



RISØR KOMMUNE

# Strategisk Kompetanseplan, en utredning



Vedtatt av Risør bystyre 21.06.2012, politisk sak 74/12, arkivsak 2012/2911

**Risør - for gjestfrihet, nyskapning og mangfold**

Økt bosetting og livskvalitet gjennom forebygging, bevaring, vekst og utvikling.

# Innhold

<b>1)</b>	<b>Vedtak</b>	<b>4</b>
<b>2)</b>	<b>Innledning</b>	<b>5</b>
2.1	Formål med planen	5
2.2	Begreper og definisjoner	5
2.3	Kompetanseutvikling	6
<b>3)</b>	<b>Bakgrunn og planforutsetninger</b>	<b>7</b>
3.1	Mandat og organisering	7
3.2	Sentrale føringer	7
3.2.1	Lov og forskrifter	7
3.2.2	Sentrale avtaler	7
3.2.3	Lokale avtaler, bl.a.	7
3.3	Forhold til øvrig planverk	8
3.3.1	Regionplan Agder 2020	8
3.3.2	Kommuneplanen (2006 – 2018)	8
3.3.3	Kommunale sektorplaner	8
3.3.3.1	Barnehageplan 2003 - 2005	8
3.3.3.2	Barne- og ungdomsplan 2007 - 2011	8
3.3.3.3	Boligsosial handlingsplan	9
3.3.3.4	Brannsikringsplan	9
3.3.3.5	Energi- og klimaplan	9
3.3.3.6	IKT, Rammeplan for IKT-samarbeidet i Østregionen	9
3.3.3.7	Kommunedelplan for anlegg og områder for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv 2006-2009	9
3.3.3.8	Kulturpolitisk handlingsplan for Risør kommune	9
3.3.3.9	Landbruksplan	10
3.3.3.10	Miljøestetisk plan	10
3.3.3.11	Næringspolitisk plan (2002)	10
3.3.3.12	Omsorgsplan 2010 - 2020	10
3.3.3.13	Opplæringsplan for grunnopplæring (2009 - 2012)	11
3.3.3.14	Rusmiddelpolitisk handlingsplan ( 2010 – 2016)	12
3.3.3.15	Plan for rehabiliteringstjenester (2006-08)	12
3.3.3.16	Plan for habilitering (2005)	12
3.3.3.17	Psykisk helse - Opptrappingsplan 2007 - 10	12
3.3.3.18	Universell utforming (prosjektplan 2009-2013)	12
<b>4)</b>	<b>Forventet utvikling</b>	<b>13</b>
4.1	Oversikt - Personalsammensetning	13
4.2	Kompetanseheving	14
4.3	De ulike enhetene	14
<b>5)</b>	<b>Strategier</b>	<b>19</b>
5.1	Sentrale strategier	19
5.2	Regionale strategier	19

5.3	Lokale strategier.....	19
5.3.1	Mål og tiltak i planperioden. (Handlingsprogrammet 2012 - 2015) .....	19
5.4	Strategi og tiltak ved rekruttering og utdanning for kommunen som helhet .....	19
5.4.1	Ressurser for å stimulere til å ta utdanning.....	19
5.4.2	Grupper som det kan rekrutteres fra .....	19
5.4.3	Rekruttering – mål og metode .....	19
5.4.4	Et årsverk samt 1 mill til å rekruttering / kompetanseheving .....	20
5.5	Strategier og tiltak for de ulike enheter.....	20
5.5.1	Enhet for habilitering .....	20
5.5.2	Enhet for Omsorg .....	20
5.5.3	Enhet for kvalifisering .....	20
5.5.4	Enhet for barnehager og barneskoler .....	21
5.5.5	Enhet for plan og byggesaker .....	21
5.5.6	Rådmann.....	21
5.5.7	Rådmannens stab .....	21
5.5.8	Enhet for støttefunksjoner.....	21
5.5.9	Enhet for eiendom og tekniske tjenester .....	21
5.5.10	Enhet for kultur .....	21
5.5.11	Enhet for ungdomsskole og voksenopplæring .....	22
5.6	Lederutvikling.....	22
5.7	Læringsarenaer / lokalt .....	22
5.7.1	Utviklingssenteret– Grimstad .....	22
5.7.2	Prosjekter .....	22
5.7.3	Opplæring på arbeidsplassen .....	22
5.8	Rekruttering .....	22
5.9	Avgang.....	22
5.10	Beholde arbeidstakere .....	23
5.10.1	Seniortiltak.....	23
6)	Revisjon av strategisk kompetanseplan .....	24

# 1) Vedtak

Saksprotokoll i Bystyret - 21.06.2012

Administrasjonsutvalgets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Kompetanseutvikling må være et prioritert område for Risør kommune.
2. Risør bystyre vedtar planen slik den foreligger som en utredning. Tiltak vurderes i sammenheng med handlingsprogram, budsjett, enhetenes virksomhetsplaner og den daglige personalledelse.
3. Rådmannen kommer tilbake til komité og bystyre med en strategisk kompetanseplan.

## 2) Innledning

### 2.1 FORMÅL MED PLANEN

Kompetanseplanen skal avdekke **opplæringsbehovet** blant annet gjennom enhetenes kvalifikasjonskrav, forventede kvalifikasjonskrav, bemanningsbehov og kompetansebehov.

Risør kommune skal til enhver tid ha arbeidstakere med den kompetanse som er nødvendig for å løse kommunens oppgaver på en effektiv og rasjonell måte.

Ved å utvikle en særskilt kompetanseplan vil kommunen vise at den anser framtidig utvikling av sitt personale som et prioritert og viktig område.

Vår kompetanseplan skal bidra til å

- beskrive
- planlegge
- kostnadsberegne
- prioritere
- gjennomføre

en mest mulig effektiv og målrettet kompetanseutvikling hos våre medarbeidere.

Planen skal gi grunnlag for å tilrettelegge opplæringen slik at den blir så målrettet og effektiv som mulig. Den skal også gi grunnlag for å beregne kostnader knyttet til opplæring - på kort og lang sikt.

Planen skal primært beskrive utviklingsbehovet basert på dagens arbeidsområder.

Sekundært skal kartleggingen avdekke mulige fremtidige kompetansebehov på ulike områder.

### 2.2 BEGREPER OG DEFINISJONER

Kompetanse er et sammensatt begrep og vi møter på noe ulike definisjoner. En innarbeidet definisjon er:

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

Kompetanse er slik sett et relativt begrep, hvor kompetansen til å fylle funksjoner og oppgaver må ses i sammenheng med hvilke krav som stilles til funksjonene og oppgavene som skal løses.

Kompetansebegrepet omfatter både formell kompetanse, det vil si dokumentert kompetanse, og realkompetanse som i denne sammenheng omhandler kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger som ikke er dokumentert gjennom utdanningssystem eller sertifisert på annen måte.

Kompetansekrav er den kompetanse som behøves for å nå sine mål og utføre definerte funksjoner og oppgaver på ønsket måte og nivå.

Kompetansebeholdning er den kompetanse enheten og den enkelte medarbeider besitter (tilgjengelig kompetanse)

Kompetansebehov er den kompetanse som mangler/må mobiliseres.

Etterutdanning er kurs, utdanning etc. av kortere varighet og som ikke gir formell kompetanse (studiepoeng, fagbrev etc.)

Videreutdanning er utdanning som formell kompetanse (studiepoeng, fagbrev etc.)

Realkompetanse er summen av formell og uformell kompetanse som den enkelte innehar.

### **2.3 KOMPETANSEUTVIKLING**

Skal en organisasjon drive kompetanseutvikling, er det behov for å ha en strategi. Strategi kan defineres som en planlagt handling for å nå et spesifikt mål. En strategisk kompetanseplan er dermed en plan som skisserer hvilken kompetanse organisasjonen (Risør kommune), må skaffe seg for å nå kommunens definerte mål. En strategisk kompetanseplan kan være å belyse hvilket "veivalg" kommunen må velge for å nå sine kompetansemål på en mest hensiktsmessig måte.

Kompetanseutvikling skisserer i større grad prosessen med å oppfylle strategisk kompetanseplan. I en slik utvikling vil det hele tiden være et spenningsfelt mellom personlige utviklingsmål og organisasjonens mål.

## 3) Bakgrunn og planforutsetninger

### 3.1 MANDAT OG ORGANISERING

Følgende mandat er gitt av rådmannen i ledermøte den 27.04.11:

*Utarbeide strategisk plan for kompetanse som omfatter vedlikehold og nyanskaffelse av kompetanse blant ansatte i Risør kommune basert på de behov som kommunen har på kort og lang sikt.*

Styringsgruppe: Rådmannens ledergruppe, med utpekt HTV.

Prosjektgruppe: Nils Martin Andersen (leder), Mette Marit Salvesen, Per Christian Andersen, Aase S. Hobbesland, Inger Marie Hveem (HTV), Odd Harald Jakobsen (sekretær).

### 3.2 SENTRALE FØRINGER

Sentrale bestemmelser, reformer, forskrifter og rundskriv samt øvrige styringssignaler angir retninger som kommunene skal utvikle seg mot.

For eksempel: Samhandlingsreformen, Kunnskapsløftet, Kompetanseløftet.

Kommunen må også forholde seg til lover, forskrifter og sentrale avtaler som regulerer kompetanse:

#### 3.2.1 Lov og forskrifter

Et bredt utvalg av lover og forskrifter pålegger og regulerer kompetanseutvikling i det offentlige bl.a.

- Opplæringsloven m/forskr. inneholder bestemmelser som pålegger kommunene å ha lærere og skoleledere med høyere kompetanse enn tidligere
- Samhandlingsreformen som innføres fra 2012 betinger at kommunene har kompetanse for å ivareta de krav den setter

#### 3.2.2 Sentrale avtaler

Hovedavtalen og hovedtariffavtalen inneholder regler som er avtalt mellom partene i forbindelse med kompetanseutvikling.

Hovedavtalen, mellom Kommunenes sentralforbund og organisasjonene i arbeidslivet; Kap. XVI Kompetanseutvikling.

#### 3.2.3 Lokale avtaler, bl.a.

- Kompetanseutviklingsplan for grunnskolen
- AKS (Alternativ Kompetanse Stige)
- Avtale om utviklingscenteret
- Universitet/høgskole
- Sørlandets sykehus
- Omsorgsforskning Sør

### **3.3 FORHOLD TIL ØVRIG PLANVERK**

Den strategiske kompetanseplanen må være overordnet og styrende for hvordan kompetansebehovet skal imøtekommes i den øvrige kommunale drift ut fra de økonomiske midler som er tilgjengelig.

#### **3.3.1 Regionplan Agder 2020**

*Utdanning: Verdiskaping bygd på kunnskap.*

*I 2020 har det regionale kunnskapsløftet gitt betydelige resultater. Gjennom målrettet arbeid på tvers av kommunegrensene og forvaltningsnivåer har Agder lyktes med å heve kvaliteten på alle utdanningsnivåer – fra barnehage til universitet. Alle har tilbud om barnehageplass, grunnskoleresultatene er over landsgjennomsnittet, frafallet i videregående skole er vesentlig redusert og universitetet og høyskolene gjør seg bemerket både nasjonalt og internasjonalt. Satsing på økt kompetanse og samarbeid har bidratt til framvekst av en rekke nye gründerbedrifter og et næringsliv som hevder seg i tøff internasjonal konkurranse.*

#### **3.3.2 Kommuneplanen (2006 – 2018)**

*Kompetanseheving.*

*Kompetanseheving er en viktig oppgave i alle lokalsamfunn. Kampen for å rekruttere og beholde kompetent personale, samt heve kompetansen, vil stadig bli mer betydningsfull.*

*Kommuneøkonomien, samt konkurransen i det private, tilsier økt fokus på kompetanse.*

*Kravene til faglig forsvarlig kommunal virksomhet vil øke.*

#### **3.3.3 Kommunale sektorplaner**

I løpet av perioden 2000 – 2012 er det utarbeidet og vedtatt et betydelig antall planer i Risør kommune. Dette er planer som tar for seg deler av kommunal virksomhet (sektorplaner), planer som omfatter kommunal handling og som involverer flere etater/enheter/sektorer eller planer som omfatter spesifikke tiltak/prosjekter.

##### **3.3.3.1 Barnehageplan 2003 - 2005**

Arbeid med kvalitet og kompetanseutvikling i barnehagene.

Etter- og videreutdanning av personalet.

Arbeid med innhold og rammer for virksomheten.

##### **3.3.3.2 Barne- og ungdomsplan 2007 - 2011**

Vi ønsker at alle barnehagene skal ha et godt kvalifisert personale. Dette kan gjøres ved å sikre god rekruttering til alle barnehagene og ved at lønns- og ansettelsesforhold er relativt likt i kommunale og private barnehager. I tillegg ønsker vi at barnehagene skal ha et kreativt miljø ved at vi ved ansettelser kan legge vekt på ulike kompetanser utover grunnutdanning. Vi ønsker at det skal være fagutdannede personer i alle stillinger. Barne- og ungdomstjenesten øker sin kompetanse vedrørende flerkulturelle tiltak.



### 3.3.3.3 Boligsosial handlingsplan

Kommunen må ha stadig fokus på å tilrettelegge for nødvendig tverrfaglig samarbeid og kompetanseheving innen boligsosialt arbeid.

Etablering av et kommunalt boligkontor skal bidra til samlet kompetanse på kontraktsinngåelse, befaring og innleie, med medvirkning fra NAV m.fl.

### 3.3.3.4 Brannsikringsplan

Ved søknad om tiltak skal byggesaksavdelingen sikre at prosjektering, kontroll og utførelse blir ansvarsbelagt og utført av foretak med tilstrekkelig kompetanse.

### 3.3.3.5 Energi- og klimaplan

Samtidig vil det skje en kompetansebygging både innenfor bioenergi og tilknyttede virksomheter som for eksempel VVS-tjenester og skogbruk. Direkte tiltak mot bedrifter kan for eksempel være hjelp til nettverksbygging og kompetanseheving. Til hovedmålet om *holdninger* hører tiltak som holdningsarbeid og generell kompetansebygging.

Styrke skolenes kompetanse (lærere og elevers) på energi, klima og miljø gjennom kompetanseheving og ved at emnet innarbeides i læreplaner.

Satse på kompetansehevende nasjonalt og internasjonalt samarbeid innen energi, klima og miljø for å øke kompetanse, herunder også deltagelse i nasjonale og internasjonale program.

### 3.3.3.6 [IKT, Rammeplan for IKT-samarbeidet i Østregionen](#)

Innkjøpskompetanse

### 3.3.3.7 [Kommunedelplan for anlegg og områder for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv 2006-2009](#)

Styrke lærernes kompetanse innen utepedagogikk og stimulere til økt bruk av nærmiljøet som basis for positive naturopplevelser.

### 3.3.3.8 [Kulturpolitisk handlingsplan for Risør kommune](#)

Folkebibliotekets oppgaver knyttet til en tradisjonell folkeopplysningstanke videreføres i dagens ideer og modell om folkebiblioteket som kunnskapssenter og læringsarena. Biblioteket har en relativ stor gruppe voksne studenter som tar grunn- og videreutdanning på høyskolenivå. Målet er å gi den enkelte av dem bedre muligheter til innhenting av informasjon i forhold til sin kompetanseheving.

Biblioteket skal fremme litteraturinteressen og iverksette aktiviteter for å motvirke leseog skriveproblemer hos barn og voksne. Innbyggerne i Risør skal oppleve biblioteket som en fleksibel læringsarena og møteplass i forhold til livslang læring og kompetanseutvikling.

Gi bibliotekets ansatte nødvendig opplæring og kompetanseheving innenfor "lesestimulering"

Det skal legges stor vekt på kunde- og servicebehandling, og alle ansatte skal ha nødvendig kompetanse for å utføre arbeidet i tråd med dette.

Både Risør Akvarium og Risør Museum er viktige elementer i synliggjøring av kommunens kompetanse og historie.

Styrke Risør Museum sin kompetanse ved at museet går inn i et nærmere

samarbeid med Aust-Agder Kulturhistoriske senter.

#### 3.3.3.9 [Landbruksplan](#)

Det er viktig at kommunen har kompetanse til å gi veiledning om hvilke ordninger som finnes i forhold til tilskudd, og at kommunen bruker et positivt skjønn i forhold til hva som må til av kommunale tillatelser.

#### 3.3.3.10 [Miljøestetisk plan](#)

*(Intet spesifikt på kompetanse)*

#### 3.3.3.11 [Næringspolitisk plan \(2002\)](#)

Utvikle kompetanse internt innen fag, informasjon og kunderelasjon.

Innen 2007 fremstå som en av Sørlandets mest attraktive kommuner å drive næring i.

Beslutning om at en høgskolenode i Aust-Agder legges til Risør videregående skole, gir oss mulighet til å forsterke allmennfaglig studieretning, og utvikle etter- og videreutdanning som dekker behov for kompetanseheving i lokale bedrifter.

Etablere attraktive nettverkssamarbeid lokalt og internasjonalt som et miljø for erfaring og kompetanseutveksling, og arrangere et årlig næringsforum.

#### 3.3.3.12 [Omsorgsplan 2010 - 2020](#)

Planen forutsetter langsiktig planlegging av bygningsmessige investeringer, personellinnsats, kompetanseutvikling og tilrettelegging av fysiske og sosiale omgivelser.

**Kompetanseløftet 2015** legger vekt på at lederutdanning og videre- og etterutdanningstilbudene utvides, og at ufaglærte får tilbud om fagutdanning.

**Demensplan 2015** synliggjør hva det vil si å ha en demenslidelse, og tydeliggjør hvordan utfordringene knyttet til et økende antall personer med demens kan møtes.

**Samhandlingsreformen** forutsetter at brukerne av kommunale omsorgstjenester vil ha både høyere utdanning, være mer ressurssterke og forvente å kunne bestemme over egen tilværelse. De vil kreve et individuelt tilpasset tjenestetilbud i større grad enn majoriteten av dagens brukere. De vil stille større krav til aktivitet, sosiale og kulturelle tilbud. Vi vil få flere brukere med annen kulturbakgrunn og utfordringer ifht språk. Dette er faktorer som vil gi nye utfordringer ifht kompetanse og større faglig bredde med vekt på rehabilitering, opptrening, aktiv omsorg.

**Nasjonal strategi** for elektronisk samhandling i helse og omsorgssektoren 2008 – 2013. **Samspill IKT** skal gi gevinster for brukere, pleiepersonell, administrasjon, ledere og myndigheter, og krever IKT kompetanse i sektoren.

Når helseforetakene flytter deler av behandlingsopplegget ut fra sykehuset, må sykehuset og kommunen i fellesskap sørge for nødvendig kompetanse for å slutføre behandlingen utenfor sykehuset på en kvalitativt god måte.

Det blir behov for mange flere ansatte. Kompleksiteten i oppgavene øker. Det stilles enda større krav til å rekruttere riktig kompetanse på en rekke områder.

Fokus på opplæring og kompetanseheving blant ufaglærte, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere, er like sentralt som videreutdanning på høyere nivå. Større kompleksitet i arbeidsoppgaver innebærer større krav til kompetanse og

tverrfaglighet. Like naturlig som det i dag er sykepleiere og hjelpepleiere som yter tjenesten, vil det i fremtiden være behov for også andre yrkesgrupper for å sikre helhetlige og flerfaglige miljøer, som er i stand til å yte tjenester med utgangspunkt i brukers behov, uavhengig av brukers boform.

Uavhengig av hvilken utdanning den enkelte har, vil kommunen måtte gjøre en betydelig innsats for å sikre at den enkelte ansatte har god samhandlingskompetanse.

### **3.3.3.13 Opplæringsplan for grunnopplæring (2009 - 2012)**

Risør kommune samarbeider på flere områder også med andre kommuner i regionen bl.a. innenfor

- Voksenopplæring
- Kompetanseutvikling (etter- og videreutdanning) i skole, voksenopplæring og barnehage
- Interkommunal musikk-skole
- Møter mellom skolefaglig ansvarlige i kommunene
- Nettverk mellom ungdomsskoler i regionen
- Samarbeid i pp-tjenesten og felles pp-tjeneste for Risør, Tvedestrand og Vegårshei
- LP-modell - samarbeid
- Barnehager
- Elevvurdering
- Vitinn kompetansesenter
- Leseprosjektet
- IKT- samarbeid

I samarbeid med elev og foresatte skal elevens grad av måloppnåelse belyses i forhold til kompetansemålene i Kunnskapsløftet.

#### **Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)**

Tjenesten skal også videreutvikle sin kompetanse innen adferd, system- og sakkyndighetsarbeid og bistå den enkelte enhet med å tilrettelegge opplæringen for elever med spesielle behov.

#### **Realfag**

Risør kommune satser på å øke lærerkompetansen innen realfag med tilbud om etter- og videreutdanning for lærere i perioden. Det vises i denne sammenheng til kompetanseutviklingsplan.

#### **Atferdsvansker**

Det er ønskelig med en styrket og samordnet satsing for bedring av læringsmiljøet i skole, SFO og barnehage.

Det er behov for å prioritere skolens arbeid med planer mot mobbing, sosialpedagogiske tiltak, lærernes kompetanseutvikling, pp-tjenestens rolle som veileder og muligheter for skoler til å iverksette alternative opplæringstilbud til elever som faller utenfor.

Risør ungdomsskole fortsetter arbeidet med LP – metoden (Læring og pedagogisk analyse).

### **Omsorg**

Betydningen av personalets kompetanse, arbeidsglede, engasjement, evne og vilje til å utvikle sitt arbeide i hverdagen er viktig.

#### **3.3.3.14 Rusmiddelpolitisk handlingsplan ( 2010 – 2016)**

Påpeker at det er en rekke med kompetansetiltak som mangler innenfor dette fagfeltet.

#### **3.3.3.15 Plan for rehabiliteringstjenester (2006-08)**

Kommunene har i økende grad fått ansvar for mennesker med alvorlige psykiske lidelser. Dette påfører kommunene økte kostnader og større behov for kompetanse.

#### **3.3.3.16 Plan for habilitering (2005)**

Det er en stor utfordring å ha kontinuerlig fokus på rekruttering/ kompetanseutvikling/stillingsstørrelser. Dette er en vesentlig del av tjenesteutviklingen innen enhet for habilitering.

#### **3.3.3.17 Psykisk helse - Opptappingsplan 2007 - 10**

Kommunen ser det som viktig at alt personell som er i kontakt med mennesker med psykiske lidelser får økt sin kompetanse.

Det legges til rette for å øke skolens kompetanse og forståelse for psykisk helse ved å igangsette opplæringsprogram som foreligger fra helse og sosialdirektoratet.

#### **3.3.3.18 Universell utforming (prosjektplan 2009-2013)**

Risør som ressurskommune skal bidra til kompetanseheving

## 4) Forventet utvikling

### 4.1 OVERSIKT - PERSONALSAMMENSETNING

Registrering av hva kommunen har av kompetanse ble gjort i slutten av 2009 i QM+. Vi er i underkant av 700 ansatte og knappe 500 svarte, dvs en svarprosent på 72 %. Undersøkelsen viser i hovedtrekk:

Alderssammensetning:

Født	Antall arbeidstakere
1990 -	2
1985 - 1989	6
1980 - 1984	16
1975 - 1979	29
1970 - 1974	64
1965 - 1969	62
1960 - 1964	82
1955 - 1959	94
1950 - 1954	83
1945 - 1949	39
Før 1945	5

Stillingsstørrelse:

Stillingsstørrelse	Antall arbeidstakere
- 25 %	25
25 – 50 %	45
50 – 75 %	100
75 – 99,9 %	93
100 %	217

Jobbet antall år i kommunen:

Antall år	Antall arbeidstakere
U /et år	14
Mellom 1 og fem år	75
Mellom 5 og 10 år	99
Mellom 10 og 15 år	104
Mellom 15 og 20 år	68
Mellom 20 – 25 år	55
Mellom 25 – 30 år	45
Mellom 30 – 40 år	22
Over 40 år	1

Antall ansatte som i perioden 2012-2015 er 62 år eller eldre, fordelt på stillingstyper. Dette er ansatte som i løpet av denne fireårsperioden kan velge å gå av enten med AFP eller alderspensjon:

Enhet	Stilling	Antall arbeidstakere
Oppvekst	lærere	25

	assistenter	7
	barne- og ungdomsarbeidere	3
	pp-rådgivere	2
	inspektør	1
<b>Omsorg og habilitering</b>	assistenter	24
	fagansvarlige	4
	sykepleier	1
	omsorgsarbeidere	13
	hjelpepleiere	19
	leger	6
	miljøterapeuter	2
<b>Teknisk</b>	5 renholdere	5
	8 fagarbeidere	8
	3 ingeniører	3
<b>Øvrige</b>	konsulenter	7
	sekretærer/førstesekretærer	5
	assistent	1
	ledere	11
	<b>Totalt</b>	<b>145</b>

## 4.2 KOMPETANSEHEVING

Kompetanseheving er en viktig oppgave i alle lokalsamfunn. Kampen for å rekruttere og beholde kompetent personale, samt heve kompetansen, vil stadig bli mer betydningsfullt.

Kommuneøkonomien, samt konkurransen i det private, tilsier økt fokus på kompetanse.

Kravene til faglig forsvarlig kommunal virksomhet vil øke.

## 4.3 DE ULIKE ENHETENE

I de neste punktene er det tatt fatt i hvilke kompetansemessige utfordringer de ulike deler av den kommunale organisasjonen signaliserer.

Analyse (SWOT) fordelt på enheter:

	SWOT	
	Muligheter	Utfordringer
Omsorg	Rasjonell/effektiv org. Funksjonelt bygg, god på IT, samarbeid med brukere/pårørende. Godt planverk	Kontinuitet i pers. Tunge og krevende arb. oppg. Lite ressurser til komp. utvikl.
Bhg/ barneskole	Engasjerte lærere, godt sos. miljø. Gode barnehager. Høg dekn. grad i SFO Mange med fagbrev	Mye spesialundervisn 5.-7.tr. Henvisn. praksis. Få med fagbrev i bh. Red. still v/heldagsskole. Tynne søkerlister og synkende kvalitet Lekselesing fungerer ikke bra
Ungdomssk./ VIRK	Bred kompetanse på valgfag og fag, læringsmiljø	Liten interesse for videreutd. Mye spesialundervisn.

		Nedgang i elevtall Tynne søkerlister v/nytilsett.
Støtte	God kompetanse på de systemer som driftes i dag. Interkommunale fellestjenester (sentraltbord, fag tjenester)	Manglende generell kapasitet. Opplæring i systemer (på tvers) Overlapping Grenseoppgang personal- enheter
Rådmann	Høy kompetanse og godt arb.miljø Nyttiggjøre ny kompetanse. God på service overfor næringsliv	Må bli bedre på mediekontakt/presse Aktiv på nett Juridisk kompetanse på sikt Kommunelege
Kvalifisering	Høy og relevant kompetanse i dag. Seinere behov – nyrekruttering God kultur for kompetanseutvikling i enheten. Til enhver til 2 på formell videreutdanning i tillegg til lokal kompetanseutvikling.	Bli dyktigere på nyttiggjøring av analyser og utviklingstrekk. Beholde kultur for refleksjon og kvalitetsikring av tjenester. Endringskomptanse - bli en lærende org. Kunne endre prosj. til drift. Ressurstilgang Fysioterapi og psykiatrikomp. for barn Organisering/bemannning i barnevern
Kultur	Mye ulik og god kompetanse i enheten Felles prosjekter internt som kan bidra til økt kompetanse hos den enkelte Bruke kompetansen i enheten for utvikling av tjenester på tvers av fagfeltene Utvikle kompetansen på kulturbasert næringsutvikling Utvikle kompetansen på destinasjonsutvikling Utvikle kompetanse på folkehelse i forbindelse med samhandlingsreformen	Sårbart med en enkelt fagperson i de enkelte tjenestene Lite rom for felles kompetanseutvikling i fagfeltene
Habilitering	Ekstern salg av tjenester kan muligens bli økt. God kompetanse på multifunksjonshemming, adferd, autisme, epilepsi. God kompetanse på å utvikle, tilpasse og gjennomføre individbaserte lærings- og atferdsendringstiltak God kompetanse på intra- og interkommunalt samarbeid. Veiledningsoppdrag til andre kommuner. Lav grad av turnover Ved avgang av personell, ca. 30 merarbeidere, er det mulig å oppjusterer det formelle kompetansenivået i enheten, både på høgskole og fagarbeidernivå. God tilgang og bruk av IKT - løsninger Hensiktsmessig tilgang på boliger Tilbakemeldinger på god kvalitet i tjenesten. <b>Ekstern.</b> Videreutvikle samarbeid med frivillige organisasjoner og nettverk Salg av tjenester, herunder også kunne tilbakeføre kompetanse til kommuner som kjøper tjenester. God erfaring i å samarbeide med andre kommuner. God kompetanse på å samarbeide med 2. linjen og statlig myndigheter Statlig evaluering av HVPU reformen	Dyr turnus, ressursgap (internt) VTA bygges ned. Stor avhengighet av eksterne/statlige midler. Endring av sentrale regler. Stor avgang. Stadig eldre brukergr. Overføre kompetanse til heimekomm. Avgang medarbeidere ca. 30 i løpet av 4 år Kostnadskrevene tjenester/turnuser Deler av brukergruppa blir stadig eldre, noe som medfører utfordringer i forhold til organisatorisk tilknytning. Tjenesten er svært avhengig av inntekter som salg og tilskudd fra staten.  <b>Ekstern.</b> Statlige overføringer mhp. VTA-arbeidsplasser (Varig Tilrettelagt Arbeid) er under omlegging. Stadig endring i regler for refusjoner til særlig ressurskrevene tjenester/rammetilskudd til mennesker med psykisk utviklingshemming Mulige rekrutteringsproblematikk
Eiendom	Kompetanse ved nytilsetting: - prosjektledelse - brøyting/strøing	Kapasitet på: - byggetkn. tjenester - som byggherre
Plan og byggesak	God på lovverk og arbeidsmiljø Interkomm.samarbeid for eksempel felles opplæring/kurs.	Bedre interkomm.samarbeid Kapasitet Sårbart fagmiljø

		Beholde kompetansen
--	--	---------------------

	Kompetansebehov / tiltak	
	1-2 år	3-5 år
Omsorg	Etikk, samhandlings-, endringskompetanse og IKT Palliativ behandl., rehab., rus/psykiatri, helsetj.for eldre, forebygg/folkehelse og ikt	Etikk, samhandlings-, endringskompetanse og IKT. Palliativ behandl., rehab., rus/psykiatri, helsetj.for eldre, forebygg/folkehelse og IKT
Bhg/ barneskole	Ny enhetsleder Etterutdanning i K/H, Eng. og Musikk 5-6 nye førskolelærere. Videreutdanning:: Norsk. engelsk	Videreutdanning i bibliotekkunnskap, logopedi, musikk, norsk,eng., og spes.ped.
Ungd.skole/ VIRK	Spesialped. Skolesekretær Videreutdanning: Norsk.	Skoleleder (u.insp.) Lærere/videreutdanning: IKT og Norsk
Støtte	Personalledelse Organisasjonsutvikling Oppdatering på fagsystemer som brukes	Personalledelse Organisasjonsutvikling Oppdatering på fagsystemer som brukes
Rådmann	Prosessledelse Personalledelse Oppdatering på kontor/adm.progr.	Prosessledelse Personalledelse Oppdatering på kontor/adm.progr
Kvalifisering	Fortsette med 2 på videreutdanning. Budsjettarbeid, Lover/forskrifter. Lederutvikling i arbeidsledelse, stressmestring, coaching. Diverse fagkurs, veiledn., minos.språk, LP,tolking, kognitiv terapi, Marte Meo Videreutd. i psykisk helse.	Budsjettarbeid Lover/forskrifter Arbeidsledelse, stressmestring, coaching Videreutd: Psykisk helse, familievern, barnevern.
Kultur	Officepakken (nett) Forvaltn. loven Ephorte, agresso, Qm+, kompetanse på folkehelse- og destinasjonsutvikling.	Kultur-, bibliotek-, kino, destinasjon og folkehelsefagklig
Habilitering	<b>Ledernivå.</b> <u>Lederutdanninger:</u> - Sju (7) er meldt inn til 30 p lederutdanning (samarbeid med Utv.senteret i Grimstad/FM) - En (1) på masterprogram i ledelse, 90 p - En (1) master i komplekse læringssystem, 120 p <b>Universitet og høgsolenivå.</b> På grunn av større kompleksitet i arbeidet er det behov for å omgjøre stillinger til bachelornivå samt fokus på videreutdanning: <u>Antall grunnutdanning</u> Antall: 3 - 5 høgscoleutdannede helse/sosial/pedagogiske personale <u>Etterutdanning/master:</u> Tematikk: målrettet miljøarbeid, demens, aldring, rehabilitering, komplekse læringssystem, folkehelse, aktivitet, spesialpedagogikk Antall 3 <b>Fagarbeidernivå.</b> På grunn av stor avgang vil det være et sterkt fokus omgjøring av stillinger fra assistenter til helsefagarbeidere Antall: 10 – 15 <b>Etterutdanning på Fagskolenivå</b>	<b>Ledernivå.</b> <u>Lederutdanninger:</u> - Sju (7) er meldt inn til 30 p lederutdanning (samarbeid med Utv.senteret i Grimstad/FM) - En (1) på masterprogram i ledelse, 90 p - En (1) master i komplekse læringssystem, 120 p <b>Universitet og høgsolenivå.</b> På grunn av større kompleksitet i arbeidet er det behov for å omgjøre stillinger til bachelornivå samt fokus på videreutdanning: <u>Antall grunnutdanning</u> Antall: 3 - 5 høgscoleutdannede helse/sosial/pedagogiske personale. <u>Etterutdanning/master:</u> Tematikk: målrettet miljøarbeid, demens, aldring, rehabilitering, komplekse læringssystem, folkehelse, aktivitet, spesialpedagogikk Antall 3 <b>Fagarbeidernivå.</b> På grunn av stor avgang vil det være et sterkt fokus omgjøring av stillinger fra assistenter til helsefagarbeidere Antall: 10 – 15 <b>Etterutdanning på Fagskolenivå</b> Tverrfaglig miljøarbeid – Fagskolen i Grimstad



	<p>Tverrfaglig miljøarbeid – Fagskolen i Grimstad Antall 10 – 13 <b>Assistentnivå.</b> Utvikle ”Basispakke” for ufaglærte i samarbeid med Utviklingssenteret i Grimstad og Fylkesmannen Antall 10 – 15 <b>Kursing/fagdager</b> Kontinuerlig oppdatering i arb.tidsbestemmelser,budsjett,turnus. Saksbeh.kurs i ny helse- og omsorgslov Samtaleteknikk, fagsamlinger, livredning, 1. hjelp mv.</p>	<p>Antall 10 – 13 <b>Assistentnivå.</b> Utvikle ”Basispakke” for ufaglærte i samarbeid med Utviklingssenteret i Grimstad og FM Antall 10 – 15 <b>Kursing/fagdager</b> Kontinuerlig oppdatering i arb.tidsbestemmelser,budsjett,turnus. Saksbeh.kurs i ny helse- og omsorgslov Samtaletekn. fagsamlinger, livredning, 1. hjelp mv.</p>
Eiendom	<p>Generell ledelse, konflikthåndtering Prosjektledelse Budsjettoppfølging, økonomi Adm. programmer, husleie, eiendomsskatt, parkering, universell utforming Forvaltn.lov</p>	<p>Generell ledelse, konflikthåndtering Prosjektledelse Forvaltn.lov Adm. programmer, husleie, eiendomsskatt, parkering, universell utforming</p>
Plan og bygg	<p>Utbygg.avtaler Lederopplæring Budsjett,økonomi Lov og forskr. Ephorte,kart,oppdatering på programvare</p>	<p>Lov og forskr. Ephorte,kart,oppdatering på programvare</p>

	<b>Merknader til SWOT/Kompetansebehov</b>
Omsorg	Det er behov å øke høgskolegr./ sykepleiergruppen til 50% av totale årsverk. Dette kan gjennomføres ved at ca. 3 fagstillinger/år over en 5 års periode, omgjøres til høyskolestillinger / sykepleierstillinger ved naturlig avgang.
Ba/bh	Behov for 10 stk m/fagbrev i perioden 1-5 år Kontorfullmektig v/Risør b.skole Langsiktig org. av lærlinger Forventet nedgang i barnetall Forskriftsmessige kompetansekrav
Rus/VO	Forventet nedgang i elevtall. Forskriftsmessige kompetansekrav. Større vekt på kompetanseheving av den faste staben.
Støtte	
Rådm.	Lederpakke – nytilsatte ledere
Kvalif.	Mange ut i pensjon om 4-5 år. Fokus nå: legetjenestene,NAV,PPT
Kultur	5 ansatte kan gå av med pensjon innen 5 år. Kompetansen må erstattes/endres.
Hab	Ingen merknader til SWOT-en
Eiend.	Vil mangle i løpet av perioden 1-5 år: Ingeniører.:2 Vaktm./fagarb.6 Reinh.5
Bygg	Behov for 2 ekstra saksbehandlere i perioden, en på kart og oppmåling og en på planarbeid. Vil kunne mangle 2 ing. + 1 fagarb. i løpet av 2012/13.

## 5) Strategier

### 5.1 SENTRALE STRATEGIER

Ulike lover, forskrifter, St.meld., rundskriv etc. er bestemmende og førende for kompetansemål som kommuner igjen må forholde seg til.

### 5.2 REGIONALE STRATEGIER

Regionplan 2020: Satsingen på økt kompetanse og samarbeid bidrar til framvekst av en rekke nye gründerbedrifter og et næringsliv som hevder seg i tøff internasjonal konkurranse

### 5.3 LOKALE STRATEGIER

#### 5.3.1 Mål og tiltak i planperioden. (Handlingsprogrammet 2012 - 2015)

- Kvalitetsutvikle utdanningsmiljøer i Risør
- Kompetanse/opplæringsplaner for alt kommunalt personell, bør bli obligatorisk.
- Øke tilknytningen til Høgskolemiljøene. Dra nytte av kompetanseutviklingsfondet
- Videreutvikle kommunalt kompetanseutviklingsprogram (alternativ kompetansetige, AKS)
- Kompetanseheving i lokalsamfunnet skal benyttes som virkemiddel for å få en større del av befolkningen i arbeid. Det skal stimuleres til at flere tar høyere utdanning ved aktivt bruk av voksenopplæring og høyskolenoden

### 5.4 STRATEGI OG TILTAK VED REKRUTTERING OG UTDANNING FOR KOMMUNEN SOM HELHET

#### 5.4.1 Ressurser for å stimulere til å ta utdanning

- Eksterne midler
- Internt i dagens budsjett
- Organisering av utdanning (desentralt/sentralt)

#### 5.4.2 Grupper som det kan rekrutteres fra

- Intern
- Eksternt
  - Godt kvalifiserte arbeidstakere
  - Personer som i dag er utenfor arbeidsliv

#### 5.4.3 Rekruttering – mål og metode

- Felles markedsføring; rekruttering, næring, bolig
- Riktig rekruttering.
- Øke/endre kompetanse på ansatte ut fra nye og endrete behov

- Videre- og etterutdanning
- Vedlikeholde eksisterende kompetanse

#### 5.4.4 Et årsverk samt 1 mill til å rekruttering / kompetanseheving

### 5.5 STRATEGIER OG TILTAK FOR DE ULIKE ENHETER

#### 5.5.1 Enhet for habilitering

- Tilby helsefagarbeiderutdanning
- Prøve ut ny modell for helse- og sosialfagarbeiderutdanningen i videregående opplæring
- Holde fokus på Fagskolenes rolle og ansvar når det gjelder etterutdanning for fagarbeidere
- Bli med på prøveordning med Y-veien (Yrkesveien) der kandidater med yrkesutdanning in helse- og sosialfag kan tas opp på tilrettelagte studier i høyere utdanning
- Fokus på mastergradsutdanninger ved at også kortere videreutdanningen kan implementeres i graden
- Økt samspill mellom utdanning, forskning og arbeidsliv – blant annet ved praksisnær forskning
- Kontinuerlig fokus på lederutvikling.
- Kompetansedager; Vi ser for oss at en oppretter faste kompetansedager for hele eller deler av kommunen hvor følgende tema blir gjennomgående: Introduksjonskurs for nyansatte, etikk og faglig profesjonalitet, brann, livredning, 1. hjelp, IKT mv
- E-Læringsprogram

#### 5.5.2 Enhet for Omsorg

- Rekruttering og videreutdanning for ledere og mellomledere innen etikk, samhandlingskompetanse, endringskompetanse og IKT
- Rekruttering og videreutdanning for høyskolegruppa og fagarbeidere innen områdene palliativ behandling, rehabilitering, psykiatri, rus, helsetjenester for eldre, forebygging/folkehelse og IKT
- Det er behov for å øke høyskolegruppa/sykepleiergruppa

#### 5.5.3 Enhet for kvalifisering

- Rekruttering/videreutdanning: Psykisk helse, familievern og innen de faggruppene der det ser ut til å bli behov for stor nyrekruttering
- Etterutdanning/kurs/læring på arbeidsplassen: Fokus på endringskompetanse, kvalitetssikring av tjenester, arbeidsledelse, diverse fagkurs

#### **5.5.4 Enhet for barnehager og barneskoler**

- Rekruttere/videreutdanne innen: 5-6 førskolelærere, flere med fagbrev i barnehage/SFO, videreutdanning lærere, nytilsetting av lærere med kompetanse iht. forskr. til oppl. §14. Bibliotekkunnskap, musikk og spes.ped.
- Etterutdanning/kurs: Engelsk, musikk, kunst/håndverk.
- Behov for personale med annen fagbakgrunn enn pedagoger. Behov for kompetanse på sosiale/emosjonelle vansker og adferdsvansker. Ønsket kompetanse vernepleier, miljøterapeut, barnevernspedagog etc.
- Etterutdanning av fagarbeidere i tverrfaglig miljøarbeid

#### **5.5.5 Enhet for plan og byggesaker**

- Rekruttere/videreutdanne innen: 2 ekstra saksbehandlere (kart, oppmåling, planarbeid). 2 ingeniører + 1 fagarbeider i løpet av 2012-13
- Etterutdanning/kurs: budsjett, økonomi, ePhorte, programvare, lov og forskr.

#### **5.5.6 Rådmann**

- Rekruttere/videreutdanne innen: Prosess-/personalledelse
- Etterutdanne/kurs. Oppdatering på kontor/adm.progr., utvikle lederpakke – nytilsatte ledere

#### **5.5.7 Rådmannens stab**

- Videreutdanne innen: Prosessledelse
- Behov for generell etterutdanning/kurs og oppdatering på utvikling i kommunesektoren
- Oppdatering på kontor/adm.progr.
- Rekruttering: Juridisk kompetanse og kommunelege

#### **5.5.8 Enhet for støttefunksjoner**

- Rekruttere/videreutdanne innen: organisasjonsutvikling, personalledelse, økonomi, off. adm
- Etterutdanning/kurs: lov og avtaleverk, fagsystemer

#### **5.5.9 Enhet for eiendom og tekniske tjenester**

- Rekruttere/videreutdanne innen: Behov for 2 ingeniører, 6 fagarbeidere og 5 renholdere innen 5 år
- Etterutdanne/kurs: konflikthåndtering, prosjektledelse, adm. programvare, forvaltn. lov, budsjett/økonomi, husleie, eiendomsskatt etc.

#### **5.5.10 Enhet for kultur**

- Rekruttere/videreutdanne innen: 5 ansatte over i pensjon innen 5 år. Behov: kultur, bibliotek, kino, destinasjon og folkehelse kompetanse
- Etterutdanning/kurs: Lov og forskrift, saksbehandlingsprogrammer, kompetanse på destinasjonsutvikling og folkehelse

### 5.5.11 Enhet for ungdomsskole og voksenopplæring

- Rekruttere/videreutdanne innen: Spes.ped, IKT, norsk, skolesekretær, skoleleder. Rekruttering lærere iht. forskr. §14 (reduksjon på 12 lærerstillinger innen 5 år)

## 5.6 LEDERUTVIKLING

Videreutdanning: Personalledelse

Utvikle opplegg for nye ledere, både ledere som er ledere for første gang, og ledere som er nye i organisasjonen.

## 5.7 LÆRINGSARENAER / LOKALT

### 5.7.1 Utviklingssenteret– Grimstad

### 5.7.2 Prosjekter

Ulike prosjekter som settes i gang/inviteres til vil ha en betydelig kompetansemessig effekt som læringsarena og som varig endring av adferd. Det er viktig å ha en klar struktur og oppfølging på alle prosjekter slik at disse får den ønskede effekt.

### 5.7.3 Opplæring på arbeidsplassen

Opplæring på arbeidsplassen er en svært viktig måte å øke kompetanse både hos enkeltpersoner og organisasjonen som helhet.

Opplæring i tilknytning til eget arbeid.

## 5.8 REKRUTTERING

Rekruttering av arbeidstakere til stillinger, må også følge en strategisk tenking iht en strategisk kompetanseplan.

Enheter og avdelinger, må gjøre en nøye vurdering hva som behøves av kompetanse på kort og lang sikt både iht. sentrale føringer og lokale behov.

Rekruttering kan skje fra flere områder:

- Eksternt
- Ved at en lyser ut stillinger offentlig og tilsetter søkere utenfra
- Internt
- Oppgraderer og tilsetter allerede internt
- Uten arbeidsmessig tilknytning
- Kandidater uten arbeid el. innvandrere med kompetanse

## 5.9 AVGANG

En relativ enkel vurdering av ”kompetansegapet” er å vurdere behovet for tilførsel av kompetanse som følge av avgang.

Ved avgang må det vurderes om det er samme kompetanse en skal anskaffe, eller om det er ny kompetanse samt volumet.

”Kompetansegapet” må også vurderes i tilknytning til riktig og nødvendig kompetanse.

## **5.10 BEHOLDE ARBEIDSTAKERE**

### **5.10.1 Senioriltak**

Risør kommune har vedtatt regler for å kunne gi alle seniorer et tilbud for å stå lengre i jobb.

## 6) Revisjon av strategisk kompetanseplan

Planen rulleres hvert år ifb. rullering av handlingsprogram, budsjett og virksomhetsplan.