



Stad kommune

Kompetanse- og rekrutteringsplan

Stad kommune 2021-2024



Innhald

1. Innleiing	3
2. Visjon, samfunns mål, strategisk satsingsområde og verdiar	3
3. Utfordringsbilde	5
4. Kva er kompetanse?	6
5. Oppfølging av kompetanse- og rekrutteringsplanen	7
6. Presentasjon av våre sektorar og kompetansebehov	7
6.1. Sentraladministrasjonen	7
6.2. Opplæring og oppvekst	7
6.3. Helse og omsorg	8
6.4. Kultur og samfunn	9
7. Strategi for å skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse	10
7.1. Vi deltek i regionalt samarbeid om utdanning og rekruttering	11
7.1.1. Desentralisert utdanning	11
7.1.2. Nordfjordakademiet	12
7.1.3. Studieorganisasjonane Folkeuniversitetet – skreddarsydde kurs/utdanningar lokalt	12
7.2. Vi er ein attraktiv arbeidsplass	13
7.2.1. God og målretta rekruttering	13
7.2.2. Kompetente, trygge og tydelege leiarar	15
7.2.3. Medarbeidarsamtale/utviklingssamtale som grunnlag for kompetanseutvikling	16
7.2.4. Oppfølging av nye medarbeidarar	16
7.3. Vi legg til rette for innovasjon, utvikling og læring i organisasjonen	17
7.3.1. Vi arbeider kunnskapsbasert	17
7.3.2. Rammeverk og metodar for arbeidet vårt	18
7.3.3. Kvalitetsarbeid - vi skildrar våre arbeidsprosessar	19
7.3.4. Gode læringsarenaer	19
7.3.5. KS læring	21
7.3.6. Kompetanseheving og vidareutdanning	21
7.4. Vi er ei god lærebedrift	22
7.4.1. Arbeidet med lærlingar	22
7.4.2. Praksiskandidatar og fagbrev på jobb	23
7.4.3. Praksisplassar for høgare utdanning	24
8. Våre økonomiske virkemiddel for å støtte kompetanseutvikling	24

1. Innleiing

Kommunen vert utsett for stadig større og større konkurranse om tilgjengeleg arbeidskraft. Skal vi legge til rette for vekst i folketalet og sikre kommunen og næringslivet nødvendig arbeidskraft, må vi satse på dei som alt bur her. Samtidig må tiltrekke oss nye. For å lukkast i dette arbeidet er vi avhengige av å spele på lag med næringslivet. Vi må saman utvikle samfunnet og vise eitt breitt perspektiv.

Kompetanse – og rekrutteringsplanen skal bidra til at vi arbeider meir målretta og strategisk for å utvikle kompetansen til våre medarbeidarar, skaffe nødvendig kvalifisert personell og nytte kompetansen vi har på ein best mogeleg tenleg måte.

For å skaffe nødvendig kvalifisert personell må Stad kommune stå fram som ein attraktiv arbeidsplass. Vi vil i denne planen gjere greie for dei planar, system og strukturar som vi har, og som gjer oss til ein attraktiv arbeidsgjevar.

Det er arbeidsgjevar sitt behov for å skaffe¹, utvikle, ²mobilisere³ og avvikle⁴ kompetanse som er styrande i høve utforming av planen. Det er arbeidsgjevar som har ansvar for å sikre gode tenestetilbod til våre innbyggjarar, og som må prioritere kva kompetanse vi til ein kvar tid treng for å nå fastsette mål.

For å klare å behalde våre medarbeidarar, er det ei viktig strategisk satsing at vi leggje til rette for livslang læring. Vi har i planen søkt å skildre dei naturlege daglege læringsarena, dette for å bevisstgjere korleis vi kontinuerleg og systematisk arbeider med læring i organisasjonen gjennom vårt daglege arbeid.

Målet med kompetanse- og rekrutteringsplanen er at den skal opplevast som eit nyttig styringsverktøy for å skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse. Kompetanse- og rekrutteringsplanen er meint å gje retning for kva kompetanseområde som er prioritert, på kort og på lang sikt. Utforminga av planen har skjedd i samarbeid med leiarar, hovudtillitsvalde og hovudverneombod, og er eit prosjekt som har vore leia av Stab for personal- og kommunikasjon.

2. Visjon, samfunns mål, strategisk satsingsområde og verdier

Stad kommune sin visjon er å vere «*Verdas beste vesle stad*». Visjonen skal samle og inspirere til felles utvikling og endring, og gje oss krefter til alltid å ville nå lenger. Samfunns målet vårt er at Stad er eit livskraftig og trygt samfunn der vi alle dreg i lag, og er ei kort skildring av det samfunnet vi ønskjer å skape.

¹ Skaffe kompetanse: gjer vi gjennom rekruttering, samarbeid med andre organisasjonar eller ved bistand frå eksterne kompetansesenter, som for eksempel høgskule og universitet.

² Utvikle kompetanse: gjer vi ved å tileigne oss ny eller endra kompetanse

³ Mobilisere kompetanse: gjer vi ved å bruke den kompetansen vi har på ein relevant måte

⁴ Avvikle: gjer vi når vi sluttar å bruke kompetanse, eller reduserer denne

Stad kommune har valt tre strategiske måtar å arbeide på for å nå overordna mål. I Stad kommune skal vi:

- arbeide heilskapleg og effektivt
- vere samskapande og inkluderande
- vere nyskapande og kompetente

Basert på dette har vi valt tre kategoriar av utviklings- og omstillingsprosessar:

- Utvikling - kontinuerleg betring i oppgåveløysing og i utviklinga av kommunen sine tenester
- Effektivisering - Omstille ved å samskape
- Omstrukturering –omstille ved å redusere tal tilsette i organisasjonen

Følgjande delmål i handlingsdelen for 2021 – 2024 som særskilt er knytt til kompetanse- og rekruttering er:

- Stad kommune er ein attraktiv arbeidsgjevar med ein god organisasjonskultur som legg til rette for tiltrekke seg og utvikle kompetente, initiativrike og stolte medarbeidarar og leiarar.
- Stad kommune er ein attraktiv, trygg og helsefremjande arbeidsplass der tilsette kjenner meistring
- Stad kommune har medarbeidarar og leiarar med endringsevne og som samarbeider om å finne løysingar på kommunen sine utfordringar

Kommunen sin visjon og verdiar er retningsgivande for alle leiarar og medarbeidarar i organisasjonen, og legg grunnlaget for alle leiings-, plan- og styringsprosessar.

Verdiane våre gir uttrykk for kva som betyr noko for oss. Dei skal kjenneteikne oss som arbeider i og for Stad kommune. Verdiane skal vere ein vegvisar for vurderingar og handlingar vi skal utføre, og dei haldningane vi skal ha.

Verdiane seier noko om kven og kva vi ønsker å vere både som enkeltindivid, kommuneorganisasjon og samfunn. Vi ønsker at dei skal vere styrande for måten kommunen kommuniserer og prioriterer. Dei tek opp i seg styrkane vi har og støttar opp under ambisjonen om utvikling, og dei tek samfunnet i retning av visjonen vår.

Verdiane som skal kjenneteikne oss er:

Nær - Raus - Skapande – Heilhjarta

3. Utfordringsbilde

Stad kommune vert som alle andre stadar påverka av globale- og demografiske endringar.

Demografien er prega av færre fødde, auka levealder, endra helseutfordringar og auke i flyttestraumar. Klimaendringar fører til dramatiske naturkatastrofar og påverkar grunnleggjande tilgang til naturressursar. Globalisering må sjåast på som ein kontinuerleg prosess, der samfunn, kultur og økonomi utviklar seg på tvers av landegrensar. Det digitale samfunnet fører til at fysisk avstand vert mindre relevant. Samtidig skjer det ei urbanisering ved at fleire vil bu sentralt. Konkurransen om innbyggjarane og arbeidskrafta aukar.

Utfordringa er at vi vert færre yrkesaktive bak kvar pensjonist, og dermed færre hender til å løyse arbeidsoppgåvene våre. Dette gjer at vi må utvikle oss og finne nye løysingar i høve korleis vi skal gi gode tenestetilbod til våre innbyggjarar. Dette betyr igjen av vi må skaffe oss ny kompetanse, enten ved å utvikle våre eigne medarbeidarar eller ved å rekruttere nye medarbeidarar for å løyse utfordringane som vi står overfor.

Framtidsbiletet syner også at det på sikt vert fleire eldre som treng hjelp og pleie, og at det vert fødd færre barn. Dette har noko å seie for vårt framtidige behov for arbeidskraft, som då truleg vert større innan helse og omsorg, men mindre innan oppvekst – og opplæring.

Stad kommune si livskraft og økonomiske berekraft i åra framover vil avhenge av at vi greier å omstille oss og utvikle både organisasjonen og samfunnet i takt med dei demografiske og økonomiske endringane. Omgrepet femnar vidt. Stad kommune yter ikkje berre velferdstenester, kommunen er også ein sentral aktør i samfunnsutviklinga. Omstillinga vi no går inn i vil difor medføre endringar både på samfunnsnivå, organisasjonsnivå og individnivå.

For å kunne lukkast med å skape gode lokalsamfunn også i framtida, må det vere ei dreining frå eit kortsiktig fokus på drift og levering av tenester «frå dag til dag» - til vekt på langsiktig utvikling, endring og samskaping for å kunne vere budde på å møte framtida. Vi må bli flinkare å spørje oss sjølve om vi «gjer dei rette tinga» - ikkje berre «om vi gjer ting rett». Det er naudsynt for å bli effektive, tillitsskapande og berekraftige.

Vi har i dag utfordringar med rekruttere enkelte yrkesgrupper. Dette gjeld særskilt sjukepleiarar, vernepleiar, lærarar, legar og ingeniørar. Vi arbeider med ulike strategiar i høve å skaffe og behalde denne kompetansen, blant anna kontinuerleg med å motivere og leggje til rette for at våre medarbeidarar kan ta utdanning innan basiskompetanse som sjukepleiar, helsefagarbeidar mfl. I tillegg arbeider vi for at medarbeidarar skal få høve til å spesialisere seg innan ulike retningar for å auke kvaliteten på tenestene våre.

Bustadetablering er ei utfordring spesielt for dei som flyttar tilbake/til Stad kommune. Det er behov for leigebustadar til marknadspris for familiar slik at terskelen er lågare for å prøve ut Stad som heimstad, spesielt i ein overgangsfase før familiane kjøper eller byggjer hus. Dette er eit moment som ein også må ta med i arbeidet med oppfølging av kompetanse- og rekrutteringsplanen for Stad kommune 2021-2024.

Pr. 31.12.2020 var det 890 faste medarbeidarar Stad kommune, av dei arbeider 464 i 100 % stilling. I tråd med våre retningslinjer for heiltidskultur i kommunen, arbeider vi systematisk for å kunne tilby 100% stilling til våre medarbeidarar. For å auke kompetansen blant våre medarbeidarar er det avgjerande at flest moglege arbeider i høgst moglege stillingsprosent slik at medarbeidarane får auka kompetanse gjennom dei daglege arbeidsoppgåvene.

Vi vil ha eit stadig behov for å rekruttere ny kompetanse og nye medarbeidarar. Årsaka til dette er at medarbeidarar skiftar jobb, går av med pensjon, reduserer stillinga si, vert sjukmelde eller søker om permisjonar.

Endringar knytt til mellom anna mål, strategiar, tiltak og skifte av personell medfører at vi heile vegen må vurdere kva kompetanse vi har, kva kompetanse vi treng å mobilisere og utvikle, og kva kompetanse vi må avvikle (slutte med å gjere).

4. Kva er kompetanse?

Kompetanse er dei samla kunnskapar, dugleik, evner og haldningar som gjer det moglege å utføre aktuelle oppgåver i tråd med definerte krav og mål.

Kunnskap handlar om «å vite», dugleik om «å kunne gjere/utføre». Evner viser til grunnleggjande eigenskapar og føresetnader i form av mellom anna personlegdom og mentale ressursar, og haldningar viser til meiningar, innstillingar og verdiar.

Realkompetanse er summen av formell (utdanning) og uformell kompetanse (erfaring frå arbeidslivet og andre arena), dvs. den samla kompetansen ein medarbeidar har erverva gjennom formell utdanning, arbeidserfaring og annan organisasjonsdeltaking, samt gjennom privatliv og familieliv.

Fagleg kompetanse er kompetanse som er direkte relevant for å kunne utføre gitte oppgåver og funksjonar på ein fagleg (yrkesmessig, praktisk) fullgod og føremålstenleg måte.

Leiarkompetanse er kompetanse som er relevant for oppgåver, personale og strategisk leiing, her under å avgjere, organisere, måldefinere, motivere og leggje til rette for å nå fastsette mål

Personleg kompetanse er kompetanse utover det reint faglege, som påverkar eigen oppgåveutføring isolert sett, her under ansvarskjensle, etisk bevisstheit, fleksibilitet, nøyaktigheit, kreativitet og evne til ny- og eigenutvikling.

Sosial kompetanse er kompetanse som har noko å seie for samarbeid med andre, her under kommunikasjon- og samarbeidsferdigheiter, samt evne til utvikling i samarbeid med andre

Relasjonskompetanse er ferdigheiter, evner, kunnskap og haldningar som etablerer, utviklar, held ved like og reparerer relasjonar mellom menneske.

Den samla kompetansekapitalen i organisasjonen er ein forvaltningskapital som arbeidsgjevar disponerer, men ikkje eig. Vi er dermed sårbare for tap av kompetanse dersom sentrale medarbeidarar sluttar hjå oss. Det er difor viktig å utvikle og mobilisere kompetansen til våre medarbeidarar, slik at dei held fram å arbeide hjå oss.

5. Oppfølging av kompetanse- og rekrutteringsplanen

Alle einingane i Stad kommune har pr. januar 2021 utarbeidd bemanningsplanar, definert kompetansekrav, analysert kompetansen ein har, identifisert kompetansebehov og laga kompetanse- og rekrutteringsplanar. Planane inneheld tiltak på kort og på lengre sikt.

Leiarane har ansvar for å følgje opp tiltaka i eininga sin kompetanse- og rekrutteringsplan i samsvar med fastsett budsjett. Personal- og kommunikasjon gir leiarstøtte i høve arbeidet med kompetanse- og rekrutteringsplanen. Dei einingsvise planane skal årleg reviderast i samband med verksemdsplanen og leggjast tilgjengeleg for medarbeidarane i kvalitetssystemet Compilo.

Kompetanse- og rekrutteringsplanen for Stad kommune er botna i det arbeidet som er gjort i einingane. Vi har i denne planen valt ut dei viktigaste satsingsområda i 2021- 2024. Denne planen skal evaluerast og reviderast innan 2024.

6. Presentasjon av våre sektorar og kompetansebehov

6.1. Sentraladministrasjonen

Sentraladministrasjonen skal legge til rette for god politisk, økonomisk og administrativ styring, og sikre at heile organisasjonen utøver oppgåvene sine på ein effektiv måte. Dette skjer gjennom sakshandsaming og utgreiing, budsjett- og rekneskapsarbeid, reglement og styringsdokument og gjennom å utvikle og drifte fellesoppgåver, ikt og samhandlingsløysingar, drive utviklings- og innovasjonsarbeid og legge til rette for god informasjon til innbyggjarane.

Stad kommune har 32 einingar og om lag 1000 medarbeidarar i tillegg til fire politiske utval og tre råd. Sentraladministrasjonen har 52 faste medarbeidarar pr. 31.12.2020.

Sentraladministrasjonen har behov for tilsette med utdanning og kompetanse innan økonomi, leing, pedagogikk, helse, samfunnsfag, jus, planarbeid, prosjektarbeid, utgreiing, kommunikasjon, arkiv, informasjonsteknologi, ingeniør, m.fl.

6.2. Opplæring og oppvekst

Kommunalområdet Oppvekst og opplæring jobbar for å sikre at barn og unge i Stad kommune har ein trygg oppvekst med gode levekår og tenester. I kommunalområda ligg einingane for barnehage, grunnskule, barnevern og opplæring og integrering. Kommunen har seks kommunale barnehagar, ein kombinert barnehage og barneskule, fire barneskular, to kombinerte barne- og ungdomsskular, ein ungdomsskule og vaksenopplæring. To familiebarnehagar, tre barnehagar, ein barne- og ungdomsskule og ein barneskule er drive av private i kommunen. Opplæring og oppvekst har 267 faste medarbeidarar pr. 31.12.2020.

Det er om lag 2000 barn i alderen 0–18 år i Stad kommune. Vi har pr. januar 2021 56 elevar ved vaksenopplæringa.

I oppvekst og opplæring er det pr. januar 2021 186 faste medarbeidarar som har pedagogisk utdanning, og av desse arbeider 146 i 100 % stilling. Vi har 51 fagarbeidarar, der 32 arbeider i 100 %

stilling og 18, assistentar der to arbeider i 100 % stilling. Innan oppvekst og opplæring ser vi ei utvikling av at det vert vanskelegare å rekruttere nødvendig pedagogisk personell. Ei forklaring er at det vert utdanna færre lærarar enn det tal som sluttar eller går av ved naturleg avgang både i barnehage og i skule. Våren 2021 vert det ikkje ferdig utdanna lærarar innan skule, då første kull med masterutdanning først er uteksaminert våren 2022. Vi ser vidare at dei mindre einingane truleg vil få utfordringar med å skaffe nødvendig fagkompetanse i framtida fordi nye medarbeidarar tek masterutdanning og vil arbeide meir spesialisert. Det er også ei utfordring at det i kommunalområdet er ei stor overvekt av kvinnelege medarbeidarar, då barn har behov for kontakt og læring frå begge kjønn. Vi ser også eit behov for å utvikle relasjonskompetansen og sosialpedagogisk kompetanse til våre medarbeidarar, då særleg knytt til oppfølging av barn med samansette behov.

Medarbeidarar som er tilsett i undervisningsstilling før 2021 og underviser etter integreringslova må gjennomføre lovpålagde kompetansekrav innan 2029.

Frå 2031 vert det lovfesta krav om barnevernsfagleg master eller anna relevant utdanning på tilsvarande nivå. Medarbeidarar med bachelorutdanning vil i perioden fram til 2031 få godkjent kompetansekravet ved å dokumentere minst fire års arbeidserfaring frå barnevernet og relevant vidareutdanning med minst 30 studiepoeng.

Oppvekst og opplæring har særskilt behov for medarbeidarar med utdanning og kompetanse innan barnehagelærerutdanning, grunnskulelærerutdanning 1-7, dei praktiske estetiske faga, IKT-fag, norsk som andrespråk for minoritetsspråklege barn, fleirkulturell pedagogikk, engelsk og sosialfagleg utdanning.

Barnehagelærarar og lærarar i skulen kan søkje om statleg støtte til vidareutdanning. For meir informasjon, sjå UDIR si heimeside, <https://www.udir.no/videreutdanning>

For vidareutdanning for tilsette i undervisningsstillingar som underviser etter integreringslova, kan ein søkje om støtte til vidareutdanning gjennom [Kompetanse Norge](#).

6.3. Helse og omsorg

Kommunalområde Helse og omsorg omfattar kommunale helse -og omsorgstenester som helsestasjon, legetenester, frisklivssentral, fysio- og ergoterapi, dagaktivitetstilbod, heimetenester, frisklivskontakt, barneavlasting, tenester til menneske med nedsett funksjonsevne, psykisk helse- og rustenester, habiliterings- og rehabiliteringstenester, institusjonstenester, interkommunale helsetenester og NAV.

Vi har institusjonar for rehabilitering innan helse og omsorg både på Nordfjordeid og i Selje. Stad har to legekontor og to helsestasjonar lokaliserte på Nordfjordeid og i Selje. Den interkommunale legevakta er også lokalisert på Nordfjordeid. I tillegg har vi butilbod for eldre og andre innbyggjarar med særskilde omsorgsbehov, samt vanskelegstilte på bustadmarknaden på følgjande stadar: Leikanger, Selje, Flatraket, Bryggja og Nordfjordeid.

Kommunen skal legge til rette for god helse for innbyggjarar i alle fasar av livet gjennom å førebygge og behandle sjukdom, og sikre likeverdige moglegheiter for helsefremjande aktivitet, fellesskap og deltaking i samfunnet. Det er ei viktig målsetting at flest mogleg kan bu i eigen heim lengst mogleg.

Ein føresetnad for å få dette til er at medarbeidarar og innbyggjarar i Stad kommune har kultur og haldningar som fremjar eigenomsorg, meistring og brukarmedverknad. Kommunen skal leggje vekt på at tenestene er nære og tilgjengelege, samt utnytte moglegheita og ressursane som finnast i nærmiljøet og i sosiale nettverk.

Regjeringa har gjennom Stortingsmelding 15 (2017-2018) lagt fram kvalitetsreforma "Leve hele livet". Målgruppa for reforma er alle eldre over 65 år, både dei som bur heime og på institusjon. Utgangspunktet for reforma Leve heile livet er å skape eit meir aldersvennleg samfunn der eldre lever gode liv og deltek i fellesskapet. Eldrereforma er regjeringa si hovudsatsing for at eldre skal kunne meistre livet lenger, og ha ein trygg, aktiv og verdig alderdom. Den skal leggje til rette for betre kvalitet i helse – og omsorgstenesta for eldre, med ei tydeleg forventning om at kommunane legg planar for framtida sine tenester for eldre, der kvalitet tryggleik og verdigheit har hovudfokus. Reforma er særleg retta mot helse og omsorg, men alle kommunalområda må og skal bidra for å skape eit meir aldersvennleg samfunn der eldre kan vere aktive og sjølvstendige. For å nå målet med kvalitetsreforma, krevjast det satsing på kompetanseutvikling av våre medarbeidarar. Statsforvaltaren har i 2021 prioritert kommunar som omstiller seg i tråd med Leve heile livet-reforma i høve støtte om kompetanse- og innovasjonstilskot.

Kommunalområde Helse og omsorg har 452 faste medarbeidarar pr. 31.12.2020.

Framtidsbiletet viser at vi har særskilde utfordringar innan helse og omsorg, både knytt til at vi treng fleire sjukepleiarar og vernepleiarar, men også at vi har mange assistentar - som ikkje har helsefagleg kompetanse. Særskilt ser vi eit behov for spesialsjukepleiar innan geriatri og kreftomsorg. Vi har pr. januar 2021 89 sjukepleiarar, 13 vernepleiarar, 115 helsefagarbeidarar, 37 miljøarbeidarar, 22 fagarbeidarar og 116 assistentar i helse og omsorg. Fleire av legane har passert 60 år, og vi får truleg utfordringar med å rekruttere nye. Samhandlingsreforma har medført auka oppgåveoverføring til kommunane, noko som medfører eit auka kompetansebehov som vi har utfordringar med å dekke. Store avstandar knytt til heimebuande og meir komplekse sjukdomsbilde krev fleire medarbeidarar med auka fagkompetanse.

Helse og omsorg har behov for tilsette med utdanning og kompetanse innan helse og omsorg, som lege, helsesjukepleiar, sjukepleiar, fysioterapeut, ergoterapeut, sosialfagleg utdanning, helsefagarbeidar og assistentar.

6.4. Kultur og samfunn

Kommunalområdet kultur og samfunn har eit særleg ansvar for å arbeide for ei livskraftig og berekraftig samfunns- og stadutvikling i kommunen.

Kommunalområdet har 76 faste medarbeidarar pr. 31.12.2020.

Kommunalområdet er breitt samansett, og består av dei seks einingane lokal samfunnsutvikling, kultur, plan og forvaltning, eigedom, kommunalteknikk og brann, beredskap og førebygging.

Føremålet med kommunalområdet er å leggje til rette for eit sterkare og samla fokus på bulyst, stadutvikling, integrering, sysselsetting og næringsutvikling. Frivilligsentralane i Stad ligg under kultureininga i kommunalområdet, og er viktige ressurscenter for frivillig aktivitet. Å leggje til rette for helsefremjande aktivitetar og deltaking på arenaer som bidreg til å redusere sosial ulikskap og

motverkar utanforskap, er eit prioritert satsingsområde for heile kommunalområdet. I eininga kultur inngår operahus, bibliotek, kino, kulturskule, samt handsaming av kultursaker.

Kommunalområdet har ansvar også for utvikling, forvaltning og drift av kommunale bygg og eigedomar. Dette ansvaret vert forvalta av eigedomseininga, som også yter praktisk bistand (reinhold) i heimar. Denne tenesta vert utført etter vedtak i heimetenestene.

Kommunalområdet omfattar all offentleg infrastruktur som veg, vassforsyning og avløpshandtering, klimatilpassing, handtering av overvatn, flaumvegar og dammar, samt overordna beredskapsarbeid, brann- og redningsteneste. Vidare har kommunalområdet ansvar for kommunale parkar og friluftsområde, plan- og reguleringsaker og byggesakshandsaming, kart- og oppmålingstenester og geografiske analyser.

Kommunen har organisert ei rekke tekniske tenester gjennom interkommunale samarbeid. Landbruk- og miljøvernoppgåvene vert løyst av Landbrukskontoret for Gloppen og Stad, som er eit vertskommunesamarbeid. Forvaltningsoppgåver etter hamne- og farvasslova vert utført av Hamnekontoret for Bremanger og Stad. Akutt ureining vert handtert av IUA, som har sin operasjonssentral i Måløy. Kommunen sitt ansvaret for renovasjon er delegert til Nomil.

Ein stor del av Stad kommune sine oppgåver er knytt til samfunnsutvikling, tverrfagleg samarbeid og prosess- og prosjektarbeid. Vi treng auka kompetanse for å arbeide i samsvar med våre strategiar og nå fastsette mål.

Innan brann, redning og førebygging må arbeidsgjevar sørge for at medarbeidarar får nødvendig utdanning i samsvar med fastsette lovkrav.

Vi har også utfordringar knytt til for låge stillingsprosentar innan enkelte fagområde, då for eksempel innan eininga kultur. Det gjer oss mindre attraktive ved for eksempel nyrekruttering. Ein viktig strategi er å arbeide for 100 % stillingar, dette også for å auka kompetansen til den enkelte gjennom det daglege arbeidet. I dette arbeidet må vi sjå om vi klarar å kombinere stillingar i fleire einingar slik at vi kan tilby 100 % stilling.

Kultur og samfunn har mellom anna behov for medarbeidarar med utdanning og kompetanse innan musikk, kultur, kunsthøgskule, teknisk fagskule/høgskule, digital formidling, ingeniørutdanning innan bygg, VA, infrastruktur, samt fagarbeidarar innan blant anna reinhold, byggdift, tømrrar/snekkar, elektro/automasjon/tele, VA, maskin/industrimekanikk og anleggsgartnar.

7. Strategi for å skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse

Vi må skaffe, utvikle, mobilisere og avvikle kompetanse dersom vi skal nå visjonen vår, nå samfunnsmåla våre og arbeide strategisk og handle i samsvar med verdiane våre. Vi må stadig omstille og endre oss i samsvar med kompetansekrava som vert stilt til oss. Dette fordrar at vi klarar å avdekkje og sjå behovet for den kompetansen som vi treng til ei kvar tid, og dekkjer «gapet» enten ved å rekruttere, eller ved å utvikle og mobilisere personalet som vi har.

Vi skal arbeide for at medarbeidarar utviklar seg i dei rollene som dei har, og meistrar oppgåvene i samsvar med dei krava som er sett. God opplæring når medarbeidarar startar i arbeid hjå oss er viktig for å tryggje den enkelte og sikre nødvendig kvalitet i tenestene. Livslang læring og

individorientert leining er også sentrale og viktige innsatsfaktorar. Alt dette krev medvitne strategiar og kontinuerleg arbeid i organisasjonen. Ei bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse er viktig for at Stad kommune skal lukkast som både samfunnsutviklar og som velferdsprodusent. Vi må sikre oss at vi til ei kvar tid har rett kompetanse på rett stad og til rett tid i organisasjonen.

Medarbeidarane må vite *kva* dei skal gjere og *korleis* dei skal gjere arbeidsoppgåvene sine. Men for å skape engasjement og retning må medarbeidarane vite *kvifor* dei gjer arbeidsoppgåvene sine. Leining er viktig i alle ledd, med mål om at medarbeidarar er myndiggjort, dvs. ansvarlege og sjølvstendige.

I det følgjande vil vi skildre strategiane våre i arbeidet med å sikre god og nødvendig kompetanse, sett på bakgrunn av våre utfordringar og behov.

7.1. Vi deltek i regionalt samarbeid om utdanning og rekruttering

Eitt av delmåla under strategien «nyskapande og kompetent» er at vi skal arbeide målretta for å styrke og utvikle utdanningstilboda i kommunen og regionen innanfor vidaregåande utdanning, og utvikle nye tilbod på fagskule- og høgskulenivå. Dette kjem heile lokalsamfunnet til gode, men også Stad kommune som arbeidsgjevar.

Trenden med aukande urbanisering medfører at bedriftene har ein lekkasje av medarbeidarar som flyttar til byar for å ta vidare utdanning. Fire av fem som tek utdanning i fylket vert verande i distriktet. Fire av fem som reiser ut, kjem ikkje tilbake til distriktet. På bakgrunn av denne trenden er det ei viktig strategisk satsing å arbeide for at vi utdannar folk lokalt, fordi det då er større sjanse for at folk vert buande og arbeider her. Ein velfungerande arbeidsmarknad føreset ei effektiv utnytting av arbeidskrafta, der ein òg har tilbod om fagutdanningar som samsvarer med det behovet som næringslivet har for kompetanse og arbeidskraft.

7.1.1. Desentralisert utdanning

Nordfjorderådet tok i 2020 initiativ til prosjektet «Saman om fagopplæring i Nordfjord», som eit samarbeidsprosjekt mellom dei vidaregåande skulane, næringslivet og kommunane, Nav og opplæringskontoret i Nordfjord.

Ansaret for å utvikle desentraliserte tilbod på fagskule- og høgskulenivå, ligg til Inviro – Nordfjord virtuelle campus. Inviro er ei regional innovasjons- og utviklingsbedrift, oppretta med føremål å bidra til rekruttering og kompetanseheving til bedriftene i regionen. Inviro samarbeider mellom anna med Fagskulen og Høgskulen Vestland om desentraliserte utdanningar innan:

- automasjon og elkraft
- klima, miljø og energi
- sjukepleie frå hausten 2019

Frå hausten 2021 er det planlagt desentralisert utdanning innan:

- ingeniør maskin og elektro (automasjon)
- sjukepleie

7.1.2. Nordfjordakademiet

For å svare på dei mange utfordringane kommunen står overfor når det gjeld minkane folketal, eldre arbeidskraft (-innbyggjarar) og utfordringar med å rekruttere unge til å bu og arbeide i Stad, vil vi inngå eit samarbeid med Nordfjordakademiet.

Nordfjordakademiet er ei foreining som «*ønskjer å utarbeide eit tiltak som gjev vekst og verdiskaping i Nordfjord gjennom å rekruttere nye innbyggjarar og kompetent arbeidskraft på ein inspirerende og framtidsretta måte*». Gjennom dette mandatet og ilag med ei brei gruppe samarbeidspartnarar, vil Nordfjordakademiet arbeide for å bli eit sentralt knutepunkt mellom privat næringsliv og offentleg sektor, utdanningsinstitusjonar, skular og alle som ønskjer å vite meir om moglegheitene som eksisterer i Nordfjord.

Nordfjordakademiet ønskjer å utvikle eit program som skal følgje ungdommane gjennom heile opplæringsløpet og inn i yrkeslivet. Dei set kvar einskild individ i fokus og har som mål å byggje opp kompetansen deira på dei valmoglegheitene dei har i livet sitt, med utgangspunkt i det lokale yrkeslivet. Nordfjordakademiet er bindeleddet mellom ungdomane og det myldrande næringslivet i Nordfjord. Ein av deira hovudmål er å vere eit knutepunkt for folk som vil flytte til eller flytte tilbake til Nordfjord. Dette skjer igjennom Nordfjordalumni, som er ein digital samlingsstad for dei som ynskjer å vere orienterte om moglegheiter for jobb og anna i Nordfjord.

Nordfjordakademiet fekk i 2020 tildelt rolla som prosjektleiar for Kompetansepilot Nordfjord, som er eit prosjekt i regi av Vestland fylkeskommune og Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Målet med den nasjonale ordninga er skildra slik:

«Målet med ordningen er å identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetansehevende tiltak, samt koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud i Distrikts-Norge. Prosjektet skal bidra til å utvikle og prøve ut nye måter og modeller for å nå dette målet, samt støtte fylkeskommunens strategiske rolle og ansvar for regional kompetansepolitikk».

Erfaringa Nordfjordakademiet får i dette prosjektet gjer at dei kan bidra til modellering av kompetansekartlegging i kommunen i framtida. I dette ligg å finne behova for kompetanseheving hjå medarbeidarar, og utvikle eit verktøy for dette.

For å møte våre framtidige rekrutteringsutfordringar, vil Nordfjordakademiet vere ein viktig samarbeidsaktør for oss. Nordfjordakademiet har eit tett samarbeid med Framtidsfylket, og er regionen sitt knutepunkt opp mot Framtidsfylket sine aktivitetar og kommunikasjon.

7.1.3. Studieorganisasjonane Folkeuniversitetet – skreddarsydde kurs/utdanningar lokalt

Studieorganisasjonane Folkeuniversitet tilbyr mange [kurs og utdanningar på ulike fagområde](#). Dei kan skreddarsy lokale kurs og utdanningar om vi har behov for dette. Dei sørgjer også for å halde oss informert om ulike studietilbod, då særleg knytt til kurs/utdanningar som andre kommunar har søkt om utviklingsmidlar til gjennom KS, og som vi då får tilbod om.

7.2. Vi er ein attraktiv arbeidsplass

Eit av våre delmål er at Stad kommune er ein attraktiv, trygg og helsefremjande arbeidsplass der medarbeidarane kjenner meistring. I tillegg er vi ein attraktiv arbeidsgjevar med god organisasjonskultur som legg til rette for å tiltrekke oss og utvikle kompetente, initiativrike og stolte medarbeidarar. Det er fleire tiltak som byggjer opp om dette, mellom anna kompetanse- og rekrutteringsplan, helse-, miljø- og sikkerheitsplan og lønspolitisk plan.

KS medarbeidarundersøking 10 faktor er ei undersøking som bidreg til målretta utviklingsarbeid innan leiing, medarbeidarskap, arbeidsmiljø og kvalitetsutvikling. Våre medarbeidarar får gjennom denne undersøkinga høve til å seie noko om kva som er viktig for å oppleve meistring og tryggleik i arbeidskvardagen. Undersøkinga er anonym, men bidreg likevel til å fange opp kva vi må utvikle oss og bli betre på. Stad kommune vil med undersøkinga og oppfølginga av denne byggje opp om at vi har ein meistringsorientert kultur, der medarbeidarar vert myndiggjorte, kjenner seg kyndige, er trygge og får ansvar og tillit.

Vi har eit helse, miljø og sikkerheitssystem som legg til rette for å skape gode, trygge og helsefremjande arbeidsplassar. Inkluderande arbeidsliv er ein del av dette systemet. Vi arbeider kontinuerleg og systematisk med helse, miljø og sikkerheit, noko som er ein viktig premis for å førebyggje helseskade og vidareutvikle eit godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Vi legg til rette for faste formelle møteplassar, medarbeidersamtalar og trepartsmøte mellom arbeidsgjevar, tillitsvalde og verneombod. I tillegg legg vi til rette for felles sosiale arrangement, enten for alle medarbeidarane i kommunen eller for dei ulike einingane. Sosiale tiltak skjer etter initiativ frå leiinga eller medarbeidarane, og er viktig for å skape tilhørsløse og fellesskap.

Vi har gjennom lov- og avtaleverk og kommunen sine reglar, rutinar og prosedyrar, etablert ordningar som tek i vare våre medarbeidarar i ulike livsfasar og den enkelte sitt behov for tilpassingar. Leiaren sitt fokus i livsfasearbeidet skal pregast av kva mogelegheiter som finst, også ut over det som blir gitt ut frå lov og avtalar. I Stad kommune har vi utforma fleire reglar, rutinar og prosedyrar for å følgje opp våre medarbeidarar i ulike livsfasar. Dette er m.a.:

- Permisjonsreglement for Stad kommune
- Rutine for arbeidstakar og arbeidsgjevar sine rettar og plikter ved sjukefråvær
- Prosedyre for oppfølging av gravide arbeidstakarar
- Prosedyre for å følgje opp arbeidstakarar som er eller er i ferd med å bli rusmiddel- og/eller speleavhengige
- Reglar for fleksibel arbeidstid

7.2.1. God og målretta rekruttering

For å tiltrekke oss nye kompetente medarbeidarar må vi arbeide med omdømet vårt. Det er medarbeidarane som er våre viktigaste historieforteljarar, og som formidlar om dei opplever oss som ein god og trygg arbeidsplass. Gode planar og system, leiarar med god relasjonskompetanse som arbeider systematisk med kompetanseutvikling og helse- miljø og sikkerheit, vil vere faktorar som kan medverke til at medarbeidarane våre fortel historier som gjer at andre har lyst å arbeide med oss.

Kommunen må synleggjere at medarbeidarane utgjer ein forskjell for enkeltmennesket og for samfunnet. Verdiane våre må brukast aktivt overfor eksisterande og potensielle medarbeidarar. Arbeidsmiljøet må vere prega av trivsel og meningsfulle arbeidsoppgåver, slik at medarbeidarane er gode ambassadørar. Både medarbeidarar og leiarar skal vere medvitne på at dei er synlege rollemodellar og ambassadørar for Stad kommune gjennom arbeidet dei gjer.

For å byggje eit godt omdøme er det viktig å ha gode rekrutteringsprosessar som bidreg til å skape merksemd rundt kommunen som arbeidsgjevar. Kommunen må marknadsføre breidda av spennande stillingar og oppgåver, utforme gode annonser og sørge for å følgje opp tilsetjingsprosessane i samsvar med lov- og avtaleverk. Det er viktig at søkjarar får tilbakemelding på sine søknadar innan rimeleg tid.

Stad kommune har utarbeidd tilsetjingsreglement og nyttar rekrutteringsverktøyet Webcruiter i arbeidet med å tilsetje nye medarbeidarar. Tilsetjingsprosessen skal vere god og effektiv og vi skal sikre at vi tilsetje rett kandidat til stillinga.

Stad kommune arbeider for at stillingane som vi lyser ut er i 100 % stilling (heiltidskultur). Stab for personal- og kommunikasjon og stillingsutvalet kvalitetssikrar annonsane våre. Dette både med tanke på krava som er sett og om stillinga skal lysast ut som ei full stilling.

Rekrutteringsannonser vert offentleggjort på Stad kommune sin nettstad (webcruiter), NAV sin nettstad, Framtidsfylket sine kanalar, i lokalavisene og på Facebook. I særskilde tilfelle vurderer vi annonser også andre stadar dersom dette er tenleg.

Vi har ulike strategiar vi vil arbeide med for å trekkje til oss søkjarar:

Nettstad for Nordfjordkommunane: Nordfjordrådet står i førarsetet for å få til felles profilering på denne nettstaden i samarbeid mellom kommunane og næringslivet. Målet er å få alle stillingane i Nordfjordkommunane inn på ei nettside, slik at folk som vil flytte hit, lett kan finne ledige jobbar i regionen vår.

Nordfjordakademiet: arbeider mellom anna med å kartleggje utflyttarar og halde kontakten med dei. Dette for å orientere dei om mogelegheitene som finst i regionen vår. Dette er framtidsretta arbeid. Dei hjelper også kommunen med å promotere ledige stillingar. I tett samarbeid med Nordfjord Opplæringskontor vil Nordfjordakademiet jobbe med å auke kompetansen til barn og unge om mogelegheitene deira innan yrkesval og lokalt næringsliv. Dette skjer igjennom programmet «Jakta på superkreftene». Nordfjordakademiet har eit tett samarbeid med Framtidsfylket når det kjem til rekruttering, og er deira regionale samarbeidspartnar.

Næringslivet: Vi vil i samarbeide med Stad Vekst og næringslivet om arbeidsplassar i kommunen, både innan næringslivet og offentleg sektor. Vi vil bidra på innovasjonsdagar på skulane.

Informasjons- og marknadsføringsarbeid: Vi vil jobbe med omdøme både til kommunen som stad og lokalsamfunn, og omdøme til kommunen som organisasjon. Kommuneorganisasjonen sitt omdøme

er knytt til kvalitet på tenester og organisasjonen som arbeidsplass. Det ligg eit stort potensiale i å jobbe aktivt med kommunikasjon og marknadsføring av Stad kommune som tenesteytar og arbeidsstad.

Rekruttering: Nettsida stad.kommune.no er kommunen sin hovudkanal for rekruttering. Andre viktige kanalar for rekruttering er sosiale media. I tillegg til enkeltstående stillingsannonser ønskjer vi å jobbe meir målretta med rekrutteringskampanjar på sosiale media. Vi ønskjer også å vere med på karriere- og yrkesmesser for å synleggjere det mangfaldet vi har av arbeidsoppgåver, og kor gjevande det er å arbeide på ein arbeidsplass som betyr så mykje for så mange.

Tiltak

- Vi skal utarbeide kommunikasjonsstrategi for Stad kommune.
Prosjektansvar: personal- og kommunikasjon.
- Vi skal framsnakke arbeidsplassen vår
- Vi skal vere gode rollemodellar

7.2.2. Kompetente, trygge og tydlege leiarar

Tida framover vert prega av sterk endring og omstilling. I dette arbeidet treng vi trygge og tydlege leiarar som står samla for å løyse oppgåvene våre. Samarbeid på tvers i organisasjonen og samskaping med ulike aktørar i kommunen, berekraftig miljø og livskraftige tettstadar og samfunn, er avgjerande for å lukkast med visjonen, strategien og måla våre. Våre leiarar skal vise veg for medarbeidarane, motivere til innsats og leggje til rette for livslang læring og meistring. Vi er òg avhengige av at leiarane tek ansvar for økonomi, personal og drifta i eiga eining.

Ved nyttilsetjing av leiarar vil vi tilsetje kompetente leiarar med god realkompetanse og relasjonskompetanse. Vi treng leiarar som er offensive og optimistiske, og som kan vere med å bygge ein innovasjon- og utviklingskultur i Stad kommune. For å sikre fagleg leiarkompetanse ønskjer vi at kommunedirektør og kommunalsjefar har master innan leiing, medan einingsleiarar og assisterande einingsleiarar bør ha minst 30 studiepoeng. Om leiar ikkje har denne utdanninga ved tilsetjing, vil vi leggje til rette for at leiar tek utdanning. Arbeidsgjevar ønskjer med dette å stimulere til sjølvrefleksjon om eiga leiing og styrka kunnskapsgrunnlag for å arbeide med overordna mål og strategiar.

Vi har over tid arbeidd med leiarutvikling i eigen organisasjon med felles leiarsamlingar. Vi har arbeidd med å skape felles forståing for overordna mål og strategiar for å få til samarbeid og felles ansvar. Vi klarar ikkje å løyse oppgåvene våre på ein heilskapleg og effektiv måte utan å arbeide på tvers. Våre tenestemottakarar har ulike behov, og det er ofte fleire einingar som må bidra for at tenestemottakar skal få dei tenestene som ein har rett på. Leiarane må kunne samskape og inkludere ulike aktørar i høve arbeidet med å finne gode og tenlege løysingar.

Vi har oppretta tverrfaglege leiarnettverk og leiargrupper, der leiargruppene tek felles ansvar for eit resultat som gir meirverdi for heile organisasjonen og samfunnet. Leiarane våre kan altså ikkje berre

fokusere på resultat i eiga eining. Leiargrupper, prosjektgrupper og arbeidsgrupper er gode lærings- og utviklingsarenaer. Tilbakemeldingar på prestasjonar er viktig om vi skal utvikle leiarane.

Tiltak

- Leiarane skal nytte leiaravtale som verktøy og grunnlag for dialog, dette for å utvikle og dyktiggjere våre leiarar
- Leiarane skal vere aktive og bidra til kompetanseoverføring i tverrfaglege leiarnettverk og leiargrupper

7.2.3. Medarbeidarsamtale/utviklingssamtale som grunnlag for kompetanseutvikling

Medarbeidarsamtalen/utviklingssamtalen er eit leiarverktøy for å nå organisasjonen sine mål og sikre at medarbeidar har eit trygt og godt arbeidsmiljø. Medarbeidarsamtalen gjer det mogleg å nytte dei menneskelege ressursane til det beste for leiar, medarbeidar og organisasjonen. Samtalen er ein del av leiaransvaret. Vi har utarbeidd ein mal for medarbeidarsamtalen som skal kvalitetssikre at leiar følgjer opp arbeidsgjevaransvaret etter arbeidsmiljølova og KS 10-FAKTOR som inneheld grunnleggjande prinsipp for utvikling av god leiing og eit godt arbeidsmiljø.

Føremålet med samtalen er å:

- sikre at vi har felles verdiar og mål
- sikre at medarbeidar har eit trygt og godt arbeidsmiljø
- utvikle tillit og opne forhold for å fremje kommunikasjon og samarbeid i det daglege
- gjere medarbeidar og leiinga i betre stand til å løyse oppgåver og utfordringar i fellesskap
- leggje til rette for medarbeidar sin faglege og personlege utvikling

Leiar må avgjere om ønskja kompetanseutvikling frå medarbeidar skal gis eller ikkje. Dette må sjåast opp mot fastsette behov, overordna prioriteringar og budsjett. Det er viktig at leiar legg til rette for dagleg læring i arbeidssituasjonen. Korleis dette skal gjerast/gjennomførast bør drøftast særskilt med medarbeidaren i medarbeidarsamtalen.

7.2.4. Oppfølging av nye medarbeidarar

Vi har ei felles rutine for korleis vi skal følgje opp nye medarbeidarar hjå oss. Dette er viktig for at nye medarbeidarar raskt skal bli integrert i arbeidsmiljøet og meistre arbeidsoppgåvene sine. God oppfølging og rettleiing i arbeidet skal bidra til dette. Vi legg opp til tre oppfølgingssamtalar med våre nye medarbeidarar dei første seks månadane.

Einingane har ulike ordningar for oppfølging av nytilsette, bl.a. fadderordningar, kollegastøtte, eigen rettleiar, eller at nye medarbeidarar går på «topp» saman med rettleiar i starten. Det er også einingar som har eigne prosedyrar for opplæring i dei ulike arbeidsoppgåvene som medarbeidaren må gjennomgå før ein kan gjere arbeidsoppgåvene åleine.

Vi vil arbeide vidare med å utvikle vår systematiske oppfølging av nye medarbeidarar slik at dei kjenner seg trygge og meistar arbeidsoppgåvene sine.

Vi arbeider for ein kultur der vi lett kan spørje og hjelpe kvarandre. Verdiane nær, raus, skapande og heilhjarta skal vere med oss i kommunikasjonen og støtta oss i mellom.

Tiltak

- Leiarar skal følgje rutine for oppfølging av tilsette i opplæringstid og prøvetid
- Leiarar skal utarbeide plan for opplæring av nytilsette
- Leiarar skal sørge for at nytilsette får tildelt kollegastøtte eller fadder dei første 15 månadane
- Vi held informasjonsmøte/oppstartsmøte for nye lærlingar i kommunen
- Vi skal utarbeide prosedyre for fadderordning og mentorordning i Stad kommune. Ansvar: personal og kommunikasjon

7.3. Vi legg til rette for innovasjon, utvikling og læring i organisasjonen

Stad kommune skal vere ein effektiv organisasjon som leverer gode tenester til innbyggjarane våre, vi skal ha høg tillit i befolkninga og vi skal finne nye løysingar på samfunnsutfordringar i samarbeid med innbyggjarar, næringslivet, forskingsmiljø og sivilsamfunnet. For å imøtekomme dei utfordringane som vi står overfor i åra framover, må vi leggje til rette for innovasjon og utvikling av våre tenester. Våre medarbeidarar må få handlingsrom og intensiver til å innovere, og leiarar må utvikle kultur og kompetanse for innovasjon, der vi tenkjer nytt og lærer av feil og suksessar.

Vi må framover arbeide kontinuerleg og systematisk med å auke kompetansen vår i bruken av kunnskapsbasert praksis og metodar for innovasjons- og utviklingsarbeid. Leiarar må også leggje til rette for gode læringsarena og system for «læring i organisasjonen». Dette er avgjerande om vi skal klare å løyse oppgåvene våre på ein smartare og meir effektiv måte, og bruke ressursane våre på best mogeleg måte.

7.3.2. Vi arbeider kunnskapsbasert

Under strategien «nyskapande og kompetent» skal vi som delmål ha god situasjonsforståing, arbeide kunnskapsbasert og halde oss oppdatert på og bidra inn i viktige regionale og nasjonale prosessar.

Kunnskapsbasert praksis (KBP) er å ta faglege avgjersle basert på systematisk innhenta forskingsbasert kunnskap, erfaringsbasert kunnskap og brukar sine ønskjer og behov i ein gitt situasjon. Vi hentar kunnskap frå ulike kjelder, for eksempel frå kollegaer, ekspertar, forskning, retningslinjer, kurs osv. Desse kjeldene kan ha sine styrke og svakheiter.

Føremålet med å arbeide med kunnskapsbasert praksis er å styrke avgjerslegrunnlaget, bevisstgjere kor vi hentar kunnskapen i frå og betre kvaliteten på våre tenester.

Trinna i kunnskapsbasert praksis er:

1. Refleksjon over eigen praksis
2. Formulere spørsmål
3. Finne forskningsbasert kunnskap (litteratursøk)
4. Kritisk vurdere forskning

5. Nytte forskningsbasert kunnskap med erfaringsbasert kunnskap og brukarene sine behov
6. Evaluere eigen praksis

Kunnskapsbasert praksis skal vere ein naturleg arbeidsmetode i vår organisasjon. Vi arbeider for å utvikle og styrke kultur for bruk av kunnskapsbasert praksis.

7.3.3. Rammeverk og metodar for arbeidet vårt

Kjennskap til lov- og forskrifter og dei rammene som styrer kommunale oppgåver og tenester ligg til grunn for alle fagområde i kommunen og er styrande for vår aktivitet. Vi følgjer lovkrava som er sette i for eksempel kommunelova, forvaltningslova, offentlegheitslova, arkivlova, plan- og bygningslova, helse- og omsorgstenestelova, opplæringslova og arbeidsmiljølova. Vi følgjer også nasjonale og regionale føringar, og kommunen sine planar for arbeidet vårt. Vi vil kontinuerleg arbeide med å utvikle kompetansen til våre medarbeidarar i bruk av lovverk, føringar og planar.

Vi har følgjande metodar for å betre kvaliteten på våre tenester:

- vi kartlegg dei faktiske forholda, dette for å styrke grunnlaget for risikovurderingar, tiltak og avgjersler
- vi risikovurderer og set i verk tiltak for å hindre eller redusere konsekvensar av ikkje ønska hendingar
- vi risikostyrer ved å setje inn løysingar og tiltak for å finne «riktig» risiko, som balanserer ønska om å skape verdiar og å unngå skade og tap
- vi peikar ut fokusområde/satsingsområde, der vi arbeider systematisk for å utvikle «beste praksis»
- vi arbeider med kontinuerleg forbetring, dette for å forbetre kvalitet og resultat
- vi nyttar prosjektarbeid som eit eingongstiltak med sikte på å nå eit klart formulert mål
- vi gjennomfører prosessleing for å organisere menneskeleg innsats, dette for å skape innovasjon og/eller utvikling
- vi nyttar statistikkar for å følgje med på utvikling og analysere kor vi er, og om vi er der vi skal vere

Vi arbeider kontinuerleg med å utvikle og auke kompetansen vår i bruken av desse metodane. I bruken av desse metodane vil vi nytte ulike verktøy, som for eksempel tenesteinnovasjon, design thinking m.v. Dette er heilt avgjerande om vi skal klare å innovere og utvikle organisasjonen og våre tenester.

Tiltak

- Leiarar skal sørge for at eingane tek i bruk og utviklar kompetanse i relevante metodar og verktøy i eining si
- Leiarar skal leggje til rette for læringsarena der medarbeidarar får utvikle kompetansen i metodane
- Leiarar skal stimulere til at medarbeidarar byggjer spesialkompetanse i dei ulike metodane, dette for å stimulere til at vi får ressurspersonar som drivarar for kompetanse- og tenesteutvikling i organisasjonen

- Leiarar må vere pådrivarar for delingskultur, og medarbeidarane må bidra aktivt i dette arbeidet

7.3.4. Kvalitetsarbeid - vi skildrar våre arbeidsprosessar

Våre reglar, rutinar og prosedyrar ligg tilgjengeleg i kvalitetssystemet Compilo. Kvalitetssystemet styrkar samanhengen mellom læring på individ- og organisasjonsnivå. Dette gjerast ved å dokumentere kunnskap på individnivå, og gjere prosedyreskildringar eller informasjonsdokument tilgjengeleg på organisasjonsnivå.

Vi arbeider kontinuerleg og systematisk med å skildre våre arbeidsprosessar, og alle våre medarbeidarar har mogelegheit for å vere med i dette arbeidet. Det er våre medarbeidarar som møter ulike utfordringar eller opplever uønskete hendingar i arbeidskvardagen, og som erfarer kva vi burde hatt skriftleg rettleiing om før vi står i situasjonen. Føremålet med å skildre arbeidsprosessane våre, er å ha føreseielege forhold, auke effektiviteten og betre kontrollen og kvaliteten.

Medarbeidarar kan melde i frå om avvik/uønskete hendingar i Compilo. Gjennom avviksmeldingar får vi høve til å risikovurdere og setje inn tiltak som gjer at vi hindrar og/eller reduserer konsekvens dersom hendingar skjer igjen. Målet er at vi lærer av feil og delar erfaring og kunnskap til andre (læring- og delingskultur), og såleis utviklar og forbetrar tenestene våre.

7.3.5. Gode læringsarenaer

Stad kommune skal vere ein lærande organisasjon som skaper gode føresetnadar for læring hos medarbeidarar, og arbeidsstaden skal vere ein viktig lærings- og utviklingsarena. Kommunen skal ha fokus på individuell læring og utvikling av den enkelte medarbeidar, men også på kollektiv læring og organisasjonslæring. Einingane må vere bevisste kva interne og eksterne læringsarenaer vi har og utvikle ein kultur der vi deler på kunnskap og støttar kvarandre i utføringa av arbeidsoppgåvene. Leiarar og medarbeidarar i dei ulike einingane/avdelingane må saman finne ut korleis ein skal leggje til rette for god kvardagslæring. I tabellen under har vi skildra ulike læringsarena som einingane kan nytte som tiltak i eininga sin kompetanseplan.

Interne læringsarena	Forklaring
Kvardagslæring	Den enkelte arbeidsplass er den viktigaste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplassar må skape eit miljø der det å dele kunnskap og erfaringar blir ein dagleg del av arbeidet.
Kollegarettleiing/skulder ved skulder	Opplæring av ny eller repetisjon av gammal kunnskap der interne eller eksterne fagpersonar er rettleiarar. Rettleiinga kan bli gitt både individuelt og i grupper. Ein god rettleiar har evne til å vere støttande, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheiter og engasjement.
Instruktørar for lærlingar og praksiskandidatar	Instruktørar går saman med lærlingen/praksiskandidaten på vakt og rettleier i utføring av arbeidsoppgåvene. Instruktørar

	følgjer opp at lærlingen/praksiskandidaten får opplæringa dei har krav på etter læreplanen.
Mentor	Erfaren kollega som gjer i bruk sine erfaringar og kunnskap for å rettleie andre. Gjennom diskusjon og rettleiing skal mentor bida til at ein kollega får ei personleg og fagleg utvikling. Ein mentor skal rettleie, gje råd, motivere, stille spørsmål, lytte, utfordre og gje støtte.
Bruk av medarbeidarar som kunnskapsdeler/forelesar	Alle medarbeidarar har ansvar for å vidareformidle kunnskap. Medarbeidarar kan brukast som interne foredragshaldarar til interne kurs. Heile organisasjonen skal ha ei positiv haldning til å frigjere tid slik at dette er mogeleg.
Internundervisning	Internundervisning på den enkelte eining eller på den enkelte arbeidsplass er ein opplæringsmetode som er effektiv ved oppdatering av heile arbeidsgruppa på eit spesielt tema eller metode. Slik opplæring skjer i arbeidstida.
Refleksjonsgruppe (erfaringsutveksling)	Reflektere over eigen praksis der målet er å sjå på mogelegheiter for endring og utvikling gjennom å ha eit kritisk blikk på eigen praksis.
Internkontroll og avvikssystem	Ved avviksmelding-/handtering ligg det moglegheiter for læring.
Hospitering	Hospitering er ein lærings-/utviklingsmetode som gir mogelegheit for å hente kunnskap i andre einingar enn sin eigen. Ved hospitering utfører medarbeidar ordinært arbeid ved annan arbeidsplass enn sin eigen i ein tidsavgrensa periode. Hospitering gir også moglegheiter for tverrfagleg samarbeid.
Nettbasert læring	Nettbasert læring omfattar både e-læring og læring ved hjelp av videokonferanse. Her integrerast ulike teknologitypar for å leggje til rette for opplæring. Fag- og brukartilpassa teknologi kombinerast med undervisning på eininga og/eller fjernundervisning.
Inntak av elevar, lærlingar og studentar	Ved å ta i mot elevar, lærlingar og studentar held kommunen seg fagleg oppdatert. Dette er ein del av kommunen sin strategi for å vere ein lærande organisasjon, også med tanke på rekruttering.

Eksterne læringsarena	Forklaring
Eksterne nettverk	Nettverksgrupper retta mot fag, prosjekt og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av felles refleksjon og samarbeid på tvers.
Formell utdanning	Formell utdanning er all læring av ferdigheiter og kunnskap som resulterer i dokumentasjon som for eksempel fagbrev, studiepoeng, autorisasjon.
Kurs/seminar	Kunnskap kan innhentast ved deltaking på kurs og seminar. Einingane bør ha plan for deling av ny kunnskap. Deltaking på kurs/seminar gir mogelegheit for å knytte kontaktar og skape nye nettverk.
Studieturar/besøk	Studieturar skapar nettverk utanfor kommunegrensa, og besøk frå andre kommunar gir nyttig erfaringsutveksling.

7.3.6. KS læring

Stad kommune har kjøpt fellesløysinga KS Læring. KS Læring er eit kompetansefellesskap for strategisk kompetansestyring via ein nasjonal løysing for deling av kunnskap og kompetanseheving for medarbeidarar, leiarar og folkevalde i kommunal sektor.

Våre medarbeidarar kan gjennom KS Læring gjennomføre e-læringskurs i for eksempel smittevern og legemiddelhandtering. Det ligg mange tilgjengelege kurs for våre medarbeidarar i KS-læring. Stad kommune er i startfasen i høve arbeidet med kva som skal vere våre eigne e-læringskurs. Vi ønskjer å utvikle KS Læring slik at våre medarbeidarar lett kan søkje kompetanse innan viktige kompetanseområde.

7.3.7. Kompetanseheving og vidareutdanning

Arbeidsgjevar vil leggje til rette for kompetanseheving, for eksempel gjennom ulike kurs og formell utdanning, der vi vurderer dette som eit behov for organisasjonen og våre tenester. Dei ulike kommunalområda har ulike behov for å møte framtida sine krav. Einingane sine kompetanseplanar vil vere førande for kva einingane legg til rette for som kompetansehevande tiltak og vidareutdanning, då innanfor fastsett budsjett.

Våre behov for kompetanseheving og vidareutdanning kan for eksempel vere knytt til:

- vårt behov for å ha lovpålagt/krevja/føremålstenleg kompetanse i bemanningsplan
- fagkompetanse for å vidareutvikle tenestene våre
- å gje brukarar med samansette behov gode tenester som tek i vare heile mennesket
- å underbygge våre strategiske satsingar om å arbeide heilskapleg og effektivt, vere samskapande og inkluderande og vere nyskapande og kompetente

7.4. Vi er ei god lærebedrift

I eit samfunnsperspektiv er det ei god investering å leggje til rette for fleire læreplassar i den kommunale organisasjonen. Å vere lærebedrift gir kommunen ein unik sjanse til å sosialisere og lære opp ungdom til fag og arbeidsliv. Å få fleire unge inn i einingane vil utvikle arbeidsplassane. Ungdom er digitale og vil tilføre einingane digital kompetanse. Skal vi klare å rekruttere god arbeidskraft til organisasjonen må kommunane vere attraktive og gode arbeidsgjevarar som tek vare på lærlingane sine og gir dei best mogleg opplæring.

Det er eit viktig strategisk satsing for oss å leggje til rette for at våre eigne assistentar får teke fagbrev. Vi har særleg innan helse og omsorg behov for fleire helsefagarbeidarar, men vi har også behov for at assistentar tek fagbrev innan reinhald, barne- og ungdomsarbeidar og tekniske fag.

Stad kommune er utdanningsinstitusjon for sjukepleiarar, lærarar og legar i høve praksis.

7.4.2. Arbeidet med lærlingar

Nordfjord opplæringskontor skal på vegner av Stad kommune arbeide for å styrke arbeidet med lærlingar i kommunen og medverke til å byggje opp eit system som tek i vare lærlingane på best mogleg måte. Opplæringskontoret vil styrke samordninga av lærlingsatsinga i kommunen og bidra til ei profesjonalisering av oppfølgingsarbeidet. Opplæringskontoret vil arbeide tett opp mot einingane som har lærlingar og koordinere arbeidet på best mogleg måte.

Hovudarbeidsoppgåvene til opplæringskontoret er mellom anna å:

- marknadsføre Stad kommune som ein attraktiv arbeidsgjevar, og rekruttere nye lærlingar
- syte for at lærlingane får den opplæringa dei har krav på i samsvar med opplæringslova
- ha det administrative ansvaret knytt mot fylkeskommune og andre utdanningsinstitusjonar

Sidan Eid og Selje kommunar melde seg inn i opplæringskontoret i 2017 og 2019, har til saman 19 lærlingar gjennomført læretida og fullført fagprøva i Eid, Selje eller Stad kommunar. Nærare halvparten av desse bestod med karakteren meget bestått, noko som er langt over landsgjennomsnittet. I perioden er 2 lærekontraktar oppheva på grunn av flytting og feilval.

Stad kommune har per februar 2021 til saman 15 aktive, ordinære lærlingar i organisasjonen. Etter planen skal 12 lærlingar ta fagprøva i 2021 og 8 lærlingar i 2022.

I august 2021 vil Stad kommune ta i mot 8 lærlingar i helsefagarbeidarfaget, 2 lærlingar i barne- og ungdomsarbeidarfaget. Får vi kvalifiserte søkjarar, vil vi også ta imot 1-2 lærlingar i reinhaldsfaget, 1 i byggdriftarfaget, 1 i rørleggjarfaget og 1 i anleggsmaskinførarfaget. Dessverre har det dei siste åra vore svært vanskeleg å rekruttere lærlingar til reinhald og dei tekniske einingane. Om vi klarer å rekruttere 2-3 lærlingar til dei tekniske einingane vil det vere bra.

Lærlingane i helsefagarbeidarfaget vert i hovudsak rekruttert frå 3 ulike ordningar.

- Vi rekrutterer vi frå dei ordinære helsefaglinjene ved Stryn vidaregåande skule og Firda vidaregåande skule. Det ordinære løpet er 2 år på skule og 2 år læretid. Desse har lærlingstatus. Dei oppnår ikkje generell studiekompetanse.

- Vi rekrutterer gjennom YSK/TAF helsefag ved Måløy vidaregåande skule. YSK/TAF-elevane får fagbrev som helsefagarbeidar og spesiell studiekompetanse med fordjuping i realfag i løpet av 4 år. Dei har kombinasjon mellom praksis og skule gjennom alle fire åra. Dei to fyrste åra av løpet har skulen ansvaret for oppfølging i praksis, medan dei er lærlingar dei to siste åra.
- Vi rekrutterer vi gjennom «Gloppen-modellen», som er eit tilrettelagt løp for flyktningar som ønskjer å kvalifisere seg innan pleie og omsorg. Denne modellen er bygd på ei forpliktande samarbeidsavtale mellom NAV, kommunen og fylkeskommunen. Opplæringsløpet er fire-årig. Dei tre fyrste åra kombinerer dei med 3 dagar praksis i kommunen og 2 dagar teori skule. I det fjerde året inngår dei lærekontrakt.

Å ta i mot 10-12 lærlingar i året er det nivået som Stad kommune ser er mogleg å handtere per no. Lærlingane skal ha gode instruktørar som har tid og ressursar til å følgje dei opp i læretida. Med fleire lærlingar er det også ei omfattande oppgåve for einingane å planleggje og å legge til rette slik at læretida og støtta vert så god som mogleg.

Stad kommune har inngått avtale om at lærlingane våre får 50% løn gjennom heile læretida. Stad kommune vil arbeide for at lærlingar som gjennomfører læretida i kommunen og består fagprøva, kan få tilbod om fast jobb etter avslutta utdanning. Førsetnaden er at kommunen har ledige stillingar og at lærlingen har gode haldningar og resultat.

Tiltak

- Vi vil utarbeide prosedyre for oppfølging og opplæring av lærlingar. Ansvar: personal og kommunikasjon
- Vi skal sørgje for utdanning av nok instruktørar for lærlingane våre. Ansvar: einingsleiarane melder inn aktuelle instruktørar for opplæring til Nordfjord opplæringskontor

7.4.3. Praksiskandidatar og fagbrev på jobb

Stad kommune har i 2021 4 avtaler om fagbrev på jobb for å kvalifisere seg som helsefagarbeidar eller barne- og ungdomsarbeidar.

Fagbrev på jobb er ei ordning der personar i løna arbeid kan bli realkompetansevurdert, få opplæring på arbeidsplassen og ta fagbrev på grunnlag av dette. Det er krav om eitt års praksis i fulltidsstilling for å kunne nytte ordninga. Etter eitt år kan ein søkje om å inngå kontrakt med fylkeskommunen og arbeidsgjevar, som gir rettleiing og opplæring fram til fagprøva.

Fagbrev på jobb-ordninga er førebels stengt ned i Vestland fylkeskommune og det vert ikkje skrivne nye kontraktar. Etter vedtak i fylkesutvalet 26.03.2020 skal Vestland fylkeskommune fortsetje dialogen med sentrale styresmakter for å sikre varig finansiering av ordninga. Dei lærekontraktane som er godkjende og signerte vil bli gjennomførte.

Stad kommune skal legge til rette for at vaksne assistentar kan få gjennomføre teorikurs før gjennomført fagprøve. Særleg helsefagarbeidarfaget er prioritert, men også andre fag kan vere aktuelle, som til dømes reinhaldsfaget. Stad kommune skal legge til rette for at assistentar som gjennomfører teorikurset for fagprøve skal få mest mogleg praksis.

Stad kommune ønsker at Nordfjord opplæringskontor får eit klarare mandat for å legge til rette for at praksiskandidatar får tettare oppfølging det siste året fram mot fagprøva. Stad kommune vil kartlegge praksiskandidatar og tilby dei som har kortast veg fram mot fagbrevet ekstra støtte.

Helseuniverset - Nordfjord opplæringskontor har utvikla ei digital opplæring for å bli helsefagarbeidar, noko som gjer at medarbeidar kan gjennomføre teoridelen når det passar. Stad kommune har gitt støtte til dette utviklingsprosjektet, og vi håper at dette kan senke terskelen hos nokre av assistentane til å ta utdanning som helsefagarbeidar.

Tiltak

- Vi vil samarbeide med Nordfjord opplæringskontor i høve opplæring og oppfølging av praksiskandidatar
- Vi vil utarbeide prosedyre for oppfølging og opplæring av praksiskandidatar.
- Ansvar: personal og kommunikasjon

7.4.4. Praksisplassar for høgare utdanning

Innan oppvekst og opplæring tek ein imot studentar frå barnehagelærer (BLU) og grunnskulelærerutdanninga (GLU) frå Høgskulen på Vestlandet og Høgskulen i Volda. Enkelte einingar tek også imot elevar som tek praktisk pedagogisk utdanning (PPU). Det er mest vanleg å ha eittårige avtaler med utdanningsinstitusjonane.

Innan helse og omsorg tek vi i mot studentar Høgskulen på Vestlandet, her under studentar ved sjukepleiarutdanning i Førde og vernepleieutdanning i Sogndal. Når det gjeld helsesjukepleiarar har vi avtale med NTNU i Ålesund om praksisplass for helsesjukepleiar.

Stad kommune er godkjent som utdanningsinstitusjon for LIS1(utdanning allmennlege). Vi er forplikta til å udanna to LIS1 årleg.

8. Våre økonomiske virkemiddel for å støtte kompetanseutvikling

Tema	Skildring
Kompetanseutviklingstiltak	Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgjevar skal arbeidsgjevar dekkje kursavgift og undervisningsmateriell. Utgifter til reise og opphald blir dekt av arbeidsgjevar etter satsar i statens reiseregulativ.
Kurs som er på fridagar	Deltidstilsette og turnuspersonale som er pålagt å delta på kurs eller opplæring godkjent av leiaren, får løn for kursdagen/ane med inntil 7,5 timar pr. dag. I høve kompensasjon for reisetid i fritid visast det til reglar for tenestereiser utanom ordinær arbeidstid.

Utdanningspermisjon	Rett til utdanningspermisjon er regulert etter arbeidsmiljølova § 12-11 og hovudtariffavtalen § 14.2.
Plikkteneste/bindingstid	Bindingstid avtalast etter hovudtariffavtalen kap. 14.3 i dei tilfelle Stad kommune gir vesentleg støtte til kompetanseheving, sjå nærare i permisjonsreglementet for Stad kommune. Bindingstida er avgrensa til 2 år. Det er ikkje bindingstid viss det ikkje blir gitt økonomisk støtte. Dersom medarbeidar sluttar før bindingstida er gått ut, må utgiftene høvesvis tilbakebetalast til arbeidsgjevar. I økonomisk støtte inngår stipend, permisjon med løn m.m.
Krav til medarbeidarar	Kompetanseutvikling set krav til eigeninnsats og oppnådd kvalifikasjon, deltakarbevis eller bestått eksamen. Når medarbeidar har delteke på kompetansehevingstiltak finansiert/støtta av arbeidsgjevar, er medarbeidar forplikta til å dele ny kunnskap med kollegaer.
Løn etter avslutta kompetanseheving	Medarbeidarar som har gjennomført avtalt kompetanseheving kan få auka løn etter søknad hovudtariffavtalen § 4.2.4 og vilkår sett i lønspolitisk plan for Stad kommune kap. 4.2. Det skal vere skriftleg avtale mellom medarbeidar og arbeidsgjevar før kompetansehevinga startar. Medarbeidar kan få opprykk i lønssstigen etter vidareutdanning, til dømes frå <i>adjunkt til adjunkt med opprykk</i> , eller frå assistent til fagarbeidar, jf. lønspolitisk plan kap. 4.3. For undervisningspersonell gjeld hovudtariffavtalen vedlegg 6.
Bruk av medarbeidar som forelesarar	Alle medarbeidarar har eit ansvar for å vidareformidle kunnskapane sine. Medarbeidarar som tek på seg undervisning, der alt arbeid knytt til undervisninga skjer i arbeidstida, har ikkje rett til ekstra godtgjersle. Medarbeidarar kan godtgjerast eit avtalt beløp per undervisningstime for opplæringsaktivitet som vert gjennomført på fritida. Beløpet skal omfatte førebuing og undervisning 1:1.
Kommunalt kompetansetilskot/stipend	Medarbeidar som er under grunnutdanning eller etter-/vidareutdanning har mogelegheit til å søkje om kompetansetilskot. Tildeling av kompetansetilskot skal alltid baserast på prioriteringane i kompetanseplanen. Det vil også vere mogelegheit for studentar på utvalde fagområde å søkje

	<p>om stipend mot at dei arbeider i delar av ferien sin medan dei studerer og binder seg til arbeid hos oss i eitt år etter studiet.</p> <p>Det gis kompetansetilskot til dokumenterte utgifter, som studieavgift, eksamensavgift, studiemateriell og reise- og opphaldsutgifter.</p>
--	---

9. Kompetanse- og rekrutteringsplan for Stad kommune

I kompetanse- og rekrutteringsplanen har vi laga ei oversikt over utdanningar som vi har behov for ut i frå stoda i dag. Vi har ikkje nemnt alle utdanningane som vi har behov for, dette må konkretiserast i einingane sine kompetanseplanar. Kompetanse- og rekrutteringsplanen gir også ei oversikt over ulike støtte og finansieringsordningar til kompetanseheving.

Mål: Vi har kompetente, trygge og tydelege leiarar

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Felles leiarsamlingar for å byggje felles forståing og felles ansvar – ca. 9 gangar i løpet av året i regi av kommune- direktør	Samlingar planlagt i årsplan. KS-konsulentar skal vere med på leiarsamlingar i 2021, frå 2022 vert samlingane utan KS-konsulentar	Kontinuerleg vurdering av behov, men planlagt gjennomført årleg til 2024	Søker om OU-midlar frå KS, elles eige budsjett
Rektorutdanning eller tilsvarende utdanning	Ein rektor under utdanning, ein anna får tilbod	Kontinuerleg vurdering av behov	Statlege midlar Permisjon med løn og dekkja faktiske utgifter gjennom eige budsjett
Barnehagestyrarutdanning	Alle har eller er under utdanning	Kontinuerleg vurdering av behov	Statlege midlar Permisjon med løn og dekkja faktiske utgifter gjennom eige budsjett
Felles leiarutdanning for leiarar i helse og omsorg	Vi planlegg å delta i felles leiarprogram i Nordfjord, i regi av Kinn	Oppstart hausten 2021, 8	Søker om fylkeskommunale midlar og/eller OU-midlar frå KS, elles

	<p>Dette er ei modulbasert utdanning</p> <p>Vi har plan om at 14 leiarar skal vere med på utdanninga</p>	modular over 4 år	dekning gjennom eige budsjett
Leiarar – får høve til å ta leiarutdanning. Ved prioritering får leiarar som allereie er i eit avtalt utdanningsløp støtte, dernest leiarar slik at dei får minst 30 studiepoeng,	Vi har fleire leiarar som er under leiarutdanning. Vi har også fleire leiarar som har fremja ønskje om leiarutdanning	Kontinuerleg vurdering av overordna leiar i høve behov	<p>Kr. 15.000 til dekning av faktiske utgifter pr. semester (15 studiepoeng)</p> <p>Vi søkjer om midlar frå Statsforvaltaren og/eller OU-midlar frå KS, elles eige budsjett</p>

Mål: Vi treng fleire sjukepleiar og vernepleiar for å løyse arbeidsoppgåvene med nødvendig kvalitet

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Økonomisk støtte til 4 mellombelse tilsette etter søknad, då til kandidatar som tek utdanning som sjukepleiar eller vernepleiar	Vi har pr. i dag ein høgskulekandidat (vernepleie) som får økonomisk støtte pr. i dag. Det er sett avtalevilkår knytt til arbeid hjå oss i studietida og bindingstid eitt år etter utdanninga	Utlysing juli månad, med årleg søknadsfrist 15.08. 4 kandidatar pr. skuleår	Kr. 20.000 pr. kandidat pr. skuleår Søkjer om tilskot frå statsforvaltaren i Vestland
Desentralisert utdanning innan sjukepleie	Vi har tre faste medarbeidarar som starta opp på desentralisert sjukepleiarutdanning hausten 2019. Dei har fått 50 % fast stilling før oppstart med utdanninga.	Ferdig utdanna 2023, bindingstid etter utdanninga. Dei er lova 100 % fast stilling etter enda studieløp.	Tilskot frå statsforvaltaren i Vestland Kr. 37.000 pr. medarbeidar til dekning av utgifter pr. studieår.

	Vi vi arbeide for å få med i desentralisert utdanning frå 2021		Permisjon utan løn
Vi gir økonomisk støtte til alle faste medarbeidarar som tek sjukepleiarutdanning og vernepleiar-utdanning, både på deltid og heiltid.	Vi har i dag ein medarbeidar som er under sjukepleiarutdanning på deltid Vi har ein medarbeidar som tek utdanning innan vernepleie	Kontinuerleg vurdering av behov og innanfor fastsett budsjett.	Tilskot frå statsforvaltaren i Vestland Kompetansetilskot kr. 15.000 pr. medarbeidar pr. semester Permisjon utan løn

Mål: Vi ønskjer sjukepleiarar med spesialistkompetanse innan prioriterte satsingsområde

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Vi ønskjer å leggje til rette for at sjukepleiarar tek utdanning innan geriatri (aldring og eldreomsorg)	Pr. i dag har vi tre spesialsjukepleiarar med utdanning innan geriatri, men vi ønskjer fleire med denne utdanninga. Heimetenesta har ikkje spesialsjukepleiar i geriatri i dag, og vert prioritert i høve utdanning.	2024 – dersom utdanne eigne. Vi vil prøve å rekruttere denne kompetansen	Vi søker om kompetansetilskot frå statsforvaltaren i Vestland Kr. 15.000 pr. semester for dekning av faktiske utgifter (15 studiepoeng) Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett
Vi ønskjer å leggje til rette for at sjukepleiarar tek utdanning innan kreftomsorg	Pr. i dag har vi ingen medarbeidar som er spesialsjukepleiar innan kreftomsorg. Målet i første omgang er å få ein medarbeidar med denne	2024 - dersom utdanne eigne. Vi vil prøve å rekruttere denne kompetansen	Vi søker om tilskot frå statsforvaltaren i Vestland Kr. 15.000 pr. semester for dekning

	kompetansen i ytre og i indre.		av faktiske utgifter (15 studiepoeng) Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett
Vi legg til rette for at ein sjukepleiar tek utdanning innan avansert klinisk sjukepleie.	Vi har ein medarbeidar som er starta opp med klinisk sjukepleie hausten 2020, ferdig våren 2024	Våren 2024	Vi har søkt og fått statleg tilskot til ein medarbeidar
Vi legg til rette for vidareutdanning innan mellom anna velferdsteknologi, psykisk helse og rus, kognitiv terapi, akuttsjukepleie, miljøterapi, lindring, rehabilitering/habilitering, palliativ behandling, rettleiing, migrasjonshelse	Vi har fleire medarbeidarar med vidareutdanningar, men ønskjer å stimulere fleire til å gjennomføre dette	Kontinuerleg vurdering av behov for dei ulike vidaregåande utdanningane	Vi søker om tilskot frå statsforvaltaren i Vestland Kr. 15.000 pr. semester for dekning av faktiske utgifter (15 studiepoeng)

Mål: Vi ønskjer helsefagarbeidar/fagarbeidarar tek vidareutdanning innan prioriterte satsingsområde

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Vi legg til rette for at helsefagarbeidarar/ fagarbeidarar tek vidareutdanning innan mellom anna demens, geriatri, velferdsteknologi, ernæring, lindrane behandling og kreftomsorg, rehabilitering, kroniske lidningar, rettleiing	Vi har fleire medarbeidarar med vidareutdanningar, men ønskjer å stimulere fleire til å gjennomføre dette	Kontinuerleg vurdering av behov for dei ulike vidaregåande utdanningane	Vi søker om tilskot frå statsforvaltaren i Vestland.

Mål: Vi skal utdanne LIS 1 (utdanning allmennlege) og LIS 3 (utdanning spesialist som allmennlege)

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Vi skal utdanne to Lis1 årleg	Eid legekantor har ansvar for rettleiing av to Lis1 legar årleg. Vi er ein godkjent utdannings-institusjon	2 Lis1 pr. år	Tilskot frå Staten, Fylkeskommunen og kommunen Det er utbetalt årleg fastlønstilskot. Legen takstar til kommunen
Det er krav om at alle fastlegar skal vere i rettleia praksis for å bli spesialist i allmenmedisin(LIS 3).	Vi har ein lege som skal ut i permisjon for å ta utdanningsår på sjukehus. 2 fastlegar startar på LIS 3 løp 01.02.2021	Det er ei 4 år lang utdanningsperiode, med obligatoriske kurs og fast rettleiing	Søkje om OU midlar. Fastlønna lege har krav på permisjon med løn, i tillegg skal alle utgifter dekkast av kommunen etter stønad frå legeföreningen Kr. 200 000 over 4 år

Mål: Vi ønskjer at medarbeidarar tek vidareutdanning innan prioriterte satsingsområde

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Vi gir økonomisk støtte til medarbeidarar som tek vidareutdanning innan prioriterte område for arbeidsgjevar		Kontinuerleg vurdering av behov	Kr. 15.000 pr. semester for dekning av faktiske utgifter (15 studiepoeng). Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett

Vi legg til rette for deltaking på kurs innan prioriterte område for arbeidsgjevar		Kontinuerleg vurdering av behov	Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett
--	--	---------------------------------	--

Mål: Einingane skal ha medarbeidarar med nødvendig fagleg og sosial kompetanse i samsvar med krava i rammeplanen i barnehage og læreplanen i skulen

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Vidareutdanning til lærarar slik at dei kan undervise i to basisfag, særskilt fokus på vidareutdanning i engelsk.	To einingar melder inn behov, tre einingar trekkjer særskilt fram engelsk.-	Innan 2025 Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning, Kompetanse for kvalitet
Språkopplæring for minoritetsspråklege barn, fleirkulturell pedagogikk	Fire einingar melder inn behov for auka kompetanse, både skule og barnehage.	Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning, Kompetanse for kvalitet. Kommunale midlar.
Spesialpedagogisk utdanning	Fire einingar melder inn behov for auka kompetanse, både skule og barnehage.	Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning for lærarar i skulen, Kompetanse for kvalitet. Statlege tilretteleggingsmidlar for lærarar i barnehagen.
Sosialpedagogisk utdanning, særskilt vekt på kompetanseheving innan handtering av utagerande åtferd blant barn / elevar	Behov meldt inn frå både skule og barnehage.	Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning for lærarar i skulen, Kompetanse for kvalitet. Statlege tilretteleggingsmidlar for lærarar i barnehagen.

Vidareutdanning innan IKT i fag for auka kompetanse	Fire einingar melder inn behov.	2020-2024	Statleg ordning, Kompetanse for kvalitet
Vidareutdanning innan praktiske estetiske fag	To einingar melder inn behov for kompetanseheving i mat og helse, to einingar i musikk og to einingar i KH.	Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning, Kompetanse for kvalitet
Vidareutdanning i leiing av læreplanarbeid	Ein rektor som er under utdanning knytt til fagfornyinga	2020 - 2021	Statleg ordning, Kompetanse for kvalitet
Gjennomføre interne og eksterne kurs i høve fagfornyinga	Implementering av ny fagplan i skulen frå august 2020.	Kontinuerleg arbeid	Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett
Interne og eksterne kurs om rammeplan i barnehagen	Implementering av ny rammeplan i barnehagen tok til i 2017. Behov for kontinuerleg oppdatering og fokus på fagområde.	Kontinuerleg arbeid	Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett

Mål: Medarbeidarane som vart tilsett i undervisningsstilling før 2021 og underviser etter integreringslova, må gjennomføre lovpålagde kompetansekrav innan 2029.

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Legge til rette for lovpålagt kompetanseheving i tråd med § 67 i forskrift til Integreringslova.	Det er fire medarbeidarar ved eininga opplæring og integrering som har 30 studiepoeng i norsk som andrespråk, ei er under utdanning. Det er elles tre av medarbeidarane som ikkje har denne utdanninga pr. i dag.	Innan 2029 Kontinuerleg arbeid	Statleg ordning gjennom Kompetanse Norge

	Det er mogleg å dispensere frå kravet fram til 2029.		
Legge til rette for kursing/ vidareutdanning for medarbeidarar slik at ein stettar kravet til å gjennomføre kurs i foreldrerettleiing og livsmeistring i tråd med introduksjonslova.	Vi har ikkje nødvendig kompetanse i dag til å gjennomføre desse kursa sjølve.	Kontinuerleg arbeid	Innan eige budsjett

Mål: Medarbeidarane innan barnevern må gjennomføre naudsyn utdanning slik at dei stettar dei lovpålagte kompetansekrava innan 2031.

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
<p>Medarbeidarar skal ha relevant vidareutdanning eller master i barnevern, jf. lovpålagd krav.</p> <p>Vi må kartleggje behov for utdanning, prioritere relevant vidareutdanningar og rekkjefølgje for medarbeidarane.</p> <p>Vi har ansvar for at alle tilsette får gjennomført utdanninga slik at dei fyller det lovpålagde kravet.</p>	<p>Ein medarbeidar starta på relevant vidareutdanning hausten 2020.</p> <p>Det er ingen av medarbeidarane som har master i dag.</p> <p>Vi har medarbeidarar med vidareutdanning i dag, men det er uklårt pr. dags dato om desse vert godkjent i høve lovkrava.</p> <p>Det er 9 medarbeidarar i eininga.</p>	2031	<p>Ca. 90.000 . Utgifter til vikar kjem i tillegg.</p> <p>Bufdir har gjeve tilskot med kr. 104.000 til ein medarbeidar pr. dato.</p>

Mål: Vi ønskjer at medarbeidarar tek vidareutdanning innan prioriterte satsingsområde

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING
--------	------------------------	-------------------------	-----------------------

			(kommunalt og/el. eksternt)
Vi gir økonomisk støtte til medarbeidarar som tek vidareutdanning innan prioriterte område for arbeidsgjevar		Kontinuerleg vurdering av behov	Kr. 15.000 pr. semester for dekning av faktiske utgifter (15 studiepoeng) Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett
Vi legg til rette for deltaking på kurs innan prioriterte område for arbeidsgjevar		Kontinuerleg vurdering av behov	Kostnaden må vere innanfor fastsett budsjett

Mål: Vi skal utvikle KS læring

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Kartleggje og lage plan for kva kurs vi har behov for, dette i regi nedsett arbeidsgruppe for KS læring	Det er nedsett ei tverrfagleg arbeidsgruppa som har arbeidd jamleg med KS læring i 2020	01.11.2021	Del av den daglege drifta
Leggje ut prioriterte kurs for medarbeidarane i KS Læring	Det er i dag gjort tilgjengeleg fleire e-læringskurs på Stad kommune sitt kursområde	Kontinuerleg arbeid	Del av den daglege drifta
Utvikle eigne kurs for våre medarbeidarar	Vi har ikkje eigne laga kurs pr. no, men kurs er under arbeid	Kontinuerleg arbeid	Del av den daglege drifta

Mål: Vi legg til rette for lærlingar innanfor fleire ulike fagfelt

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
<p>Lærlingar til helsefagarbeidarar - 8 nye lærlingar pr. år</p> <p>Lærlingar til barne- og ungdomsarbeidar – 2 nye lærlingar per år</p> <p>Lærlingar til eigedom og kommunalteknikk – reinhald, byggdriftar, maskinkøyrar</p>	<p>Vi har 15 lærlingar</p> <p>Vi har 3 lærlingar</p> <p>Vi har ingen lærlingar</p>	<p>Vi tek inn lærlingar i august kvart år</p>	<p>Får lærlingtilskot. Fordelinga er 60/40 mellom Opplæringskonto ret og Stad kommune.</p>
<p>Nordfjord opplæringskontor arrangerer instruktørkurs for alle nye instruktørar. I tillegg får dei som ikkje har teke dette kurset på 2 år tilbod om kurset.</p> <p>Eksisterande instruktørar får eit påbyggingskurs med vidare kursing i rettleiing og vurderingskompetanse(instruktørkurs 2.0 på 6 timar), samt kurs i læreplanar og vurdering av Psykisk helse (instruktørkurs 3.0 på 6 timar)</p>	<p>Det vert årleg arrangert opp til 1 - 2 instruktørkurs for nye instruktørar og instruktørar som ikkje har teke kurset på 2 år.</p> <p>Instruktør 2.0 og 3.0: 2-3 gongar i året</p>		<p>Nordfjord opplæringskontor dekkjer kostnaden for opplæringskurser</p>

Mål: Vi arbeider for at assistentane våre tek utdanning som fagarbeidar

TILTAK	STATUS PR. JANUAR 2021	FRIST FOR GJENNOMFØRING	KOSTNAD/ FINANSIERING (kommunalt og/el. eksternt)
Kartlegge aktuelle praksiskandidatar og prioritere kven som får oppfølging fram mot fagbrev. Personal og kommunikasjon koordinerer arbeidet.		Kontinuerleg arbeid	Kostnad er om lag 20 000 per kandidat for 12 måneders oppfølging frå Nordfjord opplæringskontor