

Strategisk kompetanseplan

Her kan du lese Strategisk kompetanseplan for Kristiansund kommune (2019-2022)

Innholdsfortegnelse

1 [Innledning](#)

2 [Strategisk kompetansestyring](#)

3 [Læringsarenaer](#)

3.1 [Interne læringsarenaer](#)

3.2 [Eksterne læringsarenaer](#)

4 [Kompetanse](#)

4.1 [Kompetansebehov og satsinger](#)

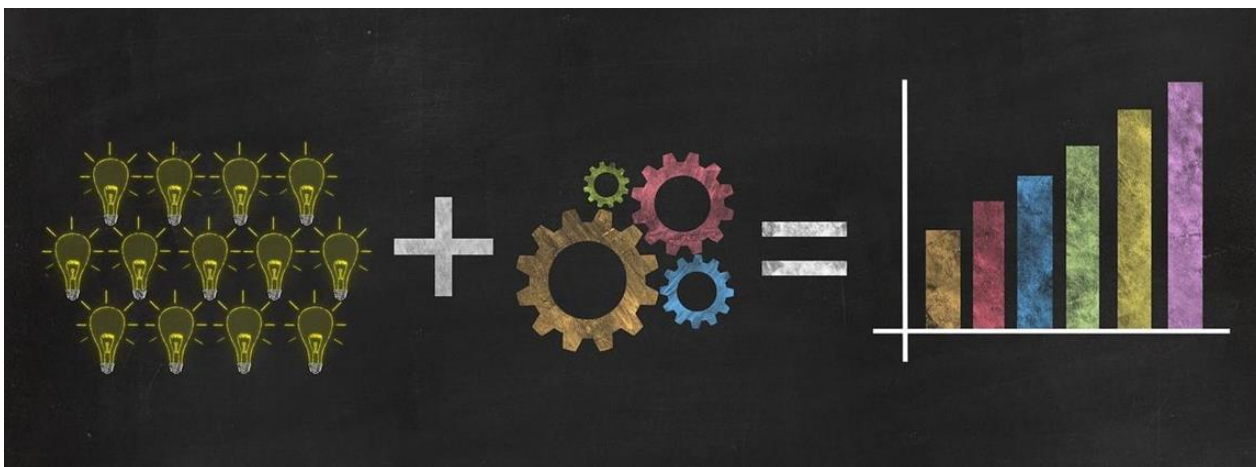
4.2 [Status barnehage](#)

4.3 [Status skole](#)

4.4 [Status helse, omsorg og sosial](#)

5 [Økonomiske virkemiddel](#)

1 Innledning



“Å være kompetent er å være i stand til å møte dagens og morgendagens oppgaver og krav.” (Linda Lai 2012)

Strategisk kompetanseplan eies av Rådmannen, og den er forankret i kommunens arbeidsgiverstrategiske dokument. Enhetene har blitt involvert i arbeidet ved at de har kommet med innspill til kommunalsjefene om kompetansebehov (både rekruttering og kompetanseutvikling), indirekte ved at de tillitsvalgte (som representerer medarbeiderne) har deltatt i utarbeidelsen av planen, og gjennom informasjon på enhetsleder- og nettverksmøtene.

God forankring av Strategisk kompetanseplan er en kontinuerlig prosess som innebærer å jobbe planmessig med kompetanse og sikre arbeidet legitimitet og nødvendige ressurser. Strategisk kompetanseplan skal være retningsgivende for kommunens strategiske kompetansestyring. Strategisk kompetansestyring innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak, slik at organisasjonen og den enkelte medarbeider sikres nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Dvs sette organisasjonen i stand til å møte framtidige rekrutterings - og kompetanseutfordringer på best mulig måte. Kristiansund kommune tilbyr tjenester innenfor et vidt spekter der det er krav om kompetanse av ulik type og på ulikt nivå. Kommunen står overfor en rekke utfordringer som tilgang på kvalifisert arbeidskraft, ny teknologi og økonomiske rammer. For å være i stand til å løse de nåværende og kommende utfordringene er det avgjørende at de tilsatte har nødvendig kompetanse.

I HTA § 3.3 og HA § 6 presiseres det at arbeidsgiver har ansvaret for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. Deretter skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. I sammenheng med den årlige medarbeidersamtalen skal behovet for eventuell kompetanseheving knyttes opp mot Strategisk kompetanseplan eller enhetens kompetanseplan. Kompetanseplanene skal avdekke behovet for opplæring gjennom kvalifikasjonskrav, bemanningsbehov og kompetansebehov til tjenesteområdene.

Strategisk kompetanseplan er oppbygd i 4 deler i tillegg til innledningen. I del 2 beskrives hensikten med planen, hvordan enheten kan jobbe med kompetanse, og rullering av planen. Ulike læringsarenaer beskrives i del 3. I del 4.1 presenteres kommunens felles strategiske kompetansemål. Deretter setter planen spesielt fokus på noen av kommunens største områder: barnehage, skole og helse, omsorg og sosial. I siste del av planen er det en oversikt over økonomiske virkemidler til kompetanseheving.

2 Strategisk kompetansestyring

Kompetanseplanen skal sikre målrettet kompetanseutvikling for ansatte og rekruttering av ny arbeidskraft til kommunen. Kompetansebehovet skal defineres ut fra:

- Er eksisterende kompetanse sårbart eller mangelfull? (f.eks. mangler formell kompetanse)
- Skal eksisterende kompetanse utvikles og spres?
- Har kommunen behov for mer kompetanse eller annen kompetanse for å utføre oppgavene?
- Er det omstillinger i organisasjonen eller sentrale føringer som gir nye kompetansebehov?

Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtalene er sentrale i arbeidet med kompetanse i kommunen. Det skal kartlegges om den ansatte ønsker andre arbeidsoppgaver i kommunen, muligheter for økt kompetanse og karriereveier innenfor områdene som kommunen har behov for. Kompetansebygging skal drøftes i medarbeidersamtalen som et grunnlag for mulig karriereplan. På overordna ledernivå kan dette legges til grunn for bemanningsanalyser og langsiktige planer. For de som er over 60 år skal det settes fokus på hvordan vedkommende skal kunne jobbe etter fylte 62 år (andre oppgaver m.m.).

Rullerende planer

Strategisk kompetanseplan rulleres hvert 4. år (kap 1-3 og 5). For handling-/ tiltaksdelen (kap 4) rulleres den hvert 2. år. Planen drøftes med tillitsvalgte. Deretter legges den opp etter budsjett- og økonomiplanen.

Plan for evaluering og oppfølging

Den strategiske kompetanseplanen skal evalueres hvert 4. år, og første gang i løpet av 2020. Kompetanseleder har ansvaret for dette. Det skal utarbeides nye tiltaksplaner for hvert rammeområde hvert 2. år. I planene skal konkrete tiltak komme fram. Tiltakene blir evaluert gjennom årsmeldingen. Tiltaksplanene skal knyttes opp mot kommunens strategiske planer.

3 Læringsarenaer

Kristiansund kommune skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for læring hos medarbeiderne, og arbeidsstedet skal være en viktig lærings- og utviklingsarena. Kommunen skal ha fokus på individuell læring og utvikling for den enkelte medarbeider, men også på kollektiv læring og organisasjonslæring.

3.1 Interne læringsarenaer

Interne læringsarena	Forklaring
Hverdagslæring	Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø der det å dele kunnskap og erfaringer blir en daglig del av arbeidet.
Kollegaveiledning/ skulder ved skulder	Opplæring av ny eller repetisjon av gammel kunnskap der interne eller eksterne fagpersoner er veiledere. Veiledningen kan bli gitt både individuelt og i grupper. En god veileder har evne til å være støttende, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter og engasjement.
Mentor	Erfaren kollega som benytter sine erfaringer og sin kunnskap til å veilede andre. Gjennom diskusjon og veiledning skal mentor bidra til at en kollega får en personlig og faglig utvikling. En mentor skal veilede, gi råd, motivere, stille spørsmål, lytte, utfordre og gi støtte.
Bruk av tilsatte som kunnskapsdeler/ foreleser	Alle ansatte har et ansvar i å videreformidle kunnskap. Ansatte kan benyttes som interne foredragsholdere til interne kurs. Hele organisasjonen skal ha ei positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette er mulig.
Internundervisning	Internundervisning på den enkelte enhet eller på den enkelte arbeidsplass er en opplæringsmetode som er effektiv ved oppdatering av hele arbeidsgruppa på et spesielt tema eller metode. Slik opplæring skjer i arbeidstida.
Refleksjonsgruppe (erfaringsutveksling)	Reflektere over egen praksis der målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom å ha et kritisk blick på egen praksis.
Internkontroll og kvalitetssystem	Ved avviksmelding/-håndtering ligger det muligheter for læring.

Interne læringsarena	Forklaring
Hospitering	Hospitering er en lærings-/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre enheter enn sin egen. Ved hospitering utfører ansatte ordinært arbeid ved en annen arbeidsplass enn sin egen i en tidsavgrenset periode. Hospitering gir også muligheter for tverrfaglig samarbeid.
Nettbasert læring	Nettbasert læring omfatter både e-læring og læring ved hjelp av videokonferanse. Her integreres ulike teknologityper for å legge til rette for opplæring. Fag- og brukertilpasset teknologi kombineres med undervisning på enheten og /eller fjernundervisning.
Inntak av elever, lærlinger og studenter	Ved å ta imot elever, lærlinger og studenter holder kommunen seg faglig oppdatert. Dette er en del av kommunen sin strategi for å være en lærende organisasjon, og også med tanke på rekruttering.

3.2 Eksterne læringsarenaer

Eksterne læringsarenaer	Forklaring
Eksterne nettverk	Nettverksgrupper rettet mot fag, prosjekt og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av felles refleksjon og samarbeid på tvers.
Formell utdanning	Formell utdanning er all læring av ferdigheter og kunnskap som resulterer i dokumentasjon som f.eks. fagbrev, studiepoeng, autorisasjon.
Kurs/seminar	Kunnskap kan innhentes ved deltakelse på kurs og seminar. Enhetene bør ha plan for deling av ny kunnskap. Deltakelse på kurs/ seminar gir mulighet for å knytte kontakter og skape nye nettverk.
Studieturer /besøk	Studieturer skaper nettverk utenfor kommunegrensen, og besøk fra andre kommuner gir nyttig erfaringsutveksling

4 Kompetanse

4.1 Kompetansebehov og satsinger



Følgende planer har betydning for Strategisk kompetanseplan: kommuneplanen, arbeidsgiverstrategien og lønnspolitiske plan.

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Kommunen leverer et forsvarlig tjenestenivå med bakgrunn i lov og forskrift. Parallelt omstiller kommunen seg for fremtidige endringer.	Alle enheter skal jobbe med kontinuerlig forbedring gjennom tjenesteutvikling	Brukerundersøkelser	Fornøyde brukere 80 %
Kommunen har ledere med kompetanse innen økonomi, personal og fag (ledertrekanten)	Beherske sentrale områder innen økonomi, personal og fag som har betydning for utøvelse av lederrollen. Alle ledere har gjennomført lederopplæring i samsvar med lederavtalen.	Bestått e-læringskurs innen økonomi, personal og fag. Dokumentasjon på kompetanseheving.	100 %

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Kommunen tilrettelegger for mottak og innfasing av nyansatte.	Alle ansatte har gjennomført e-læringskurset for nyansatte. Alle nyansatte blir fulgt opp i prøveperiode.	Bestått e-læringskurs «Nyansatt i Kristiansund kommune». Gjennomført oppstartssamtale med nærmeste leder, tildelt veileder og personlig opplæringsplan.	100 %
Alle medarbeidere anvender relevante digitale systemer	Kontinuerlig opplæring i sentrale digitale system.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
Kristiansund kommune bruker KS-læring som verktøy for å dekke kommunens kompetansebehov.	Kommunen driver effektiv kompetanseheving ved digital læring, blanda læring og sertifisering.	Bestått e-læringskurs ift avtale med nærmeste leder.	100 %
Ut fra enhetenes brukergrupper og arbeidsområder er det høy andel ansatte som har den etter- og videreutdanningen det til enhver tid er behov for. Gjelder både fagarbeidere og høyskoleutdannede.	Defineres av den enkelte enhet ift fagarbeidere og høyskolegrupper.	Antall ansatte ved den enkelte enhet som har riktig kompetanse (jf resultatmål).	Defineres av den enkelte enhet.
Andel ansatte med formell utdanning (grunnutdanning) er høy ved den enkelte enhet	Andel ansatte uten formell utdanning er redusert ved den enkelte enhet.	Andel ansatte ved den enkelte enhet uten formell kompetanse (fagbrev og høyskoleutdanning).	Defineres av den enkelte enhet.

4.2 Status barnehage



Kristiansund kommune er per januar 2019 eier og driver av 7 kommunale barnehager. I 2019 vil kommunen avvikle to eldre barnehager, som erstattes av en ny og større barnehage. Nye Nordlandet barnehage vil stå ferdig 1. mars 2019. Kommunen vil da ha 6 kommunale barnehager. Barnehagene skal gi et pedagogisk tilbud til barn fra 0-6 år etter barnehageloven. Det stilles i barnehageloven krav til pedagogisk personale, både i forhold til formell utdanning og antall voksne per barn. Det er i tillegg 11 private barnehager i Kristiansund pr januar 2019. Kristiansund kommune er barnehagemyndighet for samtlige barnehager, både de kommunale og de private. Kompetansekravene for arbeid i barnehagene er sammensatte og gjengis ikke i detalj.

Se figurene nedenfor for detaljer. Ved å holde musepekeren over tabellene og figurene kommer det frem mer informasjon.

Figur 1: Kompetanseprofilen innen barnehageområdet.

Figur 2: Antall årsverk for de ulike kompetanseprofilene.

Figur 3: Gjennomsnittlig stillingsprosent og kjønnsfordeling.

Figur 4: Naturlig avgang (dvs 67 år eller eldre) i perioden fra 2019 - 2022.



Alle tall i figur 1-4 oppdateres hver dag.

4.3 Status skole



Kristiansund kommune driver i dag 9 barneskoler, 3 ungdomsskoler og voksenopplæring. Alle som skal tilsettes i undervisningsstilling må ha godkjent pedagogisk utdanning. Til opplæring av voksne kan det også tilsettes personer uten formell pedagogisk kompetanse (Jfr. forskrift til Opplæringsloven, kapittel 14 – krav til kompetanse ved tilsetting og undervisning). Ny forskrift trådte i kraft 3.april 2014 med følgende presiseringer:

Barnetrinnet

Den som skal undervise i norsk, samisk, norsk tegnspråk eller matematikk, må ha 30 studiepoeng som er relevant for faget. Tilbakevirkende kraft, men 7 år på å fylle kravene.

Ungdomstrinnet

Den som skal undervise i norsk, samisk, norsk tegnspråk, matematikk eller engelsk på ungdomstrinnet, må ha 60 studiepoeng som er relevant for faget. Den som skal undervise i øvrige fag på ungdomstrinnet, bortsett fra valgfag, utdanningsvalg og arbeidslivsfag, må ha 30 studiepoeng som er relevant for faget. Kravet om relevant kompetanse i undervisningsfaget gjelder ikke for å undervise i morsmål, og de lærerne som var ferdig utdannet før 1. januar 2014.

Se figurene nedenfor for detaljer. Ved å holde musepekeren over tabellene og figurene kommer det frem mer informasjon.

Figur 1: Kompetanseprofil skole.

Figur 2: Antall årsverk i skolen.

Figur 3: Gjennomsnittlig stillingsprosent og kjønnsfordeling i skolen.

Figur 4: Naturlig avgang (dvs 67 år eller eldre) i perioden 2019 - 2022.



Alle tall i figur 1 - 4 oppdateres hver dag.

4.4 Status helse, omsorg og sosial



Helse, omsorg og sosial omfatter sykehjem, hjemmetjenesten, frisklivs og rehabiliteringstjenester, bo- og habilitering, psykisk helsearbeid, flyktning og integrasjonsarbeid, og sosialt arbeid organisert under NAV. I tillegg kommer administrativt arbeid knyttet til tildelingstjenester og stab- og støtte oppgaver. Kommunen har et betydelig behov for å rekruttere, kompetanseutvikle og beholde fagpersonell innen området.

Behovet for kompetanseheving fremover vil påvirkes av Helseforetakets endrede lokalisering, samhandlingsreformen og medisinsk teknologi. Konsekvensen av at stadig flere oppgaver blir overført til kommunene har ført til, og vil også framover føre til stort press på kommunale tjenester.

Kompetansekravene for arbeid innen området er sammensatt og gjengis ikke i detalj. Det framheves imidlertid at en framover vil ha behov for å kompetanseutvikle og/ eller rekruttere personell på bakgrunn av den rivende utviklingen som skjer innen det digitale og tekniske området.

Se figurene nedenfor for detaljer. Ved å holde musepekeren over tabellene og figurene kommer det frem mer informasjon.

Figur 1: Kompetanseprofil helse, omsorg og sosial.

Figur 2: Antall årsverk helse, omsorg og sosial.

Figur 3: Gjennomsnittlig stillingsprosent og kjønnsfordeling helse, omsorg og sosial.

Figur 4: Naturlig avgang (dvs 67 år eller eldre) i perioden 2019 - 2022.



Alle tall i figur 1 - 4 oppdateres hver dag.

5 Økonomiske virkemiddel

Tema	Beskrivelse
Kompetanseutviklingstilta k pålagt av arbeidsgiver	Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver skal arbeidsgiver dekke kursavgift og undervisningsmateriell. Utgifter til reise og opphold blir dekt av arbeidsgiver etter satser i statens reiseregulativ.
Kurs som er på fridager	Deltidstilsatte og turnuspersonale som er pålagt å delta på kurs eller annen opplæring godkjent av lederen, får lønn for kursdagen(e) med inntil 7,5 timer per dag. Kompensasjon av reisetid på fritid må avtales på forhånd av nærmeste leder. For deltakelse på studier, kurs og lignende gjelder det samme.
Utdanningspermisjon	Rett til utdanningspermisjon er regulert etter AML§12-11 og HTA§14.2.
Pliktjeneste/bindingstid	Bindingstid skal avtales, jf. HTA kap 14.3, i de tilfellene Kristiansund kommune gir vesentlig økonomisk støtte til kompetanseheving. Bindingstiden er avgrenset til 2 år. Det er ikke bindingstid hvis det ikke blir gitt økonomisk støtte. Hvis den ansatte slutter før bindingstiden er utgått, må utgiftene forholdsmessig tilbakebetales til arbeidsgiver. I økonomisk støtte inngår stipend, permisjon med lønn m.m.
Krav til ansatte	Kompetanseutvikling setter krav til egeninnsats og oppnådd kvalifikasjon, deltakerbevis eller bestått eksamen. Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/ støttet av arbeidsgiver, er den ansatte forpliktet til å dele ny kunnskap med kollegaer.
Lønn etter avsluttet kompetanseheving	Medarbeidere som har gjennomført avtalt kompetanseheving kan få øking av lønn etter avtale med personal- og organisasjonssjefen i forkant av studiet, jfr. kommunens reglement om etter- og videreutdanning (EVU), eller eventuelt etter forhandlinger i medhold av pkt. 4.A.4 i Hovedtariffavtalen. Ny lønn gjelder fra tidspunktet dokumentasjonen blir lagt fram eller etter avtale med arbeidsgiver. Det skal være en skriftlig avtale mellom medarbeider og arbeidsgiver før kompetansehevingen starter.
Bruk av ansatte som forelesere	Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle kunnskapene sine. Ansatte som tar på seg undervisning, der alt arbeid tilknyttet undervisningen skjer i arbeidstiden, har ikke rett på ekstra godtgjøring. Medarbeidere kan godtgjøres et avtalt beløp per undervisningstime for opplæringsaktivitet som blir gjennomført i fritiden. Beløpet skal omfatte forberedelse og undervisning i forhold 1:1.

Tema	Beskrivelse
Kommunale kompetansemidler	Ansatte som er under grunnutdanning eller etter-/videreutdanning har mulighet til å søke kommunalt stipend. Tildeling av kommunalt stipend skal alltid baseres på prioriteringene i strategisk kompetanseplan. Det vil også være mulig for studenter på utvalgte fagområder å søke om stipend mot at de søker på stilling i kommunen etter fullført utdanning.