

Læringsnettverk berekraftig omstilling – oppsummering frå 3. samling

Sunnfjord kommune deltek i [læringsnettverk for berekraftig omstilling](#) i regi av KS og Statsforvaltaren.

Tredje samling var i Bergen 2. og 3. september 2025

Frå Sunnfjord kommune deltok: ordførar Jenny Følling (dag 1), gruppeleiar Venstre Gunn Merete Paulsen, gruppeleiar Høgre Anne Lilleaasen, hovudtillitsvald Janne Alette Fugle, og ass. kommunedirektør Lise Mari Haugen

Følgjande meldte forfall frå Sunnfjord kommune: varaordførar Helge Robert Midtbø, kommunedirektør Terje Heggheim, kommunalsjef omsorg Kirstin Bruland, kommunalsjef skule Åge Stafsnes, politisk vara Aasmund Berthelsen og leiar fagutvikling/planforum Liv Janne Bell Jonstad.

Samlinga hadde følgjande sentrale tema:

Læringsnettverket for berekraftig omstilling er bygd rundt tre utfordringar som kommunane står overfor:

- Trongane kommuneøkonomi (1. samling)
- Demografiske endringar – auka behov for helse- og omsorgstenester (2. samling)
- Mangel på kompetanse og arbeidskraft (3. samling)

For å sikre robuste og framtidsretta tenester med høg trivsel må kommunane mellom anna halde fram innsatsen med å styrkje heiltidskultur, redusere sjukefråvær og tilpasse seg ein stadig meir digitalisert arbeidskvardag. Samstundes er det avgjerande at arbeidsgjevarpolitikken speglar både utfordringane og moglegheitene som følgjer med desse omstillingsprosessane. Det er i dette landskapet 3. samling bevega seg.

Innlegg:

- Korleis kan godt partssamarbeid fremme evna og vilje til omstilling?
- Innsikt – kva veit vi om sysselsetting, arbeidstid og sjukefråvær mv i kommunal sektor og deltakarkommunane?
- Kva er det juridiske handlingsrommet i omstillingsprosessar?
- Arbeidsgjevarpolitikk – nyskapande arbeidsgjevar
- Strategisk kompetanseplanlegging – korleis behalde, mobilisere og rekruttere
- Leiing av krevjande organisasjonar i krevjande (omstillings)tider

Under kvar innlegg gjorde Sunnfjord kommune egne refleksjonar:

Kva kjenneteiknar vårt partssamarbeid og korleis bidreg partssamarbeidet til å bygge omstillingsevne og -vilje i vår kommune?

- Vi har eit godt samarbeid. Proffe tillitsvalde. Stor organisasjon gjer at vi kan frikjøpe fleire tillitsvalde.
- Effektiv bruk av tillitsvalde gjennom samarbeid mellom arbeidstakarorganisasjonane.
- Fokus på ikkje berre egne medlemar men for dei tilsette.
- Det er vanskeleg få til endring utan at ein gjer det saman med tillitsvalde. Viktig at vi har modige tillitsvalde som kan utfordre egne medlemar. Viktig at dei tillitsvalde saman med politikarar og administrasjon har den same verkelegheitsforståing.
- Dialogen mellom tillitsvalde og folkevalde. **Har prøvd ulike løysingar, men bør prøve ut "dialogmøte". Alternativt bruke administrasjonsutvalet annleis. Vurdere å kople på i omstillingsarbeidet vidare?**

Korleis kan strategisk kompetanseplanlegging bidra i omstillingsarbeidet i vår kommune, og kva konsekvensar får den omstillinga vi står i for kompetansebehovet framover?

- I planlegging legg vi både kartlegging og utvikling. Behov for å redefinere kompetansebehov. Behov for meir **sektorovergripande kompetanse** t.d. omstillingskompetanse. Kan nødvendigvis ikkje rekruttere inn, men må utvikle i eigen organisasjon.
- Bruk av AI/KI/ rapporteringsmodul er meir spesialkompetanse ein kompetanse ein må rekruttering.
- Vi har gjennomført kompetansekartlegging i einingar og sektorar, men treng å sjå denne samla. Kva oppgåve skal utførast framover? Setje ein fot i bakken før utlysing.
- Har mykje god kompetanse. Mykje kan løysast med kompetansepåfyll lokalt. Arbeidslivet kan vere med å forme kompetansen hos tilsette.
- Bruke egne tilsette i opplæring. Praktisk opplæring. **Verktøy: Mentorordning og hospitering. Kompetanseutvikling.** Bieffekt kan vere kulturbygging i heile organisasjonen ved bruk av verktøy på tvers av einingar og sektorar. Rettleiing etter fullført studium i regi av høgskulen eller som del av kommunen.
- Vi må tørre å prioritere leiarutvikling. Vi treng trygge leiarar i den omstillinga vi står i. I ei omstillingsavtale må dette henge saman.
 - Utanforskap/ uføre
 - Flytte ressursar frå oppvekst til omsorg
 - Digitalisering

- Behov for tydlegare oppgåvedeling
- Vi er ei kompetansebedrift: 50 % av tilsette har 3-5 høgare utdanning + leining 18 %

Korleis skal vi arbeide med arbeidsgjevarstrategi med fokus på omstilling?

- Vanskeleg å prioritere skrivearbeid, men bør prioritere kommunikasjon.
- Kommunikasjon om den styrken som ligg i motivert tilsette. Framsnakke. Sjå. Skape arena for dialog om kor vi er og kor vi skal.
- Toppleinga er god på mål og ambisjonar, men mindre god på strategis retning og prioritering. Korleis kome vidare på dette?
- Vri fokus frå å spare pengar til å omstille.

Kva er dei viktigaste lærdomane frå samlinga – og som vi vil ta med vidare?

- God dialog og refleksjon. Felles forståing blant deltakarane. Vi har ulike roller men vi har ein felles forståing for utfordringsbilde. Har felles forståing for utfordringane og vegen vidare.
- Mellomleiarane - må involverast i omstillingsprosessar. I kvalitet og kapasitet i barnehage og skule vart dei høyringspartar. Dette må vi gjere på ein anna måte vidare.
- Bruk av administrasjonsutvalet. Utvikle dette til partsmøte.