



KOMPETANSEPLAN

Oppvekst

Beholde, utvikle, rekruttere og benytte, - nøkkelord for kommunens strategier for planlegging av kompetansebehov.

Hustadvika kommune 2024

Innhold

Organisasjonskart for kommuneområdet oppvekst.....	2
Føringer og målsetting for kompetansearbeidet.....	3
Lovverk og nasjonale føringer.....	3
Nasjonale og lokale føringer	4
Plan for oppvekst	5
Kompetanseplanens målsetting	5
Utfordringsbilde	6
Tiltak.....	7
Oppsummering	10
Vedlegg	11
Vedlegg 1: Tilsettingsreglement	12
Vedlegg 2: Introduksjonsprogram for nytilsatte, oppfølging i prøvetid og medarbeidersamtaler ..	13
Vedlegg 3: Prosedyre for mottak av studenter, praksiselever og lærlinger	14
Vedlegg 4: Årlig kompetanseanalyse for hver enkelt enhet.....	15
Vedlegg 5: Kompetansekartlegging for hver enhet	16

Organisasjonskart for kommuneområdet oppvekst

Hustadvika kommune er oppdelt i tre sektorer: Helse og velferd, Samfunnsutvikling og Oppvekst. Sektor oppvekst består av 22 enheter samt kommunalsjefens stab.

Kommunalsjef		
Tornes barnehage	<i>Stab:</i> Barnehagefaglig rådgiver Skolefaglig rådgiver	Tornes skule
Jendem barnehage		Jendem skole
Bud barnehage		Bud barne- og ungdomsskole
Hustad barnehage	Familiens Hus (helsestasjon, barnevernstjeneste, PPT og Tiltak for funksjonshemmede)	Hustad barne- og ungdomsskole
Lyngstad barnehage	Hustadvika kulturskole	Lyngstad og Vevang skole
Vevang barnehage	Bjørnsund Leirskole	Eide barneskole
Eide barnehage	Hustadvika opplæringscenter	Eide ungdomsskole
Svanviken barnehage		Sylte skole
		Haukås skole
		Fræna ungdomsskole

Dette er organiseringen per 01.02.24, og endringer kan skje i løpet av planperioden.

I tillegg ligger kommunale kostnader for private barnehager under kommunalsjef oppvekst.

Tiltak for funksjonshemmede i Familiens Hus er ivaretatt i kompetanseplan for Helse og velferd, og nevnes derfor ikke i denne planen.

Føringer og målsetting for kompetansearbeidet

Fire viktige mål for kommunen er å:

- **Beholde:** sørge for høyere andel heltidsstillinger, god sykefraværsoppfølging, god oppfølging av nyansatte og årlige medarbeidersamtaler.
- **Utvikle:** Skape en lærende organisasjon, legge til rette for relevant videreutdanning, utvikle og gjennomføre kurs, delta i læringsnettverk og skape arenaer for kompetansedeling.
- **Rekruttere:** Ansette personell med kompetanse, utdanning og motivasjon som kreves for stillingen og som er nødvendig for å kunne gi brukerne gode helhetlige tjenester.
- **Benytte:** Organisere arbeidet slik at eksisterende kompetanse benyttes av hele organisasjonen på best mulig måte, samtidig som ansatte skal få anvende sin kompetanse.

Lovverk og nasjonale føringer

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven (AML) har bestemmelser som setter krav til opplæring og kompetanseutvikling. AML forutsetter at den enkelte gis mulighet til både faglig og personlig utvikling i sitt arbeid. Videre skal det gis tilstrekkelig med informasjon og opplæring slik at arbeidstakeren er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører personens arbeidssituasjon. Bestemmelsene skal påse at de ansatte skal kunne mestre utfordringer som følger av for eksempel innføring av ny teknologi eller nye systemer for databehandling.



Andre sentrale lover tilknyttet kompetanse innen oppvekstområdet er blant annet Opplæringslova Lov om barnehager (barnehageloven), Integreringsloven, Helse- og omsorgstjenesteloven,

Barnevernloven, Pasientrettighetsloven, Lov om kommunale helse og omsorgstjenester, Lov om helsepersonell, Hovedavtalen og Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring.

Ifølge hovedtariffavtalens kap 3, punkt 3.3, har arbeidsgiver ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunenes kompetansebehov. Med denne bakgrunnen og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Sentrale føringer er blant annet stortingsmelding 6 2019-2020 (Tett på - tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO), kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende fellesskap, barnevernreformen og nasjonal rammeplan for kulturskolen «Mangfold og fordypning».

Hver enkelt ansatt har plikt til å holde seg oppdatert i sitt fagområde. Det er viktig at Hustadvika kommune har ansvarlige medarbeidere som på eget initiativ holder seg faglig oppdatert, og som har kunnskap om det som skjer i kommunen. Likeledes forventes det at medarbeiderne har kunnskap om gjeldende planer og lovverk.

Som ansatt i oppvekstsektoren er en forpliktet til alltid å handle i tråd med de til enhver tid gjeldende myndighetskrav (lover, forskrifter, internasjonale konvensjoner, retningslinjer som regulerer både organisering, ledelse og faglige krav for utøvelse av tjenester). Ledere har et spesielt ansvar for å sikre at krav pålagt i lover og forskrifter blir etterlevd. Virksomheten må organiseres slik at ansatte i oppvekstsektoren blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter om faglig forsvarlig yrkesutøvelse.

Imidlertid ser kommunen en utvikling der barn og familier har stadig mer krevende livssituasjoner. Dette fordrer bred og sammensatt kompetanse blant våre ansatte, og kommunen må være rustet til å imøtekomme de behovene som vil være gjeldende for fremtiden.

Nasjonale og lokale føringer

De kommunale tjenestene skal blant annet omfatte tilbud om barnehageplass, pliktig opplæring i grunnskole til barn og voksne, nødvendig helsehjelp, forebyggende tjenester og sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg, og beskyttelse til rett tid. Kulturskolen er også en vesentlig arena for å gi våre innbyggere erfaringer, utfolde skaperglede, stimulere utforskertrang og gi mestringsopplevelser som bidrar til et godt liv. Folkehelseperspektivet skal prege all kommunal planlegging.

Kommuneplanens samfunnsdel

Målet i kommuneplanens [samfunnsdel](#) i Hustadvika kommune (vedtatt 17.09.20) for oppvekst er at barn og unge i kommunen vår har en trygg, sunn og utviklende oppvekst som gjør at alle får et godt voksenliv med deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. Barns oppvekst må preges av trygghet for å skape god helse og gode oppvekstvilkår. Barn må oppleve tilhørighet, omsorg og anerkjennelse for å få gode vekstmuligheter i eget liv. Derfor må barnehager og skoler ha høy kvalitet, slik at en evner å bidra til sunn utvikling for alle.

Med rette hevdes det at læring er en del av hele livet. Det er særs viktig at barn og unge får gode læringsarenaer, der hver enkelt stimuleres til å utforske og lære grunnleggende ferdigheter, slik at de gradvis settes i stand til å bidra i samfunnet og ta vare på sitt eget liv.

Videre sier planen blant annet at kommunen skal sørge for at medarbeidere og ledere har oppdatert fag- og forbedringskompetanse. Det er utarbeidet et sett med verdier som skal gjelde for alle ansatte

og folkevalgte i vår kommune. Disse grunnverdiene kalles IDAR, og omtales i kommunens strategiske kompetanseplan.

Plan for oppvekst

Plan for oppvekst skal gi retning, med langsiktige mål og strategier for kvalitetsutvikling innenfor oppvekstområdet. Planen er ment å være et styringsverktøy for aktiviteter, tjenester og prioriteringer i det daglige arbeidet og i samarbeid om oppvekstsvilkår i kommunen. Den skal danne grunnlag for virksomhetsplaner og andre politiske planer.

Planen skal være kommunens styringsdokument og retningsgivende for utviklingen av områdene som oppvekstsektoren favner. Den skal gjøre rede for dagens situasjon og synliggjøre de utfordringer kommunen står overfor de kommende årene, samt skissere behov på kort og lang sikt.

Det er et mål å utvikle faglig gode tjenester som ivaretar behovet til barn, unge og voksne i kommunen, med fokus på forebygging, utvikling og mulighet til å styrke sin kompetanse.

Kompetanseplanens målsetting

Kommunen skal ha oversikt over eksisterende kompetanse, treffe med prioriteringer og tiltak, gi gode tjenester og drive bedre rekruttering. Målsettingen er å være proaktiv og gjøre enhetene bedre i stand til å møte fremtidens utfordringer innenfor oppvekstsektoren. Ved å ha oversikt over vårt kompetansebehov og behov for fleksible og tverrfaglige tjenester, kan kommunen best utvikle tjenestene våre i praksis.

Riktig kompetanse bidrar til å nå målet om å ruste barn og unge til å mestre livet, men også de ansattes mulighet til å mestre sitt arbeid innen oppvekstsektoren. For å nå dette målet, er det en forutsetning at kommunen har ansatte med riktig kompetanse. Kommunen skal løse stadig mer komplekse oppgaver, og man ser at behov for kompetanse vil utfordre oss i stor grad i tiden fremover. Ulike føringer fra nasjonalt hold, som for eksempel barnevernsreformen, nytt lovverk og Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis utfordrer kommunen på å utføre flere oppgaver på et tidligere tidspunkt, i et forebyggende perspektiv med mål om inkludering.

Hustadvika kommune skal sørge for at det er tydelige planer, definerte roller og understøtte at ansatte med spesifikk kompetanse kan brukes på tvers av tjenestoområder. Kompetanseplanen skal bidra til å gi følgende effekter for oppvekstsektoren:

1. Sikre at barn, unge og voksne får rett hjelp til rett tid, på rett sted, utført av ansatte med rett kompetanse
2. Alle ansatte har:
 - a. den kompetansen de trenger for å kunne yte gode tjenester
 - b. en faglig og personlig utvikling som gir arbeidslyst
 - c. en opplevelse av et arbeidsmiljø og en kultur som er utviklende og fremtidsrettet, og som stimulerer til fortsatt å være en aktiv og engasjert medarbeider
3. Blir oppfattet som en attraktiv arbeidsgiver
4. Enhetene har god oversikt over ansattes avgang i arbeidslivet, og kontinuerlig tilgang på kompetanse
5. Kommunen har god kunnskap om hva slags kompetanse en vil trenge i økonomiplanperioden utfra barn og unges behov
6. Kommunen har en god oversikt over hvordan kompetanse blir brukt i enhetene og totalt i oppvekstsektoren

7. Kommunen har et oppdatert styringsverktøy for forvaltning av kompetanse

Utfordringsbilde

- **Demografi og sammensatte utfordringer**

Den demografiske utviklingen vil skape utfordringer for Hustadvika kommune i årene fremover. Utviklingsbildet forteller oss at det vil fødes færre barn, samtidig som kommunen får flere eldre. Det vil derfor være færre som er i stand til å utføre de arbeidsoppgavene som ligger foran oss. Kommunen opplever at selv om det fødes færre barn er det flere barn, unge og familier med sammensatte utfordringsbilder, og som derav strever med å mestre hverdagen sin. Dette utløser et økende behov for tjenester kommunen skal tilby.

- **Rekrutteringsutfordringer**

Det er per i dag mangel på kvalifisert personale i både barnehager og skoler, og det er en erkjennelse at rekruttering vil utfordre kommunen vår i fremtiden. Konsekvensen av dette er at i barnehager er det en rekke dispensasjoner, da det er ufaglærte ansatte (25% i barnehager) i stillinger som krever høyskoleutdanning. Dette svekker det pedagogiske tilbudet i barnehagene våre. I skolene er det også krevende å oppfylle lovkravene om riktig undervisningskompetanse i alle fag gjennom året.

Dersom enheten er sårbar for endringer og lite fleksibel for tilpasninger i drifta, utfordrer fravær ytterligere. Kostnaden ved kvalifiserte vikarer er overtid og økt slitasje på ansatte som er på jobb.

- **Forventa avgang**

Kompetansekartleggingen viser at mange av våre ansatte vil gå av med pensjon innen få år, og det er ikke nok yngre ansatte i andre enden som kan kompensere for denne avgangen. Ergo er det nødvendig å gjøre Hustadvika kommune og oppvekstsektoren til en foretrukken arbeidsgiver. Samtidig må kommunen se på sin interne organisering og vurdere hva slags fleksibilitet man har for å utnytte kompetansen på best mulig måte.

- **Skoleeiers ansvar for likeverdige tilbud**

Hustadvika kommune har mange barnehager og skoler, og disse er svært varierende i størrelse. For eksempel har Tornes barnehage gått fra fire til to avdelinger i løpet av to år. Når søkertallet til en barnehage går så drastisk ned over kort tid, krever det at man har stor omstillingsevne. Ansatte må omplasseres eller sies opp, og enkelte søker andre jobber på eget initiativ. Det er ønskelig for kommunen å beholde kvalifisert personale i denne sektoren pga dagens mangler på dette området. Ei annen stor utfordring er å sørge for god nok faglighet og robusthet når man har en liten enhet. Foreldre kan i dag være opptatt av kvalitet foran nærmiljø, og kommunen opplever at foreldre flytter barna sine til større enheter for at barna skal oppleve et større sosialt mangfold samtidig som de har kompetansen som sørger for gode læringsresultater for elevene.

Skoleeier har plikt til å oppfylle elevenes rett til opplæring, og må sørge for ressurser som er nødvendig for kvalitetsarbeid som sikrer elevenes læringsutbytte i et likeverdig perspektiv. Det er krevende å lykkes med dette, ettersom Hustadvika opplever å ha klasser ved ulike skoler som på samme trinn varierer fra fem til 30 elever.

En annen utfordring som eksisterer i Hustadvika, er ulike tilbud i ungdomsskolene. Skolene har selv en viss valgfrihet til å utforme skolens tilbud i valgfag og tilvalgsfag. Imidlertid er dette også styrt og blir påvirket av hvilken kompetanse man har tilgjengelig ved skolen. Det vil si at man i dag ikke har lik kvalitet og muligheter ved skolene våre. Dette kan igjen få konsekvenser for elevenes videregående opplæring og gjennomføringsgrad.

- **Nyutdannedes kompetanse og behov for attraktive arbeidsplasser**

Mindre skoler har vansker med å legge arbeidsplaner som hensyntar alle krav til arbeidstid og nødvendig kompetanse i for eksempel skolens undervisningsfag. I motsetning til den tidligere allmennlærerutdanninga, er den nye lærerutdanninga utformet slik at lærerne kan ha tre til fire fag som hen oppnår undervisningskompetanse i. Skolene forsøker så langt råd er å fylle lærernes arbeidsplan med disse fagene. Det kan likevel by på utfordringer, særlig ved små skoler. Da kan skolen ende opp med å ha behov for mange lærere for å innfri lovkravet for kompetanse i de ulike fagene, uten at man kan fylle timeplana deres tilsvarende 100 % stilling. Et alternativ kan være at skolene samarbeider om de ulike lærerne, slik at lærer A underviser både på for eksempel Hustad barne- og ungdomsskole og Bud barne- og ungdomsskule, og lærer B på Haukås skole og Eide barneskole. Imidlertid er ikke dette en attraktiv arbeidssituasjon verken faglig, sosialt eller praktisk for å få hverdag og familieliv til å gå i hop, og man mister fort disse kandidatene til nabokommuner som kan tilby bedre løsninger. Det er generelt en større vilje til å bytte arbeidsplass i dag enn det har vært tradisjonelt sett. Arbeidstakere er bevisste på hva som kan aktivt gjøres for å ha interessante arbeidsdager, samtidig som arbeid skal kombineres med dagligliv og familieliv. Det er en trend i samfunnet som går på at attraktive arbeidsplasser innebærer mangfold i form av et større kollegie, faglige utfordringer og utviklingsmuligheter og evnen til fleksible løsninger gjennom en arbeidsdag. Et godt fagmiljø vil si at man har kolleger med lik eller tilsvarende kompetanse, slik at man i fellesskap kan videreutvikle egne ferdigheter og gi barna eller elevene et stadig bedre utbytte i barnehagen eller skolen. Dette er faktorer som kommunen må ta med i betraktningen for å kunne posisjonere seg som en attraktiv arbeidsgiver.

- **Bakgrunn for deltagelse i oppfølgingsordningen**

Kommunen har de siste årene hatt spredning i resultat på ulike parameter som måler kvaliteten i grunnskolen vår. Dette vil kort forklart si at over tid har det vært for ulike resultat mellom skolene i Hustadvika kommune. Med bakgrunn i dette har kommunen takket ja til å bli med i Utdanningsdirektoratet og Statsforvalteren sin Oppfølgingsordning i perioden 2022-2025.

Strategi og tiltak

Mange forhold påvirker hvordan og hvorfor det bør jobbes med rekruttering og kompetanse. Endringer i samfunnsoppdrag og tjenestetilbud, demografisk utvikling, alderssammensetning blant ansatte, langvarig vakanse, bruker- og medarbeiderundersøkelser og ikke minst det økonomiske handlingsrommet, er momenter som spiller inn. Slike endringer vil, i tillegg til å påvirke kompetansebehovet i tjenestene, også stille krav til arbeidsformer og evne til å få ut potensialet i ansattgruppene.

Rekruttering av kvalifisert personale er og vil bli en stor utfordring i årene som kommer. Kommunen ser en stadig sterkere endring/dreining i oppgavene til kommunene. Både omfang og kompleksitet i oppgavene som kommunene må utføre, økes. Det er ei utfordring for kommunene å håndtere disse forventningene, samtidig som det allerede oppleves som krevende å inneha nødvendig kompetanse.

I tabellen under er forslag til tiltak som gjelder strategisk nivå i kommunen i mørk blå bokser. Utdyping og konkretisering av tiltak for kommuneområde oppvekst er videre skissert under.

Tiltak er aktiviteten eller handlingen som iverksettes for å oppnå en bestemt virkning

Strategi Riktig rekruttering og utvikling av medarbeidere	
Tiltak <ul style="list-style-type: none"> • Delta på karrieredager på høyskoler og universitet • Vi har tydelige utlysningstekster som gir et godt bilde av arbeidsoppgavene i stillingene • Alle nytilsatte blir mottatt med en plan for opplæring 	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttere kompetanse i tråd med kartleggingen og nye nasjonale føringer • Skape tilfredsstillende fysiske arbeidsmiljø 	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby praksis- og studieplasser i samarbeid med videregående skoler, universitet og høyskoler • Avholde fagdager internt og sammen med våre samarbeidspartnere • Flytte kompetanse mellom enheter ved behov • Opprette mentorordning • Veilede og følge opp nytilsatte • Videre- og etterutdanne etter kommunens behov • Bruke kompetanseplanen i sektorens årshjul • Gjennomføre felles utlysning for barnehager og skoler
Strategi Trygt og godt arbeidsmiljø som er helsefremmende og skaper trivsel	
Tiltak <ul style="list-style-type: none"> • Jevnlige internopplæringer • Tilrettelegger for kompetanseutvikling 	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Trygt og godt arbeidsmiljø som er helsefremmende og skaper trivsel	<ul style="list-style-type: none"> • Legge til rette for formelle og uformelle møtepunkt • Skape hensiktsmessige møtestrukturer • Bruke bedriftshelsetjenesten og NAV ved behov • Bruke HMS-gruppene regelmessig • Ha tilstrekkelig kvalifisert bemanning
Strategi Gjennomføring av medarbeiderundersøkelser	
Tiltak <ul style="list-style-type: none"> • Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres hvert tredje år • Medarbeiderundersøkelsen følges opp i de ulike enhetene/tjenestene 	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst

Gjennomføring av medarbeiderundersøkelser	<ul style="list-style-type: none"> • Legges inn i felles årshjul • Sikre lik praksis i oppfølginga av medarbeiderundersøkelsen
Strategi	
Tilrettelegge for kompetanseutvikling og innovasjon	
Tiltak	
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanseutvikling er en naturlig del av medarbeidersamtalen • Alle ansatte som deltar på kurs, seminarer eller fagsamlinger viderefremmer ervervet kunnskap til sine medarbeidere i passende fora 	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Tilrettelegge for kompetanseutvikling og innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Planlegge gjennomføring av kompetanseheving • Innarbeide rutiner for kompetansedeling • Legge til rette for gode profesjonsfelleskap
Strategi	
Innovativt arbeid med sikte på digitalisering og effektivisering av virksomheten	
Tiltak	
<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle e-læringsprogram • De tilsette har tilgang til e-læringskurs 	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Innovativt arbeid med sikte på digitalisering og effektivisering av virksomheten	<ul style="list-style-type: none"> • Benytte yngre arbeidstakers kompetanse på digitale verktøy • Aktivt bruke Veilederen fra Visma og andre e-læringsverktøy
Strategi	
Kultur for tverrfaglig samspill for utvikling av tjenestene	
Tiltak	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Skape god møtestruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Involvere alle deler av oppvekstsektoren i utviklingsarbeid • Aktiv bruk av etablerte arenaer og møtepunkt, også for systemarbeid og kompetanseutvikling • Dele kompetanse internt i egen enhet og på tvers av enheter og sektorer
Strategi	
Effektiv og god tjenestekvalitet ved bruk av ny digital teknologi	
Tiltak	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Effektiv og god tjenestekvalitet ved bruk av ny digital teknologi	<ul style="list-style-type: none"> • Bruke KI (kunstig intelligens)
Strategi	
Avvikle kompetanse ved endret behov	
Tiltak	
Strategi for oppvekst	Tiltak for oppvekst
Avvikle og flytte kompetanse ved endret behov	<ul style="list-style-type: none"> • Se på samlet kompetansebehov i felles oppvekstmøte eller styrernettverk / skoleforum for evt. å flytte kompetanse innad i kommunen

Alle enhetsledere, avdelingsledere i Familiens Hus og tillitsvalgte i oppvekst har vært involvert i prosessen med kompetanseplana. Enkelte av innspillene som har kommet inn, bør vurderes under rulling av den strategiske kompetanseplana samt lønnspolitiske retningslinjer. Dette gjelder

nedskrivning av studiegjeld, lønn som virkemiddel, skape attraktive bomuligheter og utvikling av livsfasepolitikk. Kommunen må i forlengelsen av dette også beslutte hvilke strategier og tiltak som skal legges inn i handlings- og økonomiplan, og eventuelt på hvilke rammeområders budsjett tiltakene skal legges inn.

Oppsummering og videre arbeid

Oppvekstsektoren i kommunen vår opplever stadig større vanskeligheter med å skaffe til veie den kompetanse og arbeidskraft som er nødvendig. En rekke faktorer gjør at man ikke klarer å utnytte potensialet og handlingsrommet som man kunne gjort. Kommunen bruker mer økonomiske ressurser i oppvekstsektoren enn sammenlignbare kommuner gjør. Det oppleves som vanskelig å effektivisere ytterligere med de løsningene og strukturene som er i Hustadvika, samtidig som man naturligvis skal innfri til enhver tid gjeldende lovkrav.

Kompetanseplanen er et verktøy for å kunne planlegge og skape forutsigbarhet når man står i de nevnte utfordringene, og ikke minst med tanke på hvordan kommunen skal jobbe for at sektorene som helhet og enhetene isolert sett, skal nå målene og innfri krav og føringer. For å lykkes med dette, er det nødvendig med samarbeid, både innad i sektoren og på tvers, og det må kartlegges og brukes fakta for å gi politikerne kunnskap til å fatte gode vedtak som sikrer Hustadvika kommunes barn og unge gode oppvekstvilkår.

Det anbefales at kompetanseplanen rulleres etter ett års anvendelse. Det er viktig med en evalueringskultur der man tilpasser det som ikke fungerer, og opprettholder eller videreutvikler det man vurderer som hensiktsmessig. Utfordringene med å beholde og rekruttere er ventet å forverre seg raskt, derfor er det essensielt at kommunen jobber med dette på en god måte.

Vedlegg

1. *Tilsettingsreglement*
2. *Introduksjonsprogram for nytilsatte, oppfølging i prøvetid og medarbeidersamtaler*
3. *Prosedyre for mottak av studenter, praksiselever og lærlinger*
4. *Årlig kompetanseanalyse for hver enkelt enhet*
5. *Kompetansekartlegging for hver enkelt enhet*

Vedlegg 1: Tilsettingsreglement

Alle enheter skal følge kommunens tilsettingsreglement ved ansettelser.

[tilsettingsreglement-med-virkning-fra-01012020.pdf](#)

Vedlegg 2: Introduksjonsprogram for nytilsatte, oppfølging i prøvetid og medarbeidersamtaler

[introduksjonsprogram-for-nytilsatte-oppfølging-i-provetid-og-medarbeidersamtaler.pdf](#)

Vedlegg 3: Prosedyre for mottak av studenter, praksiselever og lærlinger

1. Forbered enheten

- Informer alle ansatte om når studenter/praksiselever/lærlinger kommer
- Utarbeid skriftlig velkomstmateriell

2. Avklar ansvar

- Hvem skal være veileder(e)
- Hvem kan ha andre ansvarsoppgaver for studentene/praksiselevne/lærlingene
- Hva skal være enhetsleder sin rolle?

3. Involver hele personalgruppen

- Vi som avdeling har alle ansvar for studentene/praksiselevne/lærlingene – de er morgendagens kollegaer
- Hvordan omtaler vi arbeidsplassen i studentene/praksiselevne/lærlingene nærvær?
- Hvordan kan vi legge til rette for at studentene/praksiselevne/lærlingene får jobbe med læringsutbyttene fra utdanningsinstitusjonen?
- Hvordan støtter vi opp under veileders funksjon og arbeidsoppgaver?

4. Planlegg første praksisdag

- Hvem har ansvar for hva?
- Hvem fra enheten deltar, for eksempel enhetsleder, teamledere, veilederne, ansatte med driftsoppgaver
- Hva er det best egnede klokkeslett for oppmøte
- Utdeling av skriftlig velkomstmateriell
- Gi informasjon om arbeidstider og eventuelt turnus
- Gi viktig informasjon (f.eks. brannrutiner, hygienerutiner)
- Omvisning

5. Ha alt det praktiske på plass

- Sende arbeidsplan og navn på veileder til studenter i god tid før oppstart
- Adgangskort
- Tilganger
- Garderobeskap
- Osv.

Vedlegg 4: Årlig kompetanseanalyse for hver enkelt enhet

Årlig kompetanseanalyse for hver enkelt enhet

Sammen med HMS-gruppa er enhetsleder ansvarlig for årlig kartlegging og vurdering av kompetansebehov. Dette gjennomføres som en drøfting, og enhetsleder er ansvarlig for at det blir gjennomført. Man må være oppmerksom på at det er ikke gitt at relevante forbund er medlem i HMS-gruppa. Dermed vil det kunne være behov for ekstra drøftingsmøte med aktuelle forbund.

Demografien tilsier at behovet for årsverk i oppvekstsektoren vil være synkende. Derfor må sektoren hvert år analysere hvor kompetansen befinner seg, og hva som vil være enhetenes mål på sikt. Dette vil blant annet innebære at kommunen får oversikt over muligheten for å flytte kompetansen fra en enhet til en annen. For eksempel må en barnehage kunne overføre en barnehagelærer til en annen barnehage dersom behovet tilsier det på grunn av endring i barnetall.

<i>Enhet</i>	
<i>Dato for drøfting</i>	

Yrkesgruppe	Status 2024	Delmål 2025	Delmål 2027	Mål

Ved uenighet, skal det skrives en kommentar om hvem og hva partene er uenige om.

.....
Enhetsleder

.....
Verneombud

.....
Tillitsvalgt

.....
Tillitsvalgt

Vedlegg 5: Kompetansekartlegging for hver enhet

Frist 15. oktober hvert år

Barnehage

Enhet:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Styrer				
Barnehagelærer				
Fagarbeider				
Vernepleier				
Assistent				
TOTALT				

Skole

Enhet:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Rektor				
Inspektør				
Merkantil				
KRLE				
Norsk				
Matematikk				
Naturfag				
Engelsk				
Samfunnsfag				
Kunst og håndverk				
Musikk				
Kroppsøving				
Spesialpedagogikk				
Mat og helse				
Annen relevant høyskole/universitetsutdanning				
Ansatt med kun fagbrev				
Ansatt uten fagbrev				
Andrespråkspedagogikk				
Valgfag/tilvalgsfag				
Spansk				
Tysk				
Sal og Scene				
Fysisk aktivitet og helse				
Drama				

Media				
Arbeidslivsfag				
Friluftsliv				
Design og redesign				
Programmering				
Innsats for andre				
Engelsk fordypning				
Teknologi og design				
Utvikling av produkt og tjenester				
TOTALT				

Kulturskole

Enhet:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Rektor				
Nestleder				
Gitar/Band				
Sang				
Fiolin/stryk				
Piano				
Messing/korps				
Treblås/korps				
Slagverk				
Teater				
Kunst				
Musikkterapi				
Musikkproduksjon				
Låtskriving				
Skapende skriving				
Storgruppe				
TOTALT				

Opplæringscenteret:

Enhet:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Matematikk				
Norsk				
Engelsk				
Naturfag				

Samfunnsfag				
Norsk som andrespråk				
Musikkterapi				
Spesialpedagogikk				
Logopedi				
TOTALT				

Bjørnsund leirskole

Enhet:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Leder med PPU				
PPU				
Annet				
TOTALT				

Familiens Hus (Helsestasjon, PPT og barnevernstjenesten)

Avdeling:	Antall ansatte totalt	Antall årsverk	Antatt avgang 2024	Antatt avgang 2024 (%)
Helsesykepleier				
Sosionomer				
Vernepleier				
Barnevernspedagoger				
Klinisk ernæringsfysiolog				
Spesialpedagog				
Master/Hovedfag spesialpedagogikk				
Merkantil				
TOTALT				