



Kristiansund kommune

I medvind uansett vær

Strategisk kompetanseplan *2016 – 2020*

Vedtatt (24.05.2016)

ADMU i Kristiansund kommune

Innhold

1	INNLEDNING - FORANKRING OG AMBISJONER.....	4
2	STRATEGISK KOMPETANSESTYRING I KRISTIANSUND KOMMUNE.....	5
3	LÆRINGSARENAER I KRISTIANSUND KOMMUNE	6
3.1	Interne læringsarenaer.....	6
3.2	Eksterne læringsarenaer	7
4	KOMPETANSEBEHOV OG SATSNINGER.....	8
4.1	Felles Kristiansund kommune	8
4.2	Barnehagene i Kristiansund kommune.....	9
4.3	Skolene i Kristiansund kommune.....	12
4.4	Helse, omsorg og sosial	15
5	ØKONOMISKE VIRKEMIDDEL	19

1 Innledning - forankring og ambisjoner

“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.

2 Strategisk kompetansestyring i Kristiansund kommune

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

- Er eksisterende kompetanse sårbar 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, mer fritid osv.).

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 i Kristiansund kommune

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

Hverdagslæring	<i>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.</i>
Kollegaveiledning/ skulder ved skulder	<i>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.</i>
Mentor	<i>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.</i>
Bruk av tilsatte som kunnskapsdeler/ foreleser	<i>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.</i>
Internundervisning	<i>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.</i>
Refleksjonsgruppe (erfaringsutveksling)	<i>Reflektere over egen praksis der målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom å ha et kritisk blick på egen praksis.</i>
Internkontroll og kvalitetssystem	<i>Ved avviksmelding/-håndtering ligger det muligheter for læring.</i>
Hospitering	<i>Hospitering er en lærings-/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre enheter enn sin egen. Ved hospitering utfører</i>

	<i>ansatte ordinært arbeid ved en annen arbeidsplass enn sin egen i en tidsavgrenset periode. Hospitering gir også muligheter for tverrfaglig samarbeid.</i>
Nettbasert læring	<i>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.</i>
Inntak av elever, lærlinger og studenter	<i>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.</i>

3.2 Eksterne læringsarenaer

Eksterne nettverk	<i>Nettverksgrupper rettet mot fag, prosjekt og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av felles refleksjon og samarbeid på tvers.</i>
Formell utdanning	<i>Formell utdanning er all læring av ferdigheter og kunnskap som resulterer i dokumentasjon som f.eks. fagbrev, studiepoeng, autorisasjon.</i>
Kurs/seminar	<i>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.</i>
Studieturer /besøk	<i>Studieturer skaper nettverk utenfor kommunegrensen, og besøk fra andre kommuner gir nyttig erfaringsutveksling.</i>

4 Kompetansebehov og satsninger

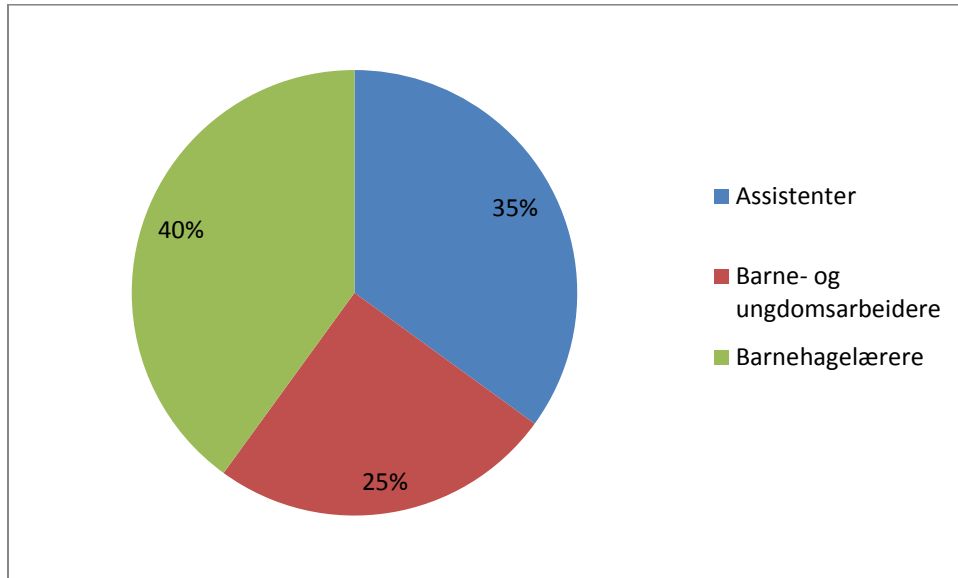
4.1 Felles Kristiansund kommune

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Kristiansund kommune er profesjonell på rekruttering.	Kommunen har en rekrutteringsstrategi.	Etablert rekrutteringsstrategi	<i>Operasjonalisert/ inn i årshjulet</i>
Kommunen har et profesjonelt mottak av nye ledere	Alle nye ledere har fått tildelt mentor.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
Kommunen tilrettelegger for kompetanseutvikling av nye ledere	Alle ledere har gjennomført introduksjonsprogram for nye ledere.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
	Alle ledere har gjennomført lederopplæring i samsvar med lederavtalen.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder. Dokumentasjon på kompetanseheving.	100 %
Kristiansund kommune tilrettelegger for mottak av nyansatte medarbeidere.	Alle ansatte har gjennomført introduksjonsprogrammet for nyansatte.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
	Alle nye medarbeidere har fått tildelt mentor.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
	Alle nye medarbeidere får faglig opplæring.	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
Alle medarbeidere anvender relevante system (Visma, ephorte, Capitech, HMS).	Kontinuerlig opplæring i alle sentrale system (Visma, ephorte, Capitech, HMS)	Oppfølgingssamtale med nærmeste leder.	100 %
Kristiansund kommune har fokus på interne og eksterne læringstiltak.	Ansatte hospiterer på interne og eksterne enheter.	Synliggjøres i enhetenes kompetanseplaner	10 %
Kommunen har høyt fokus på forebygging, livsstilsendring og rehabilitering	Kompetansen på forebygging, livsstilsendring og rehabilitering er høy i kommunen	Synliggjøres i enhetenes kompetanseplaner	100 %

Tabell 1 Felles strategiske kompetansemål i kommunen

4.2 Barnehagene i Kristiansund kommune

Kristiansund kommune er per februar 2016 eier og driver av 10 kommunale barnehager. Barnehagene skal gi et pedagogisk tilbud til barn fra 0-6 år etter barnehageloven¹. Det stilles i barnehageloven krav til pedagogisk personale, både i forhold til formell utdanning og antall voksne per barn. Kompetansekravene for arbeid i barnehagene er sammensatte og gjengis ikke i detalj.



Figur 1 Oversikt kompetanse i Kristiansundsbarnehagene (Visma desember 2015)

I figur 1 ser vi at er 25 % av årsverkene i Kristiansundbarnehagene er knyttet opp mot barne – og ungdomsarbeidere, 40 % barnehagelærere, og 35 % assistenter.

¹ Det er i tillegg 12 private barnehager i Kristiansund pr februar 2016. Kristiansund kommune er barnehagemyndighet for samtlige barnehager, både de kommunale og de private.

Kristiansund kommune	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnitt stilling (%)
Ansatte i barnehagene	130	100	153	84,5
Barnehagelærere	52	40	58	89
Barne- og ungdomsarbeidere	32	25	37	86
Assistenten	46	35	58	79
Barnehagelærere + barne- og ungdomsarbeidere	84	65	95	88

Tabell 2 Årsverk, årsverk i prosent, ansatte og gjennomsnittlig stillingsprosent i Kristiansundsbarnehagene (Visma desember 2015²)

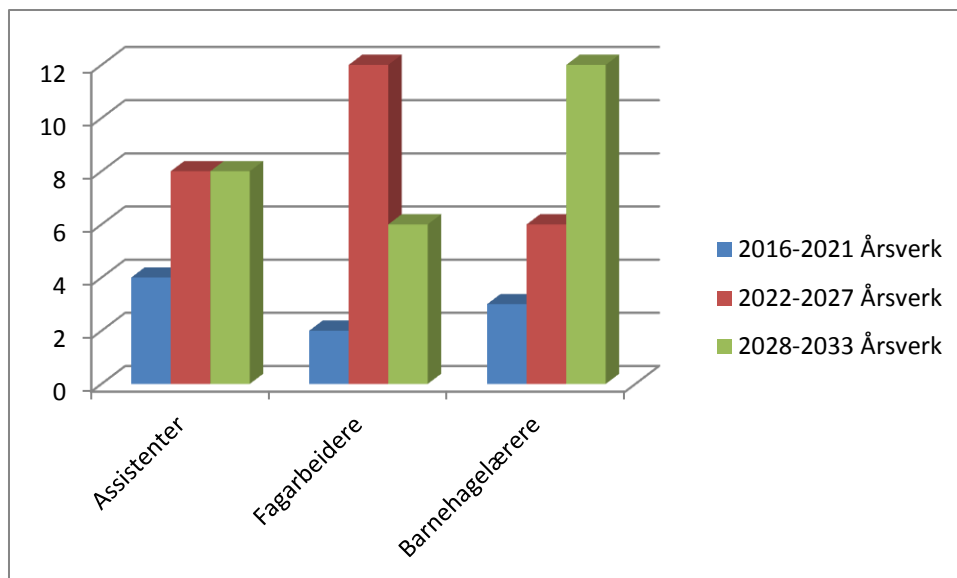
Tabell 2 viser at 65 % (dvs 95 medarbeidere) i Kristiansundsbarnehagene har fagbrev eller høyskoleutdanning. Videre er det 58 ansatte (dvs 35 %) som er assistenter (uten relevant formell kompetanse).

	2016-2021 Årsverk	2022-2027 Årsverk	2028-2033 Årsverk
Assistenten	4	8	8
Fagarbeidere	2	12	6
Barnehagelærere	3	6	12

Tabell 3 Naturlig avgang i Kristiansundsbarnehagen mot 2033 (Visma desember 2015)

Tabell 3 viser naturlig avgang i 5-års bolker for barnehagelærere, fagarbeidere og assistenter. Behovet for å rekruttere barnehagelærere ut fra naturlig avgang vil være 3 årsverk i første 5-årsperiode, 6 årsverk i andre 5-årsperiode, og 12 årsverk i tredje 5-årsperiode. Behovet for å rekruttere fagarbeidere som følge av naturlig avgang vil være 2 årsverk første 5-årsperiode, 12 årsverk i periode 2, og 6 årsverk siste 5-årsperiode. For gruppen med assistenter vil den naturlige avgangen være 4 årsverk første 5-årsperiode, 8 årsverk periode 2, og 8 årsverk periode 3. Se fordelingen av naturlig avgang i stolpediagram i figur 3.

² Faste ansatte pr desember 2015



Figur 2 Naturlig avgang i Kristiansundsbarnehagene mot 2033 (Visma desember 2015)

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Andelen ansatte med formell utdanning er høy	Andel barne-og ungdoms-arbeidere har økt	Visma	<i>Fra 18 % -30 %</i>
	Andel barnehagelærere med godkjent utdanning har økt	Visma	<i>Fra 5,8 årsverk på disp til 0 årsverk på disp</i>
Barnehagene har en kjønnsfordeling som gjenspeiler det norske samfunnet.	Andelen menn har økt	Visma	<i>Fra 4 % -15 %</i>
Tilfredsstillende kompetanse for barn med spesielle behov	Andel barnehagelærere med videreutdanning (studiepoeng) i spesialpedagogikk har økt	Visma	<i>Fra 13 % til 18 %</i>
	System for veiledning av medarbeidere som jobber med barn som har spesielle behov.		<i>Har system.</i>
Tilfredsstillende spesialkompetanse innen språk	Andel barnehagelærere med spesialkompetanse (studiepoeng) innen språk (norskopplæring for minoritetsbarn og tegnspråk) har økt	Visma	<i>Fra 5 % til 10 %</i>
	System for veiledning av medarbeidere som jobber med språk.		<i>Har system</i>

Tabell 4 Strategiske kompetansemål i Kristiansundbarnehagen

4.3 Skolene i Kristiansund kommune

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).

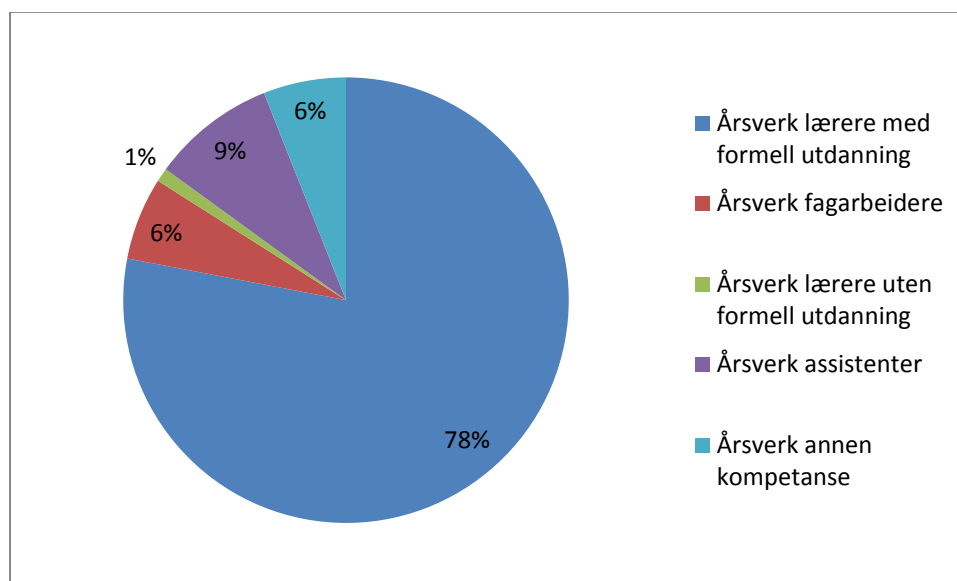
Ny forskrift trådte i kraft 3.april 2014 med følgende presiseringer:

Barnetrinnet

Den som skal undervise i norsk, samisk, norsk tegnspråk eller matematikk, må ha 30 studiepoeng som er relevant for faget. Tilbakevirkende kraft, men 10 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.



Figur 3 Oversikt kompetanse i Kristiansundsskolene (Visma desember 2015)

Figur 2 viser at 78 % av årsverkene i Kristiansundsskolene er lærere med formell utdanning, 1 % er lærere uten formell utdanning, 6 % er fagarbeidere og 9 % er assistenter. Kommunen må ta høyde for nye kompetansekrav med tilbakevirkende kraft.

Kristiansund kommune	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnitt stilling (%)
Totale antall årsverk i skolen (lærere m. og u. formell kompetanse, fagarbeidere og assistenter)	335	100	372	90
Årsverk lærere med formell utdanning	262	78	273	96
Årsverk fagarbeidere	20	6	28	71
Årsverk lærere uten formell godkjenning	3	1	3	100
Årsverk assistenter	30	9	43	70
Annen kompetanse ³	20	6	25	80
Årsverk lærere med formell utdanning + fagbrev	320	88	359	75,5

Tabell 5 Årsverk, årsverk i prosent, ansatte og gjennomsnittlig stilling ift kompetanse i skolen (Visma desember 2015)

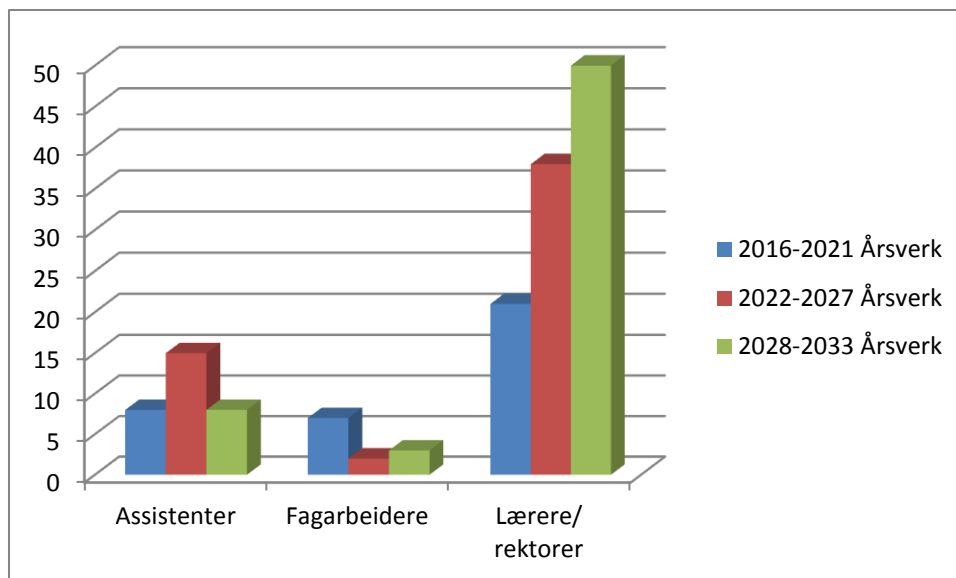
Tabell 5 viser at 88 % (359 ansatte) i Kristiansundsskolen har fagbrev eller lærerutdanning. Videre er det 1 % (3 ansatte) som jobber som lærere uten formell utdanning, 6 % (28 ansatte) er tilsatt med fagbrev, og 9 % (43 ansatte) som assistenter.

	2016-2021 Årsverk	2022-2027 Årsverk	2028-2033 Årsverk
Assistenter	8	15	8
Fagarbeidere	7	2	3
Lærere/ rektorer	21	38	50

Tabell 6 Naturlig avgang i Kristiansundsskolen mot 2033 (Visma desember 2015)

Tabell 6 viser naturlig avgang i 5-års bolker for lærere og rektorer, fagarbeidere og assistenter. Behovet for å rekruttere lærere/rektorer pga naturlig avgang vil være 21 årsverk i første 5-årsperiode, 38 årsverk i andre 5-årsperiode, og 50 årsverk i tredje 5-årsperiode. Behovet for å rekruttere fagarbeidere pga naturlig avgang vil være 7 årsverk i første 5-årsperiode, 2 årsverk i andre 5-årsperiode, og 3 årsverk i siste 5-årsperiode. For gruppen med assistenter vil det være 8 årsverk som slutter pga naturlig avgang første 5-årsperioden, 15 årsverk andre 5-årsperiode, og 8 årsverk siste 5-årsperiode. Se fordelingen av naturlig avgang i stolpediagram i figur 3.

³ Annen kompetanse er blant annet førskolelærere, vernepleiere m.m.



Figur 4 Naturlig avgang i Kristiansundskolen mot 2033 (Visma desember 2015)

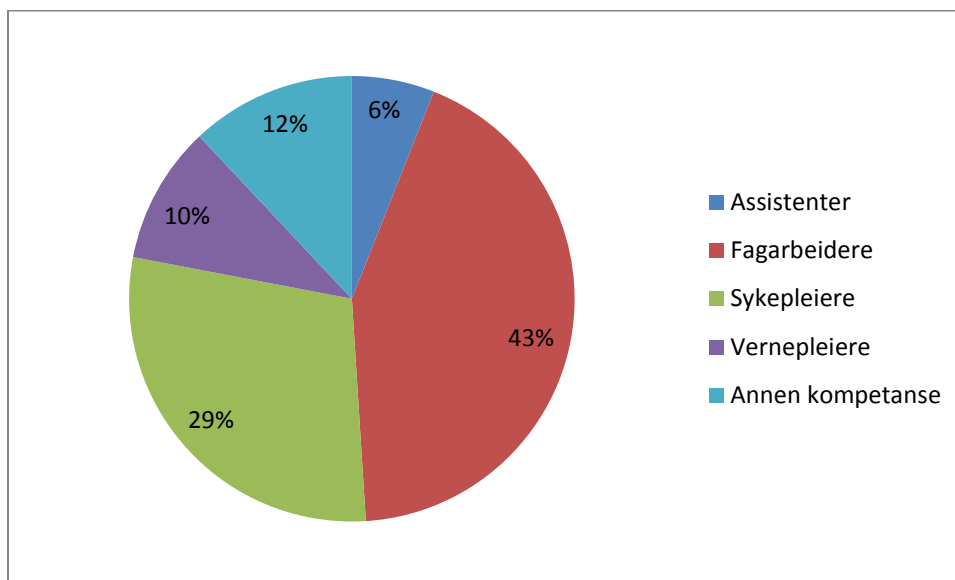
Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Andelen ansatte med formell utdanning er høy	Andel barne-og ungdomsarbeidere har økt	Visma	Fra 6 % -10 %
	Andel lærere uten godkjent utdanning er redusert	Visma	Fra 1 % - 0 %
	Andel lærere med fordypning i kjernefagene engelsk, norsk og matematikk har økt	Visma	Barneskolen (min.30 stp): Engelsk: Fra 19 til 24 % Norsk: Fra 69 til 74 % Matte: Fra 51 til 56 % U-skolen (min 60 stp): Engelsk: Fra 19 til 24 % Norsk: Fra 16 til 21 % Matte: Fra 15 til 20 %
Skolene har en kjønnsfordeling som gjenspeiler det norske samfunnet.	Andelen menn har økt i skolene.	Visma	Fra 26 % -35 %
Tilfredsstillende kompetanse for barn med spesielle behov	Andel lærere med videreutdanning i spesialpedagogikk har økt	Visma	Barneskolen (min 30 stp): Fra 12 til 17 % Ungdomsskolen (min 30 stp): Fra 2 til 7 %
	System for veiledning av medarbeidere som jobber med barn med spesielle behov.		Har system

Tilfredsstillende spesialkompetanse innen språk	Andel medarbeider med spesialkompetanse har økt innen:	Visma	<i>Barneskolen:</i> Norskopplæring: 6 til 11 % Lesing og skriving: 4 til 9 % Tegnspråk: 1 til 4 %
---	--	-------	--

Tabell 7 Strategiske kompetansemål i Kristiansundskolen

4.4 Helse, omsorg og sosial

Helse, omsorg og sosial omfatter sykehjem, hjemmetjenesten og bo- og habilitering. 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.



Figur 5 Oversikt kompetanse i kommunen innen helse, omsorg og sosial (Visma desember 2015)

Som vi ser av figur 3 er 43 % av årsverkene knyttet opp mot fagarbeidere, 29 % er sykepleiere, 6 % er assistenter (uten formell utdanning), og 10 % er vernepleiere.

Kristiansund kommune	Antall årsverk	Prosent	Antall ansatte	Gjennomsnitt stilling (%)
Totale i helse, omsorg og sosial	519	100	686	77
Assistenter	31	6	54	57
Fagarbeidere	224	43	315	71
Sykepleiere	149	29	175	85
Vernepleiere	51	10	55	93
Annen kompetanse ⁴	64	12	87	74
Sykepleiere, vernepleiere og fagarbeidere	424	82	545	83

Tabell 8 Årsverk, årsverk i prosent, antall ansatte, og gjennomsnittlig stilling (Visma desember 2015).

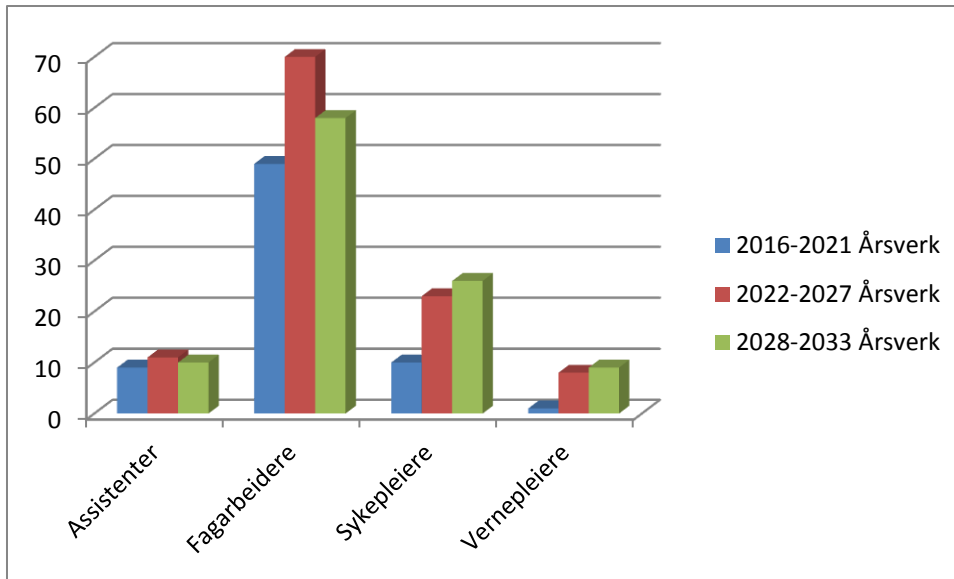
Tabell 8 viser at totalt 82 % (dvs 424 ansatte) innen helse og omsorg har fagbrev eller høyskoleutdanning. Videre er det 6 % (54 medarbeidere) som er uten formell utdanning (assistenter).

	2016-2021 Årsverk	2022-2027 Årsverk	2028-2033 Årsverk
Assistenter	9	11	10
Fagarbeidere	49	70	58
Sykepleiere	10	23	26
Vernepleiere	1	8	9

Tabell 9 Naturlig avgang innen helse, omsorg og sosial mot 2033 (Visma desember 2015)

Tabell 9 viser naturlig avgang i 5-års bolker for vernepleiere, sykepleiere, fagarbeidere og assistenter. Behovet for å rekruttere vernepleiere med bakgrunn i naturlig avgang vil være øke 1 årsverk i første 5-årsperiode, 8 årsverk i andre 5-årsperiode, og 9 årsverk i tredje 5-årsperiode. Rekrutteringsbehovet for sykepleiere pga naturlig avgang vil være 10 årsverk i første periode, 23 i andre, og 26 årsverk i tredje 5-årsperiode. Rekrutteringsbehovet for fagarbeidere pga naturlig avgang vil være 49 årsverk i første 5-årsperiode, 70 årsverk i periode 2, og 58 årsverk i siste 5-årsperiode. For gruppen med assistenter vil det i første periode være behov for å erstatte 9 årsverk pga naturlig avgang, 11 årsverk i periode to, og 10 årsverk i periode tre.

⁴ Annen kompetanse er ergoterapeut, fysioterapeut, hjemmehjelp, lege, psykolog, renholder m.m.



Figur 6 Naturlig avgang innen helse, omsorg og sosial mot 2033 (Visma desember 2015)

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon 2020
Andel ansatte med formell utdanning er høy	Andel årsverk helsefagarbeidere har økt	Visma	<i>Fra 43 % til 52 %</i>
	Andel årsverk sykepleiere har økt	Visma	<i>Fra 29 % til 33%</i>
	Andel årsverk vernepleiere har økt	Visma	<i>Fra 10 % til 14 %</i>
Flere ansatte har kompetanse innen kreft og lindrende behandling	Andel sykepleiere med videreutdanning innen kreft og lindrende behandling har økt	Visma	<i>Fra 1 til 5 årsverk</i>
Flere ansatte har kompetanse innen aldring og demens	Andel sykepleiere med spesialisering innen aldring og demens har økt.	Visma	<i>Fra 5,3 % til 8 %</i>
Tilfredsstillende kompetanse innen aldring og psykisk helse	Andel fagarbeidere med følgende spesialisering har økt:	Visma	
	- Aldring og eldre		<i>Fra 1,3 % til 2 %</i>
	- Psykisk helse	Visma	<i>Fra 2,4 % til 3 %</i>

Pleie- og omsorgssektoren har en kjønnsfordeling som gjenspeiler det norske samfunnet	Andel årsverk menn innen helsearbeiderfaget har økt	Visma	<i>Fra 6 % - 12 %</i>
Kompetansen ift velferdsteknologi er høy innen alle enhetene	Strategi ift kommunens satsning innen velferdsteknologi er utarbeidet	Politisk behandlet	<i>1.09.16</i>

Tabell 10 Strategiske kompetansemål innen helse- omsorg og sosial

5 Økonomiske virkemiddel

Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver	<i>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.</i>
Kurs som er på fridager	<i>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.</i>
Utdanningspermisjon	<i>Rett til utdanningspermisjon er regulert etter AML§12-11 og HTA§14.2.</i>
Plikttjeneste/bindingstid	<i>Bindingstid skal avtales, jf. HTA kap 14.3, i de tilfelle 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.</i>
Krav til ansatte	<i>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.</i>
Lønn etter avsluttet kompetanseheving	<i>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.</i>
Bruk av ansatte som forelesere	<i>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.</i>
Kommunale kompetansemidler	<i>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.</i>