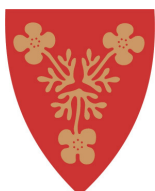


# Strategisk kompetanseplan

for Storfjord kommune 2012 - 2015



Storfjord kommune  
Mangfold styrker

## INNHOOLD

1.	FORORD .....	3
2.	OM STORFJORD KOMMUNE .....	4
3.	KOMPETANSEPLANENS FORANKRING OG AMBISJONER.....	8
4.	VISJONER OG MÅLSETTINGER .....	9
5.	OM KOMPETANSE.....	10
6.	STRATEGIER OG TILTAK FOR Å ANSKAFFE, UTVIKLE, MOBILISERE OG AVVIKLE KOMPETANSE.....	13
7.	TILTAKSDEL.....	14
8.	PLAN FOR EVALUERING AV OPERATIVE KOMPETANSETILTAK (OPPLÆRINGSPLANER) 17	

*Strategisk kompetanseplan for Storfjord kommune 2012 – 2015  
er vedtatt av Storfjord administrasjonsutvalg i mars 2012, sak 2/12.*

## 1. FORORD

Kompetanse gir resultater. Ansatte og innbyggere med god kompetanse er en viktig forutsetning for at en kommune skal lykkes som samfunnsutvikler, tjenesteprodusent, arbeidsgiver og forvalter. Strategisk kompetansehevingsplan er et verktøy for å arbeide bevisst og systematisk med kompetanse.

Kompetanseplanen er utarbeidet av en arbeidsgruppe med mandat fra Kompetansegruppa i kommunen, som er partssammensatt. Det er foretatt kartlegging i alle avdelinger vår/høst 2011.

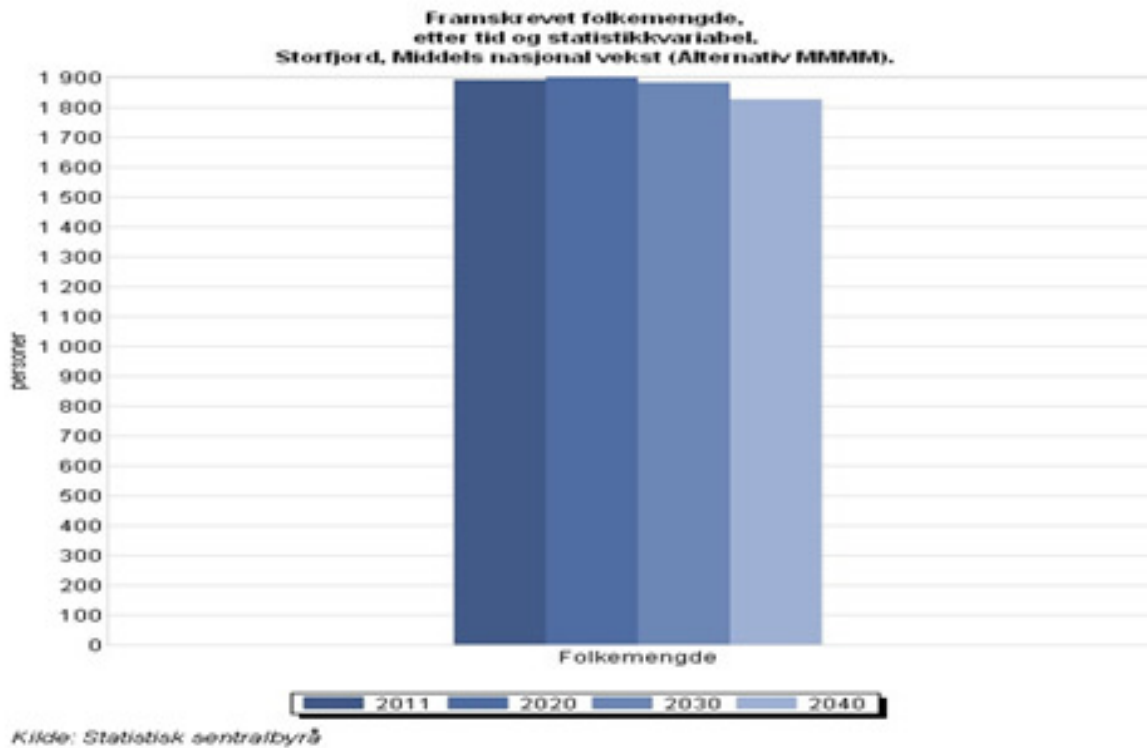
Kommuner har ofte et uutnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid.

Strategisk kompetansehevingsplan kan hjelpe oss til å skape utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft og forvalte eksisterende arbeidskraft mest mulig god ressursutnyttelse og effektivt.

Strategisk kompetansehevingsplan handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hva vi trenger å rekruttere.

## 2. OM STORFJORD KOMMUNE

### 2.1 Befolkningsutvikling



Figur 2.1: Framskrevet folkemengde Storfjord kommune 2011 – 2040.

### 2.2 Utdanningsbakgrunn Storfjord kommune

Personer i alt	Grunnskole	Vgs.	Universitet	Uoppgitt
1509 personer	571 personer	630 personer	258 personer	50 personer
	39,1 %	43,2 %	17,7 %	-

Tabell 2.1: Utdanningsbakgrunn i Storfjord kommune. Kilde: SSB 2010.

## 2.3 Antallet ansatte i Storfjord kommune pr. 01.10.2011

Det er ca. 240 ansatte i hel- og delstillinger i Storfjord kommune.

## 2.4 Organisering av etater, institusjoner og avdelinger

Storfjord er organisert som en tre-nivå, i noen tilfeller fire-nivå kommune, med stabs- og støtteavdelinger.

### Stabs- og støtteavdelinger

*Service- og personalavdelingen* består av:  
Rådmann, kontorsjef, personal og fellestjeneste.

*Økonomi og IT-avdelingen* består av:  
Lønn, økonomi og IT og er en ledet av økonomisjefen.

Plan - og næringsavdelingen består av:  
Jordbruk, utmarksforvaltning og arealplanlegging og næring, og er ledet av næringsjefen.

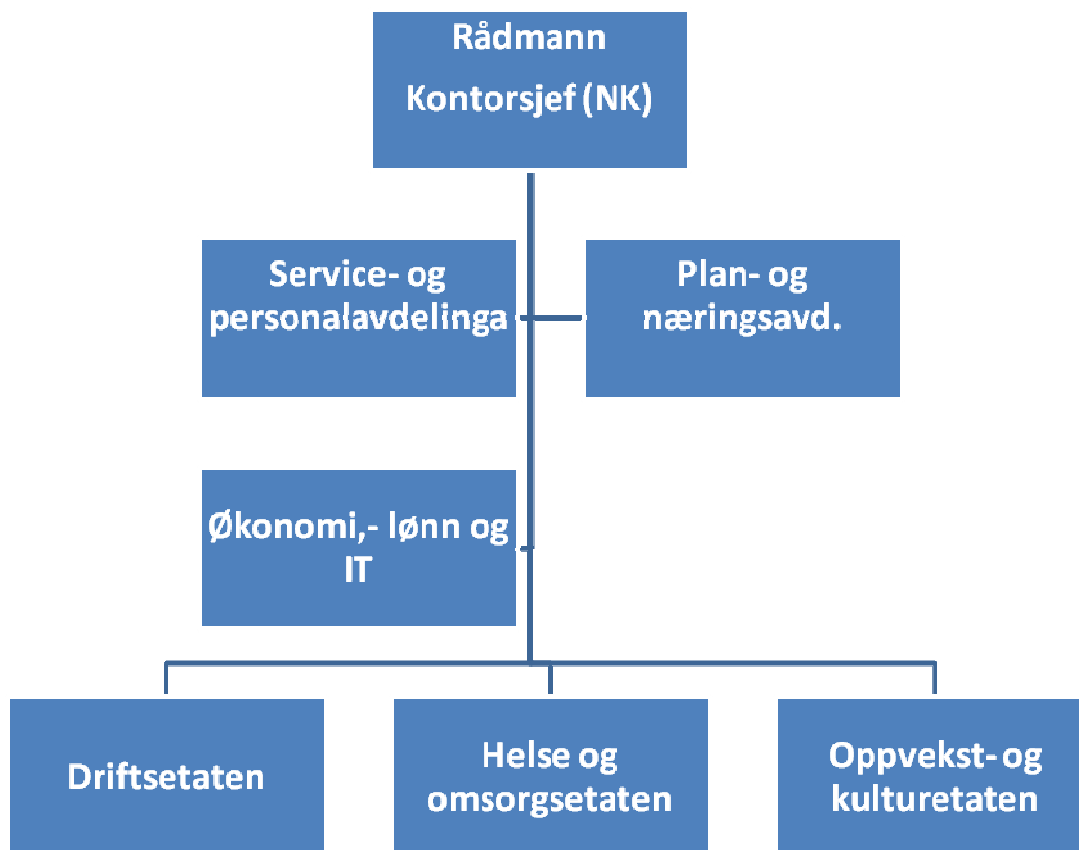
### Etater

*Oppvekst og kulturetaten* består av:  
Barnehager, grunnskoler, kulturskole, voksenopplæring, kultur, ungdomskubbene og bibliotek.  
Oppvekst og kultur ledes av Oppvekst - og kultursjefen.

*Helse- og omsorgsetaten* består av:  
Omsorgssentre, PU-tjeneste, Brukertjeneste (rus, psykiatri, sosial og barnevern), helse, Valmuen verksted og Frivillighetssentralen

*Driftsetaten* består av:  
Teknisk drift, byggforvaltning, renhold, oppmåling og brann og redning.

## 2.5 Organisasjonskart



Figur 2.2: Organisasjonskart per 01.01.2012.

## 2.6 Antallet bedrifter i Storfjord kommune

Næring	Antall arb.plasser	Andel arb.plasser
Jordbruk, skogbruk og fiske	62	6,5
Bergverksdrift og utvinning	7	0,7
Industri	36	3,8
Elektrisititet, vann og renovasjon	20	2,1
Bygge- og anleggsvirksomhet	95	10,0
Varehandel, motorvognreparasjoner	103	10,8
Transport og lagring	61	6,4

Overnattings- og serveringsvirksomhet	22	2,3
Informasjon og kommunikasjon	5	0,5
Finansiering og forsikring	6	0,6
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	15	1,6
Forretningsmessig tjenesteyting	9	0,9
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring	123	12,9
Undervisning	79	8,3
Helse- og sosialtjenester	257	26,9
Personlig tjenesteyting	49	5,1
Uoppgitt	5	0,5
<b>Totalt</b>	<b>954</b>	<b>100</b>

*Tabell 2.2: Antall bedrifter i Storfjord kommune. Kilde: SSB 2010.*

## 2.7 Alderssammensetning - antall personer i Storfjord kommune

	I alt	0 år	1-4	5	6-12	13-15	16-19	20-39	40-54	55-66	67-79	80-89	90+
	1894	17	66	22	175	88	117	391	385	381	180	63	9
<b>Herav menn</b>	997	9	30	10	97	56	67	207	191	215	93	20	2
<b>Herav kvinner</b>	897	8	36	12	78	32	50	184	194	166	87	43	7

*Tabell 2.3: Alderssammensetning i Storfjord kommune. Kilde SSB 2011.*

## 3. KOMPETANSEPLANENS FORANKRING OG AMBISJONER

### 3.1 Målgruppe

- ansatte i Storfjord kommune
- tillitsvalgte
- folkevalgte

### 3.2 Vedtaks- og endringsprotokoll

Administrasjonsutvalget 7. mars 2012

Sak 2/12:

***”Det framlagte forslaget til strategisk kompetansehevingsplan for Storfjord kommune 2012-2015 godkjennes som styringsverktøy for kommunes strategiske kompetansebygging.”***



## 4. VISJONER OG MÅLSETTINGER

Visjon for Storfjord kommune (kilde: Kommuneplan for Storfjord 2012 - 2023)

### «MANGFOLD STYRKER»

#### For kommuneorganisasjonen spesielt

**Kilde:** kommuneplanens samfunnsdel – vedtatt i 2011

*Overordna mål 8.*

*Kommunal service og tjeneste skal det ta utgangspunkt brukernes behov. Det skal samarbeides med enkelt-personer, næringsliv, lag og organisasjoner.*

*Overordna mål 9.*

*Organisasjonsutvikling og ledelse skal vektlegge å skape en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som gjør ansatte og politikere til positive bidragsyttere. Holdningsskapende arbeid og kontinuerlig kompetanseheving skal prioriteres.*

#### Hovedmålsettinger med og i denne planen

De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov i omgivelsene.

Storfjord kommune skal legge til rette for målrettet og systematisk kompetanseheving av ansatte. Hovedmålsettinger for strategisk kompetanseplan:

#### Hovedmål for kommunen som samfunnsutvikler

- Storfjord skal til enhver tid planlegge kompetanseheving slik at det blir en framtidrettet utvikling av våre lokalsamfunn

#### Hovedmål for kommunen som arbeidsgiver

- Storfjord skal systematisk legge til rette for at ansatte får målrettet kompetanseheving i tråd med endrede behov.

#### Hovedmål for kommunen som forvalter av ressurser

- Storfjord skal til enhver tid utøve en forvaltning som er åpen, etterrettelig og effektiv

#### Hovedmål for kommunen som tjenesteyter - og produsent

- Storfjord kommune skal til enhver tid ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester til innbyggerne.

## 5. OM KOMPETANSE

### Hva betyr det å jobbe *strategisk med kompetanse*?

Storfjord kommune gjennom bevisst og systematisk satsning på kompetansebygging skal lykkes både som samfunnsutvikler, tjeneste-produsent, arbeidsgiver og forvalter

- Storfjord kommune skal til en hver tid ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester til innbyggerne.
- De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov i omgivelsene
- Storfjord kommune skal legge til rette for målrettet og systematisk kompetanseheving av ansatte.

### 5.1 Begreper som benyttes i planen

#### Kompetanse

Kompetanse handler om «å være i stand til». Det betyr å besitte de nødvendige kunnskaper, ferdigheter og holdninger for å mestre oppgaver og mål. *Kilde: KS.*

#### Grunnutdanning

I denne planen menes det en grunnleggende utdanning som kvalifiserer for å utøve et yrke som kompetent og «sertifisert» utøver, eks. førskolelærer, hjelpepleier, lærer, sosionom, lege, sykepleier, barne- og ungdomsarbeider. En utdanning som du kan bygge videre på, *eks. sykepleie + videreutdanning som jordmor= jordmor.*

#### Videreutdanning

Utdanning som gir studiepoeng og som bygger på en grunnutdanning.

#### Etterutdanning

Utdanning som påfyll, men som ikke gir studiepoeng.

#### Stipend

Økonomisk tilskudd til ansatte som er fast ansatt og som avlegger eksamen i videreutdanning.

#### Hospitering

Eks.: ansatte besøker og er tilstede på en annen arbeidsplass og deltar i arbeidet der for å tilegne seg nye kunnskaper, ferdigheter, organisering, metoder eller arbeidsmåter.

#### Realkompetanse

All den kompetansen en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, etterutdanning, fritidsaktiviteter og annet, og som kommer i tillegg til den kompetansen vedkommende har dokumentert gjennom grunnutdanning.

#### Honorar

Godtgjørelse som kan gis til egne ansatte som forbereder og underviser i internopplæring over etatsgrenser.

## 5.2 Kompetansetyper

Ferdigheter  
Holdninger  
Kunnskaper

*“Noe må alle kunne, men alle eller ingen må ikke kunne alt”*

### Ferdighetsmodell – et samlet perspektiv på læring

Nivå 1: Nybegynner - *regel og oppskriftsavhengig*

Nivå 2: Avansert nybegynner – *noe gjenkjenning, men fortsatt “tro” mot oppskriftene*

Nivå 3: Kompetent utøver – *kjenne igjen relevante situasjoner, feile, tørre å ta litt risiko*

Nivå 4: Kyndig utøver – *reagerer automatisk, velger*

Nivå 5: Ekspert – *gjøre det rette og på rett tidspunkt (mester, innovator)*

## 5.3 Mulige veier fram mot å heve kompetansen

Type	Hovedinnhold
Hospitering	Besøke en annen arbeidsplass fysisk for å være sammen med og å lære.
Enkeltkurs	Innholdet er begrenset og spisset mot et bestemt emne
Kursrekker med mellomarbeid	Mellom enkeltkursene trener deltakere på ferdigheter eller kunnskaper
Nettverk	Organisert gruppe som deler erfaringer og kompetanse
Individuell veiledning (veileder og veisøker)	Kollegaer som veileder hverandre i den daglige jobbutførelsen (kollegaveiledning). Ofte refleksjonsbasert.
Gruppeveiledning	Organisert som gruppe men der veiledning skjer etter en bestemt modell og metode
Coaching	Individuell metode oftest benyttet på ledere. Løsningsfokusert metode, samtidig som samtalen skal avdekke potensiale til den blir coachet.
Mentorordning (mentor og trainee)	En kyndig person eller ekspert som veileder og gir råd til en nybegynner eller avansert nybegynner

<b>Supervisjon</b>	Rådgiving (eks PP- tjenesten)
<b>Internopplæring og e-læring</b>	Organisasjonen tar ansvar for å heve kompetansen til ansatte gjennom interne kurs – og skoleringstiltak. Dette kan også være via e-læring som flere organisasjoner tilbyr.
<b>Stipend</b>	Økonomisk støtte til ansatte som tar videreutdanning.
<b>Rekruttering; herunder lærlinger</b>	Kommunen kan aktivt rekruttere ansatte med den kompetansen organisasjonen mangler. Eks.: <i>høyere lærlingelønn til helsefagarbeidere</i>

*Tabell 5.1: Mulige veier fram mot hevet kompetanse.*

### Andre kilder til kompetanseheving

Type	Hovedinnhold
<b>Prosjekter</b>	Gjennom deltakelse i ulike prosjekter vil det tilflyte organisasjonen kompetanse.
<b>Tilsyn og revisjon fra eksterne myndigheter</b>	Fylkesmannen, Arbeidstilsynet, ulike direktorat og andre instanser fører tilsyn og kontroll med kommunens virksomhet på flere områder. Systemrevisjonen av denne type, tilfører ofte organisasjonen kompetanse gjennom det de avdekker og gjennom evt. pålegg og avvik som skal lukkes.

*Tabell 5.2: Andre kilder til kompetanseheving.*

## 6. STRATEGIER OG TILTAK FOR Å ANSKAFFE, UTVIKLE, MOBILISERE OG AVVIKLE KOMPETANSE

### 6.1 Økonomiske forutsetninger og planprosess

Kompetansehevingsplanen følger økonomiplanperiodene og skal rulleres årlig etter faste prosedyrer som er slik:

- Innmelding av behov fra avdelingene til etatslederne innen 15.juni hvert år. Ansvar: avdelingsledere
- Etatslederne sender en sammenfattet oversikt over det som kommer inn til kompetansegruppa innen 15.august hvert år. Ansvar: etatsleder
- Kompetansegruppa gjennomgår innkomne behov/ønsker og legger fram prioritert forslag inkl. kostnader til Rådmannen innen 15.sept hvert år. Ansvar: kompetansegruppas leder
- Rådmannens budsjettforslag behandles i AMU etter Formannskapetets foreløpige budsjett. Ansvar: kompetansegruppas leder

#### Bevilgningen til kompetanseheving konsekvensjusteres

Kommunale midler: 1 % av kommunens samlede lønnsbudsjett er målet

- a) Gjennomgående tverretatlige kompetansehevingstiltak- fellespott: kr. 120 000  
Omfatter bl.a. stipender, verneombudskurs, HMS og arbeidsmiljø, kurspott til hver avdeling basert på en sats pr. årsverk.
- b) Kompetansehevingspott pr. årsverk til avdelingene: kr. 1 300 pr. årsverk (ikke pr. person)
- c) Etatspott:  
Oppvekst og kultur: kr.30 000  
Omsorgsetaten: kr.30 000  
Driftsetaten: kr. 15 000  
Sentraladministrasjonen: kr. 10000  
Lønn og regnskap: kr. 10 000
- d) Rådmannens pott: kr. 100 000
- e) Politikk og folkevalgtopplæring kr. 95 000

NB! Øremerkede statlige satsninger til enkeltsektorer og prosjekter kommer i tillegg og det finnes også sektor- og avdelingsvise kompetansehevingsplaner.

**NB!** Pga kommunens anstrengte økonomi følger ikke bevilgningene i 2012 disse forutsetningene.

## 7. TILTAKSDEL

### 7.1 Tilfredsstillende/god kompetansedekning per 01.01.2012 (jfr. kartlegging)

Helse- og omsorg	Oppvekst- og kultur	Plan- og drift	Administrasjon, stab og ledelse
<ul style="list-style-type: none"><li>• Barnevernspedagoger</li><li>• Demens- og alderspsykiatri</li><li>• Geriatri</li><li>• Kreftsykepleie</li><li>• Fysioterapi</li><li>• Helsesekretær</li><li>• Jordmor</li><li>• Leger</li><li>• Psykisk helsearbeid</li><li>• Rusfag</li><li>• Vernepleiere</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bibliotekar</li><li>• Førskolelærere</li><li>• Kulturminne-rett</li><li>• Lærere</li><li>• Musikkfag</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Byggfag</li><li>• Elektrikere/tekniker</li><li>• Planleggingskompetanse</li><li>• Renholdsoperatører</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ledelsesutdanning</li><li>• Sekretariat</li></ul>

## 7.2 Strategisk kompetansehevingsplan for årene 2012 - 2015

Forkortelser:

<b>G</b>	grunnutdanning
<b>Vi</b>	videreutdanning
<b>E</b>	etterutdanning
<b>K</b>	kurs av kort varighet
<b>V</b>	veiledning individuelt eller i gruppenettverk
<b>C/M</b>	coaching/mentoring
<b>H</b>	hospitering
<b>I</b>	Internopplæring
<b>R</b>	rekruttering

Behov	Type	2012	2013	2014	2015
Helsefagarbeider	G/R	x	x	x	x
Sykepleiere	G	x	x	x	x
Barne- og ungdomsfag	G			x	x
Rehabilitering	VI	x	x		
Realfag	Vi		x	x	
Samisk språk	Vi	x	x	x	
Logoped	Vi	x	x		
Samfunnsfag	Vi	-	-	x	x
Fremmedspråk	Vi		x		
RLE	Vi	-	-	x	x
Spesialpedagogikk	Vi			x	x
Veiledning	Vi	x	x	x	x
Rehabilitering	Vi		x		x
Prosjektkompetanse	Vi/E	-	x		x
IT (nye systemer)	E	x		x	
Arkivfag	E	x	-	-	-
Diabetes	E		x		

Organisasjon og ledelse (næringsliv)	K/Vi		x		x
Forebyggende brannvern	E/K	x			
Saksbehandling (generell)	K/(I)	x	x	x	x
Scenografi	K	-	x		
Fritidskontakter og avlastere	K		x		x
Plan- og bygningslov	K	x	x	x	x
Rus/tegn på rus, kunnskap om rus	K	x			x
Samtaleferdigheter i møte med brukere/foresatte	K/I	x			



## 8. PLAN FOR EVALUERING AV OPERATIVE KOMPETANSETILTAK (OPPLÆRINGSPLANER)

### 8.1 Kjennetegn på at vi lykkes

- tjenestene vi yter har høy kvalitet og innbyggerne er fornøyde
- sentrale reformer og planer blir iverksatt på en forsvarlig og god måte i kommunen
- forvaltningen utøves på en profesjonell måte
- alle ansatte blir gjort i stand til å utføre tjenestene på en måte som gir mestringsopplevelse og at flest mulig befinner seg i ”flytsonen” (samsvar mellom krav/ forventninger og kompetanse /ressurser )
- motivasjon og arbeidsglede
- det skal lønne seg å ta utdanning
- faglighet i alle ledd
- systematisk utvikling av brukerundersøkelser
- samtalekompetanse, - høflighet og vennlighet i kommunikasjonen både mellom brukere og ansatte og mellom ansatte -ansatte

### 8.2 Kartlegging ved rullering av planen innhenting av nye og endrede behov

Karriereplanlegging, utviklings/medarbeidersamtale, tilsynsrapporter, kartlegging avdelingsvis, tema på ”Vi leder”.

Evaluering av strategiske kompetansetiltak (årlig rullering).

Evaluering av årsprogrammene for kompetansetiltak (tiltaksdel). Her vil det også kunne skje at oppståtte behov i løpet av kort tid (f.eks oppsigelser fra ansatte med spisskompetanse) kan endre planens forutsetninger.

**Juni 2012:** evaluering og rullering første gang – skal skje samtidig med ny plan.





