



Borgarráð

***Tillögur vegna ráðninga í leikskóla Reykjavíkurborgar***

Lagt er til að borgarráð samþykki tillögur vegna ráðninga í leikskóla Reykjavíkurborgar í hjálögðu minnisblaði sviðstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs, dags. 4. apríl 2023. Tillögurnar verði fjármagnaðar af kostnaðarstað 09205, ófyrirséð.

Mikilvægt er að verkefnið sé árangursmetið, enda sé það fjármagnað tímabundið með hliðsjón af árangri. Verkefnið verði fjármagnað á þessu ári í hlutfalli af því sem fellur til á árinu. Við gerð fjárhagsáætlunar 2024 verði farið yfir fjármögnun verkefnisins.

Dagur B. Eggertsson  
borgarstjóri

Hjálagt:

Minnisblað sviðstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs, dags. 4. apríl 2023

**Til borgarstjóra**  
**Frá sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs**

Reykjavík, 4. apríl 2023

**Efni: Minnisblað og tillögur vegna ráðninga í leikskóla Reykjavíkurborgar**

Mönnun í störf í leikskólum er ein meginforsenda þess að hægt sé að nýta laus leikskólapláss. Mannekla í leikskólum hefur því miður verið viðvarandi áskorun undanfarin ár og skortur á leikskólakennurum ásamt samkeppni á vinnumarkaði um vinnuafli hefur leitt til þess að erfitt hefur verið að ná að fullmanna laus störf. Margar leiðir hafa verið reyndar á undanförunum árum til að laða umsækjendur til starfa á leikskólum Reykjavíkur og farið hefur verið í fjölmargar góðar aðgerðir til að hlúa að starfsumhverfi starfsfólks á leikskólum til að draga úr starfsmannaveltu og halda í gott starfsfólk. Ljóst er að í ljósi þess atvinnuástands sem er á vinnumarkaði í dag að skoða þarf nýjar og enn fjölbreyttari leiðir til ná að ráða inn þann fjölda leikskólastarfsmanna sem þarf til að manna leikskóla í ljósi mikillar uppbyggingar leikskóla hjá Reykjavíkurborg.

Með uppbyggingu leikskóla á síðasta og þessu ári var áætlað að fjölga þyrfti starfsfólki leikskóla borgarinnar umtalsvert eða um 170. Samkvæmt upplýsingum frá skóla- og frístundarsviði vantaði í janúar sl. að manna um 64 grunnstöðugildi í leikskólum Reykjavíkurborgar og til viðbótar tæp 22 stg. vegna afleysinga. Ekki eru fyrirleggjandi upplýsingar um þann fjölda sem vantar til starfa í dag en miðað við upplýsingar um stöðuna eins og hún hefur verið frá síðasta hausti má áætla að á hverjum tíma vanti að manna a.m.k. um 50 stg. Til að ráða nýtt starfsfólk og reyna að fullmanna laus störf þarf að fara í nýjar aðgerðir eins og t.d. að auka þjónustu við leikskólastjóra, miðla hæfum umsækjendum í laus störf þvert á leikskóla, ná til nýrra hópa umsækjenda, efla íslenskukennslu og þjálfun áður en einstaklingar af erlendum uppruna koma til starfa. Huga þarf sérstaklega að flóttamönnum sem eru með menntun sem leikskólakennari, grunnskólakennari eða aðra menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða og eru í leit að starfi við hæfi.

Í ljósi ofangreinds leggur mannauðs- og starfsumhverfissvið til eftirfarandi tillögur:

1. Nýta Afleysingarstofu fyrir tilraunaverkefni um ráðningamiðlun.
2. Markaðssetning og auglýsingaherferð á Afleysingarstofu.
3. Íslenskukennsla og starfsþjálfun flóttamanna með menntun á sviði uppeldis- og kennslufræða.
4. Ráðning mannauðsráðgjafa með sértækt verkefni er snýr að eflingu starfsumhverfis leikskóla.

**1. Tilraunaverkefni sem snýr að ráðningum fyrir leikskóla**

Fara í tímabundið tilraunaverkefni þar sem aukin verður þjónusta við leikskólastjóra vegna ráðninga. Í dag auglýsir hver og einn leikskólastjóri eftir starfsfólki fyrir þann leikskóla sem hann stýrir. Til að nýta betur þann mannauð sem sækir um laus störf á leikskólum og uppfyllir hæfnisskilyrði og auka þjónustu við leikskólastjóra er lagt til að nýta Afleysingarstofu sem ráðningamiðlun. Til viðbótar við auglýsingar um laus störf á hverjum leikskóla þá yrði auglýst í laus störf á leikskólum með auglýsingu frá Afleysingarstofu. Umsækjendur myndu sækja þar um laus störf og merkja í hvaða hverfi þeir myndu

helst vilja starfa. Afleysingarstofa myndi líkt og ráðningastofa meta umsóknir, taka viðtöl og afla nauðsynlegra gagna. Reynslan undanfarin misseri hefur sýnt að fækka þurfi skrefum þegar kemur að ráðningum í gegnum Afleysingastofu. Núverandi verkleg vegna ráðninga í afleysingar er að starfsmaður Afleysingastofu hefur samband við leikskólastjóra eftir yfirferð umsókna og mat og í framhaldinu hittir stjórnandi umsækjenda og metur og ákveður hvort viðkomandi er rétti aðilinn í starfið og eftir þann tíma hefur starfsmaður Afleysingastofu störf á leikskóla. Með nýju verklagi yrði umsækjandi ráðinn sem starfsmaður í gegnum Afleysingastofu og þá klár til starfsins og sendur beint á starfsstaðinn þegar þörf væri á. Viðbragð yrði þá sambærilegt og var þegar bakvarðasveit Afleysingastofu var virkjuð í COVID og byggir á þeirri reynslu.

Mannauðs og starfsumhverfissvið leggur til að fara í tilraunarverkefni þar sem reynsla og innviðir Afleysingastofu eru nýtt til að ráða inn starfsfólk og miðla þeim beint í þá leikskóla sem vantar starfsfólk. Lagt er til að ráða í 50 stg. í gegnum Afleysingastofu á tímabilinu júní - október 2023.

Lagt er upp með verklag þar sem unnið væri hratt og vel eftir að umsókn berst til Afleysingastofu til að kanna hvort umsækjandi uppfylli hæfniskröfur varðandi störf á leikskólum. Þar sem boðun í viðtal, viðtal og öflun umsagna lyki á 1-2 dögum. Uppfylli umsækjandi kröfu varðandi hreint sakavottorð er útbúin ráðningarsamningur sem tekur þegar gildi. Þannig gæti nýr starfsmaður mætt til starfa á þann leikskóla þar sem mest vantar að manna störf. Endurgjöf til umsækjenda og upplýsingagjöf til stjórnenda yrði mjög skilvirk í þessu ferli. Með þessu nýja verklagi væri Afleysingastofa að tryggja að allar umsóknir einstaklinga sem uppfylla hæfnisskilyrði um starf á leikskóla væru nýttar og skilvirka miðlun starfsfólks til starfsstaða þar sem þörf er á því.

Jafnframt væri Afleysingarstofu falið að skoða samstarf við ráðningastofur með einstaklinga á skrá sem eru í leit að starfi og frekara samstarf við Vinnumálastofnun til að meta hvort þar finnist umsækjendahópar sem hefðbundnar auglýsingar eru ekki að ná til.

### **Kostir þess að nýta Afleysingastofu sem ráðningamiðlun fyrir leikskóla en ekki eingöngu fyrir afleysingar:**

- Aukin þjónusta við leikskólastjóra sem geta einbeitt sér að öðrum aðkallandi verkefnum og þurfa ekki að huga að umsýslu við úrvinnslu umsókna, viðtala, öflun gagna og frágangi á ráðningarsamningi.
- Betri nýting umsókna umsækjenda um laus störf sem uppfylla hæfnisskilyrði og metnir hæfir til starfa þar sem umsóknir liggja ekki hjá einum leikskóla heldur er unnið úr þeim á einum stað og starfsfólki miðlað til leikskóla þar sem vantar að manna laus störf.
- Styrkir Afleysingastofuna í sessi með því að setja aukna áherslu og kraft í starf hennar. Þar sem Afleysingastofa er nýjung á Íslandi er ljóst kynna þarf þetta fyrirkomulag vel og láta vita af þessum möguleika í ráðningarfyrirkomulagi.

Nýtt verklag og slíkt tilraunaverkefni kallar á að nauðsynlegt er að hafa yfirsýn yfir þann fjölda starfsfólks sem vantar til starfa á leikskólum á hverjum tíma. Skoða þarf því samhliða þessu tilraunaverkefni stafræna lausn sem sýnir skýrt laus störf á hverjum tíma á leikskólum bæði grunnstöðugildi og þörf fyrir afleysingar. Þróa þarf slíkt mælaborð í samvinnu við þjónustu- og nýsköpunarsvið.

## **2. Ná inn fleira starfsfólki í gegnum Afleysingastofu**

Afleysingarstofan hefur verið starfandi síðan árið 2018 og hefur þróast og vaxið hægt. Í heimsfaraldrinum nýttust innviðir Afleysingastofu afar vel til að sinna þjónustu við stjórnendur sem

þurftu á starfsfólki frá bakvarðarsveitinni að halda til að geta mannað þjónustu borgarinnar sem ekki mátti falla niður. Hugmyndafræðin með rekstri Afleysingarstofu er að geta boðið upp á starfsfólk í fyrir séð og ófyrir séð forföll og þannig stutt þá starfsstaði sem þess þurfa. Markmið Afleysingastofu er að bjóða upp á þann möguleika að vera með úthringilista þar sem hægt er að fá starfsfólk inn í ófyrir séð forföll. Úthringilistinn samanstendur þá af einstaklingum sem eru á lista sem eru tilbúnir að koma inn á starfsstaði með stuttum fyrirvara þegar þörf er á. Hingað til hefur ekki náðst að þróa úthringilista á Afleysingastofunni þar sem þeir einstaklingar sem ráðnir hafa verið hjá Afleysingastofu hafa farið í afleysingar til lengri tíma þar sem þörfin á starfsfólki hefur verið mikil á leikskólum borgarinnar.

Reynsla mannauðs- og starfsumhverfissviðs af rekstri Afleysingastofu sýnir að það er annar hópur umsækjanda sem leitar eftir starfi hjá Afleysingastofu heldur en sækir um hefðbundin auglýst störf á skóla- og frístundarsviði. Það er mat sviðsins að það sé vaxandi hópur ungs fólks sem kys það ráðningarfyrikomulag sem Afleysingastofa býður upp á og það sé mjög eftirsóknarvert að fá þann hóp til starfa. Það er mat mannauðs- og starfsumhverfissviðs að til að freista þess að laða ólíka hópa og þar með fleira starfsfólk til Afleysingastofu þarf að leggja áherslu á:

- **Markaðssetningu og auglýsingaherferð:** Þegar um er að ræða nýjungar og nýja hugsun í ráðningarfyrikomulagi hefur verið bent á mikilvægi þess að kynna og upplýsa um ný verkefni. Afleysingastofa hefur ekki haft fjármagn til að auglýsa starfsemina nema að litlu leyti og þess vegna er þörf á öflugri og skilvirkri markaðsherferð/auglýsingaherferð til að fá fleiri umsækjendur sem yrði starfsfólk Afleysingarstofu. Lagt er til að markaðsetja enn betur sveigjanlega vinnutíma, þar sem slíkt fyrirkomulag, þar sem fólkið getur valið að vinna hluta úr degi, viku, mánuði eða ári, er frekar nýtt. Sú nálgun talar til hóps sem óskar eftir að stýra vinnutíma sínum út frá frístundum eða ferðalögum og vill síður skuldbinda sig til lengri tíma. Þeir hópar sem talið er mikilvægt að ná betur til eru einstaklingar á þriðja æviskeiði og einstaklingar sem eru að koma til baka á vinnumarkaðinn eftir veikindi en einnig verður áfram lögð áhersla á að ná betur til nema sem hefur verið megin markhópurinn fram til þessa.
- **Skilvirkt vinnutímaform:** Mikill tími starfsmanns Afleysingarstofu fer í umsýslu og samskipti við starfsfólk sem ráðið er til Afleysingarstofu til að miðla þeim eftir þeirra þörfum í störf með vinnutíma eins og viðkomandi óskar eftir að starfa. Til að draga úr tíma sem fer í slíka vinnu er lagt til að unnið verið hratt að stafrænni lausn sem kemur til móts við þær þarfir. Með tilkomu stafrænnar lausnar myndi mannauðsráðgjafi skrá hvaða leikskóla vantar starfsfólk, hvaða daga og hvaða tíma dagsins. Starfsfólk sem ráðið er hjá Afleysingastofu skráir sig á þá afleysingu sem hentar hverju sinni. Þannig er verið að koma til móts við einstaklingana um að stýra sínum vinnutíma með mun skilvirkari hætti en fram til þessa. Afleysingastofa hefur ekki haft þennan möguleika hingað til en núna er verið að skoða kerfi sem gæti komið til móts við þessa þörf. Fyrirmyndir Afleysingastofu á Norðurlöndum hafa slíkt kerfi fyrir sitt starfsfólk til að koma starfsfólki hratt og skipulega til starfa á þá starfsstaði sem þess óska.

Jafnframt er lagt til að fela Afleysingastofu Reykjavíkurborgar að leita til og hvetja leikskólamenntaða kennara sem sinnt hafa öðrum störfum og sömuleiðis leikskólakennara sem eru komnir á eftirlaun, tómstunda- og félagsmálafræðinga og aðra uppeldismenntaða einstaklinga til að skrá sig til tímabundinna starfa við leikskóla borgarinnar. Mikil þekking og reynsla felst í þessum mannauði sem getur nýst vel þó það sé eingöngu til tímabundinna afleysinga. Þar sem Afleysingastofa er nú þegar starfrækt og þar eru til staðar ferlar og verklag við að ráða starfsfólk í tímabundin störf þá hentar vel að fela henni þetta verkefni.

Í dag er einn starfsmaður á mannauðs- og starfsumhverfissviði sem sinnir ráðningum fyrir Afleysingarstofu en lagt er til að fjölga tímabundið starfsfólki sem bæði sinnir þróunarverkefni er snýr

að ráðningamiðlun fyrir leikskóla, löðun umsækjenda og ráðningum í afleysingar til lengri og skemmri tíma.

Ofangreindar tillögur fela í sér kostnað sem felst í eftirfarandi atriðum:

- Ráðning mannauðsráðgjafa sem sinnir ráðningum fyrir leikskóla og starfar markvisst að því að laða fólk til starfa. Um er að ræða eitt stöðugildi í 12 mánuði en yrði nýtt á árinu 2023.
- Markaðsefni og auglýsingaherferð þar sem áherslan væri á “Viltu stýra þínum vinnutíma”. Búa þarf til markaðsefni til að auglýsa þetta ráðningafyrirkomulag og fá til þess markaðsfyrirtæki sem jafnframt myndi útbúa birtingaráætlanir og auglýsingar fyrir þessi störf.
- Fjármagn vegna veikinda starfsfólks, gera þarf ráð fyrir að starfsfólk Afleysingastofu sem kemur inn afleysinga veikist og þá er farið eftir kjarasamningum um veikindagreiðslur. Sá kostnaður myndi falla á Afleysingastofu sem er vinnustaður starfsfólks og þarf að gera ráð fyrir þeim kostnaði og gróflega áætlað eru það 3 m.kr.
- Aðlagað starfrænt form sem auðveldar skráningar og utanumhald vegna þörunar milli þarfa starfstaðar og óska starfsfólks um vinnufyrirkomulag. Reykjavíkurborg er í dag að nota JIRA-kerfið í nokkrum verkefnum og eftir samtali við stafrænan leiðtoga MOS er lagt til aðlögun á því kerfi til að þróa fyrir Afleysingastofu.

Neðan greind tafla 1 sýnir kostnað vegna þeirra ráðstafnana sem þyrfti að fara í til að bregðast við ofangreindum tillögum.

Tafla 1: Kostnaður við tillögur 1 og 2.

| Tillögur                            | Kostnaður í m.kr. |
|-------------------------------------|-------------------|
| Stg. mannauðsráðgjafa               | 12                |
| Markaðsefni og auglýsingaherferð    | 5                 |
| Fjármagn vegna veikinda starfsfólks | 3                 |
| Aðlagað stafrænt form               | 4                 |
| Mælaborð lausra starfa              | 4                 |
| Annar ófyrirséður kostnaður         | 2                 |
| <b>ALLS</b>                         | <b>30</b>         |

### 3. Þróunarverkefni er snýr flóttafólki með menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða.

Gríðarleg fjölgun hefur orðið á innflytjendum og flóttafólki á tiltölulega stuttum tíma hér á landi. Í þeim hóp eru einstaklingar sem eru með menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða sem gætu fengið starf við hæfi á leikskólum Reykjavíkur ef tryggt væri að þeim stæði til boða sérsniðin og öflug íslenskukennsla. Til skoðunar hefur verið hjá skóla- og frístundarsviði í samstarfi við mannauðs- og starfsumhverfissvið að fara í þróunarverkefni er snýr að flóttafólki sem hefur menntun á sviði kennslu eða uppeldisfræða í samstarfi við ríkið. Í þeim tilgangi var í síðustu viku fundað með fulltrúa barna- og menntamálaráðuneytisins, fulltrúum Vinnumálastofnunar og fulltrúum Reykjavíkurborgar þar sem m.a. kom fram hjá Vinnumálastofnun að nú þegar eru 20 einstaklingar með kennslu og uppeldismenntun á skrá hjá VMST, flestir koma frá Venesúela og eru í leit að starfi. Ljóst er því að það er hópur með bæði menntun og reynslu sem mögulega gæti komið til greina í störf á leikskólum fengju þeir íslenskukennslu við hæfi.

## Flétta saman íslenskukennslu og starfsþjálfun fyrir flóttafólk

Lagt er til að farið verði í útfærslu á þróunarverkefni þar sem áhersla er að styðja flóttafólk í störf á leikskólum hjá Reykjavíkurborg. Reykjavíkurborg hefur undanfarin misseri lagt áherslu á að auka hlut starfsfólks borgarinnar úr hópi innflytjenda og styðja við starfsfólk í íslenskunámi. Mikilvægt er að tryggja fjölbreytileika starfa hjá innflytjendum, rannsóknir hafa sýnt að innflytjendur með háskólamenntun eiga erfitt með að fá vinnu í sínu fagi og því þarf að tryggja að þetta verkefni nái til einstaklinga með menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða. Í þessu þróunarverkefni yrði áherslan á flóttafólk sem hefur menntun sem nýtist í starfi á leikskólum. Þróunarverkefnið yrði unnið í samstarfi SFS og MOS og lagt til að gert yrði samkomulag við ríkið um útfærslu. Áhersla væri á að verkefnið hefjist í strax í maí.

### Tillaga að þróunarverkefni:

- Fara í samstarf með ríkinu um þróunarverkefni er snýr að íslenskukennslu og starfsþjálfun sérsniðna fyrir störf á leikskólum.
- Flóttamaður á skrá hjá VMST með menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða fer í sérsniðið íslenskunám á vegum VMST.
- Að loknu íslenskunám er boðið upp á starfsnám á leikskóla hjá Reykjavíkurborg til að auðvelda aðlögun að starfi á leikskóla.
- Nýr starfsmaður getur fengið starfsþjálfu af viðkomandi starfsstað sem tekur að sér að leiðbeina starfsmanni með það markmið að auðvelda aðlögun. Starfsþjálfari getur fengið greitt fyrir sitt hlutverk frá ríkinu
- Starfsnámið yrði nýtt sem ákveðið stöðumat og leikskólastjóri tekur ákvörðun um ráðningu að starfsnámi loknu.
- Í kjölfar íslenskunáms og starfsþjálfunar verður ráðning í starf ef einstaklingur uppfyllir kröfur um íslenskukunnáttu og starfsþjálfun hefur gengið vel. Ef leikskóli þar sem starfsþjálfun átti sér stað hefur ekki þörf fyrir starfsmann er kannað með starf á öðrum leikskólum og einstaklingi miðlað í laust starf.
- Miðlun í starfsþjálfun og í laus störf væru í gegnum Afleysingarstofu.

Lagt er upp með að útfæra verkefni í samstarfi aðila þannig að flóttafólk og innflytjendur með menntun á sviði kennslu og uppeldisfræða fái störf við hæfi þannig að hæfni þeirra og reynsla nýtist. Ýmislegt er sem þarf að huga að við útfærslu á slíku verkefni og meðal annars þarf að skoða eftirfarandi atriði:

- Að það íslenskunám sem boðið verður upp á sé markvisst, gott og sérsniðið að þörfum þessa hóps fyrir störf á leikskólum.
- Gera þarf ráð fyrir greiðslum til starfsmanns/leiðbeinanda á leikskólum sem taka að sér að vera með starfsnema undir leiðsögn. Skoða þarf með VMST hvort hægt sé að nýta mentorgreiðslur sem eru hjá VMST fyrir aðra hópa fyrir þennan hóp þannig starfsmaður á leikskóla fái greitt frá VMST kr. 15.000 á viku fyrir að taka að sér að vera starfsþjálfari og aðstoða einstaklinga að aðlagast starfinu.
- Tryggja öflun sakavottorða: Innflytjendur og flóttafólk á oft á tíðum erfitt með að afla gagna eins og sakavottorða frá heimalandi en samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun geta bæði einstaklingar frá Venesúela og Úkraínu framvísað sakavottorði frá upprunalandi.

Mikilvægt er að starfsfólk leikskóla endurspegli það fjölmenningslega samfélag sem er að þróast í Reykjavík þar sem ríflega 22% íbúa er af erlendum uppruna en á sama tíma er mikilvægt að huga að íslenskukunnáttu starfsfólks og að ráðningar taki mið af evrópska tungumálarammanum sem verið er að innleiða í störf hjá Reykjavíkurborg. Jafnframt er mikilvægt að tryggja að það starfsfólk af erlendum uppruna sem er í starfi á leikskólum í dag hafi aðgang að og tækifæri til að sækja það íslenskunám í boði er hjá borginni í dag.

Áætlað er að kostnaður vegna þessa verkefnis felst í umsýslu í gegnum Afleysingarstofu vegna samskipta við VMST og miðlun í starfsþjálfun og laus störf og til þess þyrfti 0,5 stg í 6 mánuði eða 3 m.kr.

Mannauðs- og starfsumhverfissvið vill ítreka að um leið og afar mikilvægt er að leita nýrra leiða til að vekja athygli á störfunum í leikskólum og fara nýjar leiðir í ráðningum þá er ekki síður mikilvægt að, samhliða framkvæmd þessara tillagna, að huga áfram að úrbótum á starfsumhverfi leikskóla og hlúa að starfsfólki, bæði til að halda í núverandi starfsfólk og þann nýja hóp sem ráðinn verður til starfa. Áfram þarf því að vinna að því að tryggja góða móttöku nýliða og þjálfun til að minnka starfsmannaveltu, draga úr álagi og auka starfsánægju. Reynsla sýnir að það skilar ekki nægilega miklum árangri að fjölga ráðningum ef ekki er einnig unnið að úrbótum á starfsumhverfi leikskóla og starfsmannaveлта á leikskólum er of mikil í dag. Lagt er til að mannauðsráðgjafar verði ráðnir á skóla- og frístundasvið sem hafi það verkefni að vinna sérstaklega að bættu starfsumhverfi í leikskólunum. Viðkomandi horfi þá sérstaklega á starfsmannaveltu og veikindatölur og styðji við leikskóla að vinna með þær upplýsingar til að draga úr þeim. Viðkomandi vinni einnig að því að virkja vinnutímahópa í leikskólunum sem rýna innleiðingu á Betri vinnutíma í viðkomandi leikskóla og leita leiða til þess að innleiðingin valdi ekki auknu álagi á starfsfólk. Viðkomandi muni einnig leiða vinnu skóla- og frístundasviðs við að rýna nýtingu, greina þarfir og vinna að sameiginlegum viðmiðum fyrir stjórnendur að því er varðar undirbúningstíma starfsfólks í leikskólum. Áhersla verði lögð á hvernig skipulaginu í kringum þá er háttað þannig að tryggja megi að undirbúningstíminn nýtist leikskólastarfinu sem best. Þá haldi viðkomandi aðilar utan um verkefni sem snýr að því að efla móttöku nýliða og þjálfun sem og að styðja leikskóla í að efla móttöku starfsmanna af erlendum uppruna. Áætlaður kostnaður við ráðning í 2 stg. mannauðsráðgjafa er 24 m.kr.

Mannauðs- og starfsumhverfissvið leggur upp með að ofangreindar tillögur fari strax í undirbúning og kæmu til framkvæmda eins fljótt og kostur er. Þannig að bæði íslenskukennsla, starfsþjálfun og ráðningar gætu hafist í maí/júní. Áætlaður heildarkostnaður við tillögurnar er 57 m.kr og sjá má skiptingu hans í töflu 2.

Tafla 2: Áætlaður heildarkostnaður vegna tillagna

|                                     | Heildarkostnaður<br>í m.kr. |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 3,5 stg. mannauðsráðgjafa           | 39                          |
| Markaðsefni og auglýsingaherferð    | 5                           |
| Fjármagn vegna veikinda starfsfólks | 3                           |
| Aðlagð stafrænt form                | 4                           |
| Mælaborð lausra starfa              | 4                           |
| Annar ófyrirséður kostnaður         | 2                           |
| <b>ALLS</b>                         | <b>57</b>                   |