS I VEKST

TEMADAG



VOS2 ✦

✦ bygd for sterke opplevingar



AGENDA

- Velkommen
- Voss i vekst: Det store biletet
- Korleis arbeider Voss herad med Voss i vekst?
- Behalda og rekruttera i heradet
- Sjukefråvær



VOSS I VEKST OM TEMAPLANEN

Korleis kan Voss herad styrka utdannings- og kompetansenivået i heile heradet?
Kva må til for å skaffa nok og rett kompetanse?



SAMLAMÅL



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 utnyttade 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 **utnyttade potensialet** som ligg her?

SAMFUNNSFLOKER



I NAV si omverdsanalyse
kjem det fram at innan få år
kan **3000 personer**
forsvinna ut av arbeidslivet i
Voss og Hardanger.





I KVA YRKE TRUR DU ME MANGLAR FOLK PÅ VOSS I DAG?

1 min: snakk med personen ved sida av deg

VG2 PÅ VOSS GYMNAS SVARAR:



KVEN MANGLAR ME?

Lærarar med spesialpedagogisk utdanning

Prosjektleiarar bygg

Sjukepleiarar innan psykiatri

Fagarbeidarar generelt

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

Jordmødrer

Kvalifisert kompetanse med fagbrev innan dei fleste næringane

Helsefagarbeidarar

Byggesakshandsamarar

Industrirøyrleggjarar

Lærarar innan kunst- og handverk

Grunnskulelærarar

Lærarar innan mat og helse

Sjukepleiarar generelt

Lærarar innan kunst- og handverk

Vernepleiarar

Ingeniørar generelt

Servicemedarbeidarar innan reiseliv

Spissa kompetanse i helsepedagogikk

Rektorar

Lærarar generelt

Kompetanse innan industridesign

Kompetanse innan digital marknadsføring og SEO (søkemotoroptimalisering)

Lærarar med kompetanse innan språk

Spesialsjukepleiarar

Ingeniørar, teknikarar og fagarbeidarar innan

- bygg og anlegg
- betong

Mekanikarar på anleggsmaskin

Kompetanse innan digital marknadsføring og SEO (søkemotoroptimalisering)

Musikklærarar

Kompetanse innan TV og medieproduksjon

Psykologar

Arbeidarar innan IT og kommunikasjon

Utdanna sjåførar

Fysioterapeutar

... OG MYKJE MEIR



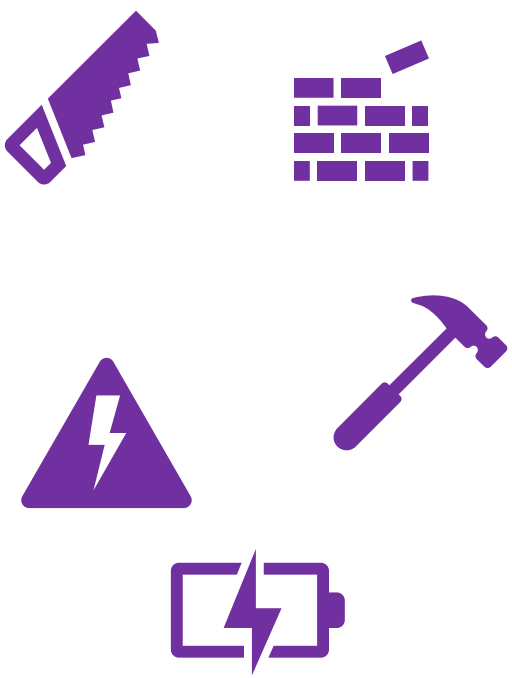
SKULE - OG HELSESEKTOR





Voss herad

NÆRINGSUTVIKLINGA



KVA SKAL VOSS HERAD SATSA SPESEIELT PÅ?

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

VERKTØYKASSE



KVA KREV NOK OG RETT KOMPETANSE?

- Samarbeid på tvers av næring, frivillig lagsliv og offentlege tenester
- Å nytta den kompetansen me allereie har
- Gode utdanningstilbod
- Fleksible arbeidsplassar og fleksibilitet i arbeidskvardagen
- Gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø
- Bustad og infrastruktur generelt
- Kompetanseheving og felles møteplassar
- Ivaretaking av natur og miljø
- Satsa på, og utvikla kultur- og fritidstilbod
- God marknadsføring



KVA SKAL TIL FOR AT DU SKAL VILLA BU OG JOBBA PÅ VOSS?



Bedre kulturmiljø innenfor flere tema enn idrett, meir samhold

Biligare boligar

Flere jobbmuligheter

Lønn og arbeid

fleire boligmuligheta

God lønn og at eg får jobb innan utdanningen

God jobb som ein trivest i

Kulere folk

At det blir tilrettelagt for at ein skal kunne få seg jobb i det yrket ein ynskjer

God arbeidsmiljø med høg lønn

Eit skikkeleg system

Gode arbeidsmiljø, godt lønnsnivå og gode kulturtilbud

Bedre kollektivtransport

billigare boligmarked

meir å gjera

familie

Fleire muligheter for jobben eg vil ha

relevant jobb med høgt nok kunnskapsnivå

godt arbeidsmiljø

At Voss blir meir urbant, og god lønn

DEN RAUDE TRÅDEN - KVA HANDLAR DET OM I VOSS HERAD?

Når me jobbar strategisk med tiltaka og satsingsområda i **Voss i vekst**, heng det saman med Voss sin strategi i mange ledd:

- ★ Me får moglegheit til å styrkja organisasjonen i tråd med dei **strategiske måla våre**
- ★ Undersøkinga frå Voss i vekst saman med tiltaka, gjev oss verdifull innsikt som kan hjelpa oss til å handla i tråd med **visjonane og verdiane våre**
- ★ Me nyttar 10-FAKTOR for å bidra til å utvikla myndige og ansvarleggjorde medarbeidarar
- ★ **LEAN**: Vidare kan Voss i vekst gje oss eit grunnlag som kan driva fram kontinuerleg forbetring og innovasjon i heradet
- ★ Endeleg reflekterer Voss i Vekst **leiaridentiteten** vår

GEVINSTAR



KVA STARTAR ME MED INTERNT?



Jobba strategisk med
marknadsføring

Og rekruttering



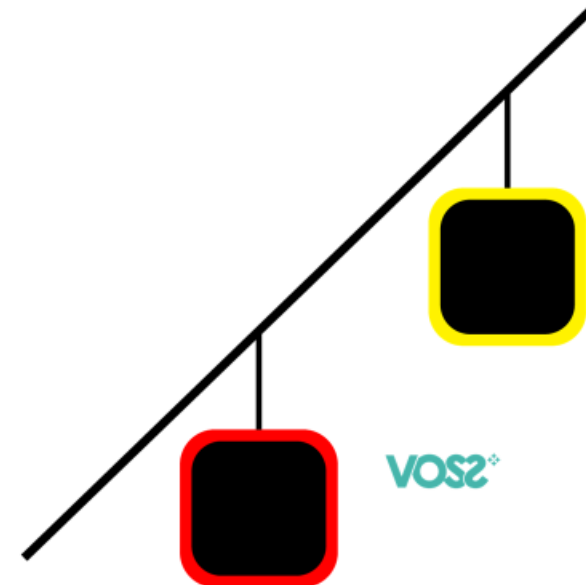
KOMPETANSE OG FRAMTIDIG ARBEIDSLIV

Heradet vil tena på å marknadsføra seg på ein god måte



Det er ynskjeleg at kommuneorganisasjonen skal vera **aktive** i rekrutteringsarbeid, og **skilja** seg frå andre kommunar.

Det ligg eit stort potensiale i å nytta **kultur og fritidstilbod** inn mot rekruttering.





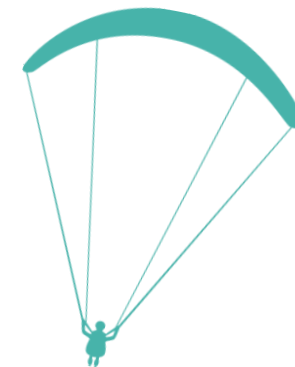
KORLEIS ARBEIDER HERADET MED VOSS I VEKST?

Voss herad er med i eit større rekrutteringsprosjekt for Voss og Hardanger.

- Oppretta arbeidsgruppe
- Årshjul for deltaking på jobbmesser
 - Framtidsfylket si karrieremesse i Grieghallen
 - Karrieredagen på Høgskulen på Vestlandet
 - Jobbmessa på Vossadagane
- Oppdatera heimesida vår
- E-post for opne søknadar jobb@voss.herad.no



NESTE STOPP



Neste stopp på planen i årshjulet
vårt er Ekstremsportveko

VEGEN VIDARE

- "Why Voss"
- Me skal fortsetta det arbeidet med å oppdatera heimesida vår, vidareføra arbeidet med årshjulet og jobbmesser.
- Sosialemedia
- Trainee stillingar og ung arbeidstakar
- KS – Flyktningar i jobb

KORLEIS KAN VOSS HERAD MØTA FRAMTIDA?





**Ordinære
Lærlingar**



Menn i helse

Rekruttering



Praksiskandidat



**Fagbrev på
jobb**



REKRUTTERING TIL LÆRARSTILLINGAR

Nyutdanna

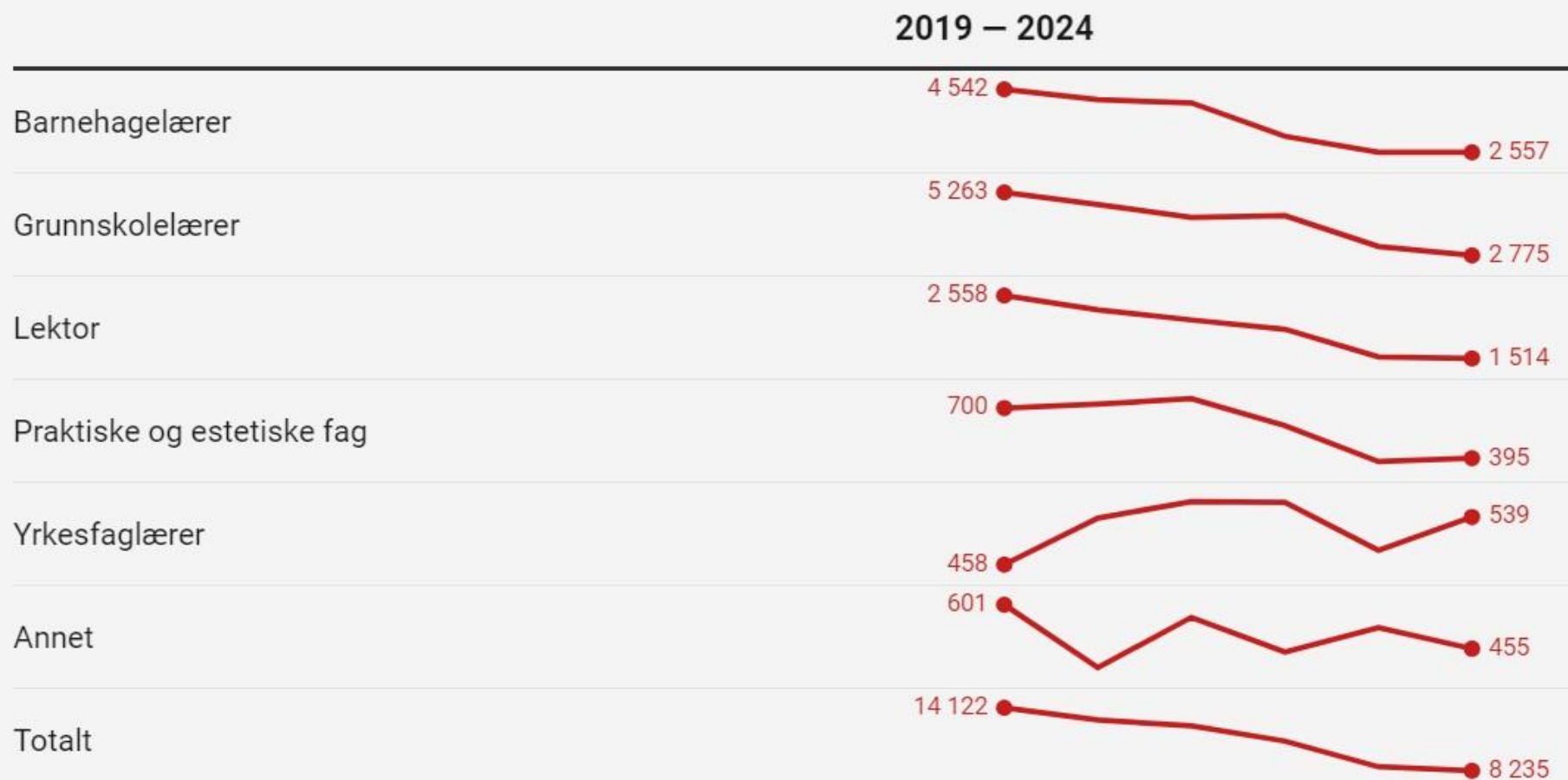
- 2001- NR.93
- 2024- «Fritt val»



Store fall i lærerutdanningene

Antall søkere med ulike lærerutdanninger som førstevalg

NEDGANG PÅ 42%
Frå 2019 til 2024



NER TOR PÅ
MARVIK SKULE

KAMPEN OM ARBEIDSKRAFTA

*«Tobarnsfaren lovar ein
geitekinging kvar haust til den som
vil ta på seg oppdraget.»*

KVA GJER ME PÅ VOSS?

ÅRSHJUL 2024

- Hausten 2022- starta samarbeid retta mot rekruttering
- Hausten 2023- utvida samarbeid retta mot rekruttering og behalda
- Arbeidsgruppe etablert
- Laga årshjul for rekrutteringsarbeidet
- Materiell
- Stadig nye tankar 😊
- **Februar 2024:** 13.februar 2024 Framtidsfylket karrieremesse Grieghallen
- 14 februar 2024: Karrieremessen på HVL (Høgskulen på Vestlandet) Regional stand for kommunane Ulvik, Eidfjord, Kvam og Voss (HR og innovasjon)
- **Mars 2024:** 21.mars 2024: 09:00-13.00 Jobb messe Voss ungdomsskule regi av NAV. .
- **Mars 2024:** Fagdag på Voss for studentar – invitere til ½ dag fagleg + kveldskøyring?
- **April 2024:** Fagdag på Voss for dei som ynskjer arbeid (samarbeid med Nav og næringslivet)
- **Mai 2024:** Foredrag om rekruttering og kompetanse i heradet på Voss vidaregåande og Voss gymnas (HR og innovasjon)
- **Juni 2024:** Ekstremспортveko, stand på festivalområdet
- **September 2024:** Springbrettet Karrieredagen i Bergen
- **November 2024:** Lærlingkonferansen Voss gymnas (Lærlingekoordinator)



REKRUTTERINGSTILTAK



bygd for alle



LEDIGE STILLINGAR

ER DU VÅR NYE GRUNNSKULELÆRAR?

ME TILBYR

- 20 000 KR REKRUTTERINGSTILLEGG (GLU 1.-7. OG GLU 5.-10.)
- FAST JOBB
- SESONGKORT VOSS RESORT/MYRKDALEN /VOSS SKI- OG TURSENTER ELLER VOSSABADET
- 32 000 - 38 400 KR KONTAKTLÆRARTILLEGG
- GOD OPPFØLGING AV NYUTDANNA
- GODT ARBEIDSMILJØ

VOS2 SKULEN
BYGD FOR ALLE



bygd for alle



LEDIGE STILLINGAR

ER DU VÅR NYE BARNEHAGELÆRAR?

ME TILBYR

- 20 000 KR I REKRUTTERINGSTILLEGG I BARNEHAGANE I GRENDENE VÅRE
- 30 000 KR I PEDAGOGISK LEIARTILLEGG
- FAST STILLING I VOSS HERAD
- GRATIS ÅRSKORT VED VOSS RESORT/MYRKDALEN/VOSS SKI- OG TURSENTER ELLER VOSSABADET
- GODE ORDNINGAR FOR ETTER- OG VIDAREUTDANNING
- GOD OPPFØLGING AV NYUTDANNA NYTILSETTE
- GODT ARBEIDSMILJØ

VOS2 BARNEHAGEN
EIN GOD START FOR ALLE



bygd for sterke opplevingar

Vil du vera ein superhelt?



KOM TIL VOSS!

0:09 / 4:03

Rull for å få mer informasjon



Karrieredagen HVL- Bergen

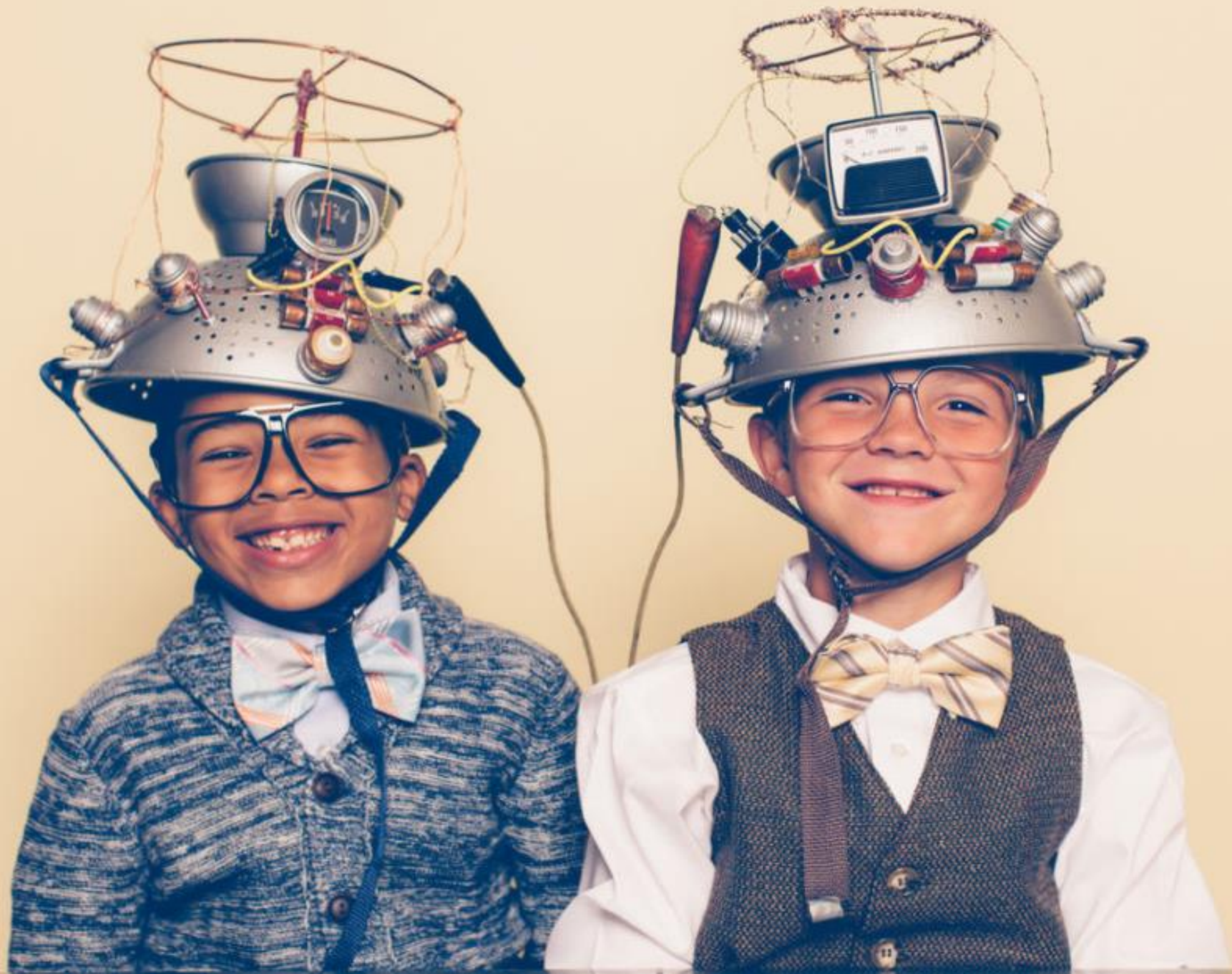
- Samarbeid helse, oppvekst og kultur
- VossaQuiz





BEHALDA TILTAK

- Lønn
- Seniorpolitikk
- Tilrettelegging
- Oppfølging av nytilsette
- Trivnad
- Arbeidsbelastning





Voss herad



Kompetanseplan for helse og omsorg

Voss herad

2024-2027



Handlingsplan



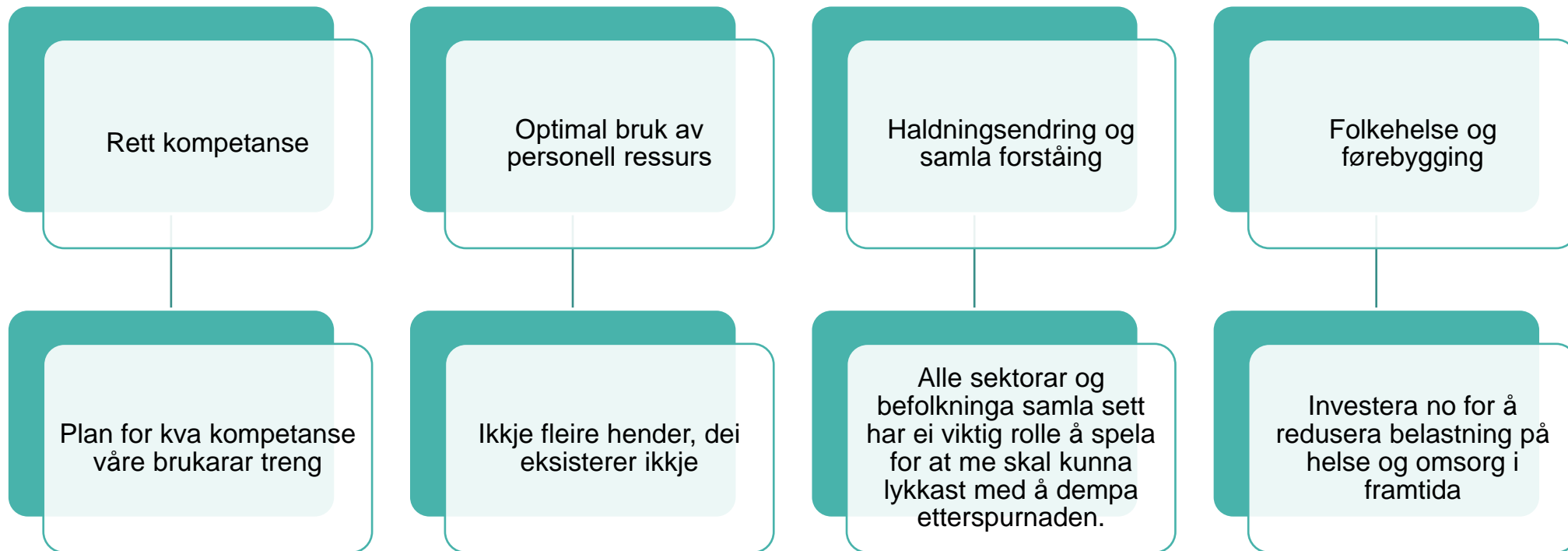
BEHOV \neq TILGANG

- Berekingane viser at behovet for arbeidskraft i HO i Voss herad kan veksa frå 455 til 664 årsverk i 2040. Om me ser fram til 2060, er behovet 809 årsverk.
- Framskrivingar frå SSB viser at me i 2035 kan mangla opp til 28 000 sjukepleiarar og 57 000 helsefagarbeidarar i landet.
- I ein situasjon der behov for arbeidskraft ikkje samsvarer med tilgang på helsepersonell.
- Tiltak og investera i løysingar som gir lågast mogleg personellvekst i våre helse- og omsorgstenestene.



Kjelde: Tiltaksområder for løsninger av personellutfordringene.
Helsepersonellkommisjonen (NOU 2023:4)

KORLEIS KAN ME MØTA FRAMTIDA?



KVA SATSAR ME PÅ?

Strategisk kompetansestyring

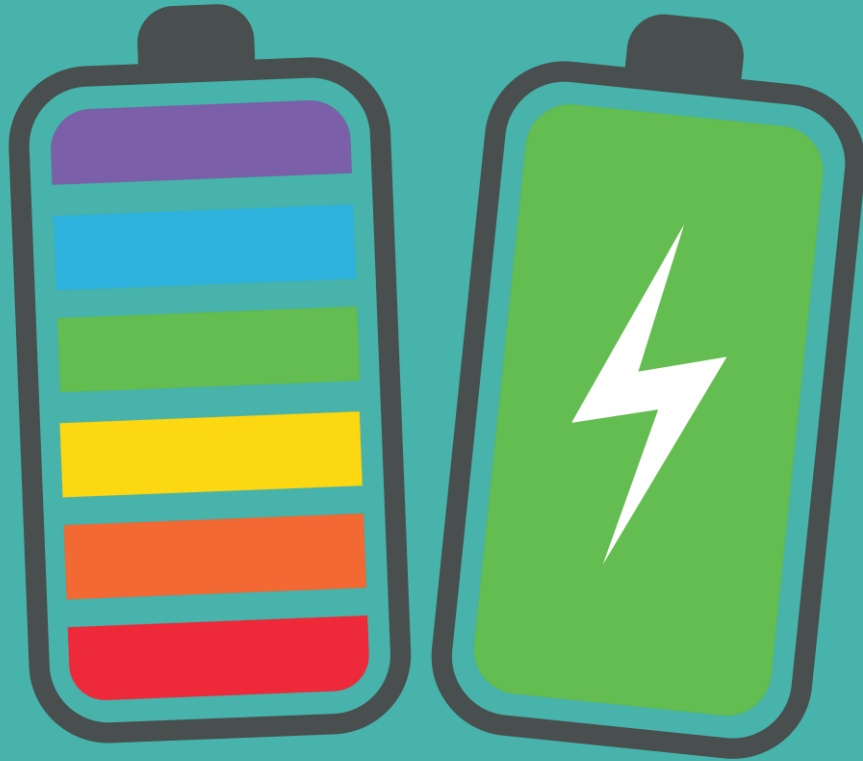
Helsefremjande arbeidsplass

Rekruttera, behalda og utvikla

Ny oppgåvedeling bygd nedanfrå

Arbeidssparande teknologi og innovative arbeidsprosessar





PAUSE



Voss herad

SJUKEFRÅVÆR



VOS2 ❖

❖ bygd for sterke opplevingar



KVA ER ARBEIDSRELATERT SJUKEFRÅVÆR?

2 min: snakk med personen ved sida av deg



SJUKEFRÅVÆR

- **Omgrep**

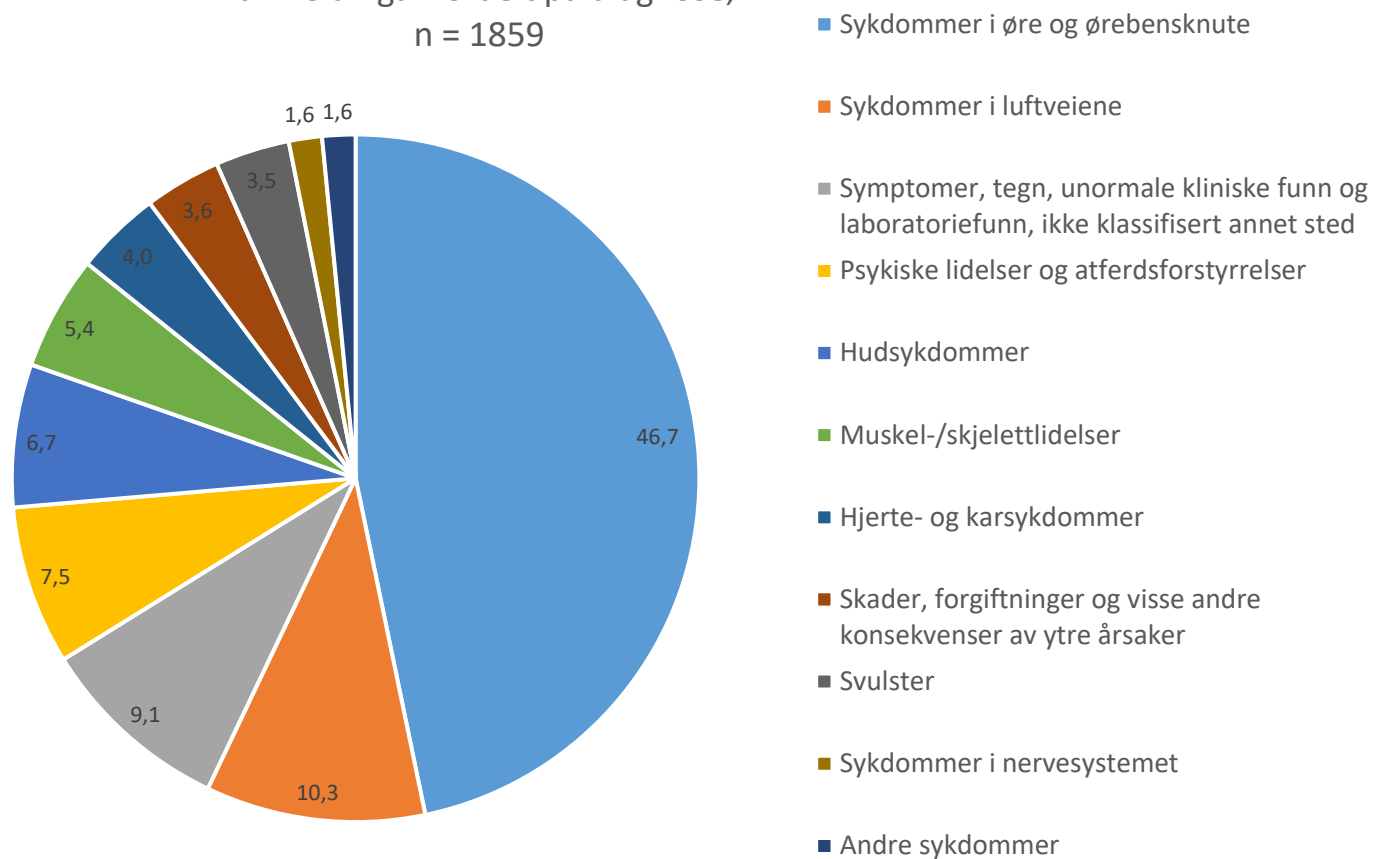
- «arbeidsrelatert sjukdom» = sjukdom som legen antar skuldast arbeidstakar sin arbeidssituasjon

- **Feilkjelder og uvisse**

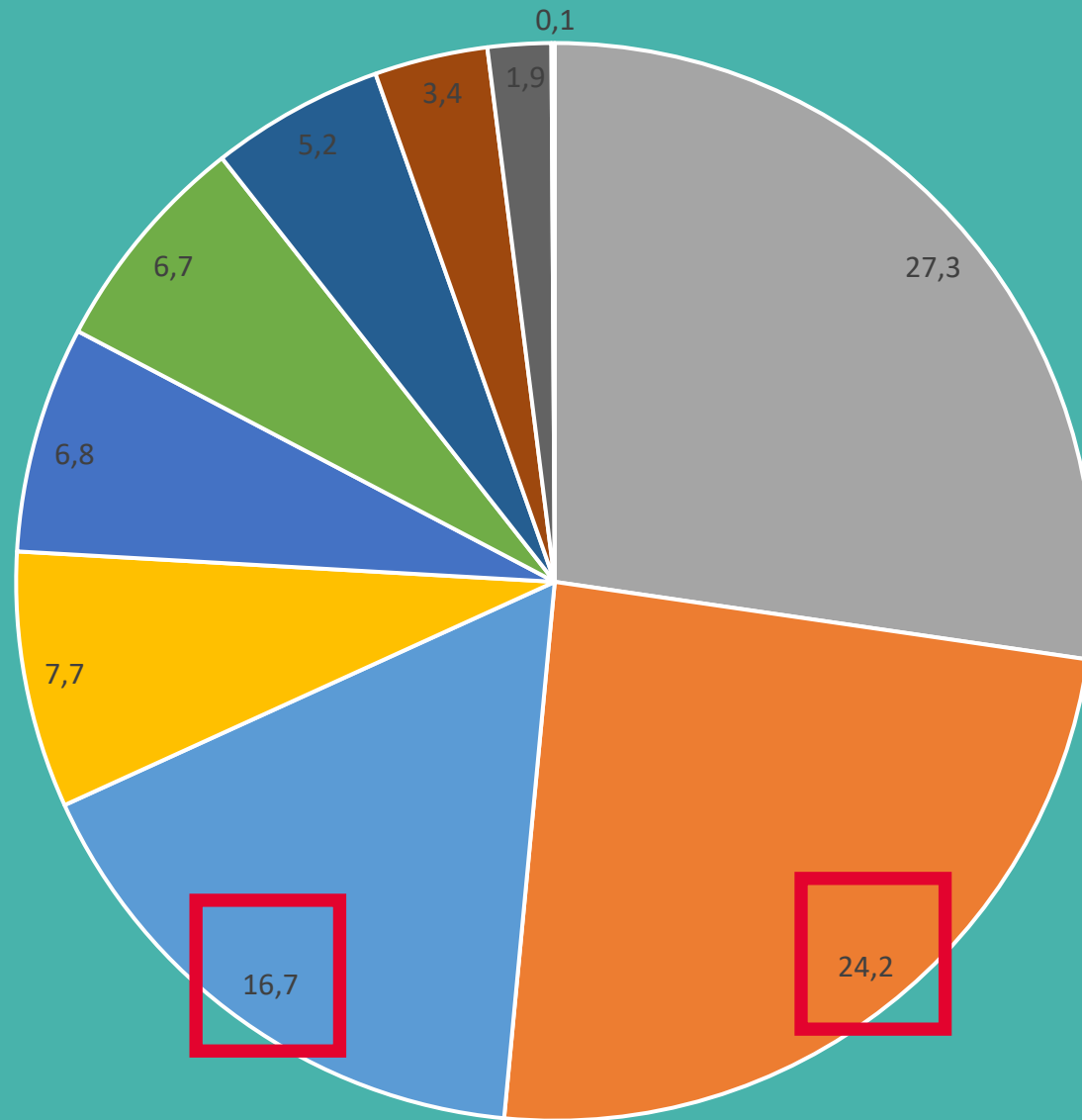
- Underrapportering av arbeidsrelatert sjukdom
- Meldingar om arbeidsrelatert sjukdom kan ikkje brukast til å anslå omfanget av arbeidsrelatert sjukdom i Noreg.

Statistikk over arbeidsrelatert sjukdom i det landbaserte arbeidslivet i Noreg

Tal meldingar fordelt på diagnose,
n = 1859

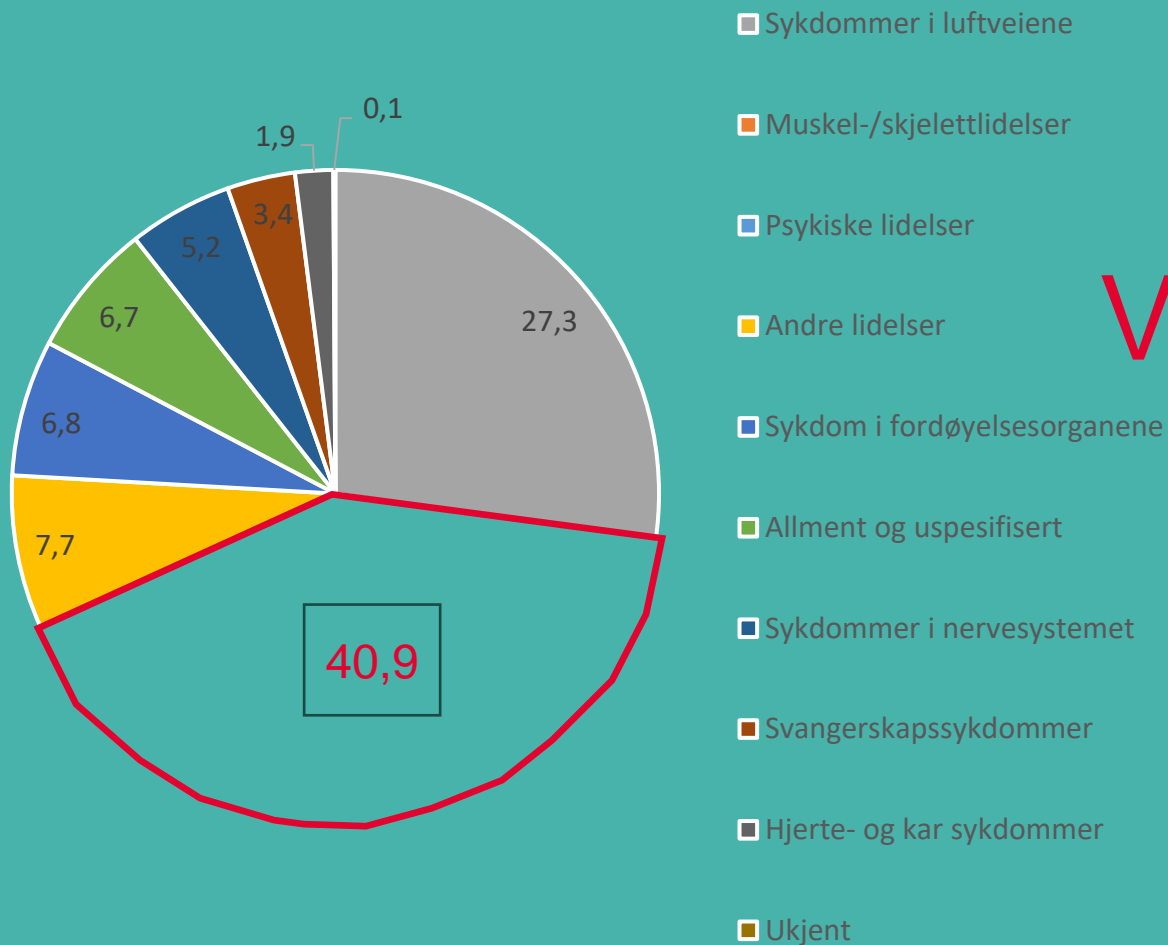


Sjukefråvær etter diagnose 4. kv. 2023 – Tal sjukefråværstilfeller,
n= 699 644



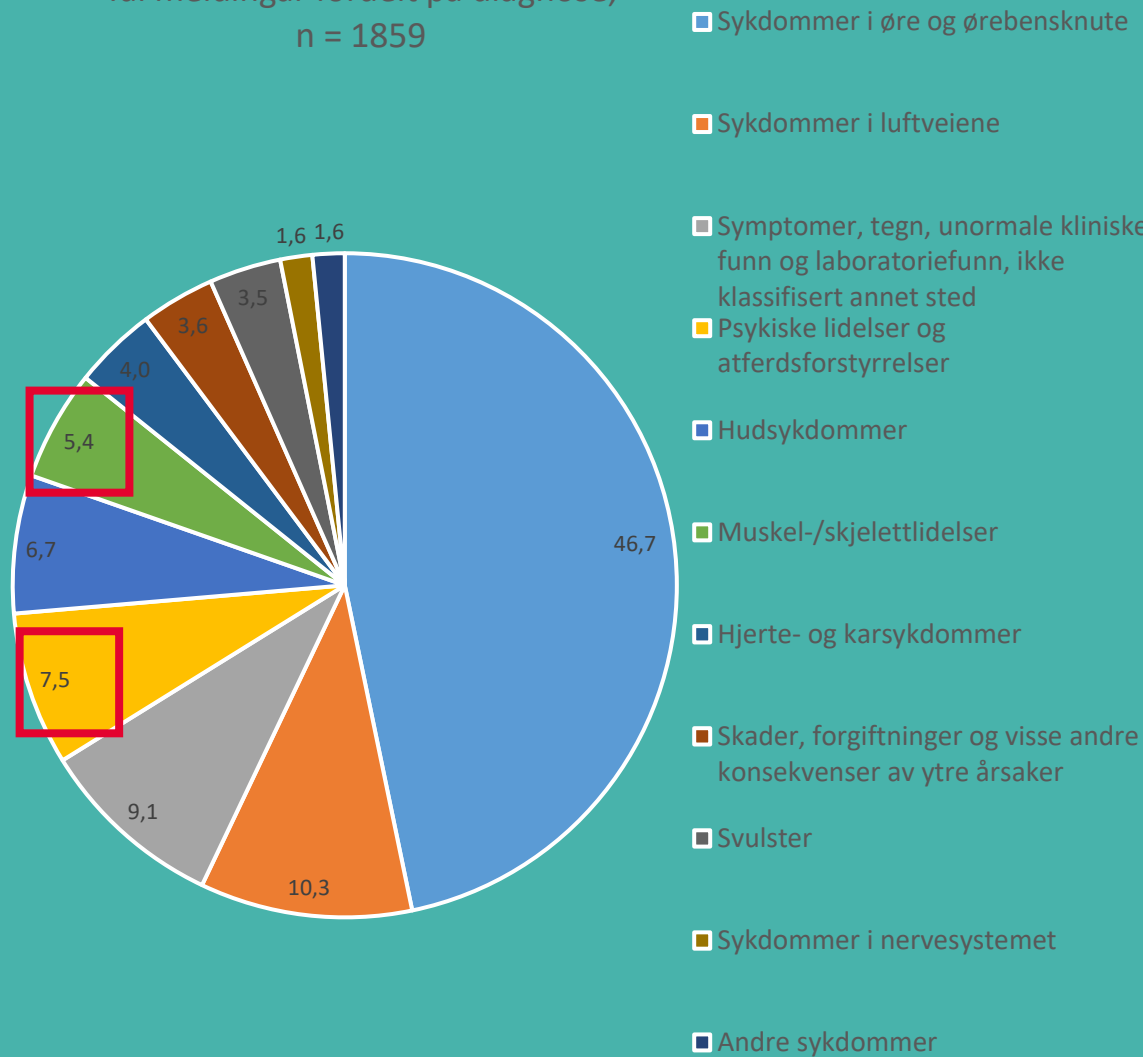
- Sykdommer i luftveiene
- Muskel-/skjelettlidelser
- Psykiske lidelser
- Andre lidelser
- Sykdom i fordøyelsesorganene
- Allment og uspesifisert
- Sykdommer i nervesystemet
- Svangerskapsykdommer
- Hjerte- og kar sykdommer
- Ukjent

Sjukefråvær etter diagnose 4. kv. 2023 - sykefraværstilfelle,
n= 699 644

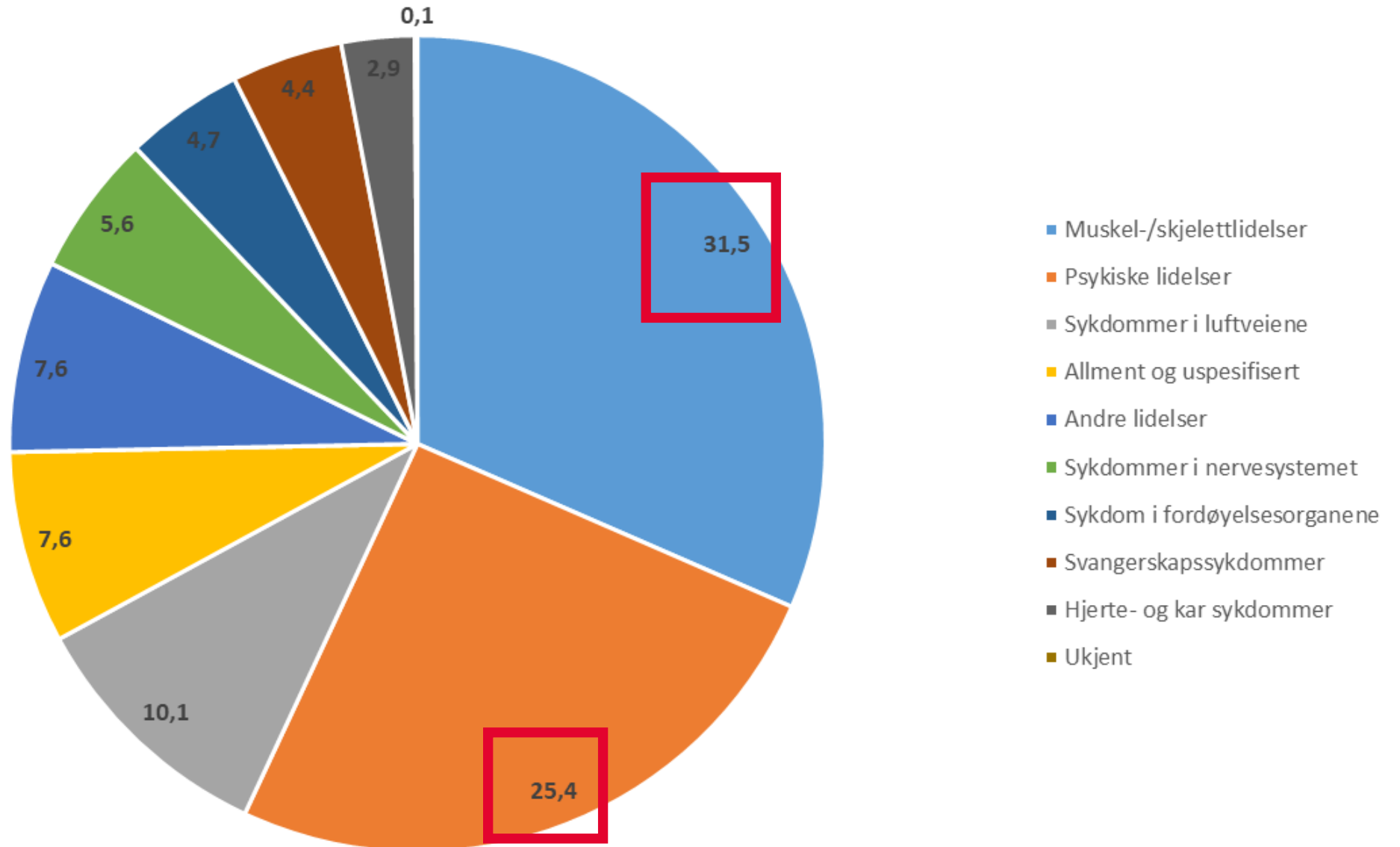


VS

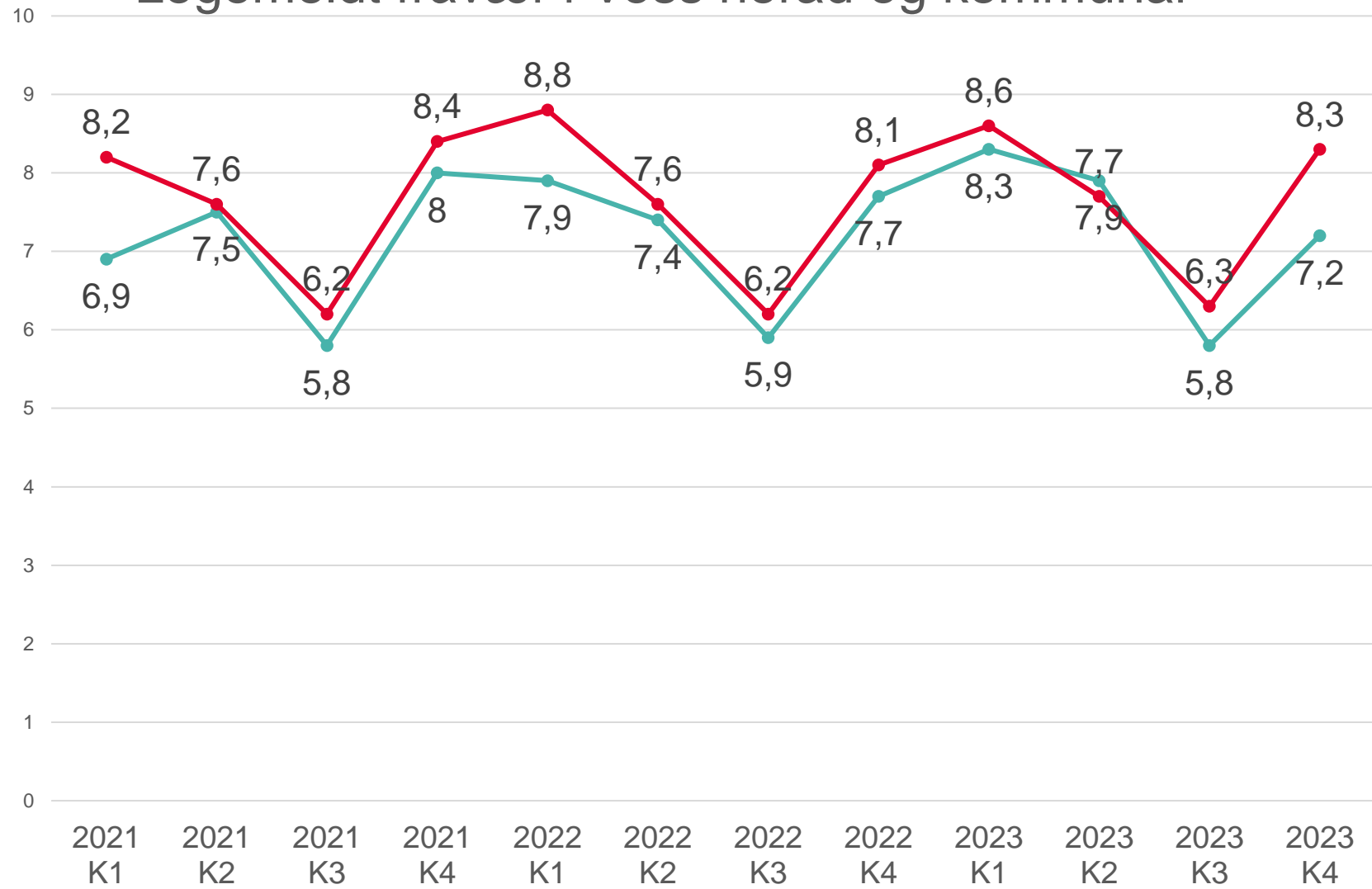
Tal meldingar fordelt på diagnose,
n = 1859



Sjukefråvær etter diagnose – tapte dagsverk (%)



Legemeldt frávær i Voss herad og kommunar



OMSTILLING OG KONSEKVENSNAR?



- Fusjonar og større endringar gir auka sjukefråvær blant dei tilsette



- Mellomleiarar har ei nøkkelrolle



- Dialog og vanskelege samtalar

ØKONOMISKE KONSEKVENSNAR



Direkte utgifter

- Vikarutgifter og innleige
- Overtid
- Lønsutgifter ved korttidsfråvær
- Lønsutgifter ved langtidsfråvær ut over refusjon



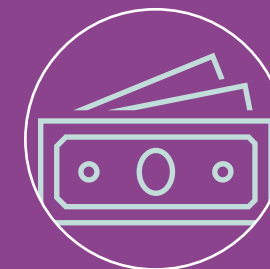
Indirekte kostnader

- Produksjonstap
- Oppfølging av sjukemeldte
- Tid til å skaffe vikarar
- Fysisk og psykisk slitasje på kollegaer



Sparte utgifter

- Dersom ikkje behov for vikar



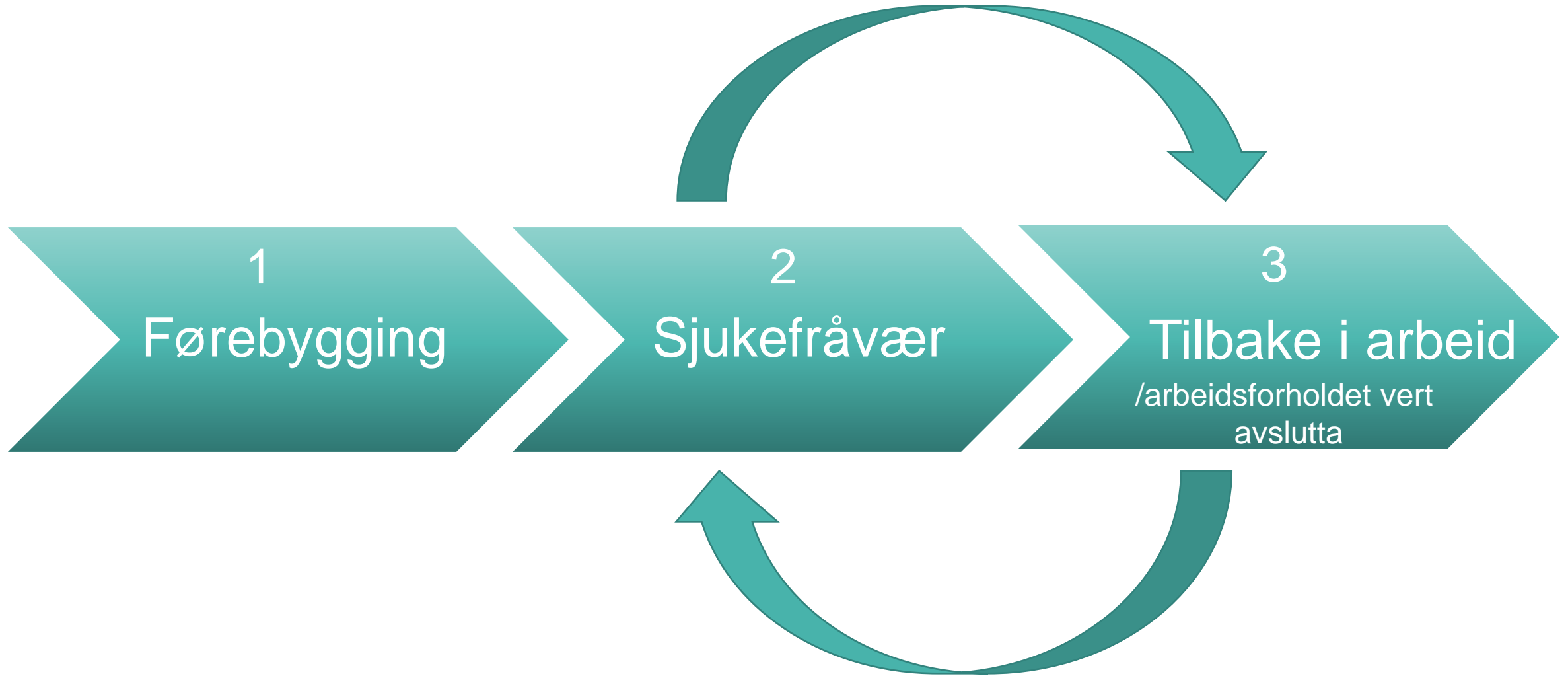
Refusjon frå stat

- Refundert lønsutgifter inntil 6G ved langtidsfråvær



Kva tenkjer du må gjerast for å få ned sjukefråværet?

2 min: snakk med personen ved sida av deg



Førebygging



www.issa.int

Research report

1 kr investert i godt arbeidsmiljø = 2,2 kr tilbake

**The return on prevention:
Calculating the costs and benefits of investments
in occupational safety and health in companies**

(Bräunig m. fl. 2013)





FORANKRING

ORGANISASJONSUTVIKLING

KUNNSKAP

KULTUR



10-FAKTOR I VOSS HERAD

Eg veit at eg gjer ein jobb som har betydning for fleire enn meg sjølv

Arbeidsoppgåvene gjev meg energi i jobben

Eg har trua på at eg har kompetanse og mogelegheit til å meistra utfordringar i jobben

Eg tør stilla spørsmål, be om hjelp, ta i mot hjelp, læra av feil og hjelpa andre



Mestringsklima



Prosozial motivasjon



Indre motivasjon



Mestringstro



Fleksibilitetsvilje



Autonomi

Eg våger å gjera ting eg ikkje har gjort før, og å gjera ting på ein annan måte enn eg har gjort før

Eg opplever at eg kan påverka min eigen jobbkvardag



Relevant kompetanseutvikling



Rolleklarhet



Mestringsorientert ledelse



Kompetansemobilisering

Eg får lært meg det eg treng for å kunna levera godt på jobben no og framover

Eg veit kva som er venta av meg i min jobb og kva eg kan bestemma / avgjera

Eg viser retning, gjev meining og ser den einskilde

Dette kan eg ta i bruk i min jobb/her kan eg verta utfordra på å utvikla meg



1. Indre motivasjon



2. Meistringstru



3. Sjølvstende



4. Bruk av kompetanse



10. Prososial motivasjon



5. Meistringorientert læring



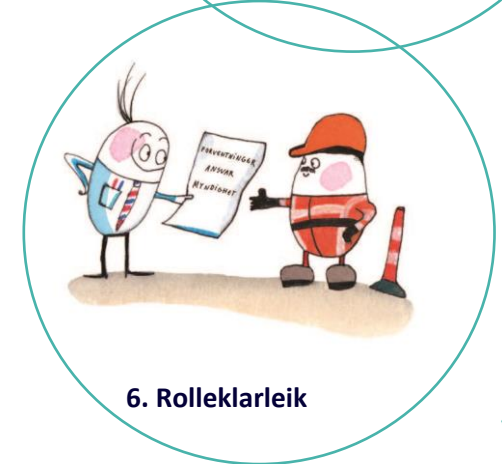
9. Meistringsklima



8. Fleksibilitetsvilje



7. Relevant kompetanseutvikling



6. Rolleklarlek



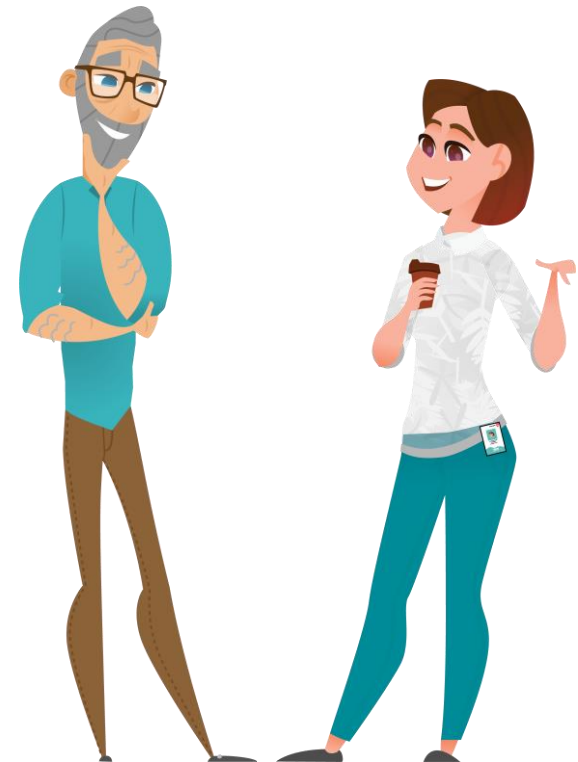
SJUKEFRÅVÆRSARBEID - LANGTIDSAVDELINGA 2021-2023



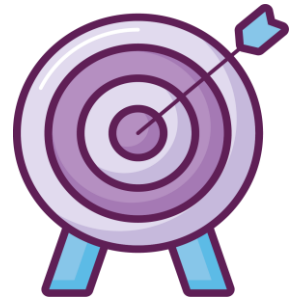
Ranveig Dugstad

KARTLEGGJA

- Snakka med alle tilsette om arbeidsforhold og trivnad
- Ta inn sjukemelde på samtalar
- Få fram kva som var viktig for dei tilsette
- Sjå på organisering av avdelinga



RESULTAT AV KARTLEGGING



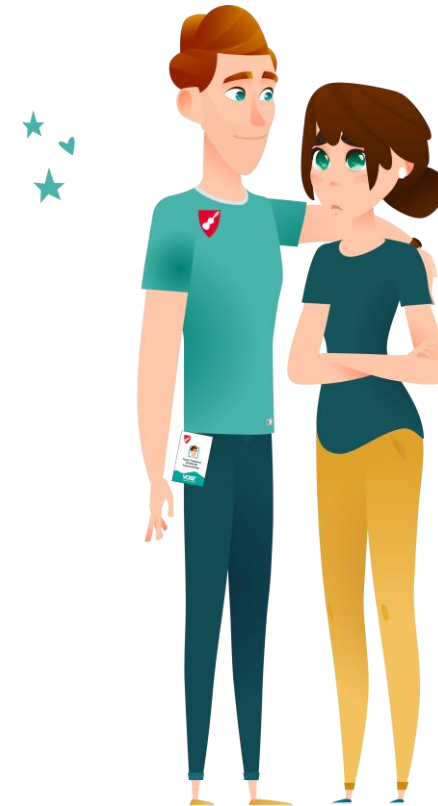
- Stor arbeidsbelastning
- Samarbeidsutfordringar knytt til organisering av arbeid
- Tilsette opplevde det som vanskeleg med tilrettelegging grunna tung avdeling
- Tilsette ynskja meir kurs
- Fleire opplevde at turnus ikkje var heilt optimal

TILTAK

Få sjukemeldte tilbake på jobb – korleis?

Direkte med tanke på sjukefråværsoppfølging:

- Møte med sjukemelde, dialogmøte med NAV.
- Vera tidleg ute med samtalar, følge opp samtalar og sjå etter løysingar for den einskilde. Fokus på at tilrettelegging var mogleg å gjennomføra



Fokus på arbeidsmiljø

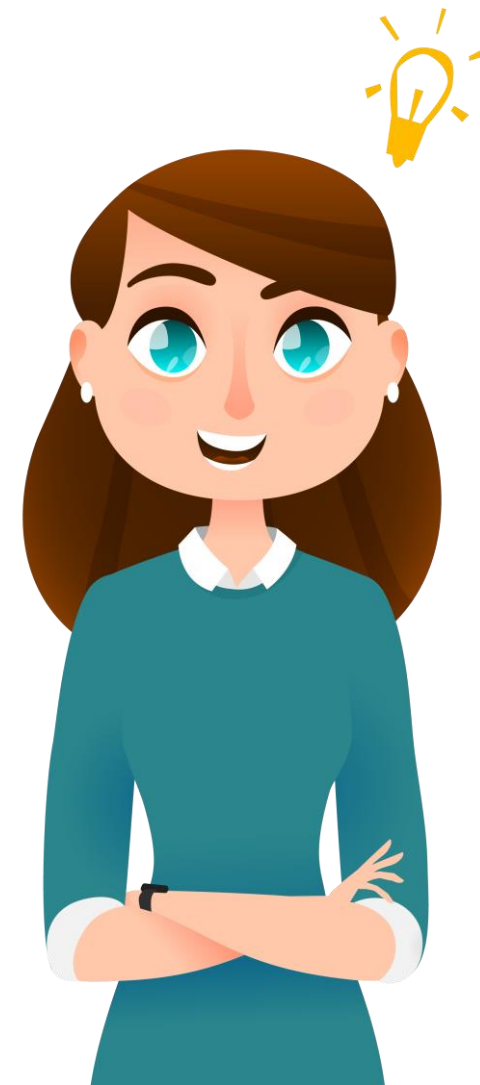
- Vera synleg som leiar og mottakeleg for tilbakemeldingar
- Gode turnusar (fokus på livssituasjon og ynsker)
- Byggja tillit gjennom å høyra på dei tilsette og ta tak i problem
- Ha jamnlege avdelingsmøte som arena for å dela erfaring og synleggjera utfordringar
- Fokus på organisering, tiltak med omsyn til ressursutnytting
- Nyttå 10-faktor aktivt, fleire gruppearbeid i avdelinga
- Fagleg oppdatering, med den nye leiarmodellen kunne fagleiar ha fokus på kurs og fagdagar
- Sosiale tiltak, ta vare på seniorane, rekruttering, personalutfordringar



EVALUERING

Kva var vanskeleg?

- **Einskilde tilsette** som kunne skapa dårleg miljø, var kanskje den største utfordringa vår. Noko resultat gjennom samtalar, tett oppfølging og tydelege avtalar. Gjennom perioden 2021-2023 var det fleire av desse som anten slutta eller gjekk over i anna avdeling, noko som betra ein del med tanke på arbeidsmiljø.
- **Rekruttering** har vore ei stor utfordring gjennom heile perioden der me ikkje har lukkast tilstrekkeleg.
- Som eit resultat av rekrutteringsutfordringar fekk våre faste vikarar 3 mnd turnusar for stabilitet og at det skulle vera føreseieleg for avdelinga og den einskilde.



KVA GJEKK BRA?

- **Organisering-** I Januar 2022 vart 3. og 4. etg slått saman til langtidsavdelinga. Noko uro, men gjekk seg raskt til. Fokus på nok og rette ressursar til rett tid – ein mindre på natt, sjukepleiar på topp på dagvakt – ga betre ressursutnytting. Var med på å skapa betre organisering, sjukepleiar fekk tid til sjukeplaiaroppgåver, dei fungerte som ein organisator i avdelinga, samt vera ein buffer med tanke på sjukefråvær.
- **10-faktor** bidrog til at dei tilsette sjølv fekk jobba med fortedringsområde og bidra til løysingar. 10-faktor undersøkinga i 2023 viste at eininga hadde forbetra seg på 8 av 10 punkt. Dette viste at det ikkje berre sjukefråværet som hadde gått ned, arbeidsmiljøet hadde og betra seg.
- **I medarbeidarsamtaler** kjem det fram at fleire opplever no at det er betre struktur og leiing av avdelinga. Ulike faktorar som vert nemnt er: God kommunikasjon, ei open dør, gode turnusar, opplever å bli høyrd. Dette samsvarar med resultat frå 10-faktor.

Sjukefråværsoppfølging jobbast det framleis aktivt med. Arbeid med dei ulike tiltaka førte til at me fekk ned sjukefråværet og at me forbetra arbeidsmiljøet. Resultat viser seg frå statistikken. Frå 2021 til 2023 har sjukefråværet sokke jamnleg og ved utgangen av 2023 hadde me gått ned til 8,87% fråvær i langtidsavdelinga.

2021	2022	2023
14%	12,8%	8,87%
(gjennomsnitt i 3. og 4. etg)		

Likevel er det viktig å ta med at det kan vera faktorar som me ikkje fått synleggjord i dette arbeidet og som kan føra til at sjukefråværet stig igjen. Me trur likevel at nedgangen sjukefråværet har samanheng med at me har jobba breitt med ulike tiltak i avdelinga.



Voss herad

Spørsmål ?



VOS2 ❖

❖ bygd for sterke opplevingar