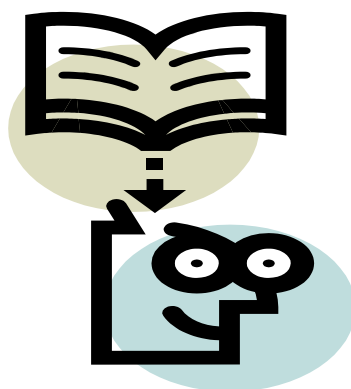




KOMPETANSEPLAN FOR LOPPA KOMMUNE



2010-2014

Kompetanseplan for Loppa kommune

0. Bakgrunn og formål	3
1. Handlingsplan for rekruttering og kompetanse	4
1.1 Innledning	4
2. Rekruttere og beholde	4
2.1 Mål for rekruttering i Loppa kommune	4
2.2 utfordringer	4
2.3 Introduksjon av nyansatte	4
3. Tiltak for å rekruttere og beholde	4
3.1 Lønn	4
3.2 Kompetanseutvikling	5
3.3 Andre viktige virkemidler for å rekruttere og beholde	5
4. Kompetanse	6
4.1 Definisjoner	6
4.2 Kompetanse	6
4.3 Kompetanseplanlegging	6
4.4 Kompetanseutvikling	7
4.5 Struktur på arbeidet med kompetanseutvikling	7
5. Prioriterte kompetanseutviklingstiltak på tvers av etater	7
5.1 Lederutvikling	7
5.2 Andre aktuelle kompetanseutviklingsområder	7
6. Andre kompetanse og rekrutteringstiltak	8
6.1 Samarbeid med høyskolene, videregående skoler og nettverk mellom kommunene i Finnmark	8
6.2 Evaluering	8
6.3 Utdanningspermisjon	8
6.4 Dekning av utgifter	8
6.5 Opplæringsmidler	9
6.6 Bindingstid	9
6.7 Beslutningsmyndighet	9
6.8 Finansiering	9
7. Sysselsetting/rekruttering av spesielle grupper	9
7.1 Spesielle grupper	9
8. Andre kompetanse og rekrutteringstiltak	10
8.1 Lærlinger, studenter, skoleelever	10
8.2 Tiltak	10
8.3 Andre Rekrutteringstiltak	10
9. Handlingsplan	11

Kompetanseplan for Loppa kommune

Bakgrunn:

Et tilstrekkelig antall ansatte med rett kompetanse er nødvendig for at kommunen skal kunne yte tjenester og service med ønsket kvalitet og effektivitet. Virkemidler som lønn, kompetanseutvikling og rekruttering blir sentrale i den stadig økende kampen om arbeidskraften. Rekruttering kommer til å bli en sentral og utfordrende problemstilling i tiden fremover.

Loppa kommune anser kompetanseutvikling som et viktig område innenfor personalplanlegging og har derfor arbeidet med å utvikle mer detaljerte og konkrete handlingsplaner for disse emnene. Tiltakene i planene retter seg mot alle ansatte i et fast forpliktende arbeidsforhold. Handlingsplanperioden strekker seg fra 2010 til og med 2014. Tiltakene og dokumentet som sådan vil da bli gjenstand for evaluering.

Den enkelte leder har derfor et særskilt ansvar for å sette seg inn i intensjonene og innholdet i kompetanseplanen.

Kompetanseplanen er et styringsdokument for å sikre en fremtidsrettet og planmessig utvikling av personalet i henhold til kommunens oppgaver og mål.

Kompetanseplanen er todelt - en *generell del* som oppdateres etter behov og en *handlingsplan* som utarbeides **hvert år** for hver etat parallelt med budsjettbehandlingen i kommunen. Handlingsplanen beskriver hva som er viktige prioriterte satsingsområder innenfor hver etat påfølgende år.

Kompetanseplanen er forankret i Hovedavtalen, del C, § 6, der det heter –*Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak(...)*

Gjennom en slik plan vil Loppa kommune oppnå:

- å arbeide aktivt og systematisk med arbeidsgiverspørsmål på alle nivå i organisasjonen
- å fremstå som en attraktiv og ansvarlig arbeidsgiver med myndiggjorte medarbeidere
- å sikre kommunen nødvendig kompetanse for å nå vedtatte mål
- å avklare rammevilkårene for de ansattes arbeid og utvikling
- å utvikle arbeids glede og stolthet over eget og andres arbeid og kommunen som arbeidsplass
- å stimulere til kreativitet og nytenkning

Kartlegging av eksisterende kompetanse og kompetansebehov er gjort ved hjelp av databasesystemet til RSK Vest- Finnmark (rsk-vest.no.) Der finnes verktøy for å registrere alle ansattes utdanning, kurs, realkompetanse og kompetansebehov.

Formål

Kompetanseplanen skal avdekke opplæringsbehovet blant annet gjennom etatens kvalifikasjonskrav, forventede kvalifikasjonskrav, bemanningsbehov og kompetansebehov.

Loppa kommune skal til enhver tid ha arbeidstakere med den kompetansen som er nødvendig for å løse kommunens oppgaver på en effektiv og rasjonell måte.

Ved å utvikle en særskilt plan vil kommunen vise at den anser fremtidig utvikling av sitt personale som et prioritert og viktig område.

Vår kompetanseplan skal bidra til at Loppa kommune skal kunne:

- Beskrive
- Planlegge
- Kostnadsberegne
- Prioritere
- Gjennomføre

-en mest mulig effektiv og målrettet kompetanseutvikling hos våre medarbeidere.

1. HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING OG KOMPETANSE

1.1 Innledning

Handlingsplan for kompetanse og rekruttering skal sikre Loppa kommune personell og kompetanse i framtida som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukerens krav og forventninger.

Mye tyder på at tilgangen på nye yrkesutøvere ikke vil være tilstrekkelig til å dekke kommunens behov i årene fremover. Dette medfører en økt konkurranse om arbeidskraft.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne vi har. Det er viktig å ha en plan som ivaretar alle ansatte i ulike livsfaser. Vi må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatte og som gir rom for fleksibilitet.

Målet må være at alle ansatte føler seg verdsatt.

2. REKRUTTERE OG BEHOLDE

2.1 Mål for rekruttering i Loppa kommune:

- Til enhver tid sikre rett person med riktig kompetanse på rett plass
- Å arbeide for at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg nye arbeidstakere.
- Å tilstrebe en balansert fordeling av kvinner og menn i ulike sektorer og innenfor alle typer stillinger, med spesiell fokus på lederstillinger.

2.2 utfordringer

Utfordringen for Loppa kommune er å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere og å beholde medarbeiderne så langt opp mot aldersgrensen som mulig. Strategiene må derfor møte ulike behov ved å differensiere tiltakene i forhold til de ulike livsfaser de ansatte befinner seg i. For at kommunen skal lykkes i å rekruttere medarbeidere, er det viktig å spille på de fortrinn vi har.

2.3. Introduksjon av nyansatte

Hensikten er at den nyansatte føler seg velkommen og får en positiv opplevelse av sin nye arbeidsplass og kommunen som organisasjon.

- Alle nyansatte skal få utdelt en introduksjonsmappe.
- Alle nyansatte skal ha en egen kontaktperson/fadder på arbeidsplassen
- Alle nyansatte skal gjennomgå introduksjonsprogram, herunder skal man få informasjon om kommunen som arbeidsgiver, det skal skapes en tilhørighet til kommunen og man vil gi alle nytilsatte en felles plattform og forståelse for hva det vil si å jobbe i Loppa.

3. TILTAK FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE

3.1. Lønn

For å beholde og rekruttere arbeidstakere som kommunen har behov for, er det viktig å bruke lønn som virkemiddel. Tariffavtalen gir muligheter og må brukes aktivt. Hovedtariffavtalens kap. 4 pkt 4.A.3. sier ” I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.”

3.2. Kompetanseutvikling

Det er viktig med ett bredere spekter av kunnskaper og ferdigheter enn det som på kort sikt virker nyttig. Kompetanseutvikling er et viktig virkemiddel for å nå kommunens mål.

Kompetanseutvikling i Loppa kommune skal gjennomføres i **hht. etatens handlingsplan for inneværende periode**.

3.3. Andre viktige virkemidler for å rekruttere og beholde

I tillegg til lønn er det viktig å bruke andre virkemidler for å rekruttere og beholde dyktige ledere og medarbeidere.

- **Tydlig arbeidsgiverpolitikk**

Målet er å ha en arbeidsgiverpolitikk som får de ansatte til å føle seg verdsatt.

Viktige elementer i arbeidsgivers rekrutteringspolitikk kan bl.a. være:

- **Ledelse**

For Loppa kommune er det viktig å rekruttere og beholde dyktige ledere. For å rekruttere og beholde medarbeidere er det bl.a. viktig med profesjonell ledelse av alle etater/avdelinger innen kommunen. For å dyktiggjøre ledere videreutvikles oppbygging av kompetanse for denne gruppen. Aktuelle tiltak er bl.a:

- Lederopplæringsprogram
- Skape lederteam på ulike nivå
- Vurdering av ledere opp mot kommunens mål og resultat oppnåelse

- **Markedsføring av kommunen**

Det er viktig at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsplass for potensielle arbeidssøkere. Dette kan skje blant annet ved: Nye og mer offensive annonsetekster, med vekt på å synliggjøre arbeidsgiverpolitikken, gi saklig informasjon om stillingen, hva vi kan tilby, Loppa som bosted(natur, friluftsliv, beliggenhet etc.).

Mer **aktiv informasjon** om kommunen via kommunens hjemmeside

- nyttig informasjon om aktuelle saker
- informasjon om og bilder av natur, friluftsliv, kulturliv
- alle ledige stillinger ut på hjemmesiden
- profilere positive nyheter fra kommunen ved aktiv bruk av media og facebook.com.

- **Likestilling mellom kjønnene** Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelige søker når dette kjønn er underrepresentert. Annonsetekster utformes på en måte som appellerer til både kvinner og menn.
- **Rekruttering av nyutdannede.** Det er ett mål å rekruttere nyutdannet personell til virksomheter hvor det er rekrutteringsproblemer.
- Representanter fra Loppa kommune kan oppsøke studenter på utdanningsinstitusjoner og markedsføre kommunen som arbeidsplass.

Kompetanseplan for Loppa kommune

- Kommunen kan tilby stipend på inntil kr 50.000,- pr år under utdanningen til studenter fra Loppa kommune som ønsker å arbeide i kommunen etter endt utdanning. Tildeling skjer i de tilfeller det er *vanskelig å rekruttere fagpersonell* og vil innbære bindingstid.
- Loppa kommune må sørge for at utdanningsinstitusjonene til enhver tid er informert om hvor informasjon om kommunen kan søkes.

4. KOMPETANSE

4.1. Definisjoner:

Kompetanse: Med kompetanse på individnivå menes kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger den enkelte anvender for å utføre bestemte arbeidsoppgaver. I tillegg kommer motivasjon og vilje til å løse oppgaver alene eller sammen med andre. Med organisasjonens kompetanse menes den samlede kompetanse kommunen disponerer gjennom sine medarbeidere.

Formalkompetanse: Utdanning som kan knyttes til en offentlig godkjent eksamen med utstedt vitnemål, grad og lignende

Realkompetanse: Kompetanse den enkelte besitter som ikke kan dokumenteres med vitnemål, attester og lignende

Kompetansekrav: Den kompetanse etaten trenger for å nå sine mål og utføre definerte funksjoner og oppgaver på ønsket måte og nivå.

Kompetansebeholdning: den kompetansen etaten og den enkelte medarbeider besitter (tilgjengelig kompetanse)

Kompetansebehov: den kompetanse som mangler eller må mobiliseres.

Etterutdanning: Ajourføring av kunnskaper slik at arbeidstakeren til enhver tid er i stand til å løse sine oppgaver som følge av endret teknikk, bestemmelser, forskrifter etc.

Videreutdanning: Utdanning som tar sikte på å kvalifisere arbeidstakeren ut over det som behøves i nåværende stilling.

4.2. Kompetanse

Loppa kommunes kompetansepolitikk har som mål:

- Å være et virkemiddel for å nå kommunens mål, ved at det aktivt legges til rette for å rekruttere, utvikle og anvende medarbeidere med nødvendig kompetanse

4.3. Kompetanseplanlegging

Kompetanseplanlegging er viktig både for virksomheten og den enkelte ansatte, og den fører til en positiv utvikling i samfunnslivet og i arbeidslivet generelt. Den enkelte etat har ett ansvar for å kartlegge og analysere etatens kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetenes mål og strategier.

4.4. Kompetanseutvikling

Et bredt og langsiktig kunnskapsbegrep må legges til grunn for en kompetanseutvikling. Det er viktig med et bredere spekter med kunnskaper og ferdigheter enn det som på kort sikt virker nyttig. Kontinuerlig kompetanseutvikling må ha et langsiktig utviklingsperspektiv både for organisasjonen og den enkelte.

Etaten og den enkeltes kompetanseutvikling skal til enhver tid besluttes med bakgrunn i kommunens satsingsområder og strategier.

Prioriterte satsingsområder for perioden 2010-2011 er:

- *PU-tjenesten*
- *Lederopplæring for alle med personalansvar*

Behov for etter- og videreutdanning kartlegges i medarbeidersamtalen og danner grunnlaget for videre opplæringsplanlegging. Etter- og videreutdanning skal ha utgangspunkt i både individuelle behov og i virksomhetens behov. Etter- og videreutdanning skal komme til uttrykk i de årlige virksomhets- og opplæringsplaner for Loppa kommune.

- Kommunen kan tilby stipend på inntil kr 50.000,- pr år under utdanningen til studenter fra Loppa kommune som ønsker å arbeide i kommunen etter endt utdanning. Tildeling skjer i de tilfeller det er **vanskelig å rekruttere fagpersonell** og vil innebære bindingstid.
- Kommunen kan tilby stipend på inntil kr 20.000,- pr. studieår som støtte for ansatte som tar en **grunnutdanning og videreutdanning** som er i samsvar med virksomhetens behov. (I hht. periodens prioriterte etat/ handlingsplanen til etaten.)

4.5. Struktur på arbeidet med kompetanseutvikling

- Planlegging, kartlegging av kompetansebehov i tilknytning til virksomhetsplanlegging. Loppa kommunes ansatte legger fortløpende inn informasjon om kompetanse, kompetansebehov etc på RSK Vest - Finnmark sine nettsider; rsk-vest.no. Føringer på hvilke tiltak som skal prioriteres gis av ledergruppa.
- Gjennomføring
- Evaluering- en fyldig rapport om de kompetanseutviklingstiltakene som er gjennomført. Evalueringen må synliggjøre effekt og resultat av tiltakene.

Det skal til enhver tid være *sammenheng* mellom kommunens målsetting og de kompetansehevingstiltak som iverksettes.

5. PRIORITERTE KOMPETANSEUTVIKLINGSTILTAK PÅ TVERS AV ETATER

5.1. Lederutvikling

Ledelse er bl.a. å legge til rette for medarbeidernes faglige og personlige vekst, slik at de kan anvende sin kompetanse best mulig for å nå kommunens mål.

- Alle nyansatte ledere skal ha systematisk lederveiledning og administrativ veiledning

Kompetanseplan for Loppa kommune

- Alle ledere i Loppa kommune skal ha tilbud om relevant veiledning ved behov, og etter avtale med nærmeste overordnet.
- Ledernetverk på tvers av etatene i kommunen opprettes. Etatsjefene har ansvar for ledernetverket for mellomledere innen sine områder.
- Det utarbeides lederopplæringsprogram med relevante temaer.

5.2. Andre aktuelle kompetanseutviklingsområder på tvers av etatene kan være:

- rusproblematikk/psykiatri
- arbeidsmiljørelaterte temaer
- rehabilitering/ forebyggende arbeid

Hvilke tiltak som skal prioriteres drøftes i etatsjefsmøter og må være en integrert del av virksomhetsplanleggingen. Etatsjefene har ansvar for iverksettelsen av tiltak.

Evaluerings inngår som en naturlig del av årsmeldingen.

Andre tiltak som kan være aktuelle er for eksempel kollegaveiledning, prosjektarbeid, jobbrotasjon, hospitering.

6. ANDRE KOMPETANSE OG REKRUTTERINGSTILTAK

6.1. Samarbeid med høgskolene, videregående skoler og nettverk mellom kommunene i Finnmark.

Samarbeid med videregående skoler, opplæringskontoret og høgskolene er viktig for rekruttering og for å stimulere fagmiljøene til oppdatering og refleksjon.

Loppa kommune vil samarbeide med ulike faggrupper/profesjoner om prosjekter for å tilrettelegge for læringsarenaer, veiledning og utvikling av kommunenes tjenester ikke bare i egen kommune, men også på tvers av kommunegrensene.

Loppa kommune er i dag medlem både i RSK Vest- Finnmark og kompetanseforum Vest – Finnmark (KFVF). Som medlem av disse foraene har alle ansatte i kommunen muligheten til å melde seg på kurs som arrangeres i regi av henholdsvis rsk-vest og kfvf. I tillegg kan alle ansatte i kommunen melde seg på kurs som andre kommuner innad kompetanseforumet arrangerer.

6.2. Evaluering

Alle organiserte læringsaktiviteter og tiltak skal som hovedregel evalueres på det nivå disse er gjennomført. Hensikten er å følge opp aktiviteter/tiltak og anvendelse i arbeidssituasjonen. Evalueringen skal som hovedregel skje gjennom utarbeidelse av en kortfattet rapport/ fremføring etter gjennomføring av/deltakelse i ett organisert opplærings tiltak. Nærmeste leder og den som har gjennomgått opplæring vurderer i samråd OM og evt HVORDAN ny kunnskap skal formidles videre til de andre ansatte.

6.3. Utdanningspermisjon

Retten til utdanningspermisjon reguleres av HTA kap. 1 § 14.2 og Arbeidsmiljøloven §12-11 og kommunens permisjonsreglement.

6.4. Dekning av utgifter

- Permisjon med lønn for opplæring/utdanning vurderes i hvert enkelt tilfelle.
- Tillitsvalgte gis permisjon med lønn/uten lønn jfr. HTA bestemmelser.
- Ved innvilgelse av permisjon med utdanning hjemlet i AML § 12-11 gir permisjon uten lønn.
- Ansatte i skole/barnehage kan gis støtte til utdanning jfr. kvalitetsutviklingsplan for skole/barnehage.

6.5. Opplæringsmidler

Opplæringsmidler er midler som Loppa kommune budsjetterer med. På grunn av stramme økonomiske tider har budsjettposten de siste årene vært minimale. Det er ett mål å øke budsjettposten ”opplæringsmidler” til kr 500.000,-

6.6. Bindingstid

I henhold til hovedtariffavtalen § 14, kan bindingstid avtales dersom kommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Bindingstiden begrenses til maksimalt to år. Når kommunen har bidratt med støtte til grunnutdanning og videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov, bør det vurderes å fastsette bindingstid. Bindingstid løper normalt fra endt utdanning. Ved fastsettelse av bindingstid brukes følgende kriterier:

-Økonomisk støtte på inntil kr 20.000,- - 1 års bindingstid

-Økonomisk støtte på inntil kr 50.000,- - 2 års bindingstid

Det gis ikke bindingstid dersom det ikke gis økonomisk støtte. Dersom vedkommende slutter før bindingstiden er utgått må utgiftene forholdsmessig tilbakebetales arbeidsgiver. I begrepet økonomisk støtte inngår permisjon med lønn, studieavgift m.m.

6.7. Beslutningsmyndighet

I henhold til delegert myndighet.

6.8. Finansiering

De tiltakene som utløser behov for økonomiske bevilgninger finansieres på følgende måte:

- Sektorenes egne budsjett/kursmidler
- Eksterne finansieringskilder
- Kommunale opplæringsmidler
- Eget bidrag

Tildeling av de kommunale opplæringsmidlene skjer etter skriftlig søknad og må være i tråd med de utarbeidede retningslinjer.

7. SYSSELSETTING/REKRUTTERING AV SPEIELLE GRUPPER

Gjennom sin rekrutteringspolitikk skal kommunen fremstå som en fremtidsrettet arbeidsplass med en sosial profil. Ledere i kommunen skal ha spesiell fokus på arbeidstakere/ lærlinger/ studenter/hospitanter fra spesielle

Kompetanseplan for Loppa kommune

grupper. Disse er et positivt element i arbeidsmiljøet og i tjenesteytingen. Arbeidstakerne må ha en positiv innstilling til opplæring og kvalifisering av medarbeidere som har særskilt veiledningsbehov en periode.

7.1. Spesielle grupper

Loppa kommune har siden 2002 vært en IA-bedrift. Dette innebærer at kommunen som arbeidsgiver skal være en arbeidsplass som har plass til alle som vil og kan arbeide. Ett av målene med en slik avtale er man skal tilsette flere med redusert funksjonsevne enn i dag. Ved å være en IA-bedrift kan man for eksempel få tilretteleggingstilskudd som kan dekke deler av lønnsutgiftene ved å ansette mennesker med redusert funksjonsevne.

8. ANDRE KOMPETANSE OG REKRUTTERINGSTILTAK

-Lærlinger, studenter, skoleelever

Lærlinger, studenter og skoleelever er fremtidens arbeidskraft og det er viktig å rekruttere fra disse gruppene. Kommunen bør være aktiv som lærlingbedrift. Som ett rekrutteringstiltak mot lærlinger må kommunen tilby lærlinger reduserte husleieutgifter i de kommunale boligene. Det må også settes inn boligtiltak for å kunne ha boliger for lærlinger tilgjengelig.

8.1. Tiltak:

- Øke antall lærlingeplasser
- Vurdere nye fagområder i samarbeid med opplæringskontoret
- Den enkelte virksomhet oppfordres til å ha minimum 1 student i praksis pr. utdanningsår
- Feriejobber for ungdom kunngjøres via fellesannonsering på nettet og aviser.

Det gjennomføres en fellessamling for alle sommervikarer. Dette gjøres på den enkelte arbeidsplass. Denne samlingen kan være en kortversjon av introduksjonskurset og skal beskrive kommunen som arbeidsplass. Hensikten er å gi informasjon, skape tilhørighet og gi vikarene felles plattform. Kommunens egne ungdommer prioriteres.

8.2. Andre rekrutteringstiltak

- **Tilrettelagt arbeid** Et mål er å tilrettelegge for fleksible arbeidsformer for stillinger hvor dette er mulig.
- **Tilby hjemmekontor/fjernarbeid** til ansatte i stillinger hvor servicen til publikum ikke blir dårligere ved en slik ordning.
- **Bolig** Kommunene skal være behjelpelig med å skaffe bolig til nytilsatte som har behov for det.
- **Flyttegodtgjøring** Søkere til faste stillinger i kommunen får tilbud om flyttegodtgjøring jfr. kommunens reglement.
- **Seniorpolitiske tiltak** jfr. Seniorpolitikk i Loppa kommune.
- **Sosiale/miljøskapende tiltak.** Utvikles på den enkelte arbeidsplass

HANDLINGSPLAN

Handlingsplan Tverretatlig

Tiltak	Målgruppe	Tidspunkt	Økonomi
Lederutvikling	Alle ledere	Kontinuerlig	KFVF/kommunen
Opplæring av verneombud/HMS	Verneombud/HMS ansvarlig/ledere	Kontinuerlig	KFVF/kommunen
Oppdatering i lov/avtaleverk	Alle ansatte	Kontinuerlig	KFVF/kommunen
Oppdatering IKT	Alle ansatte	Kontinuerlig	KFVF/internt
Oppdatering i dataprogram(Visma, Profil, Notus, Ephorte etc.)	Alle brukere av systemene	Kontinuerlig	Kommunen
Saksbehandlertkurs	Saksbehandlere	Jevnlig	KFVF
Kostra	Brukere av kostra	Jevnlig	KFVF
IA/sykefraværsoppfølging	Ledere	Jevnlig	NAV/kommunen

Handlingsplan Oppvekst- og kultur

Tiltak	Målgruppe	Tidspunkt	Økonomi
Skolelederutdanning	Rektorer	2010/2011	
Lesing	Lærere	2010/2011	
Realfag	Lærere	2010/2011	
Språkopplæring/utvikling/stimulering	Barnehagepersonal	2010/2011	
Adferdsvansker hos barn	Barnehagepersonal	2010/2011	

Handlingsplan Pleie- og omsorg

Tiltak	Målgruppe	Tidspunkt	Økonomi
Videreutdanning psykisk helsearbeid	Høgskoleutdannede/ faglærte	2010/2011	
Utdanning sykepleiere/vernepleiere	Faglærte/ de med generell studiekompetanse	2010/2011	
Videreutdanning miljøarbeid	Faglærte	2010/2011	
Formell kompetanseheving av ufaglærte	Ufaglærte	2010/2011	

Handlingsplan Drift

Tiltak	Målgruppe	Tidspunkt	Økonomi
Kompetansekurs traktor/minigraver	Servicemedarbeidere	2010/2011	
Utvidelse førerkort over 3,5 tonn	Servicemedarbeidere	2010/2011	
Våtromsnorm	Servicemedarbeidere	2010/2011	
Kurs IUA- skadestedsledere	Servicemedarbeidere	2010/2011	
Kompetanse på plan- og bygningsloven	Merkantil	2010/2011	