

kommuneplan

■ **KOMMUNEDELPLAN**

sektor- /virksomhetsplan

regler og retningslinjer

■ **Sektorvis kompetanseplan - sektor for
Samfunnsutvikling**

Planinformasjon	
Gjeldende tidsrom:	01.01.2022-01.01.2023
Tidspunkt for revidering:	Årlig
Hjemmel:	Overordnet kompetanseplan, vedtatt i kommunestyret 26.09.2018
Plantype:	
Handlingsdel:	
Arkivreferanse:	17/421
Stikkord planinnhold:	Mal sektor videreutdanning kurs kompetanseheving faglig utvikling veiledning læring
Vedtatt:	



Stor-Elvdal kommune

Innhold

Innledning.....	3
Forankring og ambisjoner	3
Overordnede mål og føringer	3
Hva er kompetanse?	4
Kompetanseanalyse	4
Læringsarenaer og tiltak	4
Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene	5
Evaluering av sektorens kompetanseplan	5
Referanser	5

Innledning

Stor-Elvdal kommune har vedtatt overordnet kompetanseplan 26.09.2018. I planen er det føringer på at det skal utarbeides sektorvis kompetanseplan som skal arkiveres i kommunens sak/arkivsystem. Planen konkretiseres på hver enhet slik at den favner enhetenes behov og egenart og er overordnet for sektor for samfunnsutvikling.

Forankring og mål

Sektor for samfunnsutvikling forankrer kompetanse gjennom medarbeidersamtaler på enkeltmannsnivå. I tillegg forankrer vi den i sektorens ledergruppe. Til slutt gjennomgår og forankres den med tillitsvalgte.

Mål:

Vårt mål med planen er å inneha riktig kompetanse på riktig nivå. Vi ønsker å utvikle sektoren i takt med de til enhver tids gjeldende oppgaver vi er pålagt og utøve. I tillegg må kompetansen til den enkelte medarbeider være tilfredsstillende for å kunne løse disse oppgavene på en god måte.

Overordnede mål og føringer

Sektor for samfunnsutvikling følger utviklingen og kompleksiteten i de ulike fagene, og tilpasser fortløpende våre utdanningskrav basert på den. Flere av våre ansatte innehar allerede flere enn ett faglig ansvarsområde. Ved behov for nye tilsetninger må vi derfor vurdere den totale kompetansen i sektoren i tillegg til kompetansen tilhørende ansvarsområdet når vi søker etter nye medarbeidere. Vi tilstreber et faglig og attraktivt miljø med riktig kompetanse!

Lokale føringer:

Eiendom/kommunalteknisk:

Enhetsleder må inneha teknisk utdanning på bachelor-nivå, fagskoleingeniør eller mesterbrev. Bør ha tilleggskompetanse inne økonomi og administrasjon/ledelse.

Vaktmester/byggdrifter/driftsoperatør: fagbrev innen relevant håndverksfag.

Renholdere: fagbrev innen renhold

VA ingeniør: bachelor eller master i ingeniørfag med relevant fagkrets. VA arbeider: fagbrev innen rør/automatikk.

Samfunn og kultur:

Enhetsleder: Relevant fagutdanning minst på bachelornivå, samt dokumenterbar kompetanse i personalledelse.

Nettredaktør: Relevant utdanning på bachelornivå.

Vaktmester /drift storstua: Relevant fagbrev innen håndverksfag, lyd & sceneteknikk eller tilsvarende.

Rovdyrsenter: Relevant utdanning minst på bachelornivå.

Frivilligsentral, leder: Relevant utdanning på bachelornivå.

Fritidsklubb, leder: Relevant utdanning på bachelornivå

Fritidsklubb, assistent: Relevant fagbrev

Forvaltning:

Enhetsleder: Relevant utdanning på bachelornivå, gjerne i kombinasjon med kompetanse innen økonomi og ledelse.

Saksbehandlere jord, skog, (plan), byggesak, miljø: Relevant utdanning på bachelornivå.

Kart og oppmåling: Autorisert eiendomslandmåler og matrikkelfører

Eiendomsskattekontor: Relevant høyskoleutdanning på bachelornivå

Merkantil:

Relevant utdanning på bachelornivå, fortrinnsvis innen økonomi eller eiendomsforvaltning.

Sentrale føringer:

I forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene § 2. *Kvalifikasjonskrav*, står det beskrevet hvilke kompetanse kommunens bibliotekarsjef skal inneha.

Hva er kompetanse?

Organisasjonens kompetanse er den samlede formell og uformelle kompetansen kommunen disponerer gjennom sine medarbeidere.

Den enkeltes kompetanse er summen av de kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger den enkelte har. Kompetanse handler om «å være i stand til» og beskriver potensialet en person har – for å yte og utvikle seg.

Kompetanseanalyse

Sektorens samlede kompetanse er et øyeblikksbilde, og det er en kontinuerlig prosess å vurdere:

- Om den kompetansen vi har blir anvendt på en god nok måte
- Behovet for kompetanseheving innen sektoren som helhet
- Kompetansebehov ved utlysning av stillinger

Læringsarenaer og tiltak

Utvikling av kompetanse skjer på mange ulike arenaer, både på utdanningsinstitusjoner og på uformelle arenaer. En stor del av læringen og utviklingen skjer i det daglige arbeidet – og i refleksjon over egen praksis sammen med ledere og kollegaer. Å definere og anerkjenne de læringsarenaene som finnes i organisasjonen er viktig.

Det er ledernes ansvar å legge til rette for at arbeidsplassen skal være en lærings- og delingsarena. Dette er et kontinuerlig arbeid som er vesentlig for å kunne benytte og utvikle den kompetansen som finnes ved de ulike arbeidsplassene i Stor-Elvdal kommune. Slike arenaer kan for eksempel være:

Arena	Tiltak
--------------	---------------

På arbeidsplassen:	Gjennom refleksjon over eget og arbeid og refleksjon sammen med andre. Utnytte potensialet som ligger i E-læring, for eksempel nettbaserte kurs og veiledere som er tilgjengelige for kommunen.
Kollegaveiledning:	Lære av kollegaer, få råd og veiledning og gi rom for erfaringsutveksling. Det må være lav terskel for å be om, og gi tilbakemelding på jobben som er gjort.
Interne møter:	Legge til rette for erfaringsutveksling og felles refleksjon rundt aktuelle temaer og fagområder, samt intern opplæring/undervisning.
Kurs, etter- og videreutdanning:	Legge til rette for etter- og videreutdanning. Leder legger til rette for deling av kompetanse.
Hospitering/ jobbrotasjon:	Legge til rette for jobbrotasjon, intern og ekstern hospitering for å lære av praksis hos andre.
Nettverk:	Legge til rette for deltagelse i interne og eksterne nettverk, profesjonelle læringsfellesskap.

Økonomiske rammebetingelser

Tiltakene vurderes i budsjettprosessen og vedtas i årsbudsjettet.

Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene

I medarbeidersamtalen er det to punkter som omhandler kompetanse:

- Mål og resultater
 - Personlige utviklingsmål
 - Sektorens/enhetens mål og resultatoppnåelse
- Faglig og personlig utvikling på arbeidsplassen

Kompetansen i de enkelte stillingene skal sees opp mot sektorens samlede kompetanse. Dette skal være tema på sektorledermøte minst en gang i året og før 01.02. Resultatet av evalueringen drøftes deretter med de hovedtillitsvalgte.

Sektorens behov for kompetanse kan og tas opp på ledermøter ved behov. Utlysninger av stillinger vil typisk være et behov for en slik drøfting.

Evaluering av sektorens kompetanseplan

Sektorleder har fullmakt til å foreta redaksjonelle endringer. Planen evalueres årlig innen 01.07.

Referanser

- Overordnet kompetanseplan for Stor-Elvdal kommune
- Personalpolitikk i Stor-Elvdal kommune
- Permisjonsreglement i Stor-Elvdal kommune
- Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor

- Mal for medarbeidersamtale
- 10-faktor – hva nå? Kommuneforlaget
- Dialogverktøy 10-faktor fra Kommuneforlaget