



Tynset kommune

**PLAN FOR REKRUTTERING OG
KOMPETANSEUTVIKLING**

2007–2010



Vedtatt av Tynset kommunestyre 27.02.07

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Innholdsfortegnelse

1 GENERELL DEL.....	3
1.1 Hvorfor plan?	3
1.2 Inndeling av planen.....	3
1.3 Lov- og avtaleverk.....	4
1.4 Utarbeiding av planen – politisk behandling.....	4
1.5 Målsetting og målgruppe.....	4
1.6 Definisjoner.....	5
1.7 Organisering av opplæringsarbeidet	5
1.7.2 Ansvar og oppgaver	5
1.7.2 Intern – ekstern opplæring.....	6
1.7.3 Samarbeid med nabokommuner	7
1.7.4 Kompetanseutvalg	7
1.8 Økonomi.....	8
1.8.1 Mål.....	8
1.8.2 Eksterne midler til kompetanseutvikling.....	8
1.8.3 Utdanningsstøtte og utdanningspermisjon	9
1.9 Evaluering av opplæringstiltak	10
2 KARTLEGGING, STATUS OG BEHOV I 2006.....	11
2.1 Regionrådets kartlegging i Fjellregionen	11
2.2 Kartlegging av behov kompetanseutvikling 2006–2007.....	11
2.3 Medarbeiderundersøkelse.....	11
2.4 Felles utfordringer	12
2.5 Omtale av status og utfordringer på de enkelte tjenesteområdene.....	12
2.5.1 Barnehager og grunnskoler	12
2.5.2 Helse-, sosial- og omsorgstjenestene	14
2.5.3 Sosialtjenesten	16
2.5.4 Tjenesten for funksjonshemmede (TFF).....	16
2.5.5 PP-tjenesten.....	17
2.5.6 Kulturtjenesten	17
2.5.7 Tekniske tjenester	17
2.6 Lærlinger.....	17
3 FELLES SATSINGSOMRÅDER I 2007–2008.....	19
3.1 Felles verdisyn – stolthet over egen arbeidsplass	19
3.2 Rekruttering.....	19
3.3 Lederutvikling	20
3.4 Fagutvikling	20
3.5 IKT.....	21
3.6 Seniortiltak	21
3.7 HMS.....	21
4.0 TILTAKSPLAN	22
Vedlegg 1 Årlig tiltaksplan for tjenesteområdene (skjema).....	23
Vedlegg 2 Evaluering av opplæringstiltak (skjema).....	24
Vedlegg 3 Kartlegging av utdanning i helse-, sosial- og omsorgstjenestene.....	25
Vedlegg 4 Kartlegging av utdanning i skoler og barnehager.....	26
Vedlegg 5 Kartlegging av utdanning i tekniske tjenester.....	27
Vedlegg 6 Kartlegging av utdanning i kulturtjenesten.....	28

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

1 GENERELL DEL

1.1 Hvorfor plan?

En kompetanseplan er et viktig styringsdokument for å sikre en framtidsretta og planmessig utvikling av personalet ut fra kommunens oppgaver og mål. Etter at Tynset kommune ble omorganisert i 2002, har det ikke vært utarbeidet felles plan for kompetanseutvikling. Kommunene opplever økte krav om kvalitet, service og effektivitet. Dette krever tydelig fokus på utvikling av de tilsattes kompetanse. På noen fagfelt ser vi store utfordringer når det gjelder rekruttering til arbeid i kommunesektoren, dette gjelder særlig personell til pleie- og omsorgsoppgaver i kommunene. Systematisk arbeid med rekruttering blir derfor svært viktig.

Målet må være at kommunen har kvalifisert personell i alle ledd i organisasjonen. God personalpolitikk og fokus på betydningen av kompetanseutvikling, har stor betydning både for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. En langtidsplan med gode rutiner i kommunen vil også gjøre det lettere for medarbeiderne å ta ansvar for å planlegge egen kompetanseutvikling og karriere i forhold til kommunens framtidige behov.

I arbeidet med planen har vi sett på og tatt ideer fra ulike kompetanse-/opplæringsplaner i andre kommuner.

Tynset kommune bruker balansert målstyring, og har overordnet og lokale styringskort som styringsdokumenter.

Kompetanse er et av fire fokusområder i overordnet styringskort. Der er det vedtatt tre overordnede mål:

- Tynset kommune skal ha kompetanse innen utvikling og nyskaping.
- I Tynset kommune skal det være kultur for læring og tilegning av ny kunnskap.
- I Tynset kommune skal det være samsvar mellom ansattes oppgaver og deres kompetanse

Under hvert hovedmål for kompetanse er det vedtatt ett eller flere delmål:

I Tynset kommune skal det være samsvar mellom ansattes oppgaver og deres kompetanse.

- Tynset skal ha ledere med kompetanse til å nå vedtatte mål.
- Alle medarbeidere i Tynset skal ha relevant kunnskap om kommunens økonomistyring og bruk av IKT-verktøy.
- Tynset kommune som arbeidsgiver skal ha et godt samarbeid med de ansattes organisasjoner.
- Tynset skal til enhver tid ha en oppdatert kompetanseplan.

1.2 Inndeling av planen

Planen som legges fram dekker perioden 2007–2010.

Del 1:

Generell del med bl.a. omtale av lover og avtaleverk, organisering av arbeid med kompetanseutvikling (hvem gjør hva), målsetting og målgrupper for planen, begrepsavklaring for grunnutdanning, videre- og etterutdanning, omtale av økonomi, utdanningsstøtte, utdanningspermisjon og evaluering av opplæringstiltak.

Del 2:

Kartlegging, status og behov i 2006.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Del 3:
Felles satsingsområder

Del 4:
Tiltaksplan

1.3 Lov- og avtaleverk

Hovedavtalen del B, § 7:

Den enkelte kommune har et ansvar for å kartlegge og analysere kommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartlegging utarbeides det en egen plan for gjennomføring av kompetansetiltak. Kommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Hovedavtalen sier at opplæring i kommunen skal være strukturert og planlagt i en kompetanseplan. Kompetanse, kvalitet og produktivitet henger nært sammen, i Hovedavtalens § 16 omtales produktivitetsarbeidet i kommunen. Arbeidsmiljølovens § 12-11 omtaler utdanningspermisjon. I Tynset kommunes permisjonsreglement omtales dette i punkt 3.11.

1.4 Utarbeiding av planen – politisk behandling

Det ble gitt informasjon om arbeidet med planen på stort ledermøte i februar 2006. Kartleggingsundersøkelser om behov for tjenesteområdene ble gjort i februar og mars, medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i første halvdel av juni 2006.

Høsten 2006 har det vært samtaler med flere av tjenestelederne, informasjonsmøte med tillitsvalgte og drøfting på stort ledermøte i desember 2006.

Planen skal behandles i arbeidsmiljøutvalget og deretter i kommunestyret 27.02.07.

1.5 Målsetting og målgruppe

Mål for rekruttering og kompetanseutvikling i Tynset kommune:

Planen skal bidra til at kommunen har kompetente medarbeidere som tar ansvar og er seg bevisst rollen som tjenesteyter (evaluering gjennom brukerundersøkelser). Tynset kommune skal ha motiverte og tilfredse medarbeidere som opplever kommunen som en attraktiv arbeidsgiver (evaluering gjennom medarbeiderundersøkelser).

Kompetanseplanen har som overordnet mål å kunne øke kompetansen for tilsatte innen sitt arbeidsområde, slik at de gis mulighet til å utføre arbeidsoppgaver effektivt og rasjonelt, og derved bedre tjenesteytelsen for kommunens innbyggere.

Målgruppe

Målgruppa for planen er alle fast tilsatte i Tynset kommune. Midlertidig tilsatte bør få delta i

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

opplæring når forholdene ligger til rette for det. Ved prioritering p.g.a. antall deltakere, skal fast tilsatte prioriteres.

Tynset har foreløpig ikke utarbeidet en samlet plan for personalpolitikken, men har likevel mange viktige elementer på plass:

- Visjon og verdier
- Permisjonsreglement
- Regler for oppfølging av sjukmeldte
- AKAN-utvalg
- Retningslinjer for seniorpolitikk
- Vedtak om støtte til utdanning kommunen har stort behov for
- Vedtak om at fagarbeiderkandidater får delvis dekning av utgifter i forbindelse med utdanningen

Det er ikke vedtatt lønnspolitiske retningslinjer for kommunen.

1.6 Definisjoner

Uformell læring skjer gjennom praksis, faglige diskusjoner og evaluering av ens eget arbeid sammen med kolleger eller andre samarbeidspartnere. Deltaking i utviklingsarbeid, prosjekt, hospitering, kollegabasert veiledning, studieturer, utveksling og nettverksbygging er andre eksempler på uformell læring.

Grunnutdanning

Eks. utdanning som barne- og ungdomsarbeider (fagbrev) eller utdanning som vernepleier (høgskoleutdanning).

Videreutdanning

Utdanning/opplæring som gir formell kompetanse (studiepoeng) innenfor det fagfeltet der den tilsatte arbeider.

Etterutdanning

Kurs, seminarer, deltaking i lokalt utviklingsarbeid og faglig veiledning knyttet til ens egen praksis som har opplæring som viktigste formål.

1.7 Organisering av opplæringsarbeidet

1.7.2 Ansvar og oppgaver

Lederne har ansvaret for at de tilsatte har den kompetansen som trengs for å utføre arbeidet best mulig. Derfor er det viktig at lederne kartlegger behov for rekruttering og kompetanseutvikling, og prioriterer hva som trengs i tjenesteområdet. Det er også viktig at lederne har ansvar og følger med på at alle tilsatte får den kompetanseutvikling som Tynset kommune trenger. Oversikten nedenfor viser oppgaver og ansvar for de ulike fasene i arbeidet.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

1.7.2 Intern – ekstern opplæring

Organ	Oppgaver og ansvar
Kommunestyret	<ul style="list-style-type: none"> • Vedta generell del av planen. • Bevilge midler til planen.
Arbeidsmiljøutvalget	<ul style="list-style-type: none"> • Behandle plan for kompetanseutvikling. Gjennomgå den delen av årsmeldinga som angår opplæringstiltak. • Uttale seg om kommunens budsjett, særlig ang. forslag om midler til opplæringstiltak <u>før</u> budsjettet blir behandlet.
Rådmannen	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide og sende ut rundskriv med retningslinjer for hvilken kompetanse kommunen trenger, og gi føringer for områder for der det er behov for satsing på kompetanseutvikling. • Utarbeide og vedta plan for sektorovergrepene = felles tiltak, f.eks. lederopplæring. • Gjøre vedtak om midler til utdanningsstøtte. • Gjennomføre sektorovergrepene = felles opplæringstiltak. • I årsmeldinga: Evaluere felles opplæringstiltak som er gjennomført. • Rullere og evaluere plan for kompetanseutvikling og rekruttering, generell del i samarbeid med kompetanseutvalget.
Ledere for tjenesteområdene	<ul style="list-style-type: none"> • Kartlegge behov for kompetanseutvikling og rekruttering, og prioritere tiltak. • Drøfte prioriteringer med plasstillitsvalgte. • Oversende budsjettforslag, med oversikt over planlagte rekrutterings- og opplæringstiltak til rådmannen. • Gjennomføre planlagte tiltak på eget tjenesteområde. • Gi tilstrekkelig opplæringstilbud ved omplassering • Evaluere gjennomførte tiltak i årsmeldinga.
De tilsatte	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere behov og komme med ønsker om behov for kompetanseutvikling og rekruttering. • Dele kunnskapen de har fått med andre tilsatte.

Det kan skje mye verdifull kompetanseutvikling gjennom intern opplæring på arbeidsplassen. Det er positivt om det over en periode kan gis små drypp av teori og etterpå rom for erfaringsutveksling med kolleger.

Når kompetansebehov skal dekkes, er det viktig å vurdere organisering av opplæringen f.eks:

- Kan behovet dekkes med læringsøkter på arbeidsplassen?
- Kursleder fra egne rekker eller utenfra?
- Aktuelt med et faglig nettverk?
- Nødvendig å sende deltakere på eksterne kurs?

Ved planlegging og gjennomføring av alle typer kompetanseutvikling for voksne, er det viktig å huske:

- Voksne lærer bedre dersom de kan være aktive og påvirke egen læreprosess.
- Voksne lærer lettere når teori og praksis ikke er atskilt, men blir kombinert i læreprosessen.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

- Voksne har innsikt og erfaringer som læringen må ta utgangspunkt i – og bygge på (universitetslektor Geir Halland, NTNU).

Ved deltaking på eksterne kurs, er det positivt om minst to kan delta. Da er det lettere å lykkes med overføring av ny kunnskap.

1.7.3 Samarbeid med nabokommuner

Ved kartlegging av behov i 2006, har noen tjenesteområder meldt at det kan være interessant med et tettere samarbeid med nabokommunene om kompetanseutvikling. Et slikt samarbeid kan gi små enheter mulighet til å hente inn gode eksterne kursledere, til å opprette faglige nettverk og gi rom for verdifull erfaringsutveksling. Ved å legge kurs til vår region, vil det også være lettere å få med flere deltakere fra samme arbeidsplass. All erfaring viser at dette øker muligheten for at ny kunnskap fører til endring av praksis.

Fra 1997 har de 6 kommunene i Nord-Østerdal hatt et fast samarbeid om kompetanseutvikling for grunnskolene. Både Tynset og nabokommunene har god erfaring med dette samarbeidet. De to siste åra har Fylkesmannen gitt et årlig tilskott på kr 100 000 pr. år til koordinering av samarbeidet. På andre fagområder har det også vært noe samarbeid om kompetanseutvikling, men dette har ikke vært formalisert.

Ut fra dette bør Tynset ta initiativ til en drøfting med nabokommunene for å avklare om det er interesse for et mer formalisert samarbeid om kompetanseutvikling. Aktuelle fagområder kan f.eks. være omsorgstjenesten (tilsatte i sjukehjem og hjemmetjenester) kulturtjenesten, teknisk og barnehage. Det bør vurderes om samarbeidstiltak skal koordineres av Regionrådet for Fjellregionen.

Forslag:

Møte med nabokommunene for å drøfte og avklare interesse for formalisert samarbeid om kompetanseutvikling på flere områder.

1.7.4 Kompetanseutvalg

Det opprettes et utvalg/forum som skal være en ressursgruppe for rådmannen og PoU-avdelingen i spørsmål som gjelder strategiske valg for rekruttering og kompetanseutvikling. Utvalget deltar i arbeid med kartlegging av kompetansebehov (f.eks. ved årlig vurdering av lærlinger) og har 1–2 møter pr. år.

Utvalget sammensettes slik:

- Rådmannen
- Personal- og utviklingssjefen
- 3–5 representanter fra tjenesteområdene
- 3 representanter fra tillitsvalgte

Arbeidet med handlingsplan for kompetanseutvikling og rekruttering må organiseres slik at det blir en naturlig del av kommunens virksomhet. Opplæring og kompetanseutvikling er et lederansvar, men skal vi få godt resultat, må alle nivå i organisasjonen gjøre sin jobb.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Forslag:

Det opprettes et kompetanseutvalg for Tynset kommune.

1.8 Økonomi

1.8.1 Mål

En sum tilsvarende 1,0 % av brutto lønnsutgifter bør settes av til kompetanseutvikling hvert år. Dette utgjør ca. 2 mill kr for 2007. Øremerka statlige midler til opplæring for tilsatte er inkludert i denne summen. I 2006 var det totale budsjettet til kompetanseutvikling ca. kr 1,5 mill kr. Målet er å nå 1,0 % av lønnsmidlene til kompetanseutvikling senest i 2010.

Rådmannen har ansvar for budsjettering av midler til felles tiltak og til utdanningsstøtte. Dette skal gjøres som en del av budsjettprosessen. Midler til kompetanseutvikling legges inn i budsjettet til tjenesteområdene, som i sine budsjettforslag hvert år setter opp oversikt over planlagte tiltak.

Mye av kostnadene til kompetanseutvikling kan være utgifter til vikarer. Det er viktig at opplæringstiltak organiseres slik at det blir minst mulig vikarutgifter.

Forslag:

Kommunestyret tar opp målsettinga om å avsette 1 % av brutto lønnsutgifter hvert år til kompetanseutvikling ved behandling av virksomhetsplan for 2008–2011 (desember 2007).

1.8.2 Eksterne midler til kompetanseutvikling

I den grad det er mulig, vil kommunen søke om ekstern støtte til kompetanseutvikling. Eksempler på slike instanser:

Staten

Øremerka midler og utviklingsmidler f.eks. til grunnskoler i forbindelse med Kunnskapsløftet

Fylkesmannen

Fylkesmannen har en kvote for midler til kompetansehevende tiltak for helse- og sosialpersonell som det kan søkes på hvert år. For 2006 har Tynset kommune fått kr180 000 som er tildelt personer som går på desentralisert sykepleieutdanning.

Tilskott fra Fylkesmannens skjønnsmidler til samarbeid om kompetanseutvikling for grunnskolene i Nord-Østerdal på kr 100 000 pr. år i 2005 og 2006.

KS

KS og arbeidstakerorganisasjonene har avtalt at det skal avsettes midler til opplærings- og utviklingsformål, såkalte OU-midler. For 2007 skal arbeidsgiver betale kr 376 pr. ansatt pr. år og arbeidstakerne skal betale kr 188 uavhengig av stillingsstørrelse. Arbeidsgivers andel av OU-midlene fordeles av KS og skal gå til arbeidsgiverrelatert ledelsesutvikling. Det som dekkes er i utgangspunktet utgifter knyttet til eksterne aktører, så som honorar, reise- og oppholdsutgifter. I særskilte tilfeller kan det gis tilskudd til materiell. Det gis ikke tilskudd til lønnsmidler verken til nyopprettede prosjektstillinger eller vikarlønn i forbindelse med frikjøp av egne ansatte.

Arbeidstakerorganisasjonene

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Midler til kompetanseutvikling.

1.8.3 Utdanningsstøtte og utdanningspermisjon

Tynset kommunestyre vedtok 02.05.00 at for stillinger kommunen har stort behov, for kan det gis slik støtte til utdanning:

- *Stipend/lån kr 30 000 pr. år, maks 3 år mot bindingstid inntil 2 år. Oppfylles ikke bindingstida kan tilskudd gjøres om til lån som tilbakebetales innen en viss tid, beregnet med renter.*
- *Nedbetaling av studielån med inntil kr 10 000 pr. år inntil 10 år etter ansettelse. Hvis vedkommende slutter i stillingen, opphører ordningen.*

Administrasjonsutvalget vedtok i sak 5/95:

Alle fagarbeiderkandidater som er fast tilsatt i Tynset kommune på det tidspunktet de tar teoriprøven, har krav på å få dekket 1/3 av dokumenterte utgifter i forbindelse med utdanningen. Tilskuddet belastes på den berørte tjenesten.

Tynset kommunes permisjonsreglement (se vedlegg) sier i punkt 1.8 at kortere jobbrelaterede kurs – inntil 2 ukers varighet – regnes som en del av jobben. Permisjon er da ikke relevant.

I Punkt 3.11 i permisjonsreglementet omtales utdanningspermisjon (arbeidsmiljølovens § 12-11):

Utdanningspermisjon (AML § 12-11)

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått

a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og

b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.

(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

(6) Departementet kan i forskrift helt eller delvis unnta virksomheter fra bestemmelsene i denne paragraf.

Administrasjonsutvalgets vedtak om vilkår/støtte for dem som tar fagarbeiderutdanning er fra 1995. Kommunestyrets vedtak om stipend/lån og nedbetaling av studielån er fra 2000. Bakgrunnen for dette vedtaket var særlig mangel på sjukepleiere, og tilbud om desentralisert sjukepleierutdanning på Tynset.

Det er behov for et nytt vedtak om utdanningsstøtte som kan erstatte disse vedtakene.

Utdanningspermisjon

Søknad om utdanningspermisjon og/eller utdanningsstøtte sendes til personal- og utviklingssjefen med kopi til leder for tjenesteområdet.

Spørsmål som gjelder permisjon med lønn for enkeltdager for all videreutdanning, etterutdanning og uformell læring, avgjøres av leder for tjenesteområdet.

Forslag:

Nytt vedtak om utdanningsstøtte:

Begrepet utdanningsstøtte brukes om alle typer økonomisk støtte til kompetanseutvikling.

Utdanningsstøtte kan gis til ansatte som gjennomfører grunn-, etter- eller videreutdanning som er relevant for vedkommendes arbeid. Tilskottets størrelse vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom søkeren oppnår ekstern støtte av vesentlig grad, eller får permisjon med lønn, er dette faktorer som kan vektlegges ved vurdering av størrelsen på utdanningsstøtten.

Når det gjelder rettigheter/plikter på dette området, er det viktig at de ressursene kommunen velger å gå inn med (permisjon med lønn, utgiftsdekning, utdanningsstøtte osv.) avhenger av hvor stort behov det er for den aktuelle kompetansen.

Ved tildeling av utdanningsstøtte, kan arbeidsgiver forutsette bindingstid i inntil to år etter fullført utdanning.

1.9 Evaluering av opplæringstiltak

En opplæringsprosess eller en annen kompetanseutvikling som er av en viss varighet, skal evalueres. Omfanget, formaliseringen og metoden avhenger av opplæringstype, og hva som er mest praktisk for hvert tjenesteområde eller enhet. Evaluering i avdelingsmøter, medarbeidersamtaler eller gjennom bruk av skjema, kan være alternativer som benyttes avhengig av type opplæring og omfang. Nærmeste leder og den som har gjennomgått opplæringen vurderer om og eventuelt hvordan ny kunnskap kan formidles til andre tilsatte.

Se vedlegg 2 med skjema ”Evaluering av opplæringstiltak”.

2 KARTLEGGING, STATUS OG BEHOV I 2006

I 2006 er det gjort flere kartleggingsundersøkelser i kommunen.

2.1 Regionrådets kartlegging i Fjellregionen

Kartleggingen ble gjort for å få oversikt over felles utdanningsbehov i Fjellregionen. Kartleggingen viste alder, utdanning og stillingsstørrelse for tilsatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene, behov for sjukepleiere og ønsker om videreutdanning for sjukepleiere og hjelpepleiere (fagskoletilbud).

Tynset tok i bruk ett av skjemaene, justerte det og gjorde kartlegging pr. 01.03.06 for alder, utdanning og stillingsstørrelse for tilsatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene, i skoler og barnhager, kulturtjenesten og tekniske tjenester. (Se vedlegg) For PP-tjenesten er denne kartleggingen ikke gjennomført.

2.2 Kartlegging av behov kompetanseutvikling 2006–2007

For alle tjenesteområdene ble det våren 2006 gjort en kartlegging (se vedlegg) i kommunen for å få fram tjenestens behov for kompetanseutvikling. Skjemaet er inndelt i faglig kompetanse-utvikling, lederutvikling og annen kompetanseutvikling. For grunnskolene ble det på grunnlag av kartleggingen laget en felles oversikt over behov. Det er også utformet en samlet oversikt for de kommunale barnehagenes behov. For servicetorget, POU-avdelingen og økonomiavd. ble kartlegging gjort i januar 2007.

Etter at skjemaene ble innlevert, ble temaet drøftet på små ledermøter.

2.3 Medarbeiderundersøkelse

Tynset kommune gjennomførte i første del av juni 2006 en medarbeiderundersøkelse. Samme undersøkelsen ble gjort i Tynset også i 2003. Svarprosenten i hele kommunen var på 64 %.

Noen spørsmål i undersøkelsen dreier seg om faglig og personlig utvikling – om kompetanse og læringsmuligheter i jobben, med svarmuligheter fra 1 (svært misfornøyd) til 6 (svært fornøyd). Sammenlignet med resultatene fra 2003 er de tilsatte i Tynset på de fleste områder mer fornøyd i 2006 enn for 3 år siden. På 8 av 10 områder er det positiv utvikling. Snitt for alle spørsmål i 2003 var 4,2. I 2006 var dette steget til 4,5.

Men på spørsmålene om faglig og personlig utvikling og systemer for lønns- og arbeidstidsordninger, er det samme resultat som i 2003. Resultatet når det gjelder *faglig og personlig utvikling* er et snitt på **4,3** for Tynset både i 2003 og i 2006.

Vi ligger over landsgjennomsnittet som er på 4,1 for kommuner som har brukt undersøkelsen på dette spørsmålet. Men det er verdt å merke seg at for faglig og personlig utvikling, ligger resultatet her under gjennomsnittet i kommunen sammenlignet med de andre områdene i spørreundersøkelsen (snitt 4,5). Og det har ikke vært positiv utvikling fra 2003 til 2006.

2.4 Felles utfordringer

Kartlegging av behov viser at tjenesteområdene, PoU-avdelingen og rådmannens stab har noen felles utfordringer. Dette gjelder for eksempel behov for lederutvikling og bedre IKT-komptanse. Kommunen har 5 grunnskoler, og når det gjelder fagutvikling, har skolene flere felles utfordringer, slik er det også for barnehagene.

Rådmannens stab

For servicetorget er det særlig behov for kurs i service-og kundebehandlig .

For alle disse tjenestestedene er det viktig med oppdatering i lov- og avtaleverk. Pou-avdelingen understreker betydningen av IKT-kompetanse, at tilsatte med ulike typer oppgaver trenger ”skreddersøm” av tilbud og behov for kompetanseutvikling i prosjektarbeid.

2.5 Omtale av status og utfordringer på de enkelte tjenesteområdene

I kartleggingsundersøkelsene og i samtaler med lederne er det kommet fram utfordringer og behov både når det gjelder rekruttering, faglig kompetanseutvikling, behov for lederutvikling og behov for annen kompetanseutvikling (f.eks. bruk av IKT, oppdatering i lovverk osv.).

I kapitlet nedenfor er det lagt mest vekt på å få fram utfordringer og behov som gjelder faglig kompetanseutvikling. Dette gjelder både behov ved nytilsetninger og for kompetanseutvikling av dagens tilsatte.

2.5.1 Barnehager og grunnskoler

(194 personer – 152,3 årsverk)

Alder og utdanning i skoler og barnehager

For grunnskolen er det på skjemaet satt opp 4 grupper for utdanning: barne- og ungdomsarbeider, lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning og lærer uten godkjent utdanning. Undersøkelsen viste at når det gjelder adjunkt og adjunkt med tilleggsutdanning er 45 % over 50 år, og 8,7 % over 60 år. 33 % av de tilsatte med bare lærerutdanning er over 60 år. Det er registrert 5 lærere, 2,6 % uten godkjent utdanning.

Når en vurderer lærere/adjunkters alder, er det særlig på Tynset ungdomsskole og på Tyllidalen skole at det vil være viktig å rekruttere inn yngre medarbeidere ved tilsetninger.

Hovedtyngden av førskolelærerne er under 50 år (6 av disse er under 40 år og 8 er mellom 40 og 49 år), så aldersfordelingen av førskolelærere i kommunen er tilfredsstillende.

Det er tilsatt barne- og ungdomsarbeidere både i skolene og barnehagene, denne gruppa utgjør 8,25 av de tilsatte. Det er tilfredsstillende aldersspredning for denne gruppa.

Av 194 tilsatte i skoler og barnehager er 21 % uten pedagogisk fagutdanning. Dette tallet er for høyt og krever tiltak i åra framover. Av disse er 11 % over 50 år, og 3,6 % over 60 år. De fleste av disse er assistenter med tilsetning i barnehagene.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Faglige utfordringer/behov i barnehager og skoler

Barnehage

Fra barnehagene er det meldt behov for oppdatering i lov og rammeverk, barnehagejus, økt kompetanse i forhold til tospråklighet/andre kulturer og for barn med spesielle behov (f.eks. spes.ped.behov, atferd osv.).

Når det gjelder tilsetning i små stillinger, har det vært en positiv utvikling de siste årene. Men i noen barnehager er det fremdeles et problem at det er mange tilsatte i små stillinger.

Det er viktig at andelen av tilsatte med fagutdanning øker, dette gjelder både for førskolelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Viktig både for barnehager og skoler:

- At ledige stillinger utlyses for fagarbeidere.
- At tilsatte uten fagutdanning får tilbud om å ta grunnutdanning eller etterutdanning.

Skole

Grunnskolene trenger kompetanse ut fra behov i Læreplanverket for Kunnskapsløftet(L-06):

1. Generell del (som fra L-97)
2. Læringsplakaten
3. Nye fagplaner i alle fag

Kommunene får hvert år etter søknad øremerka tilskott til kompetanseutvikling for L-06. Etter kartlegging av behov, gis det også tilskott til spesielle fag/fagområder. For 2006 ble det f.eks. gitt ekstra tilskott til etterutdanning av lærere i naturfag og 2. fremmedspråk.

For skolene er det en utfordring å dekke behov for vikarer på kursdager som går når elevene er på skolen.

Kommunene i Nord-Østerdal samarbeider om kompetanseutvikling i grunnskolen. Det er laget en felles strategiplan for kompetanseutvikling 2005–2008 for grunnskolen i Os, Tolga, Tynset, Alvdal, Folldal og Rendalen.

Vektlegges hele planperioden 2005–2008:

- Grunnleggende ferdigheter (uttrykke seg skriftlig og muntlig, kunne lese, kunne regne og kunne bruke digitale verktøy)
- Læringsplakatens innhold
- Kompetanse for å analysere/vurdere indikatorer for kvalitet
- Nettverk som metode for kompetanseutvikling
- Nært samarbeid med PPT
- Tettere samarbeid med v.g. skole

For 2005–2006 har dette vært prioriterte områder:

1. Språkutvikling/“Gi rom for lesing”
2. Ledelse
3. 2. fremmedspråk
4. Matematikk
5. Tilpasset opplæring
6. Mestring av atferdsvansker

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

7. IKT/digital kompetanse
8. Naturfag
9. Teknologi og design
10. Fysisk aktivitet
11. Utdannings- og yrkesrådgivning

Det blir gjort en ny kartlegging av behov i januar/februar 2007, og utformet en felles tiltaksplan for 2007–2008 for Folldal, Alvdal, Rendalen, Tynset, Tolga og Os. Denne planen blir behandlet i alle kommunestyrene våren 2007.

2.5.2 Helse-, sosial- og omsorgstjenestene

(Bo- og behandlingstjenesten, Hjemmebasert omsorg, Tjenesten for funksjonshemmede, Sosialtjenesten og Helsetjenesten)
(280 personer – 174, 9 årsverk)

I hele landet er det en stor utfordring å sikre tilstrekkelig tilgang på helse- og sosialpersonell. Kartlegging tyder på at Norge vil mangle ca. 30 000 i denne faggruppa i 2020, det blir særlig behov for hjelpepleiere/omsorgsarbeidere. Fra 2006 et det for disse to gruppene en felles utdanning som har fått betegnelsen helsefagarbeider.

Stortingsmelding 25 (2005–2006) "Mestring, muligheter og mening" tar opp framtidens omsorgsutfordringer og legger en omsorgsplan fram til 2015. Her blir det pekt på at det trengs utdannings- og rekrutteringstiltak, styrking av faglig kompetanse, tiltak som reduserer sjukefravær og seniortiltak. Det er viktig å sikre gode fagmiljøer, dette gjør rekruttering lettere og motvirker høyt sjukefravær. Alt dette er tiltak som også er aktuelle for Tynset kommune i åra framover.

Utdanning

35 % av de tilsatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene er uten helse- og sosialfaglig utdanning. Dette er et svært høyt tall. For disse tjenesteområdene er det helt nødvendig å sette mer fokus på kompetanseutvikling. Det må sikres personalressurser både til planlegging og gjennomføring av tiltak, og det trengs økte ressurser til gjennomføring av tiltak for kompetanseutvikling. Dette gjelder grunnutdanning (fagbrev), etter- og videreutdanning og uformell læring i læringsøkter på arbeidsplassen. Noen av de tilsatte i de minste deltidsstillingene er tilsatte med helgevakter (f.eks. skoleelever) som ikke ønsker tilbud om fagopplæring.

Stillingsstørrelse

59 personer	21 %	er tilsatt i stillinger under 20 %
54	"	19 % mellom 30 og 59 %
61	"	22 % mellom 60 og 79 %
106	"	38 % mellom 80 og 100 %

Denne oversikten viser at det er svært mange som har små stillinger – over 60 % av de tilsatte har under 60 % stilling, bare 38 % har over 80 % stilling. Når det gjelder stillinger under 20 %, vet vi at det er her er noen med helgevakter som ikke ønsker større stilling.

Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen 2005 (AKU) i Statistisk Sentralbyrå viser at 3 av 4 deltidssysselsatte i Norge er kvinner. Deltidssysselsatte som ønsker lengre arbeidstid og kan

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

begynne innen en måned, kalles undersysselsatte. Over halvparten av undersysselsatte er kvinner, og helse- og sosialtjenesten har sammen med detaljhandel svært mange kvinner som har ufrivillig deltid.

Tynset kommune bør gå nærmere inn på problematikken som gjelder det store antallet av deltidsstillinger i helse-, sosial- og omsorgstjenestene. Dette er viktig både ut fra hensynet til tilsatte som kan ha ønsker om større stilling, og for tjenesteområdene som trenger økt tilgang på bemanning.

Alder

I Tynset er 35,7 % av de tilsatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene over 50 år, og 10 % over 60 år. 15,7 % av alle hjelpeleiere og omsorgsarbeider er over 50 år, og 4,6 % er over 60 år. Det er tilfredsstillende aldersspredning for sjukepleiere.

Kartleggingen viser at kommunen har stort behov for rekruttering særlig når det gjelder hjelpeleiere/omsorgsarbeidere. Her må det arbeides svært aktivt med rekruttering f.eks. ved tett kontakt mot v.g. skole og opptak av flere lærlinger. Vi må sikre godt fagmiljø f.eks. ved systematisk internopplæring, tilrettelegge slik at tilsatte kan få tilbud om å ta fagbrev, etter- og videreutdanning (fagskole), og vi må hindre for tidlig avgang ved vektlegging av seniortiltak.

Faglige utfordringer for Bo- og behandlingstjenesten, Hjemmebasert omsorg og Helsetjenesten

Det er avgjørende for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere at Tynset har tilbud om systematisk kompetanseutvikling. Dette er særlig viktig for helse-, sosial- og omsorgstjenestene. Dersom en person får koordinatoransvar for opplæring, vil dette gi økt mulighet til:

- å sikre fokus på rekruttering og kompetanseutvikling
- å benytte egne medarbeidere med viktig kompetanse som innledere på intern opplæringsvirksomhet (opplæringsøkter på personalmøter)
- å arbeide mer systematisk med veiledning
- å spre kompetanse fra medarbeidere som tar etter-/videreutdanning
- å være kontaktpunkt mellom tjenesteområdene og eksterne leverandører av kompetansetilbud

For helse-, sosial- og omsorgstjenestene må det arbeides aktivt med rekruttering (f.eks. ved opptak av flere lærlinger), vi må hindre for tidlig avgang (gode seniortiltak) og tilrettelegge slik at tilsatte kan få tilbud om å ta fagbrev/etterutdanning.

Bo- og behandlingstjenesten understreker at det er stort behov for kompetanseutvikling både for dem som arbeider heltid og for dem som er i deltidsstillinger. De står i krevende arbeid med mye ansvar, og for brukerne er det avgjørende at det tas riktige valg. I tillegg til teorikunnskap, er det nødvendig å legge til rette for refleksjon for å fremme modenhet.

Det er stort behov for nyrekruttering av hjelpeleiere/omsorgsarbeidere/helsefagarbeidere (se ovenfor). Når antall yngre og nytilsatte øker, trengs det mer systematisk arbeid med kompetanseutvikling.

Det er blitt vanskeligere å rekruttere gode hjemmehjelpere. De som har tatt fagbrev, søker ikke til stillinger som hjemmehjelp. Denne tjenesten har de siste åra endret innhold, nå er det mye renhold.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

- Det trengs flere sjukepleiere med tilleggsutdanning i geriatri (3 pers.), rehabilitering (2 pers.), psykisk helsearbeid, kreftomsorg og psykiatri/rus.
- For hjelpepleiere/omsorgsarbeidere trengs fagskoletilbud i eldreomsorg (15–20 pers. deltid), psykisk helsearbeid (13 pers. deltid) og kreftomsorg (10 pers. deltid)
- Hjemmebasert omsorg må ha tilsatte med autorisasjon slik at de kan ta ansvar for utdeling av medisiner, behov for tilleggs kurs for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.

Forslag:

Det opprettes en 20 % stilling som, koordinator kompetanseutvikling for Helsetjenesten, Bo- og behandlingstjenesten, Hjemmebasert omsorg og Tjenesten for funksjonshemmede(TFF.)

Tynset kommune foretar en gjennomgang av problematikk angående deltidsstillinger.

2.5.3 Sosialtjenesten

Sosialtjenesten dekker også barnevernstjeneste (i samarbeid med Tolga og Alvdal) og Krisesenteret, i alt 18 personer.

Faglige utfordringer/behov

Rekruttering til barnevernstjenesten er et problem som gjelder hele landet. I Tynset har det også vært stor utskifting av tilsatte som arbeider med barnevern, og mange nytilsatte har vært unge og har hatt lite eller ingen praksis. Ved nytilsettinger er det derfor positivt å rekruttere voksne medarbeidere som kan tåle å stå i dette krevende arbeidet. Det må være godt tilbud om veiledning. Kommunen må være konkurransedyktig med 2.-linjetjenesten når det gjelder lønn. (f.eks. Familievernkontor, barne- og ungdomspsykiatri (BUP) og Distriktpsikiatrisk senter (DPS)).

NAV-reformen skal settes ut i livet i Tynset i løpet av siste halvår av 2008. Sosialtjenesten må prioritere kompetanseutvikling NAV.

Krisesenteret har 4 tilsatte uten helse- og sosialfaglig utdanning, her er det tydelig behov for kompetanseutvikling (minimum fagbrev omsorgsarbeider).

En tilsatt i barnevernstjenesten bør få tilbud om videreutdanning i barnevern. Merkantil bemanning trenger kompetanseutvikling (f.eks. gjeldsrådgivning, økonomi, saksbehandling, velferdsutdanning).

2.5.4 Tjenesten for funksjonshemmede (TFF)

Faglige utfordringer/behov

Det er svært vanskelig å få søkere til stillinger for vernepleiere, og svært få søker på helgestillinger.

For tjenesteområdet er det en utfordring at det er mange tilsatte uten fagutdanning og i små stillinger. Oftest vil motivasjon for kompetanseutvikling øke ved tilsetting i større stillinger.

Det er meldt behov om at 1–2 trenger vernepleieutdanning, 1 videreutdanning i målretta

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

miljøarbeid og 1 i psykisk helsearbeid. Det er et klart behov for å ha flere med fagbrev (hjelpepleier eller omsorgsarbeider).

2.5.5 PP-tjenesten

(12 personer – 10,5 årsverk)

Faglige behov/utfordringer for PP-tjenesten.

Kontoret trenger flere med logopedkompetanse. Det er ellers behov for styrking av kompetanse når det gjelder utredning av fagvansker og minoritetsspråklige barn og unge.

2.5.6 Kulturtjenesten

(19 personer – 7,9 årsverk)

På dette tjenesteområdet er det 2 tilsatte over 60 år.

Ved nytilsetninger er det behov for kompetanse som dekker barn og unge og idrett.

Faglige behov/utfordringer for Kulturtjenesten

Det er en utfordring at en tjeneste med få tilsatte skal dekke et spredt fagfelt.

Prioriterte områder for kompetanseutvikling:

Digital kinodrift (aktuelt som interkommunalt tiltak), IKT-kompetanse for bibliotek (interkommunalt tiltak), komposisjon/arrangering – pedagogisk innrettet mot grunnskolen, kulturlivet og private sponsorer.

2.5.7 Tekniske tjenester

(59 personer – 49,7 årsverk)

Pr.01.03.06 var 10 av 17 fagarbeidere over 50 år (2 over 60). 5 av 11 ingeniører var over 50 år (1 over 60). Blant tilsatte uten fagutdanning var 23 av 26 over 50 år (9 over 60).

Faglige behov/utfordringer for tekniske tjenester

40 % av vaktmestrene har nettopp sluttet eller går over i redusert stilling. Tekniske tjenester konkurrerer med privat næringsliv om kompetanse, da blir lønn og godt fagmiljø viktig for nyrekruttering. Det er svært få søkere til ingeniørstillinger og derfor svært vanskelig å få nettopp den kompetansen som trengs ved nyrekruttering. Løsningen blir ofte at de som tilsettes må gis ekstra opplæring for å dekke tjenestens behov. Det trengs kurs i forvaltningskunnskap, helst årlig. Det bør avklares om noe av dette kan dekket ved interkommunalt samarbeid. For plan, byggesak og geodata trengs videreutdanning (10 vekttall = 30 studiepoeng) og påbygging i plan- og bygningsrett. Ellers er det behov for flere kortere kurs både for plan, byggesak og geodata, teknisk drift, eiendom og brannvesen.

2. 6 Lærlinger

Et svært aktuelt lærefag for kommunene er omsorgsarbeider (og hjelpepleier). Disse fagene vil inngå i et nytt fag som kalles helsefagarbeider. Elevene startet i v.g. skole etter nye læreplaner

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

høsten 2006, og er klar for læretid i kommunesektoren og på sjukehus osv. fra høsten 2008. I tillegg til helsefagarbeiderfaget, er dette aktuelle fag i kommunesektoren: barne- og ungdomsarbeider, IKT-servicefag, institusjonskokkfaget, aktivitørfaget, ambulanséfaget, resepsjonsfaget, kontor- og administrasjonsfaget og feierfaget. KS har gått ut med oppfordring til kommunene om å ta opp i gjennomsnitt minst 1 lærling pr. 1000 innbyggere. Det er viktig med forutsigbarhet og langsiktighet når det gjelder opptak til lærlingplasser

Tynset har i flere år hatt 4–5 lærlinger. Det har vært så stor søkning at det ikke har vært behov for å annonsere ledige læreplasser. Kommunen har utviklet et nært samarbeid med Nord-Østerdal v.g. skole, særlig gjelder dette barne- og ungdomsarbeidere ("Vandreboke" 2005–2009) og for IKT-fag og serviceelektronikerelever. Det har i flere tilfelle vært avtalt praksis for elever siste året i v.g. skole, og undertegnet lærekontrakt for serviceelektroniker eller IKT-driftsfag straks eleven slutter om våren. Lærlingene er normalt mellom 18 og 22 år. Et tilbud om lære plass i kommunen eller regionen er derfor også et viktig tiltak for å beholde ungdom i regionen.

Ved årsskiftet 2006–2007 er det 4 lærlinger i kommunen (1 serviceelektroniker, 1 omsorgsarbeider og 2 barne- og omsorgsarbeidere). Målet er at Tynset til enhver tid skal ha minst 5 lærlinger, og at det fra høsten 2008 hvert år skal tas opp 2 lærlinger i helsefagarbeiderfaget.

Forslag:

Kommunen lager hvert år en oversikt over planlagt lærlingopptak de neste 4 åra og en prognose med årlig antall de neste 10 åra. Prognosen sendes KS, Fylkeskommunen, Regionrådet og Tverrfaglig Opplæringskontor i Fjellregionen

3 FELLES SATSINGSOMRÅDER I 2007–2008

Rådmannen v/PoU-avdelingen har hovedansvaret for tiltak som gjelder felles satsingsområder.

3.1 Felles verdisyn – stolthet over egen arbeidsplass

Dette gjelder ikke bare stolthet og positivt engasjement for sin egen arbeidsplass. Det dreier seg om at alle som er tilsatt i kommunen uforbeholdent arbeider for hele Tynset kommune og i alle sammenhenger står på positivt for sin arbeidsgiver. For alle tilsatte gjelder: *Det er vi i kommunen.*

Alle som arbeider i Tynset kommune skal ha et aktivt og bevisst forhold til et felles verdidokument der *humør – mot – romslighet* er ledestjernene. Dette er viktig for kommunens renommé og status.

Felles verdisyn og stolthet over egen arbeidsplass er avgjørende viktig for et inkluderende og godt arbeidsmiljø. Dette legger grunnlaget for *kultur for læring* i alle tjenesteområdene. Det igjen er basisen for all kompetanseutvikling som fører til endring av praksis.

Fra 2003 til 2006 har det vært positiv utvikling i Tynset kommune når det gjelder stolthet over egen arbeidsplass – fra 4,2 i 2003 til 4,9 i 2006 i medarbeiderundersøkelsen fra KS.

Det er et lederansvar å aktivt løfte fram betydningen av et felles verdisyn og stolthet over egen arbeidsplass.

3.2 Rekruttering

Riktig rekruttering er den beste kompetansehevingen for tjenesteområdet. Det er et prioritert mål å arbeide for økt bevissthet og jobbing med rekruttering.

Det skal legges vekt på strategitenking om fordeler ved arbeide i Tynset kommune: *Det er attraktivt og utfordrende å si ja til en stilling i Tynset kommune.*

Noen ganger er det for lett ”å skli inn” i et arbeidsforhold uten at det ligger en gjennomarbeidet tanke om rekruttering bak. Ofte starter det med et kortere vikariat.

Det trengs økt bevissthet omkring markedsføring av ledige stillinger. Hvordan når vi de rette fagmiljøene og enkeltpersonene? Det bør vurderes å ta i bruk test-/analysemateriell ved flere tilsetninger.

Ut fra informasjon i kartleggingsundersøkelsene i 2006, er det særlig viktig å sette fokus på rekruttering av medarbeidere i helse, pleie og omsorg (særlig med fagutdanning som hjelpepleier/omsorgsarbeider/helsefagarbeider) og i teknisk sektor (ingeniører).

Økt antall lærlinger, og aktiv oppfølging av lærlingene kan være en svært verdifull måte å rekruttering av folk med fagutdanning (se kap. 2.6).

Kommunens rekrutteringsarbeid bør nå ungdommen tidlig. Derfor er det viktig å sette av ressurser

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

til kontakt med grunnskolene (særlig ungdomstrinnet) og mot de videregående skolene i regionen.

Forslag:

Hvert tjenesteområde setter innen 01.09.07 opp en oversikt som viser rekrutteringsbehov fram til 2010.

3.3 Lederutvikling

Lederne er nøkkelpersoner i alt arbeid med kompetanseutvikling og rekruttering.

Ledere skal ha nødvendig kompetanse for å ta ansvar og utføre arbeidsoppgaver, og nødvendig kompetanse i personalbehandling. Eget opplæringsprogram tilbys nytilsatte ledere (utformes ut fra den enkeltes behov).

Tiltak for 2007 er under planlegging. Det er avtalt et felles ledertreningsprogram for ledere (4 dager) og mellomledere/avd.ledere (2 dager) v/Arne Svendsen, Norsk ledertrening. Oppstart 13.–14.02.07 på Vauldalen Fjellhotell

”Kommunedag” (fagdag) for ledere og mellomledere i juni.

”Virksomhetsdag ” (strategi dag Virksomhetsplan 2008 – 2011) for ledere og mellomledere i september.

Kursdag 20.03.07 om ”Folkeskikk og uskikk på jobben” v/psykolog Jan Atle Andersen.

Et felles program for kompetanseutvikling av skoleledere i Nord-Østerdal går i 2006–2007. Høgskolen i Hedmark er faglig ansvarlig. Det er i alt 5 kursdager med hovedtema ”Kunnskapsløftet med særlig vekt på tilpasset opplæring.

I perioden 19.–22.04.07 arrangeres en studietur til Finland med deltakere fra skolene i Nord-Østerdal. Etter planen skal 12–14 representanter fra Tynset delta på denne studieturen.

Forslag:

Tiltaksplan for ledertrening 2007–2008 utformes innen 01.04.07

3.4 Fagutvikling

Personlig mestring er selve grunnlaget for kompetanseutvikling i en organisasjon. Det er derfor svært viktig at det blir satt søkelys på behovet for fagutvikling for den enkelte medarbeider. Dette skal alltid være tema i den årlige medarbeidersamtalen. Det er et lederansvar å sørge for at tjenestestedets/avdelingens behov blir drøftet, se kap 1.7.2 om ansvar og oppgaver.

Hvert tjenesteområde bør utforme en årlig tiltaksplan for fagutvikling, se skjema i kap. 4.

Personal- og utviklingsjefen har ansvar for rådmannens staber.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Kartlegging av behov og prioritering av tiltak bør skje før 1. september hvert år.

Forslag:

Hvert tjenesteområde utformer en årlig tiltaksplan for fagutvikling.

3.5 IKT

Kommunen har de siste årene investert mye i IKT-utstyr. Kompetanse for å ta bruk maskiner og programvare er avgjørende for å få effekt av disse investeringene. I kartleggingen har flere tjenesteområder markert behov for kompetanseutvikling på dette feltet.

I kommunens styringskort, under delmål om samsvar mellom tilsattes arbeidsoppgaver og kompetanse, er bruk av IKT-verktøy nevnt spesielt. Det er svært viktig at all kursing på dette område knyttes tett til praksisfeltet. Her trengs det ”skreddersøm” for hver enkelt arbeidstaker med progresjon i skoleringen. Tid/mulighet til egentrening er i denne sammenhengen grunnleggende.

Forslag:

Tiltak for kompetanseutvikling IKT tas inn i årlig tiltaksplan for fagutvikling.

3.6 Seniortiltak

Den nye tariffavtalen pålegger kommunene å utvikle virkemidler for å motivere tilsatte til å stå lenger i arbeid. Kommunestyret i Tynset vedtok i møte 14.12.06 retningslinjer for seniorpolitiske tiltak.

Senest når en tilsatt fyller 60 år skal vedkommende sammen med sin leder utforme en *seniorplan* som legger til rette for mest mulig ”skreddersydd” arbeidssituasjon fram til pensjonering. Tilbud om kompetanseutvikling ut fra den enkeltes behov er i denne sammenhengen viktig for mange seniorer.

3.7 HMS

Obligatorisk grunnkurs i arbeidsmiljø for ledere og verneombud gjennomføres internt med mer eller mindre jevne mellomrom. Nytt kurs gjennomføres vinteren 2007. Slike kurs bør gjennomføres hvert 2. år.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

4.0 TILTAKSPLAN

Årlige tiltak i kap. 1.7.2. Ansvar og oppgaver er ikke tatt med her.

Tiltak	Ansvar	Frist
Målsetting om å avsette en sum tilsvarende 1 % av brutto lønnsutgifter til kompetanseutvikling hvert år. Tas opp ved behandling av virksomhetsplan for 2008–2011.	Kommunestyret	Des. -07
Det opprettes et kompetanseutvalg for Tynset kommune.	Rådmannen	01.09.07
Opprette koordinatorstilling i 20 % for kompetanseutvikling i Helsetjenesten, Bo- og behandlingstjenesten, Hjemmebasert omsorg og TFF.	Kommunestyret	01.06.07
Tiltaksplan for ledertrening 2007–2008.	PoU-sjef	01.04.07
Plan for rekrutteringsbehov fram til 2010 for hvert tjenesteområde.	Tjenestelederne	01.09.07
Årlig tiltaksplan fagutvikling (inkl. tiltak IKT) for hvert tjenesteområde og for rådmannens stab.	Tjenestelederne, PoU-sjefen	01.09.07
Nytt vedtak om utdanningsstøtte som erstatter vedtak i adm.utvalget sak 5/95 og i k.styret sak 35/00. (se side 10)	Kommunestyret Eget punkt i vedtak ved behandling av planen	27.02.07
Årlig vurdering av opptak lærlinger med oversikt over planlagt lærlingopptak de neste 4 år.	PoU-avd/ kompetanseutvalget	01.09.07
Gjennomgang av problematikk ang. deltidsstillinger.	PoU-sjefen	01.01.08
Drøfting med nabokommunene, avklare interesse for formalisert samarbeid om kompetanseutvikling.	Rådmannen	01.09.07

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Vedlegg 1

ÅRLIG TILTAKSPLAN FOR TJENESTEOMRÅDENE (inkl. tiltak kompetanseutvikling IKT)

Tiltaksplan for _____

Forklaring til tabellen:

I kolonnen "Ansvar" settes inn ansvarlig person for tiltaket.

I årskolonnen settes inn antall deltakere.

I kolonnen "Type" benyttes følgende tegn:

* = flerårig utdanning for samme personer

V= Veiledning, P= prosjekt/utviklingsarbeid, KI= Kurs internt, KE= Kurs eksternt,

Vu= videreutdanning

	Målg	Tiltak	Ansvar	2007	2008	2009	2010	Kostnad	Type	Arrangør
1										
2										
3										
4										
5										

Vedlegg 2

Evaluering av opplæringstiltak

Hver deltaker fyller ut skjemaet og leverer det til nærmeste leder / leder for tjenesteområdet

Navn på tiltaket:
Arrangør:
Dette var jeg godt fornøyd med:
Dette var jeg mindre fornøyd med:
Dette har jeg lært:
Dette vil jeg prøve ut på egen arbeidsplass:
Forslag til nye opplæringstiltak:
Andre merknader:

Dersom det ble for liten plass, kan du skrive mer på andre sida av arket.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Vedlegg 3

Kartlegging av utdanning i helse-, sosial- og omsorgstjenestene i Tynset kommune (Omfatter alle ansatte i tjenestene pr. 01.03.06)

Antall årsverk: 174,90

Antall ansatte: 280

Antall ansatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene etter utdanning og stillingsstørrelse					
	0 – 29 %	30 – 59 %	60 – 79 %	80 – 100 %	Sum
Hjelpepleiere	5	18	25	24	72
Omsorgsarbeidere	2	3	6	11	22
Sykepleiere	1	5	4	27	37
Helsesøstre		2	1	2	5
Fysioterapeuter og ergoterapeuter				2	2
Sosionomer			3	4	7
Barnevernspedagoger		1	2	7	10
Vernepleiere	1		2	6	9
Annen type helse- og sosialfaglig utdanning	5	6	2	5	18
Personer uten helse- og sosialfaglig utdanning	45	19	18	18	98
Sum	59	54	61	106	280

Antall ansatte i helse-, sosial- og omsorgstjenestene etter utdanning og alder							
	< 20 år	20 - 29 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år +	Sum
Hjelpepleiere		10	12	18	25	7	72
Omsorgsarbeidere		2	3	5	6	6	22
Sykepleiere		2	14	12	6	3	37
Helsesøstre			2	1	2		5
Fysioterapeuter og ergoterapeuter				2			2
Sosionomer			2	3	2		7
Barnevernspedagoger		1	2	2	5		10
Vernepleiere			2	3	3	1	9
Annen type helse- og sosialfaglig utdanning		3	5	6	2	2	18
Personer uten helse- og sosialfaglig utdanning	1	19	19	29	21	9	98
Sum	1	37	61	81	72	28	280

Utdanningsbakgrunn for ansatte uten helse- og sosialfaglig utdanning	
	Antall
Ungdomsskole eller lavere	31
Videregående skole (ikke helsefag)	47
Høgskole/universitet	15
Ikke oppgitt	5
Sum	98

Lærlinger	
	Antall
Antall lærlinger totalt i kommunen?	4
Antall lærlinger innen pleie- og omsorgsarbeid?	1
Har kommunen planer om å øke antallet, og i tilfelle til hvor mange?	?

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Vedlegg 4

Kartlegging av utdanning i skoler og barnehager i Tynset kommune (Omfatter alle ansatte i tjenestene pr. 01.03.06)

Antall årsverk: 152,32

Antall ansatte: 194

Antall ansatte i skoler og barnehager etter utdanning og stillingsstørrelse					
	0 – 29 %	30 – 59 %	60 – 79 %	80 – 100 %	Sum
Barne- og ungdomsarbeider	1	1	6	8	16
Lærer	2	5	5	7	18
Lærer uten godkjent utdanning	2	1	1	1	5
Adjunkt	1	4	5	39	49
Adjunkt med tilleggsutdanning		1	5	33	39
Lektor			1		1
Barnepleier				5	5
Førskolelærer			4	15	19
Annen type utdanning for skole og barnehage					
Personer uten utdanning for skole og barnehage	6	6	12	18	42
Sum	11	18	39	126	194

Antall ansatte i skoler og barnehager etter utdanning og alder							
	< 20 år	20 - 29 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år +	Sum
Barne- og ungdomsarbeider		6	3	2	5		16
Lærer		2	2	5	3	6	18
Lærer uten godkjent utdanning		2	1	1	1		5
Adjunkt		3	8	12	15	11	49
Adjunkt med tilleggsutdanning		2	15	4	12	6	39
Lektor					1		
Barnepleier				1	4		5
Førskolelærer			6	8	4	1	19
Annen type utdanning for skole og barnehage							
Personer uten utdanning for skole og barnehage		3	5	12	15	7	42
Sum		17	42	44	60	31	194

Utdanningsbakgrunn for ansatte uten utdanning rettet mot arbeid i grunnskoler og barnehager	
	Antall
Ungdomsskole eller lavere	
Videregående skole	
Høgskole/universitet	
Ikke oppgitt	
Sum	

Lærlinger	Antall
Antall lærlinger totalt i kommunen	4
Antall lærlinger innen barne- og ungdomsarbeiderfaget	2
Har kommunen planer om å øke antallet, og i tilfelle til hvor mange?	?

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Vedlegg 5

Kartlegging av utdanning i tekniske tjenester i Tynset kommune

(Omfatter alle ansatte i tjenestene pr. 01.03.06)

Antall årsverk: 49,71

Antall ansatte: 59

Antall ansatte i tekniske tjenester etter utdanning og stillingsstørrelse					
	0 – 29 %	30 – 59 %	60 – 79 %	80 – 100 %	Sum
Fagarbeidere		3		14	17
Ingeniører		1		10	11
Sivilingeniører				2	2
Annen type fagutdanning			1	2	3
Personer uten fagutdanning	3	3	4	16	26
Sum	3	7	5	44	59

Antall ansatte i tekniske tjenester etter utdanning og alder							
	< 20 år	20 - 29 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år +	Sum
Fagarbeidere			2	5	8	2	17
Ingeniører		1	1	4	4	1	11
Sivilingeniører		1	1				2
Annen type fagutdanning				1		2	3
Personer uten fagutdanning			1	2	14	9	26
Sum		2	5	12	26	14	59

Utdanningsbakgrunn for ansatte uten fagutdanning i tekniske fag	
	Antall
Ungdomsskole eller lavere	
Videregående skole	
Høgskole/universitet	
Ikke oppgitt	
Sum	

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010

Vedlegg 6

Kartlegging av utdanning i Kulturtjenesten i Tynset kommune

(Omfatter alle ansatte i tjenesten pr. 01.03.06)

Antall årsverk: 7,94

Antall ansatte: 19

Antall ansatte i Kulturtjenesten etter utdanning og stillingsstørrelse					
	0 – 29 %	30 – 59 %	60 – 79 %	80 – 100 %	Sum
Høgskole/universitet (cand. mag.)		1	1	4	6
Treårig høgskole	1	1	1		3
Toårig høgskole					
Annen type fagutdanning	5	1	1		7
Personer uten fagutdanning	3				3
Sum	9	3	3	4	19

Antall ansatte i Kulturtjenesten etter utdanning og alder							
	< 20 år	20 - 29 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	60 år +	Sum
Høgskole/universitet (cand. mag.)			2	1	1	2	6
Treårig høgskole			1			1	2
Toårig høgskole					1		1
Annen type fagutdanning				3	2	2	7
Personer uten fagutdanning			1	1	1		3
Sum			4	5	5	5	19

Utdanningsbakgrunn for ansatte uten fagutdanning	
	Antall
Ungdomsskole eller lavere	
Videregående skole	3
Høgskole/universitet	
Ikke oppgitt	
Sum	

Klipp fra side 6/7:

Det kan skje mye verdifull kompetanseutvikling gjennom intern opplæring på arbeidsplassen.

Det er positivt om det over en periode kan gis små drypp av teori og etterpå rom for erfaringsutveksling med kolleger.

Når kompetansebehov skal dekkes, er det viktig å vurdere organisering av opplæringen f.eks:

- Kan behovet dekkes med læringsøkter på arbeidsplassen?**
- Kursleder fra egne rekker eller utenfra?**
- Aktuelt med et faglig nettverk?**
- Nødvendig å sende deltakere på eksterne kurs?**

Ved planlegging og gjennomføring av alle typer kompetanseutvikling for voksne, er det viktig å huske:

- Voksne lærer bedre dersom de kan være aktive og påvirke egen læreprosess.**
- Voksne lærer lettere når teori og praksis ikke er atskilt, men blir kombinert i læreprosessen.**
- Voksne har innsikt og erfaringer som læringen må ta utgangspunkt i – og bygge på (universitetslektor Geir Halland, NTNU).**

Ved deltaking på eksterne kurs, er det positivt om minst to kan delta. Da er det lettere å lykkes med overføring av ny kunnskap.

Søknad om utdanningspermisjon og/eller utdanningsstøtte sendes til personal- og utviklingssjefen med kopi til leder for tjenesteområdet.

Spørsmål som gjelder permisjon med lønn for enkeltdager for all videreutdanning, etterutdanning og uformell læring, avgjøres av leder for tjenesteområdet.

Nytt vedtak om utdanningsstøtte:

Begrepet utdanningsstøtte brukes om alle typer økonomisk støtte til kompetanseutvikling.

Utdanningsstøtte kan gis til ansatte som gjennomfører grunn-, etter- eller videreutdanning som er relevant for vedkommendes arbeid. Tilskottets størrelse vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom søkeren oppnår ekstern støtte av vesentlig grad, eller får permisjon med lønn, er dette faktorer som kan vektlegges ved vurdering av størrelsen på utdanningsstøtten.

Når det gjelder rettigheter/plikter på dette området, er det viktig at de ressursene kommunen velger å gå inn med (permisjon med lønn, utgiftsdekning, utdanningsstøtte osv.) avhenger av hvor stort behov det er for den aktuelle kompetansen.

Ved tildeling av utdanningsstøtte, kan arbeidsgiver forutsette bindingstid i inntil to år etter fullført utdanning.

Plan for rekruttering og kompetanseutvikling 2007 – 2010