Bømlo kommune

Strategiplan for å tiltrekkja, utvikla og behalda tilsette

05.01.2026

Kommunedirektøren

Vedteke i kommunestyret 16.02.2026, PS 4/26

Innhaldsliste:

Oppsummering 3

Innleiing 4

Målsettingar 4

Tiltrekkja nye kollegaer (rekruttera) 5

Utvikling av tilsette 6

Behalda tilsette 7

Oppfølging og gjennomføring 8

Referansar 8

Handlingsplan (2026) 9

Oppsummering

Strategiplan for å tiltrekkja, utvikla og behalda tilsette i Bømlo kommune (2025–2030)

Bømlo kommune står overfor aukande utfordringar med å rekruttera og halda på kvalifiserte medarbeidarar. Det er behov for ein heilskapleg og langsiktig innsats for å sikra kvalifiserte tilsette, rett kompetanse og stabile arbeidsmiljø.

Planen byggjer på eksisterande planar og nasjonale føringar, og legg vekt på tre hovud-område:

- Tiltrekkja (rekruttera): Tiltak for å gjera kommunen synleg og attraktiv som arbeids-gjevar, inkludert samarbeid med utdanningsinstitusjonar, målretta kampanjar og inkluderande praksisar.
- Utvikla: Systematisk kartlegging og planlegging, støtte til vidareutdanning, leiarutvikling, intern karriereutvikling og deling av kunnskap.
- Behalda: Leggja vekt på gode arbeidsmiljø, tillitsbasert leiing, heiltidskultur og livsfase-orientert personalpolitikk.

Gjennom målretta tiltak skal Bømlo kommune bli meir synleg og attraktiv som arbeidsgjevar. Me skal òg styrkja kompetansen til tilsette og skapa gode arbeidsmiljø som gjer at folk ønskjer å bli verande. Systematisk oppfølging og årlege evalueringar skal sikra at innsatsen gir ønskt resultat, og at kommunen framleis kan tilby innbyggjarane tenester av god kvalitet.

Innleiing

Bømlo kommune har utfordringar med å rekruttera kvalifiserte medarbeidarar. For å sikra at tenestene held god kvalitet også i framtida, er det avgjerande at me både jobbar godt med rekruttering og utviklar kompetansen til dei tilsette.

Denne planen byggjer på eksisterande planar innan helse og omsorg (HSO) og oppvekst, kultur og idrett (OKI), og er forankra i kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk. Me tek òg omsyn til nasjonale føringar og erfaringar. Planen byggjer mellom anna på:

- Rapport frå Kompetansereformutvalet om partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet
- KS sine verktøy for rekruttering og det å halda på tilsette
- Forsking frå Fafo om kva som tiltrekkjer unge arbeidstakarar til kommunal sektor

Målet er å tiltrekkja, utvikla og halda på dyktige medarbeidarar, slik at Bømlo kommune framleis kan gje innbyggjarane tenester av god kvalitet – no og i framtida.

Målsettingar

Planstrategien, som vart vedteken i kommunestyret 23.09.24, legg føringar for kva planar som skal ha prioritet. Temaplanen for rekruttering og kompetanse skal støtta arbeidet med å dekkja framtidige kompetansebehov.

For å nå desse måla set me inn tiltak på tre hovudområde:

- Tiltrekkja: Me må rekruttera dei rette folka.
- Utvikla: Gje dei opplæring, kompetanseheving og moglegheiter for å veksa.
- Behalda: Når folk trivst, får brukt kompetansen sin og opplever utvikling, aukar sjansen for at dei blir verande.

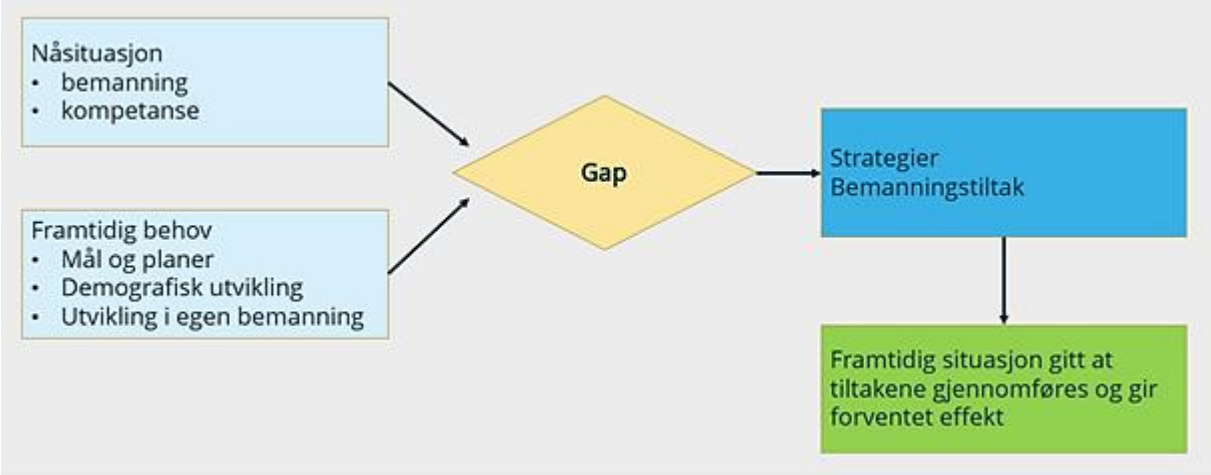
Tiltrekkja nye kollegaer (rekruttera)

For å gjera Bømlo kommune meir attraktiv og synleg som arbeidsgjevar, satsar me på ei rekkje ulike tiltak:

- Samarbeid med utdanningsinstitusjonar: Tilby fleire praksisplassar, lærlingplassar og sommarjobbar. Delta på karrieremesser og informasjonsdagar. Ta inn minst 12 lærlingar årleg og la elevar og studentar få erfaring hos oss.
- Profilering og omdømmebygging: Marknadsføra kommunen aktivt som arbeidsstad, mellom anna gjennom sosiale medium og personlege anbefalingar frå tilsette. Visa fram kvardagen og mangfaldet i kommunen.
- Målretta rekrutteringstiltak: Bruka fleire kanalar og køyra kampanjar for å nå ut til aktuelle kandidatar. Sikra ein profesjonell og rettferdig rekrutteringsprosess.
- Konkurransedyktige vilkår: Tilby konkurransedyktig løn, gode pensjons- og forsikringsordningar, gode turnusordningar, fleksitid der det passar, og ein aktiv velferdsklubb.
- Mangfald i rekrutteringa: Oppmoda alle kvalifiserte til å søkje, uansett bakgrunn, og bruk eit inkluderande språk i utlysingar og intervju.
- Inkluderingstiltak: Samarbeid med NAV for å inkludera fleire gjennom til dømes arbeidstrening. Vurder òg å oppretta stillingar som kan lysast ut utan at ein legg kvalifikasjonsprinsippet til grunn.
- Nye rekrutteringsmålgrupper: Delta i nasjonale og lokale satsingar og prosjekt for å rekruttera frå nye grupper. Tilby norskkurs og praksisplassar for flyktningar og innvandrarar gjennom vaksenopplæringa.
- God introduksjon (onboarding): Sikra ein god oppstart for nye tilsette, slik at dei raskt kjem inn i arbeidsoppgåvene og kjenner seg som viktige bidragsytarar. Bruka mentor- eller fadderordningar for å sikra støtte i starten.

Utvikling av tilsette

Behovet for nye ferdigheiter endrar seg, mellom anna på grunn av teknologi, lovkrav og brukarane sine behov. Bømlo kommune skal fremja livslang læring.



Figur 1: Linda Lai sin modell for strategisk kompetanseleiing som kontinuerleg prosess viser at dette er ein kontinuerleg prosess («Strategisk kompetanseledelse» av Linda Lai, 4.utg);

Hovudtiltaka er:

- Strategisk kompetanseutvikling og styring: Me brukar prosessverktøy utvikla av KS for planlegging knytt til framtidig kompetanse.
- Vidareutvikla opplæringstilbod gjennom til dømes interne eller eksterne kurs, hospitering i andre einingar og etter- og vidareutdanning.
- Støtte til vidareutdanning: Nytta nasjonale ordningar, og arbeida for kommunale støtteordningar for område som ikkje fell inn under eksisterande* ordningar.
- Lærande organisasjon: Ein lærande organisasjon utviklar seg kontinuerleg gjennom deling av kunnskap, samarbeid og openheit for endring. Tilsette lærer av kvarandre og tilpassar seg nye utfordringar.
- Karriereutvikling: Me skal tilby ulike karrierevegar og planleggja for etterfølgjarar for å sikra kontinuitet.
- Løn som motivasjon: Lokal lønspolitikk skal brukast til å stimulera til kompetanseheving.
- Innovasjon: Kommunen skal vera ein organisasjon som lærer av omverda og prøver ut nye løysingar. Me deltek i prosjekt og nettverk for å henta inn ny kunnskap og prøva ut nye løysingar.

Behalda tilsette

Ein stabil og kompetent arbeidsstokk gir gode og trygge tenester. For å få til dette satsar me på:

- Godt arbeidsmiljø: Me jobbar for at alle skal trivast og føla seg trygge, mellom anna gjennom HMS-arbeid, medarbeidarundersøkingar og sosiale velferdstilbod som Velferdsklubben. Ved sluttsamtalar lærer me av dei som sluttar.
- Me skal prioritera helsefremjande arbeidstidsordningar.
- Tillitsbasert leiing: Leiarane gir ansvar og handlingsrom, har god kommunikasjon og er viktige kulturberarar. Dyktige leiarar er nøkkelen til å halda på folk, og derfor satsar kommunen på leiarutvikling.
- Heiltidskultur: Heiltidsstillingar gir robuste fagmiljø, betre utnytting av kompetansen og reduserer behovet for vikarar og ekstravakter. Dette gjer tenestene meir attraktive for nye tilsette og styrkjer rekrutteringa. I ei tid med aukande behov og knapp tilgang på arbeidskraft, er heiltid ein strategisk nøkkel for berekraftig drift og langsiktig kompetansebygging.
- Livsfasepolitikk: Me skal ta vare på tilsette gjennom heile karrieren deira. Behov og prioriteringar endrar seg i dei ulike livsfasane, og som arbeidsgjevar prøver me å møta dette så langt råd er. Me er avhengige av at seniorane våre vel å stå litt lenger i arbeid.
- Løn som verkemiddel: Tariffavtalen og lokale lønspolitiske planar legg rammer for ein rettferdig og open praksis, men hindrar oss ikkje i å bruka løn aktivt for å rekruttera og halda på nøkkelpersonell. Prinsippet om lik løn for likt arbeid ligg fast, samstundes som me må vera føreseielege og fleksible i møte med ein arbeidsmarknad der enkelte stillingar er særleg ettertrakta.

Dei samla tiltaka skal gjera det attraktivt å jobba i Bømlo kommune og bidra til at tilsette trivst og blir verande. Dette styrkjer tenestene våre og gjer oss meir attraktive for nye medarbeidarar.

Oppfølging og gjennomføring

For at planen skal gi ønskt effekt, må me følgja opp tiltaka systematisk og sikra at alle verksemder har eigarskap til overordna plan og brukar han i eige arbeid. Me skal:

- Utarbeida årlege handlingsplanar med tydeleg ansvarsfordeling og klare fristar
- Sikra god involvering av leiarar og representantar for dei tilsette i verksemdene
- Bruka digitale verktøy for dokumentasjon og rapportering
- Gjennomføra årlege evalueringar for å vurdera resultat og justera strategien ved behov

Referansar

HSO_Plan_Kompetanse-_og_rekrutteringsplan2025-28_Handlingsplan_2025_26

LØNSPOLITISK PLAN FOR BØMLO KOMMUNE 2024

BK_-_Retningslinjer_-_Arbeidsgjevarpolitikk_i_Bomlo_kommune_2020-2023

OKI_-_Plan_-_Kompetanseutvikling_for_grunnskulen-_2022-2024

BK - Retningslinjer: Livsfasepolitikk i Bømlo kommune

NOU 2025:1 «Felles ansvar, felles gevinst», rapport frå Kompetansereformutvalget

* Søknad og støtte til etter- og vidareutdanning

Handlingsplan (2026)

Handlingsplanen er eigd av HR og kjem i tillegg til planar som alt er vedtekne for HSO, OKI og samfunnsutvikling. Handlingsdelen skal rullerast årleg saman med representantar frå arbeidstakarane og vernetenesta.

Tiltak	Aksjon	Frist
Rekruttera	Delta på rekrutteringsmesse saman med Bu i Sunnhordland	
	Implementera ein god onboardingsprosess	
Utvikla	Implementera KS Kunnskap – ei ny digital e-læringsplattform frå KS	
	Starta opp prosjekt for å ta i bruk KS sitt prosessverktøy for kompetanseplanlegging. Me må sjå på moglegheiter for å søkja midlar til å ta verktøyet i bruk.	
Behalda	Evaluera dei ulike arbeidstidsordningane som er i bruk, og vurdera om ein skal redusera talet på alternative ordningar	
	Implementera betre retningslinjer for utarbeiding av turnus, særleg retta mot søknader om alternativ arbeidstidsordning	
	Implementering/marknadsføring av verktøy for sluttsamtale	