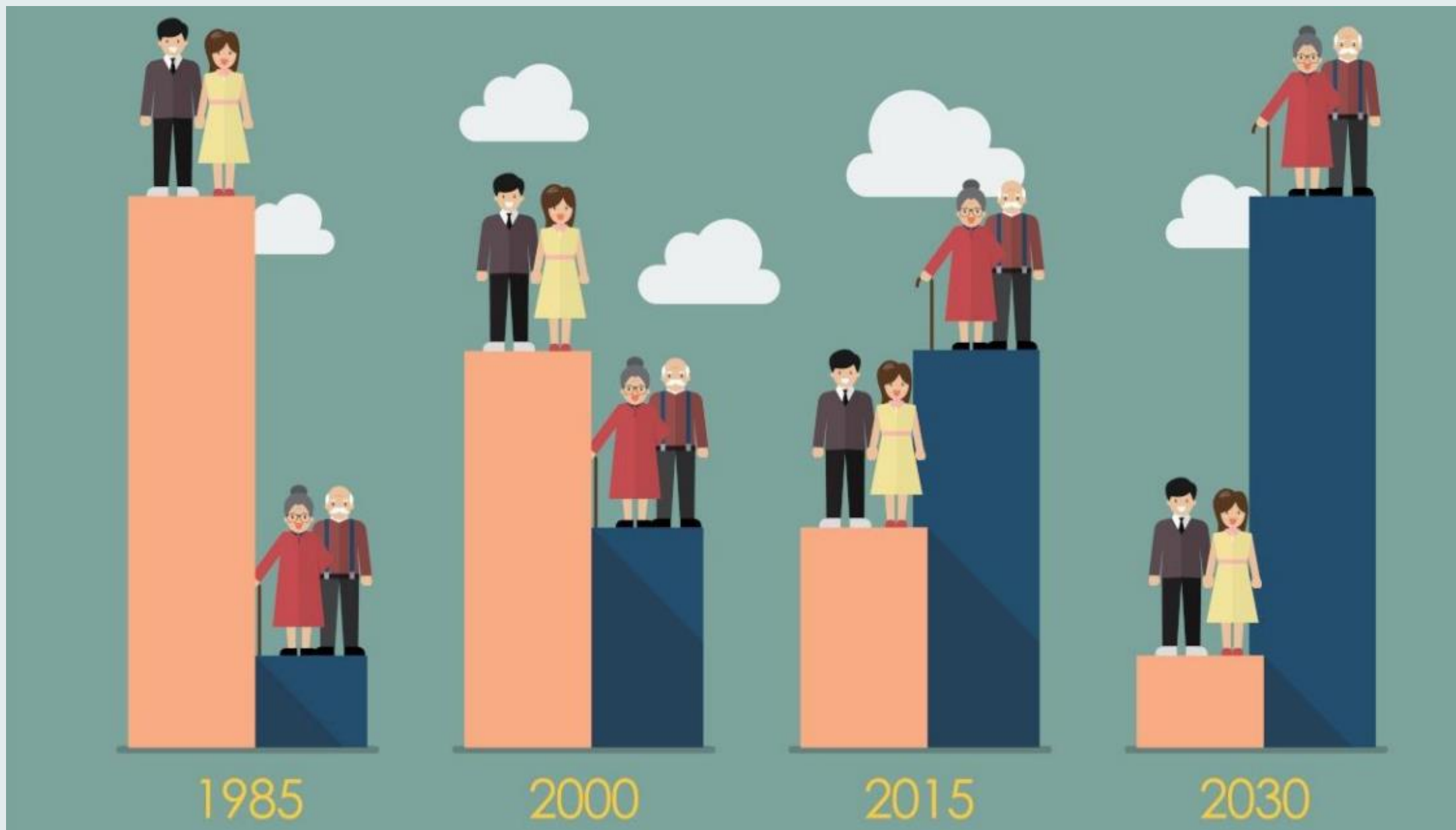


«Strategisk kompetansestyring – og ledelse i kommunesektoren – hva – hvorfor og hvordan?»

Hanne Børrestuen, Spesialrådgiver KS

Arbeidsgiverpolitikk

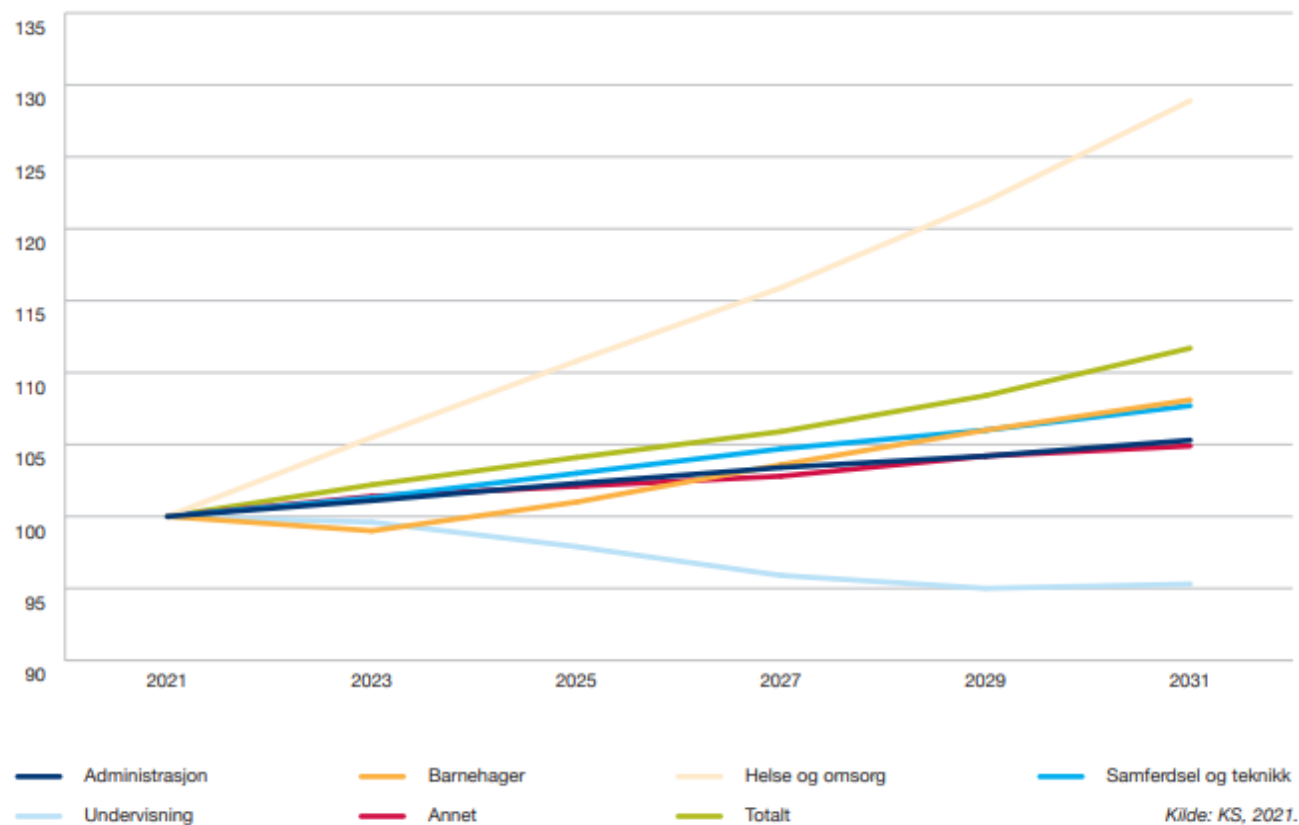




Illustrasjon: Shutterstock. Søylen er bare ment som illustrasjon av temaet ikke som eksakte størrelser

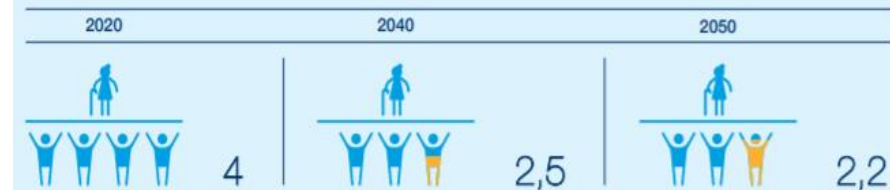
Hvordan skape nye, bærekraftige løsninger for arbeidslivet?

Figur 2.8: Fremskrevet årsverksbehov i kommunesektoren, etter tjenesteområde. 2021 = 100.

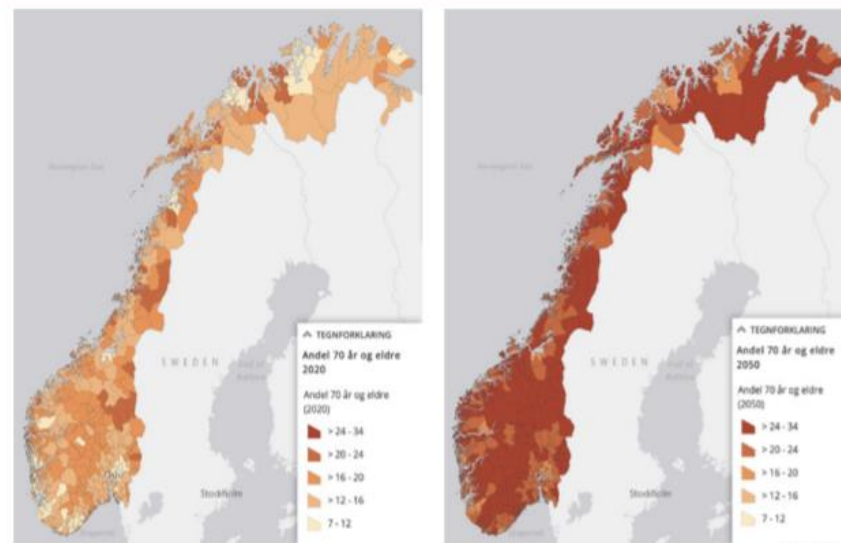


Kilde: KS, 2021.

Aldersbæreevne i Norge – Antall yrkesaktive bak hver pensjonist i 2020, 2040 og 2050.



SSB Regionale befolkningsframskrivninger 2020-2050



Kartene viser andel av befolkningen som er 70 år og eldre i 2020 og 2050. Det vil si en aldersgruppe som oftest er ferdig med sin yrkesaktive periode og har blitt pensjonist.

Kampen om «oppmerksomheten» – tid for prioriteringer



Omstillingsbehovet

er **større** enn

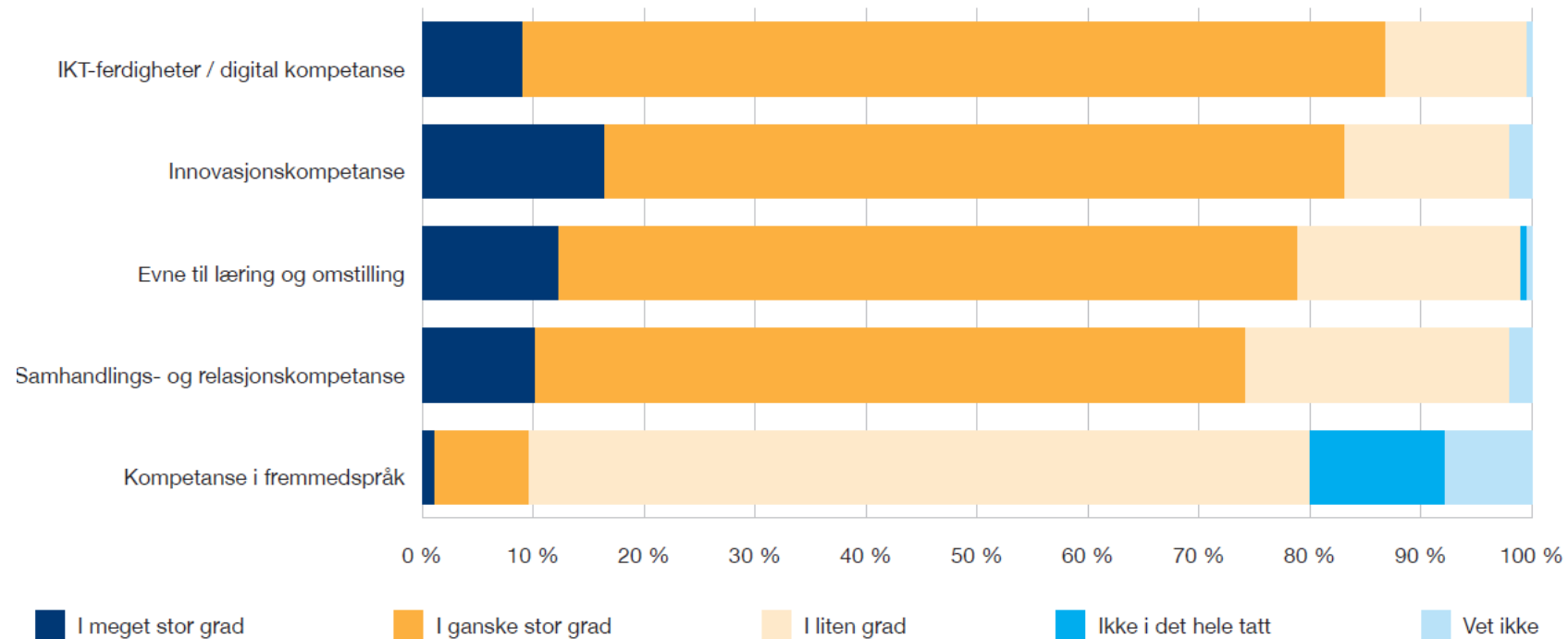
rekrutteringsmulighetene

Kompetanse – nøkkel til en bærekraftig sektor

Kompetansen til ansatte i kommuner og fylkeskommuner er sektorens viktigste ressurs for å kunne levere bærekraftige tjenester av høy kvalitet. Et arbeidsliv med raske omstillinger gjør at alle må regne med endringer i arbeidsoppgaver og krav om å tilegne seg nye kompetanser og ferdigheter.

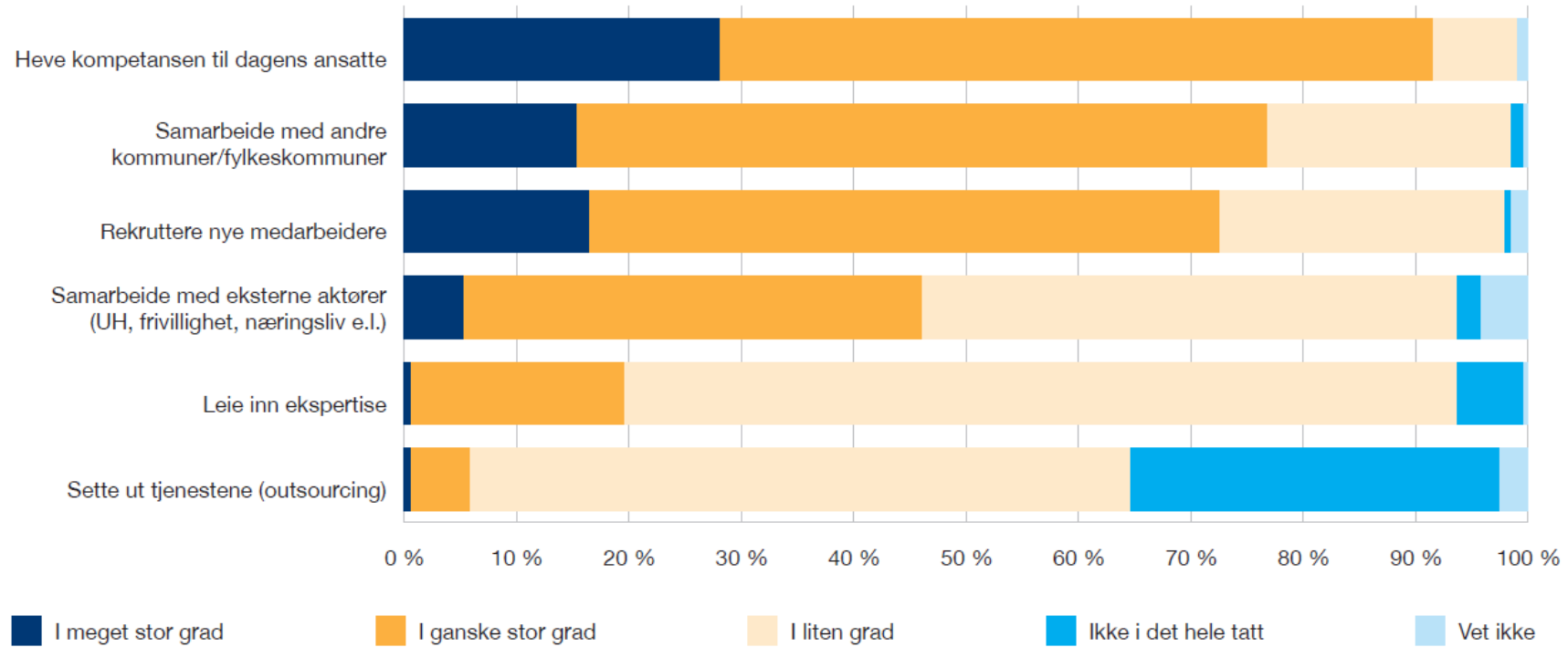
Kompetansebehov

Figur 3.3: Kompetansebehov blant medarbeidere generelt. N = 189.



Hvordan dekke kompetansebehov?

Figur 3.2: Metoder for å dekke kompetansebehov, etter aktualitet. N = 189.



Hva er strategisk kompetansestyring?

Strategisk kompetansestyring vil si

planlegging

gjennomføring

evaluering

av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål.

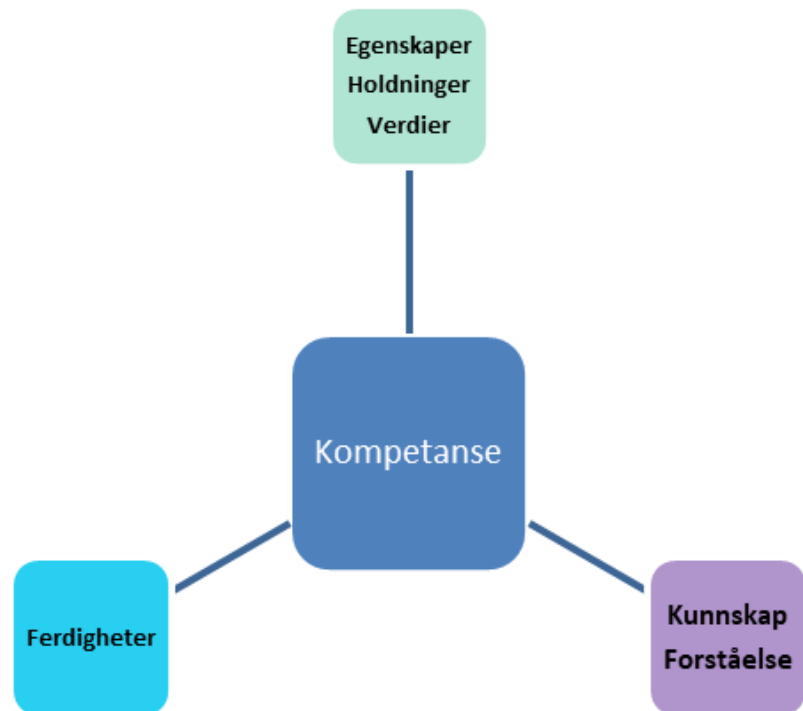


Involvering , forankring, samarbeid om kompetanse

- «Når medarbeiderne involveres i læreprosessen, utvikles eierskap, interesse og ansvar for den nye kunnskapen. Ledelsen får verdifulle innspill på hvor «skoen trykker» og hvilke strategier og tiltak for kompetanseutvikling medarbeiderne mener er nødvendige»



Hva er kompetanse?



Overordnede mål og føringer – hva skal vi oppnå?

Kompetanse for kvalitet og mestring.

- Visjoner, mål og strategier i kommuneplan og i planer for tjenesteområdet
- Kvalitets- og kapasitetsmål nå og i framtiden
- Arbeidsgiverstrategi
- Økonomiplan
- mm



Kompetanse – virkemiddel for kvalitet og mestring

Forankring i alle ledd

- Overordnet forankring i strategiske styringsmål
 - Politisk og administrativ ledelse
 - Arbeidsgiverstrategi / omstilling – og organisasjonsutvikling
 - Kommuneplan og – delplaner
 - Kvalitetsplaner
- Overordnet kompetanseplan for hele kommunen
 - Sektorovergripende kompetanseplaner
 - Virksomhetsvise kompetanseplaner
 - Tiltaksplaner
 - Individuelle kompetanseplaner



Kompetanseanalyse

Definere kompetansekrav

Hvilken kompetanse trenger vi for å nå våre mål og utføre definerte oppgaver på ønsket måte og nivå?

Analysere kompetansekapital

Har vi den kompetansen den trenger i forhold til kompetansekravene?

Identifisere kompetansebehov

Hvilken kompetanse mangler vi eller blir ikke brukt?



Kompetansestrategier og tiltak

Mobilisere

Hvilken kompetanse har vi i organisasjonen men som vi ikke tar i bruk?

Utvikle

Læringsbehov; hvilken kompetanse kan utvikles videre hos våre medarbeidere?

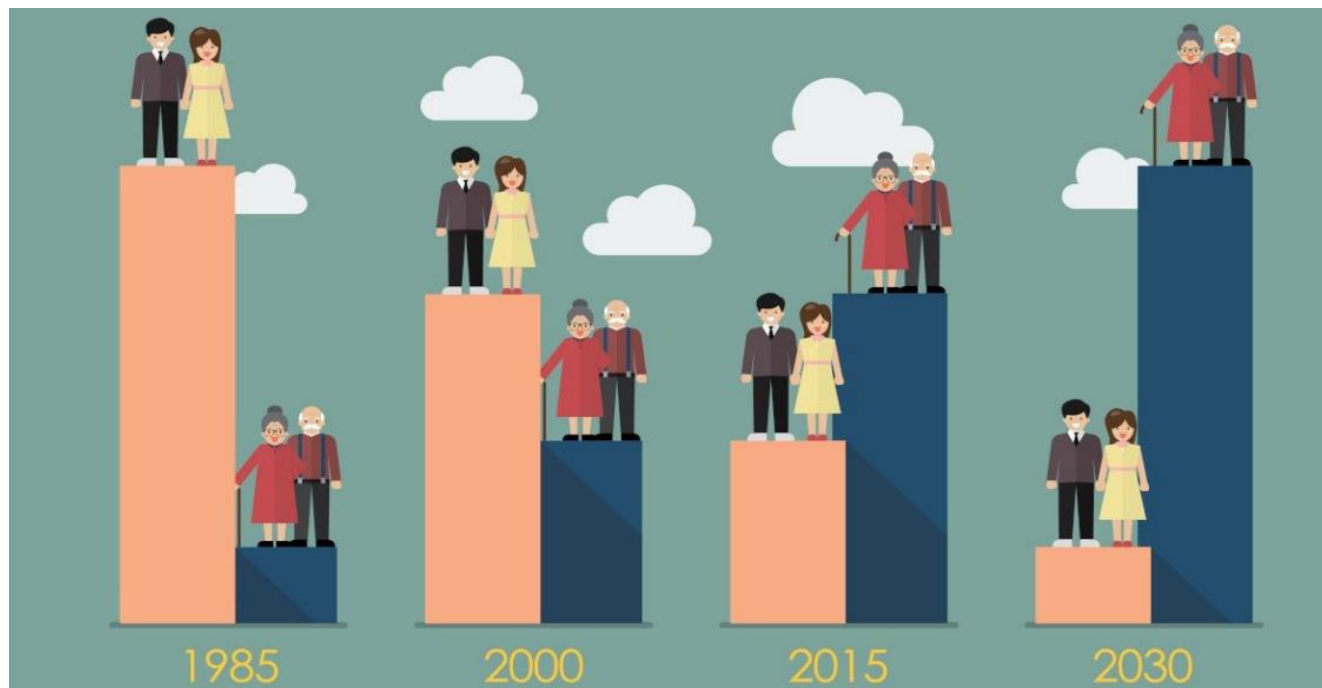
Rekruttere

Hvilken kompetanse må vi anskaffe, enten ved å rekruttere eller samarbeide med andre?



Kompetansestrategier -> Tiltaksplaner -> Herunder definere læringsarenaer

Landskapet vi planlegger for!



Framsikt 

Verktøy - strategisk kompetanseplanlegging

Kompetanse er en nøkkel til kvalitet – for å sikre dagens velferdstjenester og samtidig styrke evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer.

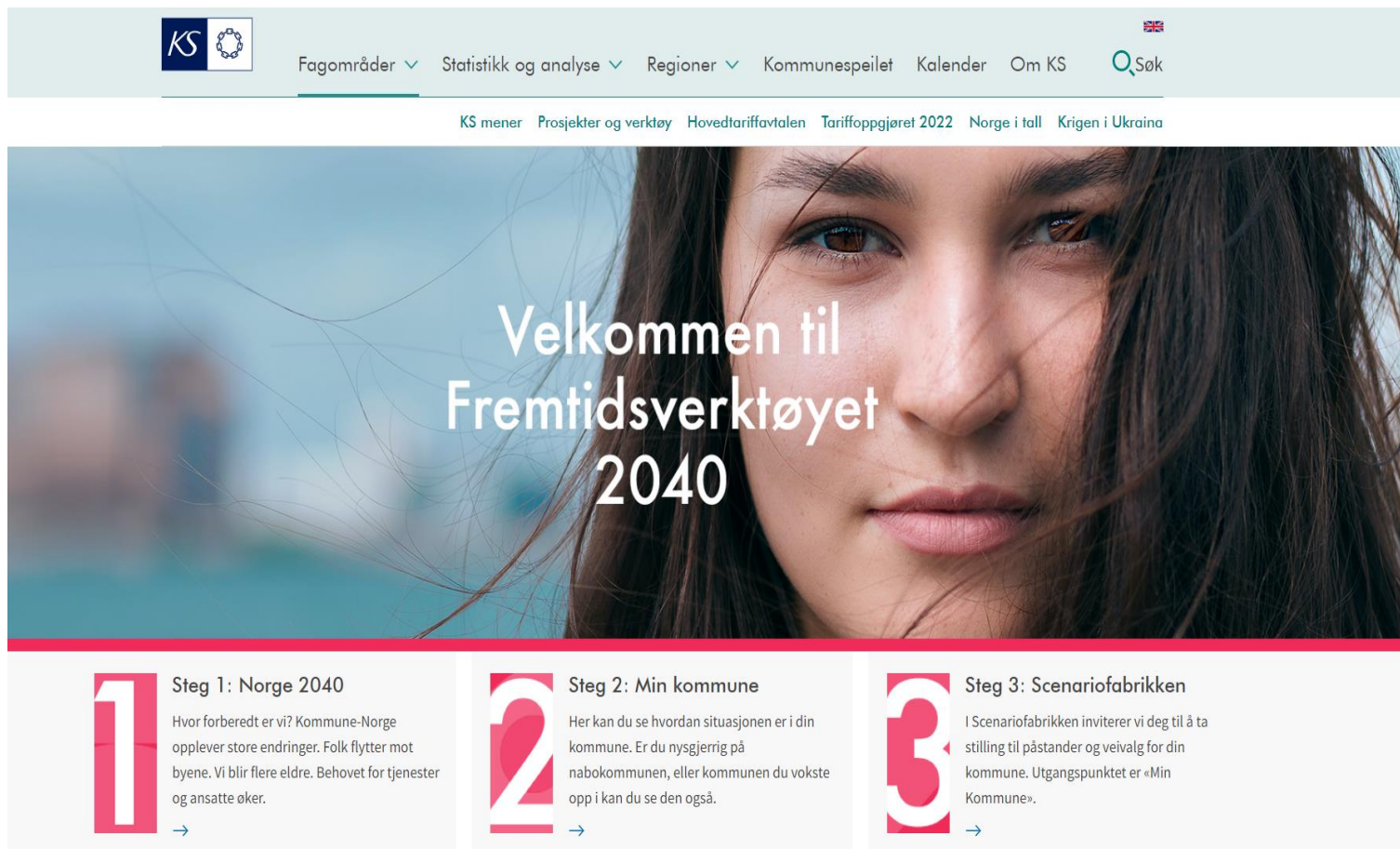


Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling


- [Steg 1. Organisering](#)
- [Steg 2. Forankring og ambisjoner](#)
- [Steg 3. Overordnede mål og føringer](#)
- [Steg 4. Hva er kompetanse?](#)
- [Steg 5. Kompetanseanalyse](#)
- [Steg 6. Kompetansestrategier og tiltak](#)
- [Steg 7. Evaluering og oppfølging](#)




2040 begynner nå!.....men er noen der alt?



The screenshot shows the top navigation bar of the KS website. It includes the KS logo, a search bar, and several menu items: Fagområder, Statistikk og analyse, Regioner, Kommunespeilet, Kalender, and Om KS. Below the navigation bar, there is a secondary menu with links to KS mener, Prosjekter og verktøy, Hovedtariffavtalen, Tariffoppgjøret 2022, Norge i tall, and Krigen i Ukraina. The main content area features a large image of a woman's face with the text "Velkommen til Fremtidsverktøyet 2040". Below this, there are three numbered steps: 1. Steg 1: Norge 2040, 2. Steg 2: Min kommune, and 3. Steg 3: Scenariofabrikken.

KS 

Fagområder ▾ Statistikk og analyse ▾ Regioner ▾ Kommunespeilet Kalender Om KS  Søk

KS mener Prosjekter og verktøy Hovedtariffavtalen Tariffoppgjøret 2022 Norge i tall Krigen i Ukraina

Velkommen til Fremtidsverktøyet 2040

- 1 Steg 1: Norge 2040**

Hvor forberedt er vi? Kommune-Norge opplever store endringer. Folk flytter mot byene. Vi blir flere eldre. Behovet for tjenester og ansatte øker.

[→](#)
- 2 Steg 2: Min kommune**

Her kan du se hvordan situasjonen er i din kommune. Er du nysgjerrig på nabokommunen, eller kommunen du vokste opp i kan du se den også.

[→](#)
- 3 Steg 3: Scenariofabrikken**

I Scenariofabrikken inviterer vi deg til å ta stilling til påstander og veivalg for din kommune. Utgangspunktet er «Min Kommune».

[→](#)




Vi kan ikke leve av det bildeskønne rundt oss, skriver Hanna Sverdrup.


Foto: Colourbox.com


› **DEBATT** 06.12.2021 08:09

Meninger i debattinnlegg står for skribentens regning.

Mayday fra Vest-Lofoten til kommunalministeren

 **Mayday, mayday, mayday! Moskenes kommune kaller. Vi har sakte, men sikkert gått på et skjær i sjøen, et skjær vi begynte å seile mot for ti år siden.**





MEST LEST

Siste døgnet

› NYHETER



Takk for meg!

