

# Hva er kommunene på Agders behov og hvordan sikrer vi rett kompetanse for fremtiden?

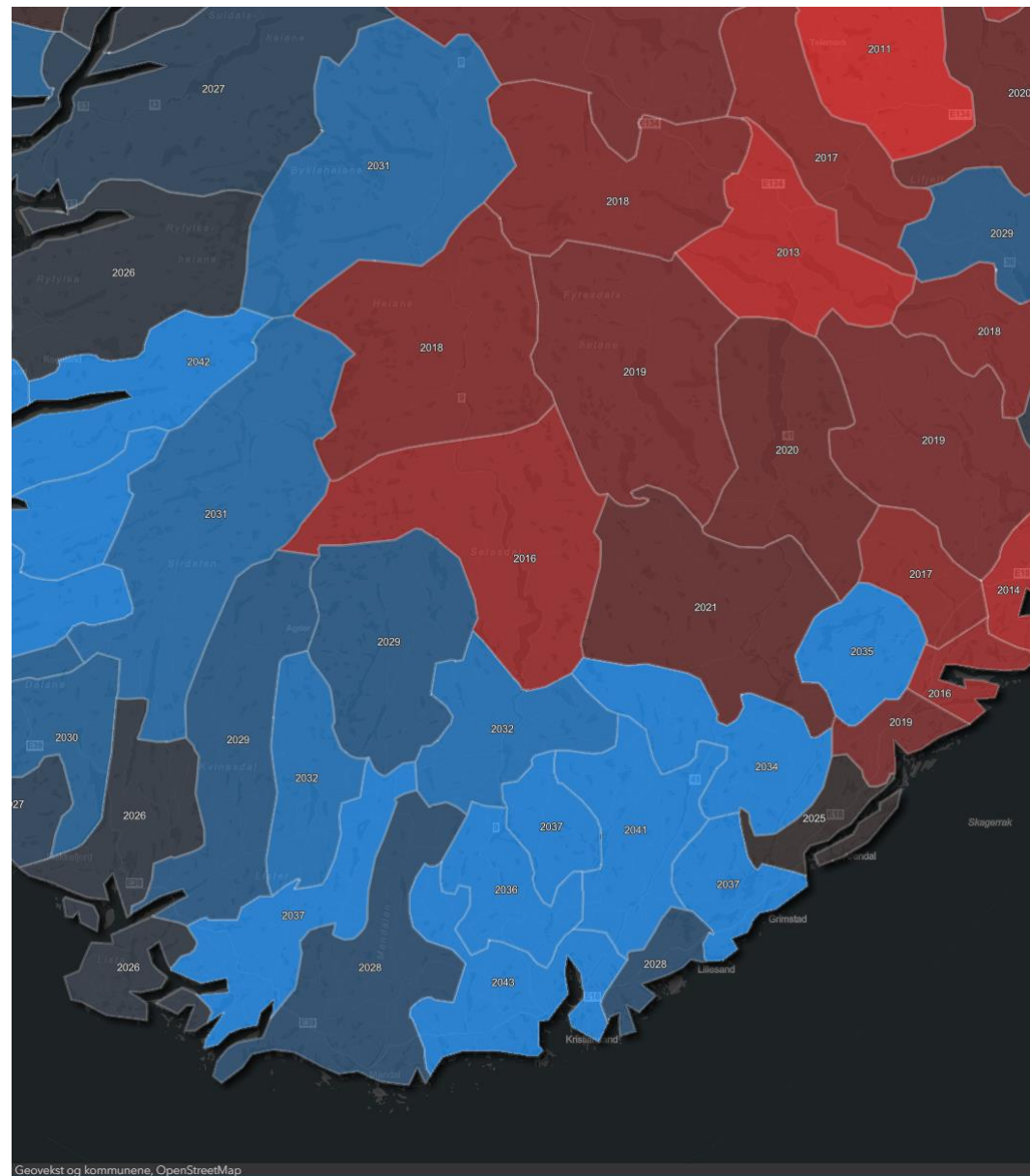
Steinar Eilertsen, regiondirektør KS Agder

*«En selvstendig, effektiv og nyskapende  
kommunesektor"»*

# Når antall eldre vil passere antall yngre

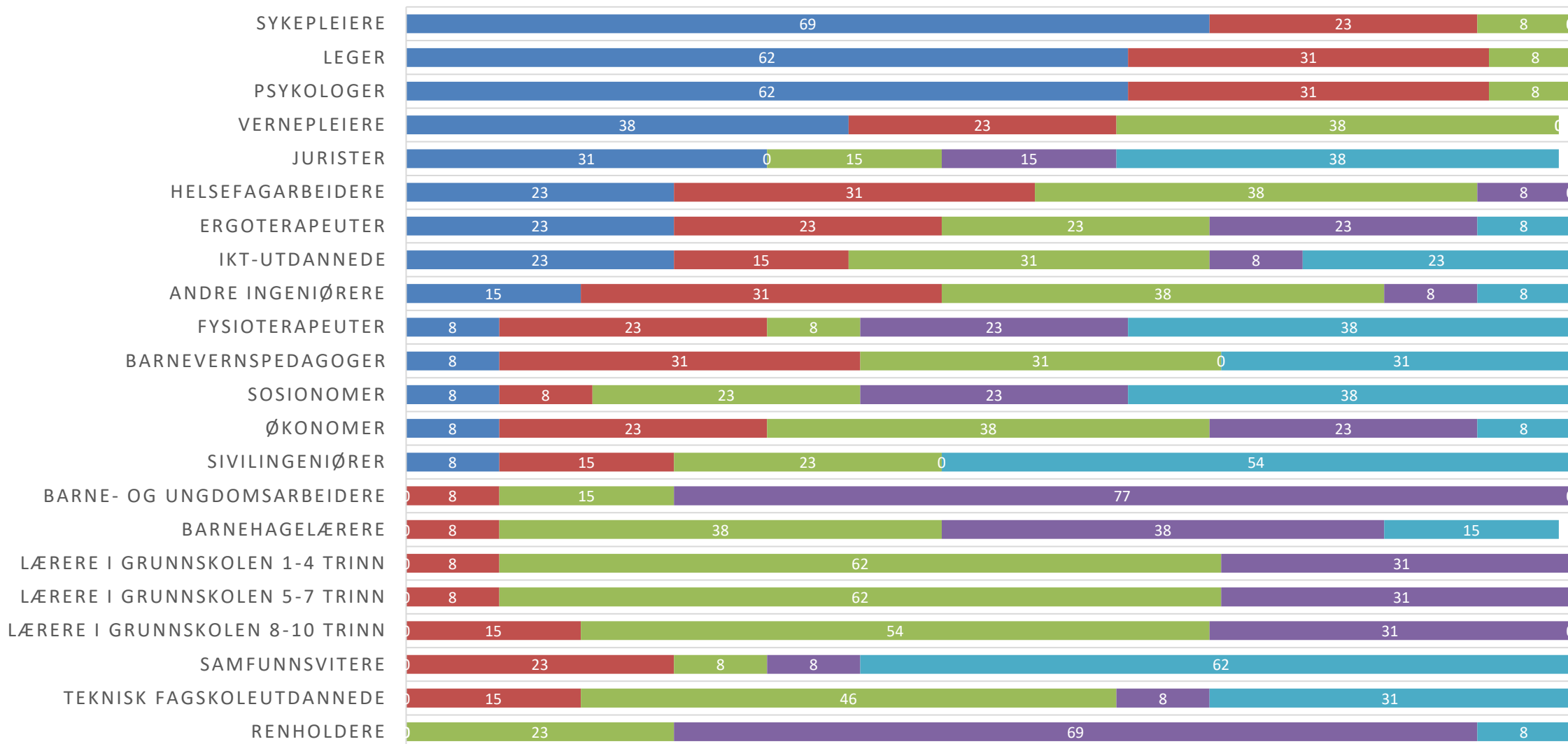
(Når antall eldre (65+) vil passere antall yngre (0-19 år)

| Kommune     | År   |                 |      |
|-------------|------|-----------------|------|
| Bygland     | 2016 |                 |      |
| Risør       | 2016 | Bykle           | 2031 |
| Gjerstad    | 2017 | Sirdal          | 2031 |
| Valle       | 2018 | Evje og Hornnes | 2032 |
| Tvedestrand | 2019 | Hægebostad      | 2032 |
| Åmli        | 2021 | Froland         | 2034 |
| Arendal     | 2025 | Vegårshei       | 2035 |
| Farsund     | 2026 | Vennesla        | 2036 |
| Flekkefjord | 2026 | Iveland         | 2037 |
| Lindesnes   | 2028 | Lyngdal         | 2037 |
| Lillesand   | 2028 | Grimstad        | 2037 |
| Åseral      | 2029 | Birkenes        | 2041 |
| Kvinesdal   | 2029 | Kristiansand    | 2043 |



# OPPLEVER KOMMUNEN/FYLKESKOMMUNEN DET SOM UTFORDRENDE Å REKRUTTERE FØLGENDE YRKESGRUPPER I DAG, I TILFELLE HVOR UTFORDRENDE? (AGDER 2023)

■ Meget utfordrende ■ Ganske utfordrende ■ Litt utfordrende ■ Ikke utfordrende ■ Vet ikke





«Det handler om å rekruttere, utvikle OG beholde kompetansen på Agder»

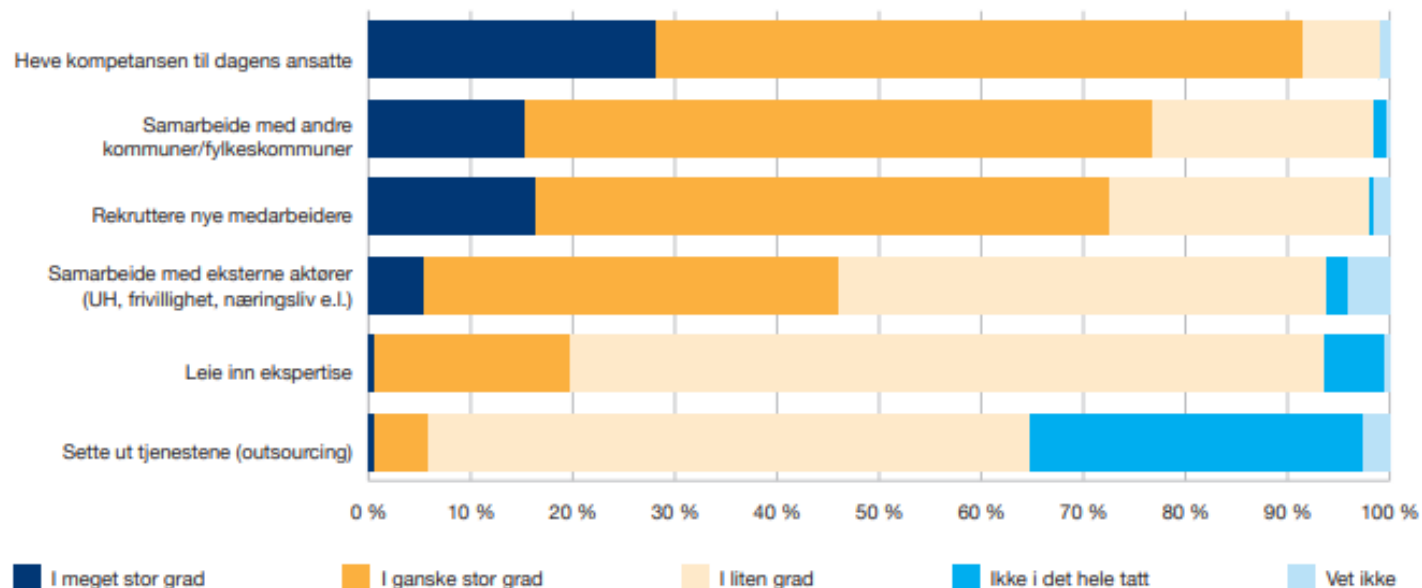
## Fagspennet vi trenger på Agder

- Yrkesfag
- Fagskole
- Høyskole
- Universitet

Deltids- & distriktsvennlig  
- kombinasjon utdanning, jobb & familie

«Fra fagbrev til PhD – vi må komplettere laget»

Figur 3.2: Metoder for å dekke kompetansebehov, etter aktualitet. N = 189.



Merknad: Svar fra både kommuner og fylkeskommuner.

Kilde: Ipsos, 2021.

# Fra deltid til heltid

- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 78,9 % til 84,1 % på 10 år.
- Uten denne positive utviklingen, ville det vært behov for 33 000 flere ansatte (25 000 i helse/omsorg)





## Kraft i tilsynelatende små endringer – ta vare på folka

- Stabil turnover – 12 prosent.
- Klarer vi å få flere folk til å bli, f.eks redusere turnover til 10 prosent....

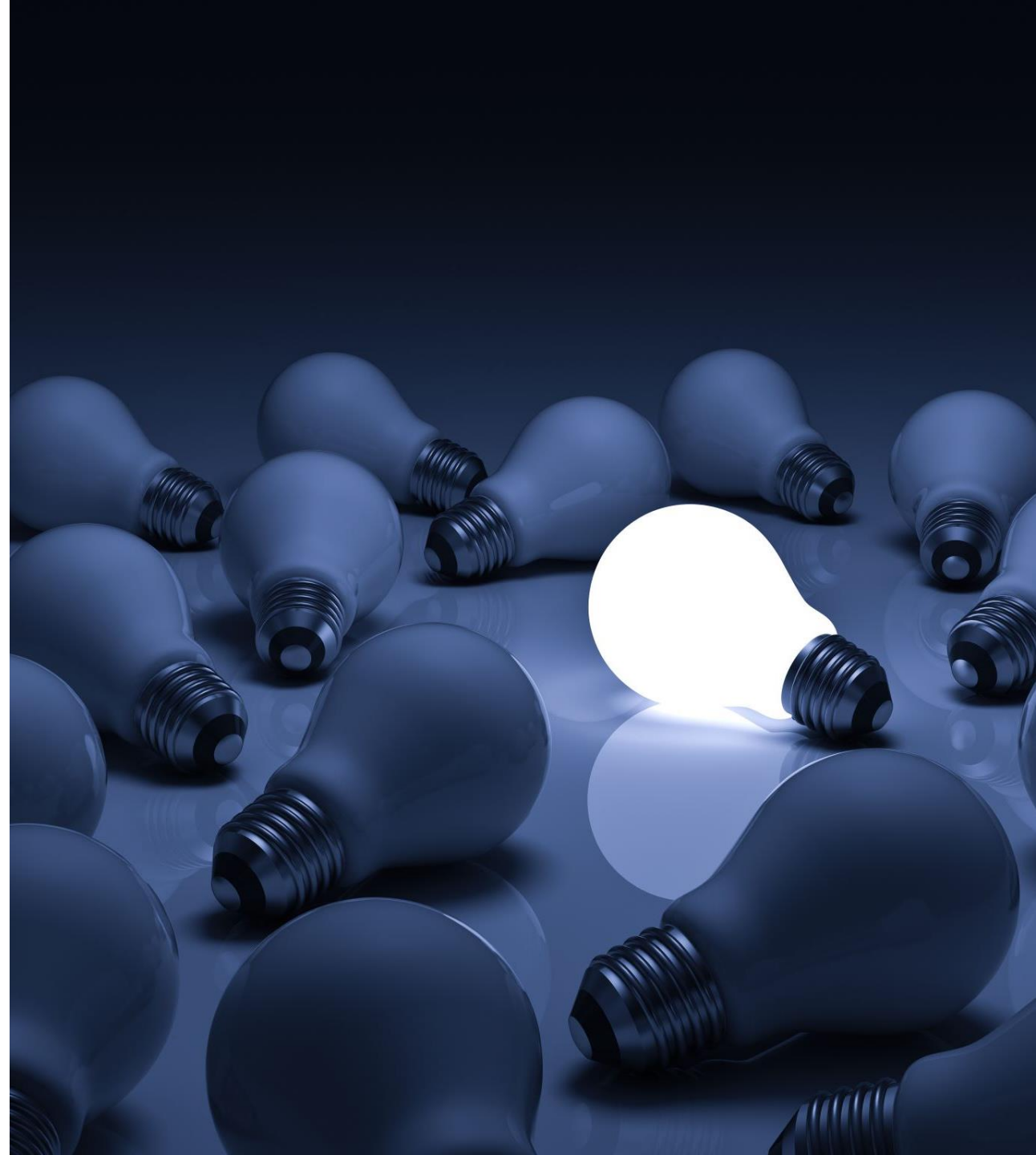
.....trenger vi å rekruttere 10 000 færre hvert år.



## Kraft i tilsynelatende små endringer – *jobbe litt lenger*

- Fra 60 til 65 års alder slutter om lag 5000 arbeidstakere.
- Dersom vi klarer å få alle 60-åringene til å stå ett år lenger i jobb...

...tilfører det kommunesektoren om lag 4000 årsverk.





## Kraft i tilsynelatende små endringer – **gradert sykmelding**

- Gjennomsnittlig sykemeldingsgrad er mellom 82 % og 87 %
- Å redusere sykmeldingsgraden fra 85 % til 80 %...
- ....gir om lag ½ million flere dagsverk (**2000 årsverk**) i kommunal sektor



## Kraft i tilsynelatende små endringer – utenforskap

- I alderen 30 til 61, står 419.410 utenfor arbeidslivet.
- Klarer vi å få 1 prosent av disse inn i jobb i en kommune...

... tilsvarer det 4100 nye ansatte



mange bekker små.....

gir et stort  
arbeidskratpotensiale:

40 000



Takk for meg

