

KS



# Best sammen - også om kompetanse og rekruttering



Saman om ein betre  
KOMMUNE

**Hanne Børrestuen, KS og  
Kristen Dalby, Ressursgruppa for hovedsammenslutningene**

*KS' visjon:*

*En selvstendig og nyskapende  
kommunesektor*



# Kommunesektorens hovedutfordringer

1. Tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft
2. Evne til utvikling og nyskaping mht tjenester og lokalsamfunn

- Omdømme og identitet
- **Rekruttere, utvikle og beholde kompetanse**
  - **Strategisk kompetansestyring**
- IA – inkludering og mangfold
- Heltid/deltid – vi trenger flere som jobber mer!
- Ledelse og samspill

# Kompetanse og rekruttering - utfordringsbildet

- Betydelig økning i antall eldre
  - I 2000: 190 000
  - I 2050: 500 000
- Andel eldre av befolkningen totalt øker
- Samhandlingsreformen – ny kompetanse
- Konkurransen om arbeidskraften
- Kommunens omdømme
- Demografiske forskjeller
- Svake fagmiljøer

# Kompetanse er kjernen i en strategisk arbeidsgiverpolitikk

## Kompetanse er virkemiddel

- i rekruttering
- for utvikling
- for kvalitet

“Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål”

Linda Lai

# Utdanningsnivå i kommuner og fylkeskommuner

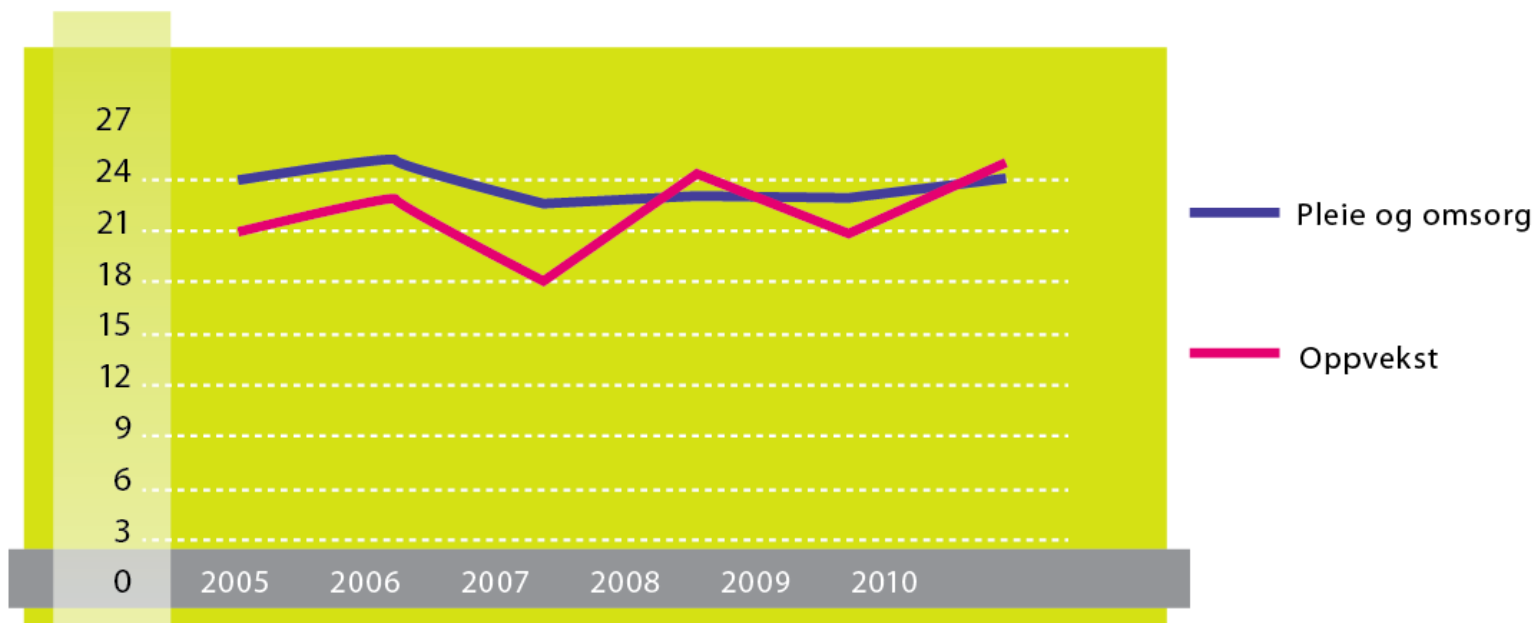
kommuner



fylkeskommuner

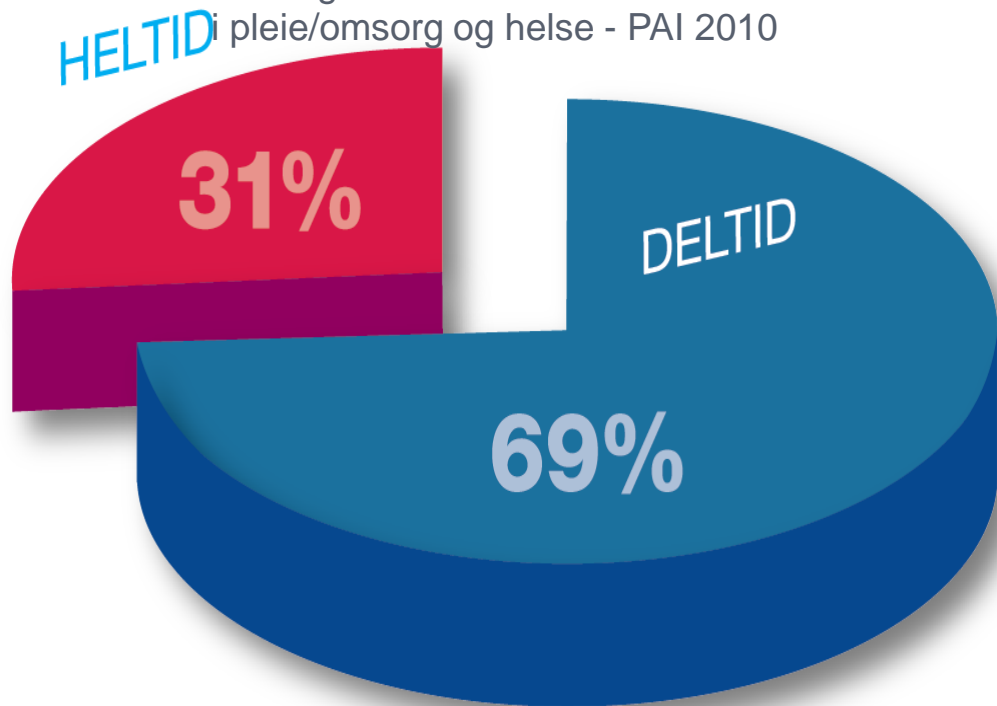


# Andel «ufaglærte» innen utvalgte sektorer i kommunene



# Mange jobber deltid

Fordeling av heltid/deltid blant kvinner  
i pleie/omsorg og helse - PAI 2010



Totalt i  
kommunal  
sektor

**DELTID: 51%**  
**HELTID: 49%**

## Hvorfor redusere deltid?

- Større arbeidskraftspotensial
- Bedre kvalitet på tjenestene
- Brukertilfredshet
- Kompetansemobilisering- og deling
- Attraktive som arbeidsgivere – unge
- Likestilling - likere fordeling av omsorg og arbeid



# Hva er behovet?

- 40 000 helsefagarbeidere
- 20 000 lærere
- 8 000 førskolelærere
- Ingeniører
- Sykepleiere
- Ernæringsfysiologer
- Etc, etc

ELLER...

# Viktige perspektiv

- God lærlingeordning med fokus på veiledning og rekruttering
- God arbeidsgiverpolitikk med fokus på å beholde ansatte
- God seniorpolitikk
- Godt omdømme som arbeidsgiver
- Tilby hele stillinger til de som ønsker det
- Gode etterutdanningstiltak – legge til rette for læring i jobben
- Gode videreutdanningstilbud
- Robuste fagmiljøer

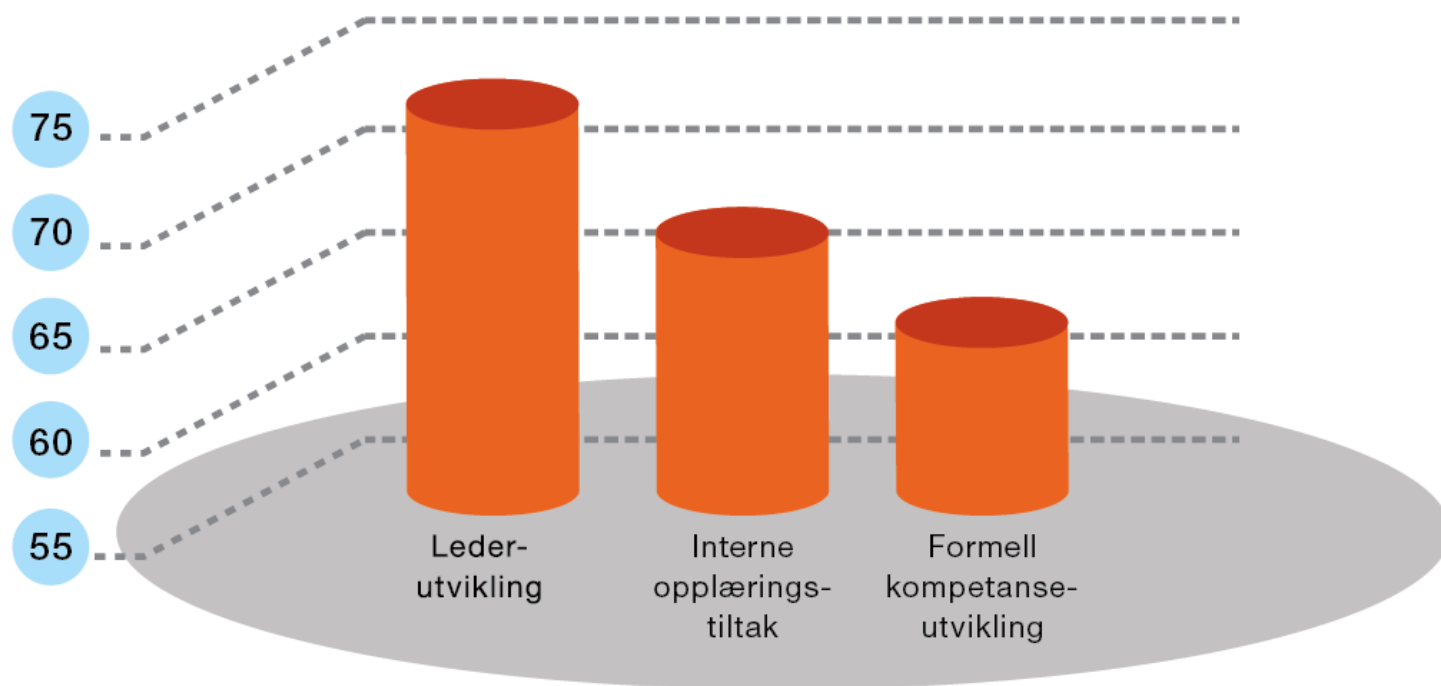
# Gode læringsstrategier

## 5 trinns læringstrapp

- Presentasjon av teori eller beskrivelse av nye ferdigheter (10% effekt på endret atferd)
- Demonstrasjoner/modell-læring (2-3% tilleggseffekt)
- Praksis i simulerte miljøer (2-3% tilleggseffekt)
- Coaching/veiledning og refleksjon om praksis (75% tilleggseffekt)



# Kompetanseutvikling i kommunene – hva gjøres



Asplan Viak/Fafo 2010

# Best sammen – også om kompetanse og rekruttering

- Ledelse
- Kompetanse
- Partsamarbeid



# Grunnleggende ideer

- *Arbeidsplassen* er arenaen!
- Målrettet *kompetansesatsing* er grunnleggende
- Tett *partssamarbeid*, vekt på dialog og samhandling
- *Systematikk* og gode rutiner er viktig
- De ansattes *kompetanse* settes i sentrum
- God *ledelse* gir resultater



# Arbeidsplassen - den viktigste læringsarena

- 70-90 % av læring skjer gjennom praksis, uformelt
  - Selvstendig arbeid
  - Kommunisere med kolleger
  - Observere eller praktisere sammen med kolleger
- Den viktigste kunnskapen er taus
- Kompetanse forutsetter erfaring og anvendelse av kunnskap
- Tillit til og utnyttelse av kunnskap gjennom kunnskapsdeling blir avgjørende
- Læringsarenaene må identifiseres og tilrettelegges for
- Læring forutsetter deltakelse, praksis, interaksjon og refleksjon

# Hovedavtalen 2010-2013

- Skape et best mulig samarbeidsgrunnlag
- Virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester
- Involvering så tidlig som mulig og medvirkning





# Strategisk kompetansestyring

“Strategisk kompetansestyring innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål”

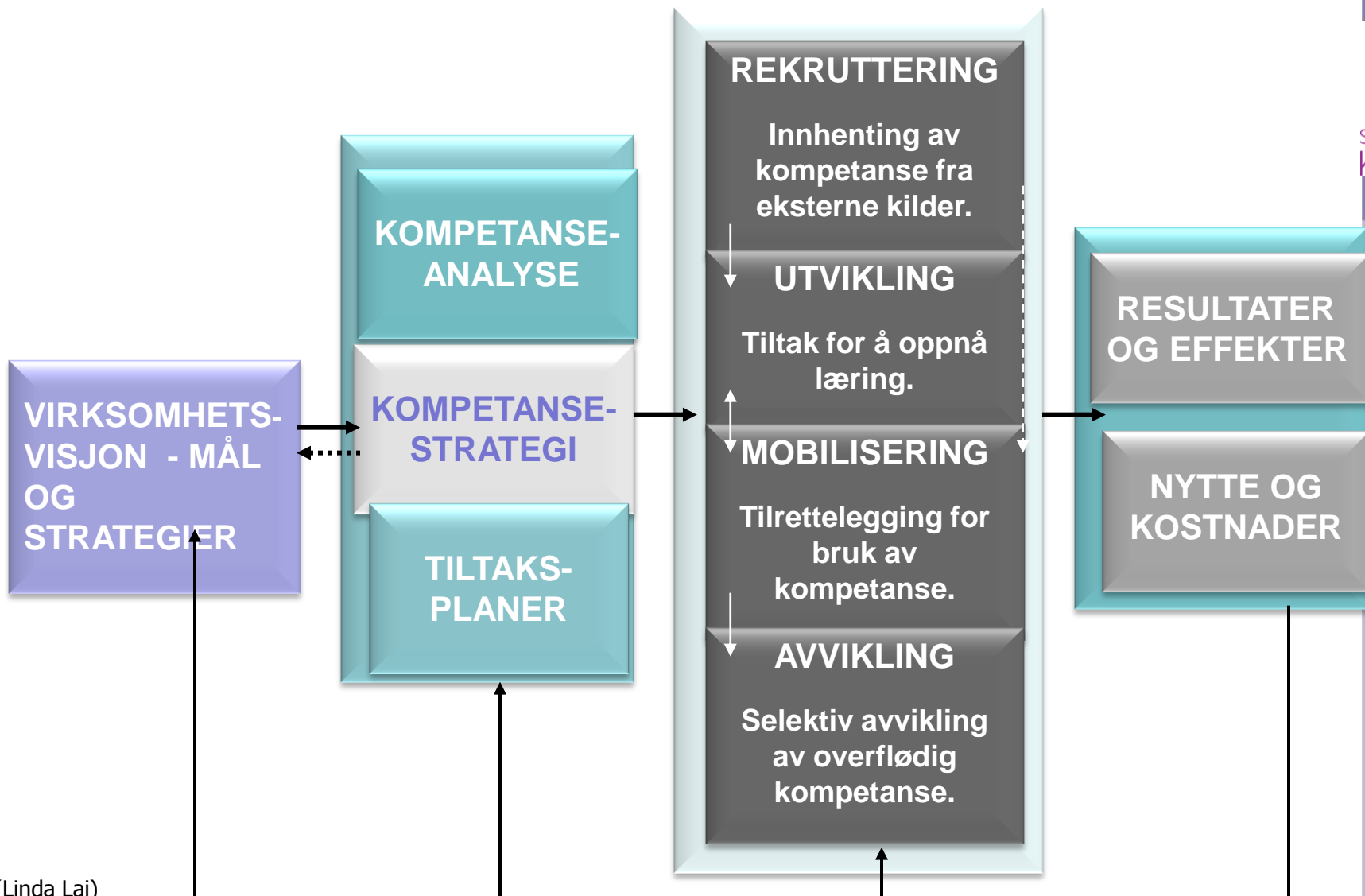
Linda Lai

# Strategisk kompetansestyring

## KOMPETANSEPLANLEGGING

## IMPLEMENTERING AV TILTAK

## EVALUERING & OPPFØLGING



# Strategisk kompetanseplanlegging og oppfølging – 8 steg



Saman om ein betre  
KOMMUNE

1. Etablere prosjekt- eller arbeidsgruppe
2. Avklare kompetanseplanens FORANKRING og ambisjoner
3. Beskrive overordnede mål og styringsdokumenter
4. Avklare hva som inngår i kompetansebegrepet
5. Beskrive framtidens kompetansebehov – gjøre gap analyse
6. Utarbeide strategier og tiltak
7. Planlegge evaluering av tiltakene
8. Utarbeide rullerende handlingsplaner

# Kompetanseanalyse - i samarbeid

- Hva mener vi med kompetanse hos oss?
- Hvilke mål har vi for virksomheten/tjenesten?
- Hvilken kompetanse trenger vi for å nå målene?
  - Hva har vi?
  - Hva har vi som ikke brukes (mobilisering)?
  - Hva har vi som vi ikke trenger (avvikling)?
  - Hva har vi ikke (rekruttering)?
- *GAP* analyse
  - Hvilke kompetansebehov følger av våre mål ?
  - Hva har vi - hva trenger vi?
  - Kort og lang sikt?
- Utviklingssamtalen – en egnet verktøy

# Best sammen – også om kompetanse!



Partssamarbeid om kompetanse og rekruttering i kommunesektoren  
Helhetlig strategisk planlegging og oppfølging gir resultater

# Om samarbeid

- Likeverdig og komplementært samarbeid; lederskap/medarbeiderskap.
- Partene utfyller og utfordrer hverandre
- Ideer kommer fram. Saker blir bredt belyst
- Skape felles mål og virkelighetsbilder / risikobilder
- Forståelse for hverandres interesser og roller
- Finner løsninger som ivaretar de forskjellige interessene
- Systematisk partssamarbeid på alle nivåer i henhold til hovedavtalen
- Oppfølging av arbeidsmiljø og HMS mellom leder, tillitsvalgte og verneombud