

Saksframlegg

STATUSRAPPORT OM ARBEIDET MED REKRUTTERINGSSTRATEGI FOR TRONDHEIM KOMMUNE

Arkivsaksnr.: 08/42067

Forslag til vedtak:

Formannskapet tar statusrapport om arbeidet med rekrutteringsstrategi for Trondheim kommune til orientering.

Saksutredning:

Bakgrunn for saken

Trondheim bystyre behandlet 14.06.2007 sak om "Rekrutteringsstrategi for Trondheim kommune" og fattet bl.a. slikt vedtak:

"..Bystyret ber om at formannskapet får seg forelagt en statusrapport innen utgangen av 2008."

Rådmannen vil nedfor kommentere det enkelte av bystyrets vedtak i saken. For oversiktlighetens skyld er vedtakene satt i ramme.

Statusrapport

1. Bystyret vedtar følgende hovedstrategier for rekruttering som en del av kommunens kompetanseplan:
Trondheim kommune skal:
 - påvirke ungdoms yrkesvalg gjennom satsing på yrkesveiledning, gode arbeidskjennskapsordninger, praksisplasser for Prosjekt til fordypning i vgs, gode lærlingeordninger og attraktive praksisplasser for andre grupper

Status/hva er gjort:

- Plan for "Programfag til valg" er utarbeidet i samarbeid med Sør-Trøndelag fylkeskommune om hospitering på videregående skoler. Faget heter nå "Utdanningsvalg", og det pågår arbeid for å slutføre planen
- Personaltjenesten jobber godt med lærlingeløp innen 12 fagområder
- "Ung i jobb". Sommerjobb i 2008 for 40 unge ved sykehjem
- Kinoreklame som oppfordrer ungdom til å søke helse- og sosial på videregående. Den ble vist i forbindelse med opptak for skoleåret 2008/2009, og den vil vises på nytt for 2009/2010

Videre utfordringer:

- Å få på plass en kommunal plan for hospitering i arbeidslivet (jfr faget "Utdanningsvalg")
- Få nok lærlinger til helsefaglige utdanninger som har dette som førstevalg
- Få høynet kompetansen hos kontaktlærere/rådgivere om mulighetene i det offentlige arbeidsmarkedet

tilrettelegge for utnyttelse av potensiell reservearbeidskraft hos egne ansatte gjennom reduksjon av deltidsstillinger, seniortiltak, tilrettelegging av arbeidsplasser og reduksjon av sykefraværet

Status/hva er gjort?

- Oppfølging av IA-avtalen
- Bystyrets vedtak om seniorpolitikk er fulgt opp. Følgende tiltak er iverksatt:
 - datakurs for eldre
 - seniorsamlinger
 - milepælsamtaler
 - individuelle tiltak for inntil kr. 20.000,-
- Sykefravær. Det vises til egne rapporter til formannskapet
- Attføring. Tilrettelegging på arbeidsplass gjøres i større grad, slik at antall attføringssaker sentralt er redusert
- Fortsatt arbeid med reduksjon av uønsket deltid. I 2007 fikk 391 medarbeidere økt stillingsandeler tilsvarende 97,36 årsverk

Videre utfordringer:

- Klare å oppfylle IA-avtalens intensjoner i nedskæringsperioder
- Ytterligere reduksjon av uønsket deltid. Prosjektet videreføres i 2009, men uten egen prosjektleder

motivere og beholde egne ansatte gjennom arbeidsmiljø-, kompetanseheving og lederrekrutteringstiltak
--

Status/hva er gjort?

- HMS tiltak; for eksempel primærforebyggende tiltak som: arbeidsmiljødagen, Utfordringen og overvåking av helsemessige forhold – særlig på risikoutsatte arbeidsplasser for å forhindre at ansatte får helseskader på jobb
- Profesjonell lederrekruttering og lederutviklingsprogram i tre deler: introduksjon nye ledere, basisprogram og utvikling av den enkelte leder
- Iverksatt lederrekrutteringsprogram (kull 2 høst 2008)
- Oppstart av "Kvalitetskommuneprosjektet": skolering av arbeidsmiljøgruppene (Oppvekst og utdanning og Helse og velferd)
- Diverse videregående utdanninger i regi av kommunen

Videre utfordringer:

- Ivareta og videreutvikle HMS arbeidet på enhetene
- Sikre gode kandidater – både internt og eksternt – til ledige lederstillinger
- Sikre kandidater med ikke-vestlig kulturbakgrunn til lederrekrutteringsprogrammet
- Fortsatt tilby videreutdanning for egne ansatte på høyskole og videregående nivå
- Kompetanseutvikling generelt

utvikle og markedsføre kommunens konkurransefortrinn
--

Trondheim kommune

Status/hva er gjort?

- Utarbeidet ”Kommunikasjonsplan for markedsføring av Trondheim kommune i rekrutteringsøyemed”

Videre arbeid:

- Gjennomføring av kommunikasjonsplanens kostnadskrevende tiltak
- Videreutvikle kommunens nettsider
- Løpende vurdering av utformingen av kommunens stillingsannonser
- Enes om hva som er viktig å profilere seg på innenfor de ulike tjenesteområdene

i samarbeid med utdanningsinstitusjonene tilby voksne som ikke arbeider i sektoren opplæringstilbud. Etter hvert bør de få tilbud om formell kompetanse

Status/hva er gjort?

- Alle ansatte i Helse og velferd, uansett stillingsstørrelse, får tilbud om fagutdanning
- 2 dagers forkurs + 3 hospiteringsdager for de som ikke har jobbet i helsesektoren før
- Utdanning via privatist/praksiskandidatordningen for å bli helsefagarbeider
- 50 timers kurs for ufaglærte/faglærte med lese-/skriveproblematikk

Videre arbeid:

- Sikre nok kandidater til tiltakene
- Vurdere autorisering av ufaglærte etter EU-standard. Forhåpentligvis vil KS gripe fatt i dette.

Det er spesielt viktig å rekruttere menn til omsorgsyrkene

Status/hva er gjort?

- Forprosjekt er gjennomført, og det arbeides med å finne ekstern finansiering til et prosjekt om menn i omsorgsykker
- Det jobbes bevisst med annonsering

Videre arbeid:

- Få startet opp et eget prosjekt med rekruttering av menn til omsorgsyrkene
- Legge til rette for at menn på kvinnedominerte arbeidsplasser får jobbe sammen med andre menn
- Skape rom for maskulin omsorg
- Sette fokus på kompetanse og yrkesidentitet knyttet opp til ulikheter i kjønn

Utvikle egne rekrutterings- og praksisordninger i Trondheim kommune med mulighet til å bygge opp yrkesspesialisering uten fullstendig teori på forhånd

Status/hva er gjort?

Jfr pkt ”I samarbeid med utdanningsinstitusjonene tilby voksne som ikke arbeider i sektoren, opplæringstilbud”

Ha en egen plan for rekruttering og ansettelse av innvandrere

Trondheim kommune

Hva er gjort?

- "Plan for et mangfoldig arbeidsliv i Trondheim kommune" vedtatt i formannskapet 19.09.2006
- Prioritering av kandidater med ikke-vestlig kulturbakgrunn i Lederrekrutteringsprogrammet (kull 1: en deltaker, kull 2: 2 deltakere)
- Prioritere deltakelse i KS's "Kandidatnettverk for rekruttering av ledere med innvandrerbakgrunn" (3 deltakere fra Trondheim kommune)
- Fagutdanning for innvandrere inn helsefag – HEFFI – utdanner hvert andre år 15-18 helsefagarbeidere
- Både Trondheim Eiendom og Arbeid og kompetanse driver med norskopplæring på arbeidsplassen. Trondheim Eiendom har undervisning hver tirsdag fra kl. 11.30 til kl 15.00. Skoleåret avsluttes med skriftlig og muntlig eksamen. Arbeid og kompetanse bruker ulike metoder. Begge oppnår gode resultater som blir lagt merke til.
- "Et mangfoldig arbeidsliv" er tema i Lederutviklingsprogrammet
- Morsmåslærere får tilbud om videre- og etterutdanning på like vilkår som andre lærere i kommunen. Noen morsmåslærere har gjennomført videreutdanning i fagdidaktikk ved HiST

Videre arbeid:

- Rekruttere kvalifiserte ledere med ikke-vestlig kulturbakgrunn
- Sikre flere deltakere med ikke-vestlig kulturbakgrunn til Lederrekrutteringsprogrammet
- Iverksette kursopplegg for ledere i rekrutteringsprosessen der rekruttering av medarbeidere med ikke-vestlig kulturbakgrunn blir tema
- Utvikle verktøy for testing av norskkunnskapene
- Oslo kommune har fått evaluert sin "Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune". Trondheim kommune vil bruke resultatene i det videre arbeidet

Instruktør- og veilederrollen bør videreutvikles for å styrke rekruttering og rask tilpassing til Trondheim kommune. Det bør også vurderes hvordan ansatte med ulike former for redusert arbeidsevne kan nyttes i slikt arbeid (IA-avtalen)

- I samarbeid med HiST er det opprettet samarbeidsfora innenfor helse og sosial og lærerutdanning. Foraene skal jobbe med studentpraksis, initiere og koordinere FoU arbeid
- Flere enheter i Trondheim kommune er godkjent som lærebedrifter

Videre arbeid:

- Sikre vellykket praksis
- Sikre oppfølging av nytilsatte ledere
- Sikre oppfølging av nytilsatte medarbeidere – både sikre at prøvetiden blir reell og at den nytilsattes kompetanse blir tatt i bruk
- Mottak av elever, lærlinger, studenter, andre "praksiskandidater" ut fra mottoet: "Vi er alle utdannere"!
- Hvordan kommunens enheter skal bli proffe lærebedrifter

Bystyret vedtar vedlagte handlingsplan for rekruttering av omsorgspersonell for perioden 2007 – 2010

Trondheim kommune

Rådmannen vil legge fram rapport fra dette arbeidet i egen sak for formannskapet

Rekrutteringstiltak med budsjettmessige konsekvenser vurderes gjennom ordinær budsjettbehandling

Dette følges gjennom de årlige budsjettforslagene

Bystyret ber om at formannskapet får seg forelagt en statusrapport innen utgangen av 2008

Dette vedtaket er fulgt opp gjennom denne saken

Det er et mål at 5% av alle nytilsatte i Trondheim kommune skal ha en funksjonshemming

Det vises til "Plan for et mangfoldig arbeidsliv i Trondheim kommune" og IA-avtalen. Personaltjenesten har utarbeidet en "Idekatalog over mulighetene for fleksibel arbeidstilrettelegging". Denne ble lagt ut på nettet tidlig i høst.

Det er et mål at det skal være like stor andel med innvandrerbakgrunn i Trondheim kommune som andelen av innbyggere i kommunen. Kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn skal alltid innkalles til intervju

Det vises til "Plan for et mangfoldig arbeidsliv i Trondheim kommune, IA-avtalen og Lederutviklingsprogrammet der "et mangfoldig arbeidsliv" er et av temaene

Rådmannen i Trondheim, 20.11.2008

Elin Rognes Solbu
kommunaldirektør

Ellen Edvardsen
rådgiver