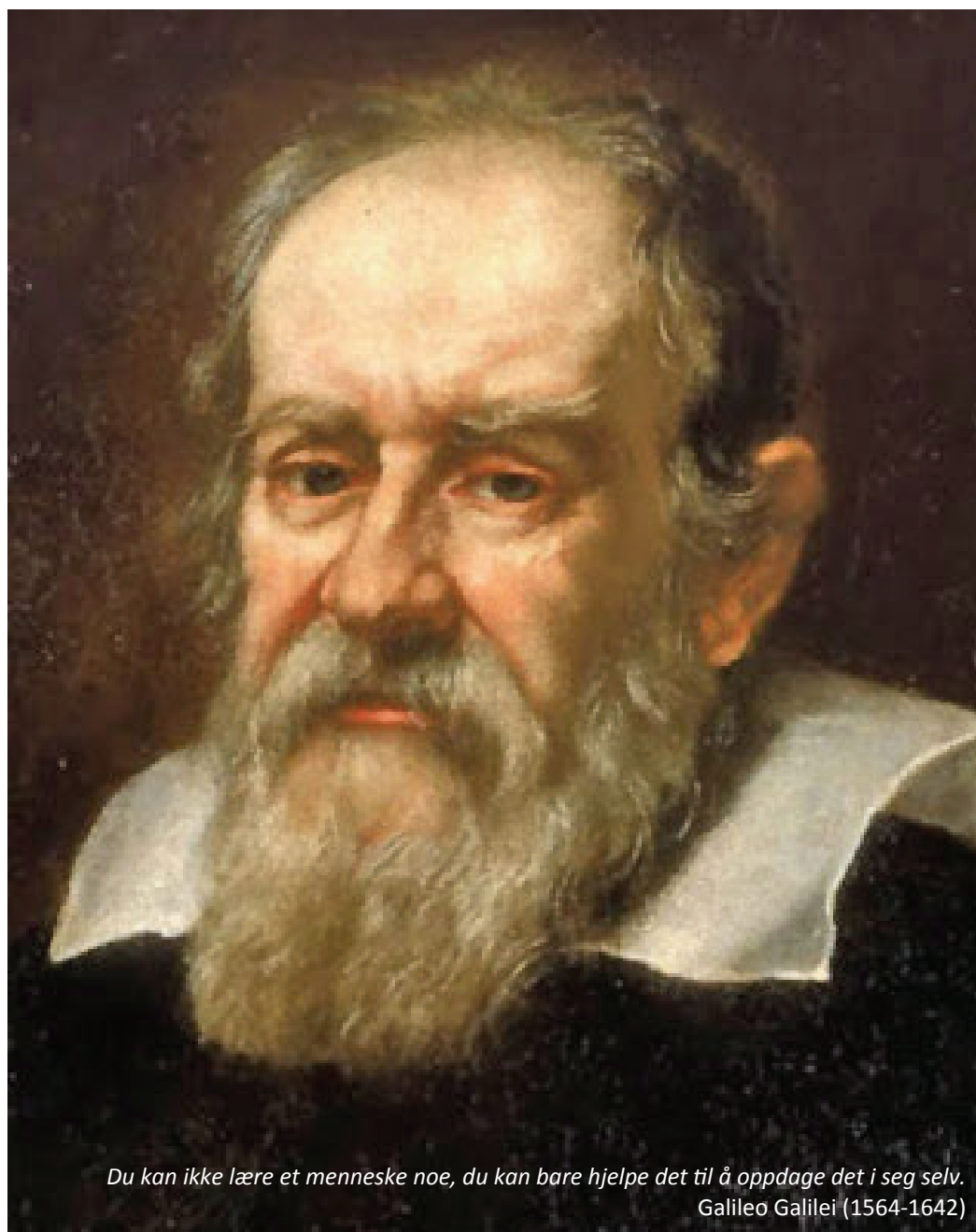




Siljan kommune

# Kompetanse 2015-18

Rådmannens innstilling  
26. februar 2015



*Du kan ikke lære et menneske noe, du kan bare hjelpe det til å oppdage det i seg selv.*  
Galileo Galilei (1564-1642)



## ***Kompetanse 2015-18***

1. Innledning .....	2
2. Kompetanse .....	2
3. Forankring og forvaltning .....	2
4. Kompetansebehov .....	3
5. Kartlegging .....	4
6. Læringsarenaer .....	4
7. Lærlinger og studenter .....	5

# 1 Innledning

Siljan kommune ønsker å jobbe systematisk og strategisk med kompetanse for lettere å beholde, utvikle, rekruttere og anvende rett kompetanse. Ansatte med rett kompetanse er med på å sikre at kommunen leverer gode tjenester.

Strategisk kompetansestyring innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre organisasjonen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. En strategisk og systematisk satsing på kompetanse er nødvendig for at kommunen skal kunne lykkes både som samfunnsutvikler, velferdsprodusent og arbeidsgiver. Strategisk kompetanseutvikling vil være en sentral del i arbeidet med å oppfylle kommunens visjoner.

Visjon

*Den beste kommunen å leve i*

# 2 Kompetanse

I Siljan kommune defineres kompetanse som:

Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig og utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.

*Kunnskap er viten, innsikt og antagelser.*

Kunnskap kan deles inn i teoretisk kunnskap som dreier seg om å vite at, vite om og vite hvorfor. Praktisk kunnskap som dreier seg om å vite hvordan å kunne gjøre det, og erfaringskunnskap er individuell og opplevd kunnskap.

# 3 Forankring og forvaltning

## 3.1 Forankring

I Hovedtariffavtalen 3.3 beskrives arbeidsgivers ansvar i forhold til læring og utvikling i virksomheten. Det skal være en plan over hvordan kompetansen kartlegges, analyseres og hvordan kompetansehevende tiltak gjennomføres.

Kompetanseplanen følger planperioden til Strategi- og økonomiplan og er forankret der.

I Siljan kommune eies kompetanseplanen av rådmannen. Kompetanseplanen utarbeides hvert 4.år i en egen arbeidsgruppe i samarbeid med tillitsvalgte.

## 3.2 Forvaltning

Ansvar for kompetanseplanen ligger hos rådmannen. Det operative blir utført av kommunalsjefene. Kompetansearbeidet må forvaltes tilstrekkelig på alle nivå i organisasjonen, og det må legges til rette for en bred involvering og tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. Kommunens kompetanseplan skal utarbeides på grunnlag av tilbakemeldinger fra tjenestestedene og deres kartlegging av avdelingens behov. Kompetanseplanene på avdelingene/tjenestestedene

følger samme periode som kommunens kompetanseplan. Tiltaksplanene utarbeides for ett år om gangen. Kommunalsjefene for den enkelte avdeling har ansvaret for internopplæring og å vurdere hvilke opplærings- og videreutviklingsbehov som skal rapporteres til personalsjefen.

En gang i året, sammenkaller personalsjefen tillitsvalgte og verneombud for å se på hvilke opplærings- og videreutviklingstiltak kommunen trenger neste år. Da foreligger det kartlagte opplæringsbehov fra samtlige avdelinger. Disse opplæringsbehovene gjennomgås, og arbeidsgruppen kan også foreslå tema for opplæring/videreutvikling. Arbeidsgruppen lager et forslag til handlingsplan for kommende år, hvor kostnader for det enkelte tiltak fremkommer. Forslaget sendes videre til lederteam for behandling. Kostnadene ved den godkjente handlingsplanen legges inn i budsjettet til personalavdelingen for neste år i budsjettprosessen. Arbeidsgruppen kan også se på forbedringer av systemene rundt opplæring og videreutvikling, samt rutiner.

## 4 Kompetansebehov

### 4.1 Felles kompetansebehov

En strategisk kompetanseplan inneholder planer for opplæring, oppdateringer og videreutvikling av de områdene som er felles for samtlige tjenestesteder i Siljan kommune.

#### 4.1.1 Introduksjon av nyansatte

Alle som blir ansatt i Siljan kommune skal følge en plan for introduksjon. Målet er å gi dem en oversikt over hele kommunen, kjenne til hvor og hvem man henvender seg til ved ulike behov og sikre at viktig informasjon blir gitt.

#### 4.1.2 Lovverk

Rådmann er ansvarlig for tjenestekvaliteten og har personalansvar for samtlige i Siljan kommune. Det er delegert ansvar via kommunalsjefene til tjenestestedsledere. Alle ledere i Siljan kommune må ha basiskunnskap i sentrale lover som Forvaltningsloven, Kommuneloven, Offentlighetsloven og Hovedtariffavtalen. De skal også kjenne til annet lovverk som styrer deres virksomhet.

#### 4.1.3 IKT

30 dataprogrammer (fagapplikasjoner) brukes i ulike deler av virksomheten. Det er systemeier og systemansvarlig for hvert system. Deres oppgaver står beskrevet i Reglement for informasjonssikkerhet<sup>1</sup>. Ansvar for at nødvendig opplæring, videreutvikling og oppgradering av systemene skjer i et samarbeid mellom systemeier og systemansvarlig.

Hvert år i forbindelse med budsjettet, skal hver systemeier legge frem for den aktuelle kommunalsjef de oppgraderinger som skal finne sted året etter. Systemeier er ansvarlig for at oppgraderingen skjer.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Reglement for informasjonssikkerhet vedtatt av Siljan kommunestyre 25. januar 2011.

<sup>2</sup> Reglement for informasjonssikkerhet.

## 5 Kartlegging

### 5.1 Kompetansekartlegging

Hvert år vil det komme direktiver og pålegg fra stat og fylke som Siljan kommune må implementere i sin drift. I den forbindelse vil det oppstå nye opplærings og/eller videreutviklingsbehov. Disse endringene må Rådmann og kommunalsjefene ta hensyn til i sin planlegging av strategiske planer. Behovene materialiseres i avdelingenes forslag til økonomiplan og budsjett. Den enkelte personalleder har ansvar for å gi sine medarbeidere den kompetansen de trenger for å gjøre en god jobb på tjenestestedene. Hvert år skal det gjennomføres en medarbeidersamtale. Det vil blant annet være fokus på tjenestenes kvalitet og den ansattes kompetanse. Disse samtaler vil gi leder en god oversikt over tjenestestedets opplæring og videreutviklingsbehov. Hvilke behov som dekkes ved å gi enkelte ansatte kurs/ utdanning, inngår i tjenestestedets interne opplæring. Hvilke opplærings- og utviklingsbehov som løftes oppover i organisasjonen er den enkelte leders avgjørelse.

## 6 Læringsarenaer

I Siljan kommune er det mange læringsarenaer. Det varierer fra år til år hvilke arenaer som er i bruk, men de følgende arenaene vurderes når det oppstår et behov for å oppdatere/videreutvikle ansatte.

Det daglige arbeidet	Gir mulighet til å planlegge og gjennomføre arbeidet, reflektere over eget arbeid
Kollegaveiledning	Gir mulighet til å planlegge og gjennomføre arbeidet, reflekter over eget arbeid, lære av kolleger, få råd og veiledning og erfaringsutveksling.
Interne møter	Gir mulighet for formalisert læring i form av teorispill o.l. Gir mulighet for råd, veiledning erfaringsutveksling og felles refleksjon.
Interne kurs	Gir mulighet for formalisert læring og for målrettet faglig fokus med fordypning, råd/veiledning og refleksjon
Hospitering	I egen kommune/samarbeidene kommuner eller regioner. Gir mulighet for faglig fordypning, råd/veiledning og refleksjon.
Fadderordning	F.eks. for nyansatte. Oppøring i planlagte arbeidsoppgaver sammen med en fadder.
Mentorordning	Gir mulighet for veiledning, coaching. Utvikle mentorordning for nyansatte ledere.
Veiledningsgrupper	Tverrfaglig, fagspesifikk. Kan sees i sammenheng med nettverk.
Nettverk	Gir mulighet for veiledning, felles refleksjon, fordypning, samhandling på tvers av tjenestestedet.

Interkommunalt samarbeid	Gir mulighet for å lære av andre og å delta i eksternt samarbeid fagdager som kan inkludere ansatte i et bredt spekter. <sup>3</sup>
Nettbaserte læringsplattformer og e-læring	Læringsarena som kan gi ny kunnskap både for faglig og teknologisk. <sup>4</sup>
Samhandling med innbyggere og brukere	Anerkjennelse av innbyggere og brukeres oppfatning av eget ståsted, kan gi andre perspektiv som kan utnyttes i læring.
Gruppecoaching	Veiledning i gruppe for motivering, læring, faglig og personlig utvikling.
Eksterne kurs	Der det er behov for eksterne kurs skal dette benyttes som læringsarena.
Etter- og videreutdanning	Der det er behov for etter- og videreutdanning skal dette benyttes som læringsarena.

## 7 Lærlinger og studenter

Siljan Kommune har fokus på å være en god læringsarena for kommende generasjoner.

### 7.1 Lærlinger

Det tas imot lærlinger i flere avdelinger. Helseavdelingen mottar lærlinger i helsefag. Oppvekstavdelingen mottar lærlinger i faget barne- og ungdomsarbeid. Samfunnsavdelingen mottar lærlinger innen faget IKT drift. I samarbeid med utdanningsinstitusjonene inngår den enkelte avdeling avtaler med lærlingene som imøtekommer lærlingens behov for oppfølging, utdanningsinstitusjonens krav til faglighet, praksis og øvrige krav, og tjenestestedets behov forutsigbarhet.

### 7.2 Studenter

Det tas imot studenter i Avdeling for Helse. I likhet med lærlingene, er det et nært samarbeid mellom utdanningsinstitusjon, praksisplass og student.

<sup>3</sup> Kompetansenettverket Grenland er et samarbeid mellom Kragerø, Bamble, Porsgrunn, Skien, Drangedal og Siljan kommune. Målsettingen med nettverket er å heve kvaliteten på kompetanse-, kvalitets- og organisasjonsutviklingsarbeidet i Grenlandskommunene.

<sup>4</sup> KommiT er et program for IKT-samordning i kommunesektoren som ble opprettet av KS i mai 2012, og skal gå ut 2015. KommiT som kompetanseutviklingsorgan: KommiT skal legge til rette for kompetansedeling- og utvikling i sektoren. <https://kommit.no>