



STRATEGISK
KOMPETANSEPLAN
for
LEKA KOMMUNE



2016 - 2019

K.sak 46/16 - Kompetanseplan 2016-2019 / ADU 08/16 (generell del)

Innholdsfortegnelse

Forord	3
Innledning	4
Del 1 Kompetanseplan - generell del	5
1. Formell behandling:.....	5
2. Hovedmålsetting:.....	6
3. Delmålsetting:.....	6
4. Evaluering av opplæringstiltak:	6
5. Lov og avtaleverk:.....	6
6. Godtgjørelse – interne kursholdere mv:.....	7
7. Rammevilkår – finansiering og økonomiske virkemidler:.....	7
8. Stipend	7
9. Lærlinger:.....	8
10. Motivering:	8
Del 2: Årlig plan for områdene samt felles prioriterte tiltak	8
Fellesprioriteringer for alle områdene for 2016.....	9
Kompetanseplan for grunnskolen i Leka kommune 2016-2019	10
Kompetanseplan PLO 2016-2019	12
Kompetanseplan Leka barnehage perioden 2016-2019.	23
Kompetanseplan for administrasjonen i Leka kommune 2016-2019	25

Forord

Strategisk kompetanseplan skal være vårt overordnede styringsdokument for å

- planlegge
- gjennomføre
- evaluere

tiltak som sikrer både kommunen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Den legger dermed føringer for hele kompetansearbeidet i kommunen.

Planen skal bidra til at kommunen mobiliserer, utvikler og anskaffer kompetanse på prioriterte områder som følge av vedtatte mål og føringer. Det skal også føre til at vi

- sikrer kvalitet i tjenestene
- effektiv ressursutnyttelse
- godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.

En bevist, systematisk og strategisk satsing på kompetanse er viktig for at kommunen skal lykkes som samfunnsutvikler og som velferdsprodusent.

Leka 18. mars 2016

Helge Thorsen
Rådmann

Innledning

Systematisk kompetanseutvikling forutsetter hensiktsmessig styring og ledelse. For å utvikle ansattes og virksomhetens kompetanse, fordres det bevist tekning og handling med konkrete tiltak.

Anvendt kompetanse direkte i tjeneste er Leka kommunes viktigste ressurs. Planmessig og fremtidsrettet forvaltning av kommunens kompetansebeholdning i forhold til det kontinuerlige kompetansebehov er avgjørende for at kommunen skal lykkes som produsent av gode tjenester og dermed gi innbyggerne trygghet i hverdagen. Den bidrar også til verdiskapning når den brukes rett. Kravene - og faglige føringer til kommunen som tjenesteleverandør - forandrer og utvikler seg kontinuerlig. Kommunen trenger kompetanse som til en hver tid matcher vårt samfunnsoppdrag.

I dag er fokus - både fra forskning og anvendt praksis - i større grad på felleskapets erfaringslæring og deling enn det var tidligere. I Leka kommune skal vi ha fokus på å lære av hverandre. Vi skal være smarte i måten vi benytter oss av den kompetansebeholdningen vi har. Vi skal ha arena for kunnskapsdeling mellom virksomhetene. Vi skal ha en tydelig kultur for læring.

Det er alle ansattes oppgave å sørge for kompetansedeling. Det forventes at hver enkelt tar personlig ansvar og deler raust av sin viten.

Av ledere forventes det at hver enkelt leder mobiliserer medarbeidernes kompetanse, engasjement og prestasjoner - og som derigjennom formidler en utviklingskultur og gir innbyggerne nyttige og gode tjenester.

På bakgrunn av overordnede strategier og tiltaksplaner skal hver virksomhet gjennomføre egne analyser og utarbeide tiltaksplan for å nå sine egne mål for virksomheten.

Strategisk kompetanseplanen sin oppbygning

Planen inneholder beskrivelser av kompetansebehov i de forskjellige områdene som beskrives med egen delplaner.

Hvert område har dermed sin egen plan som skal revideres etter en årlig strategi. I strategisk kompetanseplan (dette dokumentet) er planen for det enkelte område ikke fullstendig beskrevet.

Kompetansemidler:

Leka kommune samler kompetansemidlene i en fellespott, de forskjellige områdene må søke midler fra denne fellespotten. Søknaden behandles av rådmann og lederne i fellesskap. Hovedtillitsvalgt inviteres inn i møter der fordeling av kompetansemidler er tema.

Prioriteringer for de enkelte år legges inn i planen når disse er gjort.

Kompetanseplan 2016-2019

GENERELL DEL

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

Kompetanseplanen er delt i to deler - en fast del som kun oppdateres etter behov og en rullerende del som utarbeides hvert år parallelt med budsjettbehandlingen i kommunen.

Første del beskriver mål, virkemidler og rammer, mens andre del inneholder en konkret beskrivelse av satsingsområder innenfor hvert område samt en tverrsektoriell -felles del.

Ved at satsingsområder til enhver tid er vurdert og kjent, vil planen bli et konkret styringsverktøy i personalutviklingen for ledere og personalansvarlig samt en rettesnor for den enkelte ansatte.

KOMPETANSEPLANENS OPPBYGGING:

Del 1 Kompetanseplan - generell del

Leka kommune anser kompetanseutvikling som et av de viktigste områder innenfor personalplanlegging. Likebehandling skal være et hovedprinsipp.

Likedan skal Leka være en kommune som alltid setter faglighet og kvalitet i høysetet, og kontinuerlig bestreber å få inn formelt kvalifisert personell i alle avdelinger, også i vikariater og kortere engasjementer. Det skal også være sentrale mål at arbeidsmiljøet er godt og sykefraværet lavt.

Målrettet kompetanseutvikling bør skje i samsvar med kortsiktige og langsiktige planer og mål i kommunen.

Del II:

Plan som viser til fagområdenes behov for kompetanse – videreutdanning og faglige tema utarbeides årlig i sammenheng med budsjettprosessen. Denne delen beskriver hva som er viktige prioriterte satsingsområder innenfor hvert område påfølgende år.

Da eksterne krav til kommunens tjenester stiller krav til hurtig endring og utvikling blant personalet, er det viktig at de satsingsområder og tiltak som beskrives i del 2 er rullerende.

Ut fra de tiltak som kartlegges hvert år, utarbeides en oversikt over «fellesopplæring»

DEL I

1. Formell behandling:

Planen er en 4-årig plan som rulleres hvert år i forbindelse med budsjettprosessen. Det enkelte fagområde beskriver behov for kompetanse. Dette gjelder videreutdanning og/eller kurs i hht beskrevne faglige tema. Innspill til kompetanseplanen samt lærlingeønsker skjer samlet fra fagområdene til rådmannen innen utgangen av september forutgående år.

Rådmannen i samarbeid med sitt lederteam og tillitsvalgte prioriterer og utarbeider samlet forslag til årsplan samt «langtidsplan» for kompetanseutvikling innen utgangen av oktober måned.

Etter budsjettvedtak, skal den endelige kompetanseplanen for kommende år ferdigstilles og framlegges for endelig behandling av administrasjonsutvalget innen utgangen av februar i gjennomføringsåret.

Kompetanseplan 2016-2019

2. Hovedmålsetting:

I henhold til hovedavtalens intensjon, skal kompetanseplanen avdekke opplæringsbehov blant annet gjennom virksomhetens kvalifikasjonskrav, forventede kvalifikasjonskrav- og bemanningsbehov i forhold til mål og oppgaver nedfelt i kommunens øvrige planverk samt de til enhver tid gjeldende sentrale føringer.

Kompetanseplanen for Leka kommune har som overordnet mål å kunne øke kompetansen for ansatte innen sitt arbeidsområde, slik at ansatte gis mulighet til å utføre arbeidsoppgaver effektivt og rasjonelt, og derved bedre tjenesteytelsen for kommunens innbyggere.

Planen skal også fange opp forventede kvalifikasjonskrav og bemanningsbehov i forhold til kommunens overordnede mål, nedfelt i andre kommunale hovedplaner, delplaner, økonomiplan og vedtak.

3. Delmålsetting:

Målgruppe for planen er i utgangspunktet samtlige fast ansatte i Leka kommune. Midlertidig ansatte bør kunne delta på opplæring som blir avholdt i kommunen når forholdene ligger til rette for dette. Ved prioritering p.g.a. antall deltakere eller kostnader, skal fast ansatte prioriteres.

Framtidsvyer:

Det er sannsynlig at kravene til ressursinnsats vil øke i årene framover. Det vil stilles andre og sterkere krav til det kommunale tjenestetilbudet for alle tjenesteområder enn hva brukergrupper og innbyggere gjør i dag. I tillegg vil økt konkurranse om den tilgjengelige arbeidskraften på grunn av mindre årskull, stille nye og sterkere krav til hvordan kommunen, som arbeidsgiver, legger til rette for kompetanseutvikling. De ansatte vil ovenfor kommunen, komme til å stille sterkere krav om muligheter til medinnflytelse og til læring/utvikling i arbeidet.

Med andre ord, kompetanseutvikling blir både delmål i forhold til å øke virksomhetens fortrinn som tjenestetilbyder og i forhold til å kunne skaffe og beholde nødvendig arbeidskraft framover.

4. Evaluering av opplæringstiltak:

En opplæringsprosess eller en annen kompetanseutvikling som er av en viss varighet skal evalueres. Omfanget, formaliseringen og metoden avhenger av opplæringstype og hva som er mest praktisk for hvert område eller enhet. Evaluering i møter, medarbeidersamtaler eller gjennom bruk av skjema kan være alternativer som benyttes avhengig av type opplæring og omfang. Nærmeste leder og den som har gjennomgått opplæringen vurderer **om** og eventuelt **hvordan** ny kunnskap kan formidles til andre ansatte.

5. Lov og avtaleverk:

Arbeidsmiljøloven inneholder minimumskrav til opplæring innenfor spesielle områder angående arbeidsmiljøforhold.

Avtaleverket, herunder nevnes spesielt hovedavtalen, jfr. del C § 6, som omhandler kompetanseutvikling i kommunen. Gjennom hovedavtalen, erkjenner partene den store betydning øket kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Skal grunnutdanning likevel støttes fra Leka kommune, forutsettes følgende:

Det skal være identifisert et behov i Leka på det aktuelle tidspunkt, eller innen kort tid, som ikke lar seg løse ved vanlig utlysning.

Kompetanseplan 2016-2019

I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljølovens § 12-11.

6. Godtgjørelse – interne kursholdere mv:

Ledere og øvrige medarbeidere har ansvar for egenopplæring, videreopplæring som er nødvendig i forhold til arbeidsoppgavene samt at disse også har ansvar for opplæring og veiledning av nytilsatte. Det tillegges også enhver medarbeider å videreformidle kunnskaper en skaffer seg gjennom egen jobbsituasjon eller gjennom egen opplæring. Det er viktig å ha et arbeidsmiljø som fremmer denne form for lærling.

I tilfeller hvor en ansatt i kommunen påtar seg opplæring/kurs internt i egen kommune, honoreres dette etter følgende satser:

- timepris kr. 175,- for elementære kurs som ikke krever særskilt forberedelse
- timepris kr. 325,- for kurs som krever forberedelse og eventuelt etterarbeid i fritiden

Kostnader/honorar til kursholder (utover ordinær lønn) belastes respektive kursposter for området eller eventuelt av felles kurspost.

Honoraret skal være avtalt med områdeleder for internopplæring og med rådmannen når det gjelder felles opplæring **før** opplæringen starter.

Opplæring skal som hovedregel gjennomføres innenfor ordinær arbeidstid. I unntaks-tilfeller, når opplæring ikke kan gjennomføres innenfor ordinær arbeidstid på grunn av drift- og eller andre tjenestelige årsaker, kan deltakerne innvilges avspasering i henhold til gjeldende regelverk.

Det innvilges ikke overtidskompensasjon i forbindelse med kommunal opplæring.

I særskilte tilfelle, kan rådmannen fravike ovennevnte bestemmelse.

7. Rammevilkår – finansiering og økonomiske virkemidler:

Kartlegging av kompetanseutviklingsbehov lokalt (i fagområder) og sentralt (felles kurspott) gjøres en gang i året og er verktøy for fastsetting av kompetansepostene i budsjettet.

Avsetning til kompetanseutvikling bør utgjøre 1 - 1.5% av lønnsmidlene. I tillegg kommer utgifter til vikar, lønnsutgifter ved tapt arbeidstid.

8. Stipend

Kommunen viderefører innført stipendordning som i utgangspunktet gjelder for personell med kompetanse som det er vanskelig å rekruttere. Stipend gis underveis i en høgskoleutdanning. (Ksak 20/12)

Stipend betales ut etterskuddsvis med inntil kr 10.000 pr semester (30 studiepoeng).

Totalt stipend pr søker er inntil kr 100.000.

Stipend utbetales etter nærmere fastsatte regler..

Søknad om stipend behandles før studiestart.

Ved tildeling av stipend, knyttes det bindingstid over en periode på maksimalt 2 år.

Kompetanseplan 2016-2019

9. Lærlinger:

I henhold til tidligere vedtak i kommunestyret - personalpolitiske retningslinjer - er det satt en ramme på totalt 2 lærlinger pr. år i kommunen. Antallet vurderes årlig i forbindelse med behandling av budsjett. Det tilrettelegges for at lærlingene gis tilstrekkelig veiledning og oppfølging i lærlingperioden. Områder som har lærling, må selv eller i samarbeid med andre opprette koordinator i forhold til lærlingene - fagopplæringskontoret.

Lærlingeordningen er ikke en del av kommunens ordinære opplæringsplan, og det henvises derfor til egne vedtekter og kontrakter for lærlinger.

I lærlingenes «praksisperiode/verdskapningsperiode», betaler kommunen lærlingelønn i henhold til tariffavtale.

10. Motivering:

Alle med personal- og lederansvar skal drive planmessig informasjon og motiveringsarbeid ovenfor ansatte og legge til rette for at ansatte kan utnytte kvalifiserende kurs- og opplæringsmuligheter.

I den grad arbeidsgiver skal ha mulighet til å motivere arbeidstakere til å ta ønsket etter- og videreutdanning, må arbeidsgiver ha noen virkemidler ut over gode ønsker. Dette er enten gode permisjonsordninger eller stipendordninger.

For personell som tar videreutdanning der arbeidsgiver har oppfordret til slik utdanning ut fra kommunen sitt behov, bør det være økonomisk mulig å gi permisjon med lønn. I denne forbindelse foreslås følgende ordning for nærmere definerte opplæringstiltak:

Den ansatte kan etter søknad gis permisjon med lønn for å kunne delta på studiesamlinger. Etter avlagt eksamen tilstås den enkelte 100 kr pr. studiepoeng høgskole og fagskolepoeng. Det knyttes bindingsplikt til permisjonen i minimum 2 år.

Del 2: Årlig plan for områdene samt felles prioriterte tiltak

Definisjoner

Videreutdanning er utdanning/opplæring som gir *formell kompetanse*

Etterutdanning er blant annet kurs, seminarer, deltakelse i lokalt utviklingsarbeid og faglig veiledning knyttet til ens egen praksis som har opplæring som viktigste formål.

Uformell læring skjer gjennom praksis og faglige diskusjoner og evaluering av ens eget arbeid sammen med kolleger eller med andre samarbeidspartnere. Deltakelse i utviklingsarbeid, prosjekter, hospitering, kollegabasert veiledning, studieturer, utveksling og nettverksbygging er andre eksempler på uformell læring.

Kostnader relatert til kursavgift, reise og opphold dekkes over felles post for opplæring.

Kompetanseplan 2016-2019

Fellesprioriteringer for alle områdene for 2016.

Kompetanse		Kostnad
Generell saksbehandling		40 000
Brannvern		40 000
HMS		40 000

SKOLE:

Kompetanse		Kostnad
Grunnskoleutdanning		50 000

PLO:

Kompetanse		Kostnad
Profil		20 000
Medikamenthåndtering		8 000
Velferdsteknologi		6 000
Laboratorium		1 000
Ernæring		4 000
Hverdagsrehabilitering		55 000

Barnehage:

Kompetanse		Kostnad
Konferanse		20 000
Refleksjon /relasjon		5 000

Administrasjon:

Kompetanse		Kostnad
Tariff/KS		2 000
Post- og arkiv, hospitering		1 000
Arkivkurs		5 000
Skatteoppkrever		5 000
Flyktningetjenesten		15 000
Arbeidsmøte budsjett 2016		3 000

SUM kompetansemidler 2016:

Kompetanse		Kostnad
Alle områder		320 000

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanseplan for grunnskolen i Leka kommune 2016-2019

«Kompetanse for kvalitet» - Plan for Leka kommune 2016 - 2019

Som en del av Kunnskapsløftet er det fra Staten sin side satt fokus på kompetansen til de som arbeider i grunnskolen. I den forbindelse er det krav om at hver kommune skal ha en egen kompetanseplan jfr. F.skap sak 11/08 og K.sak 61/08.

De nasjonale satsingsområdene for videreutdanning i strategiperioden 2016 - 2025 følgende: Alle lærere i grunnskolen skal ha minst 30 studiepoeng i de grunnleggende fagene i på barnetrinnet, mens de skal ha minst 60 studiepoeng i de grunnleggende fagene på ungdomstrinnet. I tillegg kan lokale satsinger legges inn. En lokal stor satsing i Ytre Namdal er desentralisert grunnskolelærerutdanning (GLD) som mest sannsynlig begynner høsten 2016. Dette studiet vil bli en 5-årig lærerutdanning, og i tillegg vil fast tilsatte lærere i distriktet ha mulighet til å studere grunnleggende, og andre fag i et år, som studiet tilbyr. Dette vil gi den enkelte 30 studiepoeng over et år.

Videreutdanningsmidlene utgjør kommunens egenandel for statlig finansiert videreutdanning, jfr. "Kompetanse for kvalitet; Strategi for videreutdanning av undervisningspersonale frem mot 2025".

Hovedmålet med Kompetanse for kvalitet – Strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere frem mot 2025 er å styrke elevenes læringsutbytte i grunnopplæringen ved å øke læreres og skolelederes kompetanse gjennom videreutdanning.

Satsingen på videreutdanning skal:

- Bidra til økt faglig og didaktisk kompetanse for lærere og til styrket lederfaglig kompetanse for skoleledere
- være et tilbud særlig tilrettelagt for at skoleeiere skal kunne oppfylle kompetansekravene for undervisning i engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk i løpet av ti år, og bidra til at skoleeiere skal kunne oppfylle kravene til relevant kompetanse i alle skolens fag
- bidra til kollektiv læring, og utvikling av profesjonsfelleskap på den enkelte skole og skoleeier.

Videreutdanning – grunnskole:

Fag	Deltakere	2016	2017	2018	2019
Engelsk 1.-7.trinn	1	X	X	X	
Matematikk 1.-7.trinn	1				X
Norsk 1.-7.trinn	2	X	X		
Engelsk 5.-10.trinn	1			X	X
Matematikk 5.-10.trinn	1				X
Norsk 5.-10.trinn	1			X	
Naturfag 5.-10.trinn	1		X		
Naturfag 1.-7.trinn	1			X	
Annet fremmedspråk	1			X	X
Norsk som andrespråk	1		X		
Rektorutdanning	1	X	X		
SUM	855.000	130.000	275.000	225.000	225.000

Kompetanseplan 2016-2019

På grunn av bl.a. vikarsituasjonen bør det for Lekas vedkommende satses på en videreutdanningsenhet på heltid eller to på halvtid per skoleår. Den kommunale andelen av utgiftene til dette, 25 % av vikarutgiftene, dekning av reiseutgifter, opphold ved samlinger, eksamen og lærebøker m.m. vil beløpe seg til ca. 185.000 kr per skoleår (for vikarordning). For stipendordning vil beløpet bli omtrent 40.000 per deltaker per skoleår. I tabellen tas det høyde for en lærer som tar stipendordning. Når det gjelder norsk 1.-7.trinn er det målet at inntil to lærere skal ta videreutdanning i Ytre Namdal.

Det understrekes at dette er behovet skolen har for videreutdanning nå og de neste fire årene. Om antall søknader overstiger to vil skoleeier prioritere der behovet er størst.

Læreres faglige, fagdidaktiske og pedagogiske kompetanse skal videreutvikles gjennom å gi målrettede og landsdekkende tilbud om videreutdanning. Den nasjonale rektorutdanningen videreføres i tidsrommet 2016 - 2020 som en del av strategien.

- *Satsingen på videreutdanning har som mål å bedre elevenes resultater i prioriterte fag ved å øke antall lærere som har faglig og fagdidaktisk kompetanse opp til 30 studiepoeng på barnetrinnet og opp til 60 studiepoeng i grunnleggende fag. Gjeldende kompetanseforskrift er et viktig grunnlag for videreutdanningen*
- *Satsingen på rektorutdanningen har som mål å styrke skolelederes kompetanse gjennom det nasjonale rektorprogrammet.*

Kompetansehevede tiltak - grunnskole:

Tema/Kurs	Delt.	Kostnad	2016	2017	2018	2019
Rådgiversamlinger YN/Fylket	1	28.000	7.000	7.000	7.000	7.000
Nettverksmøter – Namdal	7	100.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Ped. bruk av IKT og digital kompetanse og NKUL	11	40.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Vurdering for læring	11	40.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Naturfag	2	20.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Musikk	1	12.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Norsk andrespråk	2	12.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Skoleledere – møter/samlinger	2	40.000	10.000	10.000	10.000	10.000
PALS-konferansen + nettverk	2	20.000	10.000	10.000		
SUM		312000	83000	83000	83000	83000

Grunnutdanning – grunnskole:

Grunnutdanning for lærere i grunn- og videregående skole er i utgangspunktet et statlig ansvar. Prognoser fra SSB viser imidlertid at det rundt år 2020 vil mangle anslagsvis 20.000 lærere i grunnskolen og den videregående skolen i Norge. Når vi i tillegg vet at gjennomsnittsalderen på undervisningspersonalet i Leka kommune er 52,5 år per dato, så vil rekruttering av lærere bli viktig i årene fram mot år 2025. Samtidig vet vi at den nye lærerutdanningen vil produsere lærere med en «smalere» fagkrets enn tidligere, allmennlæreren blir ikke utdannet lenger. Vil disse søke seg til fådelte skoler der de må undervise i flere fag enn de er utdannet for? Utdanningsløpet for undervisningspersonalet er på 5 år. Det er derfor nødvendig med en grundig politisk drøfting i Leka kommune om det bør satses på kommunale stimuleringstiltak for å rekruttere og beholde undervisningspersonale. Erfaring viser også at personer med tilknytning til kommunen er de mest stabile arbeidstakerne over tid. Se for øvrig egen sak; «Rekrutteringstiltak innen prioriterte fagområder».

Lenker:

[Kompetanse for kvalitet - strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere frem mot 2025](#)

[Lærerløftet - På lag for kunnskapsskolen](#)

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanseplan PLO 2016-2019

Sammendrag

Vi er ett samfunn i stadig utvikling. Vi blir eldre, sykere og mer individualister. (HuNT) Dette setter store krav til de som blant annet jobber innen pleie og omsorg. I tillegg er vi en kommune med få innbyggere og vi bor langt fra nærmeste sykehus.(SSB) Dette stiller krav til at vi har god kompetanse på de ansatte innen PLO. For å møte de fremtidige utfordringene som vi ser vi står ovenfor er det viktig at vi vet hva vi har og hva som kommer til å komme, både innen sykdommer, demografi, økonomi.

PLO har lagt opp en strategi som vi mener kan være med på å møte utfordringene vi står overfor. Denne kompetanseplanen er en delplan av Pleie og omsorgsplanen for Leka Kommune som er under utarbeiding. Pleie og omsorgsplanen ser på fremtidige utfordringer når det gjelder forventede utfordringer. Vi har selvfølgelig noen variabler inn her som vi ikke kan vite noe om på forhånd, derfor er det viktig at planene er fleksible og rulleres jevnlig.

Kompetanseplanen rulleres en gang hvert år.

Planen vektlegger følgende områder for kompetanseheving som berører sektorens ansvarsområde.

- Opplæring av ufaglærte som om omsorgsarbeider etter fagopplæringsloven § 20 eller voksenopplæring som hjelpepleier
- Etter- og videreutdanning for personell med videregående opplæring
- Videreutdanning for høgskoleutdannet personell

Denne planen ble avløst av "Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006". Videre ble denne planen erstattet med en ny kompetanse og rekrutteringsplan: "Kompetanseløftet 2015" Intensjonen med alle disse planene er å styrke rekruttering og kompetanseutvikling i kommunehelsenorge. Nå er kompetanseløftet 2020 på opptrapping.

Det stilles større krav til både kvalitet og kvantitet innenfor pleie- og omsorgssektoren i årene fremover. Blant annet pålegger kommunen økt satsning innenfor eldreomsorgen, psykiatri og rus. Plikten til å rådføre seg med mottakere av tjenester er lovhjemlet, men fungerer ikke alltid i praksis.

Alle kommuner blir pålagt å utarbeide plan for kompetanseheving innenfor ovennevnte områder. I tillegg har det i lengre tid vært behov for å ha en planlagt styring av opplæringen innefor sektoren. I dag er det tilfeldigheten, som for eksempel invitasjoner, enkeltansattes ønske og initiativ, som styrer kompetansehevingen innenfor sektoren. Det vil derfor i denne planen fremgå prioriteringer innenfor sektorens hele ansvarsområde.

Samhandlingsreformen

I forbindelse med samhandlingsreformen kom det to nye lover, Folkehelseloven og Helse og omsorgsloven. Disse får innvirkning i flere lover. I helse og omsorgsloven står det;

§ 8-1. Undervisning og praktisk opplæring

Enhver kommune plikter å medvirke til undervisning og praktisk opplæring av helsepersonell, herunder videre- og etterutdanning.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om kommunens medvirkning til undervisning og praktisk opplæring.

Kompetanseplan 2016-2019

§ 8-2. Videre- og etterutdanning

Kommunen skal sørge for at egne ansatte som utfører tjeneste eller arbeid etter loven her, får påkrevd videre- og etterutdanning.

Kommunen skal medvirke til at personell som utfører tjeneste eller arbeid etter loven her i privat virksomhet som har avtale med kommunen, får adgang til nødvendig videre- og etterutdanning.

Personell som utfører tjeneste eller arbeid etter loven her, plikter å ta del i videre- og etterutdanning som er nødvendig for å holde faglige kvalifikasjoner ved like.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om videre- og etterutdanningen.

Nasjonale tiltak

- Kompetanseløftet skal rulleres over en 4 års periode, oppdatering årlig. I første periode blir det lagt vekt på;
- Aksjon Helsefagarbeider
- Kvalifisert helsepersonell
- Rekrutteringskampanje
- Øke andelen med høyere utdanning
- Fagskoleutdanning for personell med videregående opplæring
- Videre- og etterutdanning for høyskoleutdannede personell
- Øke andelen som jobber heltid
- Flink med folk i første rekke
- Forbedring av arbeidsmiljøet
- Undervisningssykehjem, tilbud om omsorg ved livets slutt og lindrende behandling
- Samarbeid om etikk

Leka kommune

I Leka kommune har vi en pleie- og omsorgstjeneste der de ansatte jobber framtidsretta og har en helhetstenking slik at befolkningen får den hjelp de har krav på til å mestre eget liv

Leka kommune har som målsetting til enhver tid å ha det personalet tilgjengelig som vi trenger for å løse oppgavene vi får på en best mulig måte. For å få til dette må vi ha en strategi;

- Vi må kunne forutse nasjonale utfordringer og målsettinger på ett tidlig tidspunkt
- Vi må kunne forutse kommunens egne utfordringer på kort og lang sikt
- Vi må kunne planlegge framtiden på en slik måte at vi er rustet til å møte den

Lokale utfordringer

Leka kommune er en liten kommune, flest innbyggere bor på øya, mens resten bor på fastland. Vi har daglig ferje og båt forbindelse. Leka sykestue ligger på øya. Der har vi de fleste tjenestene samlet under en leder. Noen av brukerne bor på fastland, men de fleste på øya.

Vi ser en tendens til at eldre flytter tilbake til kommunen og trenger hjelp fra pleie og omsorg.

Kompetanseplan 2016-2019

Snittalderen på de som jobber innen pleie og omsorg er pr i dag på ca 50 år, så vi bør tenke på rekruttering. Det er prøvd ved flere anledninger å søke etter fagkompetanse, men vi ser at det er litt vanskelig. Så vi bør nok se på å øke kompetansen til de vi allerede har.

Demografi

Som vi ser av tabellen (tallene er hentet fra SSB) så kan vi få store utfordringer fremover.

Alder	2010	2020	2030
30-40	54	42	38
41-50	76	53	40
51-65	144	121	90
Sum	274	216	168

Personalsituasjonen pr 1/1 2015

Pleie og omsorg, alt personell

Yrkesgrupper/ kompetanse	Status 2015 Pr 30.10.14	Status 2016 Pr. 01.01	Antar 2017
Ufaglærte:	1,47	2,47	1,91
• Sykestua	0%	0,2	0
• Hjemmesykepleien	0%	0	0
• Hjemmehjelp	80%	1,2	1,2
• Kjøkken	0,25%	0,5	0,14
• Vaskeriet	0,57%	0,57	0,57
Hjelpepleiere/ omsorgsarbeider:	7,38	6,59	6,59
• Sykestua	3,6	3,6	3,6
• Hjemmesykepleien	2,8	3,6	3,6
• Hjemmehjelp	0,2	0,2	0,7
• Annet			
- m/ etterutdanning i eldreomsorgen	0	0	0
- m/ etterutdanning i Kreftomsorg og lindring	2	2	2
- m/ etterutdanning i rehabilitering			
-m/ etterutdanning innen psykiatri			0,36

Kompetanseplan 2016-2019

Lærling	0	0	1
• Kjøkken			
• Helsefagarbeider			
Sykepleiere/ vernepleier	8,52	7,46	7,96
Leder PLO+assisterende	1,0	1,2	1,5
• Sykestua	5,0	5,0	6,0
• Hjemmesykepleien	1,1	1,1	1,1
• Psykiatrien/ rus	0,47	0,5	0,5
-m/ geriatri			1
-m/ geriontologi	1	1	1
- m/ psykiatri	2	2	2
-m/ rehabilitering			1
-m/ diabetes			1
-m/ demens	0	0	1
-m/ kreftomsorg			
- m/ intensiv			
-m/ administrasjon og ledelse	1	1	1
-m/ akuttsykepleie	0	0	1
-m/veiledning			
-m/ lederutdanning	1	1	1
Vernepleiere	0,5	1	1
Sykestua	1	1	1
-m/ etterutdanning			1

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanse 2016- status og behov

Kompetanse/ kunnskap/ erfaring	Vi har	Behov	2016	2017	2018	2019
Saksbehandling						
• Administrasjon/ ledelse	X	X	X	X	X	X
• Lovverk- oppdatering	X	X	X			X
• Saksbehandling	X	X	X	X		
• Arkivering		X				
• Datakurs	X	X	X	X	X	X
• Dokumentasjon	X	X	X	X	X	X
• Velferdsteknologi		X	X	X	X	X
Kommunikasjon						
• Konflikter og konfliktløsning		X	X			X
• Veiledningspedagogikk		X		X		
• Forhandlingsteknikk		X			X	
Forebygging						
• Alle har en psykisk helse	X	X	X	X	X	X
• Konflikthåndtering i familien	X	X	X			
• Angstproblematikk		X		X		
Krisehåndtering						
• Akuttmedisinsk kompetanse	X	X	X	X	X	X
• Førstehjelpskurs	X	X	X	X	X	X
• Instruktørkurs i HLR		X	X			
• Bruk av hjertestarter	X	X	X		X	
• Katastrofeberedskap/ Lokal gjennomgang	X	X	X	X	X	X
• Brannsikkerhet/ beredskap	X	X	X	X	X	X
• Krisegjennomgang	X	X	X	X	X	X
Terminalpleie						
• Kreftpleie		X	X	X	X	X
• Sorg og sorgarbeid	X	X	X	X	X	X
Psykisk utviklingsarbeid						
• Miljøarbeid	X	X	X	X	X	X

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanse/ kunnskap/ erfaring	Vi har	Behov	2016	2017	2018	2019
HMS						
• Turnus		X		X	X	X
• Arbeidsmiljøutvikling	X	X		X		X
• Psykososialt arbeidsmiljø	X	X	X	X	X	X
• Forflytningsteknikk	X	X	X	X	X	X
• Løft og trykkavlastning	X	X	X	X		
Relasjoner						
• Etikk	X	X	X	X	X	X
• Menneskesyn	X	X	X	X	X	X
• Holdningsarbeid	X	X	X	X	X	X
• Pårørendearbeid	X	X	X	X	X	X
Kvalitetsutvikling						
• Fagsystemer, Iplos, profil	X	X	X	X	X	X
• Informasjonssikkerhet	X	X	X	X	X	X
• Individuelle planer	X	X	X	X	X	X
• Pleieplaner	X	X	X	X	X	X
• Dokumentasjon	X	X	X	X	X	X
Fagrettede kurs						
• Syn og hørselproblematikk	X	X		X		X
• Sårbehandling	X	X	X	X	X	X
• Brannskader		X				X
• Stomikurs		X			X	
• Slagpasienter		X	X		X	
• Diabetes- behandling	X	X	X	X	X	X
• Smertelindring	X	X	X	X	X	X
• Inkontinens		X		X		X
• Astma, Kols		X	X	X	X	X
• Osteoporose	X	X			X	
Serviceoppgaver i hjemmet						
• Renhold		X	X		X	
• Observasjoner		X	X		X	
Habilitering						
• Rekvirering av hjelpemidler	X	X	X	X	X	X
• Tilpassinger i hjemmet	X	X	X	X	X	X

Kompetanseplan 2016-2019

Ernæring						
• Dietter, diabetes, nyresvikt	X	X	X	X	X	X
• Ernæring	X	X	X	X	X	X
Vaskeri/ renhold						
• Behandling av tøy	X	X	X	X		X
• Renhold	X	X	X			

Tiltaksplaner

Leka kommune jobber for å tilrettelegge for at de ansatte skal ha en kompetanse som organisasjonen har behov for og som er tilpasset de tjenester vi har og brukernes behov.

I praksis betyr dette at alle ansatte skal ha en grunnutdanning som er relevant for det arbeidsområdet de jobber i.

Videre er det ett mål at ansatte med grunnutdanning tar videre eller etterutdanning som er i tråd med kompetanseplanen til kommunene.

Etter og videreutdanning som anses som ett ledd i ansattes personlige karriereplaner og ligger utenfor kompetanseplanen, vil ikke bli prioritert i første omgang.

Opplæringsplan for ufaglærte

Ufaglærte	2016	2017	2018	2019	2020
Opplæring av ferievikarer og andre vikarer	x	x	x	x	x
Interne emnekurs, etikk, holdninger, rutiner, brann	x	x	x	x	x

Opplæringsplan for videregående skole nivå

Videregående skole	2016	2017	2018	2019	2020
Helsefagarbeider voksenopplæring					
Helsefagarbeider			x		

Opplæringsplan for høyskole/ universitets nivå

Grunnutdanning Høyskole	2016	2017	2018	2019	2020
Sykepleier, grunnutdanning			x		
Sykepleie desentralisert		x			
Vernepleier, grunnutdanning		x			

Kompetanseplan 2016-2019

Prioriterte områder for etter- og videreutdanning og kurs

Ufaglærte					
	2016	2017	2018	2019	2020
Opplæring av ferievikarer og andre vikarer	x	x	x	x	x
Interne emnekurs	x	x	x	x	x
Datakurs	x	x	x	x	x
Fagretta emnekurs	x	x	x	x	x
Arbeidsmiljø	x	x	x	X	x
Førstehjelpskurs	x	x	x	x	x
Demens ABC	x	x	x	X	x

Videregående skole nivå					
	2016	2017	2018	2019	2020
Fagbrev helsearbeider		x			
Oppgraderingskurs hjelpepleiere			x		
Klinisk sykepleie					
Psykisk helsearbeid	x				
Rehabilitering					
Eldeomsorg/ geriatri		x			
Kreftomsorg og lindrende pleie					
Fagretta emnekurs;					
Datakurs	x	x	x	x	x
Dokumentasjon og rapportering	x	x	x	x	x
Kvalitetsutvikling	x	x	x	x	x
Kommunikasjon		x		x	
Laboratoriearbeid	x	x	x	x	x
Medikamenthåndtering	x	x	x	x	x
Habilitering/ rehabilitering					
Arbeidsmiljø	x	x	x	x	x
Førstehjelpskurs	x	x	x		x
Demens ABC	x	x	x		
Velferdsteknologi	x	x			

Høgskole/ universitets nivå					
	2016	2017	2018	2019	2020
Psykisk helsearbeid					
Geriatri					
Rehabilitering		x			
Veileding		x			
Rusomsorg					
Kreftomsorg					

Kompetanseplan 2016-2019

Diabetes			x		
Miljøarbeider/ vernepleier					
Helse og sosialrett					
Administrasjon, økonomi					
Annen etterutdanning	x			x	
Hverdagsrehabilitering	x	x			
Fagretta emnekurs;					
Dataopplæring	x	x	x	x	x
Dokumentasjon og rapportering	x	x	x	x	x
Medikamenthåndtering	x	x	x	x	x
Krisehåndtering	x	x	x	x	x
Etikk	x		x		x
Laboratoriearbeid	x	x	x	x	x
Kommunikasjon		x		x	
Kvalitetsutvikling	x	x	x	x	x
Arbeidsmiljø	x	x	x	x	x
Førstehjelp	x	x	x	x	x
Demens ABC		x			
Velferdsteknologi	x	x			

(X= antall deltakere er ikke vurdert)

Dette er en skisse over det vi pr i dag ser for oss at vi vil satse på, men det er ganske avgjørende hva eksterne utdanningsinstitusjoner og kurstilbydere har å tilby oss. Vi har liten mulighet til å gjøre så mye selv. Så det kan være avvik ifra hva kommunen prioriterer og hvilke tilbud som blir gitt.

En annen faktor er de ansattes egen motivasjon og vilje til å satse tid og krefter på etter- og videreutdanning.

Målet er at denne planen skal gjennomgås en gang i året, samarbeid mellom leder, tillitsvalgte og personell, slik at det er mulig å evaluere og forandre planen.

VEDLEGG 1

Videregående skole, psykisk helse

Her har vi en helsefagarbeider underveis i utdanning og vi har fått noen midler fra Fylke til praksis.

			Koster	Kommunene bidrar med
5 uker praksis	Perm me lønn a 1500 pr dag x 21dage		31 500	22 500
studiesamlinger	7-8 moduler, 1 dag pr modul			7 500
studieavgift	Ink.kostnader			
Eksamensfri	2 lesedager + eksamen x2			9 000
Bøker				5 000
Stipend				10 000
Antatt sum:				54 000

Kompetanseplan 2016-2019

Høyskole

Kreft/ diabetes/ gerontologi evt annet 60 sp	Pr semester		Koster	Kommunen bidrar med
Skolesamlinger	Permisjon med lønn i ca 3 uker		30 000	22 500
Bøker				5 000
Eksamensfri	4 lesedager + 1 eksamensdag			18 000
Innleie av vikar				
Stipend				10 000
Antatt sum:			ca 30 000	55 500

Hverdagsrehabilitering er en strategi og arbeidsform for å møte nye helseutfordringer i samsvar med Samhandlingsreformen og nytt lovverk i helsetjenestene. Formålet er at innbyggere med funksjonsbegrensninger opplever aktiv deltakelse, mestrer hverdagen, lever et mest mulig selvstendig liv og bor hjemme så lenge som mulig. Hverdagsrehabilitering er et tverrfaglig studium med fokus på både breddekompetanse og fagspesifikk fordypning gjennom prosjektoppgaven.

Hverdagsrehabilitering 30 sp	Går over 1 år, tenker 4 stk blir med		Koster	Kommunen bidrar med
Skolesamlinger	Nettbasert studie			
Bøker				5 000
Eksamensfri, innleie av vikarer	4 lesedager + 1 eksamensdag* 4			30 000
Stipend	Ser for oss 5000 pr stk i stipend for å oppmuntre til at flere blir med			20 000
Antatt sum:				55 000

Kurs

	Satser på å holde kurset i kommunen, ekstern eller intern foreleser	Må påberegne at en eller flere reiser bort	Kostnader ved eksterne kurs	Kostnader ved interne kurs	Kommunen bidrar med
Velferdsteknologi	x	x	Reise og opphold for 2, 6000		6000,-
Medikamenthåndtering, dette kan flere i kommunen være med på	x			Innleie av vikarer+ innleie av foredragsholder 8000,-	8 000,-
Brannvernkurs, Dette kan flere i kommunen være med på	x			15 000+ 120x antall deltagere	18 000,-

Kompetanseplan 2016-2019

Profil, data, dokumentasjon	x	x	Innleie av vikarer 4000+2500 i kursutgifter	10 000 pr dag med ekstern+innleie av vikarer	16 500,-
Krisehåndtering	x		2000		2 000,-
Førstehjelpskurs, dette kan flere i kommunen være med på	x	x		+ innleie av vikarer eller avspasering 7000,-	7 000,-
Laboratoriearbeid	x			Evt avspasering 1000	1 000,-
Coaching				Innleie av vikar 5000	5 000,-
Kvalitetssikring, HMS		x			5 000,-
Ernæring		x	4000		4 000,-
SUM					66 000,-

(Beregner 2000 i utgifter pr ansatt som reiser bort på kurs pr dag)

Oppsummert;

Kurs	74 000,-
Videregående	54 000,-
Høgskole videreutdanning	55 500
Annet, reise og/ eller opphold	2000,- * x antall=20 000,-
SUM	195 500,-

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanseplan Leka barnehage perioden 2016-2019.

Lov om barnehager og barnehagens rammeplan er utgangspunkt for barnehagens arbeid. I tillegg har vi lokale og sentrale satsningsområder.

Leka barnehage er med i oppvekstprogrammet. «Gode vaner starter tidlig». Her er det fokus på kosthold og fysisk aktivitet. I tillegg har vi språk og pedagogisk ledelse som satsningsområde.

Sentrale satsningsområder er i perioden 2014-2020 følgende tema:

- Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon.
- Danning og kulturelt mangfold.
- Et språkmiljø for alle barn.
- Barn med særskilte behov.

Disse satsningsområdene skal være førende for barnehagens arbeid med kompetanseutvikling i årene framover.

Som en del av den statlige satsinga får barnehagen vært år mulighet til å søke om kompetansemidler, etter søknad mottar vi kr.10 000 for øremerket bruk til økt kompetanse. Det forventes at kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier og barnehagen tar ansvar for å sikre helhet og god sammenheng i arbeidet med satsningsområdene og utviklingen av barnehagen som lærende organisasjon i strategiperioden 2014-2020. Det vil bidra til kompetanseutvikling for alle grupper ansatte i barnehagen.

Område: Barnehage

Kurs	2016	2017	2018	2019
Delta på Nord-Norges konferansen el. annen konferanse.	*		*	*
	20 000,-		10 000,-	20 000,-
«Gode vaner starter tidlig» Friluftsliv, kosthold og aktivitet.	*	*	*	
	Gratis	Gratis	Gratis	
Førstehjelpskurs gjennom BHT.	*			*
Danning og kulturelt mangfold	*	*	*	*
		10 000,-		
Språk og språkmiljø	*	*	*	*
		5 000,-	5 000,-	5 000,-
Pedagogisk ledelse barnehage som lærende organisasjon.	*	*	*	*
		10 000,-		
Refleksjons og relasjonsarbeid.	*	*	*	*
	5 000,-		5 000,-	

Satsningsområdene jobbes det med hele tiden, men ikke alt er satt i system. Etter hvert som ny kompetanse tilegnes er det viktig å få satt det i system og virke slik at vi har noe igjen av det. Ved ny tilegnelse er det viktig at hele personalgruppen er med, dette for felles forståelse. Språk og språkmiljø jobbes det med hele tiden og personalet har en gang pr. mnd. refleksjonsmøter og tilegnelse av ny kunnskap.

Utdanningsdirektoratet har lagd mye godt verktøy som vi tar i bruk for å tilegne oss kompetanse. Dette verktøyet arbeider vi med på personalmøter.

Kompetanseplan 2016-2019

Videreutdanning.

I forbindelse med regjeringens arbeid for å heve kvalitet på tilbud i barnehagene, har fylkesmannen fått i oppdrag å iverksette tiltak med kompetanseheving for assistenter i kommunale og ikke-kommunale barnehager. Det ble høsten 2013 satt i gang kompetansehevingstiltak – «fagbrev på jobb» i barne- og ungdomsarbeiderfaget for barnehageassistenter i Nord-Trøndelag.

Gjennom denne ordningen fikk en av assistentene tatt fagbrev i barne og ungdomsarbeiderfaget med teori eksamen våren 2015 og fagprøven juni 2015.

Høsten 2015 startet en av vikarene våre på samme kurs og avlegger teorieksamen juni 2106. For å gå opp til fagprøven må man ha 5 års relevant praksis.

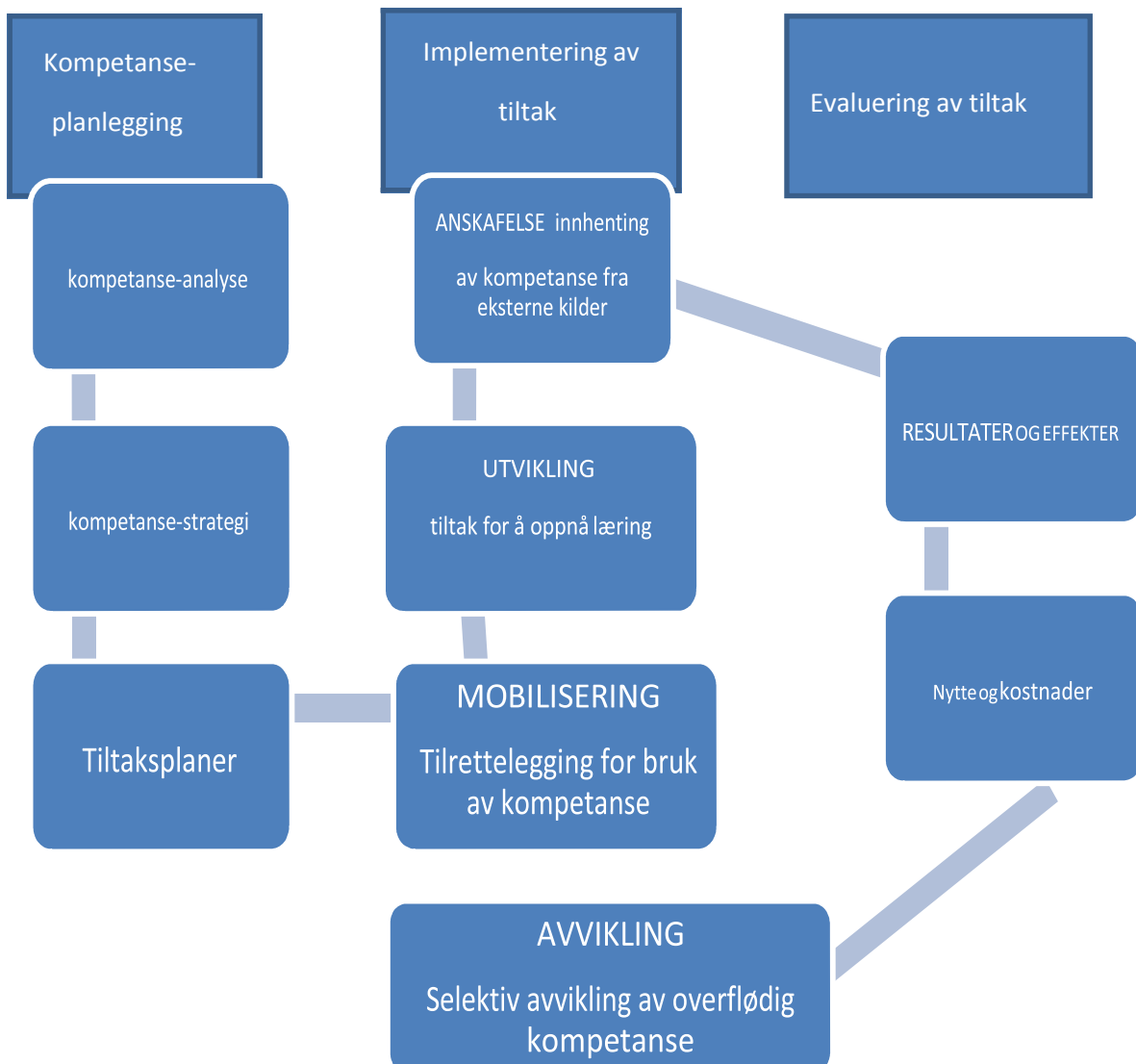
Ordningen tilfører barnehagen 8000,- pr.elev som skal brukes til veiledning, kjøregodtgj.vikarer mm.

Kompetanseplan for administrasjonen i Leka kommune 2016-2019

Strategisk kompetanseledelse innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre at kommunen har -og bruker- nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. For å lykkes med strategisk kompetanseledelse, kreves en god forankring hos kommunens ledelse og kommunens arbeidsgiverstrategi. I hht KS så arbeider kommuner som har en overordnet kompetanseplan for hele kommunen og kompetanseplaner for den enkelte virksomhet, mer systematisk og målrettet med kompetanse enn kommuner som ikke har et godt kompetanseplanverk. De jobber også mer brukerorientert og innovativt.

Denne strategiske kompetanseplan har sitt utgangspunkt i professor i organisasjonspsykologi Linda Lais` forskning.

Modellen under viser strategisk kompetanseledelse som en kontinuerlig prosess.



Kompetanseplan 2016-2019

Kompetanseanalyse - Våre kompetansekrav og vår kompetansebeholdning
Mange forhold påvirker hvordan vi skal jobbe med kompetanse.

- Endringer i samfunnsoppdraget
- Endringer i tjenestetilbudet
- Krav om tverrfaglighet samhandling demografi
- Alderssammensetning blant de ansatte
- Vakanser i stillinger
- Uønsket deltid
- Lav arbeidsledighet
- Bruker- og medarbeiderundersøkelser
- Økonomisk handlingsrom m.m.

Disse nevnte forhold er medvirkende når vi skal planlegge for fremtidig kompetansebehov. KS har sin egen «kommunesektorens arbeidsgivermonitor». Der beskrives årlig tilstanden innen sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommunene.

Leka kommune er organisatorisk inndelt i virksomheter, som hver og en skal gjennomføre kompetanseanalyse, for å avklare hvordan vi skal satse på kompetanse for å nå vedtatte mål til beste for brukerne og innbyggerne.

Hovedspørsmålene for virksomhetene som må stilles er:

- Hvor står vi dag i fht kompetanse?
- Hvor ønsker/kreves det at vi må være?
- Hvilke tiltak må vi iverksette for å komme dit vi ønsker

Virksomhetene må vurdere nærstående endringer i faglige krav/veiledere samt lovverk. Kjennskap til hvilke yrkesgrupper det blir stor utskifting av, hvilke evt nye yrkesgrupper trenger vi de nærmeste årene, og evt andre tiltak for å sikre at kommunen kan innfri kompetansekravene i fremtiden må også etableres.

Administrasjonen arbeider på tvers i Leka kommune – det som gjøres her har betydning for resten av Organisasjonen. Dette som er skrevet ovenfor er derfor også gjeldene for alle områder i Leka kommune.

Kompetanseplan 2016-2019

Kompetansebehov i Administrasjonen 2016 – 2019

Område	Kompetanse	Deltakere	Kostnad	2016	2017	2018	2019
Personal	Tariff /KS	1	2000/gang	2000		2000	
Post /arkiv	Post og arkiv - hospitering	2	500/gang				
	Arkivkurs	2	5000/gang	5000			
Skatteoppkrever	Opplæring	1	1000/gang	5000			
Økonomi	Høyskole	1	10000/gang		10000	10000	10000
Merkantil	Høyskole	1	10000/gang		10000	10000	10000
Flykningetjenesten	Fellesopplæring	3	5000/gang	15000			
Næring og kultur	Næringsutvikling og næringsoppbygging	1			5000		
	Hvordan bruke sosiale medier, oppbygging av sider, markedsføring, hjemmesider, datadesign ol	1		2000			
Landbruk		1					
Drift og eiendom		3					
Bibliotek		1					
Teknisk adm		1					
Prosjektledelse		2					
Felles:	Saksbehandling	11		2000	2000	2000	2000
	ePhorte	11		2000	2000	2000	2000
	Lovverk	11		1000	1000	1000	1000
	Arb.møte budsjett	15		3000	3000	3000	3000