



STRATEGISK KOMPETANSEPLAN
Helse og sosialetaten
2020 -2024
Modum Kommune

Kvalitetskontroll

Utarbeidet av	Virksomhetsleder Aase Kristin Andreassen, avdelingsleder Jeanette Jacobsen, HTV Fagforbundet Liv Jane Tømte, HTV NSF Lena L. Torgersen, fagrådgiver Eva-Kristine Hansen
Dato	01.06.2016

Godkjent av	Hovedutvalg for helse-og sosialsektoren	Kommunestyret
Dato	26.01.2016	15.02.2016

Utarbeidet av	Virksomhetsleder Aase Kristin Andreassen, avdelingsleder Berit Fischer, HTV Fagforbundet Liv Jane Tømte, HTV NSF Silje Overn, fagrådgiver Eva-Kristine Hansen
Dato	01.12.2020

Godkjent av	
Dato	

Utarbeidet av	
Dato	

Godkjent av	
Dato	

Innholdsfortegnelse:

1. Sammendrag
 2. Modum kommunes visjon
 - 2.1 Strategisk kompetansestyring i tråd med visjonene
 - 2.2 Hovedmål
 - 2.3 Kompetanse begrepet
 3. Tjeneste område og oppbygging
 - 3.1 Virksomheter
 - 3.2 Oppbygging av planen
 4. Forankring og forvaltning
 - 4.1 Forankring
 - 4.2 Forvaltning av kompetansesarbeidet og eierskap
 - 4.2.1 Strategiske retningslinjer
 - 4.2.2 Planer og årshjul
 - 4.2.3 Ansvarsfordeling
 - 4.3 Rullering
 5. Grunnlag og referansedokumenter
 - 5.1 Nasjonale
 - 5.2 Kommunens egne planer
 6. Analyse
 - 6.1 Gap modellen
 - 6.2 Kompetansebeholdning
 - 6.3 Heltidskultur
 - 6.4 Kompetanse og rekrutteringsbehov
 - 6.5 Resultat av analyse
 7. Fokusområder
 - 7.1 Bredere og økt kompetanse
 - 7.2 Økt kapasitet og kvalitet
 - 7.3 Fornyelse og innovasjon
 - 7.4 Rekruttere og beholde
 8. Strategier for kompetanseheving
 - 8.1 Økonomisk støtte
 - 8.2 Utlysning av midler
 - 8.3 Strategi for opplæringsplaner
 - 8.3.1 Langsiktig opplæringsplan
 - 8.3.2 Kortsiktig opplæringsplan
 - 8.3.3 Faste fagdager
 9. Evaluering av kompetanseplan
- Vedlegg 1; Mal kompetansebehov
Vedlegg 2; Mal kortsiktig opplæringsplan

1. SAMMENDRAG

Strategisk kompetanseplan er utarbeidet for Helse og sosialetaten i Modum kommune. Planen skal vise retning for helse- og omsorgstjenestene. Planen er en 4-årig strategiplan som beskriver kompetansekrav og kompetansebehov ut fra nasjonale og kommunale føringer. Planen har fokus på tiltak og strategier for å finne felles plattform for kompetanseheving, samordne det kommunale arbeidet på kompetanse og danne et godt kompetansegrunnlag i helse- og sosialetaten.

Fokusområder i planperioden er:

1. Bredere og økt kompetanse

- Høyere kompetansenivå
- Ledere med relevant lederkompetanse
- Større tverrfaglig bredde

2. Økt kapasitet og kvalitet

- Gode systemer og rutiner
- Brukermedvirkning/pårørende
- Frivillig innsats

3. Fornyelse og innovasjon

- Forskning og utvikling; kunnskapsbasert praksis
- Arbeidsgrupper og nettverk
- Digitalisering og velferdsteknologi

4. Rekruttere og beholde

- Skape gode og attraktive fagmiljøer
- Bemanningsstruktur

2. MODUM KOMMUNES VISJON

«I Modum kommune strekker vi oss lenger.»

Dette gjenspeiles i vår arbeidsgiverpolitikk, hvor Modum kommune skal være en organisasjon som har samhandlende og romslige ledere og ansatte som er nyskapende og modige med evne og vilje til å mestre dagens og morgendagens utfordringer.

I Rådmannens forslag til økonomiplan 2020-2023 legger HS-sektoren vekt på økt kompetanse i alle virksomheter og en satsning på heltidskultur. Vi tar sikte på at alle ansatte i helse- og sosial skal ha en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 75%.

Regjeringen er i ferd med å lage en ny plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten, Kompetanseløft 2025.

Statsbudsjettet 2021 vil legge videre føring for støtte til kommuner som etterutdanner helsefagpersonell. Regjeringen ønsker også å heve kompetansen på innovasjon og utvikling, samt innføring og bruk av velferdsteknologi.

2.1 Strategisk kompetansestyring i tråd med visjonen

Helse- og sosial etaten i Modum kommune ønsker å jobbe systematisk og strategisk

med kompetanse for lettere å beholde, utvikle, rekruttere og benytte oss av rett kompetanse. Vi vil sørge for at våre ansatte har kompetanse slik at vi er trygge på at kommunen leverer gode tjenester til sine brukere. Gjennom bruk av kompetanseplanen skal helse- og sosial i Modum Kommune være i stand til å møte nye utfordringer. En strategisk og systematisk satsing på kompetanse er nødvendig for at kommunen skal kunne lykkes som en god velferdsprodusent. Strategisk kompetanseutvikling er en sentral del i arbeidet med å oppfylle kommunens visjoner og mål.

2.2 Hovedmål

Vi har valgt tre hovedmål for kompetanseplanen:

- **Beholde**
- **Utvikle**
- **Rekruttere**

Beholde: Innebærer å øke stillingsbrøker, inneha ett godt fagmiljø, fagligutvikling av alle ansatte og ett godt arbeidsmiljø.

Utvikle handler om å skape en lærende organisasjon hvor vi vil legge til rette for faglig og personlig utvikling i form av etisk refleksjon, gjennom kurstilbud, hospitering, videre og etterutdanning m.v.

Rekruttere vil si å ansette personell med den utdanning/kompetanse og motivasjon som kreves for stillingen.

Vi har i tillegg valgt å ta med:

Benytte: vil her si å organisere arbeidet slik at eksisterende kompetanse kan benyttes av hele organisasjonen, og brukes på en effektiv måte. Samtidig med at de ansatte skal få anvendt sin kompetanse.

Gjennom disse hovedmålene ønsker vi og:

- Sikre at nødvendig kompetanse er på rett plass til rett tid
- Gi våre brukere en god og helhetlige tjeneste.
- Være en lærende organisasjon i utvikling.
- Drive gode prosjekter.

2.3 Kompetansebegrepet

Betydningen av kompetanse brukes her som et vidt begrep og omfavner blant annet **ferdigheter, kunnskap og holdninger**.

Ferdigheter

Krav til ferdigheter vil variere ut fra stillingen og ansvarsområdet til de ansatte. Vi har tatt utgangspunkt i sentrale områder innenfor helse og sosial:

Kommunikasjon og samhandling

- Ferdigheter som er nødvendig for å ivareta brukerens grunnleggende behov
- Samarbeidsferdigheter
- Problemløsning- og fagutviklingsferdigheter
- Ferdigheter som er nødvendig for å ivareta etisk ansvarlighet

- Undervisningsferdigheter
- Ledelsesferdigheter

Kunnskap

Kunnskap har vi delt inn i tre deler:

- **Teoretisk kunnskap;** vite at, vite om og vite hvorfor.
- **Praktisk kunnskap;** praktisk kunnskap er å vite hvordan man utfører oppgaver
- **Erfaringskunnskap;** er opplevd og vil være individuell kunnskap

Holdninger

Helse og sosial etaten vil at våre verdier og profesjonelle holdninger skal komme til uttrykk ved at de ansatte har følgende handlingsmønster;

- **Jeg hilser på alle**
- **Jeg viser respekt for andres synspunkter**
- **Jeg viser diskresjon**
- **Jeg snakker med – ikke om**
- **Jeg godtar at vi er forskjellige, men likeverdige**
- **Jeg holder det jeg lover**
- **Jeg tenker over hvordan jeg selv ønsker å bli behandlet**
- **Jeg kan være åpen og ærlig uten å såre**
- **Jeg engasjerer meg i diskusjoner og er lojal mot beslutningene**

3. TJENESTEOMRÅDE OG OPPBYGNING

3.1 Virksomheter

Kompetanseplanen for helse- og sosial etaten i Modum Kommune gjelder for følgende virksomheter:

- Institusjonsbaserte tjenester
- Hjemmebaserte tjenester
- Tun Funksjonshemmede
- Tun Vikersund
- Forebyggende tjenester
- Barnevern
- Flyktningetjenesten
- Sentralkjøkken
- Saksbehandlerenheten
- Frisklivssentralen
- NAV

3.2 Oppbygging av planen

Kompetanseplanen skal være et hjelpemiddel i den strategiske styringen av kompetansebehovet for helse og sosial etaten. I planen inngår en felles opplæringsplan, en korttidsdel

inntil 1 år, og en langsiktig del inntil 4 år. Kompetanseplanen med maler som skal brukes ligger på Compilo.

4. FORANKRING OG FORVALTNING

4.1 Forankring

Kompetanseplanen er forankret hos Rådmannen.

Planen tilhører helse- og sosial etaten.

Det er virksomhetslederne som har hovedansvaret. De har også ansvar for at planen oppdateres og at tiltakene i opplæringsplanen gjennomføres.

4.2 Forvaltning av kompetansearbeidet og eierskap

Arbeidet med kompetanseplanen skal forvaltes av virksomhetsledergruppa og fagrådgiver i helse og sosial etaten, samt to representanter fra organisasjonene.

4.2.1 Strategiske retningslinjer

Det skal avholdes minimum 3 møter i året.

Tidspunkt	Tiltak	Ansvarlig
<i>September</i>	Møte vedr. satsningsområder for påfølgende år	Virksomhetslederne HTV Fagforbundet og NSF
<i>15.oktober</i>	Ansatte frist for å søke til sin leder	Ansatte/ leder
<i>Oktober/ november</i>	Prioritere innkomne søknader opp mot satsningsområdene	Virksomhetslederne Fagrådgiver
<i>Innen 5.November</i>	Svarbrev sendes ut til de ansatte	Fagrådgiver
<i>Januar</i>	Forberede søknad til Fylkesmannen om kompetansemidler på bakgrunn av felles opplæringsplan	Fagrådgiver
<i>Mars</i>	Rapportere på tilskudd fra Fylkesmannen	Virksomhetsledere/ Fagrådgiver
<i>Mai</i>	Prioritere innkomne søknader opp mot satsningsområdene. Svare på søknader Evaluere status kompetanseplanarbeidet Evaluere kompetanseplanen og opplæringsplanen	Virksomhetslederne HTV Fagforbundet og NSF Fagrådgiver
<i>Juni</i>	Fordele midlene fra Fylkesmannen	Fagrådgiver og stabsleder

4.2.2 Planer og årshjul

Den kortsiktige planen(internopplæring) skal gjøres tilgjengelig på Compilo, samt henges opp på oppslagstavla på de ulike avdelingene. Målet er å ha en halvårlig plan - vår/høst, samt ett årshjul for rullering av andre felles kompetansehevende tiltak.

Den langsiktige planen skal gå over en 4 års periode med de nødvendige rulleringer og årlige evaluering.

4.2.3 Ansvarsfordeling

Det er virksomhetsledergruppa som skal ha hovedansvaret for gjennomføringen og rulleringen av planen.

Samtidig har virksomhetsledere ansvar for å skaffe oversikt over behovet for ny kompetanse. Det skjer ved å involvere ansatte, tillitsvalgte, og verneombud i de ulike enheter og prioritere tiltak i tråd med målene. I helse- og sosialetaten er det tre kompetansetillitsvalgte som de ansatte kan benytte til råd og veiledning ved ønske om kompetanseheving og utdanning.

4.3 Rullering

De strategiske føringene, analysen og handlingsplanen skal oppdateres årlig.

Felles opplæringsplan danner grunnlaget for søknad om midler og rapporteringer til Fylkesmannen. Dette må være utarbeidet senest 15. januar.

5 GRUNNLAGS- OG REFERANSEDOKUMENTER

Kompetanseplanen bygger på nasjonale ambisjoner og føringer, i tillegg til kommunens mål og verdier.

Sentralt i utviklingsarbeidet i årene fremover, er reformen "Leve hele livet" (Meld.St 15).

Denne reformen samler alle tidligere nasjonale føringer innen pleie- og omsorg.

5.1 Nasjonale

- Meld.st. 15(2017-2018): Leve Hele Livet – en kvalitetsreform for eldre
- Meld.st. 29(2012-2013): Morgendagens omsorg
- Meld.st. 26(2015): Fremtidens primærhelsetjeneste - nærhet og helhet
- Kompetanseløftet 2025 - 2025
- Demensplan 2020
- Meld.st. 47 (2008-2009) Samhandlingsreformen. Rett behandling -på rett sted-til rett tid
- Meld.st. 19(2014-2015): Folkehelsemeldingen – Mestring og muligheter
- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.
- Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven)
- Helsepersonelloven
- Folkehelseloven
- Lov om sosiale tjenester
- Lov om barnevernstjenester
- Lov om etablering og gjennomføring av psykisk helsevern (psykisk helsevernloven)

5.2 Kommunens egne planer

Kommunale planer og samhandling med andre kommuner gir føringer for helse- og sosialetaten, ved fremtidige vurderinger og utvikling må disse tas hensyn til.

- Kommuneplan
- Økonomiplan
- Budsjett
- Helse- og velferdsplan

6. ANALYSE

En analyse skal sikre at tiltakene er i samsvar med hovedmålene i planen, og settes inn der behovet er størst.

6.1 Gap-modellen

GAP-analysen ser på forholdet mellom den kompetansen vi har behov for (kompetansebehov) og den kompetansen vi har (kompetansebeholdning). GAP-analysen skal oppdateres ved behov, minimum årlig.

6.2 Kompetansebeholdning

Modum Kommune har ikke pr nå et databasert program hvor kompetansebeholdningen til enhver tid fremkommer, men det er et ønske at det kan bli prioritert i nær framtid. Det er allikevel slik at ledere skal ha god oversikt over sine personalgrupper, og hvilken kompetanse de innehar. Et slikt program kan allikevel gi nyttig info på tvers av etater, når en har behov for spesiell kompetanse for eksempel i enkeltsaker.

6.3 Heltidskultur

Helse og sosialetaten ønsker en heltidskultur for å bedre kvaliteten på tjenestene gjennom økt kontinuitet og en mer attraktiv arbeidsplass.

Fra og med høsten 2015 har Modum Kommune inngått ett BTV samarbeid som heter «Nytt Blikk» hvor fokuset vil være på følgende:

- Skape en heltidskultur i hele organisasjonen.
- Gjennomføre piloter med økt grunnbemanning – bemanningssentralen – forskjellige turnuser.
- Etablere døgnrytmeplan med riktig fagkompetanse og ressurs i alle avdelinger.
- Øke turnuskunnskapen i hele organisasjonen for å prøve ut forskjellige turnusordninger.

Dette er et arbeid som fortsatt pågår. Mange ulike prosjekter har vært forsøkt med gode resultater, men vi har fortsatt en vei å gå.

6.4 Kompetanse og rekrutteringsbehov

Behovene helse- og omsorgssektoren har for kompetanse avhenger av flere faktorer som må analyseres, bl.a. antallet pasienter/brukere, sammensetning av diagnose, føringer og prioriteringer i nasjonale og kommunale planer. Det vises også til Modum kommunes øvrige planer for helse - og omsorgssektoren som skisserer behovet for kompetanse i fremtiden. Før den årlige rullering av kompetanseplan/opplæringsplan skal følgende utarbeides for hver enhet:

Kompetanse

Kompetansebehovsskjema fra alle tjenesteområdene i helse - og omsorg.

Her skal det gis en tilbakemelding på kompetansebehov (ønsker for satsningsområder), og oversikt over ansatte som er under utdanning. Skjemaet skal være med å danne grunnlag for den årlige rulleringen av opplæring og kompetanseplan.

Styringssignaler

Virksomhetsledergruppa og fagrådgiver må årlig skissere kompetansebehovet på kort og lang sikt ut fra de nasjonale føringer/endringer og kommunens strategiske planer.

6.5 Resultat av analyse

Analysen skal ende i prioriterte fokusområder som danner grunnlaget for utarbeidelse/oppdatering av kompetanseplanene.

7. FOKUSOMRÅDER

Det er valgt ut følgende fokusområder som vi vil jobbe med:

1. Bredere og økt kompetanse

- Høyere kompetansenivå
- Ledere med relevant lederkompetanse
- Større tverrfaglig bredde

2. Økt kapasitet og kvalitet

- Gode systemer og rutiner
- Brukermedvirkning/ pårørende
- Frivillig innsats

3. Fornyelse og innovasjon

- Forskning og utvikling; kunnskapsbasert praksis
- Arbeidsgrupper og nettverk
- Digitalisering og velferdsteknologi

4. Rekruttere og beholde

- Skape gode og attraktive fagmiljøer
- Bemanningsstruktur

7.1 Bredere og økt kompetanse

"Bredere og økt kompetanse" handler om fremtidens kompetansebehov for ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren, dette gjelder både når det gjelder fag- og samhandlingsarenaer.

Høyere kompetansenivå

For ivaretagelse av stadig sykere eldre og brukere med komplekse behov kreves:

- Basiskompetanse
- Forebygging
- Tidlig oppdagelse av forverret tilstand

Dette utgjør kompetansebehov for flere ansatte. Det vil også være aktuelt å drøfte konvertering av stillinger til endret kompetanse.

Kommunen skal ha en plan på introduksjon og oppfølging av nyansatt helsepersonell. I tillegg skal det være en interkommunal felles oppfølging av nyutdannede sykepleiere. Til

sammen skal dette utgjøre en grunnmur og felles forståelse som kan bidra til både trygghet for personalet, økt kvalitet og godt samarbeid.

Ledere med relevant lederkompetanse

Prioritere lederutvikling

- Videreutdanning/masterprogram i forbindelse med tjenesteutvikling, forskning; kunnskapsbasert praksis og relevante temaer
- Etablere og videreutvikle lederutviklingsprogram som skal omfatte lederteam i alle virksomheter.

Større tverrfaglig bredde

Vi har etablerte nettverksgrupper innenfor ulike fagområder.

Kontaktpersoner som deltar i disse nettverkene, bidrar med sin kompetanse lokalt.

Gruppene skaper en tverrsektoriell samarbeidsarena og er en viktig arena for erfaringsutveksling. Nettverksgrupper sikrer videreformidling av kompetanse og at ny kunnskap læres.

7.2 Økt kapasitet og kvalitet

"Økt kapasitet og kvalitet", handler om å skape gode systemer og rutiner, og etablering av et tett samarbeid med brukere/pårørende og frivillige.

Gode systemer og rutiner

Kompetanse- utvikling og kartlegging må være et fokus i medarbeidersamtalen.

Det er etablert kvalitetssystem i kommunen som benyttes i kompetansehevingsarbeidet. Å arbeide med kvalitetssystem er viktig for å kvalitetssikre tjenestene som ytes.

Brukermedvirkning/ pårørende

Det skal legges til rette for bredere brukerinvolvering i etaten. Dette skal bidra til tjenesteutviklingen i tråd med brukerbehov. Det gjennomføres jevnlig brukerundersøkelser. Resultatene fra disse evalueres, tiltak til forbedring følges opp og gjennomføres.

Frivillig innsats

Etter reformen «Leve hele livet`s» intensjoner skal frivillighetsarbeid settes i system og det skal etableres rutiner for samarbeid med frivillige instanser. Inkludering og oppfølging av frivillige blir viktig for å legge til rette for frivillighetsarbeidet. Vi ser at antallet eldre øker, men det vil bli sterkest vekst i aldersgruppen 67-79 år. Dette er en gruppe som er friskere enn før og har stor kapasitet. Denne gruppen vil bli viktig i møtet med utfordringene vi står ovenfor.

7.3 Fornyelse og innovasjon

"Fornyelse og innovasjon", handler om å satse og tenke nytt innenfor helse- og omsorgssektoren. Alle hovedsatsningsområdene inneholder i varierende grad, et mål om å fornye arbeidsmetoder og finne innovative måter å utvikle tjenestene på. Dette blir helt nødvendig i årene som kommer.

Forskning, utvikling og kunnskapsbasert praksis handler om å satse på nye metoder og forskning. Flere typer videreutdanninger og masterprogram inneholder elementer av

fornyelse og innovasjon. Ledere og ansatte har et ansvar for å implementere dette hovedsatsningsområdet i egen arbeidshverdag.

Digitalisering og velferdsteknologi – NOU 2011:11 «Innovasjon i omsorg» har nedfelt at velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestetilbudene i helse- og omsorgstjenesten. Målet er å gi ansatte i helse- og omsorgstjenestene grunnleggende kompetanse i velferdsteknologi og tilgang til nødvendige arbeidsverktøy for å vurdere, ta i bruk og følge opp tjenester og tiltak der velferdsteknologi brukes. IT-kompetanse blir viktig i utvikling av tjenestene og skaffe til veie kunnskap om hvordan digital teknologi påvirker måten vi jobber på.

Etablering av arbeidsgrupper og nettverk, er en strategi for å prøve ut og implementere nye arbeidsmetoder. Deltakerne i nettverkene og arbeidsgruppene har ansvar for å følge opp mandat og arbeidsoppgaven i nettverket/gruppen. Arbeidet bidrar til tverrfaglig samarbeid, erfaringsutveksling, nytenkning og økt kunnskap og kompetanse.

7.4 Rekruttere og beholde

Rekruttere og beholde, handler om å skape gode og attraktive fag- og arbeidsmiljøer, som igjen reflekterer god kvalitet på tjenesteytingen.

Å skape gode og attraktive arbeidsmiljøer med et godt omdømme, gjør arbeidsstedet mer attraktivt. For å skape gode arbeidsmiljø, fagmiljø og ikke minst en attraktiv arbeidsplass, rådes det til økt satsning på systematisk refleksjon. Holdningsarbeid, kollegabasert veiledning og refleksjon anses å skape gode helsearbeidere. Refleksjon bør settes i system og være lederstyrt.

En rekrutteringsstrategi, kan være å opprette et kontraktssystem i forbindelse med støtte til utdanning. Intern "utlysning", som gjenspeiler prioriterte satsningsområder innen utdanning, hvilken støtteordning en kan regne med etc., kan bidra til at flere ønsker å øke kompetansen.

Med **Bemanningsstruktur** må det våges å tenke nytt. Det er et mål om etablering av heltidskultur i planperioden. En turnus bør lages ut fra minst mulig sårbarhet og med tanke på kompetansesammensetning. Det er en anbefaling at de ansatte får ta del i turnusarbeidet. Ansatte selv har ofte gode løsninger og med det kan det skapes både gode turnuser og trivsel på arbeidsplassen med ansattinvolvering. Det anses også som viktig at arbeidsgiver legger til rette for ulike fagforum, først og fremst i arbeidstiden.

Krav til viderefremming av kompetanse.

Det blir økt behov for samarbeid mellom tjenesteområdene internt i kommunen, interkommunalt og regionalt. Det vil bli ytterligere behov for tett samarbeid med utdanningsinstitusjoner angående kompetanseheving, kurstilbud og praksisnær forskning m.v. Samarbeid – kompetanseoverføring i forbindelse med overføring av pasient/bruker mellom 1. og 2.linjetjenesten blir viktig for å kunne tilby mest mulig sømløse tjenester til beste for kommunens innbyggere. Det er aktuelt å tilby ansatte oftere hospitering ved sykehus, andre kommunale avdelinger og virksomheter for å få økt kunnskap.

8. STRATEGIER FOR KOMPETANSEHEVING

Alle med personal- og lederansvar skal drive planmessig informasjon og motiveringsarbeid ovenfor ansatte. De skal legge til rette for at de ansatte kan utnytte kvalifiserende kurs- og opplæringsmuligheter innenfor de rammer kompetanseplanen og budsjettet gir.

8.1 Økonomisk støtte

Hvert år skal kompetanseforumet med bakgrunn i analysen og fokusområder, innarbeide i opplæringsplanen, hvilken utdanning helse- og sosial etaten i Modum kommune ønsker å støtte, og i hvilket omfang. Økonomisk støtte skal gis etter klare retningslinjer/reglement.

8.2 Utlysning av midler

Ledergruppa utarbeider oversikt over prioriterte kompetansehevings områder (grunn, videre- og etterutdanning) ut fra meldte behov fra tjenesteområdene, og ledelsens felles prioriteringer.

Økonomisk støtte til opplæring avgjøres av ledelsen. Ledelsen prioriterer hvem som skal delta. Det er et mål at alle etter- og videreutdanninger som det gis økonomisk støtte til, skal ligge som en prioritet i kompetanseplanen. Det gjelder for eksempel lønnet permisjon, støtte til studieavgift, faglitteratur m.v

Ledelsen kan allikevel avvike fra dette hvis det er arbeidsgivers behov som ligger til grunn, eller andre ekstraordinære situasjoner.

8.3 Strategi for opplæringsplaner

Strategi for opplærings- og kompetanseplanen skal utarbeides årlig. Den skal være basert på analysen og fokusområdene og inneholde konkrete tiltak for å imøtekomme kompetansekrav som GAP-analysen avdekker. I opplæringsplanen skal det framkomme hva som skal gjøres, hvem som har ansvar, når det skal evalueres og økonomi/ressursbruk.

8.3.1 Langsiktig opplæringsplan(1-4år)

Med utgangspunkt i fokusområdene skal det i langtidsplanen settes opp målbare resultatmål for hvert fokusområde. Dette danner videre grunnlag for tiltakene i den kortsiktige opplæringsplanen.

8.3.2 Kortsiktig opplæringsplan (inntil 1år)

Årets opplæringsplan(internopplæringsplan) - beskriver kort de konkrete tiltak som skal gjennomføres det førstkommende år. Planen deles opp i en halvårlig plan Vår-Høst

Tiltaksplanene skal inneholde:

Tema

Tidspunkt

Målgruppe

Ansvar

8.3.3 Faste fagdager

Man bestreber at alle ansatte skal gjennomføre 2 faste fagdager pr. år etter oppsatt plan

9. EVALUERING AV KOMPETANSEPLANEN

Det er nærmeste leder på enheten som skal følge opp opplæringsplanene (langsiktig og kortsiktig - Internopplæringsplan). Nærmeste leder har ansvar for å motivere, informere og tilrettelegge, slik at ansatte kan få delta på de interne opplæringstiltak og andre tiltak som er aktuelle for at den ansatte mestrer arbeidet sitt.

Nye kurs og tiltak som skal inn i årshjulet må meldes fagrådgiver som har ansvar for å sette dette inn planen.

En gang i året gjøres det opp en status for kompetanseplanarbeidet. Dette gjøres på møtet på våren. Det skrives referat.

I evalueringen må følgende fremkomme:

Er tiltakene gjennomført som planlagt?

Er målene oppnådd?

Hva som eventuelt må endres for å nå målene.

Vedlegg 1; Mal kompetansebehov

Vedlegg 2; Mal kortsiktig opplæringsplan