



***STRATEGISK KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN
FOR
EIGERSUND KOMMUNE
2004 - 2007***

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 15.12.04

Ansvarlig for ajourhold:
Seksjon personalutvikling
Eigersund kommune
Postboks 580
4379 EIGERSUND

Tlf. 51 46 80 00 – Telefaks: 51 46 80 39 – Epost: post@eigersund.kommune.no

(Winsak 02/5002 – Personalreglementer, retningslinjer og instruksjer i Eigersund kommune, lnr 20862/06.)

Innhold

1. INNLEDNING	3
KOMMUNEPLANENS VISJON:	3
KOMMUNEPLANENS HOVEDMÅL FOR SERVICE:	3
KOMMUNEPLANEN TREKKER OPP FØLGENDE FØRINGER FOR ARBEIDET MED KOMPETANSEHEVING/ OPPLÆRING OG VIDEREUTVIKLING AV PERSONALET:	3
<i>Personalforvaltning med tanke på de ansatte som kommunens viktigste ressurs.</i>	3
<i>Arbeidsgiveransvaret å konkretiseres og synliggjøres.</i>	3
<i>Opplæringstilbudet skal videreutvikles og gi større omstillingsevne i kommunen.</i>	3
<i>Gjennomføring av Reform - 94.</i>	3
MÅLSETTING	4
<i>Kompetanseutviklingen i Eigersund kommune skal:</i>	4
2. DEFINISJONER	4
2.1 LÆRENDE ORGANISASJON	4
2.2 KOMPETANSE	5
3. LÆRINGSARENAER I EIGERSUND KOMMUNE	5
4. HOVEDPRINSIPPER FOR KOMPETANSEUTVIKLING I EIGERSUND KOMMUNE	6
<i>RÅDMANNEN HAR ANSVAR FOR KOMMUNENS STRATEGISKE KOMPETANSEUTVIKLINGSPLANLEGGING OG FOR GJENNOMFØRING AV FELLES TILTAK. LEDERNE FOR RESULTATENHETENE HAR SAMME ANSVAR INNEN SIN ENHET.</i>	7
5. UTFORDRINGER FOR EIGERSUND KOMMUNE	7
5.1 KOMMUNEN SOM TJENESTEPRODUSENT	7
<i>Omverden</i>	7
<i>Brukerne</i>	7
<i>Effektivitet og omstilling</i>	7
<i>Kampen om arbeidskraften</i>	7
5.2 ARBEIDSGIVERPOLITISKE UTFORDRINGER	7
5.2.1 <i>Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk</i>	8
5.2.2 <i>Seniorpolitikk</i>	8
5.2.3 <i>Rekruttering</i>	8
5.2.4 <i>Beholde kompetent arbeidskraft</i>	8
5.2.5 <i>Konsekvenser</i>	8
6. SAMMENHENGEN MELLOM VIRKSOMHETSPLANLEGGING OG KOMPETANSEUTVIKLINGSPLANLEGGING	9
6.1 ÅRSPLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLING	9
6.1.1 <i>Planlegging og gjennomføring av opplæring illustreres slik:</i>	10
6.1.2 <i>Stipend</i>	11
7. VURDERING/EVALUERING	11
REFERANSER:	11
VEDLEGG 1: SATSINGSOMRÅDER FOR KOMPETANSEUTVIKLING I PERIODEN 2004 – 2007 – RESULTATENHETENES ANSVARSOMRÅDE	12
VEDLEGG 2: ÅRSPLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLING 2005 – EIGERSUND KOMMUNE	13

1. Innledning

Kompetanseutviklingsplanen tar utgangspunkt i kommuneplanen 1996 - 2007 (tekstdelen av kommuneplanen er under revidering), og planen bygger på kommunens personalpolitiske retningslinjer. Planen skal inngå i det årlige systemet for planrullering, og vedtatte tiltak skal synliggjøres gjennom økonomiplanen og årsbudsjettene.

Kommuneplanens visjon:

Synliggjøre Eigersund kommune på en positiv måte i nasjonal og internasjonal sammenheng.

Kommuneplanens hovedmål for service:

Løse arbeidsoppgavene i forhold til våre brukere på en rask, effektiv og faglig forsvarlig måte gjennom å sette service i sentrum for all aktivitet.

Vi skal sørge for at de økonomiske, tekniske og menneskelige ressursene vi har til rådighet, blir utnyttet til beste for våre brukere. Fornøyde brukere er et fellesansvar!

Vår bedriftskultur vektlegger den enkeltes ansvar for egne prestasjoner samt medansvar for at andre kan utføre sine oppgaver best mulig.

Kommuneplanen trekker opp følgende føringer for arbeidet med kompetanseheving/ opplæring og videreutvikling av personalet:

Personalforvaltning med tanke på de ansatte som kommunens viktigste ressurs.

Kommunens lønns- og personalpolitiske retningslinjer skal til enhver tid synliggjøre og dokumentere gjeldende retningslinjer på dette området.

Arbeidsgiveransvaret å konkretiseres og synliggjøres.

Arbeidsgiveransvaret i Eigersund kommune avklares politisk og administrativt. Herunder avklares hvilket verdigrunnlag Eigersund kommunes personalpolitikk skal bygge på.

Opplæringstilbudet skal videreutvikles og gi større omstillingsevne i kommunen.

Eigersund kommunes opplæringstilbud overfor de ansatte **videreutvikles** og **styrkes** med tanke på å tilfredsstille behovene for kvalitet i tjenestetilbudet.

Det utarbeides intern lederopplæring spesielt med tanke på opplæring av mellomledere i Eigersund kommune.

Gjennomføring av Reform - 94.

Eigersund kommune ser det som en utfordring å oppfylle intensjonen i Reform-94 ved å tilrettelegge for et nødvendig antall lærlingplasser.

Det er fortsatt en utfordring å effektivisere bruk av personalressursene gjennom målrettet personalarbeid. Kommunen ønsker å legge til rette for en effektiv kommuneorganisasjon ved hjelp av IKT-utviklingen, og i langt større grad ta IKT i bruk også i brukerrettet dialog- og informasjonsvirksomhet. Det er utfordringer i å ivareta og videreutvikle det interne administrative og faglige plan- og utviklingsarbeidet, kvalitetsarbeidet og HMS-arbeidet, samtidig med den prioriterte utadrettede virksomheten.

Målsetting

Det generelle målet er å ha kvalifiserte og motiverte medarbeidere på alle plasser i Eigersund kommune til enhver tid.

Kompetanseutviklingen i Eigersund kommune skal:

- Sørge for at kommunens ansatte til enhver tid innehar den nødvendige kompetanse for å ivareta det arbeidet de i dag har, og andre felt de forventes å få i framtiden.
- Så langt det er mulig og forenelig med organisasjonens behov, tilfredsstillende den enkeltes behov for videreutvikling og videreutdanning blant annet med tanke på kvalifisering til mer krevende oppgaver.
- Legge vekt på en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk der arbeidstakere over 55 år gis muligheter til oppfølging gjennom en individuell plan.
- Være en aktiv del i arbeidet med å holde kommunen endringsdyktig i takt med de forandringer som skjer i oppgaver som kommunen til enhver tid er satt til å løse.
- Stille kvinner og menn likt ved opplæring og videreutdanning (Likestillingsloven § 6. Lik rett til utdanning).¹

Eigersund kommune vil ta initiativ til og vil være med å videreutvikle interkommunalt samarbeid om kompetanseutvikling i Dalane. Interkommunale kurs er viktige treffpunkt for utvekslinga av kunnskap og for å danne uformelle nettverk mellom kommunene.

2. Definisjoner

2.1 Lærende organisasjon

Det er vanlig å bruke læringsbegrepet om enkeltmenneskets læring – på menneskets evne til å håndtere nye utfordringer bedre enn tidligere, på forandringer av atferd som resultat av erfaring og øvelse eller på mer grunnleggende forandringer i personlighet og væremåte.

- En organisasjons læring innebærer mer enn summen av medarbeidernes individuelle læringsresultater. En organisasjons læring innbefatter endringer i grunnleggende kulturelle antakelser, endringer i organisasjonsstrukturen, nye rutiner for oppgaveløsning og arbeidsdeling. Utvikling av en delkultur der medarbeiderne gir og får er viktig i en lærende organisasjon.
- Som en lærende og aktivt handlende organisasjon ønsker kommunen å sette fokus på oppslutning om løsninger, motivasjon, forpliktelse og gjensidighet, samt en klar forventning om resultater. Ved å se tegn i tida og være i forkant vil kommunen kunne møte utfordringene i et helhetlig perspektiv.

Endringer:

Lettest å endre

¹ Likestillingsloven § 6. (Lik rett til utdanning.)

Kvinner og menn har sammen rett til utdanning.

Arbeidsgiver skal likestille kvinner og menn når det gjelder opplæring, videreutdanning og permisjon i forbindelse med utdanning o.l.

- Data
- Informasjon
- Kunnskap
- Oppførsel
- Holdninger
- Verdier
- Paradigmer



Vanskeligst å endre

2.2 *Kompetanse*

Sikre at resultatene gjennomfører kompetanseutvikling for medarbeidere på de områder og i det omfang som er nødvendig for å bidra til at kommunen når sine strategiske mål.

Kompetanseutvikling på individnivå defineres gjerne som:

- Holdninger, kunnskaper, ferdigheter, erfaringsbasert innsikt og evne til å bruke andres kompetanse i fht. nåværende og framtidige oppgaver og i organisasjonens felles liv.

Holdninger

styrer forståelsen av omverden, faglige valg, personlig væremåte m.m.

Kunnskaper

er av praktisk eller teoretisk art.

Ferdigheter

er av ”teknisk” eller sosial art.

Erfaringsbasert innsikt

er en type innsikt som bare kan oppnås gjennom praktisk erfaring. Denne innsikten som kan være avgjørende for et godt arbeid kan være vanskelig å uttale (taus kunnskap).

Bruk av andres kompetanse

består dels i å bygge opp kontakter (nettverk) med kompetanse som supplerer ens egen og som er nyttig i eget arbeid. Dels består delkompetansen i evnen til å utnytte ”nettverkskompetansen” når egne oppgaver skal løses.

I tillegg vil forhold som motivering, intuisjon og følelse, fysisk og psykisk energi, lederskap og organisering ha betydning.

3. Læringsarenaer i Eigersund kommune

Det daglige arbeidet

gir mulighet til å planlegge og gjennomføre arbeidet, reflektere over eget arbeid, lære av kollegaer, få råd og veiledning.

Arbeidsgrupper

som gir bedre tverrfaglig samhandling og endringskompetanse til merverdi for brukerne og innbyggerne

Samhandling med brukerne

anerkjennelse av brukeren som ekspert på egen situasjon gir andre perspektiver som kan utnyttes som læringssituasjoner.

Interne møter i enhetene

gir mulighet for felles refleksjon, råd og veiledning, erfaringsutveksling, formalisert læring i form av teoriinnspill og lignende.

Personalmøter i virksomhetene

gir samme muligheter som enhetsmøter, men i større forum.

Interne kursdager, seminarer

gir økte muligheter for formalisert læring, fordypning osv.

<i>Nettverk</i>	gir muligheter for veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers. Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarenaer.
<i>Eksterne kurs</i>	som interne kursdager, men også erfaringsutveksling ut over egen arbeidsplass og muligheter for økt nettverksbygging.
<i>Etter- og videreutdanning</i>	som i første rekke kommunen har behov for.

4. Hovedprinsipper for kompetanseutvikling i Eigersund kommune

På bakgrunn av de føringer kommuneplanen og de strategiske målene gir, fastsettes følgende hovedprinsipper for kompetanseutvikling i Eigersund kommune:

1. Eigersund kommune er en lærende organisasjon.
2. Kompetanseutvikling er et av kommunens sentrale virkemidler for å sikre god kvalitet på tjenestene og effektiv ressursutnyttelse, både på kort og lang sikt.
3. Kommunen er proaktiv og har handlingsberedskap for kompetanseutvikling; Det vil si at kommunen gjennom en forpliktende, planlagt og styrt prosess ivaretar både dagens kompetansebehov og har en strategi for å møte framtidens behov.
4. Kommunens strategi for kompetanseutvikling tar utgangspunkt i innbyggernes behov og de mål og strategier som er vedtatt for å oppfylle disse behovene.
5. Strategien for kompetanseutvikling omfatter alle medarbeidere i kommunen. Alle medarbeidere har også et eget ansvar for å holde seg faglig oppdatert og delta i tiltak som pålegges av arbeidsgiver. Arbeidsgiver har plikt til å legge til rette for at arbeidstakerne kan holde seg faglig oppdatert.
6. Kompetanseutvikling i Eigersund skal primært rettes mot å styrke og videreutvikle medarbeidernes realkompetanse, dvs de verdier, kunnskaper, holdninger og ferdigheter som organisasjonen trenger for best mulig måloppnåelse. I hovedsak vil det være slik at formalkompetanse må dekkes av den enkelte innenfor utdanningssystemet.
7. Det er et lederansvar å:
 - legge til rette for at resultatene når sine mål, herunder å kartlegge kompetansebehovet på kort og lang sikt, og sette i verk tiltak som gjør medarbeiderne trygge og kompetente.
 - benytte de kartleggingsverktøy som kommunen til enhver tid rår over, som medarbeidersamtaler, IT-baserte verktøy og lignende, og sammen med medarbeiderne vedta hvilke tiltak som skal settes i verk.
 - ivareta organisasjonens behov og samtidig sørge for at Hovedavtalens bestemmelser (§ 7 B Kompetansutvikling)² er fulgt.
 - sørge for at flest mulig læringsarenaer tas i bruk.
 - sørge for at medarbeiderne får opplæring i kommunens kjernekompetanse slik at vedtatte systemer og strukturer benyttes i tjenesteproduksjonen.

² Hovedavtalen § 7B Kompetanseutvikling

Den enkelte kommune/fylkeskommune har et ansvar for å kartlegge og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov.

På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Kommunen/fylkeskommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Rådmannen har ansvar for kommunens strategiske kompetanseutviklingsplanlegging og for gjennomføring av felles tiltak. Lederne for resultatene har samme ansvar innen sin enhet.

5. utfordringer for Eigersund kommune

Kommunen vil i kommende planperiode stå overfor følgende utfordringer:

5.1 Kommunen som tjenesteprodusent

Omverden

Endringer i kommunens ytre rammevilkår sammen med nye krav og forventninger fra brukere og politikere stiller den kommunale organisasjonen overfor nye utfordringer. Nasjonale føringer i lover og forskrifter setter stadig nye rammer for store deler av de brukerrettede tjenestene i kommunen. I løpet av de senere år har det skjedd en gradvis overføring av oppgaver til kommunene noe som øker presset på den kommunale styringsretten, økonomien og ressursbruken.

Brukerne

Kravet til ressurseffektivitet framtinges av brukerne med økende bevissthet om egne rettigheter. Som en følge av økende engasjement og kompetanse hos våre brukere vil brukermedvirkning i evaluering og utforming av tjenestene bidra til å sikre bedret dialog og ressursanvendelse.

Effektivitet og omstilling

Endrede forventninger til kommunes effektivitet og tjenesteproduksjon stiller krav til organisasjonens evne til omprioriteringer og omstilling. Både for den enkelte medarbeider og organisasjonen innebærer det at noe av den trygghet som har ligget i det kjente og forutsigbare må erstattes av den trygghet som ligger i å være delaktig i en kontinuerlig søken etter alternative løsninger og vilje til endring og omprioriteringer.

Kampen om arbeidskraften

Rekruttering og utvikling av ledere og medarbeidere med rett kompetanse i forhold til oppgaveløsning vil være avgjørende. Nye arbeidsformer og tjenester stiller krav til medarbeider- og organisasjonskompetanse. Kommunen må praktisere en moderne arbeidsgiverpolitikk med fleksibilitet og vekt på utviklingsorientert og strategisk personalledelse, lederutvikling og medvirkning. Det vil være et lederansvar å legge forholdene til rette for at kommunen er en attraktiv arbeidsplass og et medarbeideransvar å bruke medvirkningsarenaene til utvikling.

Utviklingen av en god praksis i arbeidsgiverpolitikken vil kreve et nært samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene og kommunes administrative og politiske ledelse.

5.2 Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Arbeidsgiverpolitikken i Eigersund er basert på et positivt menneskesyn (lederplakat). Det beste fundamentet for at alle medarbeidere kan utvikle seg er et arbeidsmiljø som vektlegger trivsel, motivasjon, trygghet og samspill, og som gir rom for nye utfordringer. Kompetanseutvikling er viktig for den enkelte, for virksomhetene og for en positiv utvikling i samfunns- og arbeidsliv generelt. *En god kompetanseutviklingsplan bidrar til å oppfylle*

kommunens overordnede mål om mer fornøyde brukere, mer fornøyde medarbeidere og et positivt bidrag til storsamfunnet. Det vises ellers til kommunens personalpolitikk og til arbeidsmiljølovens § 12.1B³. Dette er spesielt viktig i dagens situasjon med organisasjonsendringer og nedbemanning.

5.2.1 Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk

Omstillingstakten i samfunns- og arbeidslivet går stadig raskere, yrker oppstår og forsvinner i rask tempo, organisasjonsmønstre endres, det er endringer i hvilke typer tjenester som etterspørres og omfanget av dem, og kommunikasjonsteknologien er i rask endring. Det er en erkjennelse i Norge at kompetansetilførselen er for liten. Kommunene vil i de nærmeste årene oppleve å måtte konkurrere om arbeidskraften, både fordi antall unge nyutdannede arbeidstakere ikke er tilstrekkelig til å imøtekomme behovet for kompetanse i arbeidslivet og det har skjedd en aldning av arbeidsstyrken, en utvikling som forventes å fortsette. Kommunen står overfor store utfordringer både mht rekruttering og å beholde arbeidstakere i yrket lengst mulig. Eigersund kommune har inngått avtale om å være IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv).

5.2.2 Seniorpolitikk

Seniorpolitikken i Eigersund skal være en integrert del av den overordnede arbeidsgiverplattformen i Eigersund kommune.

5.2.3 Rekruttering

Nye, unge arbeidstakergrupper er vant til og mestrer å forholde seg til raske omskiftninger i samfunnet, etterspør andre og nye organiserings- og arbeidsformer. Gruppen er opptatt av å gjøre karriere og er fleksible mht innhold i og organisering av arbeidet. Trygghet i arbeidslivet, som for eksempel én arbeidsgiver gjennom hele livet spiller ikke lenger samme rolle. Med færre arbeidstakere og annen kompetanse kan nye arbeidsformer være nødvendig for å gjennomføre arbeidsoppgavene på en mer ressurseffektiv måte.

En kommune som skal løse de tradisjonelle oppgavene, kanskje særlig innenfor omsorgsyrkene, må kunne profilere seg med konkurransedyktig arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter. Dette vil sette store krav til lederkompetanse hva angår organisering og strukturering av arbeidet.

I tillegg til en klar kompetansestrategi blir det nødvendig med strategier for rekruttering. Seksjonene må utarbeide bemannings- og rekrutteringsplaner.

5.2.4 Beholde kompetent arbeidskraft

Kommunen ser det som svært viktig å beholde kompetent arbeidskraft. Det vises i denne forbindelse til Eigersund kommunes lønnspolitiske plan.

5.2.5 Konsekvenser

De utfordringene kommunen står overfor stiller krav til organisasjonen, både til generell fagkompetanse, faglig spisskompetanse og lederkompetanse. Planen viser tiltak, på kommunenivå, for både å gi ny kompetanse og ta vare på eksisterende. Realkompetansen ligger som et grunnlag for annen kompetanseutvikling og må vedlikeholdes, for eksempel

³ Arbeidsmiljøloven § 12. Tilrettelegging av arbeidet
§ 12.1.B Generelle krav

Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

gjennom fadderordninger, introduksjonskurs for nytilsatte og skolering innad i avdelingene. De nevnte områdene kan konkretiseres til:

<i>Kvalitetsbevissthet</i>	medarbeiderne skal være i stand til å kvalitetssikre sitt daglige arbeid slik at det sikres at oppgavene utføres på riktig måte og til riktig tid.
<i>Resultatrettet</i>	medarbeiderne skal være resultatorientert i forhold til oppsatte mål (virksomhetsplanen).
<i>Endringsberedskap</i>	medarbeiderne skal gjennom ha forståelse for endringer i samfunnet og egen organisasjon, og nødvendigheten av å være åpen og endringsvillig for å skape det beste tilbudet til innbyggerne og trygge arbeidsplassene.
<i>Helhetsforståelse</i>	medarbeidernes evne til helhetsforståelse når det gjelder kommunens virksomhet, vil kunne bidra til et bedre helhetlig tjenestetilbud.

Vedlikehold av realkompetansen, samt nye tiltak, vil gi en helhetlig kompetanseutvikling i kommunen som skal bidra til å sikre at Eigersund kommune til enhver tid står rustet til å møte nye utfordringer.

6. Sammenhengen mellom virksomhetsplanlegging og kompetanseutviklingsplanlegging

Det er viktig å ha en systematisk tilnærming til kompetanseutviklingen og evaluering av tiltakene. Følgende punkter kan være nyttige:

- Hvilke kompetanseområder må Eigersund vektlegge for å nå de strategiske målene?
- Hva slags kompetanse må gis til den enkelte medarbeider, og hva må gis til grupper av medarbeidere for å nå de målene som er satt opp?
- Hva slags kompetanse trenger vi for å nå målene?

Nivå	Virksomhetsplanleggingsprosessen	Kompetansestrategi
Kommunenivå	Strategiske mål for Eigersund kommune i perioden	Strategisk kompetanseutviklingsplan for Eigersund kommune: <ul style="list-style-type: none"> - fellesområder - lederutvikling - IKT - Andre overordnede satsningsområder
Avdelingsnivå	Avdelingens strategiske mål i perioden	Strategisk kompetanseutviklingsplan for avdelingene: <ul style="list-style-type: none"> - fellesområder - avdelingens lederutvikling - avdelingens spesifikke satsningsområder
Virksomhetsnivå	Virksomhetens overordnede mål og utviklingsområder	Virksomhetens årsplan med kompetansetiltak: <ul style="list-style-type: none"> - gjennomføring av tiltak - registrering av gjennomførte tiltak
Individnivå	Personlig utvikling	Kompetansebehov kartlagt gjennom medarbeidersamtaler og andre kartleggingsverktøy (IKT-baserte verktøy, nasjonale og lokale føringer osv)

6.1 Årsplan for kompetanseutvikling

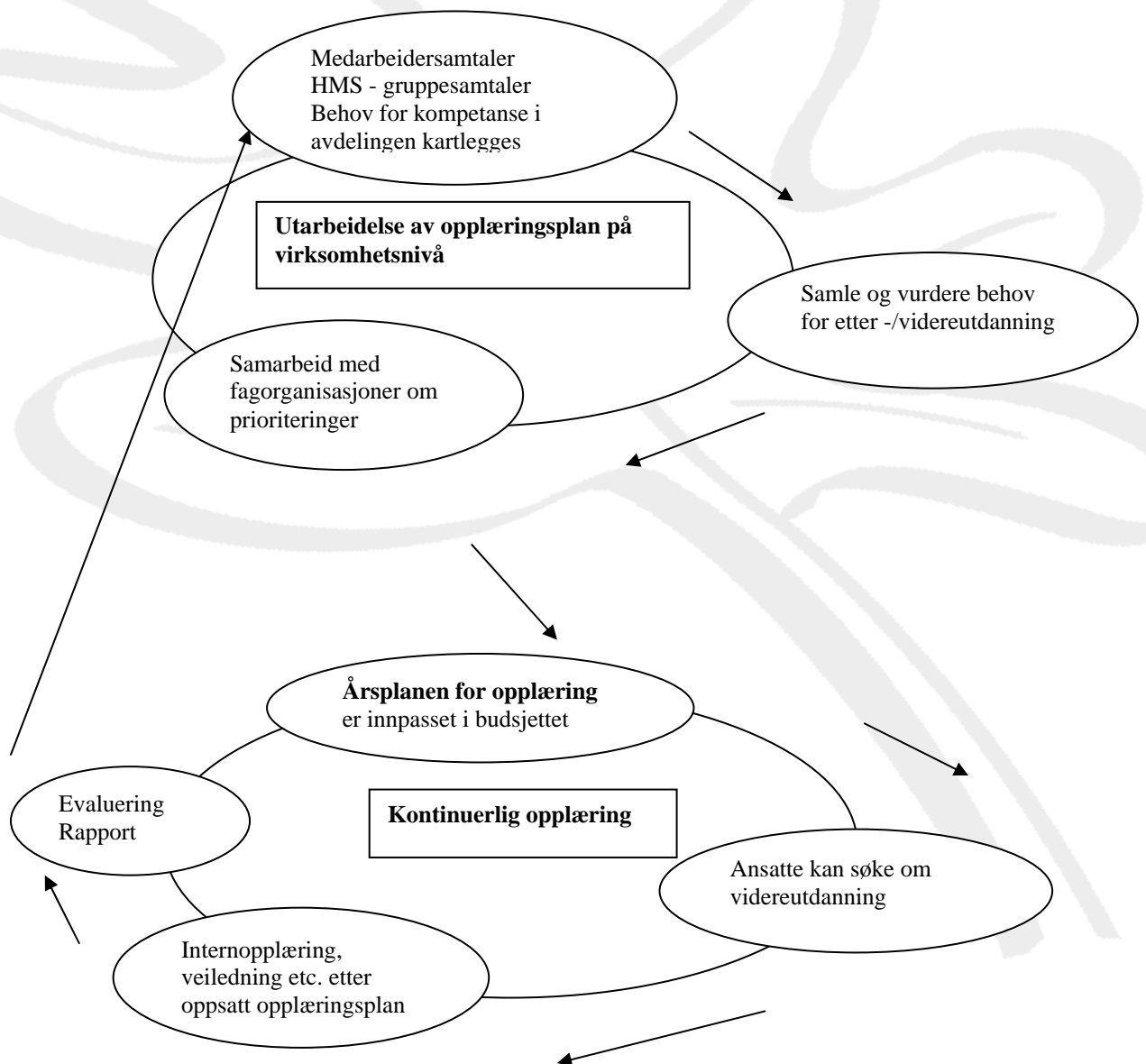
Det utarbeidets hvert år en tiltaksplan for kompetanseutvikling der de ulike nivåene i organisasjonen blir ivaretatt. Midlene til kompetanseutvikling i kommunen disponeres av

personalseksjonen og koordineres av opplæringsleder. Avdelingslederne og enhetslederne er ansvarlige for gjennomføring tiltak i sin avdeling/enhet. Det er en målsetting å samordne kompetanseutviklingen i kommunen for å gjøre den mer effektiv.

De kommunale satsningsområdene går fram av rådmannens budsjettframlegg/årsplan. I tillegg kommer statlige satsingsområder for ulike deler av kommunal virksomhet. Her tas også med faste tiltak som samling for visse yrkesgrupper. Det er en målsetting å utnytte statlige tilskuddsordninger best mulig i tillegg til å tilby kurs dekket av OU-midler. Så langt det er mulig arrangeres kompetanseheving i samarbeid med en eller flere kommuner i Dalaneregionen.

Avdelingenes behov for kompetanseutvikling kommer fram etter at avdelingssjefen sammen med ei opplæringsgruppe internt i avdelingen har kartlagt behovet for kompetanseutvikling kommende år. Frist 1. november.

6.1.1 Planlegging og gjennomføring av opplæring illustreres slik:



6.1.2 Stipend

Det henvises til Eigersund kommunes permisjonsreglement/stipendordning.

7. Vurdering/evaluering

Det er metodisk komplisert å måle den reelle effekt av kompetansetiltak i forhold til forbedret kvalitet i tjenesteytingen, jfr. kapittel 2 Definisjoner. Det er imidlertid viktig at kompetansetiltak følges opp med evalueringer. I evalueringen er det viktig å systematisere og bruke den informasjonen som allerede finnes i organisasjonen.

På individnivå skal evaluering av kompetansetiltak inngå i medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler og lederevalueringssamtaler. Det er i denne samtalen grunnlaget for de individuelle tiltakene legges.

Ledersamlinger og annen intern opplæring/kompetansetiltak skal følges opp av skriftlige evalueringer fra deltakerne.

Andre viktige kilder for iverksetting av kompetansehevende tiltak og påfølgende evaluering på overordnet nivå er kompetansevurderingene i brukerundersøkelse og evalueringen av ulike prosjekter. I hvilken grad har de gjennomførte kompetansetiltak støttet opp under de strategiske målene? Dette er et obligatorisk spørsmål lederne skal stille og finne svar på når et kompetansetiltak er gjennomført.

Referanser:

- **Opplæringsplan for Eigersund kommune - 2000**
- **Kommuneplan for Eigersund kommune 1996 - 2007**
- **Strategisk kompetansutviklingsplan for Sørumsund kommune**
- **Handlingsplan for kompetanse, rekruttering og lønn, Stange kommune 2002 - 2003**
- **Lederplakat for Eigersund kommune**
- **Hovedtariffavtalen for kommunal sektor**
- **Opplæringsplan for Bjerkreim kommune 2000 - 2003**

Vedlegg 1: Satsingsområder for kompetanseutvikling i perioden 2004 – 2007 – resultatenehetenes ansvarsområde

Enhetenes satsningsområder vil være å bygge videre på denne overordnede kompetanseutviklingsplanen. Et viktig punkt i dette arbeide er blant annet resultatenehetenes ansvar for å styrke samhandlingen på tvers av resultatenehetene.

9.1 Mål

Sikre god kvalitet på tjenestene – utvikle kompetansen i tråd med resultatenehetene kompetanseutviklingsplan.

9.2 Tiltak

Avdelingene skal utarbeide planer som ivaretar deres egne behov for kompetanseutvikling med det mål å sikre god og riktig kvalitet på tjenestene og bidra til utvikling av den lærende organisasjon.

Avdelingenes planer skal bygge opp under strategisk kompetanseutviklingsplan, kommuneplan og innarbeides i seksjonens driftsbudsjett i økonomiplan og årsbudsjett.

Det påligger enhetene både å lage planer for egen faglig utvikling, men også å utvikle felles faglige tiltak mellom seksjonene for å styrke samhandlingen på tvers og helhetsforståelsen.

Til hjelp i dette arbeidet skal det utvikles en veileder for kompetanseplanlegging.

**Vedlegg 2: ÅRSPLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLING 2005 –
Eigersund kommune**

Kurs merket (Dalane) arr. i samarbeid med Bjerkreim, Eigersund, Lund og Sokndal

Høsten 2005

Legges ut når planen er klar.

