



TEMAPLAN VOSS I VEKST

RETTLEIING TIL BRUK AV PLANEN

Korleis kan du nytta planen?

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 kvar skoen trykkjer. Dimed kan me betre finna ulike løysingar i lag for å møte utfordringsbiletet. Temaplanen har kartlagt nokre hovudutfordringar me har på Voss i høve rekruttering. Det er vidare utarbeida ei verktøykasse med framlegg til moglege tiltak i samsvar med overordna samfunns mål 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 einkilde problemstilling. For utfyllande informasjon om tiltaka, sjå kunnskapsgrunnlag og analysevedlegg.

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 eiga verksemd.

Kva kan du finna?

Planen fortel kva som er status for kompetanse i Voss herad i dag, og kva som er utfordringsbiletet. Målsetjinga er å finna ut:

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?

Vidare er temaplanen delt inn i tre plantema, med tilhøyrande strategiar:



Etter strategiane er presentert, kjem verktøykassa med ulike tiltak.

Korleis kan du jobba med materialet?

1. Problemstilling

Me tilrår at de nyttar god tid på å definera kva problemstilling de freistar å løysa, før de vel tiltak. Om de er kjent med Lean-metodikken, kan ein A3 vera til hjelp i prosessen.

Utfordringsbiletet

For å sjå kva som er utfordringsbiletet i Voss herad, kan de nytta [kapittel 4](#) i temaplanen; «Kva er situasjonen i dag», saman med [analysevedlegget](#). Kapittel 4 tek for seg status for kompetanse i heradet, samt kva utfordringar me står ovanfor. I analysevedlegget finn du ei oppsummering av datainnsamlinga for temaplan Voss i vekst. Utvalet er representert frå offentleg sektor (internt og eksternt), næringslivet, råd og frivillig lagsliv. Det me kan nytta dataa til, er å identifisera nokre kategoriar av problem som vert opplevd, og avdekkja mønstre i korleis me forstår verda rundt oss – korleis den forståinga heng saman med situasjonane den kjem fram i. Med det grunnlaget kan me auka medvitnet rundt enkelte utfordringar, og jobba med typar strategiar ein kan nytta for å møte desse.

Satsingsområde

I [kapittel 6](#); «Kva skal Voss herad satsa spesielt på?» tek planen føre seg kva heradet må prioritera for å møte utfordringane knytt til å skaffa kompetanse. Bruk dei satsingsområda som er relevante for dykkar problemstilling, for å sjå kva strategiar de skal prioritera i eige arbeid.

2. Handlingsplan

Kvar verksemd bør utarbeida eigne handlingsplanar for arbeidet med rekruttering. Handlingsplanen skal gje oversikt over dei tiltaka som skal prioriterast. Om me jobbar med desse områda strategisk, kan kvaliteten på tenestene våre verta betre, me kan skapa nye attraktive tilbod og nå fleire målgrupper.

Samarbeid

Voss i vekst si undersøking peika blant anna på at mangel på nok og rett kompetanse er ei problemstilling som me må løysa i lag. Voss herad som kommuneorganisasjon, saman med privat næringsliv, frivillige lag og foreningar og andre offentlege verksemder må gjennom sterke samarbeid og partnerskap snakka saman om korleis Voss skal vera ei bygd som er konkurransedyktig i ein stadig skiftande arbeidsmarknad.

Nytt [verktøykassa](#) i kapittel 7 saman med [analysevedlegget](#) til å sjå framlegg til ulike samarbeidspartnarar som kan vera aktuelle for dykk.

Tiltak

I [verktøykassa](#) finn du framlegg til moglege tiltak i samsvar med overordna samfunnsmål og temaplanen sine mål og strategiar, delt inn etter satsingsområda.

Finn fram til den delen av verktøykassa som gjeld dykkar satsingsområde og problemstilling. Ut frå kva de treng, vil de finna framlegg til kva som kan gjerast. Det kan henda de må kombinere fleire løysingar, og konkretisera dei opp mot eigen handlingsplan.

Døme

Du jobbar i helsesektoren. Om kort tid er det fleire i avdelinga som går av med pensjon, noko som vert utfordrande for bemanninga. De har byrja å lysa ut stillingane no, men det er få søkerar som viser interesse. Det er behov for ein handlingsplan for å møte utfordringa.

Du set saman ei arbeidsgruppe. De startar med å sjå på kva som er dei generelle utfordringane i dag, og kartlegg problemstillingane i eiga eining. Ved å nytta ein A3 frå Lean-metodikken får de sett på noverande situasjon, opp mot kva som er målet de ynskjer å oppnå. I temaplanen står det om mangel på kompetanse innan yrkesfag, skule- og helsesektor i kapittel 4. Når de samstundes ser i analysevedlegget, ser de at det folk peikar på stemmer ganske godt med utfordringsbiletet de opplever sjølve. Det vert også vist til kva folk meiner er viktig for å villa vera på ein arbeidsplass, og de les på s.15 i temaplanen at det å rekruttera også handlar om å behalda, noko som var ei nyttig vinkling å ta med seg inn i det vidare arbeidet.

I verktøykassa plukkar de ut løysingsforslag som gjeld

- Korleis satsa strategisk på rekruttering til sårbare yrker
- Suksesskriterier for å oppnå godt arbeidsmiljø og behalda arbeidskraft
- Korleis arbeida strategisk med å handtera og møte endringane framover
- Marknadsføring
- Korleis laga seg oversikt over tilsette med jamleg rapportering over
- Samarbeid innanfor offentlig sektor, privat næringsliv og frivillig lagsliv

Med dette som utgangspunkt har eininga grunnlag for å utarbeida ein handlingsplan for rekruttering.