



# Strategisk kompetanseplan for Seljord kommune

(Desember 2017, versjonsnummer 01)



# Kvalitetskontroll

Utarbeidd av	Ingeborg Nenseter Jensen/Bente Widenoja Sudbø
Dato	13.12.2017

Godkjent av	Kari Gro Espeland, Ronde Schade, Vigdis Øverland (Fagforbundet), Bente Vogsland (Utdanningsforbundet)
Dato	08.12.2017

# Innhold

<b>1 KOMPETANSE .....</b>	<b>5</b>
Kompetanse er: .....	5
<b>2 KOMPETANSEPLANENS FORANKRING OG AMBISJONAR .....</b>	<b>6</b>
2.1 Bakgrunn .....	6
<b>3 OVERORDNA MÅL OG FØRINGAR .....</b>	<b>7</b>
3.1 Mål skal vere: .....	7
3.2 Kommuneplanens 5 strategiske mål .....	7
3.3 Mål for kompetanse i Seljord kommune .....	9
<b>4 KVA ER KOMPETANSE?.....</b>	<b>10</b>
4.1 Kompetanse og kompetanseplanlegging .....	11
<b>5 KOMPETANSEANALYSE .....</b>	<b>12</b>
Kompetanseanalyse består av tre hovedaktiviteter (Linda Lai, 2013): .....	12
5.1 Våre kompetansekrav og vår kompetansekapital .....	13
5.2 Vårt kompetansebehov: Kompetanse som skal skaffas, utviklas, mobiliseras eller avviklas ....	13
<b>6 KOMPETANSESTRATEGIAR OG TILTAK.....</b>	<b>26</b>
6.1 Strategi for å skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse .....	26
6.2 Tiltaksplanar .....	26
6.3 Læringsarenaer .....	26
6.4 Økonomiske rammer .....	27
<b>7 PLAN FOR EVALUERING OG OPPFØLGING AV KOMPETANSETILTAKA ..</b>	<b>28</b>
7.1 Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen .....	28
7.2 Evaluering og oppfølging av strategiar og tiltak .....	28

## Føreord

Arbeidet med kompetanseplan for Seljord kommune omfattar store delar av kommunen og dei fleste kompetanseområde, men har særleg fokus på helse/omsorg og skule/barnehage.

Det er nedsett ei arbeidsgruppe som består av Bente Vogsland (Utdanningsforbundet), Vigdis Øverland (Fagforbundet), Ingeborg Nenseter Jensen (organisasjons- og personalsjef) og Tore Åsland (personalkonsulent) når det gjeld kompetansekartlegginga. Bente W. Sudbø (personalkonsulent) har, saman med organisasjons- og personalsjefen, vore hovudansvarleg i arbeidet med kompetanseplanen. Kommunalsjefane blir innkalla til arbeidsgruppe når det dreiar seg om deira programområde.

Avdelingsleiarane har blitt utfordra når det gjeld deira avdeling og behova dei ser føre seg i næraste framtid.

Dei resterande hovudtillitsvalde har vorte nytta som ressursar ved behov, og fått informasjon undervegs.

# 1 Kompetanse

Kompetanse er:

"Kunnskap, ferdigheter, haldningar og evner som  
passar til oppgåver og krav"

(Linda Lai, professor BI).

## 2 Kompetanseplanens forankring og ambisjonar

### 2.1 Bakgrunn

Kompetanseplanen skal vere eit verktøy for Seljord kommune som gjev oversikt over eksisterande kompetanse og ressursar ved avdelingane, behov for framtidig kompetanse og ressursar, og vere eit grunnlag for planlegging av kompetanse og rekruttering på kort og lang sikt.

I 2013 vart det gjennomført kartlegging i Seljord kommune, der ein har sett på naturleg turnover grunna avgang som pensjonist i løpet av dei neste 15 åra (fødd 1961 eller tidligare), ved dei forskjellige yrkesgruppene i kommunen.

Kartlegginga er basera på opplysningar frå økonomi- og lønssystemet, Agresso. Ved vurdering av den totale turnover i Seljord kommune er det størst naturleg turnover dei neste 15 åra i helse- og omsorgssektoren, og særleg når det gjeld stillingar som ikkje har krav om høgskule, det vil seie: assistentar innanfor helsesektoren, fagarbeidar, hjelpepleiar og heimehjelpar. Samstundes som vi har eit auka fråfall av helsearbeidarar ved naturleg turnover, vil behovet for desse tenestene auke grunna at det blir stadig fleire eldre innbyggjarar (eldrebølgja).

Agresso er eit nyttig verktøy som kan gje oss oversikt over naturleg turnover, men det er avdelingsleiarane som best kjenner kompetanse- og ressursbehova ved sine avdelingar. I samband med at ei arbeidsgruppe vart nedsett for å jobbe med kompetanseplan for Seljord kommune dei næraste 15 åra, har vi henta inn opplysningar om kvar avdeling sitt kompetansebehov. Det vart sendt ut spørjeskjema til avdelingsleiarane, som har svara så detaljert som råd på vegne av eiga avdeling.

Resultat av spørjeundersøkingane blir presentert i kapittel 5.

## 3 Overordna mål og føringar

### 3.1 Mål skal vere:

**S**pesifikke  
**M**ålbare  
**A**ksepterte  
**R**ealistiske  
**T**idsavgrensa  
**E**nkle

### 3.2 Kommuneplanens tema, mål og strategi

**Kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2017 til 2029** var vedteke i kommunestyrets sak 82/17, den 14.09.2017.

I planen er det vedteke tre tema som satsingsområde:

- Seljord i vekst
- Det gode livsløp i Seljord
- Berekraftige Seljord

Følgjande mål frå kommuneplanens samfunnsdel er relevante for kompetanseplanen:

1.2 Seljord skal vere ein attraktiv kommune å bu i og flytte til, slik at det blir 100 ekstra til flyttarar fram til 2030.

1.3 Seljord kommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass, ein positiv pådrivar for næringsutvikling og auka regional satsing og samarbeid.

2.1 Seljord skal tilby gode barnehagar og skuler

2.2 Seljord skal leggje til rette for meningsfulle kultur- og fritidsaktivitetar for alle.

2.3 Seljord skal tilby gode helse- og omsorgstenester

3.3 Seljord skal vere ein trygg kommune å bu i. Kommunen skal førebygge kriser og uønska hendingar gjennom å ta beredskapsmessige omsyn ved kommunal planlegging, utbygging og drift. Når uønska hendingar likevel oppstår, skal kommunen vere i stand til å takle dei på ein god måte.

Strategiar for å nå desse måla er mellom anna:

- engasjerte og kompetente tilsette som skal vere delaktig i utvikling av gode oppvekstvilkår for kommunens born og unge
- ein skule med godt læringsmiljø og høg kvalitet på bygg og uteområde
- kvalitet og kompetanse i barnehagen med god pedagogtetheit
- tidleg innsats for born i førskulealder og skulealder
- at samordning av tenester og brukarfokus står sentralt i kommunen sin tenestestrategi
- å leggje til rette for at eldre, sjuke og funksjonshemma får høve til å bu lengst mogleg i eigen heim, eller i ein tilpassa bustad
- å dimensjonere helse- og omsorgstenestene i takt med utviklinga lokalt og samfunnet forøvrig
- bidra til tidleg oppdaging av demens, med tilrettelegging av individuelt retta tiltak til den demente og dei pårørande
- velferdsteknologi i utviklingen av helse- og omsorgstenestene

Som ledd i å nå desse måla, skal Seljord kommune vera ein attraktiv arbeidsplass, som tiltrekker seg arbeidstakerar med relevant utdanning, både frå fagskule og høgskule/universitet.

Kommunesektoren vurderast som aktuell arbeidsplass for arbeidstakerar med høgare utdanning.

Rett kompetanse vil ha positiv effekt på fleire av måla.



### 3.3 Mål for kompetanse i Seljord kommune

**Rusta:** rett kompetanse på rett plass til ei kvar tid

- Tilpasse kompetanse til nye krav til tenestene (klare til å ta imot nye krav/behov).  
Til dømes innan helse: samhandlingsreformen. Psykisk helse: kommunane skal få utvida ansvar.  
Til dømes innan skule: krav til minimumskompetasne i form av studiepoeng for å ha rett til å undervise i faget. Statleg satsing av vidareutdanning og kvalifisering for å nå måla.

**Nytte:** nytte den kompetansen vi allereie har blant tilsette i kommunen

- Ha oversikt over kva vi har av kompetanse, nytte kompetanse på tvers av avdelingar og programområde. Synleggjere og dra nytte av "taus kunnskap", dvs. kunnskap som einskildpersonar har, men som kanskje ikkje blir nytta direkte i stillinga vedkomande har.

**Førebudd:** planlegge for turnover og rekruttere for kompetanse som fell bort

- Møte nye krav til kompetanse innanfor ulike område i kommunen.
- Avdelingsleiar må, så langt det let seg gjere, ha oversikt over avdelinga sine behov for kompetanse på kort og lang sikt.
- Planlegge for rekruttering når tilsette går av med pensjon, ved permisjonar, lengre sjukefråvær eller når tilsette sluttar. Dette er særleg viktig når det gjeld nødvendig spesialkompetanse.

**Kompetanseheving:** kartlegge behov i kommunen, planlegge og gi moglegheit for kompetanseheving blant tilsette i kommunen

- Planlegge med tanke på nye krav, barnehagebarn/elevar, brukarar med spesielle behov som krev spesifikk kunnskap og kompetanse.

**Rettferdighet** under vidareutdanning

- Vilkår for støtte til vidareutdanning skal vera rettferdige og føreseielege for dei tilsette (permisjonar, stønad til materiell, betaling av semesteravgift, utteljing for oppnådd auka kompetanse mv.)

**Satsingsområde** (kartlegging og planlegging), nosituasjon

- Reinhold (AOF): 3 reinhalderar
- Helse: fagbrev, relevante vidareutdanningar på fagskule- og høgskulenivå
- Adm./Leiing: master (1), organisasjon og leiing (minst 3), arkivkunnskap (1) m.fl.
- Udir: matematikk (1), norsk (1) m.m.
- Skule/barnehage: Skule- og barnehagesektoren skal til ein kvar tid ha kompetanse i samsvar med gjeldande krav i lov- og forskrift.
- Skuleleiarar: rektorskulen

Kommunen søker støtte om OU-middel frå KS i samband med at tilsette tek vidareutdanningar som er tilpassa arbeidsoppgåver og stilling.

## 4 Kva er kompetanse?

### **Kompetanse er:**

Kunnskap, ferdigheter, haldningar og evner som passar til oppgåver og krav  
(Linda Lai, professor BI).

### *Råd ved oppstart av kompetanseplanlegging*

1. Sats på bedre **kompetanse om kompetanse**.
  - En forutsetning for å lykkes
  - Invester tid i ny faglitteratur
2. Definer **klare mål** for hvor man vil, og analyser **sammenhengen mellom måloppnåelse og kompetanse**.
3. Sats på **analyse og forvaltning av kompetanse** framfor kartlegging av beholdning.
4. Sats på **kompetansemobilisering før noe annet**, dvs. systematisk tilrettelegging for at medarbeiderne får brukt sin kompetanse best mulig.
  - Det er først da kompetanse bidrar til **verdiskapning!**
  - Og vi vet hva som er viktigst for å få det til – m.a. **mestringsorientert støtte og arbeidskultur**.

(Linda Lai, 2013)

### *KS meiner at:*

- Kompetanse handler om "å være i stand til".
- Kompetanse reflekterer totalpotensialet en person har – for å yte og utvikle seg.
- Kompetanse er ikke en egenskap, men må sees i forhold til situasjoner, mål og krav.
- Kompetanse egner seg ikke så godt for lagring, men får verdi gjennom å bli brukt.
- Byggesteinene i kompetanse er kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger.
- Kunnskaper er ofte overfokusert i kompetansearbeid, mens holdninger er underfokusert.
- Den mest verdifulle kompetansen er "taus", dvs. vanskelig å måle og sette ord på.
- Realkompetanse består av formell kompetanse (basert på utdanning) og uformell kompetanse (basert på erfaring).
- Organisasjoner får tilgang til kompetanse gjennom sine medarbeidere.
- Systemer, rutiner og databaser er ikke kompetanse, men virkemidler for å bruke kompetanse og tilrettelegge for utvikling og kvalitetssikring.

## 4.1 Kompetanse og kompetanseplanlegging

Når ein skal sjå på og planlegge framtidig kompetanse, må ein sjå på behovet for spesifikk kompetanse innanfor dei ulike programområda i kommunen:

- Sentraladministrasjon
- Undervisning og oppvekst
- Helse og omsorg
- Kultur, næring, jord og skog
- Tekniske tenester

Kompetanseplanlegging inneber arbeid med kompetanse etter målsetting i kapittel 3: *rusta, nytte, førebudd*.

Eksisterande kompetanse må kartleggast og det må planleggast for framtida.

Kompetansomobilisering betyr at ein må ha rett kompetanse på rett plass. Ein må sjå på kva for kompetanse som blir nytta og kva for kompetanse som blir ikkje nytta på ein god måte.

Nyare forskning i Noreg syner at den enkelte medarbeidar si oppfatning av moglegheita til å bruke eigen kompetanse betyr mykje for den det gjeld og har påverkar indre motivasjon og lojalitet til organisasjonen. Det blir dermed viktig å sjå på korleis eigen kompetanse i stor grad kan nyttast i praksis.

## 5 Kompetanseanalyse

Kompetanseanalyse skal bidra til å klargjere kva for kompetanse verksemda treng for å nå sine mål, og kvar utviklingstiltak bør settast inn for å skaffe, utvikle eller mobilisere kompetanse.

### Kompetanseanalyse består av tre hovudaktivitetar

(Linda Lai, 2013):

#### 1. *Definere kompetansekrav*

Kva for kompetanse treng kommunen for å nå sine mål og utføre definerte oppgåver på ønska måte og nivå? Kvalitet, kapasitet, sårbarhet.

#### 2. *Analysere kompetansekapital*

Har kommunen tilstrekkeleg kompetanse for å oppfylle kompetansekrava?

Bliir viktig kompetanse som vi har, brukt på en god måte?

Kva for kompetanse forvaltar vi gjennom våre medarbeidarar og kva for kompetanse blir brukt?

#### 3. *Identifisere kompetansebehov*

Kva for kompetanse manglar vi, eller blir ikkje brukt?

a) Mobiliseringsbehov: Kva for kompetanse kan mobiliserast betre hos våre medarbeidarar?

b) Læringsbehov: Kva for kompetanse kan utviklast hos våre medarbeidarar?

c) Behov for å skaffe: Kva for kompetanse bør skaffas gjennom rekruttering eller samarbeid med andre?

## 5.1 Våre kompetansekrav og vår kompetansekapital

Linda Lai (2012) viser til ulike steg i strategisk kompetanseanalyse.

1. Kompetansekrav:
  - a. "Hvilken kompetanse er nødvendig for å nå våre mål ( hva trenger vi)?"
2. Kompetansekapital:
  - a. "Hvilken av den kompetansen vi trenger er tilgjengelig?"
  - b. "Hvilken kompetanse blir brukt og hvilken kompetanse blir ikke brukt på en god måte?"

Kommunens plikt til å yte tenester og service ved hjelp av rett kompetanse, er som regel styrt av sentrale føringar, lovar og planar (t.d. læreplanar).

Kompetansekapitalen i Seljord kommune vart til ein viss grad kartlagt i 2013, men kompetansekapital er ein dynamisk storleik – den er i kontinuerleg endring.

## 5.2 Vårt kompetansebehov: Kompetanse som skal skaffas, utviklas, mobiliseras eller avviklas

Vidare viser Linda Lai (2012) til kompetansebehov som:

- "Mobiliseringsbehov: hva bør brukes/utnytted bedre?"
- "Læringsbehov: hva kan og bør utvikles?"
- "Anskaffelsesbehov: hva kan og bør rekrutteres/hentes inn?"

### 5.2.1 Kompetansekartlegging i Seljord kommune

Hausten 2015 vart det sendt ut spørjeskjema til dei ulike avdelingane, der avdelingsleiarane fekk høve til å spele inn behov for kompetanse og ressursar på kort og lang sikt. Spørsmåla vart utforma mellom anna med bakgrunn i dei ulike stega i KS' strategiske kompetanseanalyse. Avdelingsleiarane svarta så detaljert som råd på vegne av eiga avdeling på følgjande spørsmål:

1. Fins det kompetanseplan for di avdeling?
2. Kva for kompetanse har avdelinga i dag?
3. Kva for kompetanse treng avdelinga for å nå sine mål og for å utføre definerte oppgåver?
4. Kva for kompetanse manglar arbeidsplassen ut frå formelle krav til kompetanse?
5. Kva for kompetanse vil avdelinga mangle i løpet av næraste 5 år?
6. Blir rett kompetanse bruka på rett plass/måte?
7. Kva for kompetanse blir ikkje utnytta?
8. Har avdelinga ein bemanningsplan?
9. Kva for kompetanse manglar arbeidsplassen ut frå bemanningsplanen?
10. Fins denne kompetansen andre plassar i organisasjonen?
11. Fins det kompetanse på din arbeidsplass som kan bli nytta betre andre plassar i organisasjonen?
12. Kva for kompetanse kan bli utvikla hos våre medarbeidarar?
13. Ser du demografiske utfordringar som stiller krav til kompetanse knytt til din arbeidsplass?

Eksempel på nyttige svar var mellom anna:

- Behov for kompetanse som følgje av naturleg turnover:
  - Innan 5 år: sjukeleiar
- Behov for kompetanse som følgje av endringar og utfordringar:
  - Psykiatri og demens
- Utfordringar:
  - Eldrebølge og lågt barnetal
  - Ulike kulturar og språk

Svara frå spørjeskjema er presentert i tabellform på dei neste sidene.

## 1. Fins det kompetanseplan for di avdeling?

Avdeling	Ja	Nei	Merknader
Adv. for demente		x	
Tenestekontor		x	
Somatisk		x	
Psykisk helse		x	
Heddelitunet		x	Nei, det finnes ingen kompetanseplan. Det er i gang et arbeid med å kartlegge kompetansebehovet i avdelingen ifm oppfølging/lukking av avvik etter tilsyn høst 2016.
Heddeli b/s		x	
Teknisk		x	
Flyktingtenesta		x	
Tussejuv barnehage	x		
Heddeli barnehage	x		
Flatdal barnehage	x		
Åmotsdal barnehage	x		
Seljord Ungdomsskule	x		Kompetanse er kartlagt, inkludert i diskusjon kring vidareutdanning.
Seljord Barneskule			
Flatdal Barneskule	x		Ønsker oversikt over kompetansebehov for å dekke nye krav til 30 stp. i norsk, matematikk og engelsk på barneskulen.
Helsesenteret		x	
Heimetenesta		x	
Steinmoen		x	

## 2. Kva for kompetanse har avdelinga i dag?

Avdeling	Assistent	Fagarbeidar	Krav om høgskule	Høgskule m vidareutd.	Master	Merknader
Avd. for demente	75,8	348	253,59 (inkl. 80 % v. utd)	80	50	
Tenestekontor		180		100		
Somatisk						Har god sjukepleiarkompetanse og hjelpepleiarar med og i vidareutdanning
Psykisk helse		150	540	300		
Heddelitunet	369	166	563		80	
Heddeli b/s	400	246				Leiar har vidareutdanning på fagskulenivå
Teknisk		64	36			
Flyktingtenesta		60	100	40		Vidareutdanning nytta i flykting-konsulentrolla
Tussejuv barnehage	340	570	700			
Heddeli barnehage	60	180	250	50	0	Vidareutdanning har styrar
Flatdal barnehage	250	260	730	400	0	Av krav om høgskuleutdanning har 400 % vidareutdanning

Åmotsdal barnehage	140		236				
Helsesenteret		200	280	320	380		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommuneoverlegen er også avdelingsleder for avdeling helse og daglig leder av helsesenteret</li> <li>3 av legene har fullført spesialiteten i allmenmedisin (2 venter på formell godkjenning, søknad innsendt), den fjerde er nesten ferdig med sin spesialisering.</li> <li>Legene har til sammen 3600 pasienter på legelistene, dvs. ca. 600 gjestepasienter fra nabokommune(r). Legene har 900 pasienter hver på sin liste.</li> <li>Kontoret har to turnusleger i til sammen 200% stilling. Disse skifter hvert halvår</li> <li>Legene utfører alle legeoppgaver i kommunen – helsestasjon, sykehjem, daglegevakt- innenfor normert arbeidstid. Legevakt på kveld/natt kommer i tillegg.</li> </ul>
Heimetenesta	436	460	792 (inkludert 280% vid.utd.)	270			
Steinmoen	208,51	234,6	50				
<b>Avdeling</b>	<b>Assistent</b>	<b>Lærer</b>	<b>Adjunkt</b>	<b>Adjunkt m tillegg</b>	<b>Lektor</b>	<b>Lektor m tillegg</b>	<b>Merknadar</b>
Seljord Ungdomsskule	136	100	280	670	195	95	Leiar 200 % og lærar godkjend utdanning 22 %
Seljord Barneskule							
Flatdal Barneskule	98		495	220	100	100	

3. Kva for kompetanse treng avdelinga for å nå sine mål og for å utføre definerte oppgåver?

Avdeling	Assistent	Fagarbeidar	Krav om høgskule	Høgskule m vidareutd.	Master	Merknadar
Adv. for demente						Auka kompetanse, spesielt på høgskulenivå.
Tenestekontor			80			1,8 stilling m høgskulekompetanse på tenestekontoret.
Somatisk						Har god kompetanse for å nå avdelingas mål. Ytra behov for meir kompetanse i psykiatri, samt aktivitet med formell og uformell kompetanse.
Psykisk helse						Me treng auka kompetanse på barn og unge, psykiatri og rus, Samansett arbeidsstokk av menn og kvinner.



Heddelitunet						Treng kunnskap og kompetanse for å tilretteleggje kvardagen for menneske med utviklingshemming – slik at dei på ein best mogleg måte får tatt i bruk egne ressursar for å få ein best mogleg kvardag. Dette omfattar planlegging, tilrettelegging og gjennomføring av daglege gjeremål, samarbeid med pårørande, verge og andre relevante instansar, samt administrasjon og handtering av helseutfordringar og medisinar.
Heddeli b/s						Helsefagarbeidarar og vidareutdanning innan geriatri/demens på fagskulenivå
Teknisk		64	36			
Flyktingtenesta						
Tussejuv barnehage	140	500	900			
Heddeli barnehage	0	0	0	0	0	
Flatdal barnehage	0	0	0	0	0	Per dags dato har vi den kompetanse som trengs
Helsesenteret						<p>Styrkning av kommuneoverlegen si rollen. Stillinga har ein dobbeltfunksjon, både som avdelingsleiar på helsesenteret og kommuneoverlege med det medisinsfaglege ansvaret på helsesenteret og den interkommunale legevakta. Kommuneoverlegen har i dag en listelengde på 900 pasientar (den same storleiken som dei andre legane i kommunen), dette lar seg ikkje kombinere med dagens krav til kommuneoverlegen sitt ansvar og oppgåver.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stillinga som kommuneoverlege bør bli auka til 50%.</li> <li>• Det bør bli auka med ei legestilling på 50 % til kurativ verksemd som en følgje av at listelengde til kommuneoverlegen vert redusera.</li> <li>• Samtlege legar må vere spesialistar i allmenntmedisin, eller vere under slik utdanning.             <p>Grunngjeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ avspasering etter vakt skal innarbeidas</li> <li>○ permisjonar skal avviklas</li> <li>○ alle legeopp-gaver skal bli løyst innanfor ramma</li> <li>○ auka opp-gaver for kommuneoverlege</li> </ul> </li> <li>• Auking minimum 40% hjelpepersonell for legetenesta i løpet av 2018.             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minst ein i hjelpepersonalet bør ha formalisert administrativ kompetanse.</li> <li>▪ Samtlege sjukepleiarar knytt til legetjenesta må ha akuttmedisinsk realkompetanse og bli kursa jamnleg.</li> </ul> <p>Grunngjeving for auking:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mangeårig underbemanning (under snittet for tilsvarende kontor, me har kortere pasientlister)</li> <li>○ Stadig dårlegare pasientar i førstelina, behov for sykepleiarkompetanse til kronikarane</li> <li>○ Sterkt behov for styrka administrative/merkantile funksjonar</li> </ul> </li> <li>• Det trengs kontinuerleg vedlikehald av kompetanse fordi dette er ein sektor der kunnskapen er ferskvare:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Legane må igjennom resertifisering kvart 5. år</li> <li>○ Samtlege hjelpepersonell (sykepleiere og helsesekretær vil trenge kontinuerlig oppdatering på veiledning, fagkunnskap innen akutt – og kronikeromsorg og IT – avhengig av sine opp-gaver)</li> <li>○ Helsesøstre og jordmor må halde seg oppdatert i tråd med nye retningslinjer og strategiar</li> <li>○ Fysioterapeutane blir bruka stadig meir i rehabilitering, trenger kurs og relevant vidareutdanning for dette</li> </ul> </li> </ul>
Heimetenesta						Prioritere kompetanse innafør rehabilitering og demens. Ser og at me stadig får større krav til kompetanse generelt, fordi liggetida på sjukehus er kort og mange ynskjer å bu heime. Me treng ressurspersonar innafør KOLS, kreftomsorg, rus og psykiatri. Velferdsteknologiske løysingar innafør hjelpemidlar og trygghetsskapande teknologi, krev og ny kunnskap. Kunnskap om andre kulturar, for å kunne møte alle brukarar av tenestane på ein god måte. Oppmuntre og tilrettelegge for at assistentar kan ta fagarbeidarutdanning.

Steinmoen							Bebuarar på Steinmoen har fleire samansette diagnosar nå enn for få år sidan. Dette endrar behovet for auka kompetanse på tilsette. Det kan vera behov for å endre enkelte stillingar frå assistent til fagarbeidar.
<b>Avdeling</b>	<b>Assistent</b>	<b>Lærer</b>	<b>Adjunkt</b>	<b>Adjunkt m tillegg</b>	<b>Lektor</b>	<b>Lektor m tillegg</b>	<b>Merknader</b>
Seljord Ungdomsskule							Lærer i grunnskulen: Undervisningskompetanse er krav om at lærarane må ha <b>relevant kompetanse i undervisningsfaga</b> . Dette inneber at dei må ha minst 30 eller 60 studiepoeng relevant for faget de skal undervise i. Skulen må ha kompetanse ihht forskrift til opplæringslov Kap 14. Målet er at skulen har kvalifiserte tilsette/lærarar med naudsynt kompetanse for å behalde jobben i ønska stillingsprosent. Krav innført i 2014 blei ytterlegare skjerpa frå 1. august 2015. Dette inneber at kompetansekrav for undervisning som hovudregel gjeld for alle fast tilsette lærarar, uansett når utdanninga er gjennomført. Det vil vere dispensasjonsadgang i perioden 1. februar 2017 - 1. august 2025. Etter dette vil lærarar utan tilstrekkeleg formell kompetanse i faget ikkje kunne undervise i faget. Det er per d.d. vanskeleg å angi i nøyaktig behov/stillingsprosent ved skulane, men det vil vere viktig at lærarar utan slik kompetanse melder seg på vidareutdanningstilbod i den nasjonale kompetansestrategien for skule, <a href="#">kompetanse for kvalitet</a> . Det er lagt til grunn at 2-4 lærarar bør gjennomføre slik vidareutdanning for å vere formelt kvalifisert frå 2025. Leiar: Tre lærarar har gjennomført "rektorutdanning" (KS/BI) i 2016/17. Ein av desse fungerer som rektor ved Flatdal skule gjeldande skuleår. Rekruttering til leiarstillingar i skulen skjer i stor grad gjennom internrekruttering og da kan slik intern skulering vere aktuelt verkemiddel. Leiarutdanning – ikkje nødvendigvis rektorskulen, men modular t.d. jus og prosjektstyring.  Flatdal skule har behov for spesialpedagogisk kompetanse. Me treng lærarar med kompetanse på småskulepedagogikk og byrjaropplæring i lesing, matematikk og engelsk.
Seljord Barneskule							
Flatdal Barneskule							

#### 4. Kva for kompetanse manglar arbeidsplassen ut frå formelle krav til kompetanse?

Avdeling	
Adv. for demente	Assistent utgjør 75,8% stilling som i utgangspunktet er helsefagarbeidar stilling
Tenestekontor	
Somatisk	Me har assistent i 50 % stilling som skal avslutte utdanninga si som fagarbeidar.
Psykisk helse	Fagarbeidarar manglar vidareutdanning innan psykisk helse.
Heddelitunet	
Heddeli b/s	
Teknisk	Personell til drifting av nytt vassverk. Eksisterande personell må kursast.
Flyktningtenesta	Ingen formelle krav, men vi skulle no gjerne hatt ein avdelingsleiar for flyktning/vo med leiarkompetanse.
Tussejuv barnehage	200 % pedagogisk leiar. Barnehagelærar
Heddeli barnehage	
Flatdal barnehage	
Åmotsdal barnehage	
Seljord Ungdomsskule	Sjå "Merknader" 3. Skulen treng kompetanseheving imt elevar med ulike behov. Dette er avhengig av elevgrunnlaget frå år til år. Gjeld både assistentar og pedagogisk personale.
Seljord Barneskule	

Flatdal Barneskule	Teiknspråk jf. §2-6. Matematikk og engelsk. Innan skuleåret 2017-2018.
Helsesenteret	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formalisert administrativ kompetanse hjelpepersonell i minst 100% stilling</li> <li>Ferdigstilling av spesialiteten i allmennmedisin for samtlige leger (er under fullføring)</li> </ul>
Heimetenesta	Me treng meir kompetanse om tekniske hjelpemidlar.
Steinmoen	Treng auka kompetanse innan visse fagområde, slik som diabetes, sår og kols. Ynskjer eit samarbeid med heimetenesta.

5. Kva for kompetanse vil avdelinga mangle i løpet av næraste 5 år?

Avdeling	Assistent	Fagarbeidar	Krav om høgskule	Høgskule m vidareutd.	Master	Meknader	
Adv. for demente	50					Forventa pensjon, 50 % assistentstilling bør gjerast om til sjukepleiarstilling.	
Tenestekontor						Ingen mangel	
Somatisk						I løpet av dei næraste åra vil ein rekkje tilsette nå pensjonsalder: assistentar mottakar kjøkken. Innan 5 år, 1 tilsett m ansvar vaskeri/reinhold. 2-3 år avdelingsleiar . 1 hjelpepleiar i løpet av næraste år. Sjukepleiar 50% i løpet av 5 år.	
Psykisk helse			280			Kompetanse på rus og vernepleie. Avdelingsleiar vil gå av med pensjon.	
Heddelitunet	90	(90)				Assistentar som sluttar kan det vere hensiktsmessig å erstatt med fagutdanna	
Helsesenteret					50	<ul style="list-style-type: none"> <li>40% stilling hjelpepersonell leger (må se på kabalen samlet for å si noe nærmere om hvilken kompetanse som skal inn i de 40%)</li> <li>Formalisering av merkantil rolle/ledelse legetjenesten</li> <li>Styrking av fysioterapitjenesten, økt behov for bruk av fysioterapeut innen rehabilitering</li> </ul>	
Heimetenesta						Avdelinga har ikkje nokon som går av med pensjon innan 5 år. Assistentar som sluttar bør vurderas å erstattast med fagarbeidarar.	
Steinmoen						Omgjering enkelte assistentstillingar til fagarbeidarstilling.	
Heddeli b/s							
Teknisk			100				
Flyktningtenesta							
Tussejuv barnehage		70				Reinholdar med fagbrev	
Heddeli barnehage	0	80	0	50	0	Administrasjonsressurs er uavklarara	
Flatdal barnehage	0	0	0	100			
Åmotsdal barnehage							
Avdeling	Assistent	Lærar	Adjunkt	Adjunkt m tillegg	Lektor	Lektor m tillegg	Merknader
Seljord Ungdomsskule							Har ei alderssamansetjing som tilseier at vi ikkje vil oppleve det i næraste framtid
Seljord Barneskule							
Flatdal Barneskule			155				

6. Blir rett kompetanse bruka på rett plass/måte?

Avdeling	Ja	Nei	Kvifor ikkje
Adv. for demente	x		
Tenestekontor		x	Manglar 0,8 stilling med høgskuleutdanning
Somatisk	x		
Psykisk helse	x		
Heddelitunet	x		
Helsesenteret	x		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dette jobbes det med i eget prosjekt i regi av kommuneoverlegen, skal foreligge som rapport 1.1.18. Hovedproblem er underbemanning av hjelpepersonell leger.</li> <li>• Helsestasjon og fysioterapitjenesten utnytter sine ressurser og sin kompetanse godt</li> </ul>
Heimetenesta	x		
Steinmoen	x		Ja, slik som samansettinga er i dag.
Heddeli b/s			
Teknisk	x		
Flyktingtenesta	x	x	Både og; er få og må gjere alt. Spisskompetanse blir ikkje nytta fullt ut.
Tussejuv barnehage	x		
Heddeli barnehage	x		
Flatdal barnehage	x		
Åmotsdal barnehage	x		
Seljord Ungdomsskule	x		
Seljord Barneskule			
Flatdal Barneskule		x	Bare delvis. Enkelte tilsette som manglar formell kompetanse i basisfag, jf. krav til undervisningskompetanse. Lærarar må dekkje opp timar/fag på tvers av grupper/fag for at timeplanar og timebehov skal gå opp.

7. Kva for kompetanse blir ikkje utnytta?

Avdeling	
Adv. for demente	
Tenestekontor	All kompetanse blir tatt i bruk.
Somatisk	
Psykisk helse	Ingen
Heddelitunet	Ein medarbeidar er under vidareutdanning innan kommunikasjon.
Heddeli b/s	
Teknisk	
Flyktingtenesta	Til dømes har vi bustadsosial kompetanse i avdelinga, men den bli ikkje nytta i organisasjonen.
Tussejuv barnehage	ingen
Heddeli barnehage	
Flatdal barnehage	
Åmotsdal barnehage	

<b>Seljord Ungdomsskule</b>	usikker
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	All kompetanse blir nytta, men me kunne nytta engelskkompetansen og spesialpedagogisk kompetansen betre om det hadde vore fleire lærarar i større stillingar som kunne ta kontaktlæraransvar.
<b>Helsesenteret</b>	Blir vurdert i eige prosjekt, så svar på spørsmål 6
<b>Heimetenesta</b>	All kompetanse blir nytta.
<b>Steinmoen</b>	Kompetansen blir nytta, men har eit ynskje om betre kompetanse innan visse område ( sjå over).

### 8. Har avdelinga ein bemanningsplan?

Avdeling	
<b>Adv. for demente</b>	Ja
<b>Tenestekontor</b>	Nei
<b>Somatisk</b>	Har bemanningsplan i Gat. Særlig blir sjukepleiar kompetanse vektlagt på alle vakter.
<b>Psykisk helse</b>	Nei
<b>Heddelitunet</b>	Ja, gjennom Gat og vaktboka
<b>Heddeli b/s</b>	Ja, gjennom Gat og vaktboka, men ikkje ut frå kompetanse
<b>Teknisk</b>	Nei
<b>Flyktningtenesta</b>	
<b>Tussejuv barnehage</b>	Ja. Dei 4 barnehagane i Seljord har sin individuelle bemanningsplan rekna ut etter tal på barnehageplassar.
<b>Heddeli barnehage</b>	Ja
<b>Flatdal barnehage</b>	Ja
<b>Åmotsdal barnehage</b>	Ja
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	Kartlegging av kompetanse. Excel verktøy for å plassere undervisningspersonale imt fag og timefordeling. (og krav imt forskrift opplæringslov §14-3)
<b>Seljord Barneskule</b>	Har personalplan med oversikt over behov for tal på stillingsheimlar.
<b>Flatdal Barneskule</b>	Har personalplan med oversikt over behov for tal på stillingsheimlar. Me har og ein plan som viser kva me manglar.
<b>Helsesenteret</b>	
<b>Heimetenesta</b>	Ja, har bemanningsplan i GAT
<b>Steinmoen</b>	Ja, har bamanningsplan.

### 9. Kva for kompetanse manglar arbeidsplassen ut frå bemanningsplanen?

Avdeling	
<b>Adv. for demente</b>	Ynskjeleg med fleire med spesialisering innan demens.
<b>Tenestekontor</b>	
<b>Somatisk</b>	Bemanningsplanen ivaretek dette. Men sj.pl kompetanse kan vera i manko ved ferieavvikling og sjukdom. Natt/ helg mest sårbar.
<b>Psykisk helse</b>	Manglar kompetanse psykisk helse barn og unge
<b>Heddelitunet</b>	Tidvis vanskeleg å sikre at ein med medisinkompetanse til einkvar tid er på jobb.
<b>Heddeli b/s</b>	
<b>Teknisk</b>	

<b>Flyktingtenesta</b>	
<b>Tussejuv barnehage</b>	Om lag 200 % pedagogisk leiar
<b>Heddeli barnehage</b>	
<b>Flatdal barnehage</b>	Reinhaldar med fagbrev
<b>Åmotsdal barnehage</b>	
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	2 lærarar manglar 30 stp i matematikk. 1 lærar manglar 45 stp i norsk. 1 lærar manglar 15 stp i norsk. 1 lærar manglar 30 stp i kunst og handverk. Kompetanse i særskilt språkopplæring (§2-8). Kjem an på tilgangen på desse elevane (flyktingar). Norskkompetanse kan og vera vidareutdanning i Lesing I, Lesing II eller Lesing III
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	Fleire lærarar med 30 stp i matematikk og engelsk.
<b>Helsesenteret</b>	
<b>Heimetenesta</b>	Me har kompetanse i forhold til bemanningsplanen, ved kortvarig fråvær kan høgskuleutdanna bli erstatta av fagarbeiderar.
<b>Steinmoen</b>	Ingen. Bemanningsplan er satt opp etter kva for kompetanse tilsette har.

### 10. Fins denne kompetansen andre plassar i organisasjonen?

<b>Avdeling</b>	
<b>Adv. for demente</b>	Det fins kompetanse innan demens/geriatri/ psykiatri andre stadar i organisasjonen, men det er behov for den kompetansen der dei er.
<b>Tenestekontor</b>	
<b>Somatisk</b>	Kompetansen som er viktig på natt, kan vera i heimesjukepleia. Rett organisering av natt tenesta.
<b>Psykisk helse</b>	
<b>Heddelitunet</b>	Kan truleg sikras betre ved tettare samarbeid med heimesjukepleiar på dei aktuelle tidspunkta
<b>Heddeli b/s</b>	
<b>Teknisk</b>	
<b>Flyktingtenesta</b>	
<b>Tussejuv barnehage</b>	Ja, men det har ikkje vore aktuelt til nå å beordre tilsette over i andre barnehagar.
<b>Heddeli barnehage</b>	
<b>Flatdal barnehage</b>	Nei
<b>Åmotsdal barnehage</b>	
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	Usikker, då ungdomsskulen har andre krav til kompetanse enn barnetrinnet.
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	
<b>Helsesenteret</b>	
<b>Heimetenesta</b>	Kan vera vakter som me treng samarbeide med Nesbukti pleie- og omsorgssenter om, for å sikre sjukepleiedekning. Dette skjer i tilfelle på kveld eller helg.
<b>Steinmoen</b>	Ja, heimetenesta har det faglege ansvaret.

### 11. Fins det kompetanse på din arbeidsplass som kan bli nytta betre andre plassar i organisasjonen?

<b>Avdeling</b>	
<b>Adv. for demente</b>	Nei, avdelinga har behov for den kompetansen som er her per dags dato.
<b>Tenestekontor</b>	

<b>Somatisk</b>	Kompetansen me har er mest aktuell hos oss. Men ser at somatisk avdeling og avdeling for dementerte kan ha ulik kompetanse som i liten grad blir bruka på tvers av avdelingar. Dette har mykje med organisering av avdelingar. Kompetansen mellom "ute og "inne" tenester er formelt mykje den same. Men i forhold til uformell praksis/ erfaring kan me ha læring å tilføre kvarandre.
<b>Psykisk helse</b>	
<b>Heddelitunet</b>	Vi har god kompetanse og masse erfaring på å tilretteleggje kvartdagen for menneske med ulike utfordringar. Vi har en svært kreativ leder for vårt aktivitetssenter –samarbeid med andre "kreative" deler av kommunen kunne vore spennande.
<b>Heddeli b/s</b>	
<b>Teknisk</b>	Nei
<b>Flyktingtenesta</b>	Veit ikkje.
<b>Tussejuv barnehage</b>	Nei
<b>Heddeli barnehage</b>	
<b>Flatdal barnehage</b>	Nei
<b>Åmotsdal barnehage</b>	
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	Me treng den kompetansen me har sjølv.
<b>Helsesenteret</b>	
<b>Heimetenesta</b>	Me treng den kompetansen me har, men samarbeid er ofte fruktbart for alle partar.
<b>Steinmoen</b>	Nei

## 12. Kva for kompetanse kan bli utvikla hos våre medarbeidarar?

Avdeling	
<b>Adv. for demente</b>	Alder på tilsette spelar inn, motivasjon og ikkje minst vilkåra dei får for å ta ei vidareutdanning (løn under utdanning). Bra for avdelinga med fleire tilsette med spesialisering innan demens/geriatri. Dagskurs er alltid aktuelt.
<b>Tenestekontor</b>	Sakshandsamingskompetanse.
<b>Somatisk</b>	Fagleg, etisk og human kompetanse må vera i kontinuerleg utvikling. Gjeld både formell og uformell kompetanse.
<b>Psykisk helse</b>	Styrke den faglege og etiske refleksjon gjennom rettleiing som kjem utanfrå avdeling, t.d psykolog som vert tilsett i Vest Telemark
<b>Heddelitunet</b>	Medisinkompetanse, brukarspesifikk førstehjelp, kunnskap om utviklingshemming og psykiatri, livsfaseovergangar og om utviklingshemming og eldre.
<b>Heddeli b/s</b>	Dei tilsettes alder ser ut til å påverke deira motivasjon for å ta fagutdanning. Dagskurs er det interesse for.
<b>Teknisk</b>	
<b>Flyktingtenesta</b>	
<b>Tussejuv barnehage</b>	Barnehagesektoren har eigen kompetanseplan. Utvikla i tett dialog mellom kommunalsjef, pedagogisk konsulent, styrerane og øvrige tilsette.
<b>Heddeli barnehage</b>	Utvikle pedagogisk leiarskap.
<b>Flatdal barnehage</b>	
<b>Åmotsdal barnehage</b>	
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	Syner til den nasjonale satsinga-Ungdomstrinn i utvikling. For 2015-2016 er det lesing. Modell kan bli nytta på andre område.
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	Det er mykje kompetanse som utviklar felles i organisasjonen gjennom deling av god praksis og kollegarettleiing. Dette gjeld særleg klasseleiing og god undervisningspraksis.
<b>Helsesenteret</b>	Stadig oppdatering og vedlikehald av kunnskap/kompetanse. Stadig større krav frå innbygarane når det gjeld kunnskap om de nyaste retningslinjer og behandlingalternativer. Også nye helseutfordringar og sykdommer som gjør at vi må opparbeide oss ny kunnskap. Samhandlingsreformen har medført at vi nå har mange sårare pasienter boende i kommunen, viktig at vi har kompetanse til å ivareta disse pasientene på en bedt mulig måte.

Heimetenesta	Treng å halde tilsette oppdaterte på geriatri, rehabilitering, demens, KOLS, kreftomsorg og rus –og psykiatri. Ressurspersonar på ulike felt er viktig, og at dei kan dele kunnskap. Hospitering, kurs mest aktuelt nå. På sikt kan fleire vera interesserte i vidareutdanningar.
Steinmoen	Etisk og fagleg kompetanse. ( t.d. samarbeid med heimetenesta)

### 13. Ser du demografiske utfordringar som stiller krav til kompetanse knytt til din arbeidsplass?

Avdeling	
Adv. for demente	Ja! Det er omtrent 70 000 personar med demens i Noreg i dag. Forventa auke i levelader i Noreg vil føre til dobling i forekomst av demens frå 2006-2050. Utbredelsen stig kraftig med alder. Dei vil også ha fleire tilleggssjukdommar pga høg levealder og som krev høg kompetanse. Det blir også stadig fleire yngre personar med demens. Det vil bli eit auka sjukepleiarbehov.
Tenestekontor	
Somatisk	Eg ser utfordringar i å gje fagleg god hjelp der språk og kultur er framand for oss. På sikt kan eldrebølgje og lågt barnetal gje store utfordringa.
Psykisk helse	Feltet psykisk helse/rus aukar. Dette kan ha ein samanheng med opplysning og openheit. Samhandlingsreformen stiller større krav til kompetanse
Heddelitunet	I brukergruppa – sjå punkt 12. I tilsettegruppa: kompetanse om tilrettelegging/ ev. andre forhold for å sikre de enkelte arbeidstakar lang og god yrkeskarriere.
Heddeli b/s	Ja?
Teknisk	Ingen spesielle utfordringar for teknisk avdeling.
Flyktningtenesta	
Tussejuv barnehage	Nei.
Heddeli barnehage	
Flatdal barnehage	Bemanning er avhengig av barnetal per kull.
Åmotsdal barnehage	
Seljord Ungdomsskule	Nei.
Seljord Barneskule	
Flatdal Barneskule	
Helsesenteret	Svært relevant og en stor utfordring som gjør at helsetjenesten og særlig spisskompetent medisinsk-faglig kompetanse (legekontoret) bør styrkes snarere enn kuttes ned på: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Økt antall skrøpelige eldre som enten er hjemmeboende eller i bofellesskap/kommunal institusjon</li> <li>○ Forventning fra statlige myndigheter om overføring av medisinsk-faglige oppgaver fra sykehus til førstelinje</li> <li>○ Pasienter innen rus og psykiatri skal i større grad tas hånd om i førstelinjen og har fått styrkede rettigheter</li> <li>○ Økt krav fra publikum og brukerorganisasjoner til tilgjengelighet på legetjenester og kommunikasjon på nye plattformer (digitale medier, krever kompetanse og tid)</li> <li>○ Økt krav til rapportering, ledelse og rapportering/dokumentasjon</li> </ul>
Heimetenesta	Auka tal på eldre i frå om lag 2020, vil i alle fall stille krav til fleire tilsette med kompetanse innafor dei felte som tidlegare er nemnt.
Steinmoen	Ja

### 14. Kommenterar

Avdeling	
Adv. for demente	Det er behov for å auke kompetanse på somatiske sjukdommar også på avdeling for demente. Pasientane blir eldre, dei er dårlegare når dei kjem inn på institusjon og dei har fleire tilleggssjukdommar. Avdelinga har fleire sjukepleiar relaterte oppgåver nå enn før, og det stiller større krav til tenestene me skal levere. Behovet for fleire sjukepleiar vil difor auke.



## Strategisk kompetanseplan

<b>Tenestekontor</b>	0,8 stillingsheime er tenkt til tilsett med høgskuleutdanning på tenestekontoret. Etter gjennomgang med Agenda kaupang vart tilsette omplassera. Den tilsette som vart tilsett i 0,8 st heime utan formell høgskuleutdanning fyller stillinga på ein god måte då ho er fagarbeider med tilleggsutdanning og lang erfaring.
<b>Somatisk</b>	
<b>Psykisk helse</b>	Langtidsplassar innan psykiatri har blitt lagt ned gjennom åra. Det finns brukarar som har trong for omsorg 24-7. Dette kan løysast best gjennom eit samarbeid i Vest-Telemark.
<b>Heddelitunet</b>	
<b>Heddeli b/s</b>	Avdelinga flyttar inn i nytt bygg og skal bli bukollektiv for personar med demens . Mange eldre har og kroniske sjukdommar. Dette vil auke behovet for kompetanse i åra framover
<b>Teknisk</b>	Det må setjast av midlar på dei årlege budsjetta for kurs/vidareutdanning innan dei forskjellige fagområda. Drift av nytt vassverk krev meir bemanning enn dagens drift. Dette medfører behov for nye folk til vedlikehald.
<b>Flyktingtenesta</b>	
<b>Tussejuv barnehage</b>	
<b>Heddeli barnehage</b>	
<b>Flatdal barnehage</b>	Bemanningsplan og reinhaldar
<b>Åmotsdal barnehage</b>	
<b>Seljord Ungdomsskule</b>	Når mange tek vidareutdanning/kompetanseheving, kan det vera utfordrande imt å drive forsvarleg. Kommunen driv kompetanseheving i mt til plan, kor mange kan då ta kompetanseheving på friviljug basis? (vikarbehov, budsjett?)
<b>Seljord Barneskule</b>	
<b>Flatdal Barneskule</b>	
<b>Helsesenteret</b>	
<b>Heimetenesta</b>	Det er tanke om å byggje om tre av omsorgsbustadane til korttidsplassar under heimetenestene. Dette vil krevje meir bemanning. Dette bør vera tilsette med kompetanse og engasjement innafor rehabilitering, og gode evner til tverrfagleg samarbeid.
<b>Steinmoen</b>	Det er i framtida behov for auka kompetanse innan faget omsorg /sjukepleie. Det er og eit stort behov for auka kompetanse i bruk av elektroniske hjelpemiddel helse nyttar i dokumentasjon. Pr. i dag er denne mangelfull.

## 6 Kompetansestrategiar og tiltak

### 6.1 Strategi for å skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse

Seljord kommune har starta å utarbeide ein kompetanseplan på grunnlag av ynskje, behov og revidering av gammal plan, samt etter svar på spørreskjema.

- Rekruttering av relevant kompetanse (liten grad bruk av byrå osv.)
- Kompetansetillegg som incentiv for utvikling av kompetanse.
- Mobilisering ved at kommunen gir moglegheit for å mobilisere kompetanse mellom ulike avdelingar/område. I enkelte tilfelle er det opp til den enkelte arbeidstakar, i andre tilfelle er det ut frå arbeidsgivars behov.
- Avvikle kompetanse: per i dag er det ikkje relevant å avvikle kompetanse.

### 6.2 Tiltaksplanar

Resultat av kompetansekartlegging vil ligge til grunn for tiltaksplanar på dei ulike områda i kommunen.

### 6.3 Læringsarenaer

**KS-læring** er ein webbasert læringsplattform laga av og for kommunane sjølve. Denne baserer seg på at kvar einskild kommune kan legge inn og tilpasse undervisningsopplegg for sine tilsette, samtidig som ein kan dele denne med alle andre kommunar i landet.

KS-læring har opna for at ein kan gjere avtaler med øvrige produsentar av relevant opplæringsstoff, som statlege institusjonar og andre, slik at desse også blir gjort tilgjengelege for alle som jobbar innanfor kommunal sektor.

Verktøyet gjev høve til at leiarar kan fylgje med på at deira tilsette gjennomfører ønska opplæring og kurs innan gjevne fristar. Det er også mogleg å leggje inn testar i etterkant av gjennomført kurs, og setje krav til oppnådd resultat.

Slike delings- og læringsplattformer gjev kommunane høve til å tilby kompetanseheving for langt fleire medarbeidarar enn tidlegare, og til ein rimelegare

---

penge. På denne måten kan kurs- og reiseutgifter bli spara inn, samstundes som fleire kan gjennomføre same kompetansehevingstiltak og tileigne seg den same kunnskapen. I tillegg gjev det arbeidsgjevar kontroll på kva den einskilde medarbeidar har og manglar av kompetanse.

Kvar einskild kommune treng ikkje lenger lage sitt eige kursopplegg innanfor ulike område, då det er sannsynleg at ein annan kommune alt har utarbeidd og delt eit kurs innanfor tilsvarande fagområde.

I tillegg brukar kommunane dei nasjonale utdannings- og etterutdanningsinstitusjonane til grunn- og vidareutdanning av sine tilsette, der dei har behov for det.

## 6.4 Økonomiske rammer

Seljord kommunes budsjett ligg som ei økonomisk ramme og avgrensing for kva som er mogleg å få til i kommunen. Det er i liten grad sett av midlar til kompetanseheving, men det er i staden oppretta ordningar for kompensasjon i etterkant av utdanningsløp. Dette er nedfelt i lønspolitiske retningslinjer for Seljord kommune, kapittel 7.

Det blir trekt eit skilje mellom arbeidsgjevar sine behov for auka kompetanse og personleg karriereutvikling. Dette er faktorar som er med på å avgjere om det blir gjeve permisjon med eller utan løn, stønad til ulike avgifter, permisjon og løn i praksisperiodar osv. Eit døme er korleis det er tilrettelagt frå Utdanningsdirektoratet for vidareutdanning for lærerar dei siste åra.

# 7 Plan for evaluering og oppfølging av kompetanse-tiltaka

## 7.1 Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen

Strategisk kompetanseplan skal vere eit verktøy for å ha oversikt over dei menneskelege ressursane i kommunen, som er enkelt å bruke, bryte ned på dei ulike områda. Planen er eit levande verktøy, der ein er avhengig av oppdatert informasjon frå dei ulike områda i kommunen.

## 7.2 Evaluering og oppfølging av strategiar og tiltak

Strategiar og tiltak evaluerast og følgjast opp på eit overordna nivå i kommunen. Arbeidsgruppa foreslår at ei sender ut enkle spørreskjema til avdelingane årleg og på denne måten held kommunen oppdatert. Kompetanseplanen vert revidert kvart fjerde år.

Døme på enkelt spørreskjema:

### Kartlegging av kompetanse ved avdelinga/skulen i dag, på kort og lang sikt

Fyll inn skjema under, med tal på kor mange årsverk innan dei ulike faggruppene det er behov for på kort og lang sikt:

Avdeling/dato:	Kompetanse ved avdelinga i dag	Behov for kompetanse på kort sikt (innan 1 år)	Behov for kompetanse på lang sikt (innan 5 år)	Merknader
Assistent				
Fagarbeidar				
Krav om høgskule				
Høgskule m vidareutd.				
Master				

Spørreskjema for skule:

Skule/dato:	Kompetanse ved skulen i dag	Behov for kompetanse på kort sikt (innan 1 år)	Behov for kompetanse på lang sikt (innan 5 år)	Merknader
Assistent				
Lærer				
Adjunkt				
Adjunkt m tillegg				
Lektor				
Lektor m tillegg				

