



Strategisk kompetanse plan for Hægebostad kommune

Revisjon adm utv. 16.3.23

Forord

Strategisk kompetanseplan og rekruttering

Strategisk arbeid er avgjørende for å lykkes med rekruttering og mobilisering av kompetanse. For å fremstå som attraktiv arbeidsgiver bør kommunen ha en tydelig strategi på prioriteringer som gjør utviklingsmulighetene i kommunen forutsigbare.

En tydelig strategi vil gjøre arbeidsplassen mer attraktiv ved rekruttering. I tillegg vil det virke forutsigbart og motiverende for ansatte som vil utvikle seg faglig.

Utvikle ansattes kompetanse er sannsynligvis den mest strategiske kompetanseplanen kommunen kan ha.

Det viktigste målet for denne strategiske kompetanseplanen er derfor å sikre utvikling av nødvendig kompetanse i enhetene ved å gi ansatte mulighet til en faglig utvikling som enhetene trenger for å gi innbyggerne tjenester av høyeste kvalitet.

Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag	4
2	Kompetanseplanens forankring og ambisjoner	4
3	Hva er kompetanse?	4
4	Kompetanseanalyse	5
4.1	Våre kompetansekrav og vår kompetanse-beholdning/kompetansekapital	5
4.2	Vårt kompetansebehov: Kompetanse som skal anskaffes, utvikles og mobiliseres.....	6
5	Kompetansestrategier og tiltak	10
5.1	Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere	10
5.2	Tiltaksplaner	10
5.3	Læringsarenaer.....	10
5.4	Økonomiske rammebetingelser	10
6	Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene	10
6.1	Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen	10
6.2	Evaluering og oppfølging av strategier og tiltak	10

1 Sammendrag

Systematisk kompetanseutvikling forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse. For å utvikle ansattes og virksomhetenes kompetanse i tråd med befolkningens behov, fordres bevisst tenkning og handling rundt tiltak som skal øke kompetansen.

Strategisk kompetanseplan for Hægebostad kommune er overordnet og styrende for virksomhetene. Den er overordnet og angir hvilke kompetanse de neste årene enheten skal prioritere.

Planen rulleres hvert 4. år.

2 Kompetanseplanens forankring og ambisjoner

Kompetanseplanen er forankret i kommuneplanens samfunnsdel hvor arbeidsplasser, likestilling, omdømme, og tjenestetilbud er satsingsområder. God kompetanse er nødvendig for å oppnå resultater innen de aktuelle satsingsområdene.

Vi har ambisjoner om at kompetanseplanen vil ha betydning for tjenestetilbudet som igjen vil påvirke omdømme, likestilling og arbeidsplasser.

3 Hva er kompetanse?

Det er fort og bare definere kompetanse som teoretisk formalkompetanse, men begrepet er langt videre. Brukere vil ofte ha fokus på hvordan man blir møtt, og at man blir respektert. Nødvendig faglig kompetanse forutsettes som en selvfølge.

En utvidet forståelse av kompetansebegrepet vil da kunne defineres langs tre dimensjoner: Faglig kunnskap, holdninger og ferdigheter.

Vi kan si at:

«kompetanse er evnen til å nyttiggjøre seg egen og andres faglige kunnskap, relasjonskunnskap, etisk kunnskap, og livserfaring for å bidra til utvikling, oppgaveløsning og forbedring.»

Faglig kunnskap

Faglig kunnskap forstås som formelt tilegnet kompetanse og fagspesifikk tilleggskompetanse. I dette ligger de ulike fag og spesialutdanninger.

Gode fagmiljøer er viktige motorer i arbeidet for å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft i årene fremover, og er viktig for omdømmebygging. I tillegg bør det skapes en kultur for faglig utvikling og oppdatering av eksisterende fagkompetanse for å motivere ansatte til å ta ønsket utdanning. Kompetanseplanen vil definere nærmer hvilken faglig utvikling som ønskes.

Holdninger

Holdninger påvirker hvordan handlinger utføres, og påvirker både tilegnelse og utnyttelse av kunnskap. Brukerne forventer ansatte med holdninger preget av respekt. Dette innebærer blant annet at medarbeiderne må ha evne til etisk refleksjon, profesjonalitet, fleksibilitet og ha bevissthet om egen rolle og adferd i møtet med tjenestemottakere, samarbeidspartnere og medarbeidere.

Holdninger er avgjørende for hvorvidt en medarbeider er kompetent eller ikke. Kompetansetiltak rettet mot holdningsarbeid vil derfor alltid være i tråd med kompetanseplanen.

Ferdigheter

Ferdigheter sees på som evnen til å utføre handlinger på en god måte i henhold til retningslinjer og definerte mål. Hægebostad kommune vil ha stadig behov for selvstendig og myndiggjorte medarbeidere. Evnen til prioriteringer er sentral. Dette stiller krav til helhetlig forståelse og lojalitet. Det vil være økende fokus på tverrfaglig samhandling internt og eksternt, og være tilsvarende krav om medarbeidere med ferdigheter i samarbeid, løsningsorientering, bevissthet om egen kompetanse i møtet med andre profesjoner og evne til helhetlig forståelse. Det kreves også kommunikative ferdigheter og evne til å kunne etablere trygge relasjoner med nye samarbeidspartnere og tjenestemottakere. Kompetansetiltak for å utvikle ansattes ferdigheter vil derfor alltid være i tråd med kompetanseplanen.

4 Kompetanseanalyse

4.1 Våre kompetansekrav og vår kompetanse-beholdning/kompetansekapital

Det er gjort en kartlegging av alle kommunens ansatte av hvilken kompetanse de besitter.

Hovedtrekkene i kartleggingen viser at Hægebostad kommune besitter mye kunnskap. Den grunnleggende formalkompetansen er på plass for å kunne drive virksomhetene. Unntaket er skolene som på grunn av nye vedtatte regler for lærerkompetanse må drive aktiv videreutdanning for at ansatte skal ha nødvendig formalkompetanse i fremtiden. Dette kan bli endret. Dagens regjering ønsker å fjerne kompetansekravene for lærere utdannet før 2014. Det vil i tilfelle påvirke prioriteringene for lærere. Vi har heller ikke egen kommunepsykolog, og må kjøpe den tjenesten for å oppfylle lovkravet kommunene har til psykologtjeneste. Det er også andre faglige områder vi ønsker å styrke for å være rustet til å møte fremtiden krav og forventninger.

4.2 Vårt kompetansebehov: Kompetanse som skal anskaffes, utvikles og mobiliseres

I tillegg til den kompetansen som er et minstekrav innen de forskjellige virksomhetene, vurderer de enkelte enhetene i Hægebostad kommune følgende kompetanse som avgjørende for å kunne levere tjenester av høy kvalitet også i fremtiden:

Eiken og Hægebostad barnehage:

Antall	Fag	Studiepoeng
1-2 barnehagelærere	Med fordypning i en av retningene *barns språkutv. og språklæring *realfag *fysisk fostring *ikt kunnskap	Minimum 30
1 barnehagelærer	spesialpedagogikk	Minimum 60
3 fagarbeidere	Fordypning i *språkutvikling *sosial kompetanse	Minimum 30 Minimum 30

Kollemo skole:

har bruk for følgende kompetanse de neste 1-7 år.

Antall	Fag	Studiepoeng
1	Matematikk	Minimum 30
2	Norsk	Minimum 30
4	Engelsk	Minimum 30
2	Spesialpedagogikk/Sosialpedagogikk	Minimum 30
3	Programmering	Minimum 30
2	Naturfag	Minimum 30
1	Norsk som 2. språk	Minimum 30
2	Kroppsøving	Minimum 30
1	Jus/økonomi for leiarar	Minimum 30
1	Kunst & handverk	Minimum 30
1	IKT-kompetanse	Minimum 30

I norsk, matematikk og engelsk er det krav om 30 studiepoeng for å fortsatt være godkjent som lærer på barnetrinnet innen 2024. Flere og flere elever sliter med både sosiale og pedagogiske vansker, så spesialpedagogikk/ sosialpedagogikk er en kompetanse som vil være mangelfull på skolen dersom en ikke videreutdanne flere.

Denne lista er ikke utfyllende, og det vil kunne bli behov for annen kompetanse ved at lærer bytter arbeidsplass og lignende. Det vil jevnlig være behov for å fornye kompetansen i norsk, matematikk og engelsk.

Lister Kompetansesenter tilbyr jevnlig ulike typer etter/videreutdanning som kan være aktuelle å søke på. Dette er noe vi vil benytte oss av hvis det er relevant for oss

Eiken Skule

Eiken skule har bruk for følgende kompetanse de neste 1-7 år.

Antall	Fag	Studiepoeng
3	Engelsk	Minimum 30
2	Spesialpedagogikk	Minimum 30
2	Naturfag	Minimum 30
2	Kunst & handverk	Minimum 30
6	IKT-kompetanse profesjonsfaglig digitale ferdigheter, programmering eller tilsvarende	Minimum 30

Det vil jevnlig være behov for å fornye kompetansen i norsk, matematikk og engelsk.

Eiken skule har god kompetanse i norsk og matematikk, men det kan bli behov for å fornye kompetansen da det nå har kommet nye Fagplaner.

Skolen bruker de nasjonale og regionale ordningene for videreutdanning.

Vi må ta hensyn til hvilke prioriteringer Udir gjør i forbindelse med Kompetanse for kvalitet og klarer ikke alltid å følge planen. Det kan bli endringer på rekkefølge og behov.

Flere og flere elever sliter med både sosiale og pedagogiske vansker, så spesialpedagogikk/sosialpedagogikk er en kompetanse som vil være mangelfull på skolen dersom en ikke videreutdanner flere.

For å opprettholde høy kompetanse og god kvalitet i skolen er det helt nødvendig med godt kvalifiserte pedagoger. Rekruttering har over flere år vært en utfordring. Vi ser stor verdi av å videreutdanne de som allerede er ansatte på skolen.

Lister Kompetansesenter tilbyr jevnlig ulike typer etter/videreutdanning som kan være aktuelle å søke på. Dette er noe vi vil benytte oss av hvis det er relevant for oss

Helsesektoren:

Antall	For hvem	Fag	Studiepoeng
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen folkehelse	30-60

	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen demens	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen kreft/lindring	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen hverdagshabilitering og rehabilitering	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen diabetes	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen geriatri	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen problemadferd	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen klinisk vurderingskompetanse	30-60
	Sykepleier/ Helsefagarbeider	Videreutdanning innen velferdsteknologi	30-60
	Vernepleier	Videreutdanning i utfordrende atferd	30-60
	Vernepleier	Videreutdanning innen hverdagshabilitering og rehabilitering	30-60
	Helsesykepleier	Får midler til gjennomføring via Statsforvalteren. Dette er nødvendig for å ha tilstrekkelig lovpålagt kompetanse i kommunen	30-60

Psykisk helse og rus:

Videreutdanning innen psykisk helsearbeid. økt kompetanse på alvorlige psykiske lidelser og ruslidelser.

Antall	Fag	Studiepoeng
1	Psykolog	Master
	Videreutdanning inne psykisk helse	30-60
1 sykepleier	Videreutdanning innen psykiatri	30-60

Plan og Drift:

PLD har bruk for følgende kompetanse de neste 1-7 år.

Antall	Fag	Studiepoeng
2	Jordlov	Minimum 30
2	Konsesjonslov	Minimum 30
2	Energiøkonomisering i kommunal virksomhet (ENØK)	Minimum 30
2	Kartprogram	
1-2	Klima i plan	
1	SamPlan	Minimum 30
2	Kompetanse om spillemiddelordningen	Minimum 30

Stab/Kommunens ledergruppe:

Det er et mål at alle enhetsledere bør ha relevant utdanning på masternivå

Antall	Fag	Studiepoeng
	Enhetsledere	Master i ledelse
1	Økonomisjef	Master i økonomi el. Lign.
1	Regnskapsmedarbeider	Relevant økonomiutdanning
1	Lønn	Relevant kontorfaglig kompetanse
1	Personalsjef	Master i administrasjon og ledelse, Jus el.lign
1	HMS/personal	Bachelor innen HR og personalledelse. Arbeids og organisasjonspsykologi. Arbeidsrett. Administrasjon. el.lign.
	Merkantilt støttepersonell	Minimum 3 års høyskoleutdanning
	Arkivansvarlig	Minimum 3 års høyskoleutdanning

I forhold til enhetsledere er det en rekke mastergrader som kan være relevant avhengig av hvilken enhet som de leder. I hvert enkelt tilfelle må lederen vurdere om graden er relevant i forhold til de oppgaver som skal utføres. I tillegg bør man ved kompetansevurdering av ledere også ta hensyn til hvilken kompetanse som er i organisasjonen fra før av.

5 Kompetansestrategier og tiltak

5.1 Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere

De enkelte enhetene må jobbe med kompetanseheving kontinuerlig, slik at nye mål og tiltak kan spilles inn når denne overordnede strategiske kompetanseplanen evalueres årlig.

5.2 Tiltaksplaner

Relevant kursing. Avlønning er forankret i den vedtatte lønnspolitiske planen.

5.3 Læringsarenaer

Aktuell opplæring må ha høy faglig kvalitet. Utdanning og kurs bør derfor være offentlig godkjent. Kurs og veiledning må være alminnelig anerkjent.

5.4 Økonomiske rammebetingelser

Kostnadene ved kompetanseutviklingstiltak i enhetene må dekkes av enhetene selv. Kompetanseheving kan ikke påbegynnes når enheten ikke har midler til å dekke ordinær drift. Kommunen skal være fleksibel for å legge til rette for ulønnet permisjon når det ikke er budsjettmidler til kompetanseheving. Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngås før kompetanseheving påbegynnes. Avtalen skal klargjøre om kompetansehevingen kan få betydning lønnsmessig, om det tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn, om studieutgifter dekkes og bindingstid.

6 Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene

6.1 Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen

Administrasjonsutvalget evaluerer og reviderer planen årlig. Innen utgangen av februar.

6.2 Evaluering og oppfølging av strategier og tiltak

Følges opp av den enkelte leder.