

# HRM-dagen

31. oktober 2024

Scandic Meyergården

 HRM Norge

  
dinPersonalpartner  
HR- og HMS-kompetanse

  
FRISKGÅRDEN 

  
RANA  
UTVIKLING

 Ranaregionen  
Næringsforening

09:00-09:20	Registrering, mingling og kaffe
09:20-09:50	<b>Marit Øvermo, Din Personalpartner</b> La omstilling ikke bare være strategi, men også kultur: Tankekors og dilemmaer i møte med et arbeidsliv i endring
09:50-10:20	<b>Marte Larsdatter Fladvad, Friskgården Rana</b> Lederhelse – lederstøtte i det moderne arbeidslivet
10:20-10:40	Kaffepause / benstrekk
10:40-11:00	<b>Ole Kolstad og Yasna Mimbela, Rana Utvikling</b> Hvordan sikre næringslivets kompetansebehov?
11:00-12:00	Lunsj
12:00-12:20	<b>Terje Røli, Miras Elektro</b>
12:20-12:40	<b>Anne-Lise Solberg, Rana kommune</b> Hvordan rekruttere og beholde viktig og riktig kompetanse?
12:40-13:00	Kaffepause / benstrekk
13:00-13:30	<b>Tore Heitmann-Hansen, HRM Norge</b> Når daglig leder er eneste HR-ressurs.
13:30-14:00	Panelsamtale og oppsummering

# HRM-dagen

## Mo i Rana





dinPersonalpartner

HR. HMS. Kvalitet. Omstilling.

[www.dinpersonalpartner.no](http://www.dinpersonalpartner.no)

Din Personalpartner AS tilbyr rådgivning innen  
HR, HMS, kvalitet og omstillingsprosesser

Vårt mål er å skape  
resultater for våre  
kunder  
– sammen med våre  
kunder!



# Et arbeidsliv i stadig endring

Samfunnet endrer seg, og aldri før har endringene skjedd hyppigere enn i dag.

**Vi må omstille oss, men til hvilken fremtid?**



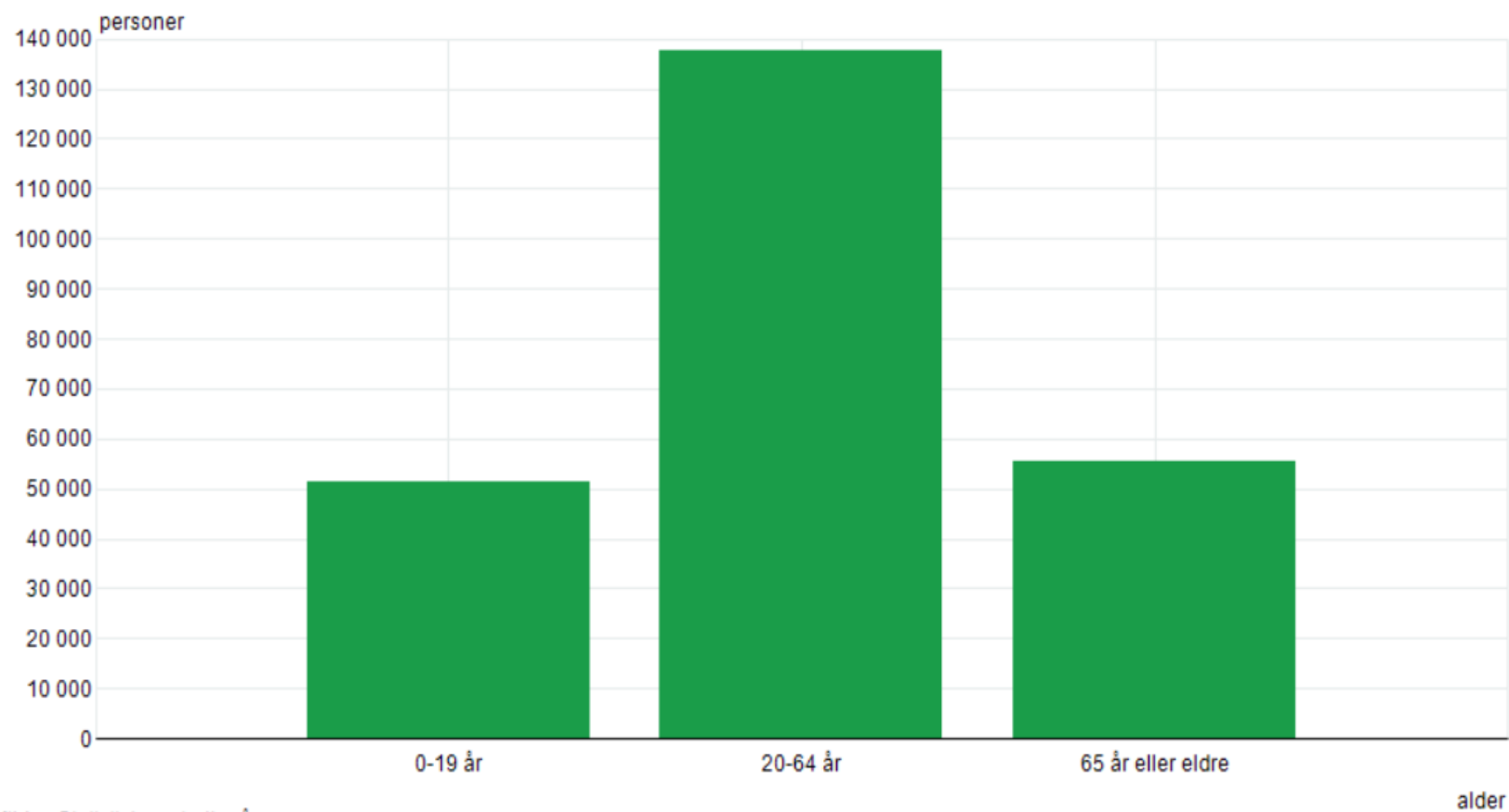
«Et bakteppe»

# Globale og nasjonale utfordringer krever lokale løsninger

- Nasjonalt: demografi. Færre arbeidstakere skal løse stadig større velferdsoppgaver.
- Regionalt: sentralisering og fallende folketall.
- Virksomhet: kunnskap er ferskvare.
- Individet: Nye generasjoner Z, har andre ferdigheter og andre forventninger til arbeidslivet.



14288: Framskrevet folkemengde 1. januar, etter alder. Hovedalternativet (MMMM), Nordland - Nordlånnda, 2025.

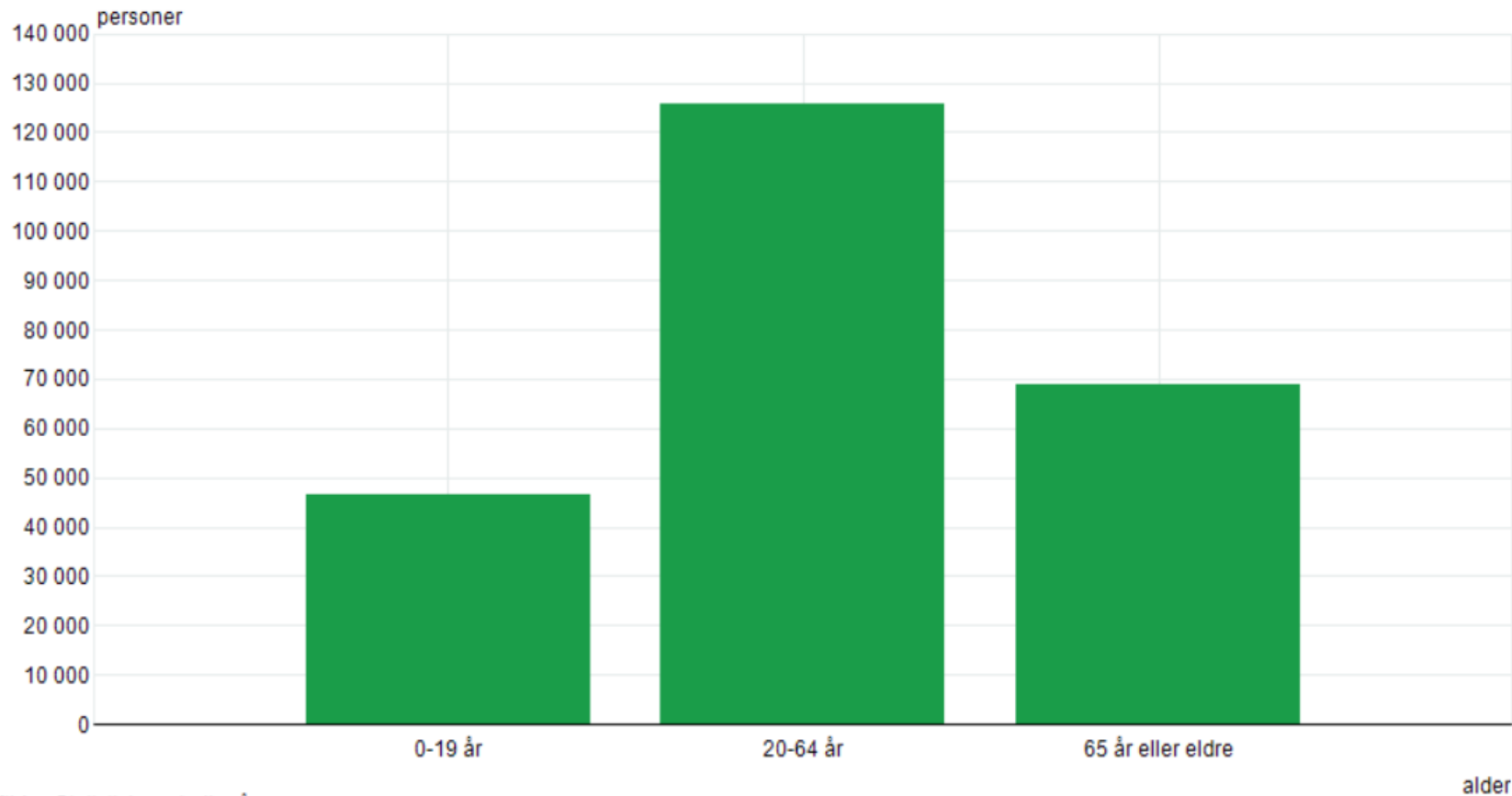


Kilde: Statistisk sentralbyrå

DEMOGRAFI  
Nordland 2025



14288: Framskrevet folkemengde 1. januar, etter alder. Hovedalternativet (MMMM), Nordland - Nordlånnda, 2050.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

## DEMOGRAFI Nordland 2050

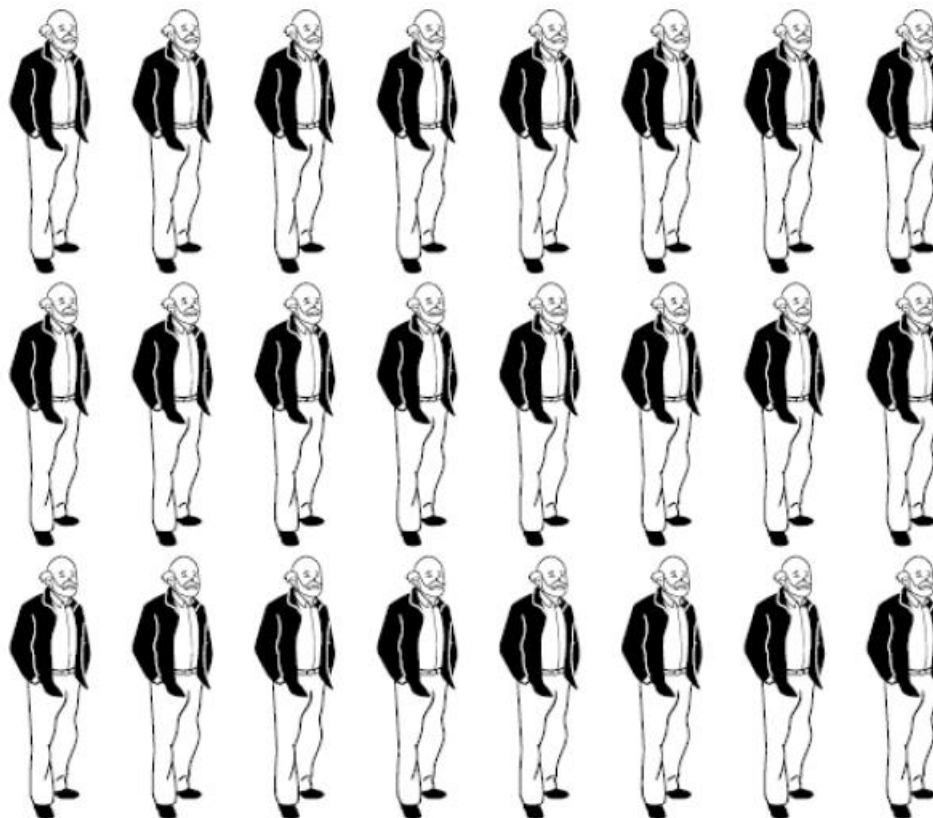
- 5 000 færre unge.
- 13 000 færre i yrkesaktiv alder
- 15 000 flere pensjonister

# Norges befolkning vokser med 600 000 frem mot 2050, men...

For **hver ekstra person** vi får i yrkesaktiv alder (20 – 66 år)...



...får vi **24 seniorer** (67 år og eldre)



## «Mismatch mellom arbeidskraft og arbeidsmarked (Rana 2023)



Arbeidskraft

Følgende statistikk ligger til grunn for scoren på indikatoren «arbeidskraft»:

- Andel av befolkningen mellom 20-66 år (2021)
- Andel av befolkningen over 16 år som har grunnskole som høyeste utdanningsnivå
- Andel av befolkningen over 16 år som har høyskole/universitet >4 år som høyeste utdanningsnivå
- Høyskole/universitet lokalisert i BA-regionen
- Befolkningsvekst siste fire år
- Ungt utenforskap (NEET) i prosent av befolkningen 15-29 år



Arbeidsmarked

Følgende statistikk ligger til grunn for scoren på indikatoren «arbeidsmarked»:

- Nyetablerte foretaks overlevelse etter fem år
- Sykehus lokalisert i BA-regionen
- Antall fritidsboliger lokalisert i BA-regionen
- Høyskole/universitet lokalisert i BA-regionen
- Flyplass lokalisert i BA-regionen
- Riks- og/eller europavei gjennom BA-regionen
- Togstasjon/hurtigbåt lokalisert i BA-regionen
- Sysselsettingsvekst næringslivet siste 10 år
- Gjennomsnittlig bruttoinntekt per innbuaer

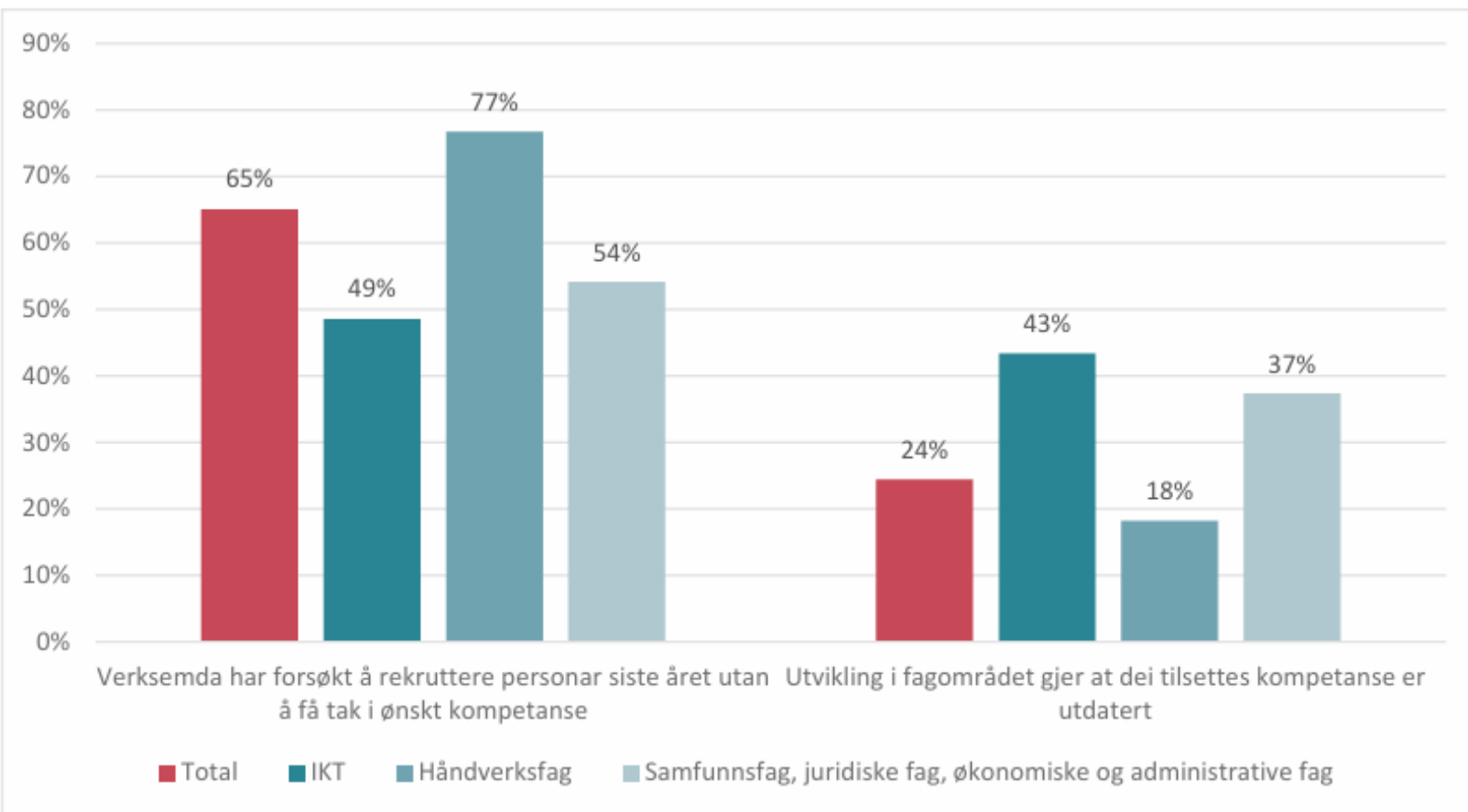
KS: «Fremtidsverktøyet»  
- Her kan du se hvordan kommunen din er å bo og jobbe i. Hvilke muligheter det er for arbeid og hvordan det står til med kommunens økonomi og muligheter for gode velferdstilbud.

- Godt arbeidsmarked\*
- Mindre tilgang på arbeidskraft.

# Kunnskap er ferskvare!

NHOs kompetansebarometer 2023:

Påstander som passer for virksomhetene med utgangspunkt i det udekte kompetansebehovet, etter fagområde.



- Manglende tilgang på personell
- Nåværende kompetanse er utdatert.

# Kunnskap er ferskvare!

6 av 10 NHO-bedrifter oppgir å ha et udekket kompetansebehov.

Omtrent 90 % av NHOs medlemsbedrifter svarer at kompetanseheving av eksisterende ansatte er nødvendig for å tette kompetansegapet.

NHOs kompetansebarometer  
2023:

# I 2024/2025 treffer alt samtidig...

- Eldrebølgen treffer.
- Fallende skatteinngang.
- Sentralisering og fallende folketall i 50% av kommunene, gir reduserte inntekter til kommunene.
- Lønns- og prisvekst.
- Mangel på arbeidskraft.



«Utfordringer og muligheter banker på samme dør...»

**Det var ikke mangelen på stein som gjorde av steinalderen var over....**



«Hvilken betydning får  
dette for ledere,  
og HR-personell?»



# Flere strategier parallelt

## Hvis kompetanse er ferskvare...

- ..så er kompetanseutvikling av *eksisterende personell* en vesentlig strategi.
- ... så er *virksomhetens omdømme* vesentlig for å tiltrekke seg *ny kompetanse*
- ..så er sannsynligheten stor for at virksomheten på et tidspunkt har behov for *omstilling* og *potensiell overtallighet*.



«Hvis utdanning er svaret, hva er spørsmålet...?»



# Kompetanse

- Kompetanse er langt mer enn formell utdanning og arbeidserfaring.
- Kompetanse omfatter de ansattes kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Det er summen av disse komponentene, relatert til den **arbeidsoppgaven som skal løses**, som reflekterer hvor kompetent den ansatte er.
- Kompetanse er m.a.o. ikke en egenskap, kompetanse er **situasjonsbestemt**.



# Beholde medarbeidere

- Leder har ikke bare en **rett**, men også en **plikt** til å lede.
- Ledelse er et verb, ikke et navn i en boks i et organisasjonskart!
- Leder er «bare» en av flere roller i virksomheten.
- «Positiv forskjellbehandling».
- Verktøy for selvledelse.
- Legge til rette for kontinuerlig læring.



# Rekruttere...

- Forstå verdien av «attraktivitet», både for eksisterende og nye medarbeidere.
- Arbeidsinnvandring.
- Onboarding.
- Kommunisere, på et språk som **vi** forstår.
- Ta i bruk innovative og digitale løsninger.
- Tenke superlokalt og hyperglobalt.



La omstilling ikke bare være strategi,  
men også vår kultur!



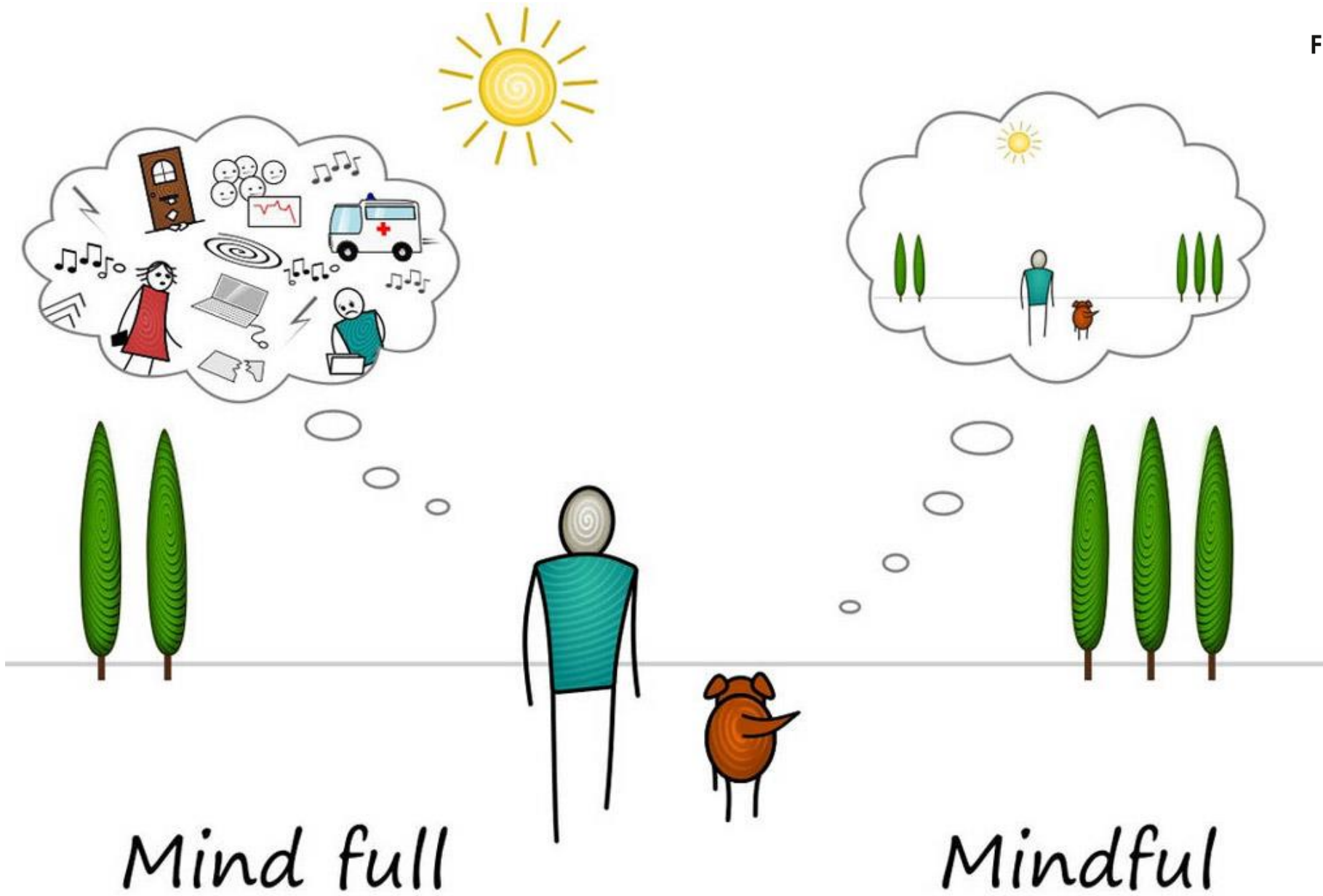
**din**Personalpartner  
HR- og HMS-kompetanse

Marte Fladvad Carlsen  
*Spesialist i arbeidshelse*

Daglig leder, Friskgården Rana AS

HRM-dagen, Mo i Rana – 31. oktober 2024





Mind full

Mindful



## Hva kjennetegner arbeidslivet i 2024?

- Høy omstillingstakt
- Arbeidstakers arbeidsmarkedet – mangel på kompetanse og «nok hender»
- Stødig generasjon på tur ut
- Gen Y og Gen Z – autonomi, fleksibilitet, tilbakemeldingskultur, hyppig jobbskifte, kommunikasjon og samarbeid
- Skillet mellom jobb og privatliv viskes ut
  
- Økende langtidsfravær – muskel/skjelett og psykiske lidelser
- Fra akutte arbeidsrelatert fravær → sammensatte årsaker og symptombilder
  - Skader og dødsfall som følge av arbeidsulykker - 60% reduksjon siden 1998.
  - Tallet på arbeidstakere som blir utsatt for fysiske, kjemiske, biologiske og ergonomiske faktorer flater ut.
  - Flere arbeidstakere har yrker hvor de arbeider med folk.

Et skifte, der psykososiale risikofaktorer og emosjonelt krevende arbeid blir mer sentralt. Enda flere vil det bli.



# Muskel og skjelett

Ensformig og belastende stilling  
Tungt fysisk arbeid  
Uhensiktsmessig løftestillinger

## STRESS Mentalt sliten


# Psykiske lidelser

## Utbrenthet

Situasjonsbetinget psykisk ubalanse

Depresjonsfølelse

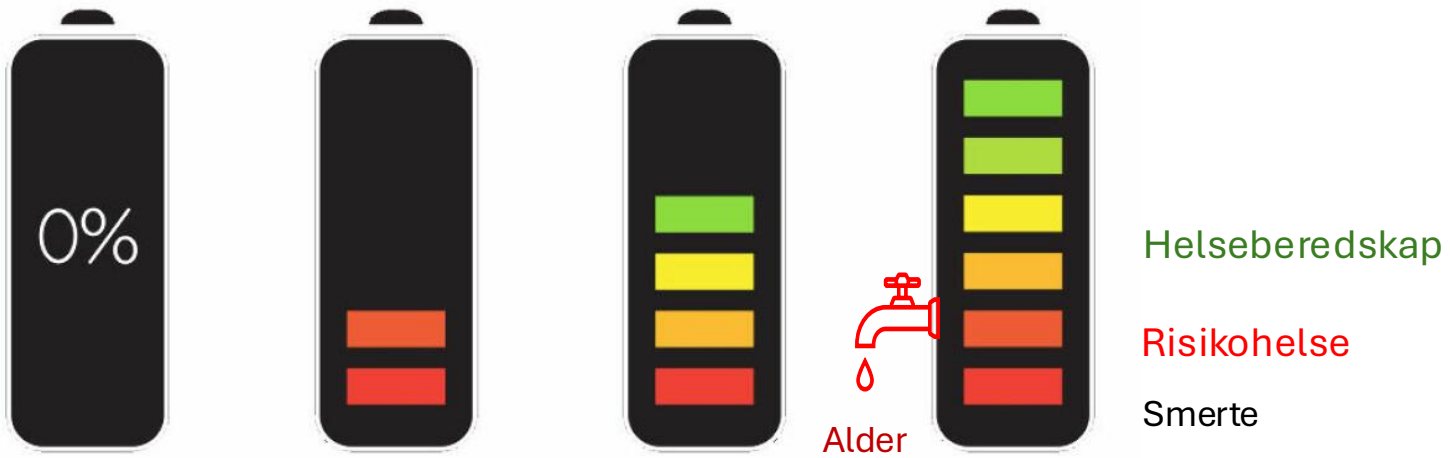


- Lede
- Motivere
- Involvere
- Ta beslutninger
- Inspirere
- Strukturere
- Planlegge
- Organisere
- Stå støtt i stormkastene
- Står ofte i produksjon selv – nedprioriterer ledelse
- Krav og forventninger
-  Emosjonelle og relasjonelle belastninger
- Egne forventninger og selvpåført belastning





Grubling	Konflikter	Sykefravær	Nedbemanning
Rekruttering	Oppsigelse	Styret	Eiere
Beslutninger	Konkurrans	Kostnader	Effektivisering
Endringer	Ansvar	Usikkerhet	Sykdom
Ensomhet	Håpløshet	Prestasjonspress	Søvn



### Ferdigheter som er helsefremmende

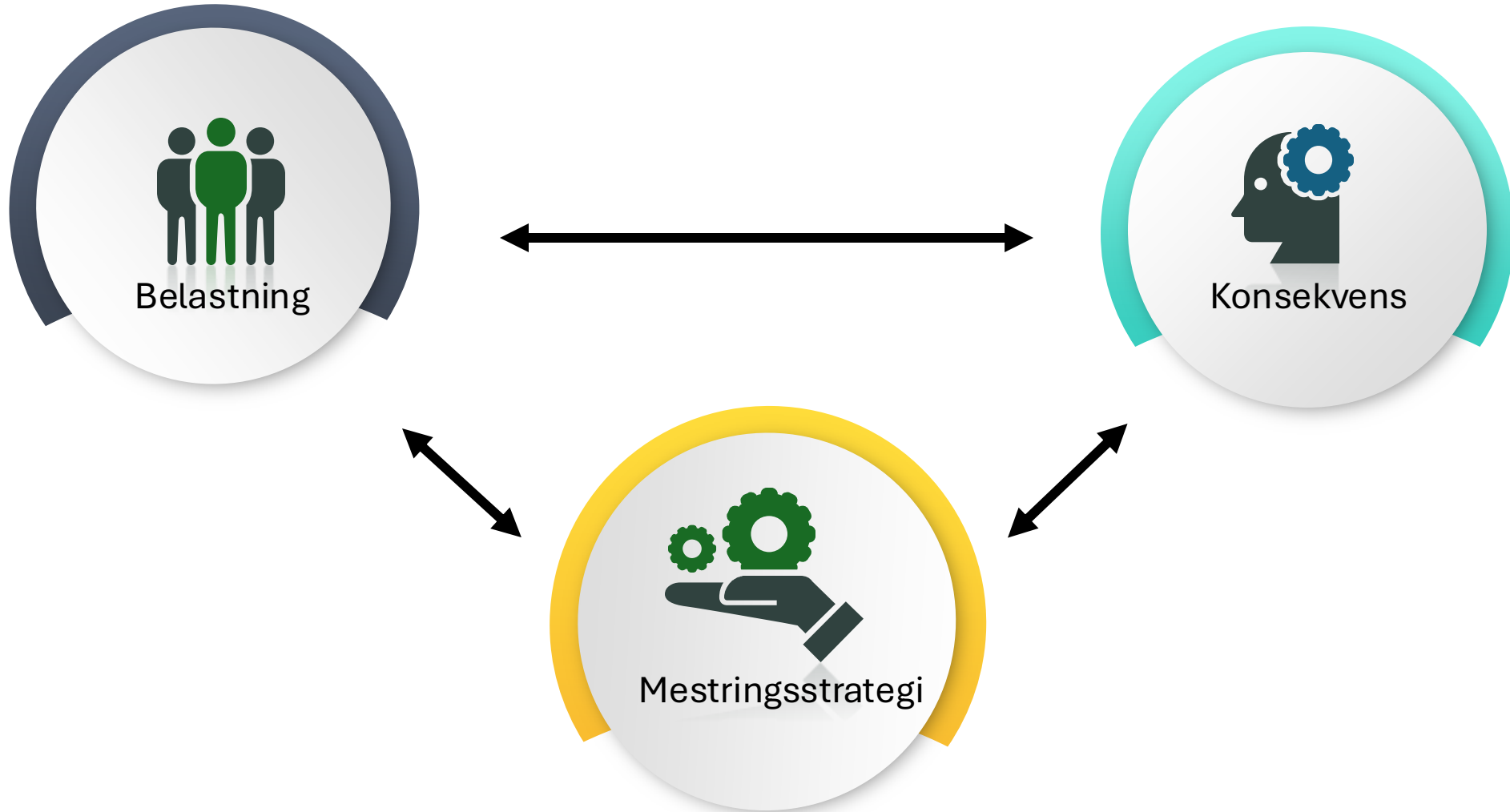
→ Kan trenes

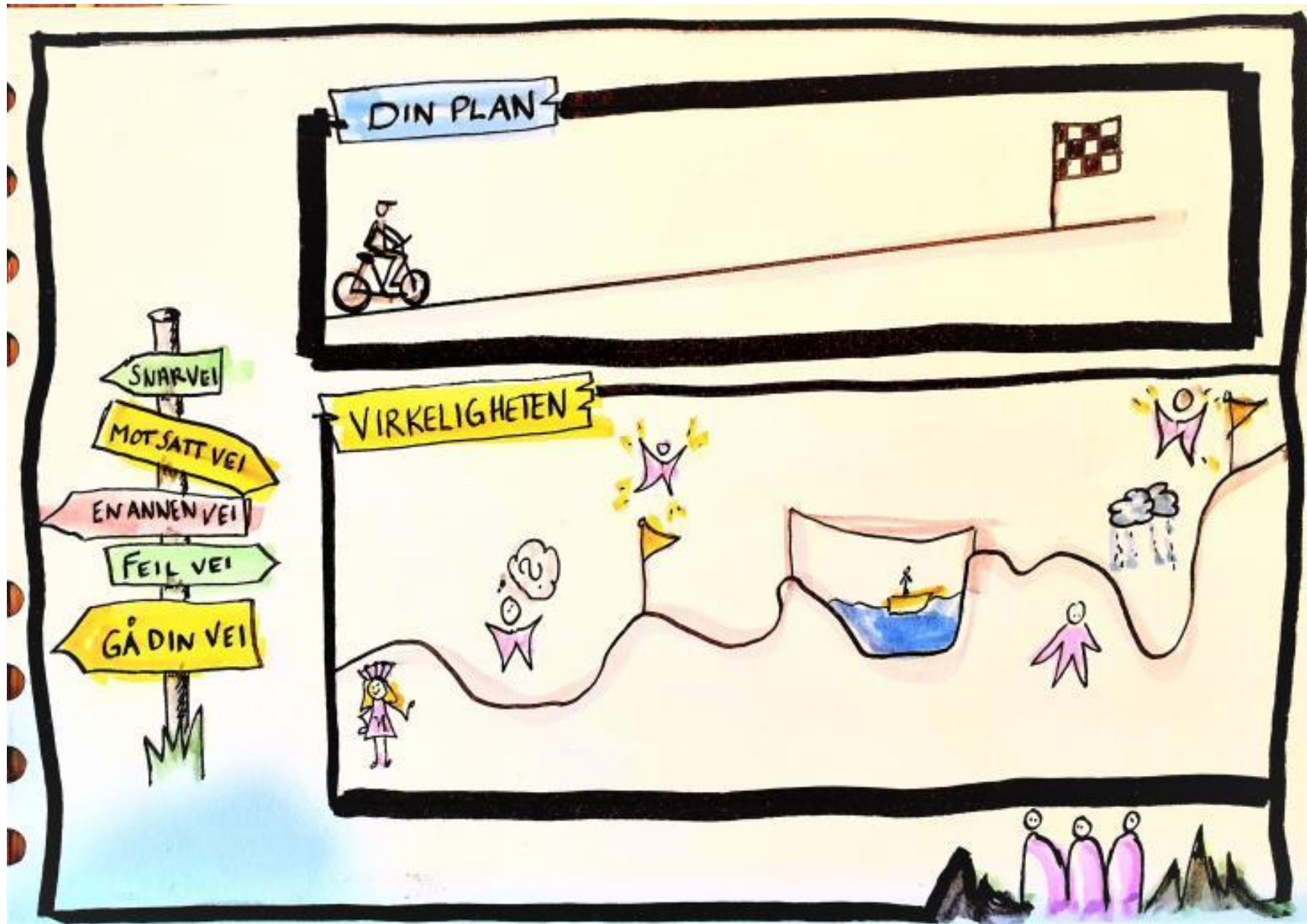
- Grensesetting
- Vaner og mønster
- Fokus og tankemønster
- Mestringsstrategier

# MESTRINGSSTRATEGIER

- Perspektivendring – forstå på en annen måte
- Løsningsfokusert
- Emosjonsfokusert
- Unngåelse









# KAFFEPAUSE OG BENSTREKK





**RANA**  
UTVIKLING

# HVORDAN SIKRE NÆRINGS LIVETS KOMPETANSEBEHOV?

Oktober 2024

# 10 ANSATTE (SNART 12)



RANA  
UTVIKLING



Yasna...la  
Welcome to Mo i Rana



sen

# FASIT

1. VI MÅ (OGSÅ) REKRUTTERE UTENFRA
2. LYS UT STILLINGENE!

# Mo Industripark: Grønn industripark i verdensklasse





**RANA**  
UTVIKLING

**RANA KOMMUNE:**

**NORGES GRØNNE  
INDUSTRIHOVEDSTAD**

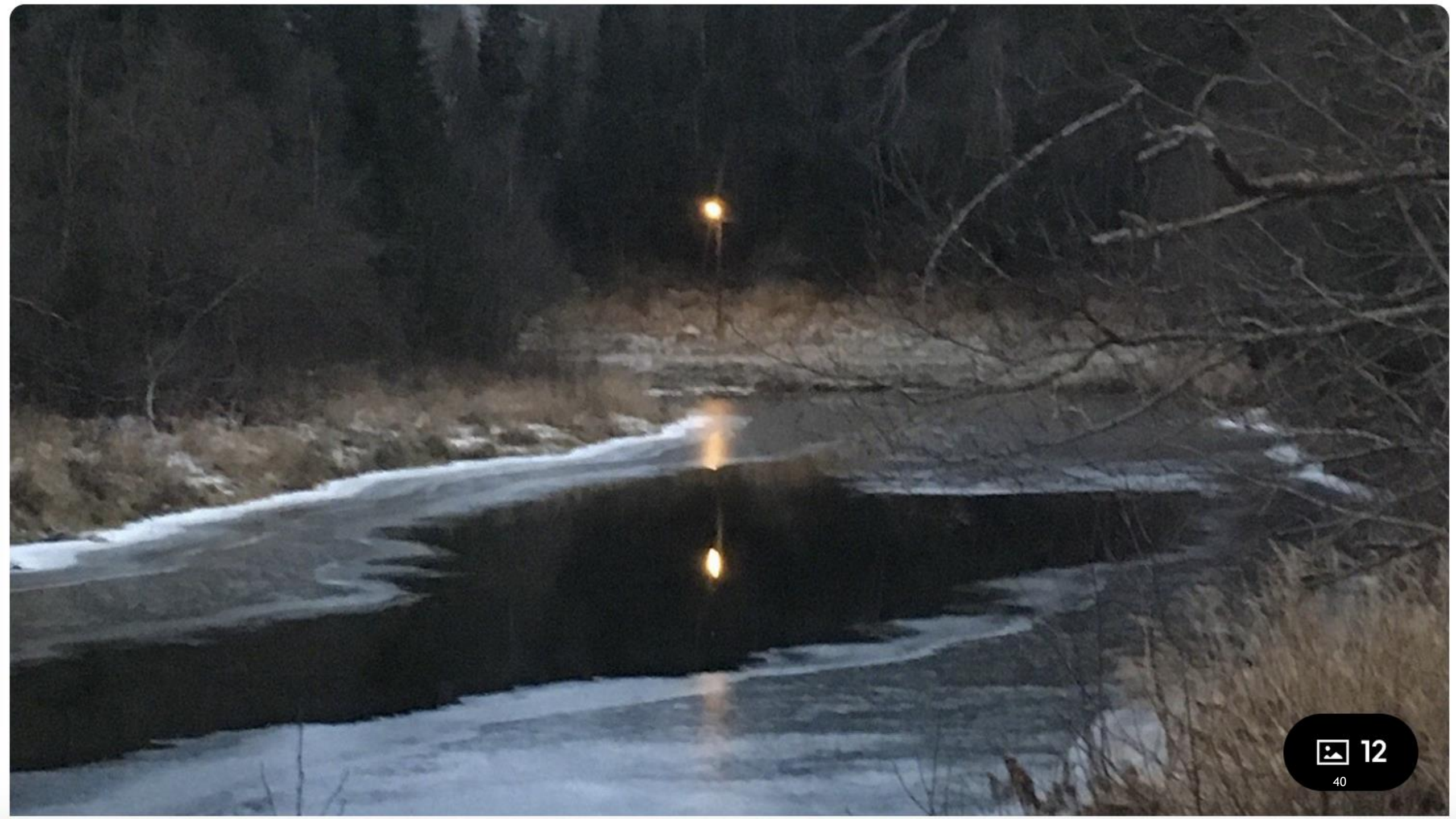
**- FREMTIDEN ER  
FORNYBAR**



**FREY**  
Clean battery solutions

**FREY**  
LISTED  
NYSE







# VekstMOobilisering



Ole Kolstad  
Prosjektleder



Petter Svendsen  
Campus &  
Kompetanse



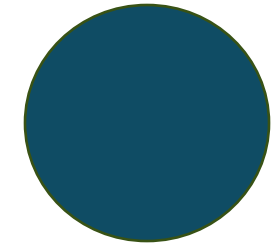
Yasna Mimbela  
Welcome to  
Mo i Rana



Kristin F. Rognerud  
Grønn mobilitet  
& infrastruktur



Iselin Breirem  
Omdømme &  
Attraktivitet



Tidl kollega  
Kommunikasjon

IT- Forum  
Studentrekruttering  
IB

MINT  
Onboarding  
Talent work force  
HR-Nettverk

Moirana.com  
Merkevareplattform  
Karrieredager / Helgelandstreff  
Div omdømmeaktiviteter

SoMe  
Hjemmesider  
Ekst kommunikasjon

# OVERSIKT OVER ARENAER | VEKSTMOBILISERINGER



## Housing

Strive towards future balance of supply and demand of rent/sales to ensure affordable housing for all.

## Labor integration

Increase the number and attractiveness of jobs for newcomers and reduce turnover.

## Transport & Mobility

Drive partnership-based development of sustainable transport of people and goods.

## Competences & campus

Further develop the educational offers, and competence programs.

## Leisure & Community

Promote and increase the role of the community in the reception and integration of newcomers.

## Communication & media

Strengthen strategic message alignment and media cooperation.

## City branding & attraction

increase the attractiveness of the city by building competences within the community.

# HR NETWORK SPECIAL ACHIEVEMENTS



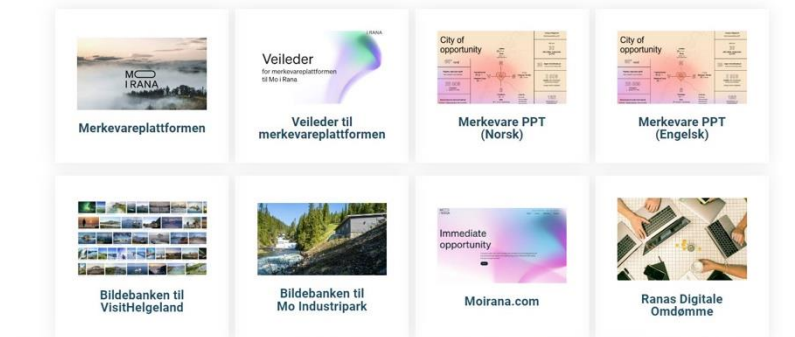
1. Nordland Politidistrikt, banks and Skatteetaten willingness to contribute to make the process smoother
2. Increase of English jobs advertisements
3. Increased nr of participants
4. HR network national recognition

# OMDØMME

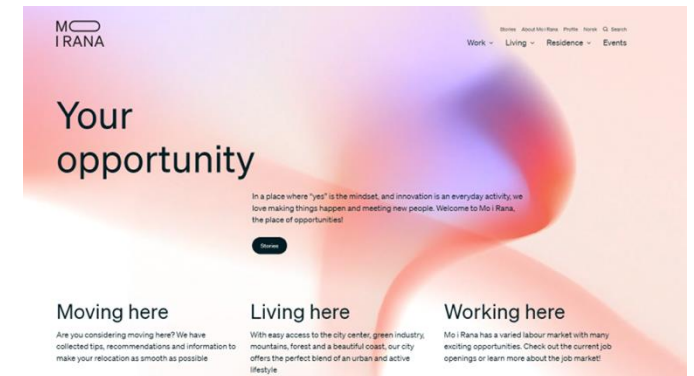
Vi jobber for å posisjonere Mo i Rana som et åpenbart sted å jobbe, studere og leve. For å tiltrekke oss arbeidskraften er vi til stede der de er, både fysisk og digitalt. Her selger vi Mo i Rana som en spennende by i vekst, hvor det er godt å leve og med store karrieremuligheter, derfor kaller vi oss mulighetenes by.



Vi deltar på karrieredager og studenttreff i Tromsø, Narvik, Trondheim, Kristiansand og Oslo



Utarbeidet en merkevareplattform og verktøykasse slik at vi får en rød tråd i all kommunikasjon om Mo i Rana



Nettsiden [www.moirana.com](http://www.moirana.com) skaper én dør inn for alle som ønsker å lære mer om Mo i Rana.

# The opportunity

In a place where “yes” is the mindset, and innovation is an everyday activity, we love making things happen and meeting new people. Welcome to Mo i Rana, the place of opportunities!

[Stories](#)

## Moving here

Are you considering moving here? We have collected tips, recommendations and information to make your relocation as smooth as possible.

## Living here

With easy access to the city center, green industry, mountains, forest and a beautiful coast, our city offers the perfect blend of an urban and active

## Working here

Mo i Rana has a varied labour market with many exciting opportunities. Check out the current job openings or learn more about the job market!

# MOIRANA IRANA



[www.moirana.com](http://www.moirana.com)



[Moirana\\_com](https://www.instagram.com/Moirana_com)



[moirana.com](https://www.facebook.com/moirana.com)

# WELCOME TO MO I RANA!



WELCOMING PACKAGE  
WELCOME TO  
MO I RANA



## Rana Municipality and the UN Migration Agency Signs MoU to Strengthen Foreigners' Working Conditions

Ka Man Mak • 3 March 2022



INFORMATION,  
INFORMATION,  
INFORMATION!

International  
Business Lunch

October 27th, 11:00-12:30  
Clarion Collection Hotel Helma

SpareBank  
HELGELAND 1

Ranaregionen  
Næringsforening

# MO(RE) INKLUDERING

## Prosjekts hovedmål:

Prosjektet MO(re) inkludering har som hovedmål å tilby aktiviteter og tjenester for å støtte næringslivet og tilflytterne i deres integreringsprosess på Helgeland. Fokus er på sport, kultur, fritid og informasjon knyttet til immigrasjon og relokalisering.

## Effektmål:

- Øke den sosioøkonomiske integreringen av arbeids og familietilflyttere gjennom bedre orientering før og etter ankomst.
- Arbeids og familieinnvandrere blir styrket gjennom nødvendig informasjon for å trives i deres nye hjemkommuner
- Økte antall medlemmer i idretts, kultur og frivillighetssektoren
- Øke attraktiviteten til idretts, kultur og frivillighetstilbudet i Rana og Helgeland
- Øke flerkulturelle arbeidsplasser





# Optimisme og tilflytting

**Det kan bli babyboom i Rana. Kevin Johan og Ine Therese, begge 25, Jørn Erik (34) og Karen (31) har gjort sitt: - Vi stortrives i en by i utvikling**



Hvudstaden i kommunen er fylt med nye ansatte og folk som har flyttet til byen. Foto: Øyvind Bratt

**Sissel flytter hjem for å jobbe i Freyr: - Jeg blir veldig motivert av den positiviteten jeg opplever i byen**



Sissel Høsten i Rana. Foto: Øyvind Bratt



Reza har gått fra lederstilling i Rolls-Royce og Kongsberg for å bygge batterifabrikk i Rana

**Reza har gått fra lederstilling i Rolls-Royce og Kongsberg for å bygge batterifabrikk i Rana**

**Deilig å være norsk og fransk i Danmark. Men Anita (35) og Thomas (31) vil hjem å bygge drømmeboligen her: - Kjæresten er helt vill etter Helgeland**



Anita og Thomas har kjøpt et hus i Rana. Foto: Anita FAYGG

**Nils (26) har bodd hele livet i Oslo og Trondheim. Nå har han flyttet til Rana: - Jeg har blitt veldig godt tatt imot**



Nils har bodd hele livet i Oslo og Trondheim. Nå har han flyttet til Rana. Foto: Nils

**Taavi (31) flytter fra en jobb han liker godt for å bygge batterifabrikk i Rana: - Ambisjonene med å bygge den største batterifabrikken i Europa, du vil ikke gå glipp av en sånn sjanse**



Taavi har kjøpt et hus i Rana. Foto: Taavi



André og samboeren ville flytte til Rana. De slo til da han fikk ny jobb

**André og samboeren ville flytte til Rana. De slo til da han fikk ny jobb**



**- Vi flytter fra noe som er helt nydelig og et slags paradys. Men vi flytter til akkurat det samme, på en litt annen måte**

**Mats Erik (27) fikk fast jobb rett etter endt utdanning og flyttet fra Trøndelag til Mo i Rana: - Jobben var helt klart fristende**



Mats Erik har fått fast jobb i Rana. Foto: Mats Erik

**Johnny ville jobbe med verdensrommet, men endte med 25 år i Elkem. Nå skal han bygge batterifabrikk: - Dette er en ypperlig anledning for ambisiøse ranvæinger**

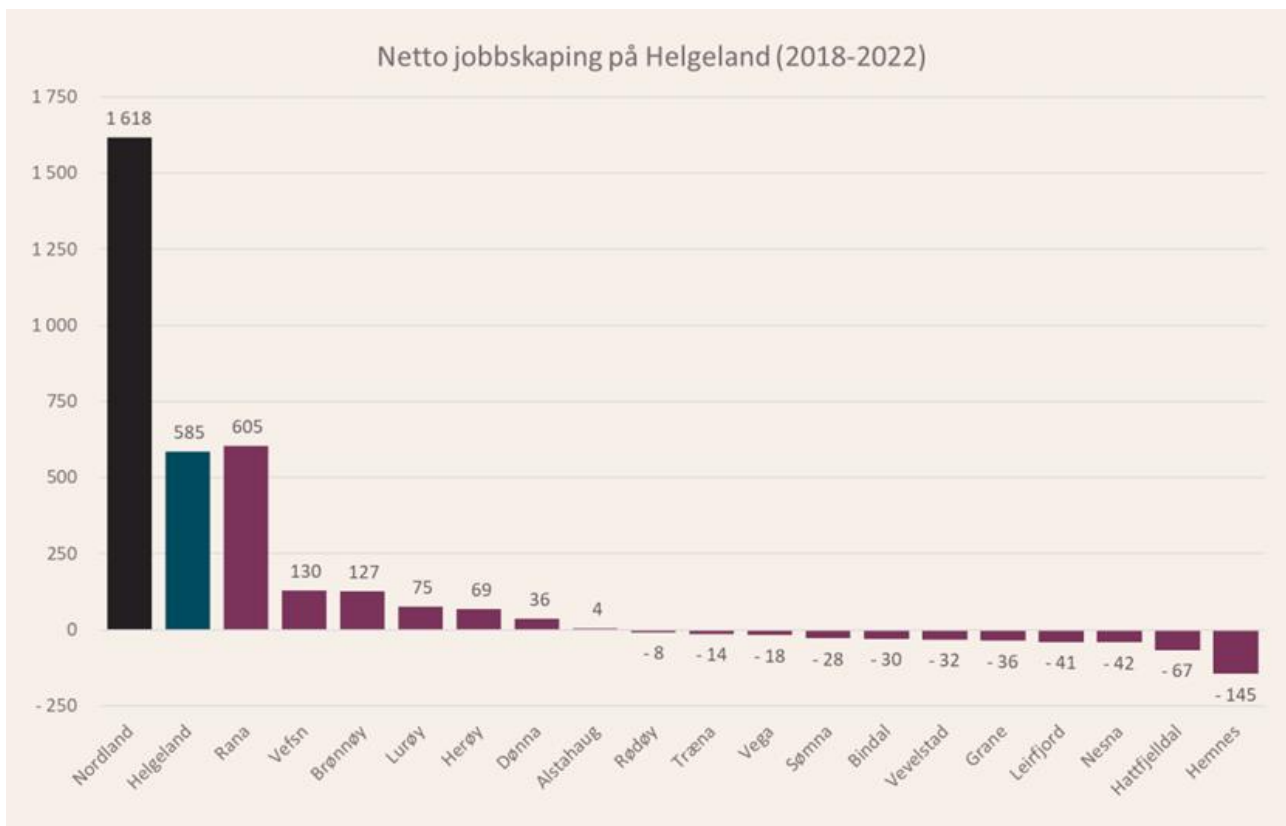


Johnny har kjøpt et hus i Rana. Foto: Johnny

# VEKST I RANA : JOBBSKAPING OG ARBEIDSINNVANDRERE

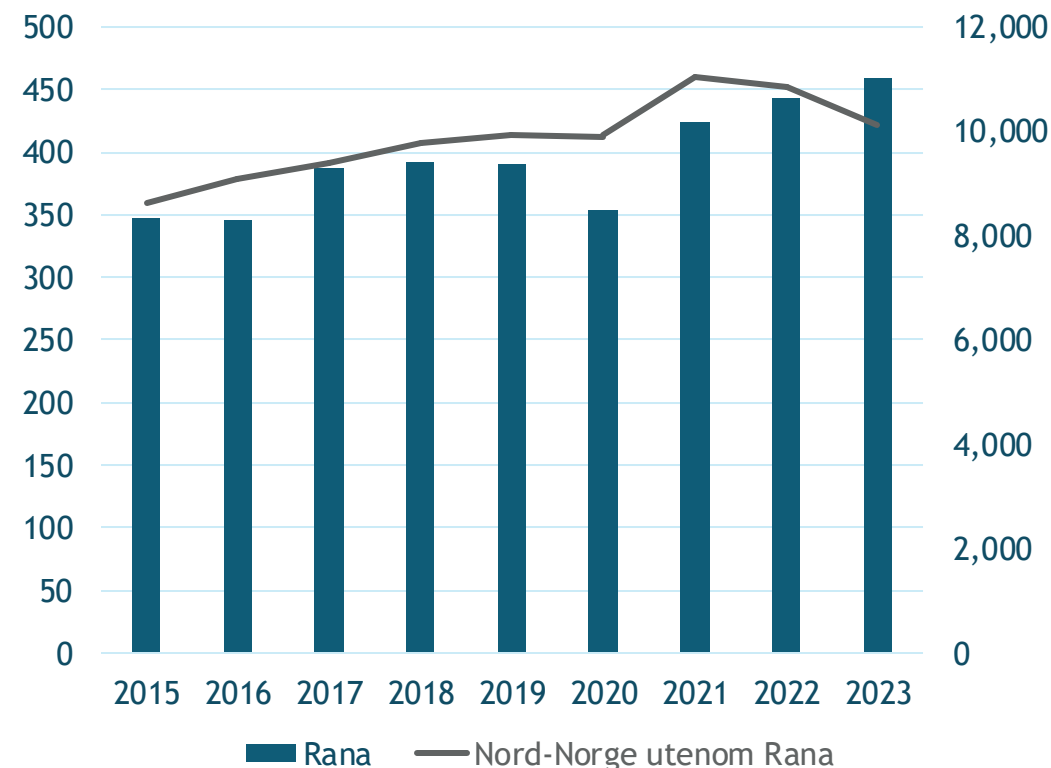


Netto jobbskaping på Helgeland 2018-2022



Source: KPB Utvikling i Rana 2023

Antall sysselsatte arbeidsinnvandrere i Rana og Nord- Norge 2015-2023



Source: KPB Rekruttering og Rana 2024 report

# NORLANDS RASKESTE SEKTORER FOR VEKST ER AVHENGIG AV INTERNASJONAL KOMPETANSE



**Turisme**

2021: 9.500 > 2035: 11.400 - 20.700



**Havbruk**

2021: 12.900 > 2035: 15.100 - 19.400



**Industri**

2021: 2.300 > 2035: 2.900 - 6.400

# KOMPETANSEBEHOV

Næring	Kompetanse
Industri	Fagarbeidere: Sveisere, CNC/maskinering, industrirørlegger, industri-elektrikere og til dels industrimekanikere Ingeniørkompetanse innenfor Høyspent/Elkraft, geologi og robotikk Ingeniører med lokal tilknytning som blir værende i regionen Fagpersoner med ledererfaring
Bygg og anlegg	Fagarbeidere: Elektrikere, anleggsgartnere Prosjektleder Ingeniører innenfor VVS, elektro, Geoteknikk, Miljø
Overnatting og servering	Barpersonell og ordensvakter Voksne, erfarne arbeidsledere Kokker Utdannede kokker og servitører
Informasjon og kommunikasjon	Systemutviklere
Helse- og sosialtjenester	Legespesialister, LIS 2, sykepleiere og bioingeniører er mer eller mindre stabilt krevende å rekruttere over tid

## HVIS DET ER....

- Hvis det er vanskelig å finne nok, og rette kandidater...
- Hvis det er vanskelig å rekruttere i Mo i Rana...

## SÅ MÅ VI LYSE UT STILLINGER!

- ❑ Rekruttering via lokal nettverk - det gjør det vanskelig for arbeidssøkere
- ❑ 59% av ledige stillinger er ikke utlyst !

### LEDIG-STILLING



**For tredje gang jakter Sølvli og kommunen etter en enhetsleder med skoleerfaring etter at Rolf Arne sa opp jobben: - Vi sliter med å finne nok, og rette søkere**



**Elektroingeniøren har søkt over 500 jobber uten napp: - Dette er et mareritt**



**Det er kandidater til jobben som toppsjef i Helse Nord: - Det er en prosess som må ta litt tid**

# FASIT

1. VI MÅ (OGSÅ) REKRUTTERE UTENFRA
2. LYS UT STILLINGENE!

# GIGA ARCTIC







**SKAL VI GÅ FOR RE-MOBILISERING?**

**HVEM BLIR MED?**

# LUNSJ





**miras**  
ELEKTRO

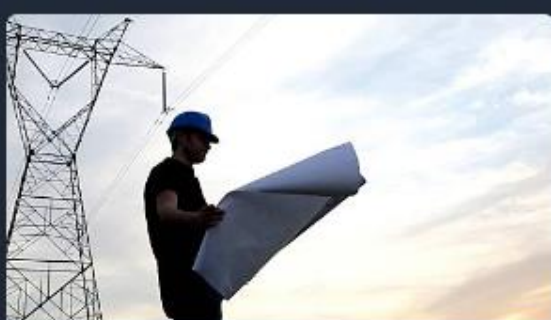
## Introduksjon og oppfølging av nyansatte

<https://www.miras-elektro.no/>



# Om oss

- Miras Elektro As ble etablert 1955, da A/S Norsk Jernverk startet opp i Mo i Rana.
- Miras Elektro As er 1 av 4 bedrifter i Miras Group As
- De andre selskapene som er en del av Miras Group As, er Miras Solutions As, Miras Hydraulikk As og Grotnes Steel As. Total omsetning på de 4 selskapene er ca 200 MNOK og består av 75 ansatte.
- Elektro er fortsatt lokalisert i de samme lokalene nå som da og bedriften har utviklet seg i takt med den teknologiske utviklingen.
- 20 ansatte med en omsetning på ca 32 millioner kroner
- Miras Elektro As er medlem av NHO Elektro(tidligere Nelfo) og vi oppfordrer alle ansatte til å organisere seg i en fagforening. De fleste ansatte hos oss er organisert i EL og IT forbundet. EL og IT forbundet har forhandlingsrett for de ansatte
- Miras Elektro AS har alltid vært opptatt av å være i forkant av teknologien og har derfor investert mye i opplæring og utstyr. Dette har gjort det mulig for selskapet å tilby avanserte tjenester som automatisering, motorservice, lavspent- og høyspentinstallasjoner.
- Vi har fra første dag vært en solid tjenesteyter til bedriftene i Mo Industripark og senere også bedrifter utenfor Mo Industripark. Vi tilbyr høy- og lavspenningsinstallasjoner samt reparasjon/vedlikehold av elektromotorer og tavlebygging.



### Installasjon høyspent

Vi prosjekterer og installerer kabelanlegg, bryteranlegg, transformatorer og ...



### Installasjon lavspent

Vi utfører nyinstallasjon, renovering, utvidelse, vedlikehold, feilsøking, reparasjon, ...



### EKOM

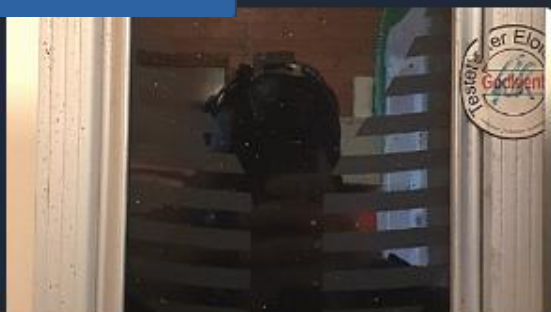
Vi prosjekterer og installerer Ekomanlegg.



### Elkontroll NEK405

Vi gjennomfører el-kontroll av ditt elektriske anlegg. Bolig, industri, næring og ...

## Tjenester



### Brannalarmanlegg Elotec

Vi tilbyr prosjektering, installasjon og kontroll av Elotec brannalarmanlegg



### Automasjon

Vi tilbyr alt fra enkle til komplekse automasjonsanlegg, sammen med våre trofaste ...



### Tavlebygging

Vi prosjekterer, bygger og monterer tavler.



### Reparasjon og service av elektromotorer

Vi utfører reparasjoner, service og vedlikehold av elektromotorer.



Når en ny ansatt starter i vår bedrift er det viktig for oss å ha en god onboardingprosess som sikrer at de føler seg velkommen, får nødvendig informasjon, og raskt blir en del av teamet.



**STOLT**  
INDUSTRIKULTUR



## Rett kandidat til stillingen?

I forkant av ansettelse av nye medarbeidere er det viktig å gjøre et godt forarbeid for å avgjøre om kandidaten er den riktige for stillingen

- **Faglig kompetanse** – har kandidaten de nødvendige kvalifikasjoner for stillingen?
- **Personlige egenskaper** – passer kandidaten inn i bedriftens kultur og kan den ansatte bidra til positiv utvikling av kulturen
- **Kommunikasjons- og samarbeidsferdigheter** – Jobbe i team, kartlegging i jobbsamtale
- **Motivasjon og engasjement** – viser kandidaten genuin interesse for stillingen
- **Potensial for utvikling** – Læringsvilje, tilpasse seg nye utfordringer
- **Referanser og bakgrunn** – Hva sier tidligere arbeidsgivere og kollegaer om kandidaten
- **Er det andre forhold som det kan være greit å vite om?**

# Preboarding – Før oppstart



Proessen starter allerede før den nye medarbeideren har sin første dag

Vi sørger for at alt det praktiske er på plass

- Avtale tid og sted for oppstart
- Arbeidsavtale
- Bestiller inn arbeidsverktøy
- Ordner klart en garderobeplass
- Kontor, telefon, PC, e-post, nøkler for de som skal ha det
- Legger inn ansatt i våre IT-systemer
- Informere øvrige ansatte om nyansettelsen og når vedkommende starter i bedriften
- Avsetter god tid og ressurser til mottakelse av den nye ansatte
- Tilsender relevante sikkerhetskurs før oppstart





# Onboardingsprosess

En god onboardingsprosess er alfa (A) og omega ( $\Omega$ )

- Økt trivsel og engasjement
- Bedre tilpasning til bedriftskulturen
- Reduserer stress og usikkerhet
- Økt lojalitet og langsiktig tilknytning
- Raskere produktivitet
- Lavere turnover

## Onboarding – De første ukene

- Formell onboarding-prosess starter allerede første dag
- Velkommen – blir kjent med kollegaer og ledelsen
- Omvisning på arbeidsplassen og miljøet, parkering, spiserom, kantiner, evaluering, brannslukningsutstyr og førstehjelpsutstyr, samt en omvisning i Mo Industripark
- Innsikt i organisasjonens mål og strategier. Hvordan vi arbeider med kvalitet, HMS og miljø.
- Tildeling av fadder eller mentor
- Introdusere den nye ansatte for verneombud og tillitsvalgt
- Opplæringsplan som er relevant for deres rolle
- Utdeling av arbeidsklær, verneutstyr og arbeidsverktøy
- Andre relevante kurs/sikkerhetskurs for stillingen
- Bestille HMS-kort
- Innføring i IT-systemer og apper, opplæring



# Løpende oppfølging – De første månedene

Etter de første ukene er det viktig å opprettholde tett oppfølging og dialog

- Evaluering og oppfølging etter kort tid
  - Hvordan trives den ansatte
  - Er det behov for ytterligere opplæring og støtte
  - Har den nye ansatte alt den trenger



# God Match



## Balanse

mellom faglige kvalifikasjoner,  
personlige egenskaper, motivasjon

og

at den ansatte føler seg verdsatt  
og velkommen inn i bedriften

**Er avgjørende for å sikre at  
begge parter er fornøyde på  
sikt.**



**STOLT**  
INDUSTRIKULTUR

# Hvordan rekruttere og beholde viktig og riktig kompetanse?

Anne-Lise Solberg Fagsjef helse og pleie Rana kommune

HRM dagen 31.10.24

# Rekrutteringsutfordringer

- Nedgang i søkertall til helsefaglige utdanninger
- Færre går ut i lærlingeløp, flere tar påbyggingsår
- Flere velger seg ut av helsefaglige yrker
- Vi ønsker de samme kandidatene som dere som sitter i salen





# Tiltak som vi i helse og pleie har iverksatt for å rekruttere

- Tilby studenter faste helgestillinger
- Tilbud om mentorordning for ny utdannede
- Opprettet faste stillinger som går inn i et utdanningsløp med mål om fagbrev
- Samarbeid med NAV
- Kommunestyrevedtak om 100% stilling
- Markedsføre stipendordninger
- Tilby kombistillinger

# Beholde viktig og riktig kompetanse

- Riktig oppgavefordeling ut fra kompetanse
- Fagpersonell ivaretar kjernevirksomheten
- Ufaglærte ivaretar oppgaver som det ikke kreves en formell utdanning for å ivareta
- Tilby kompetanseheving
- Honorere videre og etterutdanning

# KAFFEPAUSE OG BENSTREKK





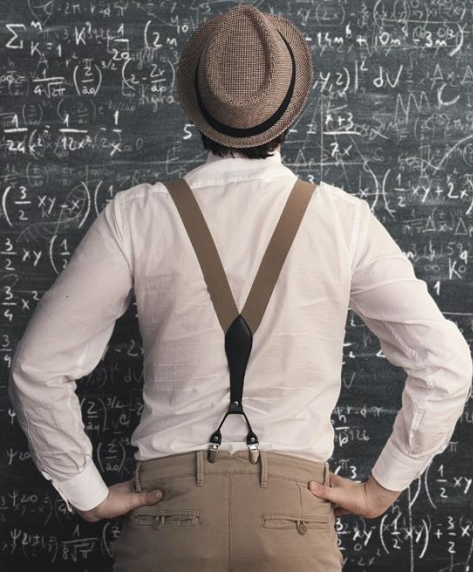
**Når daglig leder er eneste HR-ressurs.**

Jeg brenner for HR og vil hjelpe din virksomhet med å forenkle og effektivisere gjennom digitalisering.

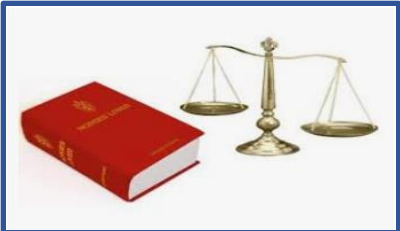
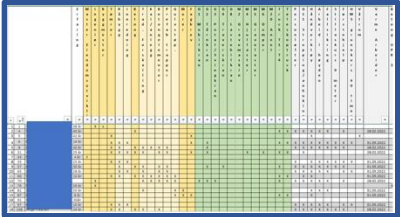
Tore Heitmann-Hansen, HRM Kompetanse, [heitmann@hrmkompetanse.no](mailto:heitmann@hrmkompetanse.no)



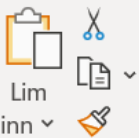
**Bransjekrav og hvordan løses det i dag**  
**Viktige krav ved nyansettelser**  
**Krav til oppsigelser og nedbemanning**  
**Sykefraværsoppfølging og regler**  
**Arbeidsavtaler og kompetanseheving**  
**Andre relevant myndighetskrav**



# Hvilke utfordringer har mange bransjer?



Flere bedrifter avslørt for alvorlige lovbrudd - s...


 Calibri 11 A<sup>^</sup> A<sup>v</sup>

F K U



ab Bryt tekst

Standard

 % 000  $\leftarrow$ 0  $\rightarrow$ 0,00


Betinget formatering



Formater som tabell



Cellestiler

Sett inn

Slett

Format

Σ

↓

↓

A

A

A

Søk etter

filterer

og merk

Søk etter

filterer

og merk

Utklippstavle

Skrift

Justering

Tall

Stiler

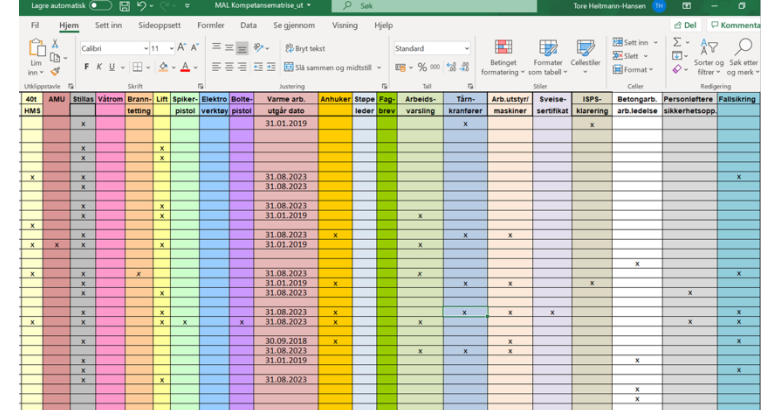
Celler

Redigering

40t	AMU	Stillas	Våtrom	Brann-	Lift	Spiker-	Elektro	Bolte-	Varme arb.	Anhuker	Støpe	Fag-	Arbeids-	Tårn-	Arb.utstyr/	Sveise-	ISPS-	Betongarb.	Personløftere	Fallsikring
HMS				tetting		pistol	verktøy	pistol	utgår dato		leder	brev	varsling	kranfører	maskiner	sertifikat	klarering	arb.ledelse	sikkerhetsopp.	
		x							31.01.2019					x			x			
		x			x															
		x			x															
x		x							31.08.2023											x
		x							31.08.2023											
		x			x				31.08.2023											
		x			x				31.01.2019				x							
x		x							31.08.2023	x				x	x					
x	x	x			x				31.01.2019				x							
		x		x					31.08.2023				x					x		
		x			x				31.01.2019	x				x	x		x			
		x			x				31.08.2023	x				x	x	x				x
x		x			x	x		x	31.08.2023	x			x						x	x
		x							30.09.2018	x					x					
		x							31.08.2023				x	x	x					
		x							31.01.2019									x		
		x							31.08.2023											x
		x			x				31.08.2023										x	
																		x		
																		x		



# Hvorfor bør man ikke bruke Excel?



The screenshot shows an Excel spreadsheet with a grid of data. The columns are color-coded and labeled with various competency areas: ANU, Sillas, Våtrom, Brann-rettning, Lutt, Spiker, Elektro, Bothe-verkøy, Varme arb., Annuket, Sløpe, Fag, Arbeids-kravene, Tårn-, Arb.utstyr-, Sveis-, ISPS-, Betongarb., Personliffere, and Falskring. The rows represent different dates, likely indicating when a competency was last updated or certified. The spreadsheet is viewed in a window titled 'MAL Kompetansenetive J1'.

- Automatiske varslinger på utløp på sertifikater/godkjenninger
- Manuelt vedlikehold (Menneskelig å feile)
- Personavhengig (Avanserte regneark)
- Flere regneark per virksomhetsområde
- Kompetanser er «ferskvare». (Ofte subjektivt vurdert)
- Ulike kompetansekrav på samme kompetanse til forskjellige profiler/roller
- Kompetansekartlegging i Excel er «gårsdagens verdier», og hva skal man gjøre med GAP-analysen?

# Viktige «krav» ved nyansettelser?





# HEETS

## Profit

2,000			
50,652			
25,000			
15,600			
<u>1,543,252</u>			
<b>SHAREHOLDERS' COMPANY</b>			
Share Capital			
Authorized Share Capital			
(1,000,000 Ordinary Shares Par Value Best. 10.00)			
Issued and Paid-up Share Capital			
(100,000 Ordinary Shares Par Value Best. 10.00)			
Premium on Share Capital			
Retained Earnings			
Appropriated			
Legal Reserve			
Unappropriated			
<b>TOTAL SHAREHOLDERS' COMPANY</b>			
<b>TOTAL LIABILITIES AND SHAREHOLDERS' COMPANY</b>			
<u>2,688,505</u>	<u>2,190,635</u>		

	32,062	30,653	20,658	12,050
	112,000	92,756	98,871	75,000
	255,000	175,416	245,600	147,910
	35,260	28,445	30,526	25,600
	<u>434,322</u>	<u>327,270</u>	<u>395,655</u>	<u>260,560</u>
	500,000	400,000	500,000	400,000
	350,000	200,000	350,000	200,000
	800,000	600,000	850,000	600,000
	<u>1,244,322</u>	<u>927,270</u>	<u>1,245,655</u>	<u>860,560</u>

## Tax

Income After Tax	
Minority Interest	
Equity in Affiliates	
Net Income	757

## Gross Profit Margin

Operating Profit M	0.17	0.19
Net Profit M	0.17	0.14

11% 8%

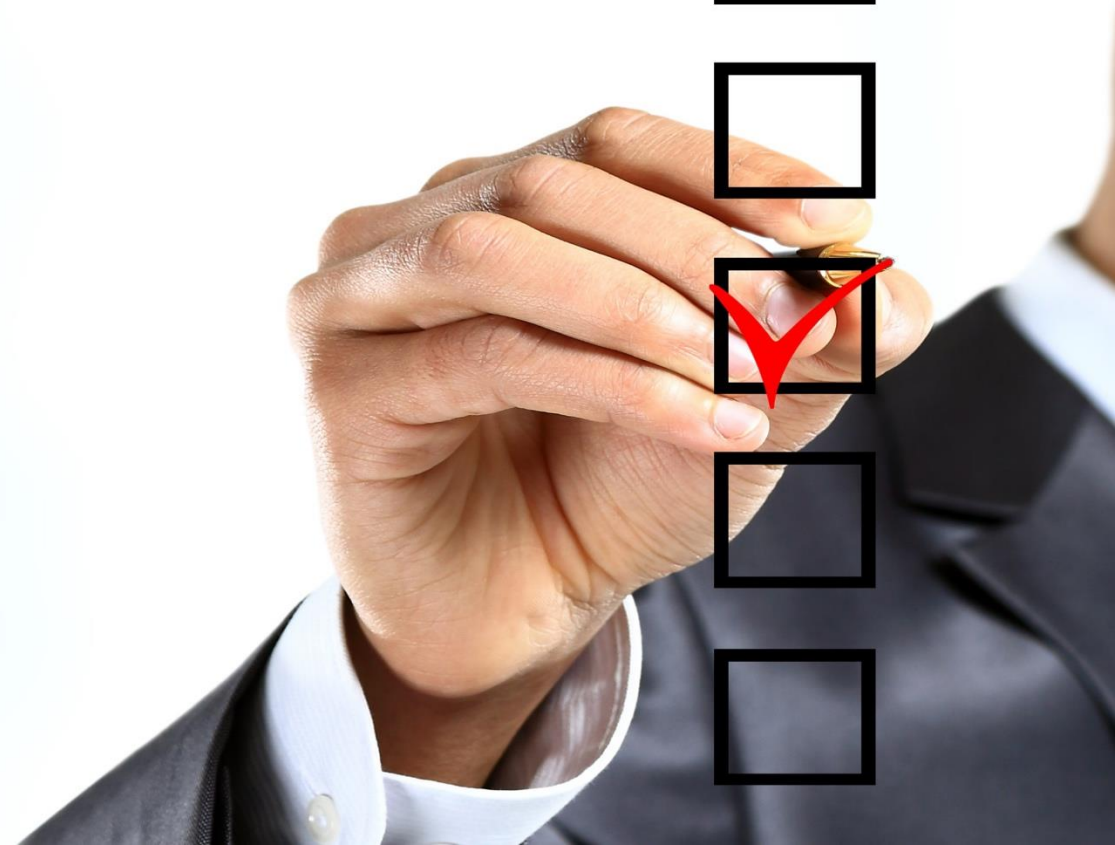
8% 6%

0.11 0.08

# Krav til oppsigelser og nedbemanning?

- **FORBEREDELSE**

- Det viktigste er jo at man har gjort et godt forarbeid med oppfølging av ansatt
- Kommunisere utfordringene
- Løse ved enkle grep
- Advarsel
- Tid til forbedring
- Drøftelsesmøte





## Maler for arbeidsavtale



✓ Navn på arbeidstaker, arbeidsgiver og arbeidssted

✓ Beskrivelse av arbeidet

✓ Oppstart, arbeidstid og arbeidsperioder

✓ Eventuell prøvetid

✓ Retten til ferie og feriepenger

✓ Lønn og godtgjørelse

✓ Oppsigelse

✓ Innleiers identitet

✓ Rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver tilbyr

✓ Ytelser til sosial trygghet som arbeidsgiver betaler for

✓ Eventuelle tariffavtaler



## § 10-2. Krav om dokumentert sikkerhetsopplæring ved bruk av arbeidsutstyr

Den som skal bruke arbeidsutstyr som nevnt i [§ 10-1](#) og [§ 10-3](#), skal ha praktisk og teoretisk opplæring som gir kunnskaper om oppbygging, betjening, bruksegenskaper og bruksområde, samt vedlikehold og kontroll. Opplæringen skal gi kunnskaper om de krav som stilles til sikker bruk og betjening i forskrifter og i bruksanvisning.

Det skal utstedes dokumentasjon på at praktisk og teoretisk opplæring er gitt i henhold til denne forskriften.

Dokumentasjon av praktisk og teoretisk opplæring skal være tilgjengelig for verneombudet og vises myndighetene på forlangende.

## § 10-4. Krav til utstyrsspesifikk opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker får nødvendig opplæring på det spesifikke arbeidsutstyret vedkommende skal bruke. Opplæringen skal tilpasses arbeidsutstyrets art og sikre at arbeidstakeren kan bruke arbeidsutstyret på en forsvarlig måte. Det skal dokumenteres skriftlig hvilket arbeidsutstyr det er gitt opplæring på, hvem som har gitt opplæringen og hvem som har fått opplæring.





# Andre myndighetskrav / bransjekrav

- Kompetanser som har utløpsdato og krever ekstern opplæring
- Alle virksomheter med mer enn 5 ansatte skal ha verneombud
- Utstyrsspesifikk opplæring på virksomhetens maskiner/utstyr/mm
- HMS – Virksomhetens og generelle områder
- Varsling av kritikkverdige forhold
  
- Og mange andre krav og ønsker

# Din Digitale Verktøykasse



# Hva koster en digital verktøykasse?

- 10 ansatte Fra Kr 4.990,- per år
- 25 ansatte Fra Kr. 7.500,- per år
- 50 ansatte Fra Kr. 9.800,- per år
- 100 ansatte fra Kr. 14.900,- per år

- I tillegg bedriftsinternt oppsett basert på behov

<https://educatia.no/bedrift/kompetansekartlegging.html>

# PANEL- SAMTALE





**HR-nettverket**  
bli med, da vel!  
[post@rananf.no](mailto:post@rananf.no)



Takk for i dag!

