



Sørfold fram mot 2020

Strategisk kompetanseplan for Sørfold kommune

Sørfold kommune har følgende kompetanseutfordringer fram mot 2020:

Utvikle organisasjonens kunnskap og kompetanse for å være fremtidens tjenesteprodusent og samfunnsutvikler.

Ha et lederskap som er motiverende, nyskapende og endringsorientert med god prosessforståelse.

Ha motiverte ansatte med tilstrekkelig kompetanse for å utvikle gode, effektive tjenester og samhandling

Rekruttere og beholde kompetanse.



Innhold

Innhold

Innledning.....	2
Lokale behov - Nasjonale forventninger	3
Forarbeid til tiltak i planen:	3
Kartlegge kompetansebehov, utfordringer, prioriteringer i alle enheter/på hvert tjenesteområde: .	3
Målrettet kompetansebygging og prioritering av tiltak:	3
Evaluering:	3
Kompetanseplanen bygger på de føringer og forventninger som er tydeliggjort under:.....	3
Utviklingstrekk og mål	4
Utviklingstrekk.....	4
Utvikling, innovasjon og kompetanse	4
Kommunens overordnede mål for arbeidet	4
Kommunens 7 fokusområder fram mot 2020.....	4
Økonomi og ressurser.....	5
Bakgrunn	5
Prosjektmidler:	5
Søkte midler:	5
Kommunale midler:.....	5
Økonomisk oversikt	5
De 7 fokusområdene.....	6
Fokusområde 1: Innovasjon og utvikling	6
Fokusområde 2: Administrasjon og ledelse	6
Fokusområde 3: Høyere utdanning	7
Fokusområde 4: Fagbrev	8
Fokusområde 5: Fagspesifikke kurs og nettverk	8
Fokusområde 6: Kvalitetssikring og internkontroll.....	9
Fokusområde 7: Rekruttering	10

Innledning

Kommuneplanens samfunnsdel tar for seg langsiktige utfordringer og gi svar på tre spørsmål:
Hvor er vi? Hvor vil vi? Hvordan kommer vi dit?



Kompetanseplanen er å betrakte som en handlingsdel og konkretisering av samfunnsdelen som beskriver den kompetanse de ansatte trenger for å nå målene. Kompetansebyggingen bygger på de roller, oppgaver, verdier og kvaliteter man finner i det kommunale arbeidet knyttet til forvaltning, tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling. Dette dokumentet er et verktøy for å videreutvikle lokale kompetansestrategier og gi langsiktig forutsigbarhet og synliggjøre de viktigste kompetanse-, innovasjons- og utviklingstiltakene i kommunen.

Konkretiserte kompetansetiltak /aktivitetsoversikt vil årlig bli utarbeidet av den enkelte enhet/ på det enkelte tjenesteområdet i samarbeid med rådmann.

Lokale behov - Nasjonale forventninger

Kommunen har en viktig rolle som lokal samfunnsutvikler. Dette forutsetter innsikt i de sentrale forventningene og evne og kapasitet til utvikling og innovasjon.

Forarbeid til tiltak i planen:

Kartlegge kompetansebehov, utfordringer, prioriteringer i alle enheter/på hvert tjenesteområde:

Ut fra dagens drift/mål/rammer: registrerer og beskriver enhetenes nåværende og ønskede kompetanse

Ut fra utviklingstrekk og lokale/sentrale vedtak/føringer:

Registrere kompetanseutfordringene

Registrere enhetenes prioritering av kompetansebehov på kort sikt.

Målrettet kompetansebygging og prioritering av tiltak:

Kompetanseanalysen danner grunnlag for de strategier og fokus som presenteres i kompetanseplanens handlingsdel og gir retning og ramme for arbeidet.

Planen synliggjør også de områdene der det er størst behov for tiltak både på kort og lang sikt. Dette sees i sammenheng med de sentrale forventningene til kommunens samfunnsoppdrag.

Evaluerings:

Strategisk kompetanseplan evalueres hvert 4 år.

Alle enhetsledere sender inn årlige handlingsplaner til rådmann i forkant av budsjettarbeidet. Rådmann prioriterer innenfor overordnet ramme og fremmer tiltakene inkl kostnader i det årlige budsjettet.

Kompetanseplanen bygger på de føringer og forventninger som er tydeliggjort under:

Lokalt/regionalt

Kommuneplanens samfunnsdel

Kommunenes kompetanseplaner

Kommunale og interkommunale prosjekter, nettverk og utviklingsarbeid

Nasjonalt

["Stolt og unik. Arbeidsgiverstrategi mot 2020"](#)

[Omsorg 2015](#)

[Samhandlingsreformen](#)

[Kunnskapsløftet](#)

[Forskningsrådets policy for innovasjon i offentlig sektor](#)

[Kvalitet i barnehagen](#)

Fylket

[Fylkesplan for Nordland 2012-2016](#)

[«Vårres unga – vårres framtid»](#)

[Satsingsområder knyttet til Partnerskap Salten.](#)

Nordlandsløftet

I



nternasjonalt

[EU: Europa 2020. \(Overordnet knyttet til intelligent, bæredyktig og inkluderende vekst\)](#)

[EU: ET 2020 \(Education and Training\)](#)

Utviklingstrekk og mål

Utviklingstrekk

- Kommunen har et stort oppdrag som velferdsprodusent og samfunnsutvikler, noe som krever både langsiktighet og helhetstenkning. Det gjelder planlegging, forvaltning av ressurser, beredskap, helse, omsorg, velferd, utdanning, oppvekst, klima og miljø, kommunal infrastruktur.
- De offentlige oppgavene må løses på en mer effektiv måte.
- Relevant kompetanse blir avgjørende for hvordan vi utfører tjenestene med hensyn til kvalitet og kapasitet.
- Rekrutteringsbehov: Kommunen har utfordringer i å tiltrekke seg og holde på arbeidskraft.
- For å være en attraktiv arbeidsgiver må det derfor tenkes langsiktig og investeres tilstrekkelig i arbeidsplassene og de ansatte.
- Befolkningen levealder og helsetilstand vil forsterke behovet for kompetanse innenfor flere områder i årene fremover.
- Flere fagmiljø er små og derved sårbare.
- Det er høy gjennomsnittsalder på de ansatte, for lav avgangsalder og for stor andel deltidsansatte.

Utvikling, innovasjon og kompetanse

Det er et stort behov for langsiktig og systematisk innovasjons- og kompetansearbeid. Dette er avgjørende for å forbedre kommunens tjenester og det strategiske kompetansearbeidet må knyttes opp til dette.

Kommunens overordnede mål for arbeidet

Utvikle organisasjonens kunnskap og kompetanse knyttet til rollen som samfunnsutvikler med fokus på innovasjon og utvikling.

Ha et lederskap som er nyskapende og endringsorientert med god prosessforståelse.

Ha ansatte med tilstrekkelig kompetanse for å utvikle gode, effektive tjenester og samhandling.

Kommunens 7 fokusområder fram mot 2020

- Innovasjon og utvikling
- Administrasjon og ledelse
- Høyere utdanning
- Fagbrev
- Fagspesifikke kurs og nettverk
- Kvalitetssikring og internkontroll
- Rekruttere og beholde arbeidstakere



Økonomi og ressurser

Bakgrunn

I forbindelse med kompetanseheving er det i prinsippet 3 typer finansiering:

Prosjektmidler:

Midler som tildeles ut fra påmelding/deltakelse i konkrete prosjekter.

Søkte midler:

Midler som kommunen får gjennom egne søknader.

Kommunale midler:

Midler som kommunen avsetter selv til kurs, utdanning osv.

Det er ofte snakk om at kommunen må dekke egne lønnsutgifter/vikarutgifter samt bidra med en lokal egenandel. Å tenke 50/50 % i mange sammenhenger er naturlig.

Økonomisk oversikt

Sørfold kommune avsetter årlig 1,6 % av lønnsmassen HTA kapittel 4 til kompetansearbeidet. Det søkes om i eksterne midler. Budsjettert kompetansemidler budsjettreguleres fortløpende ut fra mottatte eksterne tilskudd.



De 7 fokusområdene

Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 1: Innovasjon og utvikling	Endrings- og forbedringsarbeidet i kommunen må sees i sammenheng med samfunnsoppdraget knyttet til: Kommunen som samfunnsutvikler, Styring, forvaltning og tjenesteyting Teknologi, Helse, omsorg, velferd og beredskap, Utdanning og oppvekst	Oppfølging av Sentrale reformer, Tiltak i relasjon til kommuneplanens samfunnsdel, Internkontrollsystem Klimameldingen, «Nordlandsløftet» «Newton Salten», Traineebasert utdanning	Utarbeide interne tiltaksplaner Interkommunalt, nettverkssamarbeid/ Kompetanseheving, Årlig interkommunale utviklingsmøter med alle RKK-kommunene	Kommunal finansiering, KS, Fylkesmannen (bl.a. skjønnsmidler), Fylkeskommunen, IRIS Salten

Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 2: Administrasjon og ledelse	God ledelse: Krever en administrasjon og et lederskap med komplekse kunnskaper og ferdigheter som analytiske, metodiske, prosjektrettede, økonomiske, personalledelse/HR og kommunikasjon. Kommunal virksomhet er kompleks og sammensatt. På den ene siden skal det arbeides kollektivt i forhold til drift og utvikling. På den annen side må det forventes at enhetene arbeider selvstendig innenfor sine fagfelt/ansvarsområder.	Fortløpende lederopplæring, Økonomistyring, Juridisk kompetanse, Kvalitetssikring, internkontroll, HMS, HR-verktøy, IT-verktøy, Offentlige anskaffelser, Lov og avtaleverk	Fokus på ledermøter/- samlinger, Intern opplæring, Kartlegge hvilke kvalitetssystemer som finnes/brukes, Analyser og rutiner, Ekstern Interkommunalt, nettverkssamarbeid/kompetanseheving	Kommunal finansiering, Ekstern finansiering kan være fra Fylkeskommunen, Fylkesmannen, KS



Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 3: Høyere utdanning	Kommunen vil de nærmeste årene ha en naturlig avgang av høyt kvalifiserte ansatte. I tillegg vil flere velferdsoppgaver overført fra staten kreve ansatte med høy og rett kompetanse innen flere felt, Behovet sees spesielt i sammenheng med Kunnskapsløftet, Kompetanseløftet, Samhandlingsreformen og klimameldingen, Kommunen har behov for flere ansatte med høyere utdanning. Dette gjelder spesielt innenfor barnehage, skole, pleie/omsorg, VVA og plan/ utvikling og Landmåling. I forhold til både internt og eksternt initiert utvikling av tjenestetilbud mv, er det behov for kompetanse innenfor prosjektledelse	Grunnutdanning: Førskolelærer/ Lærerutdanning (traineebasert), Sykepleierutdanning, vernepleierutdanning/miljøterapeututdanning, Ingeniørutdanning/teknisk fagskole, Videreutdanning, vedlikeholder og bygger på kompetansen innenfor ingeniørfagene, Prosjektledelse, Juss, Digital kompetanse, Teknisk-/ingeniørspecialisering i hht VA-kompetanse, Norsk, leseopplæring, regning, engelsk, veiledning/ teamledelse, kroppsøving, Diabetes, kreft, demens, psykisk helse, lungesykepleier, Familie- og relasjonskompetanse	Enhetene: Årlig oppdatering av utdanningsbehov og rekrutteringsbehov Rådmannens stab: Avklare og gjøre kjent prinsippene for økonomisk støtte og deltakelse Eksternt: Interkommunalt samarbeid for bestilling og gjennomføring av utdanninger i tett samarbeid med universiteter, høyskoler og RKK	Kommunal finansiering, Tilskuddsordningene fra Utdanningsdirektoratet, Tilskuddsordningene fra Fylkesmannen, KS/ OU-fond, Nordland fylkeskommune gjennom næringsfond



Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 4: Fagbrev	Kommunen har en del ufaglærte. For å ha videre fokus på kvalitet på tjenestene bør disse få tilbud om å ta fagbrev.	Fagbrev til ufaglærte.	Enhetene Årlig oppdatering av behov Legge til rette for at fast ansatte assistenter/ufaglærte kan ta fagbrev Legge til rette for veiledning på arbeidsplassen Rådmannens stab Læringsplasser i aktuelle fag. Avklare og gjøre kjent prinsippene for læringsplasser og voksenlæringer. Praksiskandidatordningen. (Godkjenning av tidligere praksis) Vurdere økonomisk støtte og permisjon Lokale veiledere (rolle og funksjon) Etablere møteplass med nettbaserte studiemuligheter Eksternt Nordland fylkeskommune/ «Åpen skole». Praksiskandidatordningen Interkommunalt samarbeid for å få etablert «klasser»	Kommunal finansiering, VOX-midler, Fylkeskommunen

Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 5: Fagspesifikke kurs og nettverk	Det behov for kontinuerlig oppdatering i alle enhetene innenfor fagfeltene. Som hovedregel skal disse behovene avklares på enhetene gjennom kartlegging og prioritering. I dette arbeidet skal det tydeliggjøres hvordan vi kan benytte egen kompetanse og hva vi trenger å hente inn eksternt. Den enkelte enhet har også selv ansvar for å bestille/ delta på slike kurs. Det er likevel noen fagområder som vektlegges.	Fagspesifikk kompetanse innenfor alle enhetene, IKT, Demensomsorg/ psykisk helse, eldreomsorg, kreftomsorg, Lesing, regning, klasseledelse, vurdering for læring, Engelsk, Kroppsøving, Veiledning, prosjektledelse, teamledelse	Enhetene Den enkelte enhet lager hvert år en oversikt over prioriterte kompetansetiltak hvor det framgår hva som gjennomføres internt/ eksternt, Intern veiledning av andre ansatte Rådmannens stab Planlegge og gjennomføre kurs i veiledning og prosjektledelse Eksternt Interkommunale kurs/utviklingsverksteder i samarbeid med ulike aktører som RKK, KS, regionrådet og helseforetak	Kommunal finansiering, Ekstern finansiering kan være fra: Fylkeskommunen, Fylkesmannen, VOX, Yrkesorganisasjonene



Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 6: Kvalitetssikring og internkontroll	Innsikt i og oversikt over lovverk og forskrifter er en forutsetning for å sikre kvaliteten på tjenestetilbudet. I tillegg vil det alltid foreligge offentlige utredninger av betydning for kommunen. Aktuelle ansatte må være oppdatert og ha nødvendig innsikt, Til enhver tid å ha ansatte med tilstrekkelig juridisk kompetanse, Beskrive kvalitetsfaktorer på den enkelte enhet, hvordan måle, skaffe systemer for måling, opplæring	Oppfølging av sentrale reformer, Øke kompetansen innen aktuelt lovverk, forskrifter og sentrale føringer, Kvalitetssikre rutiner og instruks for beredskap, HR for ledere, Klima/miljø, NOU 2010:10» Tilpassing til eit klima i endring. Øke kompetansen i offentlige anskaffelser	Enhetene Ha oversikt og innsikt i aktuelt lovverk, forskrifter og sentrale føringer Gjennomføre internopplæring utfra aktuelle kvalitets-/og veiledningssystemer Rådmannens stab Fortløpende vurderinger av systemer for kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon Gjennomføre opplæring knyttet til sektorovergripende lovverk og forskrifter Eksternt Interkommunale fagspesifikke samarbeidsgrupper/kurs med særskilt fokus på kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon	Kommunal finansiering Ekstern finansiering kan være fra KS, Fylkesmannen, Fylkeskommunen



Fokusområde	Utfordringer	Tiltak	Virkemidler	Aktuell finansiering
Fokusområde 7: Rekruttere og beholde arbeidstakere	Det blir et stort behov for og konkurranse om kvalifisert arbeidskraft, Intern rekruttering: Krever gode prosesser i forhold til å utvikle og beholde egne ansatte, Ekstern rekruttering: Markedsføre oss slik at vi får aktuelle søkere, Bolig (små og utleie)	Utarbeide kommunal, rekrutteringsplan, Revidere seniorpolitisk plan, Utarbeide en kommunal plan som inngår som en del av grunnskolenes fag; Utdanningsvalg. Åpne for å ha realfag som valgfag. Omdømmebygging, Organisere nettverk for fagmiljøer	Enhetene Framskrive rekrutteringsbehovet for minst 5 år Rådmannens stab Gjøre nødvendige vedtak for å redusere bruk av deltid for å sikre kontinuitet og stabilitet for brukere og ansatte, Sikre traineeordninger, Sikre lærlingeplasser, Gjennomføre informasjonstiltak mot ungdom Eksternt Initiere et interkommunalt rekrutteringsprogram i samarbeid med bl.a. , Universitetet i Nordland og RKK	Kommunal finansiering, Fylkeskommunen, Fylkesmannen, KS



Høy prioritet								
Milepælsplan								
Planprosessene								
Evaluering og rapportering av gjennomført kompetanseheving								
Høyere utdanning; søknader til univ./ høyskoler								
Eksterne søknader om midler (PO/ helse/ rus/ skole/ barnehage..)								
Kompetansebehov for neste år								
Prioritering av innmeldte kompetansebehov								
Enhetenes kompetansetiltak for neste år								
Utarbeide neste års handlingsdel med økonomi								
Avklare rapporteringskrav for neste år								
Innovasjon og utvikling								
Sentrale reformer og oppfølging av disse								
Tiltak i relasjon til kommuneplanens samfunnsdel								
Newton Salten								
Nordlandsløftet								
Internkontrollsystem								
Klimameldingen								
Traineebasert utdanning								
Administrasjon og ledelse								
Fortløpende lederopplæring								
Økonomistyring								
Juridisk kompetanse								
Kvalitetssikring, internkontroll, HMS								
HR-verktøy								
IT verktøy								
Offentlige anskaffelser								
Lov og avtaleverk								
Høyere utdanning								
Grunnutdanning								
Førskolelærer/ lærerutdanning (traineebasert)								
Sykepleierutdanning/Vernepleierutdanning								
Ingeniørutdanning/ teknisk fagskole								
Videreutdanning								
Prosjektledelse								
Juss								
Digital kompetanse								
Teknisk-/ ingeniørspesialisering i hht VA-kompetanse								
Norsk, lesing, regning, engelsk, klasseledelse/ Vurdering for læring/Kroppsøv.								
Diabetes, kreft, demens, psykisk helse, lungesykepleier								
Familie- og relasjonskompetanse								
Fagbrev								
Fagbrev								
Fagspesifikke kurs og nettverk								
Fagspesifikk kompetanse innenfor alle enhetene								
IKT								
Demensomsorg, psykisk helse, eldreomsorg, kreftomsorg								
Lesing, regning, klasseledelse, vurdering for læring								
Veiledning, prosjektledelse, teamledelse								
Kvalitetssikring og internkontroll								
Sentrale reformer og oppfølging av disse								
Kvalitetssikring, internkontroll og dokumentasjon								
Beredskap								
HR for ledere								
Offentlige anskaffelser								
Plan og bygningslov								
Klimameldingen								
Rekruttering								
Utarbeide kommunal rekrutteringsplan								