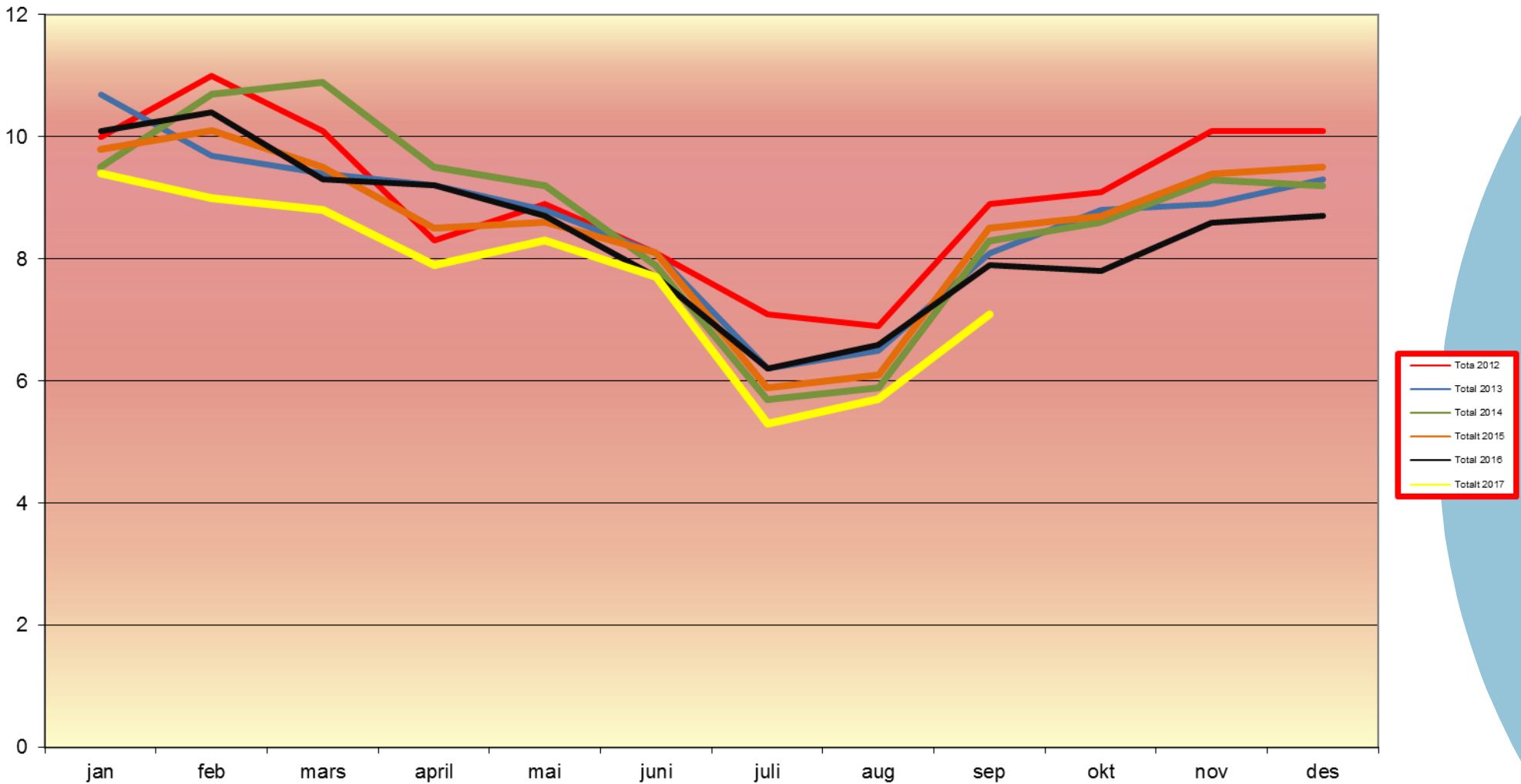


Sykefravær i Bodø kommune januar til og med august 2017

Organisasjonsutvalget 10. oktober 2017



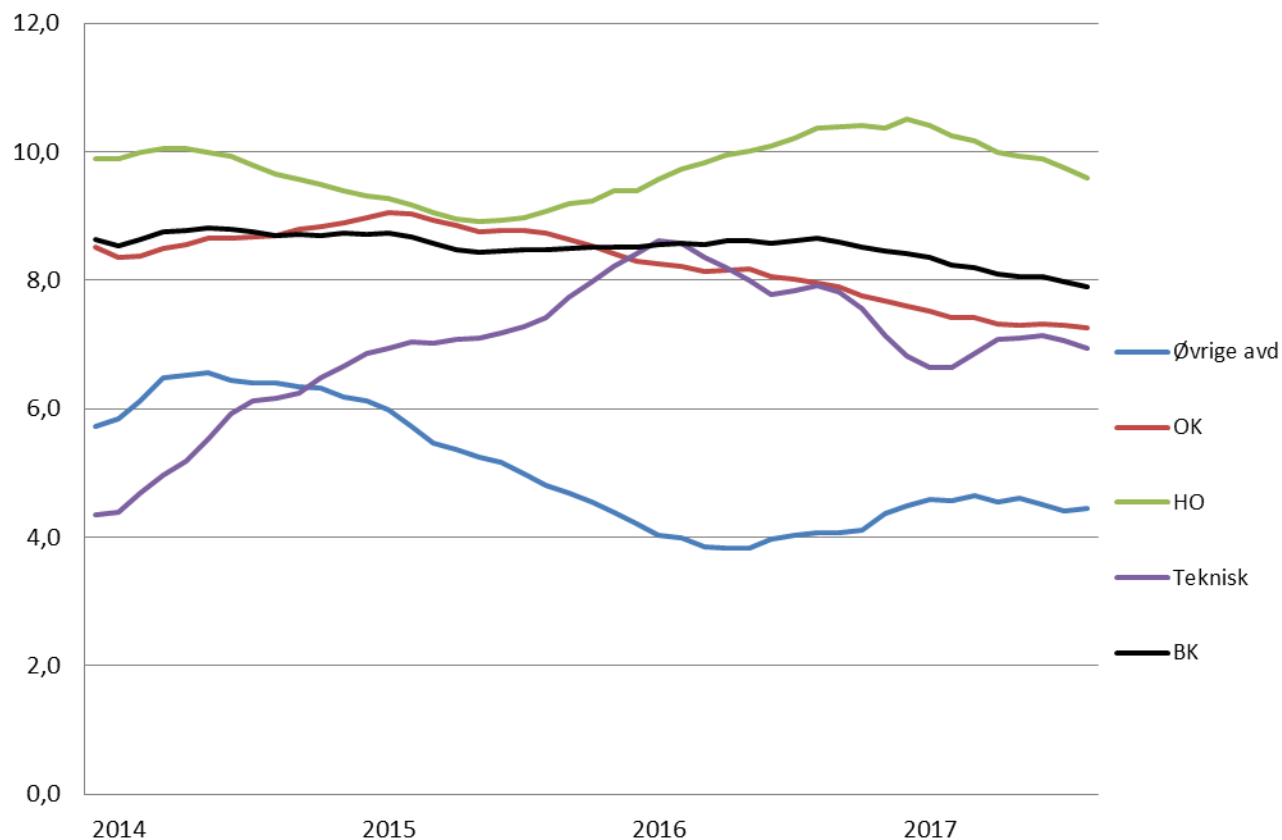
Utviklingen av det totale sykefraværet for perioden januar til august 2017, sammenlignet med utviklingen tidligere år



Fraværprofilen for kommunen viser et betydelig lavere fravær i sommermånedene. For september er nok ikke alt fraværet registrert, noe som betyr at fraværet for den aktuelle måneden kan komme til å stige noe.

Helårsvirkningen av fraværet for den enkelte avdeling fra 2014 og frem til utgangen av august 2017

12 mnd fravær pr avd



Fra august 2016 til august 2017 har det totale fraværet for Bodø kommune gått ned fra 8,7 til 7,9 prosent.

Fra 2014 har HO-avdelingen en liten nedgang fra 9,9 til 9,6 prosent.

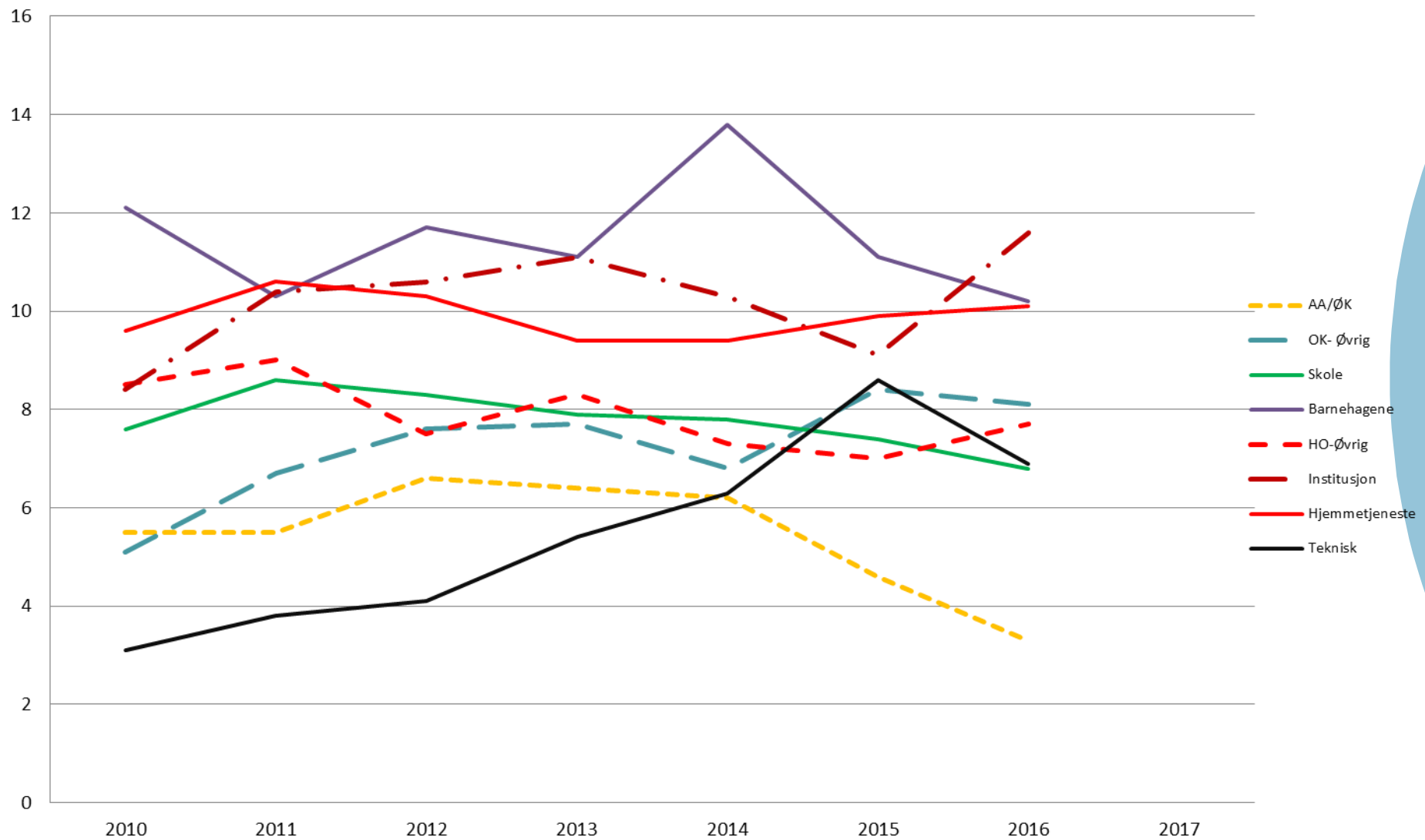
OK-avdelingen har nedgang fra 8,5 til 7,3

Teknisk avdeling øker fra 4,3 til 7,0 (*)

Øvrige avdelinger reduserer fra 5,7 til 4,4 prosent.

Økonomi og finans samt Næring og utvikling hadde en økning etter sommeren 2016

Sektorvis fravær siste 5 år



REKRUTTERING I BODØ KOMMUNE

UTFORDRINGER OG MULIGHETER-

**Anne-Line Bosch Strand, HR-sjef
OU 10. oktober 2017**



Kommunesektoren har to hovedutfordringer fremover:

- ✓ **Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere – attraktiv arbeidsgiver**
- ✓ **Evnen til utvikling og nyskaping – bli en moderne kompetanseorganisasjon**

«En fremtidsrettet arbeidsgiver»

Et samfunns og arbeidsliv i endring gir både utfordringer og muligheter

- ✓ **Globalisering (nettverkssamarbeid)**
- ✓ **Demografi (flere eldre)**
- ✓ **Individualisering (unge har andre krav)**
- ✓ **Spesialisering**
- ✓ **Teknologi (nye arbeidsformer og teknologiske tjenester)**

Dette gjør at vi må tilnærme oss morgendagens medarbeidere på en helt annen måte!

Hvordan møter vi denne endringen?

- **Skape intern forståelse for utfordringsbildet**
 - ✓ **Selge oss inn og skape de gode historiene**
 - ✓ **Kjenne og finne de rette søkerne til stillingene**
- **Skape intern forståelse for rekruttering som fag og som en investering!**
- **Utvikle rekrutteringskompetansen hos lederne i linja**
- **Utvikle spiss-kompetanse innenfor HR avdelingen**

Verktøybruk for å nå søkere

Bruk av bit.ly-lenker

- ✓ **Alle stillinger som legges ut (NAV, Avis Nordland, Bodø i vinden, sosiale medier, nettsteder, andre nettaviser) har sporingsbar lenke slik at vi får oversikt over antall klikk annonsene våre har**
- ✓ **Gir oss mulighet til å styre kampanjene underveis (kutte de annonser som ikke går/kjøpe oss opp på de som går/føye til flere) Vi får med andre ord svar på hva som treffer 😊 i markedet og hva som ikke treffer ☹️**

Verktøybruk – forts.

Bruk av bilder i profileringen

- ✓ **Vi legger ned mye arbeid i å finne gode bilder til bruk i profileringen. Statistikk viser at dette har stor betydning for det antallet besøk vi klarer å løse inn i selve utlysningsteksten.**

Gode utlysningstekster

- ✓ **HR jobber aktivt for selv å bli god på å spisse budskapet, for så å veilede oppdragsgiver i utforming av utlysningstekster – gode tilbakemeldinger**
- ✓ **Ny side for Ledige stillinger på Borgerportalen**

Samarbeid med oppdragsgiver (linja)

Oppstartsmøter

- ✓ **Vi har meget gode erfaringer med oppstartsmøter hvor selve prosessen (tidsplan/roller), grad av bistand fra oss, profileringsplan og utlysningstekst er tema**

Bruk av utvelgelsesverktøy

- ✓ **Å jobbe med kandidatprofil (spisser hva vi ser etter ut fra kravspesifikasjon) og det å bruke testerverktøy som en av flere vurderingskriterier gir grundige og gode prosesser hvor oppdragsgiver og søkere opplever merverdi**

Eksterne samarbeid (nytt)

Bodø i vinden

- ✓ **Vi har bidratt direkte inn i første seminar i nytt kompetansetilbud (#Smart rekruttering) sammen med NNL, Bedriftskompetanse, NAV og NLSH**

Nordland fylkeskommune

- ✓ **Fylkeskommunen har invitert Bodø kommune til å delta i en pilotkommunesatsing vedr rekruttering av arbeidskraft – forlengelse av tilflyttingsprosjektet som avsluttes ved årsskiftet.
Samarbeid med NUA, Flyktningkontoret, Bodø voksenopplæring, NAV, HO og HR- kontoret**

Rekrutteringskampanje syke og vernepleiere(nytt)

Rekrutteringstilskuddet på kr 75.000

- ✓ **Dette er en suksess og HO har besluttet å kjøre enda en runde med utlysning av dette tilbudet.
Positiv omtale i media.**

Annonsering på Google adWords.

- ✓ **Ny plattform vi nå annonserer på. Ved søk på ordet «sykepleier» vil annonsen vises over de «vanlige» søkeresultatene.
Foreløpig testes dette kun ut på sykepleierstillinger men vurderes å omfatte andre stillingskategorier etter hvert**

Rekruttering forts.

Ambassadørprogram i regi av KS - rekruttering og omdømmebygging

- ✓ **Ansatte (syke/vernepleiere, helsefagarbeidere, lærlinger) som HO har pekt ut til å være ambassadører, både internt og eksternt, har sammen med representanter fra HR og Lærlingetjenesten deltatt på opplæring i regi av KS.**
- ✓ **Dette vil resultere i en plan for dette viktige rekrutteringsarbeidet**

Avslutningsvis repeteres to hovedutfordringer:

- ✓ **Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere – attraktiv arbeidsgiver**
- ✓ **Evnen til utvikling og nyskaping – bli en moderne kompetanseorganisasjon**

Vår evne til å svare opp disse utfordringene avgjør om Bodø kommune oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver fremover...