

Hvordan rekruttere nøkkelkompetanse?

- eller hvordan løse framtidens helse- og omsorgsoppgaver med nok og riktig kompetanse?

Hanne Børrestuen
Avdeling arbeidsgiverpolitikk



Litt om innhold

- Status - og utfordringsbilde
- Hvordan kan vi møte utfordringene?
- Eksempler og verktøy fra KS

Vi har et godt utgangspunkt...

- En stor andel med høy kompetanse
- Tilfredse medarbeidere
- Få slutter/lav turnover
- Høy grad av tillit
- Tilfredshet med tjenestene



... men det er behov for store endringer framover ...

- Kompetansemangel i flere bransjer og tjenester
- Teknologi sterk driver for kompetansebehov
- For få deltar i opplæring
- Varig mangel på arbeidskraft i noen yrker
- For lav relevans i flere utdanninger

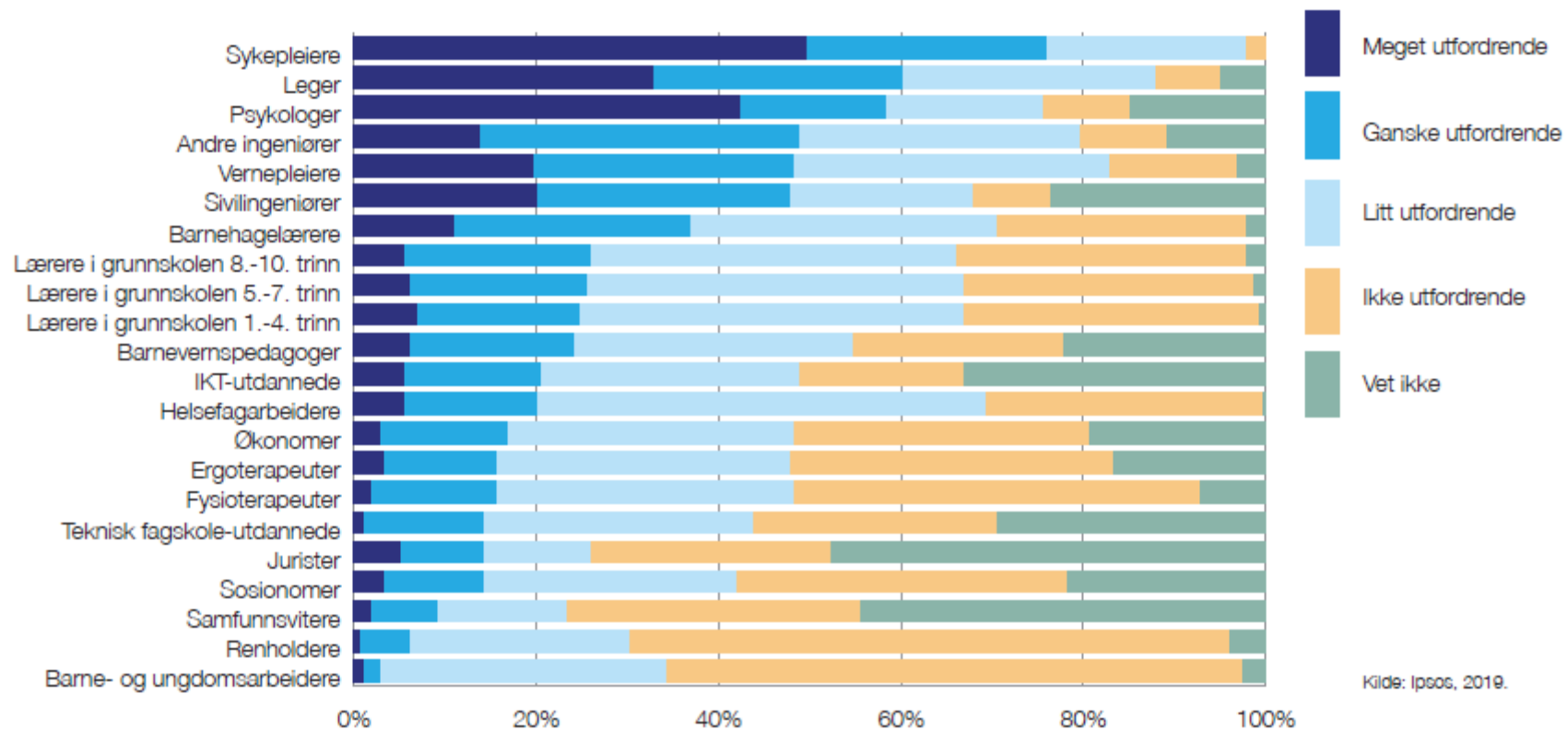


... og det er allerede særlige utfordringer med rekruttering til noen yrker

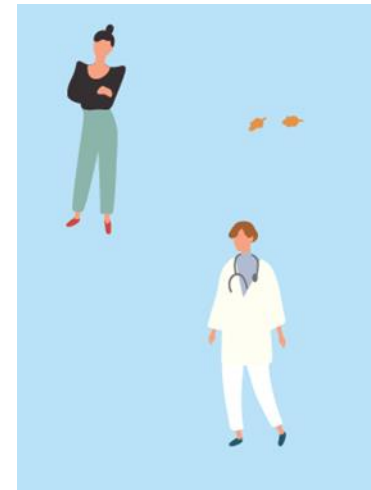
- Sykepleiere
- Leger
- Ingeniører
- Psykologer
- Vernepleiere



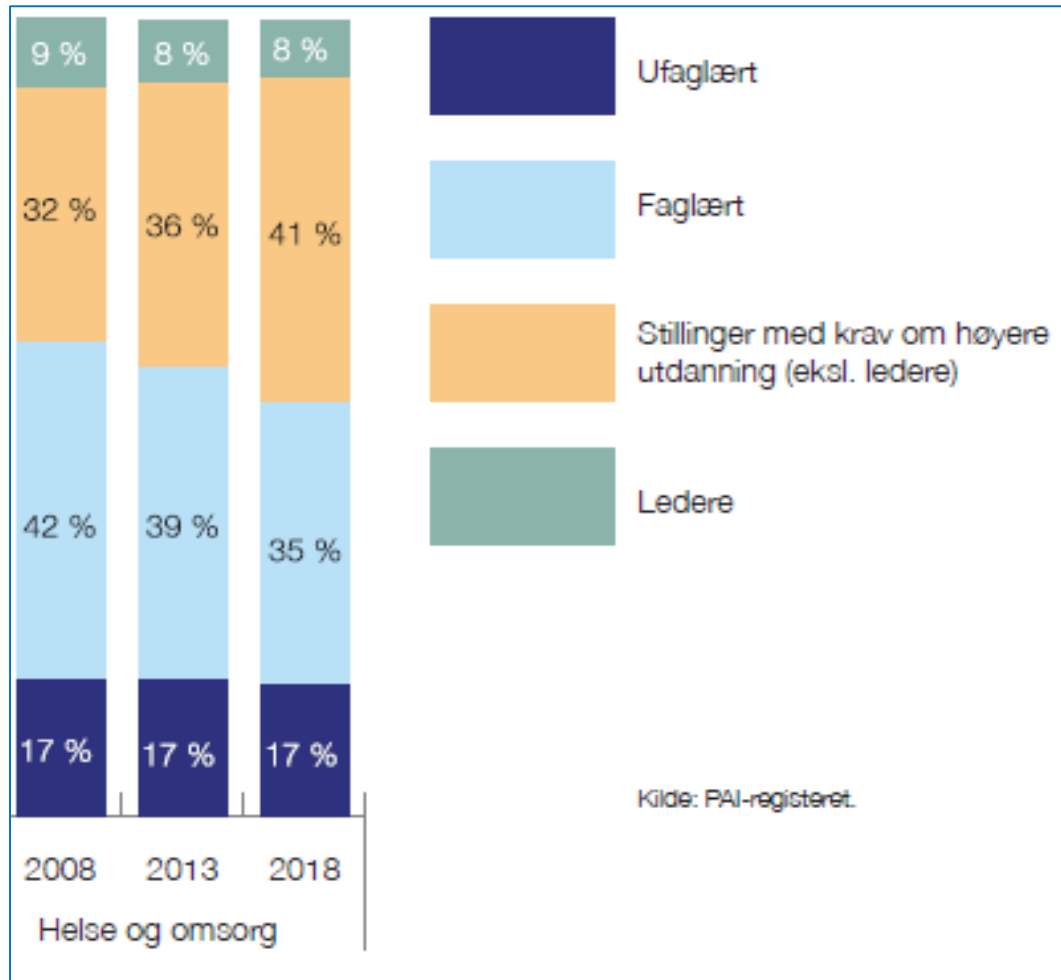
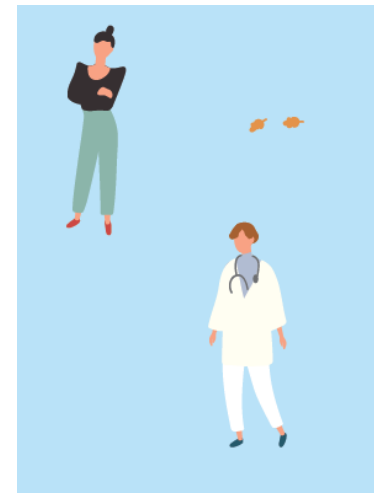
Figur 2-6: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N = 220.



Kilde: Ipsos, 2019.



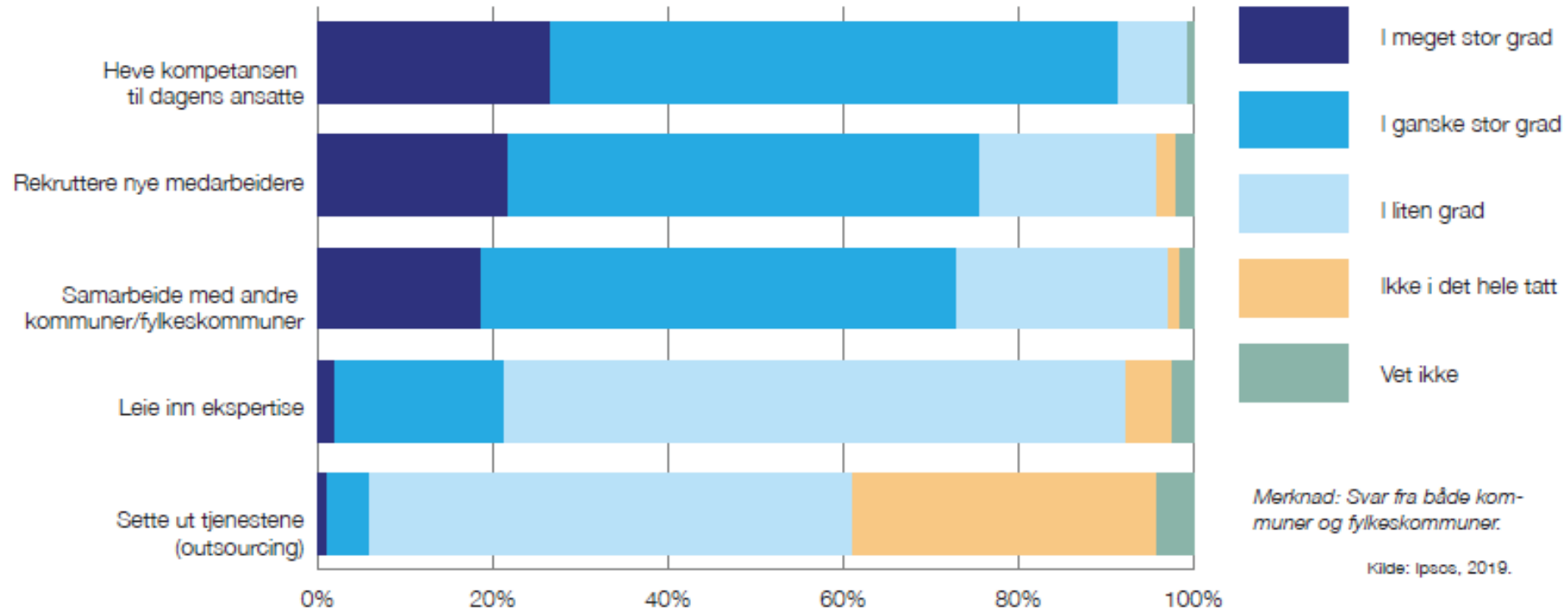
Kompetanse i kommunal helse og omsorg



- 2 av 3 (i turnus) jobber deltid
- Høyt sykefravær
- Høy andel ansatte med nedsatt funksjonsevne (AKU)
- Turnover
- Ledelse

Kompetanseutvikling i kommunene

Figur 3-3: Metoder for å dekke kompetansebehov. N = 228.



digital kompetanse
velferdsteknologi

refleksjon
digitalisering
språk og kulturforståelse
spesialsykepleiere
demensomsorg
dokumentasjon
brukerbehov

lederansvar
samhandling på tvers
veiledning
endringsevne
hygiene og smittevern
kommunikasjon fra ledelse
kommunikasjon
videreutdanning
demens
fagkompetanse
teknologitrygghet
tverrfaglig samhandling
rus
fagskoleutdanning
etikk

fagskole
tid
norsk

uten formell kompetanse
videreutd for fagarbeider
vurderingskompetanse
bruk teknologi
fagbrev
fagrelatert
teknologi
grensesnitt
samhandling
språk
deltid-en trussel
innovasjonskompetanse
relasjonskompetanse
akutt medisinsk
koordinering

Økt behov for digital kompetanse i helse og omsorg

- Teknologi endrer arbeidsoppgaver
- Stort behov for IKT/digital kompetanse
- Teknologi pådriver for ny organisering og deling av oppgaver

<https://www.youtube.com/watch?v=11gq2bAw614>



Figur 3-8: Kompetansebehov ved innføring av ny arbeidsrelevant teknologi og digitale prosesser i helse- og omsorgssektoren. N = 205.



Merknad: Svar fra landsomfattende spørreundersøkelse blant kommunalsjefer for helse og omsorg.

Kilde: Ipsos, 2018.

Strategisk kompetanseplanlegging



<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/verktoy---strategisk-kompetanseplanlegging/>

Strategisk rekruttering av unge – hva svarer de selv?

- spennende arbeidsoppgaver
- muligheter for egenutvikling
- solide fagmiljøer
- fast stilling
- lønn
- fleksibilitet i stillingen
- muligheter for videreutdanning

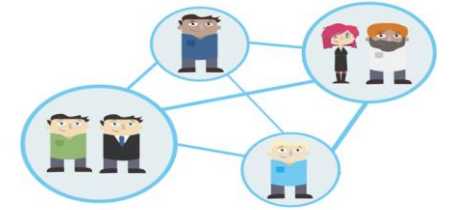
Vidar Bakkeli, Erika Braanen Sterri og
Leif E. Moland

Strategisk rekruttering av unge til kommunal sektor

 Fafo



KS om 5 år; hovedutfordringer for kommunesektoren



Framtidas arbeidsliv: Bekymring for om vi har nok kompetanse til å løse oppgavene i årene framover

Noen erkjennelser:

- Rekrutteringsutfordringene øker, samtidig med et stadig trangere økonomisk handlingsrom
- Bemanningsnormer på andre områder binder opp ressurser til helse- og omsorgstjenester
- Det vil ikke være tilstrekkelig å bygge ut utdanningskapasiteten – det monner uansett ikke
- Vi kan ikke rekruttere oss ut av utfordringene- potensiale i de som allerede er ansatt
- Flere må jobbe mer – og lenger
- Relevant etter- og videreutdanning i takt med omstilling og endrede behov
- Vi må løse oppgavene på nye måter – Innovasjon, teknologi, oppgavedeling og samarbeid med andre

Eksempler på innsatser:

 **drømmejobben**

<http://www.drømmejobben.com>

 **Jobbwinner** - kom til kommunen

<https://jobbwinner.no/>

- Tid for heltid

<https://www.youtube.com/watch?v=XR0IDfk73HE>



Bransjeprogram kompetanse



Takk for meg!

Kontakt gjerne hanne.borrestuen@ks.no

