

KOMPETANSE FOR FREMTIDEN – HVA SKAL TIL?

Tone Kastnes, divisjon for styring, organisering og ledelse

Tverrgående kompetanseutviklingstilbud for statsansatte

- et oppdatert behovsbilde og vurderinger av satsing fremover



Helhetlig plan for DFØs utviklingstilbud til ledere i staten

Grunnlag for prioritering



Arbeidsgiverstrategi 2020-2023

for det statlige tariffområdet



En digital offentlig sektor

Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-2025



Meld. St. 14

(2020-2021)

Møling til Stortinget

Kompetansereformen - Lære hele livet



Meld. St. 16

(2020-2021)

Møling til Stortinget

Utdanning for omstilling
Oftre arbeidslivrelevans i høyere utdanning



Meld. St. 30

(2019-2020)

Møling til Stortinget

En innovativ offentlig sektor
Kultur, ledelse og kompetanse



Meld. St. 40

(2019-2020)

Møling til Stortinget

Mål med mening
Norges handlingsplan for å nå bærekraftmålene innen 2030



Meld. St. 14

(2020-2021)

Møling til Stortinget

Perspektivmeldingen 2021



Statlig arbeidsgiverstrategi 2020-2023



1

Endring og omstilling

Statlige virksomheter har høy endringskapasitet og gjennomfører gode omstillingsprosesser

2

Kompetanse

Statlige virksomheter møter fremtidens kompetansebehov

3

Tydelige arbeidsgivere

Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen

Statlig arbeidsgiverstrategi 2020-2023



1

Endring og omstilling

Statlige virksomheter har høy endringskapasitet og gjennomfører gode omstillingsprosesser

2

Kompetanse

Statlige virksomheter møter fremtidens kompetansebehov

3

Tydelige arbeidsgivere

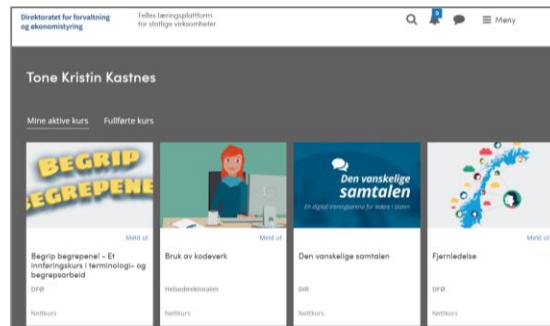
Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen

DFØs samordnende rolle i kompetansearbeidet



Felles digital læringsplattform i staten

Åpen for alle



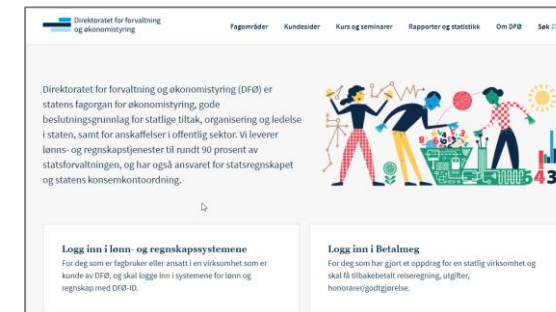
Felles læringsplattform for statlige virksomheter

Med kompetansestyring



Statens arbeidsgiverportal

Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR



DFO.no

Fagsider, veiledere, kurs og seminarer

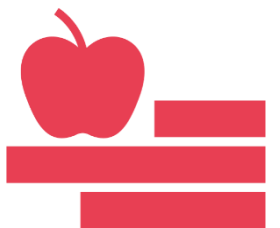


Videreutvikling av tilbudet og DFØs samordnende rolle



Hva vi ba om innspill på

- Hva er fremtidens kompetansebehov?
- Hva bør DFØs samordnende rolle være?
- Hvordan mobilisere til strategisk kompetanseutvikling?



TVERRGÅENDE KOMPETANSETILBUD

– JA TAKK



Resultater fra spørreundersøkelse til HR-ledere i staten

- Forvaltningskompetanse, arbeidsgiver/personalpolitikk, effektiv ressursbruk i staten og prosjektarbeid skårer høyest
- Webinarer, opplæringsfilmer, nettsider og e-læringskurs mest attraktive formater for tverrgående kompetanseutvikling fra DFØ
- Små virksomheter har utfordringer med å bygge opp kompetanse internt
- Større virksomheter er selvforsynt på mange områder, men positive til at det utvikles fellestilbud.

Innspill fra Arbeidsgiverrådet og Kjernegruppe - kompetanse

- Støtte til DFØs arbeid med tverrgående kompetanser
- Ønsker samlet oversikt over kompetansetilbudene
- Arbeidsgiverrådet
 - ønsker at DFØs ressurser brukes på kompetansetiltak som er av generell nytte
 - la særlig vekt på **digitalisering** og **gode analyser**, grunnleggende **forvaltningskompetanse** og **rolleforståelse** knyttet til det å jobbe i forvaltningen. **Samordning i tjenesteutvikling** og **bruk av data** ble også trukket frem.
- Behov for å styrke samarbeidet mellom DFØ og UH-sektoren
 - ønske om et skreddersydd masterløp innen offentlig forvaltning

Behov for å styrke det tverrgående tilbudet innenfor



- Samordning og nye arbeidsmetoder
- Digitale ferdigheter og bruk av teknologi og data
- Grunnleggende forvaltningskompetanse og god rolleforståelse

Behov for å styrke det tverrgående tilbudet innenfor



- Samordning og nye arbeidsmetoder
- Digitale ferdigheter og bruk av teknologi og data
- Grunnleggende forvaltningskompetanse og god rolleforståelse
- Sikkerhet og beredskap
- EØS-regelverk

Strategiske områder for lederutvikling

- Digital ledelse
 - Samordning og innovasjon
 - Strategisk og fremsynt styring og ledelse
 - Arbeidsgiverrollen
 - Strategisk kompetanseutvikling
- + lederutvikling tilpasset rolle, ansvar og erfaring de har.



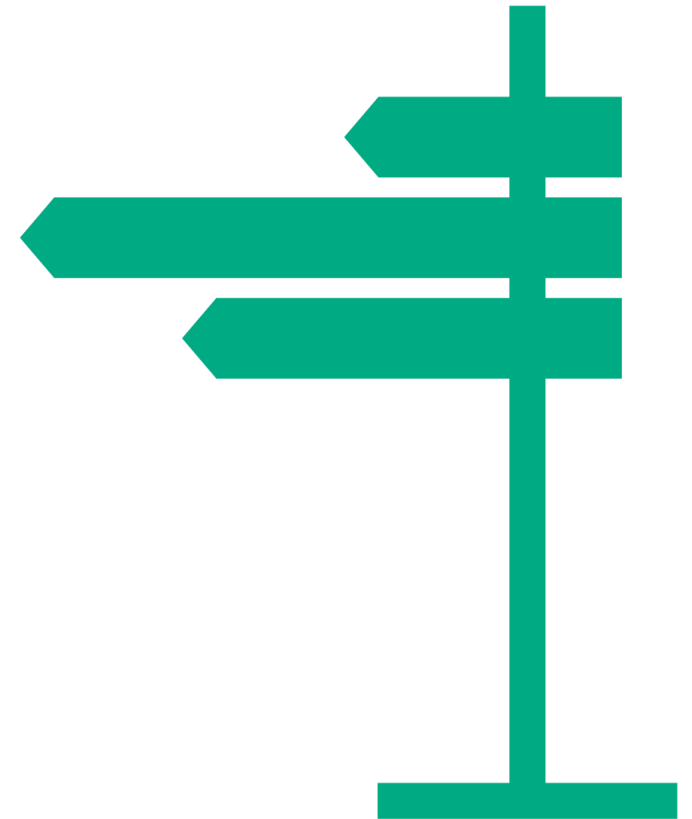
HVA SKJER NÅ MED IMPLEMENTERINGEN?



Nye tverrgående tiltak

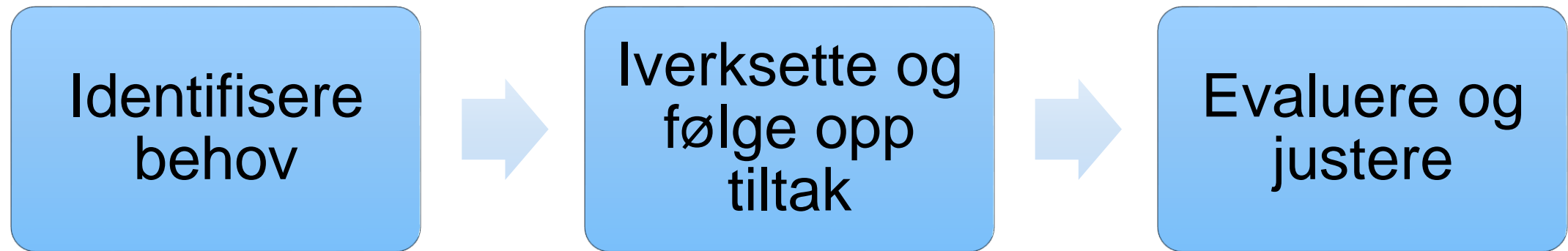
- Grunnleggende forvaltningskompetanse
- Oversikt over kompetansetilbud i stat og UH-sektoren
- Mobilitetsprogrammet videreføres
- Flere nye lederutviklingstilbud

- Sektor- og virksomhetsspesifikke tiltak
 - Departementsakademiet for ansatte i departementsfellesskapet



Strategisk, langsiktig og planmessig arbeid med kompetanse må til

Prosess for strategisk kompetansestyring



Hva vi mener med kompetanseutvikling



Kompetanseutvikling kan skje gjennom:

- arbeidsoppgaver
- tilbakemeldinger fra leder, sparring med kolleger
- etterutdanning og kurs, faglitteratur, veiledere, fagnettsider osv.

The future is already here –
it's just not evenly distributed

-William Gibson

JØRN HOEF

Vals af d



 Direktoratet
for forvaltning og
økonomistyring

Takk for meg!