



***Fremtidens
personal- og kompetansebehov
for Stjørdal kommune***



1. INNLEDNING.....	3
2. SÆRTREKK I DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET	4
3.1 MANGE ER I JOBB.....	4
2.2 GJENNOMGÅENDE LAV ARBEIDSLEDIGHET	4
2.3 STERK ORGANISERING	5
2.4 HØYT LØNNSNIVÅ	6
2.5 MANGE ER HØYT UTDANNET	7
2.6 HØYT SYKEFRAVÆR.....	8
3. BEHOV FOR INNOVASJON OG DIGITALISERING	8
3.1 FORVENTNINGER FRA INNBYGGERNE	9
3.2 FORVENTNINGER FRA ANSATTE	9
4. ANSATTE I STJØRDAL KOMMUNE.....	10
4.1 ANTALL ANSATTE I STJØRDAL KOMMUNE OG STILLINGSPROSENT	10
4.2 UTDANNINGSNIVÅ AV ANSATTE I STJØRDAL KOMMUNE.....	10
4.3 ELDRE ARBEIDSTAKERE	11
4.4 SYKEFRAVÆR	11
5. STJØRDAL KOMMUNE SOM ATTRAKTIV ARBEIDSGIVER.....	12
5.1 UTFORDRINGER	12
5.2 LØNN.....	12
5.3 FORSIKRINGER.....	12
5.4 PENSJONSORDNING	12
5.5 FLEKSITIDSORDNING	13
5.6 TJENESTETILBUD OG KOMPETANSEKRAV	13
5.7 STJØRDAL KOMMUNE SOM VERTSKOMMUNE FOR VÆRNESREGIONEN.....	13
6. KOMPETANSEBEHOV OG REKRUTTERINGSUTFORDRINGER.....	13
6.1 KOMPETANSEBEHOV OG REKRUTTERINGSSITUASJON PER DAGS DATO.....	13
6.2 UTFORDRINGER I ARBEIDSMARKEDET PÅ LENGRE SIKT	13

1. Innledning

Det finnes betydelig informasjon om hvordan kompetansebehovene i Norge ventes å utvikle seg fremover. For eksempel vil økende digitalisering innebære nye måter å jobbe på, stadig økte krav til digitale ferdigheter hos alle, og digital spisskompetanse hos noen. Høyere levealder og flere eldre på sin side vil føre til økende behov for kompetent arbeidskraft innenfor helse og omsorg.

Kompetansebehovsutvalget som er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet publiserte i februar 2019 sin andre rapport om utfordringene for kompetansepoltikken i norsk arbeidsliv¹. Rapporten tar utgangspunkt i trender og en situasjonsforståelse av dagens arbeids- og samfunnsliv, og den utviklingen vi har sett de siste tiårene. Ifølge utvalget er det grunn til å regne med at de kompetansebehovene vi ser i dag, sosiale og emosjonelle ferdigheter og yrkesmessig kompetanse, også vil være viktige i fremtiden.

Samtidig er det mange kilder til usikkerhet. Kompetansebehov vi ser i dag er ikke nødvendigvis sammenfallende med behovene som vil oppstå i fremtiden. Trender vi ser innen teknologi, demografi, innvandring, globalisering og arbeidsliv kan ta en annen retning eller få andre konsekvenser enn det vi nå regner med.

En ny generasjon arbeidstakere er på vei inn i arbeidslivet, og stiller andre krav til kommunen som arbeidsgiver enn forrige generasjoner. Disse såkalte millennials og Generasjon Z vil ta i bruk fleksible arbeidsformer i en skala som ingen andre generasjoner har gjort før. Dette vil påvirke bedriftenes kultur og ansattes kobling til bedriften.

I tillegg endres kvalitetskrav og brukernes forventninger til tjenesteleveranser i kommunesektoren. Det vil dermed komme nye utviklingstrekk og omfattende endringer som vi ikke hadde forutsett, og som kan føre til behov for ny kunnskap og kompetanse. Slike endringer må både arbeidstakere og virksomheter ha vilje og evne til å håndtere.

Kompetansebehov kan ikke ses uavhengig av hva som er målet med kompetanse. For samfunnet som helhet er dette langt på vei nedfelt i Nasjonal kompetansepoltisk strategi (NKPS): «Kompetansepoltikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte».

Stjørdal kommune har som visjon «et godt valg for framtida». Visjonen gjelder både for kommunen som bosted, og for kommunen som arbeidsgiver. I prosessen med lederutvikling i kommunen, som startet høsten 2018, ble visjonen konkretisert gjennom et overordnet ledermål: «*Fremtidens tjenester skapes med utgangspunkt i Stjørdal kommunens historie, vår evne til nyskaping og bærekraftig utvikling*». Dette ledermålet kan enkelt kobles opp mot utgangspunktet nedfelt i ovennevnte NKPS.

Tilgang på kompetent arbeidskraft er avgjørende for at Stjørdal kommune skal nå sitt (leder)mål. I arbeidet med å lage en ny arbeidsgiverstrategi for Stjørdal kommune legges det derfor mye vekt på å profilere Stjørdal kommune som foretrukket arbeidsgiver. Høy kompetanse er imidlertid ikke bare viktig for arbeidsgiveren, men også for den enkelte ansatt for å kunne fungere godt i arbeids- og samfunnslivet.

For å gi den enkelte mulighet til å fornye kompetansen sin og stå lenger i jobb, samtidig at vi som arbeidsgiver kan tilby de tjenester som kommunen har behov for i framtida, må vi

vite mer om hva slags kompetanse vi trenger i fremtiden og hvor mange ressurser vi trenger på de ulike områdene for å løse kommunens oppgaver.

2. Særtrekk i det norske arbeidsmarkedet

Det norske arbeidsmarkedet har enkelte særtrekk som påvirker framtidig kompetansebehovⁱⁱ:

3.1 Mange er i jobb

Norge kjennetegnes av høy sysselsetting og bred yrkesdeltakelse. Juni 2018 ble 70,2 prosent av den norske befolkningen regnet for å være i arbeidsstyrken. Andelen er imidlertid 3,6 prosentpoeng lavere enn for ti år siden, da den var i ferd med å klatre opp mot en topp på 74 prosent. Økt levealder og dermed flere pensjonister er en sentral årsak til den generelle trenden.

Utfordringene i arbeidsmarkedet og velferdssystemet kan bli særlig akutt når den såkalte eldrebølgen slår inn for fullt. Dette handler om at andelen pensjonister (som medfører pensjonskostnader for virksomheter og staten) øker målt mot andelen yrkesaktive (som bidrar med offentlige inntekter gjennom skatter, avgifter og lignende).

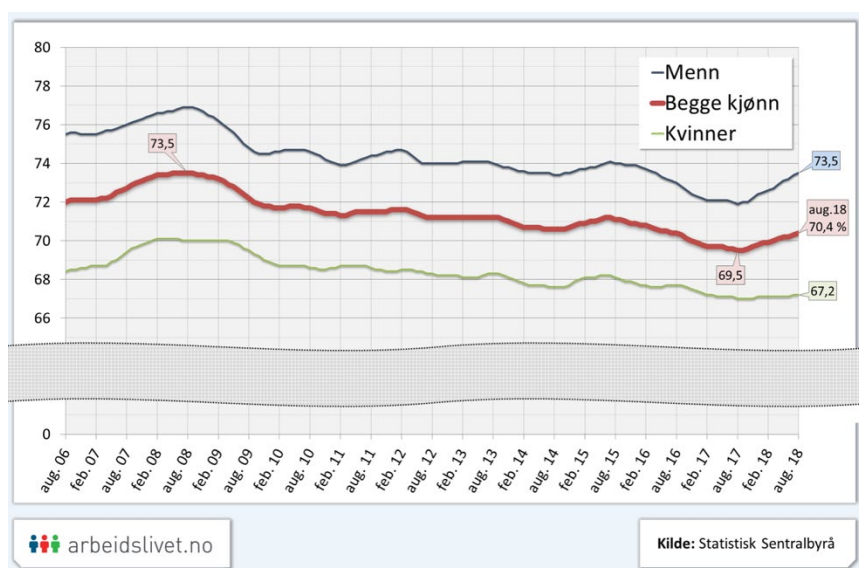


Fig. 1: Arbeidsstyrken i % av befolkningen (15-74 år) 2006-2018

Oversikten viser også at en større andel menn enn kvinner regnes for å være i arbeidsstyrken. Denne fordelingen gjenspeiles imidlertid ikke i ansattstatistikken for kommunene i Norge, der største parten av arbeidstakerne er kvinne. Denne ubalansen kan medføre en rekrutteringsutfordring for kommunesektoren, og ikke minst en likestillingsutfordring.

2.2 Gjennomgående lav arbeidsledighet

Målt mot mange andre europeiske land har Norge lav arbeidsledighet. Fra 2006 fram til 2015 holdt arbeidsledigheten seg under 4 prosent av arbeidsstyrken, ifølge SSBs sesongjusterte AKU-tall. På nyåret 2008 var den helt nede i under 2,5 prosent.

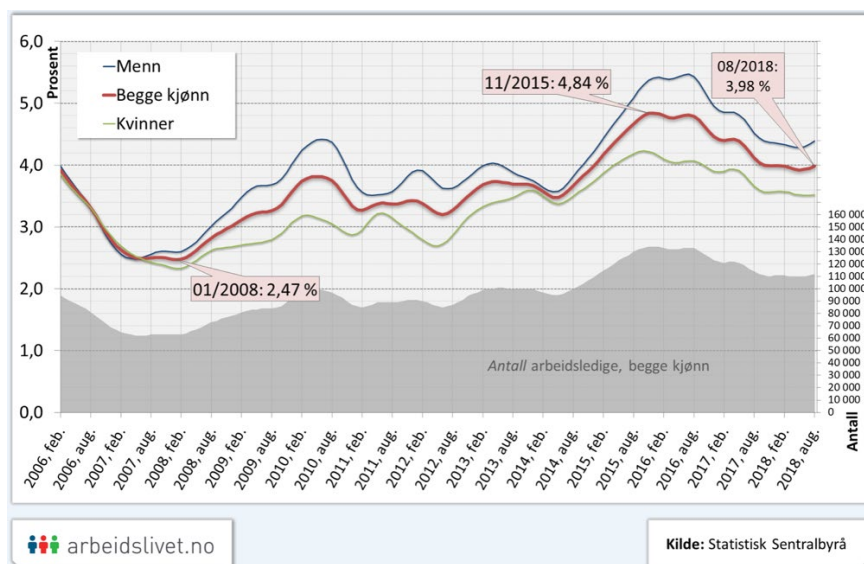


Fig. 2: Arbeidsledige, AKU (15-74 år). %-andel av arbeidsstyrken (fargelinjer) og antall (grått felt)

Både finanskrisa og oljekrisa kan avleses i statistikken, ved at ledigheten har bykset oppover under disse tøffe tidene. Sistnevnte krise førte til at ledigheten gikk helt opp mot 5 prosent i juli 2015. På arbeidsmarkedet førte det til et større tilbud av stillingsgruppene som ble rammet av krisene (økonomer, ingeniører). Utover høsten 2017 og gjennom 2018 har trenden holdt seg fallende. Denne lave arbeidsledigheten bidrar til større konkurranse mellom arbeidsgiverne om å tiltrekke og beholde de gode hodene.

2.3 Sterk organisering

Norge har, sammenlignet med andre land, en høy grad av fagorganisering. Partssamarbeid, politisk koordinering, regulering og tilrettelegging er viktige prinsipp i arbeidslivet.

Mer enn 1,2 millioner norske arbeidstakere var ved utgangen av 2016 medlem i en arbeidstakerorganisasjon. Det er en økning på 118 000 yrkesaktive fra 2006. Antallet lønnskategorier økte samtidig med 300 000. Dette betyr at *organisasjonsgraden* har sunket noe, fra 50,5 prosent i 2006 til 49 prosent i 2016.

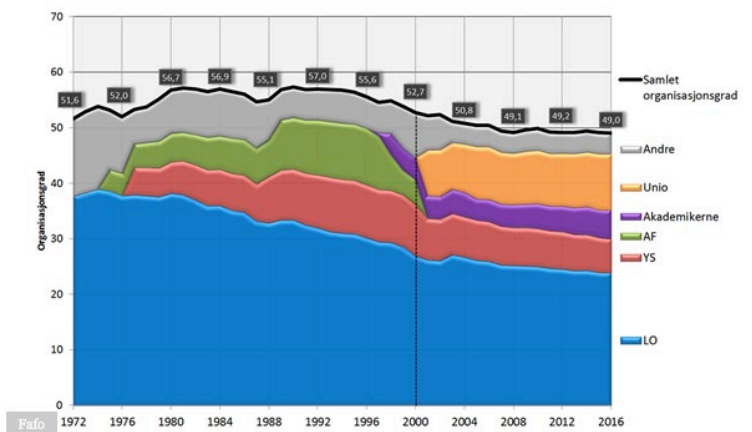


Fig. 3: Organisasjonsgrad i Norgeⁱⁱⁱ

En høy organisasjonsgrad er både en årsak til og en forutsetning for at organisasjonene har stor frihet og mye ansvar for å forme arbeidsmarkedet. Lønnsutviklingen, styrt gjennom tariffavtaler, er et viktig eksempel her. Men organisasjonene har gjennom hovedavtaler også rett og plikt til å medvirke i organisasjonsutvikling og andre viktige temaer for virksomhetene.

2.4 Høyt lønnsnivå

For de aller fleste nordmenn som har jobbet de siste 50 årene har det vært gode tider. Lønningene har i det store og hele økt mer enn inflasjonen/konsumprisindeksen. Vi har altså - med enkelte unntak - opplevd en gjennomgående reallønnsvekst, altså økt vår kjøpekraft. I Norge har vi i tillegg hatt svært jevn distribusjon av velstand. Dette har skjedd på flere vis, blant annet gjennom at det er små forskjeller i (brutto)inntekter mellom folk eller at staten bidrar til omfordeling - at penger flyttes «fra de rikeste til de fattigste» gjennom systemet for skatter, avgifter og velferdsordninger.

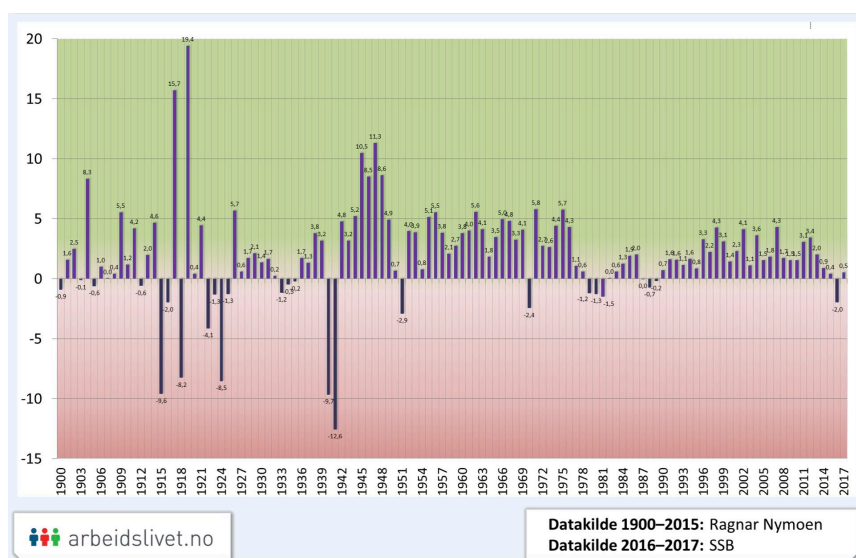


Fig.4: Årlig reallønnsvekst i Norge – prosentvis endring fra året før

Nedenstående tabell viser en forskjell mellom avlønning for menn og kvinner i Norge. Også i kommunesektoren har kvinner i gjennomsnitt en lavere lønn enn menn, selv om lønnsveksten for kvinner i siste lønnsoppgjøret var større enn for menn. Tabellen viser også at lønnsveksten i kommunal sektor det siste året var på omtrent lik linje med privatsektor, men under statlig sektor.

Videre viser tabellen at gjennomsnittlig lønnsnivå i kommunesektoren er lavere enn i privat og statlig virksomhet. Dette kan medføre et konkurransefortrinn for disse to sektorene ovenfor kommunal sektor.

Gjennomsnittlig månedslønn for kvinner og menn i ulike sektorer			
	Månedslønn		
	2017	2018	Endring i prosent
Sum alle sektorer	44 310	45 610	2,9
Menn	47 140	48 420	2,7
Kvinner	40 860	42 170	3,2
Privat sektor og offentlige eide foretak	44 810	46 130	2,9
Menn	47 160	48 460	2,8
Kvinner	40 170	41 490	3,3
Kommuneforvaltningen	40 420	41 540	2,8
Menn	42 390	43 460	2,5
Kvinner	39 750	40 880	2,8
Statsforvaltningen	48 040	49 570	3,2
Menn	51 910	53 220	2,5
Kvinner	45 330	47 040	3,8

Fig.5: Gjennomsnittlig månedslønn for kvinner og menn i ulike sektorer^{iv}

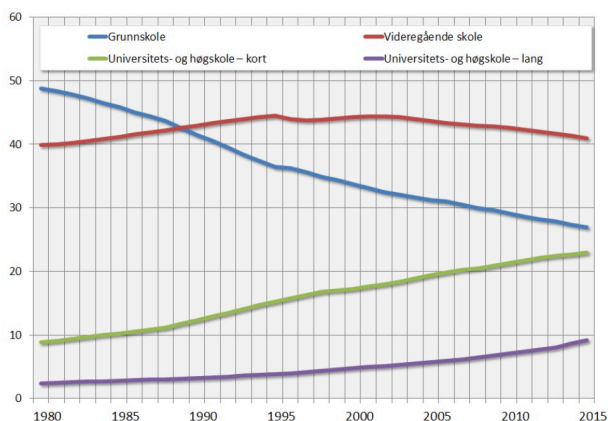
2.5 Mange er høyt utdannet

De siste 100 år har det skjedd radikale endringer i arbeidsmarkedet når det gjelder andelen nordmenn med utdanning. Dette har skjedd i en vekselvirkning med nye jobber som krever mer kunnskap.

Historisk sett har særlig effektiviseringen av landbruket bidratt til at en større del av befolkningen kan bruke tid på å utdanne seg og/eller søke andre typer arbeid. I dag har den største gruppen i befolkningen videregående skole som øverste nivå (40 prosent). Høyere utdanning, om man slår dem sammen, er imidlertid nest største gruppe (1 av 3).

Dette er en forholdsvis ny situasjon. Ser man lenger tilbake i tid, til 1980, var kun 1 av 9 høyt utdannet. Andelen med kun grunnskole har derimot blitt nær halvert, fra rundt halvparten av den voksne befolkningen til en fjerdedel.

Figuren under viser fordelingen mellom de fire mest sentrale kategoriene fram til og med 2015, før fagskole ble introdusert som en egen SSB-kategori.



Kilde: Statistisk Sentralbyrå, tabell 08921

Fig. 7: Utdanningsnivå blant nordmenn over 16 år - prosent

2.6 Høyt sykefravær

SSB beregner sykefraværsandelen som «tapte dagsverk på grunn av egen sykdom (sykefraværsdagsverk) i prosent av avtalte dagsverk». Selv om sammenligning med andre land er vanskelig pga. ulikt nasjonalt regelverk og sosiale ordninger, kan vi si at Norge sammenlignet med mange andre land har et høyt sykefravær. Nedenstående oversikt viser at sykefraværet er høyest i kommunal sektor.

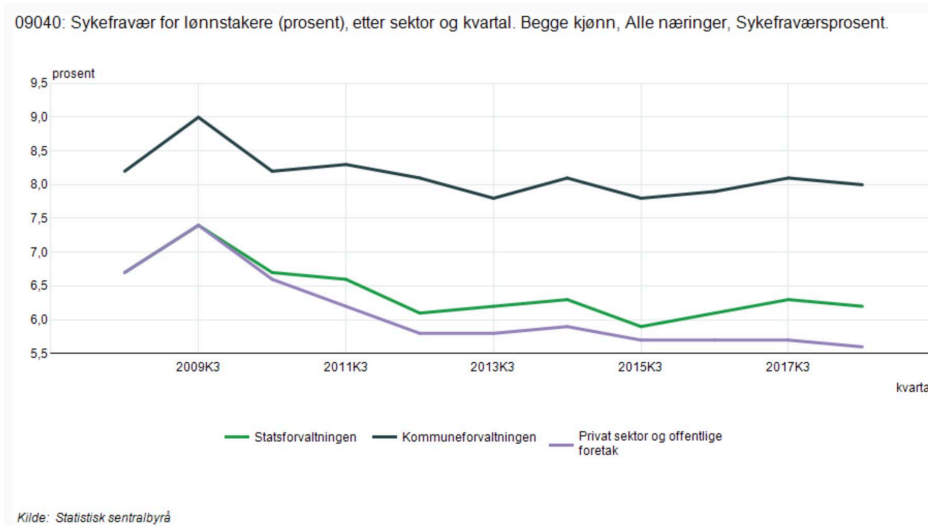


Fig. 8: Sykefravær for lønnstakere i Norge per sektor^v

Selv om Norge har en høy sysselsettingsandel sammenlignet med andre land, er det likevel en bekymring at mange i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet, og at en stor andel personer i arbeidsdyktig alder er avhengig av offentlig trygd på mer eller mindre varig basis. Deriblant et økende antall unge. Ved utgangen av 2016 mottok 660 000 personer i yrkesaktiv alder ytelser fra NAV. En del av disse mottok sykepenger for en kort periode, andre var midlertidig arbeidsledige, men en del var også langvarig utenfor arbeidslivet mens de mottok helserelaterte ytelser^{vi}.

3. Behov for innovasjon og digitalisering

Teknologiene vi bruker vil forandre seg raskt i løpet av de kommende årene. Noen mener vi står overfor den fjerde industrielle revolusjon. Både dampen, elektrisiteten, og elektronikken snudde opp ned på produksjonsmetoder og arbeidsliv, eierskap og levevis. Det som er annerledes nå med den fjerde, digitaliseringen, er at utviklingen vil gå eksponentielt^{vii}. Samtidig med de nye teknologiene endrer også forventningene fra innbyggerne om hvor og hvordan kommunene skal levere sine tjenester, og forventninger fra ansatte til sin arbeidsplass.

3.1 Forventninger fra innbyggerne

Folk flest i Norge forventer å forholde seg til kommunens tjenester på sin egen mobile enhet. I dag kan man allerede søke om barnehageplass eller hjemmehjelp fra kommunens hjemmeside, og som elev eller foresatt på en skole får man enkelt tilgang til informasjon om elevens utvikling. Digital post er på full fart inn i de norske hjem og gjør det mulig for kommunene å sende ut brev, vedtak og informasjon digitalt. Innen velferdsteknologi har vi bare sett starten på en omveltning av eldreomsorgen. Men utviklingen stopper ikke der, det som er nyskapende i dag vil være utdatert om ikke så lenge.

For å kunne utføre oppgavene sine og levere tjenester også i framtida er kommunene nødt til å revurdere arbeidsmåten og organisering. Digitaliseringen vil gi oss uante muligheter i utvikling og leveranse av kommunetjenester.

3.2 Forventninger fra ansatte

Samtidig som innbyggernes forventninger endrer seg, får vi også en ny generasjon arbeidstakere med en annen forventning til arbeidsplassen sin. Denne generasjonen vil stille andre krav til arbeidsgiveren sin enn det vi tradisjonelt sett er vant til. Cushman & Wakefield har publisert en rapport med navnet “Nordic Office - a Preview of the Future”^{viii}. Den slår fast at forandring blir normen for bedrifter. Cushman & Wakefield har identifisert ti trender som det er verdt å merke seg for bedrifter som ønsker å tiltrekke seg kompetanse også i framtida:

1. Kognitive bygg. Kombinasjonen av «big data» fra Internet of Things og sensorer med maskinlæring gir økt utnyttelse og bedre brukernytte.
2. Velbehag. Fremtidens arbeidsplass vil ha større fokus på de helsemessige forholdene på arbeidsplassen.
3. Fellesskap. De ansatte vil ha noe mer enn bare en arbeidsplass i nærheten av offentlig transport. Det blir fokus på god mat, variasjon, området rundt jobben, treningsfasiliteter og opplegg for samarbeid og interaksjon.
4. Bedrifters sosiale ansvar. Millennials-generasjonen krever at bedriften tar og viser et sosialt ansvar.
5. Urbane tech-miljøer. Lokaliseringen må kunne påvirke tilgang på talenter, muligheten til å innovere, styrke kundeforhold og gi bedre drift. Byer med gode tech-miljøer har vist seg å svare på alle disse kravene.
6. Co-working. Krav til fleksibilitet og deling av kunnskap vil øke etterspørselen etter co-working-plasser.
7. GIG-arbeidere. Konsulenter, frilansere og midlertidig ansatte gir bedrifter fleksibilitet og endrer måten bedrifter jobber på.
8. Virtual og augmented reality. Flere og bedre virtuelle møtefasiliteter kan redusere behov for å møtes ansikt til ansikt og bidra til at man kan jobbe hvor som helst.
9. Robot-arbeidere. En rekke funksjoner kan bli tatt over av roboter (sikkerhet, resepsjonstjenester, rengjøring osv).
10. Block-chain: en teknologi som administrerer digitale eiendeler via en database der alle nodene i et nettverk til enhver tid sitter på den samme informasjonen, og hvor det ikke er behov for en tredjepart å verifisere opplysningene.

4. Ansatte i Stjørdal kommune

4.1 Antall ansatte i Stjørdal kommune og stillingsprosent

Per 31. desember 2018 hadde kommunen 1909 ansatte. Dette er en liten økning i forhold til 2017. Kvinner utgjør størsteparten av arbeidsstokken.

Ansatte fordelt på ans.prosent/kjønn	2017		2018	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1 – 24,99 %	121	41	131	41
25 – 49,99 %	63	15	69	20
50 – 74,99 %	255	24	232	25
75 – 99,99 %	336	20	340	23
100 %	704	315	716	312
Sum	1479	415	1488	421

Tabell 1: antall ansatte i kommunen per 31.12.18, fordelt på ansattprosent og kjønn

Ovenstående tabell viser at nesten halvparten av våre ansatte er tilsatt i deltidsstilling. Til sammenligning er tallene for alle kommuner i Norge samlet på 49,9%, Malvik kommune er på 50,9%, Levanger kommune på 60,5% og Trondheim kommune på 39,6%. Andel deltidsansatte er størst i Etat omsorg, med 534 personer i deltidsstilling (71,4%) per 31. desember 2018. 123 av disse ansatte ved Etat omsorg har en stillingsandel mindre enn 25%, 198 har en stillingsandel større enn 75%.

Tabell 2 viser at kvinner har gjennomsnittlig lavere stillingsstørrelse enn menn. Videre viser tabellen at gjennomsnittlig stillingsstørrelse ikke har endret seg vesentlig fra 2017 til 2018, på tross av økt fokus på en heltidskultur. Kommunen har som mål å øke antall heltidsansatte, og tilsetting i heltidsstilling er hovedregel. Det gjenstår imidlertid mye arbeid og en kulturendring for å få dette til. Dette arbeidet følges opp i 2019.

	2017	2018
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		
• Kvinner	79,5 %	79,7 %
• Menn	85,9 %	85,3 %

Tabell 2: gjennomsnittlig stillingsstørrelse per 31.12.18, fordelt etter kjønn

4.2 Utdanningsnivå av ansatte i Stjørdal kommune

Nedenstående tabell viser at Stjørdal kommune på tross av stor etterspørsel etter kompetanse i arbeidsmarkedet har vært i stand til å rekruttere ansatte med i gjennomsnitt høyt utdanningsnivå.

	Kvinner		Menn	
	Antall ansatte	Gj.snittlig st. %	Antall ansatte	Gj.snittlig st. %
Alle ledere	73	96,7 %	40	100 %
Master + kap. 5	54	79,9 %	47	83,0 %
5-årig U/H-utdanning	114	94,2 %	42	96,6 %
4-årig U/H-utdanning	183	92,3 %	44	93,1 %
3-årig U/H-utdanning	351	86,1 %	49	88,8 %
Fagarbeidere/fagarbeider+	483	75,5 %	131	87,5 %
Ufaglærte	196	51,0 %	58	56,3 %

Tabell 3: antall ansatte i kommunen per 31.12.18, fordelt etter utdanning/stillingsnivå

Tabellen viser også at det er ansatte med høyere utdanning og ledere som har størst stillingsprosent. Ufaglærte ansatte og fagarbeidere har i gjennomsnitt lavest stillingsprosent. Denne gruppen består i all hovedsak av kvinner.

4.3 Eldre arbeidstakere

Kompetanse og kunnskap bygges opp over tid, og for å levere gode tjenester trenger Stjørdal kommune kompetente og erfarne seniorer i tillegg til yngre arbeidstakere. Derfor ønsker kommunen å motivere medarbeidere til å stå i arbeid så lenge som mulig. Nedenstående tabell viser antall ansatte som er 58 år eller eldre. Dette er gruppen arbeidstakere som regnes som seniorer, og som kommunen har størst risiko for å miste på grunn av avgang i forbindelse med alderen i relasjon til arbeidsbelastning.

Ansatte 58+ pr. 31.12.18	Kvinner	Menn
Rådmann/Organisasjonsenheten/VR	5	1
Etat oppvekst	85	14
Etat omsorg	116	11
Etat teknisk drift	21	33
Etat kultur	4	5
Værnesregionen	34	8

Tabell 4: Antall ansatte i kommunen per 31.12.18 over 58 år, fordelt etter kjønn

Seniorene er like forskjellige som andre arbeidstakere. Noen ønsker og trenger særskilte tiltak, mens andre ønsker å stå i arbeid uten særskilt tilrettelegging. Konkrete tiltak er altså avhengig av dialog mellom den enkelte ansatte og leder. Kommunens seniorpolitikk består i hovedsak av å bruke handlingsrommet i eksisterende rammeverk på en god og fleksibel måte.

4.4 Sykefravær

Nedenstående tabell viser sykefraværet i Stjørdal kommune, og utvikling over tid de siste årene.

SYKEFRAVÆR STJØRDAL KOMMUNE TOM 31.12.18

	Egenmeldinger 1-8 dager	Sykmeldinger 1-16 dager	Sykmeldinger 17-365	Totalt Sykefravær 2018	Totalt sykefravær 2017
Rådmann/org. Enhet/VR	1,2	1,1	2,5	5,0	7,2
Etat oppvekst	1,4	1,0	7,1	9,4	9,1
Etat omsorg	1,2	1,2	8,0	10,4	10,8
Etat teknisk drift	0,8	0,5	5,3	6,7	6,4
Etat kultur	1,3	0,5	3,6	5,3	6,7
Totalt pr 31.12.18	1,2	1,0	6,8	9,0	
Totalt pr 31.12.17	1,2	1,1	6,6	8,9	
Totalt pr 31.12.16	1,2	1,0	6,4	8,6	
Totalt pr 31.12.15	1,1	1,0	6,5	8,8	

Tabell 5: sykefravær i Stjørdal kommune

Som det kommer fram av tabellen ligger sykefraværet i Stjørdal kommune på omtrent samme nivå som alle kommuner i gjennomsnitt. Det er imidlertid store variasjoner mellom de ulike etatene. Stjørdal kommune har i de siste årene satt inn flere tiltak for å redusere sykefraværet, uten at dette har ført til synlig resultat i tallene for kommunen som helhet.

5. Stjørdal kommune som attraktiv arbeidsgiver

5.1 Utfordringer

På et vis kan vi si at kommunene står overfor et omdømmeparadoks. De som ikke jobber i kommunesektoren betrakter kommunene ofte som kjedelige og lite utfordrende som arbeidsgiver, mens de som jobber i kommunene ser det brede spekteret av oppgaver kommunen har ansvaret for å løse. Kommunen har spennende oppgaver og utfordringer som unge og nyutdannede har veldig lyst til å være med å løse, hvis de får høre om det. Dette betyr at kommunen i kampen om å rekruttere de beste hodene, bør bli enda flinkere til å vise disse mulighetene.

Stjørdal tilhører Trondheimsregionen ut fra bolig- og arbeidsmarkedsriterier, og arbeidsmarkedssituasjonen i Stjørdal preges av nærhet til Trondheim. Stjørdal kommune konkurrerer om arbeidskraften med både privat og offentlig sektor i Trondheim, for eksempel med St. Olavs hospital om sykepleierne og med NTNU og industrien om ingeniører. Det medfører at en god del innbyggerne i Stjørdal har arbeidssted i Trondheim.

Samtidig har Stjørdal utviklet et variert næringsliv og fungerer som et regionsenter med betydelig innpendling fra flere av omegnskommunene. For eksempel har ca. 1200 innbyggerne fra Trondheim kommune arbeidssted i Stjørdal kommune. Stjørdal kommune som arbeidsgiver har i tillegg mange «goder» som gjør at det er attraktivt å velge nettopp Stjørdal kommune som arbeidsgiver.

5.2 Lønn

Alle ansatte i Stjørdal kommune er dekket av tariffavtale inngått med arbeidstakerorganisasjonene. Hovedtariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkårene for alle arbeidstakere i kommunen og har mange bestemmelser utenom selve lønnen som er bedre enn i andre virksomheter. Dette gjelder for eksempler ordninger for tilleggslønn, muligheter for kompetanseutvikling, ferieopptjening ved sykdom og i fødselspermisjon, og rett på sykepenger fra første sykedag uansett tilsettingslengden.

5.3 Forsikringer

Ansatte i Stjørdal kommune er forsikret mot skader og ulykker i arbeidet. Forsikringen inkluderer gruppelivsforsikring, yrkesskade- og ulykkesforsikring, og bidrar til at ansatte ikke behøver å inngå private forsikringsavtaler på disse områdene.

5.4 Pensjonsordning

Stjørdal kommune har en av markedets beste pensjonsordninger. Pensjonsordningen dekkes i hovedsak av arbeidsgiver og kommer på toppen av lønnen. Den nye pensjonsordningen stimulerer folk til å stå lenger i arbeidet. Også etter denne pensjonsreformen har ansatte i kommunen en raus tjenstepensjon, relativt bedre enn svært mange i privat sektor. Den nye AFP-ordningen i offentlig sektor har også elementer som er bedre enn den private ordningen.

Det er i den nye pensjonsordningen enklere for en arbeidstaker å bevege seg mellom offentlig og privat sektor, noe som kan bidra at seniorene oftere velger å fortsette karrieren sin i det offentlige.

5.5 Fleksitidsordning

Stjørdal kommune tilbyr fleksible arbeidstidsordninger for stillinger der dette kan gjennomføres av hensyn til publikum og interne arbeidsforhold. Ansatte med fleksitid har et visst spillerom når det gjelder start og avslutning av arbeidsdagen. Normalarbeidsdagen trenger altså ikke være oppfylt hver dag; noen dager kan en jobbe mer, andre dager mindre.

5.6 Tjenestetilbud og kompetansekrav

Stjørdal kommune er en stor og viktig serviceleverandør for kommunens innbyggere. Kvaliteten på de tjenestene som leveres er i stor grad avhengig av menneskene i organisasjonen; deres kunnskaper, ferdigheter, holdninger og personlige egenskaper i møte med brukerne. Dette stiller store krav til kompetansen til de ansatte i kommunen.

5.7 Stjørdal kommune som vertskommune for Værnesregionen

Stjørdal kommune er vertskommune for interkommunalt samarbeid i Værnesregionen. Det interkommunale samarbeidet gir mer robuste og attraktive fagmiljøer både med hensyn til faglig kompetanse og avlastning av ansatte ved fravær og høyt arbeidspress for den enkelte. Dette medfører også større mulighet for å drive generell kompetansebygging og bygge rollespesifikk kompetanse, noe som bidrar til at kommunen er en attraktiv arbeidsgiver.

6. Kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer

6.1 Kompetansebehov og rekrutteringssituasjon per dags dato

Nye verktøy og systemer som kommunen tar i bruk stiller allerede i dag høyere krav til digital kompetanse blant nesten alle yrkesgrupper. Også oppgaver overført til kommunen fra andre aktører (feks. fra spesialisthelsetjeneste til kommunal helsetjeneste) fører til et endret kompetansebehov.

Selv om Stjørdal kommune stort sett klarer å rekruttere til alle stillinger, ser vi noen stillingsgrupper hvor det er vanskelig å få rekruttert ansatte til. Dette gjelder spesielt stillinger i omsorgssektoren, som for eksempel psykologer, fastleger og sykepleiere. I Etat oppvekst er det av og til utfordrende å rekruttere rektorer og lærere med spesifikk språkkompetanse eller realfagskompetanse. Etat teknisk drift har utfordringer med å rekruttere fagarbeidere på grunn av blant annet konkurranse med private aktører.

6.2 Utfordringer i arbeidsmarkedet på lengre sikt

Med en aldrende befolkning blir det vanskeligere å erstatte de store kullene som etter hvert går av med pensjon. Det er derfor en reell tanke at rekrutteringsutfordringene for kommunen på sikt vil bli større.

Kommunale omsorgstjenester for eksempel har vært mer eller mindre i kontinuerlig vekst de siste førti årene. Statistisk sentralbyrå (SSB) har beregnet at Norge vil ha et underskudd på arbeidskraft tilsvarende 38 000 årsverk i helsesektoren i 2030^{ix}. En økende gruppe med

eldre innbyggere vil øke behovet for flere arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren ytterligere.

Stjørdal kommune har per dags dato ikke en kompetanseplan for sine ansatte, eller et verktøy for strategisk personalplanlegging. Vi har derfor for lite innsikt i hva slags kompetanse vi konkret har behov for på lengre sikt. Med utgangspunktet i rapporten «Fremtidig kompetansebehov II - Utfordringer for kompetansepolitikken» utredet av et utvalg oppnevnt av Kunnskapsdepartementet og offentliggjort i februar 2019^x kan vi imidlertid si noe om generelle kompetansebehov på lengre sikt.

Rapporten beskriver at evnen til å erverve ny kompetanse blir viktigere, og at det kan bli større behov for dybdeforståelse og kritisk refleksjon. Arbeidstakere må kunne håndtere et mer teknologi-intensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring.

Det er også klare indikasjoner på at sosiale og emosjonelle ferdigheter blir stadig viktigere. Ny teknologi kan erstatte rutineoppgaver, både manuelle og ikke-manuelle, men teknologi kan ikke erstatte sosial kompetanse. Mer tjenesteyting betyr mer personkontakt og større krav til kommunikasjonsevner. Samarbeidsferdigheter er viktig for flyt av kunnskap og for at omstilling skal skje smidig og effektivt.

Det blir også behov for mer kontinuerlig kompetanseutvikling for å takle endringer i arbeidsoppgaver og omstilling til nye yrker. Dette gjelder på alle utdanningsnivåer, men personer med lite utdanning og kompetanse kan stå svakere til å takle slike endringer. Dermed er det økende behov for god grunnkompetanse og utdanning på minst videregående nivå.

I et stadig mer spesialisert arbeidsliv har spesialistene en viktig rolle. Spisskompetanse er viktig for å utvikle nye tjenester, men også for å ivareta grunnleggende samfunnsfunksjoner innen blant annet helse, teknisk drift, utdanning og forvaltning.

For å sikre god og tilstrekkelig kompetanse i kommunale tjenester er det helt sentralt at kommunen øker bevissthet om kompetanseutvikling blant både ledere, tillitsvalgte og ansatte, og at vi starter arbeidet med en strategisk kompetanseplan. Gjennom analyser av sentrale og lokale behov, samt kommunens egen kompetansebeholdning, får lederne på flere nivåer oversikt over kommunens og virksomhetenes behov. Dette gjør det lettere å jobbe systematisk og planmessig med å øke kompetansen på sentrale områder og for å dekke behov - nå og fremover.

Økt bevissthet rundt kompetanse og kompetanseutvikling vil også bidra til at kommunene kan utnytte potensialet sitt når det gjelder å utnytte all kompetanse hensiktsmessig, samt å bruke den nye kompetansen ansatte tilegner seg via kurs eller utdanning på en god måte. Å bruke all kompetanse hensiktsmessig handler om flere ting, for eksempel å bruke erfarne sykepleiere i det kliniske arbeidet heller enn på kontor, samt å sørge for en hensiktsmessig oppgaveglidning mellom for eksempel helsefagarbeidere og sykepleiere. En tydeligere oppgavedeling mellom disse gruppene antas å styrke helsefagarbeiderne, samt frigjøre sykepleiernes tid til sykepleiefaglige oppgaver^{xi}.

ⁱ Fremtidige kompetansebehov II - utfordringer for kompetansepolitikken. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22. mai 2017. Avgitt til Kunnskapsdepartementet 1. februar 2019. ISSN 0333-2306 / ISBN 978-82-583-1385-1

ⁱⁱ <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsmarkedet/Arbeidsmarkedet-i-tall-og-fakta/>

ⁱⁱⁱ <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/>

^{iv} <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

^v <https://www.ssb.no/statbank/table/09040/chartViewLine/>

^{vi} <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/sec4>

^{vii}

https://www.regjeringen.no/contentassets/dc02a65c18a7464db394766247e5f5fc/kd_framtid_fornyelse_digit alisering_nettpdf

^{viii} http://www.cushmanwakefield.fi/userData/dtz/Nordic-Office-A-Preview-of-the-Future_Cushman-Wakefield.pdf

^{ix} <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsmiljo-og-HMS/hvordan-skafe-arbeidskraft-i-kommunene/>

^x Fremtidige kompetansebehov II - utfordringer for kompetansepolitikken. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22. mai 2017. Avgitt til Kunnskapsdepartementet 1. februar 2019. ISSN 0333-2306 / ISBN 978-82-583-1385-1

^{xi}

https://helsedirektoratet.no/Documents/Godkjenning%20og%20autorisasjon/Strategisk%20kompetanseplanleggning%20i%20kommunene_Rapport.pdf