Strategisk kompetanseplan Teknisk 2025-2028

Forord

Teknisk sektor i Sortland kommune står overfor et samfunn i rask endring, preget av teknologiske fremskritt, høye forventninger fra både politikere og innbyggere. Sektoren har utfordringer med å rekruttere riktig kompetanse på alle fagområder og i konkurranse med privat sektor sliter sektoren med å beholde arbeidskraft. Det har i de senere årene vært særlig utfordrende å ha tilstrekkelige ressurser på byggesak, dette har medført etterslep på saksbehandlingstid og det er med på å stoppe utviklingen både på privat byggeaktivitet og forsinker også egne kommunale prosjekter.

For å møte disse utfordringene kreves en målrettet strategi for både rekruttering og kompetanseutvikling. Kommunen må være en attraktiv arbeidsgiver, både for å tiltrekke seg og beholde kvalifisert arbeidskraft, og for å sikre innbyggerne gode og forsvarlige tjenester. Godt omdømme, strategisk kompetanseforvaltning og tydelig faglig ledelse er nøkkelfaktorer for å møte behovene for innovasjon, kapasitet og kvalitet i årene som kommer.

For å dra nytte av den teknologiske utviklingen er det nødvendig å implementere bruk av AI, automasjon og robotteknikk.

Rammer og føringer

Kompetanseplanen gir retning for kompetanseheving på teknisk sektor, med særlig fokus på fagområder der sektoren står overfor betydelige rekrutteringsutfordringer. Den viktigste ressursen vi har, er imidlertid den kompetansen som allerede finnes i organisasjonen. Å utvikle og videreutvikle denne kompetansen er avgjørende – både for å sikre kvalitet i tjenestene og for å beholde ansatte i sektoren.

Nasjonale føringer

NOU 2023:17 - Nå er det alvor - Rustet for en usikker fremtid
Handler om beredskap

NOU 2024:2 - I samspill med naturen - Naturrisiko for næringer, sektorer og samfunn i Norge
Handler om inngrep i naturen

NOU 2015:16 - Overvann i byer og tettsteder - Som problem og ressurs
Håndtering av overvann – separering

St. 9 (2024 – 2025) Totalberedskapsmeldingen

Prosjektveiviseren (Digitaliseringsdirektoratet, rev. 2022) – anbefalt prosjektmodell i offentlig sektor (PRINCE2-basert) med fasedelt styring, tydelige beslutningspunkter og krav til gevinstrealisering.(Prosjektveiviseren)

Rundskriv R-108/23 Statens prosjektmodell – standardiserer konseptvalg- (KS1) og forprosjektkvalitetssikring (KS2) for store investeringer; gir beste praksis som kommunene kan speile i større bygge- og IKT-prosjekter.(Regjeringen.no)

NS-ISO 21500:2021 (Prosjekt-, program- og porteføljestyring) – gir terminologi, prinsipper og prosesser som norske kommuner anbefales å bruke som felles faglig rammeverk.(Standards ITEH)

Regionale føringer og samarbeid

- Nettverkssamarbeid kommunalsjefer i Vesterålen
- NKF nettverkssamling for Teknisk byggdrift og renhold
- Beredskapsnettverk i Vesterålen for beredskapskoordinater
- Vesterålen Regionråd

- Fylkesplan for Nordland 2013-2025
- Interkommunale samarbeid på Skog, veterinær og virkemidler innenfor landbruk
- Kommunalt geovekstsamarbeid
- Regional plan for vannforvaltning
- Landbruksstrategien for Vesterålen
- Kystsoneplan Vesterålen
- Gåseforum Nordland
- Fylkesgeodataplanen

Regional planstrategi for Nordland 2024-2028 – trekker opp utviklingsmål og bærekrafts- og digitaliseringsprioriteringer som alle kommunale prosjekter skal støtte.

Digitaliseringsstrategi 2020-2023 – Nordland fylkeskommune – pålegger bruk av felles prosjektmodell og porteføljestyring ved større utviklings- og IKT-prosjekter i fylket.

KS – Styring og organisering-nettverk Nordland – tilbyr regionale læringsnettverk, malverk og modenhets-vurderinger for kommunal prosjekt- og porteføljestyring.

Interkommunale utviklingsprosjekter i Vesterålen (eks. «Felles velferdsteknologiske løsninger», 2016–) – viser felles krav til prosjektorganisering, gevinstplaner og deling av kompetanse mellom kommunene.

Lokale føringer

Beredskapsplan for vann - Beredskapsplan for syv kommunale vannverk i Sortland

Kommunedelplan for energi og klima 2010-2022 - Sortland skal være en av de fremste miljøkommunene i Nordland fylke gjennom minimum å oppfylle målsetningene i det nasjonale og regionale energi- og klimaarbeidet.

Kommunedelplan vannforsyning 2015-2026 - Langsiktig planlegging av utvikling og tiltak innenfor vannforsyningen

Kulturminneplan for Sortland 2020-2030 - oversikt over og verne bygg og bygningsmiljø med deres egenart og variasjon både som del av vår kulturarv og identitet

Kommunedelplan for avløp og vannmiljø 2023-2035 - Kommunens redskap for styring av investeringer og drift innenfor avløpssektoren. Planen omfatter alle kommunale avløpsanlegg. I tillegg skal planen bidra til å ivareta nødvendige krav til private avløpsanlegg, landbruk og øvrige virksomheter som bidrar til forurensing av vannforekomster, med utgangspunkt i de krav og forventninger som Regional plan for vannforvaltning i vannregion Nordland 2016-2021 pålegger Sortland kommune som del av vannområde Vesterålen.

Kommuneplanens samfunnsdel 2022-2034 («I lag om framtidas Sortland») – setter overordnede mål og effektkriterier som hvert prosjekt må forankres i.

Planstrategi 2024–2028 (vedtatt 24.10.2024) – definerer hvilke temaplaner og investeringsprosjekter som skal prioriteres, og peker på behovet for digital prosjektmetodikk.

Økonomiplan 2025-2028 – rammesetter finansiering, porteføljestyring og krav til resultat- og risikorapportering for alle investerings- og utviklingsprosjekter.

Sortland kommunes prosjekt- og byggeportefølje («Aktuelle byggeprosjekter»-siden) – gir operative føringer om intern prosjektmodell, SHA-krav og rapporteringsstruktur.

Arealplan – Arealplan er samlebetegnelse for alle planer som sier noe om hvordan et areal eller geografisk område kan brukes.

Byplan – Planbeskrivelsen er utarbeidet i forbindelse med kommunedelplan Byplan Sortland – Blåbyen 2015 – 2027. Dokumentet gir bakgrunn og belyser og begrunner de vurderinger som ligger til grunn for plankart og bestemmelser

Den helhetlige beredskapsplanen for Sortland kommune – Plan handterer overordnede kriser i Sortland kommune

Strategisk næringsplan Sortland kommune 2021-2025 – Strategisk næringsplan er Sortland kommunes strategiske plan for næringsutvikling

Lover og forskrifter (se vedlegg)

Utfordringsbildet

Kompetansekrav

Teknisk sektor i Sortland kommune erfarer at det er vanskelig å rekruttere rett kompetanse. I de senere årene har det vært spesielt vanskelig på byggesak, men det har også vært utfordrende å ansette fagarbeidere og renholdere. Lønnsnivået for dem som ikke har fagbrev blir ofte svært ugunstig sammenlignet med privat sektor og dette er ofte årsaken til at vi mister gode medarbeidere. Yngre personell som starter sin karriere i Sortland kommune blir ikke værende lenge, men det er likevel positivt at medarbeidere i fagarbeiderstillinger og litt eldre ingeniører blir værende.

For å sikre en god faglig utvikling må kommunen i fremtiden prøve å etablere et bedre tilbud på kontinuerlig kompetanseutvikling for alle ansatte i sektoren.

Alderssammensetning blant ansatte på teknisk sektor

Etter en analyse (2025) av alderen på de ansatte ved Teknisk og samfunnsutvikling, finner vi at 27,8 % av de ansatte er i alderen 55 år eller eldre. Det betyr at behovet for kvalifisert personell kommer til å være nokså stabilt fremover.

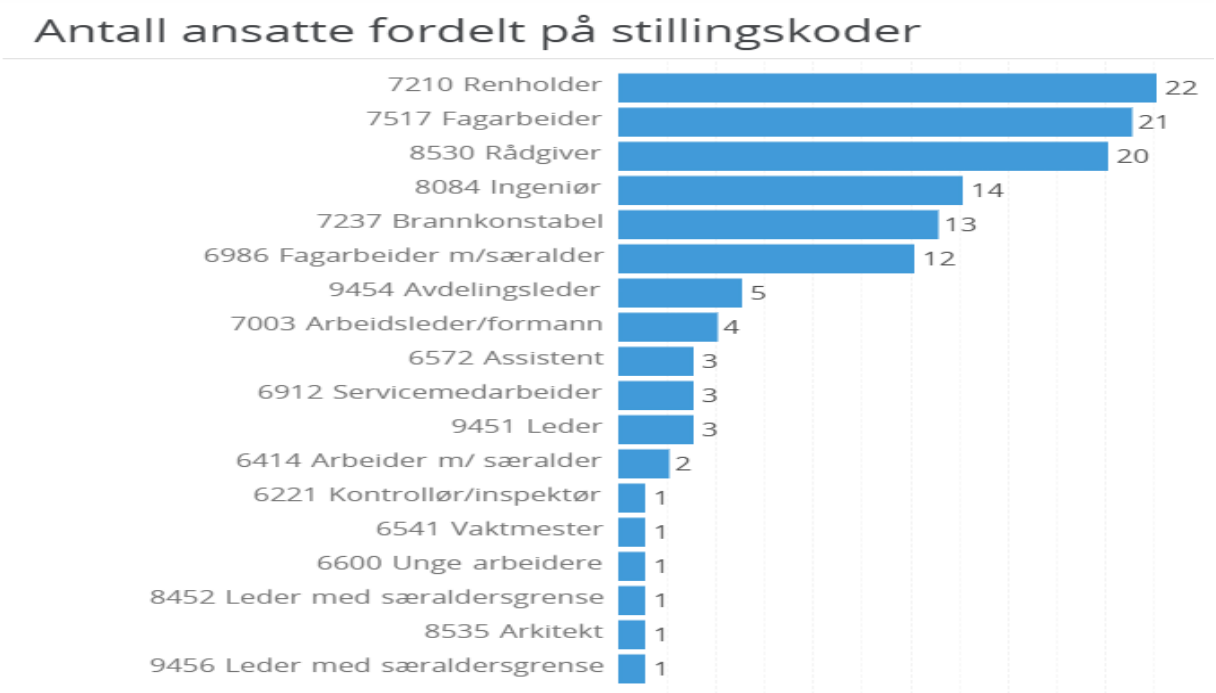
Kartlegging av antall ansatte i alderen <25– 67 i Sortland kommune våren 2025:

Avdeling	<25 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år	>64 år	Antall ansatte
Teknisk og samfunnsutvikling				1	1		2
Prosjekt og utvikling		2	2	2	3	1	10
Ledergruppe teknisk			2	1	1		4
Plan og forvaltning		2	1	1			4
Byggesak		2		1			3
Plansak		2					2
Naturforvaltning		1	1	2			4
Geodata		1			1		2
Brann og redning			1				1

Brann beredskap			2	7	4		13
Brann forebyggende			1	2			3
Teknisk drift			3	2	1		6
Renhold		2	6	10	7	2	27
Eiendomsdrift		2	2	6	6		16
Sortlandshallen		1	2	4	3	1	11
Park		1			3		4
Kommunalteknikk		2	3	1			6
Vei, vann	1	1	1	1	6		10
SUM	**1**	**19**	**27**	**41**	**36**	**4**	**128**

Data hentet fra Visma BI.

Tabellen viser en oversikt over alderssammensetningen ved de ulike avdelingene og enhetene ved Teknisk og samfunnsutvikling. De største utfordringene vil på kort sikt være å beholde eller erstatte ansatte som er over 64 år. Turnover er størst blandt de yngste og de eldste, og da vil en annen utfordring være å beholde de ansatte i aldersgruppen 25-34 år. Flere faktorer er utslagsgivende for å lykkes med å beholde dyktige medarbeidere, som blant annet onboarding, faglig oppfølging, arbeidsmiljø og trivsel både på og utenfor jobb.



Figur 1 - Hentet fra Visma BI

Ser vi på stillingskodene, er renholdere den største yrkesgruppen ved Teknisk og samfunnsutvikling. Flere renholdere står med stillingskode 6986 – Fagarbeider med særalder. Det er utfordrende å rekruttere til de fleste yrkesgruppene, bortsett fra brannkonstabel. Det viser seg å være spesielt utfordrende å rekruttere byggesaksbehandlere.

Kompetansebehov fremover

Sektoren vil fortsatt ha behov for ansatte med fagkompetanse som ingeniører, jurister og fagarbeidere. Innenfor renhold og Park kan vi effektivisere noe ved bruk av roboter. Digitalisering vil være fremtredende og det vil trolig være et større behov for spesialisering. Sortland kommune må tenke innovativt og legge til rette for moderne bygg og anlegg som reduserer behovet for menneskelige ressurser.

Oversikt over våre kompetansebehov:

Hovedutfordringer og sentrale kompetansebehov	• **Rekruttering**
	  ○ Jurister
	  ○ Ingeniører
	  ○ Ledere
	  ○ Fagarbeidere
	• **Digitalisering og KI**
	  ○ Styrke saksbehandleres kompetanse for å sikre kvalitet i saksbehandling og redusere arbeidsbyrden.
	  ○ Styrke ledernes kompetanse i bruk av KI i det administrative arbeidet.
	  ○ Ta i bruk KI i saksbehandlingen
		• **HMS**
		  ○ Økt bevissthet om og forbedring av systematiske arbeid for helsefremmende arbeidsmiljø?
		  ○ Styrke trepartssamarbeidet.
		  ○ Brannvern
		  ○ Førstehjelp
		• **Vold og trusler**
		  ○ Styrke lederne i arbeidet med ROS-analyser på egen enhet.
		• **Ledelse**
		  ○ Lederopplæring i rekruttering, HMS- arbeid og digitalisering
		  ○ Oppfølging av medarbeidere

Satsningsområder

Digital kompetanse

Mål: Å sikre at alle ansatte har tilstrekkelig digital kompetanse til å utføre sine arbeidsoppgaver effektivt og å utnytte potensialet i digitale verktøy og løsninger.

- Digital kompetanse (kartlegging og opplæring)
- Opplæring i spesifikke digitale systemer og verktøy
- Utforske og implementere KI - effektivisering

Ledelse og organisasjonsutvikling

Mål: Å utvikle ledere som kan skape engasjement, lede i endring og støtte medarbeidernes utvikling, samt å styrke organisasjonens evne til å håndtere omstillinger.

- Lederutviklingsprogrammer
- Opplæring
- Kulturbygging
- Kompetanseutvikling
- Konflikt- og mediehåndtering
- Bedre arkivbehandling (Websak)

Faglig kompetanse

Mål: Å sikre at medarbeidere har den nødvendige faglige kompetansen for å utføre sine arbeidsoppgaver i henhold til krav og standarder, samt å legge til rette for faglig utvikling og spesialisering.

- Kartlegging av kompetansebehov
- Tilby kurs og sertifisering
- Tilrettelegge for deltakelse på konferanser og seminarer
- Intern opplæring og erfaringsdeling
- Tverrfaglig kompetanseheving
- Spesiell kompetanse (f.eks. brannforebygging, arealplanlegging, VA-teknikk)

Avsluttende kommentar

I 2025 implementeres denne kompetanseplanen som et strategisk verktøy i teknisk sektor. Planen er ikke et statisk dokument, men skal fungere som et levende arbeidsredskap i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle og styrke kompetansen i hele organisasjonen.

For å sikre at kompetansetiltakene faktisk gir ønsket effekt, er systematisk evaluering og oppfølging avgjørende. Dette gir grunnlag for læring, videreutvikling og justering underveis – og bidrar til at vi ikke går glipp av viktige forbedringsmuligheter.

Planen skal derfor følges opp gjennom flere former for evaluering, blant annet:

-Rullering hvert tredje år, - Skriftlig evaluering etter gjennomførte tiltak, - Oppfølgingssamtaler og medarbeidersamtaler

I tillegg skal status og utvikling i arbeidet med kompetanse og rekruttering løftes gjennom orienteringer og saker til politisk nivå. På denne måten skal planen bidra til en helhetlig og kunnskapsbasert utvikling i teknisk sektor – til det beste for innbyggerne i Sortland kommune.