



Sunndal kommune

Kompetansestrategi

Sunndal kommune

2025 - 2029

Respekt • Omsorg • Ansvar

Vedtatt i administrasjonsutvalget 29.09.25

1.0 Mandat, forankring og partssamarbeid

Denne kompetansestrategien er en integrert del av Sunndal kommunes overordnede organisasjonsstrategi, og skal bidra til å oppnå kommunens målsettinger innenfor bærekraftig utvikling, sosial inkludering og god tjenesteyting.

Strategien er utarbeidet av en partssammensatt gruppe bestående av tidligere personalrådgiver Kjetil Dørhellen, personalkonsulent Silje Sæther Tvedt, rådgiver i helse- og omsorgstjenesten Ragnhild Lønseth Aarflot, hovedtillitsvalgt for Fagforbundet Beate Angell Eikrem og hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet Eli Smisetfoss.

Planen har vært på høring i HMS-gruppene på tjenestenivå.

2.0 Hvorfor en kompetansestrategi?

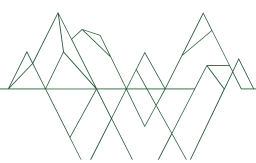
Det moderne arbeidsmarkedet stiller krav til kontinuerlig oppdatering av kunnskap og ferdigheter – både hos den enkelte arbeidstaker og i organisasjoner (NOU 2021:9). Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og NOU (2021) viser til at virksomheter som investerer i kompetanseutvikling, har større evne til å innovere og møte endringer på en god måte. Dette skyldes at ansatte med oppdatert kunnskap og ferdigheter i større grad bidrar til utvikling, forbedring og omstilling – faktorer som er avgjørende i dagens arbeidsliv, samfunn og økonomi.

En kompetansestrategi skal sikre at de ansatte i Sunndal kommune har den nødvendige kompetansen for å utføre sine arbeidsoppgaver effektivt og profesjonelt, og at de mestrer nødvendige omstillinger. Gode utviklingsmuligheter for den ansatte bidrar til økt trivsel og motivasjon, og kan forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv.

Strategien skal gjøre kommunen i stand til å tilpasse seg nye krav, teknologiske endringer, og samfunnsutfordringer. At ansatte har oppdatert og relevant kompetanse, er en forutsetning for evnen til utvikling av gode tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov.

Kompetansestrategien skal sikre at gapet mellom kommunens kompetanse og det faktiske behovet er identifisert. De foreslåtte tiltakene skal dekke dette gapet, slik at kommunen har et tilstrekkelig antall ansatte med riktig kompetanse, og at vi får ønsket effekt av kompetanseutviklingen.

En kompetansestrategi gir et langsiktig perspektiv, som skal bidra til en kontinuerlig og bærekraftig utvikling.



2.1 Hva betyr dette for meg?

Hver tjeneste skal utarbeide sine egne kompetanseplaner. Den enkelte tjenestes kompetanseplan skal beskrive tjenestens kompetansekrav, vise *kompetansebeholdningen* (*kartlegge, dokumentere og ha oversikt over hvilken kompetanse de ansatte faktisk har – både formell utdanning, erfaring, ferdigheter og personlige egenskaper*), og ha en oversikt over kompetansebehov på kort og på lang sikt. Kompetansebehovet skal tallfestes, slik at en sikrer god planlegging og forutsigbarhet for rekruttering og kompetanseutvikling.

Tiltak som går ut over tjenestenes økonomiske ramme må innarbeides i kommunens økonomi- og handlingsplan.

Tjenestens kompetanseplan evalueres og rulleres årlig i HMS-gruppene på tjenestenivå.

2.2 Utfordringsbildet

Folkehelsen i Norge er generelt god og levealderen er høy, samtidig er det sosiale og helsemessige forskjeller. Innbyggere med lang utdanning og god økonomi, lever lenger og har færre helseproblemer enn de som har kortere utdanning og dårligere økonomi.

Antall barn, og voksne i yrkesaktiv alder er synkende. Levealderen øker, og vi forventer en betydelig økning i antallet og andelen eldre i befolkningen fram mot 2050. Andelen unge eldre (65-79 år) i Sunndal er høyere enn i landet som helhet og antallet eldre (80+) vil dobles frem til 2043. Økningen i forventet levealder gjør at flere vil leve til de er godt over 90 år. Endringer i alderssammensetningen vil ha betydning for vårt fremtidige behov for å rekruttere, beholde og videreutvikle nødvendig kompetanse.

Sunndal kommune har de siste årene hatt vedvarende utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, særlig innen helse- og barnehagesektoren. Disse områdene har høy etterspørsel etter lovpålagt kompetanse, samtidig som kommunen møter en aldrende befolkning og en mindre tilgjengelig arbeidsstyrke.

Det er allerede krevende å skaffe nok og riktig kompetanse, både faglært og ufaglært. Fremover må vi forvente å løse oppgavene med færre ressurser, noe som gjør oppgavedeling og tydelig rolleavklaring avgjørende.

For å sikre lovpålagte tjenester av høy kvalitet, må kommunen ha en strategisk tilnærming til kompetanseutvikling og rekruttering. Økonomiske prioriteringer må sees i et langsiktig perspektiv, med grundige analyser av bemanningsbehov og kompetansegap både på kort og lang sikt. Dette gir grunnlag for målrettede tiltak som sikrer en stabil og kvalifisert arbeidsstyrke. Ressursene bør rettes mot områder med størst behov for lovpålagt kompetanse.

Rekrutteringsstrategier må være helhetlige og langsiktige. Det kan bli nødvendig å tenke nytt, rekruttere kompetanse vi tradisjonelt ikke har søkt, og ta i bruk nye virkemidler. Tjenestene må samarbeide tettere og dele kompetanse på tvers for å sikre helhetlige og koordinerte tilbud. Kommunen må tiltrekke seg ansatte som ønsker å utvikle seg i takt med samfunnets behov og som har motivasjon til kontinuerlig læring. Slik legger vi til rette for stabil bemanning og varig kompetanseutvikling

3.0 Kompetanse

Arbeidstakernes kompetanse er den viktigste ressursen Sunndal kommune har for å klare å levere gode tjenester til innbyggerne i dag, og i fremtiden. Det å ha relevant og oppdatert kompetanse som en får bruke er viktig for motivasjon, mestring og selvstendighet i arbeidet. Mål seks i økonomi og handlingsplanen er "Sunndal er en kompetent og omstillingsdyktig kommune." Ansatte med relevant kompetanse gjøre kommunen i stand til å mestre omstilling til bærekraftige tjenester og kan hindre frafall fra arbeidslivet.

Kompetanseutvikling kan eksempelvis være videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kurs, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. Kompetanse utvikles gjennom praksis, samarbeid og personlig og faglig utvikling.

4.0 Mål, strategier og tiltak

4.1 Mål

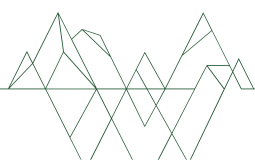
Den overordnede kompetansestrategien skal være et styringsverktøy, for det enkelte virksomhetsnivået i kommunen, og skal brukes i utarbeidelsen av kompetanseplaner på virksomhets- og tjenestenivå.

Målet er at kompetansestrategien skal

- styrke kommunens evne til å møte fremtidige utfordringer og endringer i samfunnet
- styrke ansattes kompetanse i tråd med den ansattes og kommunens behov
- gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder kvalifiserte arbeidstakere.

4.2 Strategier og tiltak

Sunndal kommune skal ha et trygt og godt arbeidsmiljø som fremmer helse, trivsel og mestring. Alle ansatte skal føle seg verdsatt og motivert til å yte sitt beste, og kunne bidra til samarbeidskultur og profesjonalitet i organisasjonen. Målrettede tiltak skal legge til rette for en inkluderende og produktiv arbeidsplass, der alle bidrar for å nå kommunens overordnede mål. Kommunen skal bruke moderne teknologi og innovative løsninger i kompetanseutviklingsarbeidet.



Strategi- hvordan gjør vi det	Tiltak- hva gjør vi
Rekruttere kompetanse	• Tilbyr hele stillinger • Tilbyr ferievikariat og sommerjobb for ungdom • Har god oppfølging av lærlinger og studenter • Har økonomiske insentiver, som for eksempel stipend til studenter • Inkludering i arbeidslivet. • Har rekrutteringsprosjekt i samarbeid mellom tjenester, som for eksempel Helseprosjektet • Deltar på karrieredager, rekrutteringsmesser, skolebesøk og samarbeider med resten av Nordmøre mm. • Har traineestillinger • Har tydelige og attraktive utlysningstekster • Framsnakker kommunen ved å synliggjøre godt arbeid og vise til suksesshistorier • Jobber aktivt med markedsføringstiltak • Arbeider med interne karriereveier og har konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår
Mobilisere kompetanse	• Synliggjør kompetanse gjennom kommunens digitale verktøy • Har kompetansemobilisering som tema på medarbeider- og utviklingssamtaler • Kartlegger og bruker av restarbeidsevne
Utvikle og beholde kompetanse	• Nyansatte blir godt mottatt, får opplæringsplan og en kontaktperson • Gjennomfører kurs for og veileder lærlinger • Har kompetanseutvikling som tema på medarbeider- og utviklingssamtaler • Har plan for opplæring og kompetanseutviklingstiltak • Gir kompetanselønn for relevant tilleggskompetanse og videreutdanning • Bruker medarbeiderundersøkelsen 10- faktor • Samarbeider med lokale og regionale utdanningsinstitusjoner og andre aktører • Tar i bruk ny kompetanse • Tilbyr kurs i god fysisk og psykisk helse • Videreutvikler partssamarbeidet • Benytter digitale læringsplattformer, VR-teknologi for simuleringstrening, og e-læring for å gjøre opplæring tilgjengelig og fleksibel for ansatte. • Utvikler kompetanse rundt nærværarbeid • Har tiltak for lederutvikling gjennom etablerte ledersamlinger for mellomledere og kommunale ledere • Benytter kommunens utdanningsfond • God livsfasepolitikk
Avvikle og omstille kompetanse ved endret behov	• Avklarer behov for avvikling og omstilling gjennom medarbeider- og utviklingssamtaler • Omstiller gjennom for eksempel TØRN



5.0 Gjennomføring og oppfølging

Tjenestene skal utarbeide egne planer for kompetanseutvikling som skal behandles i HMS-gruppene på arbeidsplass- og tjenestenivå. Kompetanseplanene skal være direkte koblet til kommunens overordnede kompetansestrategi.

Sunndal kommune har et utdanningsfond, og kompetanseutvikling som krever økonomisk støtte utover den enkelte tjenestes ramme, vil bli vurdert og prioritert samlet i en partssammensatt gruppe på kommunenivå.

Denne kompetansestrategien skal revideres hvert fjerde år i en partssammensatt gruppe. Den enkelte tjeneste er selv ansvarlig for å følge opp egen kompetanseplan.

Litteraturliste – referanser

I arbeidet med denne planen har vi tatt utgangspunkt i KS sitt verktøy for strategisk kompetanseplanlegging. Vi har også lest og latt oss inspirere av kompetanseplaner i Tingvoll kommune, Hustadvika kommune og Molde kommune.

NOU 2021: 9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>

