



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 26/9668-1
Saksbehandler Nina Rønningen

Utvalg	Møtedato
Administrasjonsutvalget 2023 - 2027	03.09.2026

Temasak - rekruttere og beholde

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Vedlegg

Saksframlegg - temasak om rekruttere og beholde mars 2026

Saksprotokoll - temasak om rekruttere og beholde mars 2026

Presentasjon mai 2026 - rekrutteringssituasjonen og fremtidig kompetansebehov

Referat – drøftingsmøte mai 2026 - rekrutteringssituasjonen og fremtidig kompetansebehov

Kommuneplanen

Arbeidet med å rekruttere og beholde ansatte bidrar til å nå kommuneplanens mål innen *livsmestring i alle faser og kompetansebyen*. Grimstad kommune skal ha kompetente og myndiggjorte medarbeidere, arbeide målrettet med rekruttering og legge til rette for at ansatte blir værende i organisasjonen. Videre skal kommunen sikre systematisk kompetanseplanlegging, rett kompetanse på rett sted og tilby gode læreplasser med tett oppfølging av lærlinger.

Sammendrag

Orientering om rekruttere og beholde inngår som en fast temasak i Administrasjonsutvalgets årshjul. Saken ble sist lagt frem for utvalget 12. mars 2026. Det vises til følgende vedtak:

Administrasjonsutvalget 2023 - 2027 vedtak/innstilling Administrasjonsutvalget tar saken til orientering. Vi ber om at saken settes opp på nytt i tredje kvartal, for å få med innspill fra drøftingsmøtet rundt rekrutteringssituasjonen om fremtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen. Administrasjonsutvalget ber også om orientering rundt status foreslåtte og planlagte tiltak fremover som ligger i saken.

Fakta

Det vises til vedlagte presentasjon og referat fra det årlige drøftingsmøtet om kommunens rekrutteringssituasjon og fremtidig kompetansebehov gjennomført 27. mai 2026 mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Tilbakemeldinger fra kommunens ledere og tillitsvalgte viser generelt lav turnover, stabile arbeidsmiljøer og god tilgang på kvalifiserte søkere til faste stillinger. Dette samsvarer også godt med resultatet fra arbeidsmiljøkartleggingen gjennomført høsten 2025, resultat presentert i Administrasjonsutvalgets møte 12. mars 2026. Her fremkommer det blant

annet at gjennomsnittet for arbeidsmiljø og trivsel er 5/6, mestring av arbeidshverdagen 4,8/6, stolthet i arbeidet er 4,9/6, ledelse og organisering 4,8/6 og nærvær og fravær 4,5/6.

Samtidig tilsier framtidige kompetanse- og bemanningsbehov at kommunen må videreføre et målrettet arbeid for å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.

Nedenfor gis en statusoppdatering for arbeidet med de foreslåtte og planlagte tiltakene som ble omtalt i foregående temasak om å rekruttere og beholde.

Øke tilstedeværelsen på karrieredager og andre rekrutteringsarenaer

Det arbeides med å styrke synligheten på karrieredager, utdanningsmesser og andre relevante rekrutteringsarenaer for å nå potensielle arbeidstakere tidligere og bredere. Samtidig videreutvikles bruken av sosiale medier for å synliggjøre kommunen som en attraktiv arbeidsgiver, med fokus på det som rører seg, utviklingsmuligheter og bredden i tjenestene kommunen tilbyr.

Det arbeides også med mer målrettet profilering ved særskilte rekrutteringsbehov. Dette kan omfatte kampanjer rettet mot bestemte målgrupper, som studenter, lærlinger, pensjonister og fagpersoner innen områder hvor kommunen har utfordringer med å rekruttere. Målet er å øke kjennskapen til Grimstad kommune som arbeidsgiver og bidra til et bredere og mer kvalifisert søkergrunnlag.

Videreutvikle arbeidsgiverprofileringen, inkludert nye bilder og film, og bruk av sosiale medier mer strategisk for å synliggjøre kommunen som en attraktiv arbeidsgiver

Kommunen har startet arbeidet med å videreutvikle arbeidsgiverprofileringen for å synliggjøre kommunen som en attraktiv og fremtidsrettet arbeidsplass. Arbeidet omfatter utvikling av visuelt materiell og innhold som kan brukes i rekruttering, profilering og omdømmebygging på tvers av kommunens kommunikasjonskanaler.

Arbeidet med portrettintervjuer, medarbeiderhistorier og annet innhold fra organisasjonen videreføres blant annet på LinkedIn og Facebook. Målet er å gi et mer autentisk innblikk i arbeidshverdagen i kommunen og løfte frem fagmiljøene og menneskene som arbeider her.

Kommunen har behov for et godt system for å forvalte og tilgjengeliggjøre bilder og film. I dag har kommunen begrensede ressurser til å ivareta denne oppgaven, og det er derfor ikke planlagt å etablere nye løsninger på kort sikt. Samtidig vil kommunen vurdere hvordan bilde- og filmmateriell kan organiseres og forvaltes (inkl sikkerhet og GDPR krav) bedre innenfor eksisterende rammer. Målet er å gjøre det enklere å finne, gjenbruke og dele innhold, samtidig som kommunen sikrer kvalitet og et mer enhetlig uttrykk.

Forbedre kvaliteten på stillingsannonser og gi ledere opplæring i utforming, målgruppetenking og kvalitetssikring av utlysninger

Det jobbes kontinuerlig med å videreutvikle kvaliteten i rekrutteringsprosessene, med særlig vekt på utforming av stillingsannonser og støtte til ledere i rekrutteringsarbeidet. Målet er å utforme mer målrettede og attraktive stillingsannonser som bidrar til å nå relevante søkergrupper og styrke kommunens omdømme som arbeidsgiver.

Som en del av dette arbeidet er rekruttering jevnlig tema i Lederskolen, en felles arena for alle kommunens ledere i regi av HR-avdelingen. Her legges det til rette for opplæring og

erfaringsdeling knyttet til målgruppeforståelse, innhold, språk og utforming av stillingsannonser, samt praktisk bruk av rekrutteringssystemet Webcruiter. Det vil også arbeides videre med å utvikle felles standardtekster for ulike sektorer og tjenesteområder for å sikre en mer enhetlig og profesjonell profil i kommunens utlysninger. Kommunen tar samtidig i bruk nye funksjoner i Webcruiter, for å bidra til mer effektive, brukervennlige og kvalitetssikrede rekrutteringsprosesser for både ledere og søkere.

Styrke lærlingeordningen som strategisk rekrutteringstiltak

Det arbeides med å videreutvikle lærlingeordningen som et viktig virkemiddel for framtidig rekruttering og kompetansebygging. Målet er å styrke lærlingenes tilknytning til kommunen, bidra til gode læringsløp og øke sannsynligheten for at lærlinger velger Grimstad kommune som arbeidsgiver etter fullført læretid.

- **Øke synligheten av lærlingtilbudet gjennom forbedrede nettsider med tydelig, inspirerende og relevant innhold**

Kommunen arbeider med å videreutvikle informasjonen om lærlingeordningen på kommunens nettsider. Målet er å gjøre innholdet mer tilgjengelig, relevant og attraktivt for potensielle søkere gjennom bedre beskrivelser av fagområder, lærlingsløp og erfaringer fra tidligere lærlinger.

Som del av dette arbeidet, vurderes det blant annet å engasjere en tidligere lærling som har utarbeidet forslag til struktur, innhold og utforming av de nye nettsidene. Arbeidet skal bidra til å gi et mer helhetlig og inspirerende bilde av Grimstad kommune som lærebedrift.

- **Etablere og videreutvikle faglige og sosiale møteplasser, inkludert to årlige lærlingsamlinger og aktiv dialog på Teams**

Det legges til rette for faglige og sosiale møteplasser som skal styrke trivsel, tilhørighet og erfaringsdeling blant lærlingene. Kommunen har gjennomført en felles lærlingsamling våren 2026, og det planlegges en ny samling høsten 2026.

Det er også etablert en egen Teams-kanal for lærlinger som bidrar til informasjonsdeling, dialog og nettverksbygging på tvers av fagområder og arbeidssteder. Tiltakene skal bidra til økt fellesskap og en sterkere tilknytning til kommunen som lærebedrift.

- **Bygge et tydelig og attraktivt omdømme som lærebedrift for å sikre rekruttering av framtidige fagarbeidere**

Kommunen jobber aktivt med å synliggjøre mulighetene som finnes for lærlinger gjennom deltakelse på ulike rekrutterings- og karrierearenaer. Kommunen har så langt i år, deltatt på blant annet karrieredag ved Universitetet i Agder, sommerjobbmesse, og skal delta på lærlingmesse på Ungdomshuben til høsten.

Gjennom målrettet informasjon om faglig utvikling, veiledning og karrieremuligheter ønsker kommunen å styrke sitt omdømme som lærebedrift. På lengre sikt er målet at flere lærlinger velger videre arbeid i Grimstad kommune etter fullført læretid.

Fortsette å tilrettelegge for elever og studenter i praksis som en viktig inngang til kommunen som framtidig arbeidsplass

Kommunen viderefører samarbeidet med utdanningsinstitusjoner og legger til rette for at elever og studenter kan gjennomføre praksis i kommunens ulike tjenesteområder. Praksisplasser er en viktig arena for kompetansebygging og bidrar samtidig til å gi potensielle framtidige medarbeidere innsikt i kommunens tjenester, arbeidsmiljø og fagmiljøer.

Gjennom praksisopphold får kommunen mulighet til å presentere seg som en attraktiv arbeidsgiver og etablere tidlig kontakt med framtidig arbeidskraft. Dette er spesielt viktig innen fagområder der

det forventes økt konkurranse om kompetent arbeidskraft i årene som kommer, som også er i tråd med hovedmålene i kommuneplanens samfunnsdel.

Kommunen vil også vurdere hvordan elever, studenter og lærlinger i større grad kan knyttes til organisasjonen gjennom deltidsstillinger, helgestillinger og andre former for tilknytning der dette er hensiktsmessig og innenfor gjeldende regelverk. Målet er å styrke rekrutteringsgrunnlaget, bygge tilhørighet til kommunen og bidra til at flere velger Grimstad kommune som arbeidsgiver etter endt utdanning eller læretid.

Videreføre samarbeid med NAV gjennom tiltak som Inn i jobb for å mobilisere flere i utenforskap inn i arbeid

Det er nylig etablert en arbeidsgruppe med representanter fra HR, NAV og hovedtillitsvalgte som skal vurdere hvordan kommunen bedre kan utnytte mulighetene for saklige og lovlige unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Målet er å styrke inkluderingen av personer med nedsatt funksjonsevne og personer som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring. Med utgangspunkt i KS sin veileder, vil arbeidsgruppen høsten 2026 se på hvordan disse mulighetene kan benyttes innenfor gjeldende regelverk og kommunens rekrutteringspraksis.

Videreutvikle onboarding og sikre tett oppfølging av nyansatte

Det jobbes med å videreutvikle onboarding av nyansatte for å sikre en god oppstart, raskere mestring og sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Et godt mottak og en strukturert oppfølging er viktig både for trivsel, engasjement og det å beholde ansatte over tid. Arbeidet omfatter både utvikling av rutiner, verktøy og lederstøtte.

I samarbeid med IKT Agder pågår det et arbeid med å anskaffe onboarding- og offboardingmodul i rekrutteringssystemet Webcruiter. En slik løsning vil kunne bidra til mer standardiserte prosesser, bedre oppfølging av nyansatte og mer systematisk opplæring gjennom digitale læringsløp og integrasjon mot KS Læring. Dette vil også bidra til at ansvar og forventninger tydeliggjøres gjennom hele onboardingløpet.

Parallelt reviderer HR-avdelingen kommunens onboardingplaner for nyansatte og nye ledere. Arbeidet forventes ferdigstilt i løpet av høsten 2026 og skal bidra til å sikre en mer oppdatert, helhetlig og kvalitetssikret oppfølging ved oppstart i kommunen.

Styrke satsingen på arbeidsmiljø og lederutvikling med særlig vekt på støtte til mellomledere

Gode ledere er en viktig forutsetning for både rekruttering og det å beholde medarbeidere. Kommunen vil derfor videreføre satsingen på lederutvikling, med særlig oppmerksomhet på støtte til mellomledere.

Tiltakene omfatter videreutvikling av Lederskolen, onboarding for nye ledere, og styrket tilgang til opplæring og kompetanseutvikling. Det vil også vurderes å gjennomføre en kartlegging av ledernes opplæringsbehov for å sikre at tilbudene er relevante og treffsikre.

Fortsette det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og fokuset på nærvær og sykefraværsoppfølging (Grimstadmodellen)

Kommune viderefører det langsiktige arbeidet med nærvær, arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging gjennom Grimstadmodellen. Arbeidet er fortsatt under implementering i

deler av organisasjonen, men erfaringene så langt viser gode resultater i virksomheter der modellen er godt kjent og aktivt benyttes av ledere og medarbeidere.

I perioden fremover vil det rettes økt oppmerksomhet mot forebyggende arbeid, med mål om å styrke arbeidshelsen og redusere risikoen for sykefravær. I samarbeid med relevante fagmiljøer internt i kommunen vil det arbeides med tiltak knyttet til kjente livsfaser og den enkeltes totalbelastning. Kommunen har allerede et bredt tilbud innen helse, livsmestring og forebygging, og det vurderes hvordan disse ressursene i større grad kan komme ansatte til gode. Det vil også vurderes felles aktiviteter på tvers av sektorer og tjenesteområder som kan bidra til økt fellesskap, tilhørighet og organisasjonsidentitet. Slike tiltak kan styrke både arbeidsmiljøet, nærværet og kommunens attraktivitet som arbeidsgiver.

Videreføre det systematiske arbeidet med heltidskultur

Arbeidet med å styrke heltidskulturen og redusere omfanget av uønsket deltid videreføres. Heltidskultur er viktig både for å sikre stabile tjenester, styrke rekrutteringen og bidra til at kommunen beholder kompetente medarbeidere over tid.

Som en del av dette arbeidet revideres kommunens retningslinjer for heltidskultur. Formålet er å tydeliggjøre rammer og forventninger, samt legge til rette for større stillinger, bedre ressursutnyttelse og økt forutsigbarhet for ansatte og ledere. Reviderte retningslinjer forventes ferdigstilt i løpet av høsten 2026.

Videreføre livsfasepolitikken

Det jobbes med å revidere livsfasepolitikken for å sikre at ansatte i ulike livsfaser opplever fleksibilitet, inkludering og gode rammer for å stå lengst mulig i arbeid. Arbeidet skal bidra til at kommunen møter medarbeidernes behov på en helhetlig måte gjennom hele yrkeskarrieren, samtidig som virksomheten ivaretar sitt kompetanse- og bemanningsbehov. Reviderte retningslinjer forventes ferdigstilt i løpet av høsten 2026, hvor det vil tas inn erfaringer fra nyere tiltak, deriblant Dialogplassen for gravide, som skal bidra til tidlig dialog og god tilrettelegging i ulike livssituasjoner.

Konklusjon

Kommunedirektøren vurderer at Grimstad kommune per i dag har en stabil rekrutteringssituasjon, men at langsiktige demografiske og kompetansemessige utfordringer tilsier at arbeidet med å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere må videreføres med høy prioritet. Saken legges frem til orientering.