



Kompetanseplan

Sak: KOMPETANSEPLAN 2020

Saksnr.
19/5921 -1

Arkivkode

Sted

Dato
03.09.2019

Fellesområder

- **Digitalisering** på ulike administrative og tjenesteområder skjer i raskt tempo og det er et klart behov for styrket kompetanse på dette området blant både ledere og ansatte. Økt kompetanse er viktig for å bevisstgjøre hvilke muligheter vi har fremover mht. digitalisering av ulike tjenester –samt digitale løsninger for å sikre tilgjengelighet og oppfølging mot innbyggere i kommunen. Som del av Digitaliseringsløftet i Trøndelag, vil en av de første satsingene være et kompetanseløft i trøndelagskommunene. Det blir viktig å delta bredt og aktivt i kompetanseopplegget som skjer i regi av DiguT Trøndelag. Namdalskommunene har i 2019 vedtatt samarbeid om prioriterte digitale satsinger (VINA, helseplattform) og har igangsatt opplæring med hensyn til kompetanseløftet. Det må vurderes om Høylandet bør etablere en stillingsressurs på digitalisering, evt. kombinert med IKT.
- **IKT-ressurs:** kjøper pr. nå 60% ressurs fra ROH. Kan vurderes om denne kompetansen kan/bør kombineres med digitaliseringskompetanse og utgjøre 100% stillingsressurs.
- **Datakunnskaper.** Grunnleggende datakunnskaper er viktig blant alle ansatte i Høylandet kommune. Kursopplegg som kjøres i regi av eksterne firma har fungert bra. Bør fortsette.
- **Økonomi:** Høylandet kjøper regnskap og lønns-tjenester fra Midtre Namdal Samkommune (MNS) og fra Nye Namsos fra 1. januar 2020. Den kommunale økonomisjefressursen er svært viktig for å sikre kontinuerlig budsjettstyring, daglig oppfølging av økonomiske tema, samt koordinere årsbudsjett og økonomiplanarbeid. Ny økonomisjef er ansatt og begynner i sin stilling 1. januar 2020..

Postadresse: Sentralbord: 74 32 48 00
Indre Namdal Telefaks:
7977 Høylandet Saksbehandler tlf: 920 89 588
E-post: postmottak@hoylandet.kommune.no
www.hoylandet.kommune.no

Bankgiro: 4466 10 00187
Bankgiro for skatt: 7855 0517433
Org. nr: NO 959 220 476

- **Personvernressurs.** I 2018 ble det innført nye krav mht. personvern og fra 1. juli 2018 ble det lovpålagt at kommunene har en personvernombudsressurs. Høylandet kommune har oppgradert kunnskapen til arkivleder for å kunne ivareta personvernombudsrollen. Hun overtok rollen pr. 1. mai 2019.
- **GDPR.** Det er viktig å sikre god kunnskap i organisasjonen mht. krav knytta til den nye personvernordningen. Det må først og fremst sikres solid kompetanse om ordningen blant ledere, IKT og arkivansvarlig - slik at det sikres godt personvern i hele organisasjonen.
- **Compilo.** Ny versjon er utrullet og opplæring pågår fortløpende. Framdriftsplanen tilsier ytterligere opplæring i 2020.
- **Lederutvikling:** et ledelsesprogram med fokus på å lede folk, spesielt mht. krevende tema/prosesser. RO organiserer opplegg for helseledere.
- **IA-arbeid:** nærværarbeid svært viktig. Trenger kontinuerlig styrking av kompetanse på nærværarbeid. **Juridisk kompetanse:** Ved kompliserte saker/personalsaker har vi ved flere tilfeller trukket på bistand fra KS-advokatene. Dette har fungert godt og ser ikke at kommunen har behov for eller har økonomi til å ha egen juridisk stillingsressurs.

Tiltak:

Fellesområder	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Digitalisering	Sikre god kunnskap om muligheter knytta til digitalisering.	Delta i «Kompetanseløftet Trøndelag» i regi av DiguT Trøndelag Digitaliseringsutvalg Trøndelag)	I første omgang ledergruppe, IKT og arkiv ansvarlig. Etter hvert ut i organisasjonen.	Rådmann	2020		Egne midler Felles midler	
Datakunnskaper	Alle skal ha grunnleggende dataferdigheter	Gi grunnleggende dataopplæring til alle som har behov Officepakken: Powerpoint Excel	Alle ansatte Alle ansatte	Personal Personal	Årlig Vår 2020 Høst 2020		Egne midler Felles midler Felles midler	
IKT-fagprogrammer	God utnyttelse av fagprogrammene	Nødvendig opplæring av både «vanlige» ansatte og superbrukere 1.Lage oversikt over	De som bruker de forskjellige fagprogrammene	Personal			Egne midler Felles midler	Detaljer i IKT plan

Superbrukere	Superbrukere som kan hjelpe de som har behov.	hvem som er superbrukere på ulike program, 2. Avklare hvilke fagprogram det settes spesielt fokus på mht. opplæring.	Superbruker for de enkelte program	Rådmann/ Iktin				
E-læring	Ansatte tilegne seg viktig kompetanse på en tidseffektiv måte.	Elektronisk opplæring på tema som er viktig for spesifikke avdelinger	Hele kommunen	Ansatte	2019/2020			
Lederutvikling	Utvikle strategisk ledelse og effektivt team-arbeid Utvikle lederkompetanse og personal- og organisasjonsarbeid. Innovasjonsfokus! RO – lederutvikling	Utarbeide og gjennomføre et lederutviklingsprogram med tematiske bolker. Lederutvikling for helseledere	Rådmannens Lederteam Tillitsvalgte Verneombud	Rådmann	I perioden		Egne midler Felles midler OU-midler	Kontinuerlig videreutvikling. Innovasjon viktig tema.

Overordna lovverk.	Forvaltningslov Offentlighetsloven Kommuneloven Hovedavtalen/ Hovedtariffavtalen	Opplæring/ oppdatering på til enhver tid gjeldende lovverk.	Ledere på alle nivå. Tillitsvalgte	Personal/ Rådmann Personal/ tillitsvalgte	Årlig		Egne midler/ felles midler.	
Kvalitetsprogram Internkontroll	Sikre god internkontroll ved bruk av digitalt kvalitetsprogram	Opplæring og implementering av «Compilo».	Alle ansatte	Rådmann	Videreføring	Kursutg. + medgått tid	Egne midler Felles midler	Personalsjef koordinerer gjennomføring i org.

Etiske retningslinjer	Øke etisk bevissthet	Revisjon av etiske retningslinjer Verdidebatter med grunnlag i etiske retningslinjer i alle avdelinger	Alle ansatte	Rådmannens lederteam	I perioden Vår 2020			
IA-arbeid	Redusere fravær	Opplæring IA-skolen Måltrettet bevisstgjøring av ledere, verneombud, tillitsvalgte BHT	Ledere Ansatte Nevnte gruppe	Personal Personal Personal	Årlig gjennomgang i løpet av vinterhalvåret		Felles midler/ Statlige midler	NAV er samarbeids-partner Opplæring i arbeid med fravær
MOT	Lokalsamfunn Med MOT	Orientering i formannskap og kommunestyre – blant ansatte	Alle	Rådmann	Kontinuerlig			
Kompetanse	Utarbeide ny Kompetanseplan	Dokumentere eksisterende komp. Registrere kompetansebehov nå og fram i tid	Ledergruppen	Personal	Vår -20			

Sentraladministrasjon

Serviceenhet	Mål	Beskrivelse av Tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Opplæring i fag-program	Sikre riktig bruk og effektiv utnyttelse av fagprogrammene	Intern og ekstern opplæring	Ansatte og saksbehandlere i administrasjonen	Personal	Fortløpende	60 000	Felles kompetansepott	

OPPVEKST- OG KULTUR

Antall faste ansatte 55 år + sett i forhold til totalt antall ansatte (2019)

Ansvar	Antall ansatte totalt	Antall ansatte 55 år +	Antall ansatte 55 år + i %	Kommentarer
2160 - Kultur	2	1	40 %	
2200 - Skole	39	15	940 %	
2202 - SFO	6	3	100 %	
2300 – 2310 Ungdomsarbeid	2			
2400 - Kulturskolen	5	1	100 %	
2610(2) – Barnehagen/styrket barnehagetilbud	22	6	360 %	
2700 - Bibliotek		2	75 %	
Sum	76	28		

Grunnskole: Fra skolestart i august 2018 skal det maksimalt være 16 elever for hver lærer fra 1. til 4. trinn. Fra 5. til 10. trinn er tallet 21 elever for hver lærer. Fra august 2019 skjerpes normen ytterligere. Det skal da maksimalt være 15 elever for hver lærer på 1.–4. trinn, og fra 5.–10. trinn blir tallet 20 elever per lærer.

Kompetansekrav for å undervise i fag:

For å undervise i fagene norsk, samisk, norsk tegnspråk, engelsk og matematikk på barnetrinnet må den som skal undervise ha 30 studiepoeng som er relevante for det aktuelle fag. For å undervise i fagene norsk, samisk, norsk tegnspråk, engelsk og matematikk på ungdomstrinnet, må læreren ha 60 studiepoeng som er relevante for faget. Dette kravet kommer i tillegg til tilsetningskravene. Dispensasjon for lærere gjelder fram til 1 august 2025 .

Det vil komme ny lærerplan for grunnskolen i 2020. I den forbindelse må det gjennomføres en kartlegging om det er nye kompetansebehov skolen trenger. IKT kompetanse er viktig for fremtiden, det arbeides med å lage en kompetanseplan for å sikre kompetanse på dette område for alle lærere. Denne kompetansen henger sammen med den strategiske IKT plan for skolen som ble vedtatt i 2017. Desentralisertkompetanseutvikling i skolen (DEKOM) er en statlig ordning som Høylandet i samarbeid med de andre kommunen i Indre Namdal samarbeider om. Det er laget en kompetansehevingsplan for grunnskolene i Indre Namdal og Snåsa, desentralisert ordning for kompetanseutvikling (DEKOM) 2019-2021.

Barnehage:

Fra 1. august 2018 fikk vi pedagog- og bemanningsnorm for barnehagen. Det skal det være minst en pedagogisk leder per 7 barn under tre år, og minst en pedagogisk leder per 14 barn over tre år(Barn blir regnet for å være tre år fra og med august det året de fyller tre år). Bemanningsnormen går ut på at det maks skal være tre barn under tre år per voksen og maks seks barn over tre år per voksen i norske barnehager fra 1. august i 2018.

Desentralisert kompetanse utvikling for barnehager (REKOM), er en statlig oppfølging av strategi «kompetanse for fremtidens barnehage. Denne ordningen deltar Høylandet i sammen med de andre kommunen i Indre Namdal. Det er utarbeidet en felles kompetanseplan for barnehagene i Indre Namdal.

OPPVEKST- OG KULTUR

Barnehage	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
REKOM(region al kompetanseutvikling for barnehage) Felles kompetanseplan i IN	Kompetanse for fremtidens barnehage	Analyser og kartlegging av kompetansebehov-kravene i rammeplan	Alle ansatte	Styrer kommunalsjef	2020-2022		Statlige midler	
Småbarns-pedagogikk	Tilknytning og relasjonskompetanse	Videreutd.	Barnehagelærere	Styrer	2020	5 000,-	Egne midler	Avhenger av studietilbud

Kompetanseheving for barnehagene i Indre Namdal	Å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet	Planleggingsdag i nettverket for Indre Namdal	Alle ansatte	Styrer	2020/2022		Felles Kompetansemidler/ Egne midler	
Kompetanseheving flerspråklige/minoritets-språklige	Å kunne følge opp barn med flerspråklig/minoritets-språklig bakgrunn	Videreutd/kurs Nettverksmøter i Indre Namdal	Pedagogiske ledere	Styrer/kommunalsjef	2020		Felles kompetansemidler/ egne midler	

Vedlegg: Kompetanseheving for barnehagene i kommunene i Indre Namdal og Snåsa

Skole	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Lokal/interne tiltak	Dele tilgjengelig og ny kompetanse enkeltlærere har og sikre at hele organisasjonen drar nytte av den innenfor temaene leseopplæring, sosial læring og vurdering for læring.	Digital kompetanse Samarbeidslæring Intensiv leseopplæring Berede grunnen til fagfornyelsen 2020	Alle ansatte Lærer	Rektor	Gj.føres jevnlig etter oppsatt plan			Det aller meste er en del av det daglige arbeidet.
Videreutdanning lærere,KFK	-Oppfylle kravene for undervisningskompetanse i alle fag -Sikre et best mulig faglig tilbud for elevene	Prioriterte fag: Musikk Spesialpedagogikk Tegnspråk Kunst og håndverk Spansk	Aktuelle lærere i faste stillinger	Skoleeier	Minst ett fag pr. år fra 2020	Ca 40 000 for 60 st.p.	Statlige etterutdanningsmidler	
Etterutdanning/kurs for lærere	Oppdatere kompetansen i tråd med gjeldende fagplaner.	Leseopplæring- lesevansker Psykisk helse Dybdelæring	Lærere. Alle ansatte Lærere	Rektor	Vurderes etter behov og tilbud. Prioriterer lokale og/	Ressurslærer Kostnader avhengig av kurstilbud og	Egne midler.	

					eller regionale tilbud.	organisering		
Ny statlig modell for komp.utvikling i skolen, DEKOM	å bedre elevenes læringsmiljø og læringsutbytte i alle fag	Utarbeidet plan for Indre Namdal. Berede grunnen for fagfornyelsen,	Lærere og skoleleder	Kommunalsjef		30% kommunal finansiering	Statlig midler	Oppfølging st.meld 21 (2016-2017)

Vedlegg: Kompetansehevingplan for grunnskolene i Indre Namdal og Snåsa 2019-2021.

Kultur-/ musikk-skole	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
	Implementer rammeplan for kulturskolen	Samarbeid med andre kommuner i Namdalen og Norsk kulturskoleråd	Ansatte	Rektor	2020		Søke midler sammen med andre kommuner	Politisk vedta rammeplan

Bibliotek	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
	Utvikle biblioteket som arrangør, læringsarena og litteratur hus	Øke kompetansen til ansatte for å kunne tilrettelegge/ gjennomføre dette	Kommunens innbyggere	Biblioteksjef	2020-2022		Eget budsjett Prosjektmidler fra nasjonal biblioteket (tildeles etter søknad)	
Ungdomsarbeid	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
	Integrere ungdomsarbeidet i en helhetlig oppvekstplan	MOT-skolering	Ungdomsarbeider og aktuelle ungdommer	Ungdomsarbeider	2020	8 000,- pr. år	Eget budsjett	Avhengig av aktuelle kurstilbud

HELSE OG OMSORG

Antall fast ansatte medarbeidere som fyller 65 år i løpet av perioden 2020 - 2025

Ansvar	Antall medarbeidere totalt	Antall 65 år i perioden 2020-2025	Antall 65 år 2020-2025 i %	Kommentar
3100 – Administrasjon	1	1	100 %	Kommunalsjef
3200 – Helsestasjon	3	1	33,3 %	Helsesøster
3300 – Legetjeneste	5	1	20 %	Fastlege
3400 – Rehabilitering	4	0	0 %	
3500 – Sosialavdeling	1	0	0 %	
3700 – Adm.Pleie/omsorg	2	1	50 %	Høyskoleutdannet
3701 – Sykeheim	36	3	8,3 %	1 høyskolutd. og 2 fagarbeidere
3703 – Kjøkken	5	3	60 %	3 kjøkkenassistenter
3801 – Hjemmesykepleien	7	1	14,3 %	Høyskoleutdannet
3810 – Miljøarbeidertj.	30	4	13,3 %	1 leder, 3 fagarb. 1 assistent
3830 – Psykisk helsevern	1	0	0 %	
SUM	95	15	15,8 %	

NB! Noen ansatte er fordelt på flere ansvarsområder. De er registrert der de har sin hovedstilling.

Helse og omsorg	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Rekruttering	Alle stillinger er besatt med «rett» kompetanse	Vurdere aktuelle tiltak	Helse og omsorg	Kommunalsjef, ledere, tillitsvalgte, verneombud	2020		Ønske om å etablere stipend-ordning	I 2019 har det vært spesielt utfordrende å rekruttere sykepleiere.
Årlig kunnskapsoppdatering	Gjennomføre årlig ny og «oppfrisking» av kunnskap og opplæring av nyansatte.	Gjennom bruk av e-læring.	Alle medarbeidere.	Saksbehandler utarbeider plan	Årlig		Årlig lisenskostnad.	I samarbeide med lederne.
Ny oppgave/ arbeidsfordeling	Bruke riktig kompetanse på riktig plass	Prosjekt omstilling og innovasjon	Helse og omsorg	Kommunalsjef	2020			I samarbeid med RO, ledere og tillitsvalgte, verneombud
Lindrende behandling	Styrke kompetanse og utvide tilbud	Videreføring av prosjekt 2017 - 2019	Medarbeidere pleie og omsorg og MAT	Prosjektleder Ingunn Aar	2020	350 000 – 700 000	Avh. av nytt tilskudd fra Fylkesmann	Kurs, hospitering, videreutdanning fysioterapeut

Hjerte-/ lunge- redning	Sikre HLR kompetanse	Årlig internkurs	Alle medarbeidere	Avdelingsledere	Årlig			
Pleie og omsorg og Miljørbtj.	«Tidlig oppdagelse av forverret tilstand.»	Deltagelse i læringsnettverk	Medarbeidere	Avdelingsleder PLO	2019/ 2020			
Velferds- teknologi	Ta i bruk velferdsteknologi i helse og omsorg. Kunnskap og nye arbeidsmetoder.	Prosjekt VINA og prosjekt omstilling/ innovasjon	Alle medarbeidere	Kommunalsjef.	2020		Kommunal investering. Midler avsatt i øk.plan.	I samarbeid med VINA, RO, ledere og tillitsvalgte, verneombud
Omstilling og innovasjon	Avklare framtidige innovasjons, organisasjonsmessige og bygningmessige tiltak.	Gjennom prosjekt omstilling og innovasjon	Helse og omsorg	Kommunalsjef.				I samarbeid med RO, ledere og tillitsvalgte, verneombud
Leder- utdanning	Sikre god ledelseskompetanse	Oppstart av modulbasert lederutdanning	Ledere, framtidige aktuelle ledere og ansatte med ledelses- funksjon	Kommunalsjef	2020 - 2023		KS, Fylkesmann, kommunen	Gjennom et samarbeid med RO og Høgskolen Innlandet

UTVIKLING

- **Kommunalteknikk:** Ny teknisk sjef er ansatt. Er av utdanning fagskoleingeniør innenfor maskinteknikk, men trenger oppgradering innenfor faget kommunalteknikk. Enhetsleder (kommunalsjef Utvikling) er sivilingeniør med spesialisering i fagretningen kommunalteknikk.
- **Kommunalteknisk drift:**
En vaktmester er kurset og har ADK-sertifikat. Innehar også alle nødvendige sertifikater for anleggsmaskiner.
Alle vaktmestere er kurset for å kunne gjøre arbeid i el-skap.
Renholdere : 4 av 5 har fagbrev innen renholdsforholdet.
- **Byggeledelse:** Vi har mange store prosjekter på gang, og har ansatt en prosjektleder som av utdanning er fagskoleingeniør bygg, konstruksjonsteknikk.
- **Byggesak:** Ønskelig med kompetanseheving innen tilsyn byggesak tiltaksklasse 2. Også ønskelig med kompetansepåfyll i byggesak/delingssak.
- **Oppmåling/kart/gis:** Kjøper oppmålingstjenester fra Grong kommune, da vi ikke har tilstrekkelig kompetanse til dette selv.
- **Plankompetanse:** vi har grunnleggende plankompetanse i enheten (Kommunalsjef for Utvikling) som følger opp ordinære planprosesser i kommunen. Ved større oppgaver/planer vil det kunne være behov for plankompetanse.
- **Jord- og skogbruk:** Enheten innehar landbrukssjef med universitetsgrad (Mastergrad i plantefag) og skogbrukssjef på bachelornivå, med lang relevant erfaring.
- **Miljø og klima:** Klima og miljø blir stadig viktigere fagfelt innen alle våre fagområder, og vi ser viktigheten av å være oppgradert på disse fagfeltene. Her er det viktig å delta i nettverk og faglige oppgraderinger for flere på utviklingsenheten.

Utvikling	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Brannvesen	Kompetanse i henhold til forskrift vedr. brannmannskap	Gjennomføre utdanning i henhold til deltidsreformen for nye brannmenn Det mangler sertifikater for tungbil, 6 stk – og for utrykningsleder, 6 stk	Brannmannskap i 2020 -24	Brannsjef	2020-2024	-	Fra 2020 inngår all kursing og opplæring i brannvesenets pott	
Fagbrev renhold	Renholdere med fast ansettelse	Tilby mulighet for utdanning til fagbrev	Fast ansatte renholdere uten fagbrev	teknisk	2020-21	5'	Fra budsjettet	1 pers
Relevante fagkurs/	Medarbeidere på kommunalteknikk	Faglig oppgradering	Teknisk sjef fagarbeidere	Teknisk sjef	2020	10'	Fra budsjettet	

deltakelse på fagdager								
Sertifikater	Vaktmestre	Tilby mulighet for å fornye sertifikater	Byggdrifere	Teknisk	2020	10	Fra budsjettet	Må ha årlig godkjenning for å gå inn i el-skap
Byggetilsyn	Formell kompetanse i byggetilsyn		Avd.ing.	Teknisk	2020	40'	Opplæringspotten	
Plankompetanse	Delta på fagdager	Faglig oppgradering	plansjef	Utvikling	2020	5	Fra budsjett	
Jordbruksfaglig kompetanse	Delta på fagdager og kortere kurs	Faglig oppgradering	jordbrukssjef	Utvikling	2020	10	Fra budsjett	
Skogbruksfaglig kompetanse	Delta på fagdager og i nettverk	Faglig oppgradering	skogbrukssjef	Utvikling	2020	5	Fra budsjett	
Klima og miljø	Delta i nettverk og kortere kurs	Faglig oppgradering	utvikling	Utviklingssjef	2020	15	Fra budsjett	