



Pro-avdelingen

her

MELDING OM POLITISK VEDTAK - PLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLING - PRO-AVD.

Administrasjonsutvalg behandlet saken i møte 12.06.2008 sak 22/08. Følgende vedtak ble fattet:

1. Plan for kompetanseutvikling i PRO-avd. godkjennes.
2. Utgiftene dekkes inn over eksisterende budsjett i PRO-avd.

Med hilsen


LAVANGEN KOMMUNE
RÅDMANNEN
Gun-Britt Johnsen
førstesekretær

Kopi til:
regnskap/lønn
revisjon

PLAN FOR
KOMPETANSEUTVIKLING

I
PRO – AVDELINGEN
LAVANGEN KOMMUNE
2007 – 2011

INNHold:

<u>1. INNLEDNING.....</u>	<u>2</u>
<u>2. MÅLSETTING.....</u>	<u>2</u>
<u>3. KOMPETANSEUTVIKLING.....</u>	<u>2</u>
3.1 KOMPETANSE.	3
3.2 KOMPETANSEUTVIKLING.	3
<u>4. ANSVAR OG ROLLEAVKLARING – ET LEDERANSVAR.....</u>	<u>4</u>
4.1 ANSVARFORDELING.	4
<u>5. KOMPETANSEUTVIKLING.....</u>	<u>5</u>
5.1 INTERN OPPLÆRING.	5
5.2 EKSTERN OPPLÆRING.....	6
<u>6. REKRUTTERINGS- OG STABILISERINGSFREMMEDE TILTAK</u>	<u>6</u>
6.1 STIPENDORDNINGER	6
6.2 UTDANNING PÅ VIDEREGÅENDE SKOLES NIVÅ	6
6.3 HØYERE UTDANNING	7
6.4 VIDEREUTDANNING OG ETTERUTDANNING	7
6.5 KURS	7
6.5 INTERNUNDERVISNING/TEMADAGER.....	7
<u>7. LÆRLINGER</u>	<u>7</u>
<u>8. EVALUERING.....</u>	<u>8</u>

1. INNLEDNING

Kommunesektoren vil, som en del av den offentlige sektor, møte nye krav som forutsetter nye metoder og ny tenkning for å imøtekomme disse utfordringene. Lavangen kommune, som alle andre kommuner står overfor store utfordringer i årene som kommer. Eksempler på ulike utfordringer en står overfor er:

- Det er nødvendig for Lavangen Kommune å få en oversikt over hvilke behov kommunen som arbeidsgiver har for kompetanseutvikling i årene fremover.
- Det er behov for å få en systematisk gjennomgang og oversikt over hvilken kompetanse som finnes i etaten i dag, oversikt over hvilke opplæringstiltak og andre kompetansehevende tiltak som er gjennomført tidligere, og hvilke som er igangsatt nå.
- Konkurransen om kompetent/kvalifisert arbeidskraft vil være ei av hovedutfordringen kommunen står overfor i årene fremover.
- Arbeidsplassen som læringsarena – mer av opplæring og kompetanseutvikling vil skje i nærheten til utøvelsen av yrket.
- Nye metoder/modeller for organisering av etter- og videreutdanning internt i kommunen, eventuelt i interkommunalt samarbeid.
- Omstillingskompetanse – behov for å lære flere ganger gjennom livet.

Disse utfordringene stiller krav til nytenkning med hensyn til kommunens interne opplæringsvirksomhet. Kompetansereformen (EVU – etter- og videreutdanningsreformen) vil åpne for nye muligheter og behov. Kompetanseløftet 2015, som er en del av Omsorgsplan 2015 i Stortingsmelding 25 (2005-2006), inneholder strategier og tiltak som også skal møte de langsiktige demografiske utfordringene frem mot 2050. I tråd med Kompetanseløftet 2015 har vi funnet det hensiktsmessig at kompetansekartleggings- og kompetanseutviklingsplanen skal ha en 4 års planperiode, hvor opplæringsplanen oppdateres årlig innenfor en gitt dato.

2. MÅLSETTING

Lavangen kommune har som mål med planen å bidra til at befolkningen får en best mulig kvalitet på de tjenester som ytes av kommunen. Dette gjøres gjennom at de ansatte får den opp opplæring som skal til for å kunne løse best mulig de oppgaver de blir satt til – og at ansatte blir gitt mulighet til personlig og faglig utvikling.

3. KOMPETANSEUTVIKLING

KS (Kommunens Sentralforbund) har formulert følgende punkter som prioriterte innsatsområder i arbeidet med de utfordringer kommunen står overfor:

- Utvikle arbeidsgiverledelse
- Utvikle kompetanse
- Legge til rette for medinnflytelse
- Utvikle belønningssystemer

3.1 Kompetanse.

Kompetanse er et moderne begrep med et vidt og uklart innhold. Kompetanse brukes for å beskrive mange forskjellige fenomener. Internasjonalt skiller det mellom "qualification" og "competence". I norsk dagligspråk snakker vi bare om kompetanse – i beste fall skiller vi mellom formell og real kompetanse.

For å bidra til bedre klargjøring presiseres følgende to begreper:

- **Kvalifikasjon:** det nivået som en formell utdanning gir rett/muligheter til å praktisere (eks. sykepleierutdanning gir kvalifikasjon som offentlig godkjent sykepleier).
- **Kompetanse:** en persons evne til å løse en gitt oppgave (kunnskap, holdninger, ferdigheter og vilje)
- **Kompetanse kan defineres som summen av:**
 - Formell utdanning/formell kunnskap
 - Arbeidserfaring
 - Ferdigheter (personlige)
 - Forståelsesgrunnlag (ens holdninger, verdier, bakgrunn)

Kompetanse er derfor noe som kommer til uttrykk gjennom handlinger.

Ut i fra teorien at kompetanse er summen av ulike faktorer, så besitter vi alle ulik kompetanse. Selv personer med samme formell utdanning har ikke samme kompetanse. Dette fordi vi har ulik erfaring fra arbeidslivet, forskjellige ferdigheter og ulik bakgrunn. Måten vi utfører vårt arbeid på vil derfor være farget av den samlede kompetansen vi besitter.

3.2 Kompetanseutvikling.

Fordi samfunnet til en hver tid endrer seg er det derfor viktig at de som skal utøve tjenester til befolkningen i kommunen vår, får oppdatert sine kunnskaper og får anledning til å styrke sin kompetanse ytterligere gjennom etter- og videreutdanningstilbud. Lavangen kommune er en flerkulturell kommune med en samisk befolkning som legger føringer for opplæring i samisk kultur og språk.

Kompetanseheving koster i utgangspunktet penger, men det er en betydelig gevinst i denne satsingen. Først og fremst antas det at brukerne av de ulike tjenester får en bedre tjeneste, samt at en kan fastslå at kompetansestyrking er en viktig del av kvalitetsikringen av kommunens tjenester. For de ansatte betyr kompetanseheving at de føler seg verdsatt og ivaretatt av arbeidsgiver. Kommunen som arbeidsgiver står dermed bedre rustet til å beholde og ivareta sine ansatte.

4. ANSVAR OG ROLLEAVKLARING – ET LEDERANSVAR.

Kompetanseutvikling er et lederansvar. I Lavangen kommune er det rådmannen som er ansvarlig for at dette arbeidet iverksettes, gjennomføres og følges opp. Angående kartlegging av behovet for kompetanseutvikling i Lavangen kommune, PRO avdelingen gjøres dette av Pleie- og omsorgssjefen i samarbeid med avdelingslederne.

Avdelingslederne er ansvarlig for kartlegging ute på de enkelte arbeidsplasser og skal sørge for å tilbakemelde opplæringsbehov og tiltak i prioritert rekkefølge. Det er den enkelte avdelingsleders ansvar å gjennomføre kartleggingen for de medarbeiderne en har lederansvar for.

Resultatet av kartleggingen registreres på data, og rapport om opplæringsbehov skrives ut av pleie og omsorgssjefen. Videre kan det gjennom samarbeid mellom Pleie- og omsorgssjefen og førstekonsulentene foretas prioriteringer av opplæringstiltak. Lederansvaret innebærer rapportering, utvikling av tiltak, presentasjon av tiltak, gjennomføring av tiltak, rullering o.s.v. Planen er ledelsens styringsverktøy og legges til grunn for budsjettbehandlingen.

Kompetanseutviklingsplanen skal bidra til at kommunen skal kunne beskrive, planlegge, kostnadsberegne, prioritere og gjennomføre en mest mulig effektiv og målrettet kompetanseutvikling hos kommunens enkelte medarbeidere. Kompetanseutviklingsplanen skal omfatte:

- Opplæringstiltak av generell (felles) karakter, samt lederutvikling sentralt
- Opplæringstiltak av spesiell (fagspesifikk) karakter
- Behov for personell

De tverrfaglige opplæringstiltakene skal utarbeides i regi av avdelingen og personalseksjonen sentralt i kommunen. Utviklingen av de fagspesifikke opplæringstiltakene knyttes til den enkelte avdelingsleder, som skal sørge for at tiltak knyttet til de prioriterte kompetanseområdene utvikles og gjennomføres. Kompetanseplanen bør også sees i sammenheng med habiliterings/rehabiliteringsplanen, plan for psykisk helsevern, smittevernplan, diverse retningslinjer og handlingsplan for HMS.

4.1 Ansvarsfordeling.

Etter at nødvendig kartlegging er gjennomført og de ulike opplæringstiltakene er utarbeidet og gjort kjent, vil neste steg i prosessen være en plan for gjennomføring av de ulike tiltakene. Ansvaret for koordinering ligger i ledergruppen.

Tiltakene vil veksle mellom:

- Korte kurs/temamøter
- Tiltak med lengre gjennomføringsperspektiv

Pleie- og omsorgssjef har ansvar for:

- Resultatene for hele avdelingen
- Strategisk planlegging
- Kvalitetssikring
- HMS - intern kontroll
- Samordning, koordinering, tilrettelegging og utvikling av avdelingene på overordnet plan

- Økonomistyring, måloppnåelse, personalledelse og personalforvaltning
- Prioritering av tiltak

Avdelingslederne har, innenfor sin avdeling, ansvaret for:

- Resultatene for sin avdeling
- Taktisk og operativ planlegging
- Kvalitetssikring
- Oppfølging av HMS – arbeidet og intern kontroll
- Samordning, koordinering, tilrettelegging og utvikling
- Økonomistyring, måloppnåelse, personalledelse og personalforvaltning

Førstekonsulenten: har ansvaret for å utarbeide og vedlikeholde en kurskatalog på grunnlag av opplæringsplanen.

5. KOMPETANSEUTVIKLING

Lavangen kommune innehar stor kompetanse på mange fagområder. Allikevel er det enkelte fagområder som kan oppdateres. I forhold til PRO avdelingen er det i første omgang fagfolk som hjelpepleiere/helsefagarbeider det er mangel på. Videre kan det være behov for flere sykepleiere ved avdelingen. Sammen med nabokommunene finnes ressurser med stort utviklingspotensial. Målet med planleggingen er å videreutvikle og utnytte den eksisterende kompetansen, samt støtte opp om ansatte som ønsker oppdatering med videreutdanning. Dette gjøres blant annet ved at kommunen:

- Tilrettelegger utviklingsmuligheter for den enkelte medarbeider
- Har fokus på flerkulturell kompetanse (kultur/språk)
- Organiserer kommunens virksomhet slik at ressursene utnyttes effektivt (fristilling av enkelte medarbeidere til å drive intern opplæring – koordinering av virksomhetene).
- Kan gi honorar for utarbeidelse og gjennomføring av interne tiltak
- Samarbeide med nabokommunene der det ligger til rette for det

Kompetanseutvikling kan tilbys ansatte gjennom intern- eller ekstern opplæring.

5.1 Intern opplæring.

Intern opplæring vil omfatte kurs, seminarer og studiepregede tilbud som arrangeres internt i kommunen, og noen ganger interkommunalt i samarbeid med nabokommunene. Denne type opplæring vil i hovedsak foregå i arbeidstiden, og deltakerne får lønn og dekning av dokumenterte utgifter i tilknytning til utdanningen.

For å få til best mulig læringseffekt vil det for Lavangen kommune være mest hensiktsmessig å tilby intern opplæring til sine ansatte. Opplæringen kan foregå i tilknytning til arbeidsplassen, eventuelt i et interkommunalt samarbeid med nabokommunene. Det vil bli lettere for ansatte å delta om det blir tilrettelagt slik at opplæring og veiledning blir en integrert del av det daglige arbeidet. For å få dette til må en tilpasse organisasjonen slik at det blir vanlig at en del av de ansatte er under opplæring til enhver tid. Dette vil være en forutsetning for en fleksibel organisasjon som er preget av utvikling, forandring og omstillingsdyktige medarbeidere.

Intern opplæring rettes mot områder som er prioritert i forhold til opplæringsbehovet i kommunen:

- Faglig ajourføring og oppdatering av medarbeiderne.
- Oppdatering i forbindelse med nye rutiner, organisering, flerkulturell forståelse etc.
- Lederopplæring
- Serviceopplæring
- Fagspesifikk opplæring

5.2 Ekstern opplæring

Lavangen kommune vil gi ekstern opplæring av medarbeidere der det er nødvendig og ut fra prioriterte kompetanseområder. Her vil det være aktuelt med interkommunalt samarbeid for å sikre flest mulige kurs i regionen. Utover dette vil en søke regionale opplæringstiltak der det er hensiktsmessig.

Ekstern opplæring kan være:

- Opplæringstiltak for ufaglærte
- Kortvarige kurs for ajourføring/oppdatering
- Etter- og videreutdanning av betydning for virksomheten
- Videreutdanning for nye arbeidsoppgaver som organisasjon og ledelse for avdelingsledere
- Karriereutvikling
- Flerkulturell forståelse

6. REKRUTTERINGS- OG STABILISERINGSFREMMEDE TILTAK

Lavangen kommune har som målsetning å kunne yte en fullverdig tjenesten til beboerne i kommunen. For måloppnåelse er det viktig at kommunen gir de ansatte mulighet til å kunne få den opplæring som skal til for å løse best mulig de oppgavene de blir satt til. PRO tjenesten vil avsette midler til særskilte tiltak for å rekruttere og stabilisere de yrkesgrupper som til en hver tid etterspørres. Tiltak som kan igangsettes for å rekruttere og oppnå kompetanseutvikling blant de ansatte er stipendordninger, utdanning på videregående skoles nivå, høyere utdanning, videreutdanning og etterutdanning, kurs og internundervisning/temadager.

6.1 Stipendordninger

Foruten kartlegging av behov og tilrettelegging av regionale opplæringstilbud kan det være aktuelt å tilby stipend til medarbeidere som vil gjennomføre utdanning som kommunen til en hver tid vil etterspørre. Stipendes størrelse avgjøres årlig ut fra behov som er registrert.

6.2 Utdanning på videregående skoles nivå

Mest aktuelt er utdanning av helsefagarbeidere (omsorgsarbeidere og hjelpepleiere). Vider bør det prioriteres videreutdanning for helsefagarbeidere innen for eksempel eldre omsorg, psykisk helsevern, vernepleie, habilitering/rehabilitering osv.

Det bør søkes samarbeid med nærliggende studiesenter og eventuelt andre tilbydere om å få realisert slike utdanningstilbud, og da spesielt desentralisert tilbud i regionen.

6.3 Høyere utdanning

De mest aktuelle utdanningene er sykepleiere og vernepleiere. – herunder også videreutdanning innen for eksempel eldre omsorg, psykisk helsevern, habilitering/rehabilitering, metode- og nettverksarbeid og rus- og adferdsproblematikk.

Her bør en søke samarbeid med nærliggende studiesenter og høyskolene i Tromsø og Harstad, samt andre høyere helse- og sosialfaglige utdanningstilbydere. Desentraliserte tilbud i regionen kan her være mulig på flere områder.

6.4 Videreutdanning og etterutdanning

PRO - tjenesten i kommunene har oppgaver der det kreves spesiell kompetanse. For å styrke kompetansen på aktuelle områder vil kommunen satse på videreutdanning og etterutdanning som styrker kompetansen og øker de ansattes mulighet for utvikling. I de tilfeller hvor kommunen gir permisjon med lønn under videreutdanning og etterutdanning, vil det medføre bindingstid for arbeidstakerne. Dette i henhold til kommunens permisjonsreglement.

6.5 Kurs

Kurs settes opp i henhold til aktuelle behov i tjenesten utfra lovverk og spesielle problemstillinger i tjenesten – i tillegg er det fagspesifikke kurs. Det tas sikte på å avholde noen av kursene internt med innleide kursholdere, eventuelt bruk av eget personell i avdelingen/ kommunen. Grunnet uforutsigbare forhold vil det også kunne bli behov for fagspesifikke kurs i løpet av planperioden, så som medisinkurs for helsefagarbeidere.

6.5 Internundervisning/temadager

Fortsatt opplæring for ansatte i PRO tjenesten er viktig. En bør fokusere på behovet ut fra aktuelle tema i tjenesten. HMS, taushetsplikt, brannøvelser og etikk er faste temaer, men også andre aktuelle tema kan dukke opp i løpet av planperioden. Det satses på bruk av interne krefter til denne undervisning.

7. LÆRLINGER

Lavangen kommune bør fortsatt satse på å ta mot lærlinger innen helsefag. Dette vil være med på å rekruttere ung arbeidskraft til pleie- og omsorgsyirket i Lavangen Kommune. Samtidig kan lærlingenes nærhet til utdanningen være med på å tilføre avdelingen nye impulser.

8. EVALUERING

Rullering og oppfølging av kompetanseutviklingsplanen:

Det tas sikte på at Plan for kompetanseutvikling 2007 – 2011 skal rulleres en gang hvert år i planperioden og innarbeides i kommunens årsbudsjett og økonomiplanen.

Planen vil for øvrig bli fulgt opp av ledesen i etaten, samt at den vil bli gjort kjent for alle ansatt etter at den har vært opp til politisk behandling.

Det er et mål at flesteparten av de skisserte opplæringstiltakene kan nås i løpet av planperioden som strekker seg fra 2007 – 2011.

Tennevoll,

Norunn Johansen
Pleie- og omsorgssjef

SATSNINGSOMRÅDET FOR PRO AVDELINGEN I LAVANGEN KOMMUNE
PERIODEN 2007 – 2011

GRUNNUTDANNING	KOSTNAD	PERIODE	KOMMENTAR
- Sykepleier utdanning	Rekrutteringstiltak: Tiltak pr år 30 000.-kr som fordeles etter søknad	2007– 2011	Gjelder fast ansatte som tar desentralisert utdanning
- Vernepleier utdanning		2007– 2010	
- Helsefagarbeider		2007 - 2011	Fast ansatte og vikarer
- Lærling	Lønn til lærling		
VIDEREUTDANNING			
- Psykisk helsearbeid	Permisjon med hel eller delvis lønn, samt dekning av utgifter med inntil kr. 5.000 pr. semester for dekning av undervisningsmateriell.	2007-2010	Etter vurdering av tjenestenes kompetansebehov er det er det nødvendig å satse på disse videreutdanningene. Dekning søkes via fylkesmannens kompetansehevingsmidler.
- Organisasjon og ledelse			
- Aldersdemens			
- Habilitering / rehabilitering			
- Omsorg ved livets slutt			
- Psykisk helsevern			
- Smertelindring			
- Veiledningskomp.			
KURS			
- Opplæring og videreutvikling for reinholdere.	kr 10000 pr.	x1 pr år	Medikamenthåndtering er i henhold til lovverket
- Medikament Håndtering -oppdat. 2t -ny kurs 12t			
- Samisk språk/ kultur	kr. 5.000 pr år	2007-2011	
- Kurs for vikarer	kr 5.000 pr. år	2007-2008	
- Brannvern kurs		2 x pr år	
- Kurs om psykisk utviklingshemming	kr 3 000pr.år kr. 4.000 pr. år	2007-2009	
- HMS		2007-2011	HMS og samarbeidsseminar knyttet til arbeidsmiljøutfordringer i tjenesten. Behov knyttet til endringer i tjenesten.
- Legge til rette for Brukermedv./ IP	kr. 5.000 pr. år kr. 2.000 pr. år	2007-2011	
- Kost og ernæring		2007-2011	
- Ledelsesutvikling	kr 2.000 pr.år kr. 10.000 pr. år	2007-2011	