

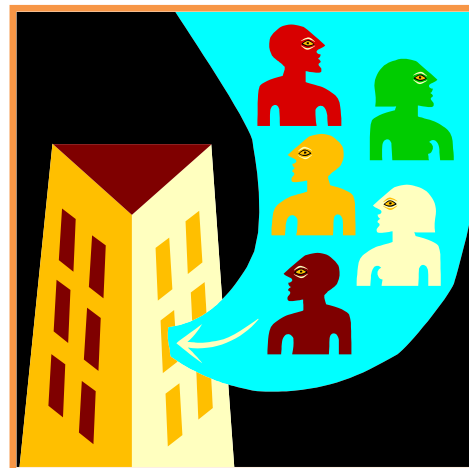


# Plan for å behalde og rekruttere

- med strategiar

for Suldal kommune

November 2014



Vedteke i kommunestyret den 04.11.14 som sak 68/14

## Innholdsliste

1. Innleiing .....	3
2. Strategisk plan for rekruttering .....	3
3. Å styrkje kommunen sitt omdømme .....	4
4. Behalda arbeidskrafta .....	5
5. Nyttja seg av arbeidskraftreservane som kan løysast ved lågare sjukefråvær og mindre bruk av deltid .....	5
6. Auka bruk av teknologi og meir effektiv organisering .....	6
7. Auka kompetanse i tenestene .....	7
8. Rekruttere unge og nyutdanna .....	7
9. Rekruttere arbeidsinnvandrara .....	8
10. Etter- og vidareutdanning .....	9
11. Andre tiltak .....	9
12. Ansvar og rollar: Leiaren sin viktige rolle .....	9
13. Tillitsvalde .....	10
14. Litteraturliste .....	11

## 1. Innleiing

Suldal kommune har laga denne strategiske planen for rekruttering for å sikre at utfordringane i framtida vert møtt med rett bemanning og kompetanse. Om lag 45 % av arbeidsstokken vår har passert 50 år, og det fortel noko om dei store utfordringane me står ovanfor når det gjeld å rekruttera nye for å oppretthalda nivået på tenestene framover. Me treng fleire engasjerte medarbeidarar som ser ulike moglegheiter og finn nye løysingar. Nivået på tenestene heng saman med kvaliteten og kompetansen til medarbeidarane våre. Dersom me ikkje klarar å rekruttera den kompetansen me mistar når tilsette går av med pensjon, så vil det bety at me kanskje må redusera nivået på dei tenestene me skal tilby innbyggjarane våre.

I høve til kva unge utdannar seg til i dag så vil me kanskje ikkje få tak i all den kompetansen me har behov for. Det betyr at me må tenkja nytt når det gjeld kompetanse og rekruttering. Me må både syta for at våre tilsette står lengst mogleg i arbeid, og at dei jobbar i størst mogleg stillingsstorleikar. Arbeid med livsfasepolitikk og satsing på heiltidskultur vil difor vera sentrale moment for arbeidsgjevarpolitikken vår framover.

Suldal kommune har eit lågt sjukefråvær som det også må fokuserast på når det gjeld rekruttering. Det er viktig at me opprettheld det viktige arbeidet med oppfølging av sjukmelde for å halda nede sjukefråværet. Det arbeidet som er starta innan helse i høve digital omsorg vil òg vera eit vesentleg bidrag til nytenking når det gjeld tenester og den kompetansen ein vil utvikle. Ei større satsing på digitalisering vil igjen føre til større behov for kompetanseheving. Dessutan vil vanskar med rekruttering føre til at kommunen må tenke meir på det å utdanna våre eigne. Då tenker me både på grunnutdanning, samt fokus på kompetanseutvikling som eit viktig moment i det å behalda tilsette. Suldal kommune har vald å lage ein eigen strategisk plan for rekruttering, og vil laga ein eigen strategisk kompetanseplan. Dette dokumentet vil fokusera på alle viktige strategiar om rekruttering.

Kompetanse og leiing er nøkkelen til ein framtidsretta arbeidsgjevarpolitikk for å møte kommunal sektor sine behov for nyskaping, rekruttering og forvaltning av eigen arbeidskraft.

Rekrutteringsstrategien skal gje retning og føringar for planar og tiltak som måtte handle om rekruttering. Dokumentet er dynamisk, og må justerast i høve til status og behov. Sjølv om eit forslag til tiltak er plassert under ei overskrift kan tiltaket vera nyttig for å få andre effektar også. Tydelege karriereveggar og god oppfølging av nye tilsette kan føre til at ein får søkjarar som ønskjer å busetja seg her. Det vil òg vera ein måte å auke kompetansen på, og gje kommunen eit godt omdømme som arbeidsgjevar.

Prioritering av ulike tiltak vil framover skje i økonomiplan med handlingsprogram som kommunestyret vedtek kvar haust.

## 2. Strategisk plan for rekruttering

**Strategi** er ein plan av handlingar for å nå spesifikke mål. Det handlar meir om kva ein skal gjera, enn korleis ein skal gjera det.

**Omdømme** som arbeidsgjevar kan forståast som medarbeidaren si oppleving av den generelle kvaliteten på organisasjonen, og korleis den vert oppfatta av omverda – både som arbeidsplass, samfunnsaktør og i forhold til «produkta» som organisasjonen leverer.

Rekrutteringsstrategien vert laga for å gå strukturert og planmessig til verks i arbeidet med å rekruttera nok personell med rett kompetanse. Denne strategien skal vera overordna for andre planar som einingane lagar. Rekrutteringsstrategien må følgjast opp av konkrete tiltak og handlingsplanar. Ein viktig føresetnad for at me skal lukkast i arbeidet med rekruttering er at den politiske og administrative leiinga har fokus på tema arbeidskraft og rekruttering.

### Kvifor utarbeide ein strategi for arbeidskraft og rekruttering?

Den demografiske utviklinga syner at befolkninga vert stadig eldre, og at det vil føre til auka behov for tenester framover. Dette skjer i tillegg til at arbeidsstyrken vert stadig eldre, og at det er færre arbeidstakarar til å fordele arbeidet på. Me står ovanfor utfordringar både med å skaffe nok arbeidskraft, og arbeidskraft med rett kompetanse. Det dreier seg både om å behalda og vidareutvikla dei medarbeidarane me har i dag, og til å skaffe nye. Som eit døme kan me peika på at det i dag står 9,4 personar i alderen 20-66 år bak kvar innbyggjar over 80 år i Suldal. I følgje Kommunal- og moderniseringsdepartementet syner prognosen at talet vil vera 6,2 personar i 2040.

## 3. Å styrkje kommunen sitt omdømme

Omdømme

### **Strategi 1:**

Suldal kommune vil arbeida for ein aktiv kommunikasjonspolitikk.

Godt omdømme vert skapt gjennom å levera gode resultat og å formidla desse. Eit godt omdømme er viktig både for å behalda dei tilsette ein har i dag, og for å få rekruttert nye i framtida. Det er mange meningsfulle og interessante arbeidsoppgåver i kommunal sektor. Kommunane er både tenesteytarar og samfunnsutviklarar.

Suldal kommune har for lang tid tilbake utvikla «Skattkammeret Suldal» som ei felles satsing med næringslivet. Visjonen til Suldalssamfunnet vert konkretisert i orda *eksotisk, aktiv og trygg*. Det er viktig å arbeide for å styrkje kommunen sitt omdømme både som samfunn og som organisasjon.

Viktige moment vil vera:

- Læring i næring
- Lærlingar
- Rekrutteringspatruljer
- Yrkes- og utdanningsmessa
- Sommarjobbar til ungdom
- Karriereutvikling
- Satsing på kompetanseutvikling
- Bevisst satsing på arbeid med haldningar og verdiar
- Konkret arbeid med rekruttering frå utlysing av stilling til den tilsette er på plass i organisasjonen
- Satsing på god kommunikasjonspolitikk

Etiske retningslinjer og det å etablera møtestadar for etisk refleksjon er verkemiddel for å utvikla god praksis og å byggja ein god organisasjonskultur. Effektiv omdømmeutvikling må starta innanfrå.

Moglege tiltak

- Systematisk arbeid med omdømmebygging
- Koordinert og tydeleg profilering av Suldal kommune
- Marknadsføra gode ordningar i kommunen ved utlysing av stilling og på nettsida (pensjon, forsikring, utdanningsmidlar, etisk refleksjon, seniorpolitikk, velferdsutval)
- Marknadsføra Suldal kommune som organisasjon og samfunn (nytta visjonen eksotisk, aktiv og trygg, samt «Skattkammeret Suldal»)
- Arbeida systematisk for å sikre ein open organisasjon og høg etisk standard

- Verta betre til å formidla gode resultat, dei gode døma og det som er utfordrande. Generelt snakka opp kommunen som arbeidsplass og som samfunn.
- Samarbeide med andre aktørar som for eksempel Suldal vekst og næringsforeninga i omdømmebygginga
- Synleggjera karrierevegjar

## 4. Behalda arbeidskrafta

Behalda

### Strategi 2:

Suldal kommune vil arbeida for eit inkluderande arbeidsmiljø med gode høve til fagleg utvikling.

Gode fagmiljø vil vera rekrutterande og truleg og medverke til å behalde arbeidskraft. Det er viktig å organisera tenestene slik at kompetansedelinga vert styrka og fagmiljøa attraktive. Interkommunalt samarbeid kan bidra til dette. Etter- og vidareutdanning er viktig både for den einskilde arbeidstakar og for tenesteytinga. Det er viktig å leggja til rette for karriereutvikling på ulike felt både fagleg og innan leiing.

For å behalda arbeidsinnvandrarar og gjera bruk av deira kompetanse kan det vera viktig å ha tilrettelagt norskopplæring, kvalitet i opplæringa og at ein bidreg til integrering utanfor arbeidsplassen.

Nokre bedrifter legg stor vekt på å behalda tilsette gjennom bruk av velferdsgode som bedriftshytter, leilegheit i utlandet, lån av campingbil mm. Det er viktig at arbeidsgjevar også viser at ein set pris på dei som allereie er tilsett. Det å behalda ein dyktig tilsette gjennom fleire år vil spare oss for mykje arbeid med rekruttering.

Moglege tiltak

- Synleggjera karriereutvikling både som fagperson og leiar.
- Leggja til rette for fagleg oppdatering og utvikling
- Leggja vekt på rolla alle har i å skapa eit inkluderande arbeidsmiljø, både som leiarar, kollegaer, tillitsvalde og verneombod.
- Ha eige fora for korleis ein fremjar mangfald på alle nivå i kommunen.
- Vurdera subsidiert norskopplæring mot bindingstid for personar i faste stillingar. Norskopplæring i arbeidssituasjonen gjennom mentorordningar
- Utvikle gode leiarar med tanke på det aukande mangfaldet me har fått på arbeidsplassane våre.
- Ha eit godt innføringsprogram for nye tilsette med oppfølging gjennom heile det første året.
- Innføra arbeidsmiljøpris til ei eining som har peika seg ut positivt, eller vore innovative med sitt arbeid med sjukefråvær og arbeidsmiljø.
- Ekstra løn til spesielle grupper.

## 5. Nytt seg av arbeidskraftreservane som kan løysast ved lågare sjukefråvær og mindre bruk av deltid

Arbeidskraftreserve

### Strategi 3:

Suldal kommune vil arbeida aktivt for å få til auka arbeidsnærvær.

### Strategi 4:

Suldal kommune vil arbeida aktivt for å få til større stillingsstorleikar.

Om tilsette går opp i stilling får ein nytta meir av kompetansen deira. Større stillingsstorleikar gjer at rekrutteringsbehovet minkar. I Suldal kommune er det eit uttalt mål at ein skal arbeide for fleire heile stillingar og til å få større stillingsstorleikar. Ved årsskiftet arbeidde 63 % av dei tilsette i deltidstilling. I juli 2013 hadde me 227 personar i heil stilling. Det er lettare å få til heile stillingar på arbeidsplassar som ikkje arbeider på helg. For tilsette i einingar med helgearbeid er det vanskelegare å løysa dette. Det er fleire måtar å få auka stillinga si på, og arbeid på helg er berre ein av dei. Arbeidsgjevar vil leggja til rette for eit godt samarbeid med dei tillitsvalde, og søkje etter å finne gode løysingar som er i tråd med moglegheitane i lov- og avtaleverket.

Suldal kommune har eit lågt sjukefråvær som er blant dei ti beste i landet. Det er likevel viktig å halde fram med dei gode tiltaka innan IA og sjukeoppfølging som me har, for å unngå at sjukefråværet stig. Auka kontinuitet i tenestene vil kunne gje betre kvalitet på tenestene.

Det å få tilsette til å utsetje avgangen frå arbeidslivet fører til at ein får nytta kompetansen deira lenger. Gode seniortiltak er vanskeleg å måla, og ein veit ikkje om det er dei som gjer at personar står i tenesta til 67 og vidare mot 70 år. Likevel vert det sett som viktig å ha desse tiltaka.

Rekruttering av menneske med funksjonshemmingar er eit mål i IA arbeidet, og ein måte å få nytta ressursar på. Suldal kommune har lagt godt til rette for inkludering ved å setja av budsjettmidlar til lønstilskot som vert nytta i samarbeid med NAV.

#### Moglege tiltak

- Ny undersøking for å kartleggja kven som no ynskjer seg høgare stilling. Aktivt arbeid i etterkant.
- Tilsette får auka stilling ved å arbeide fleire timar på laudagar og sundagar, eller ved å få lagt inn vikararbeid på toppen av stillinga si.
- Meir fleksible arbeidstidordningar kan verke til at fleire vil opp i stilling.
- Halda fram med eit aktivt IA arbeid gjennom opplæring og inspirasjon av leiarane.
- Evaluera seniorpolitikken.

## 6. Auka bruk av teknologi og meir effektiv organisering

Teknologi og organisering

### **Strategi 5:**

Suldal kommune vil vera innovative i tenesteytinga.

Det er mogleg å frigjere arbeidstid til å utføre primæroppgåver om ein ser på kva som er mogleg å ta i bruk av teknologiske løysingar. Dette både innanfor administrasjon og den einskilde tenesteyting. No verkar det til å vera eit spesielt fokus på helse- og omsorgssektoren og utvikling av robot- og sensorteknologi. Måten ein vel å organisera tenestene på vil òg ha innverknad på behovet for personellressursar. I heimetenestene har ein til dømes frigjort sjukepleiarressursar til direkte pasientretta arbeid ved å innføra multidoser i staden for å ha sjukepleiarar til å leggje tablettar i dossettar. Eit anna døme er å frigjere sjukepleierressursar til å yte helsehjelp der det er eit behov framfor å knyte ressursen til eit «hus».

#### Moglege tiltak

- Satse på effektivisering og auka produktivitet ved hjelp av kompetanse, organisering og teknologi i samarbeid med andre.
- Systematisk samanlikna resultata våre med andre kommunar.

Finna samarbeidspartnarar som kan vera med å sikre robuste kompetansemiljø og stordriftsfordeler.

## 7. Auka kompetanse i tenestene

Kompetanse

### Strategi 6:

Suldal kommune vil vera ein lærande organisasjon med gode kompetanseplanar.

Teknologisk utvikling, statlege reformer og nye krav til tenestene krev at medarbeidarane er fagleg oppdaterte og kan vera med i utviklingsarbeidet på arbeidsplassen. Auka kompetanse gir betre tenester, fører til at medarbeidarane vert stolte og at omdømme vert betre. For å betre kvaliteten på tenesta er det viktig at medarbeidarane får bruke og utvikle kompetansen sin. Ved å skape ei haldning for stadig og tenkje nye og betre måtar å arbeide på kan ein få nytta både den einskilde og organisasjonen sin samla kompetanse betre. Ein slik organisasjon vert gjerne kalla ein lærande organisasjon, og i den skal ein finne både individuelle kompetanse- og karriereplanar, analyser og strategiar for organisasjonen sitt kompetansebehov. Etisk refleksjon er ein metode for å gje auka meistring i arbeidskvardagen. Studiesirklar som «Eldreomsorgens ABC» og «Demensomsorgens ABC» er ein god form for læring. Der får ein delta med erfaring frå eigen praksis i tillegg til teoretisk læring.

Moglege tiltak

- Ha ein strategi for rekruttering av leiarar blant eigne medarbeidarar, og leggja til rette for alternative karriereveggar.
- Vurdera framtidig kompetansebehov. Vurdera opplæring og tilbod om stipend for høgskuleutdanning til fagarbeidarar. Øyremerka midlar til slik grunnutdanning.
- Kartleggje realkompetansen hjå medarbeidarane. Tilby stipend til ufaglærte som vil ta fagbrev. Arbeida for at det vert lagt til rette for dette i kombinasjon med jobben.
- Etisk refleksjon
- Studiesirklar
- Utvikle ein lærande organisasjon
- Ha gode stipend og støtteordningar for etter- og vidareutdanning
- Støtte utanlandske sjukepleiarar som vil kvalifisere seg til offentleg godkjenning i Norge

## 8. Rekruttere unge og nyutdanna

Unge og nyutdanna

### Strategi 7:

Suldal kommune vil arbeida aktivt for å verta attraktive overfor unge, og presentera kommunal tenesteyting på ein positiv måte.

I tillegg til det som står under omdømmebygging er det viktig at kommunen er aktiv og open for å bidra til auka kjennskap til innhaldet i dei yrkesvala som er mogleg. Den viktigaste gruppa som framtidig arbeidskraft i Suldal er dei som har vekse opp i kommunen. Her har me arenaer som «Læring i næring» og den årlege «Yrkesmessa». I tillegg kan me saman med andre kommunar delta i tiltak som særleg peikar på dei «kommunale» jobbane innafor helse, omsorg og oppvekst. Ein stor del av ungdommane i Suldal bør ta fagutdanning eller høgare utdanning innafor desse sektorane dersom me skal dekke arbeidskraftbehovet framover. Det å tilby sommarjobb til ungdom som tek utdanning kan vera ein måte å gjere dei kjende med kva stillingar som finst i sektoren. Suldal kommune har sett av midlar til 10 lærlingar, og det er mange sett i høve til innbyggjartalet. Det er viktig at dei vert teken godt

hand om og får god oppfølging. Det vil truleg føre til at dei får lyst til å halda fram som arbeidstakarar i kommunen. Løn som verkemiddel skal verka best saman med andre arbeidsvilkår/verkemiddel. Traineeordningar kan styrke fagmiljøa og gje kommunen godt omdømme som arbeidsgjevar. Det same kan god oppfølging av nye tilsette gjennom tiltak som fadderordning eller coaching.

#### Moglege tiltak

- Unge vil i stor grad ha heile stillingar. Gjennom ulike ordningar bør me leggja til rette for at dei får det.
- Rekrutteringsbustader dei første 1-3 åra
- Konkurransedyktig løn
- Framleis satse på å ta inn lærlingar. Ha gode ordningar for oppfølging undervegs.
- Leggja til rette for sommarjobbar, særleg for unge suldlølar som er i fagutdanning eller høgare utdanning.
- Vera opne og aktive når grunnskuleelevar, vidaregåande elevar og studentar ber om praksisplassar
- Delta i rekrutteringspatruljar saman med andre kommunar, t.d. «Bli helsefagarbeidar», «Glød» (lærar) eller «Gnist» (barnehagelærar)
- Delta på yrkesmesser og i prosjektet «Læring i næring»
- God oppfølging av nye arbeidstakarar
- Vurdera å bruka rekrutteringsstipend i heilt spesielle tilfelle

## 9. Rekruttere arbeidsinnvandrarar

### Arbeidsinnvandrarar

#### **Strategi 8:**

Suldal kommune vil leggja til rette for å ta i mot og inkludera arbeidsinnvandrarar både i arbeid og fritid.

Norge er eit attraktivt land for mange arbeidsinnvandrarar. I dei seinare åra har me òg i Suldal sett ei aukande arbeidsinnvandring. Pr. dato har me 348 innvandrarar i kommunen, og det utgjer 9 % av folketallet vårt. Dette løyser ein del av behovet for arbeidskraft samt at det fører til vekst i befolkningsmengda. I kommuneplanen kjem det fram at hovudmålet vårt er at fleire skal bu og arbeida i Suldal. For å få dette til vert kunnskapar i norsk språk sentralt. Vaksne som kjem utanfrå EU/EØS-området har norskundervisning på dagtid gjennom introduksjonsprogrammet i 2-3 år.

For vaksne frå EU/EØS- landa kan kommunen tilby norskkurs på kveldstid. Her er det eigenbetaling for kurset. I den seinare tid har me tilsett utanlandske sjukepleiarar, særleg frå Serbia og Filippinene, som har fått offentleg godkjenning som helsefagarbeidarar i Norge. I tillegg har me fleire utanlandske legar frå nordiske land. Suldal kommune har ingen strategi for rekruttering av utanlandsk arbeidskraft eller bruk av bemanningsbyrå. Dei som søker hit gjer det stort sett av eige initiativ. KS skriv at kjenneteiknet ved dei kommunane som har lukkast med å rekruttera frå utlandet er at dei mellom anna har eit godt velkomstapparat i kommunen. Dei har tilpassa norskopplæring, god tilgang på bustadar og trivselstiltak i lokalsamfunnet og på arbeidsplassen. I tillegg er det viktig at personar i kommunen har god kjennskap til regelverk for tilsetjing av utanlandsk arbeidskraft.

#### Moglege tiltak

- Samarbeida meir med NAV EURES for å rekruttera den arbeidskrafta kommunen treng.
- Leggja til rette for formidling av rekrutteringsbustadar, også for utanlandsk arbeidskraft.



- Vurdera å tilby gratis eller sterkt subsidiert norskopplæring til eigne fast tilsette mot bindingstid. Inkluderande arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass og tiltak som fremjar trivsel (fadderordning er nemnd).
- Naudsynt informasjon og bistand til å finna seg til rette i lokalsamfunnet (informasjon om frivillige organisasjonar).
- Støtte opp om felles møteplassar for innvandrarak og den lokale befolkninga i kommunen.

## 10. Etter- og vidareutdanning

Etter- og vidareutdanning

### Strategi 9:

Suldal kommune vil satse på målretta kompetanseutvikling.

Suldal kommune syner i sitt budsjett at me satsar på etter- og vidareutdanning. Det er laga eit eige reglement for tildeling av midlar frå denne budsjettposten.

Prosjektet utdanning i Ryfylke er som modell eit nybrottsarbeid. I eit samarbeid i partnerskap med Rogaland fylkeskommune i føringa, er næringslivet ved dei største verksemdene, samtlege vekstselskap og næringshagar i Ryfylke, Høgskolen Stord/Haugesunde, Høgskolen for landbruk og bygdeutvikling, Finnøy, Forsand, Hjelmeland, Sauda, Strand og Suldal kommunar medlemmar og medeigarar.

## 11. Andre tiltak

Ein føresetnad for å lukkast er at den politiske og administrative leiinga har fokus på arbeidskraft og rekruttering, men òg at leiinga er tydeleg og god. Det må vera politisk mål og vilje til å sjå utfordringane. I tillegg må ein leggje strategiar for det langsiktige arbeidet. Det er viktig å rekruttera og utvikla gode leiarar, samt skape stolte medarbeidarar som vert gode ambassadørar for arbeidsgjevar.

Det er viktig å etablere gode rutinar for systematisk å henta inn relevant informasjon som sikrar gode styringsdata for bemanningsbehovet. God kommunikasjon er viktig for omdømmebygging og rekruttering. Leiarane bør ha aktive medhjelparar og rådgjevarar på det kommunikasjons- faglege området, for eksempel ved eit kompetent servicetorg.

Kommunane vert oppmoda av KS til å samarbeide med fleira aktørar for å lukkast, mellom anna næringsliv og utdanningsinstitusjonar. Det er ofte behov for arbeid til to, spanande fritidsaktivitetar, kulturtilbod, gode tenester og moderne infrastruktur. Dette er moment som Suldal kommune har vore oppteken av lenge, men som det òg er viktig å utvikle vidare.

Samarbeid med Suldal Vekst for å styrka rekrutteringa i både kommunal og privat sektor.

## 12. Ansvar og rollar: Leiaren sin viktige rolle

Leiarar

### Strategi 10:

Suldal kommune vil satse på å utvikle gode leiarar.

Suldal kommune har ein flat struktur med mange einingsleiarar. Strategien er at det er dei som skal leia den tilsette som har mynde til å velje ut medarbeidaren sin. I heile rekrutteringsarbeidet vert einingsleiarane og eventuelle avdelingsleiarar sentrale.

- Den som har ansvar for tenesta har og ansvar for å sjå behov, planleggje bemanning og tilsetja ny arbeidskraft.

- Det er den enkelte leiar si plikt å syta for at eininga følgjer rekrutteringsstrategien, tilsettingsreglementet og har rekrutteringsfagleg kompetanse.
- Leiaren har ansvar for at det vert gjort eit godt IA-arbeid, og at det vert tilrettelagt for eit godt arbeidsmiljø.

Leiaren må arbeida for å skapa eit miljø der det er naturleg å seia ja til praksisplassar, arbeidsutøvingsplassar, og kor ein tenker framtidig rekruttering og utdanning til arbeidsplassen. Leiaren har ein viktig rolle i innovasjons- og fornyingsarbeid i eininga. Dette for å skapa forbetra kvalitet og få nytta personalressursane best mogleg.

Rådmannen må:

- Sikra rutinar og reglar som gir gode tilsettingar, godt HMS-arbeid og IA-arbeid
- Sikra gode og like rutinar for stipend, studiepermisjonar og tilbod om vidareutdanning
- Delta på yrkesmesser, rekrutteringskampanjar mm.
- Sikra god kontakt med andre kommunar, høgskule- og universitetsmiljø og lokalt næringsliv

### 13. Tillitsvalde

Tillitsvalde

**Strategi 11:**

Suldal kommune vil leggja til rette for gode arbeidsvilkår og samarbeidstilhøve med dei tillitsvalde.

Tillitsvalde vil vera viktige likeverdige samarbeidspartnarar ved tilsettingar, men òg til å byggje omdømme både internt og eksternt. Arbeidsgjevar har nyleg gjennomgått tillitsvaldordninga i lag med arbeidstakarorganisasjonane, og viser elles til Hovudavtalen (HA) for kva som ligg til grunn for vårt samarbeid.

## 14. Litteraturliste

- Arbeidsgjevarepolitiske retningslinjer for Suldal kommune, vedteke av Kommunestyret 01.11.2006, sak 62/06.
- Kommuneplan 2014-2025.
- KS, Rekruttering av arbeidsinnvandrere i kommunesektoren, 2014-02
- KS, Behalde og rekruttere, Ein strategi for arbeidskraft og rekruttering, Kommuneforlaget, 2009
- Lønspolitisk plan, 2014
- Rapport rekruttering 2007 (politisk/næringsliv)
- Rapport rekruttering 2008 (administrativ)
- Reglement for tildeling av midlar til etter- og vidareutdanning
- Retningslinjer for redusert bruk av deltid
- Seniorpolitikk i Suldal
- Tilsetjingsreglementet
- Økonomiplan med handlingsprogram 2014-2017



[www.suldal.net](http://www.suldal.net)  
[postmottak@suldal.kommune.no](mailto:postmottak@suldal.kommune.no)  
<https://www.facebook.com/suldalkommune>

**Suldal kommune, Servicetorget, Eidsvegen 7, 4230 SAND**  
**Tlf 52 79 22 00, faks 52 79 22 05**