Sortland kommune

Rekruttering og rekrutteringsutfordringer i Sortland kommune

HR, mai 2025

Sortland kommune

Innhold

- Antall rekrutteringer
- Yrkesgrupper vi rekrutterer oftest
- Rekrutteringskostnader
- Rekrutteringsutfordringer
- Turnover
- Rekrutteringstiltak



Sortland kommune

Antall rekrutteringer

Antall utlysninger per år:					
Sektor	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**Sum**
Helse og omsorg	89	60	69	57	275
Teknisk	23	18	31	10	82
Oppvekst	71	65	62	41	239
Øvrige	8	11	11	3	33
Totalsum	**191**	**154**	**173**	**111**	**629**

Sortland kommune

Yrkesgrupper vi rekrutterer oftest

Helse og omsorg	Oppvekst	Teknisk
Sykepleier	Lærer	Arealplanlegger
Helsefagarbeider	Barne- og ungdomsarbeider	Byggesaksbehandler
BPA	Barnehagelærer	Renholder
Miljøterapeut	Barnevernskonsulent	Byggdrifter

Sortland kommune

Rekrutteringskostnader

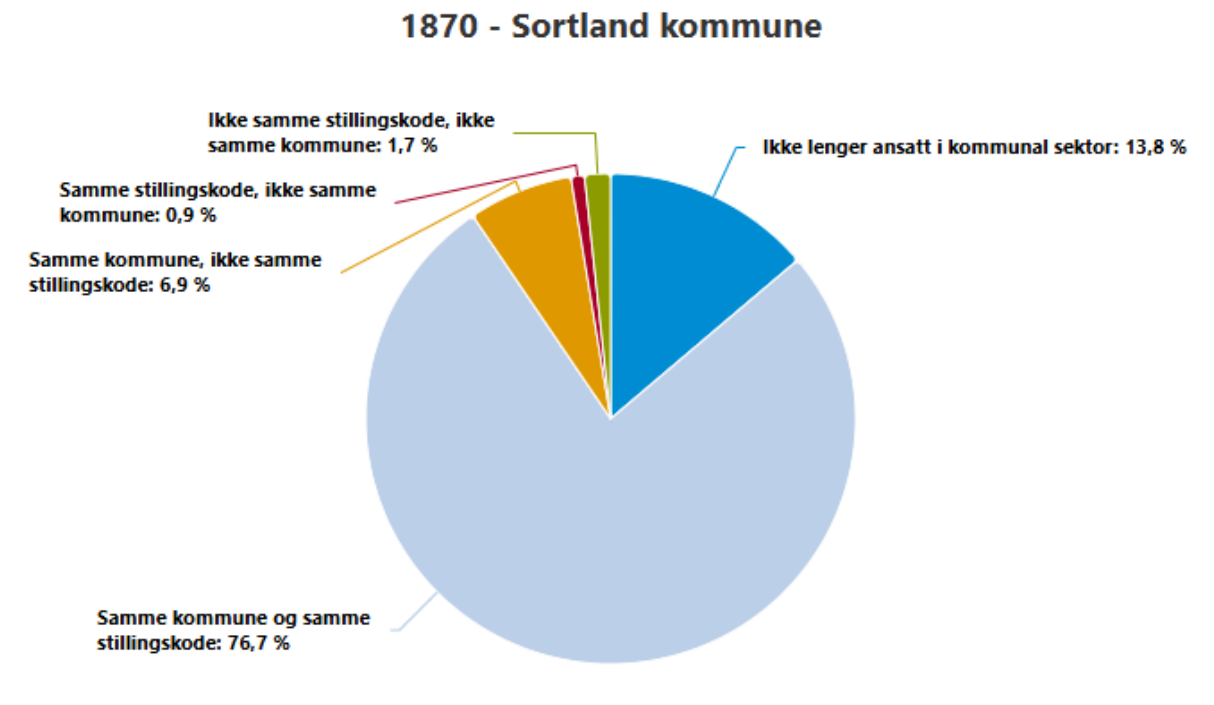
Annonsekostnader rekruttering per år:			
2022	**2023**	**2024**	**2025**
kr 2 680 107,00	kr 2 719 575,00	kr 3 553 137,00	kr 413 468,00

Rekrutterinsutfordringer

Helse og omsorg	Oppvekst	Teknisk
Avdelingsledere	Lærere	Fagarbeidere (vei og byggdrift)
Ferievikarer	Barnehagelærere	Prosjektledere (VA, bygg)
Vikarer (generelt)	Ledere	Arealplanleggere
	Miljøveiledere	Byggesaksbehandlere (erfarne)
	Kulturskolelærere	

Turnover

- En analyse gjennomført av KS, viser at turnover i kommuner i 2024 var 12,4 %
- Med turnover menes her andel av kommunalt ansatte som har sluttet i kommunal sektor
- Diagrammet under viser at turnover i Sortland kommune var noe høyere enn landsgjennomsnittet i 2024

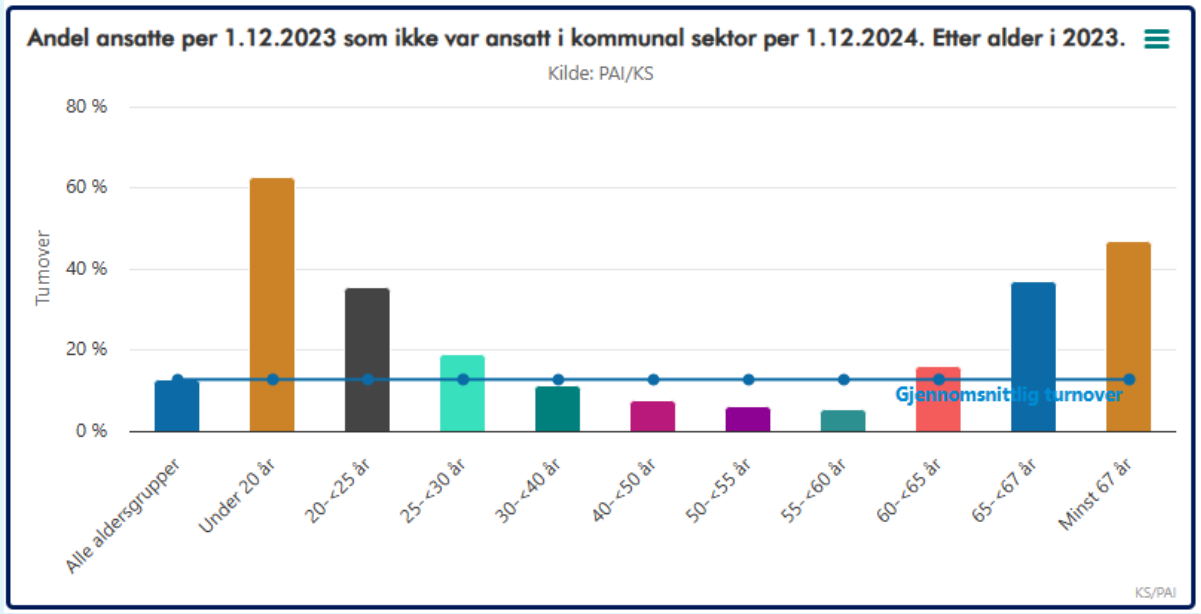


«Gjennomtrekk er et frivillig skifte av jobb. Den vanligste måten å beregne gjennomtrekk er å dele antall ansatte som slutter i en viss periode på gjennomsnittlig antall ansatte i samme periode. Gjennomtrekk kalles også turnover.»

Kilde: Store norske leksikon

Turnover

- Turnoveren er høy for de yngste og eldste, men lav for de midtre aldersgruppene



- Omtrent like stor turnover blant kvinner og menn
- Høyest turnover for ufaglærte stillinger
- Lavest turnover for stillingskode 7963 og 7966
- Lavest turnover i teknisk sektor
- Høyest turnover i helse og omsorg
- Høyest turnover blant nyansatte (ofte unge, midlertidig ansatt og ufaglært)
- Omtrent tre av ti som slutter kommer tilbake!

Kilde: KS

Sortland kommune

Turnover

Turnover i et lengre perspektiv:

Tjenesteområde	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Alle	14,3%	13,1%	12,1%	13,5%	16,6%	15,6%	11,8%	13,8%
Administrasjon	13,0%	10,1%	5,8%	14,4%	11,9%	14,5%	10,9%	4,9%
Undervisning	12,4%	11,6%	12,6%	13,3%	14,0%	12,6%	11,1%	11,9%
Barnehager	12,4%	15,2%	9,1%	17,1%	20,2%	19,0%	16,8%	22,6%
Helse/pleie/oms org	15,7%	13,7%	13,8%	14,1%	19,2%	17,1%	12,7%	14,8%
Samferdsel og teknikk	.	22,6%	.	.	10,6%	9,1%	6,5%	8,2%
Annet	18,0%	9,1%	7,2%	9,0%	15,4%	19,0%	8,0%	15,0%

Turnover

Turnover i barnehage:

Yrkesgruppe	Turnover	Antall sluttet	Antall begynt
Assistent	20 % (Holmvannet)	1	1
Fagarbeider	25 % (Eidsfjord)	1	0
	11,1 % (Sigerfjord)	1	1
Barnehagelærer	50 % (Jennestad)	1	0
	50 % (Holmvannet)	1	0
	14,3 % (Vestmarka)	1	0
Pedagogisk leder	14,3 % (Lykkentreff)	1	0
	14,3 % (Vestmarka)	2	1
	12,5 % (Strand)	1	0
Styrer	12,5 %	1	0

Rekrutteringstiltak

- Rekruttere- og beholdetillegg
- Mentorordning nye lærere
- Tilleggsansiennitet
- Praksisplasser
- Lærlingordning
- Arbeidspraksis
- Sommerjobb for ungdom

