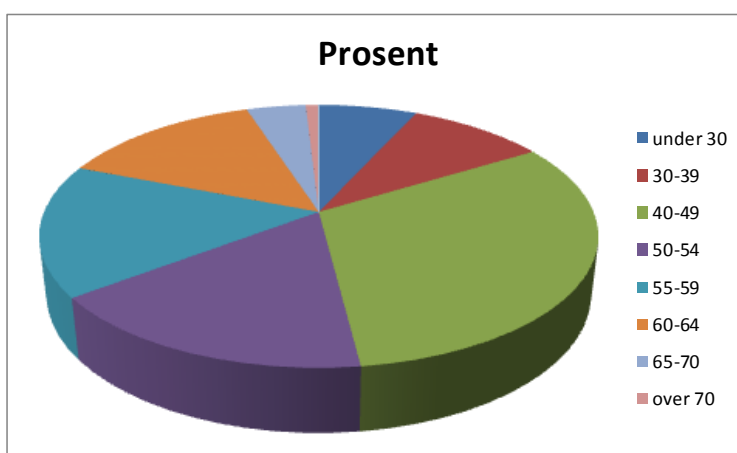


Offentlig virksomhet (Engerdal kommune)

Antall fast ansatt fordelt etter alder i antall og prosent

| < 30 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-54 år | 55-59 år | 60-64 år | 65-70 år | >70 år |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 15 | 21 | 70 | 37 | 36 | 31 | 9 | 2 |
| 6,8 % | 9,5 % | 31,7 % | 16,7 % | 16,3 % | 14,0 % | 4,1 % | 0,9 % |



35,3 % av de ansatte er 55 år eller mer. Bare 16,3 % er under 40 år. Flest arbeidstakere er i aldersgruppen 40 – 54 år (48,4 %).

Dersom antall ansatte skal være på tilsvarende nivå som i dag, vil det kreve rekruttering av et sted mellom 70 – 80 nye medarbeidere over en periode på 7 – 12-år. Antallet kan reduseres noe ved å slå sammen stillinger, men antagelig i noe begrenset grad da dette også er personell som går i turnustjeneste (forutsett at en ønsker å beholde tilsvarende arbeidsfrekvens på helger som i dag).

45 av i alt 78 stillinger (57,6 %) arbeider i deltidstillinger i aldersgruppen over 55 år. Dette kan i seg selv gi utfordringer i forhold til framtidig rekruttering.

Aldersgruppen over 70 år

| Stillingskategori | Stillingsvolum (%) | Merknad |
|-------------------|--------------------|---------|
| Jordmor | 10 | |
| Assistent | 20 | Kantine |

Rekruttering til 10 % stilling som jordmor er neppe en god strategi. Interkommunalt samarbeid vil antagelig være det mest realistiske alternativet for denne tjenesten.

Aldersgruppen 65 – 69 år

| Stillingskategori | Stillingsvolum | Merknad |
|--------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Bibliotekar | 44,82 | Slutter 30.01.18. Rekruttert |
| Assistent | 62,5 | Institusjon |
| Sykepleier | 100 | Institusjon |
| Hjelpepleier | 140% | Institusjon |
| Saksbehandler | 100% | NAV (Sosial) |

Ny bibliotekar er rekruttert. Det er grunn til å understreke at kommunestyrets offensive satsing på biblioteket har gitt gode resultater.

Det er ellers verd å merke seg at det er det vil bli en manko på godt og vel tre stillinger innen virksomheten institusjon. Her kan det også være et potensiale for naturlig avgang i forhold til saken som det jobbes med vedr. omlegging/nedbemanning i denne virksomheten.

Kommunes sosialtjeneste er sårbar med kun en ansatt. Det bør drøftes nærmere hvordan vi skal organisere og rekruttere til den framtidige sosialtjenesten på det tidspunkt vår nåværende medarbeider velger å pensjonere seg.

Aldersgruppen 60 – 64 år

| Stillingskategori | Stillingsvolum | Merknad |
|--------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Adjunkt (med tillegg) | 277 | EBUS og VO |
| Assistent | 213,9 | Fjellh., Hab og Avlastn. |
| Fagarbeider | 131,5 | EBUS, Asyls.mott |
| Hjelpepleier | 312,4 | Institusjon |
| Ingeniør | 100 | PLANTE |
| Enhetsleder | 100 | STU |
| Konsulent | 250 | STU, Asyls.mott. |
| Leder | 23 | Hab og Avlastn. |
| Lege | 100 | Legetjenesten |
| Spes. ped. Koord. | 100 | Oppv. (20 % AFP) |
| Rektor | 200 | Fjellh., EBUS |
| Renholder | 150 | Fjellh. Institusjon, Bib. |
| Rådmann | 100 | |
| Sekretær | 70 | NAV (Flyktningetj.) |
| Spes. sykepleier | 50 | Institusjon |

I denne aldersgruppen finner vi mange ulike leder- og fagstillinger. Det bør arbeides videre med å kartlegge nærmere et mer konkret tidsperspektiv for pensjonering/ rekruttering. Nåværende rådmann befinner seg også i denne aldersgruppen.

For å møte faglige og praktiske utfordringer, kan det på enkelte områder være behov for å vurdere former for interkommunalt samarbeid.

Aldersgruppen 55 – 59 år

| Stillingskategori | Stillingsvolum | Merknad |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Adjunkt | 200 | EBUS og Fjellh. |
| Adjunkt m/tillegg | 300 | EBUS og VO |
| Assistent | 71,4 | Bad/ Hab. og Avlastning |
| Fagarbeider | 359 | Asyls., barnehage, Institusjon |
| Hjelpepleier | 377 | Institusjon, Forebygg. Rehab |
| Enhetsleder | 100 | Oppvekst |
| Konsulent | 460 | STU, HeVe |
| Leder | 200 | HeVe(kjøkken), PLANTE |
| Lege | 100 | |
| Lærer | 100 | Fjellh. |
| Miljøterapeut | 150 | Hab. og Avlastning |
| Rektor/leder | 100 | VO |
| Servicemedarbeider | 20 | Ungdomsklubb |
| Sykepleier | 30 | Institusjon |
| Vaktmester | 100 | HeVe |

I Aldergruppen 55 – 59 år er det et relativt stort behov for rekruttering til ulike fagstillinger, spesielt innen Oppvekst og HeVe: Her er det bl.a. seks lærerstillinger, godt og vel 7 stillinger som Fagarbeider/Hjelpepleier og Lege innen HeVe. I tillegg finner vi også enhetsleder (Oppvekst) og rektor (VO) i denne gruppen.

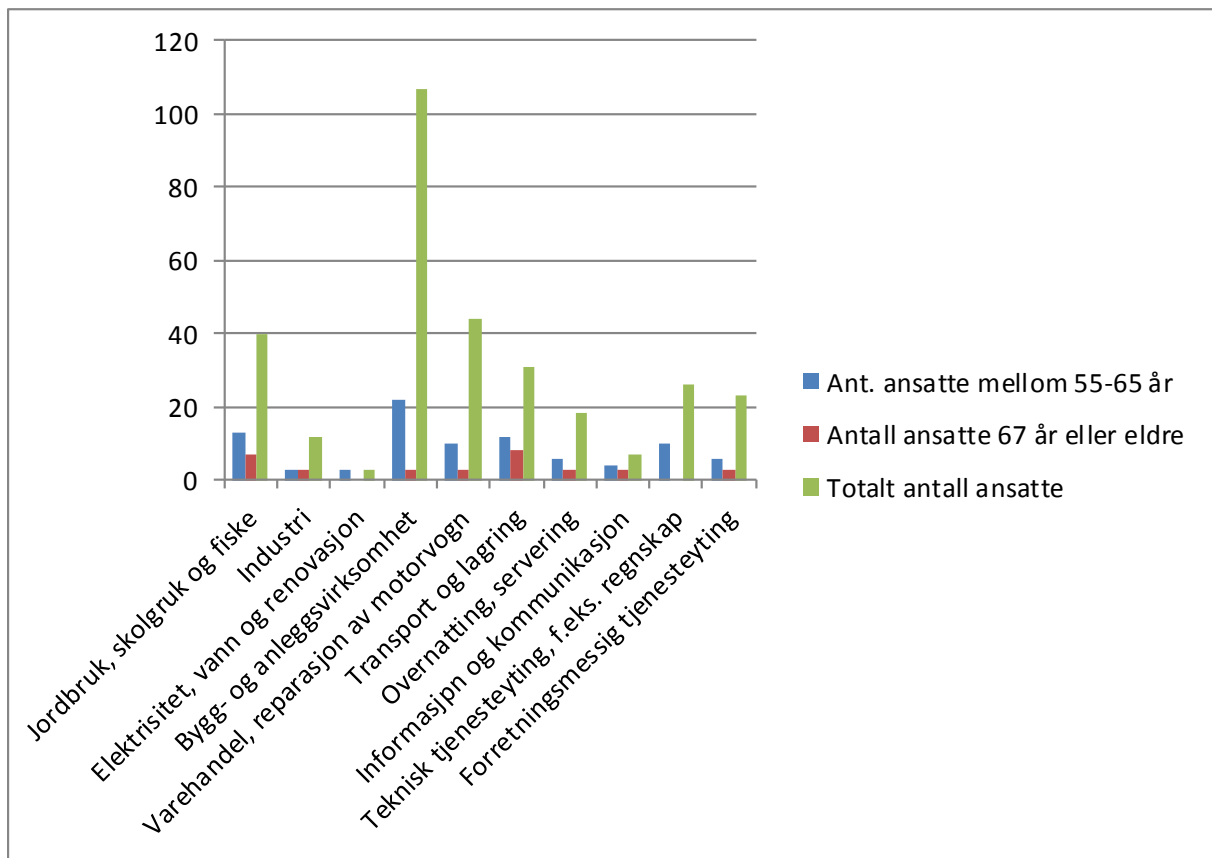
Det er også verd å merke seg at litt over 6 hele stillinger er knyttet til ulike funksjoner innen STU. Det kan bety at det vi i løpet av 5-10 år vil stå over for et generasjonsskifte innen denne enheten på mange sentrale funksjoner.

Privat virksomhet

Tallgrunnlaget her er innhentet fra NAV og basert på bedriftsundersøkelse gjennomført i 2016 (SSB). Det er grunn til å tro at det er relativ små endringer etter at dataene er innhentet.

På litt lengre sikt og hvis man ser til de trender som er i dagens arbeidsmarked med økt digitalisering og automatisering så vil behovet innenfor mange yrker og næringer endre seg. Den teknologiske utviklingen og globaliseringen vil føre til at omstillingstakten i arbeidslivet skjer raskere enn før. Ny teknologi vil gi nye muligheter, samtidig vil den endre etterspørselen etter kompetanse og arbeidskraft. Introduksjonen av ny teknologi går raskt og mye hurtigere enn før og dette vil trolig kreve at arbeidstakere oftere må skifte jobb og oppdatere kompetansen sin. De neste 20 årene kan så mange som én av tre jobber i Norge bli automatisert.

I tallmaterialet fra NAV /SSB har vi kun oversikt over aldersgruppene over 55 år. Det betyr at det ikke viser noe reelt bilde av den totale alderssammensetningen innen næringene. Den gir imidlertid en indikasjon på et potensiale for rekrutteringsbehov de nærmeste 10-12 årene.



Tabellen viser aldersfordeling inne de enkelte næringer

Vedlikehold og oppdatering og bruk av stillingsbanken

For at stillingsbanken skal kunne fungere etter intensjonen, er det behov for regelmessig oppdatering av datagrunnlaget. Minimum bør dette skje annethvert år.

Kommunen annonserer sine stillinger via bl.a. NAV sine sider. I realiteten fanger NAV sin Servicetjeneste «klippetjeneste» opp også stillingsannonser i det private næringsliv. Det forutsetter selvsagt at stillinger blir kunngjort.

Hensikten med Stillingsbanken er at den blir brukt aktivt i rekrutteringsarbeidet. I dette ligger at den må bli gjort kjent både i kommuneorganisasjon og for det private næringsliv. I tillegg bør det innarbeides rutiner som sikrer at dette blir kommunisert på en god måte med ungdomsgruppene i god tid før de skal treffe sine yrkesvalg (ungdomstrinnet på EBUS og på videregående).