

**Strategisk
kompetanseplan
Austrheim kommune**



2022–2026

Innhald

Innleiing	3
Del 1: Det strategiske bildet.....	6
Austrheim kommune sine kompetansekrav	6
Kva er kompetanse?	6
Hovudområda i strategisk kompetanseplan 2015 – 2020	9
Prioriteringar 2022 – 2026	10
Overordna status og utfordringar for Austrheim kommune	11
Overordna retningsgjevande føringar:.....	13
Gap-analyse.....	17
Oppsummert – prioritert kompetanseutvikling.....	19
Del 2: Status pr. område.....	21
Overordna mål for Austrheim kommune	21
Mål	22
Under følgjer ein vurdering av det enkelte område / avdeling.....	23
Skule	23
Barnehage	24
PPT.....	26
Austrheim kulturskule	28
Helse og omsorg.....	29
Helseavdelinga	31
Forvaltning og service.....	33
Kultur og fritid	34
Økonomi og personal	36
Økonomi	37
Oppfølging og evaluering	37
Vedlegg: Handlingsplanar pr. område.....	39
Vedlegg: Oversikt over gjennomførte aktivitetar i inneverande planperiode	51

Innleiing

Revidert strategisk kompetanseplan for Austrheim kommune skal gjelde til 2026 med revisjon i 2025 og byggjer på kompetanseplanen for perioden 2015 – 2020.

Mandat for revisjonen:

- *Dagens plan skal oppdaterast og i større grad enn i eksisterande plan løfte blikket opp frå detaljert bemanning til eit strategisk- og framoverretta blikk*
- *Oppdaterast i tråd med gjeldande plan sitt innhald og struktur*
- *Arbeidet må involvera aktuelle partar og forankrast i organisasjonen før oppdatert plan vert vedteken*
- *Gjelde for perioden 2022–2026, med revisjon i 2025*

For å underbyggja mandatet for revisjonen har me vald å dele planen i to delar:

- Del 1 – Det strategiske bildet
- Del 2 – Status pr. område

Lokale mål og handlingsplanar

Det er gjennomført samtalar med tilsette og leiarar innan ulike fagområda for å sikre involvering og naudsynt informasjonsinnhenting. I desse samtalane er det også innhenta innspel knytt til mål og handlingsplanar for det enkelte området. Desse innspela er konkrete og gjeld både langsiktige målsetjingar og behov pr i dag, men innspela løftar ikkje nødvendigvis blikket framover. Vi tek dei likevel med i den strategiske kompetanseplanen, men legg dei som vedlegg. Planar for det enkelte fagområdet, og evt. GAP, skal vurderast årleg medan den strategiske planen skal gjelde fram til 2026.

Det er difor del 1 og 2 som utgjær Austrheim kommune sin strategiske kompetanseplan for perioden 2022 – 2026.

Kompetanseplanen er bygd opp med følgjande bakteppe:

- *Basert på data, framtidsutsikter, utviklingstrekk i regionen og nasjonale føringar,- korleis vil dette påverke rammene for Austrheim kommune og kva utfordringar kan det gi?*
- *Korleis skal Austrheim kommune ivareta dei kompetansebehova som kommunen har, ut frå både nasjonale og lokale krav og målsetjingar og kva mål og tiltak skal prioriterast for å svare på det framtidige kompetansebehovet?*

Revisjon av gjeldande plan er gjort av følgjande arbeidsgruppe:

For å sikre involvering og forankring i organisasjonen har følgjande personar danna arbeidsgruppa for utarbeiding av kompetanseplanen:

- Wenche Myrmel – HR
- Britt Ystebø – Austrheim kystbarnehage
- Åse Tresvik Låstad – Nordliheimen
- Stein Kåre Løvslett – NITO
- Janina Fenne – Fagforbundet

DNA Kompetanse AS v/Steinar Halvorsen var leigd inn som ekstern ressurs i arbeidet.

Kompetanseplanen gjeld for heile Austrheim kommune. Pr. januar 2022 er Austrheim kommune organisert på følgjande måte, men organisera kan i planperiode endre seg.

[illegible]

Del 1: Det strategiske biletet

Austrheim kommune sine kompetansekrav

Det er sentralt i strategisk kompetanseplanlegging at kommunen har kunnskap om kva for kompetanse som er naudsynt å ha for å nå definerte mål. Det må vere samsvar mellom innbyggjarane sine behov for tenester og krav til dei oppgåvene som kommunen er pålagt å løyse. Det vil vere sentralt at den einskilde eining/avdeling avklarar sine arbeidsoppgåver i forhold til måloppnåing sett opp i mot eksisterande kompetansebeholdning. Avklaring av kompetansebehov er første steg når kommunen skal rekruttere nye medarbeidarar, tilby vidare/etterutdanning til tilsette eller sette i gang tiltak for å auke kvaliteten på tenestene.

Kva er kompetanse?

Kompetanse er eit samansett omgrep som vert definert på ulike måtar, men dei fleste er samde i at kunnskap, ferdigheitar og evner utgjer kjernekomponentane.

Ein definisjon frå Nasjonal kompetansepolitisk strategi for 2017 – 2021:

Kompetanse kan defineres som evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner, og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.

Kompetanse er såleis eit breiare omgrep enn til dømes kunnskap, som såleis er ein av fleire komponentar i kompetanseomgrepet. Kunnskap vil seie vitenskap og innsikt, medan ferdigheiter er å kunne gjere noko i praksis. Med haldningar skal ein forstå meiningar, tru, vilje og innstilling.

Vidare er det vanleg å dele kompetanseomgrepet i to: formalkompetanse og realkompetanse. Det førstnemnde, formalkompetanse, er knytt direkte opp til konkrete utdanningar, medan det sistnemnde, realkompetanse, er knytt til kunnskapar, evner og ferdigheitar tileigna gjennom erfaring og sjølvlæring. Både formalkompetanse og realkompetanse er såleis knytt til læring på individnivå.

Samstundes er det viktig å utvikle dei tilsette i tråd med dei oppgåver og behov som kommuneorganisasjonen har. Dette vert kalla strategisk kompetansestyring som består av planlegging, gjennomføring og evaluering. Sjølv om kompetansestyring i utgangspunktet er ei oppgåve for leiinga og eit verkemiddel for at verksemda skal nå sine mål, må det understrekast at det er eit avgjerande suksesskriterium at dei tilsette vert inkludert og har medverknad på dei strategiar og tiltak som vert valt.

Medan kompetanse og kompetansestyring fokuserer på å utvikle individ, er det også ei anna tilnærming til kompetanse som fokuserer på organisasjonen som arena for læring. Lærande organisasjonar fokuserer såleis på utvikling av ny og betre praksis på verksemdsnivå. Dei tilsette deltek då i fellesskap i lærings- og utviklingsprosessar som skal føre til kontinuerleg endring og betring av verksemda. Fagkompetanse bidreg til innovasjon ved at medarbeidarar med høg kompetanse innanfor sitt eige fagfelt i større grad kan sjå utviklings- og forbettringspotensialet. Ein lærande organisasjon gir tryggleik for at idear blir fanga opp, testa og realisert.

Nært knytt til omgrepet ein lærande organisasjon er metakompetanse, som vil seie kompetanse om kompetanse. Dette omgrepet kan brukast på organisasjonsnivå, særleg med tanke på overordna strategisk tenking og samankopling av tverrfagleg kompetanse, der ein er ute etter innhaldsrike verktøy (artefakter) for å finne løysingar og endringar ein ikkje har sett før. Her tenkjer ein på tvers av fag og felt, og mellom ulike systemnivå (individ, relasjonar, grupper, organisasjon).

For Austrheim vil metakompetanse handle om:

- å finne ut kva ein har, og korleis ein kan få til resultatretta kompetanse på eit høgare nivå gjennom samhandling og refleksjon mellom ulike kompetansemiljø som ein disponerer.
- å finne ut kor- og kvifor – ein vil gi kompetanseheving gjennom etter-/vidareutdanning.
- kva ein skal vere ute etter ved rekruttering.
- å bli god på å dele taus kunnskap – både innafor ulike fagfelt og i tverrfaglege samanhengar.
- å bli god på å lære å lære i ulike fellesskap.
- å bli betre på å skape gode praksisar.
- å bli god på å endre praksis når det trengs (endringskompetanse).

Kommunen sin totale kompetanse består såleis av summen av dei tilsette sin formal- og realkompetanse på individnivå, samt på samhandlinga i ein lærande organisasjon med metakompetanse. Det hjelper lite om dei tilsette kvar for seg har høg kompetanse, dersom dei ikkje fungerer i lag. Samspelet er avgjerande for resultat, og akkurat som i lagidrett handlar det om å gjere kvarandre gode.

Kommunen sin totale kompetanse kan såleis illustrerast slik:



Denne planen er eit verkemiddel for å drive strategisk kompetansestyring med fokus på kompetanse (formalkompetanse og realkompetanse) og på kommunen som ein lærande organisasjon med metakompetanse.

Hovudområda i strategisk kompetanseplan 2015 – 2020

I førre planperiode (2015 – 2020) vart det prioritert kompetanseutvikling og rekruttering og presisert at kompetanseutvikling og rekruttering må sjåast i samanheng. Dette skuldast at etter- og vidareutdanning også vil vere eit viktig rekrutteringstiltak. Samstundes handlar rekruttering om kommunen sitt omdøme som arbeidsgjevar, og ein må kommunisere at kommunen er ein tilbydar av trygge, gode og utfordrande arbeidsplassar, spesielt mot unge. Eit ledd i dette er også eit fokus på at Austrheim kommune skal vere ein lærande organisasjon.

Vidare tilbyr Austrheim kommune tilsette å ta fagbrev som helsearbeidar, barne- og ungdomsarbeidar og reinhaldsoperatør, samt andre fagbrev. I større grad enn andre kommunar i fylket gjer Austrheim dette. Dette indikerer at Austrheim kommune har fokus på, og set av ressursar til, kompetanseutvikling i større grad enn mange andre kommunar.

Oversikt over igangsett og gjennomført utdanning og vidareutdanning dei seinare åra finn ein lista opp som eit vedlegg.

Prioriteringar 2022 – 2026

I 2014, då førre kompetanseplan vart skriven, var det ein negativ tendens i den forstand at fleire yrkesgrupper vert vurdert som «litt utfordrande», og ei yrkesgruppe, vernepleiarar, vert vurdert som «ganske utfordrande» å rekruttere til. I 2021 er det generelt utfordrande å rekruttera utdanna helsepersonell som vernepleiar, sjukepleiar, helsefagarbeidar, lege, samt helsesjukepleiar. Men ein ser også at det er utfordrande å rekruttera personar med spisskompetanse innan andre område, som til dømes ingeniør/bygg.

I inneverande planperiode (2022 – 2026) føl kommunen difor opp dei prioriterte områda frå førre planperiode:

- Skaffe kompetanse – gjennom tilsetjing og samarbeid med andre
- Utvikle kompetanse – gjennom læring hjå medarbeidarane
- Mobilisera kompetanse – gjennom å nytta eksisterande kompetanse betre

Utover å skaffe, utvikle og mobilisere kompetanse gjer Austrheim kommune følgjande for å levera pålagde tenester og dekkja behovet for kompetanse:

- Samarbeid med andre kommunar, som til dømes om Nav og renovasjon
- Leigar inn ekstern kompetanse til å utføre spesifikke og tidsavgrensa oppdrag, samt løyse midlertidig ressursbehov
- Samarbeid med ideelle / frivillige organisasjonar, som mellom anna bidreg på enkelte område innan helse- og omsorg
- Samarbeide med eksterne aktørar, som til dømes ved drift av dei kommunale bygga

Overordna status og utfordringar for Austrheim kommune

Pr. 2. kvartal 2021 er det i følgje tall frå Statistisk sentralbyrå 2875 innbyggjarar i Austrheim kommune.

Tala frå 2014, då førre strategiske kompetanseplan vart skriven, viser at folketalet den gong var 2833. Den antatt store auken i tal på innbyggjarar har ikkje slått til og ut frå SBB sine framskrivingar, som vist under, vil det heller ikkje verta den store veksten i folketalet i kommunen i åra som kjem.

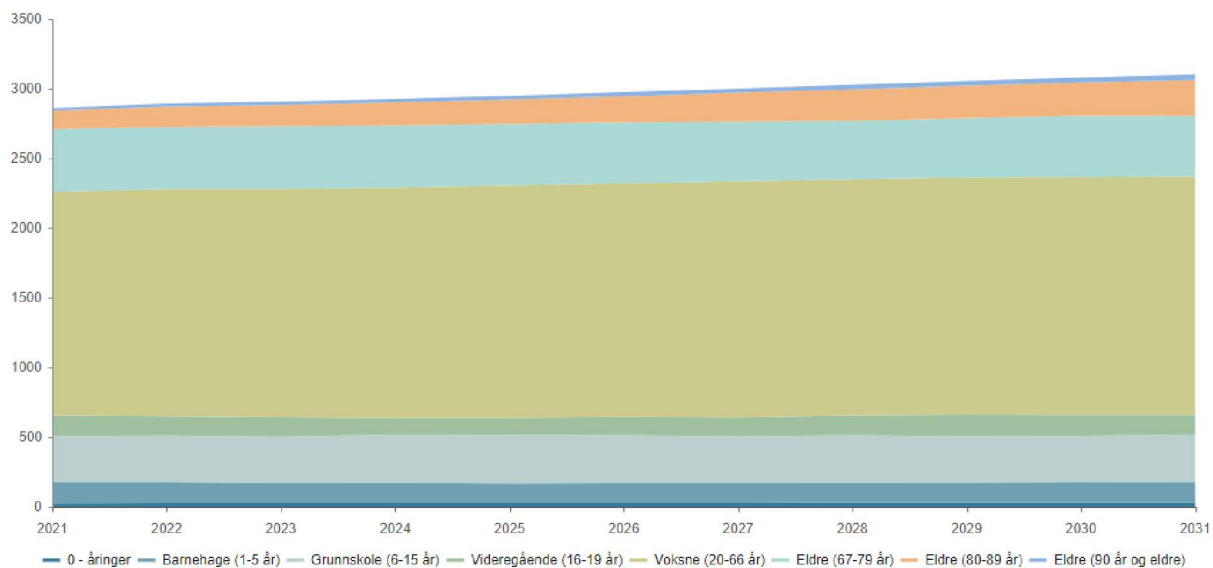
Forventet utvikling



Kilde
[Regionale befolkningsframskrivingar, Statistisk sentralbyrå](#)

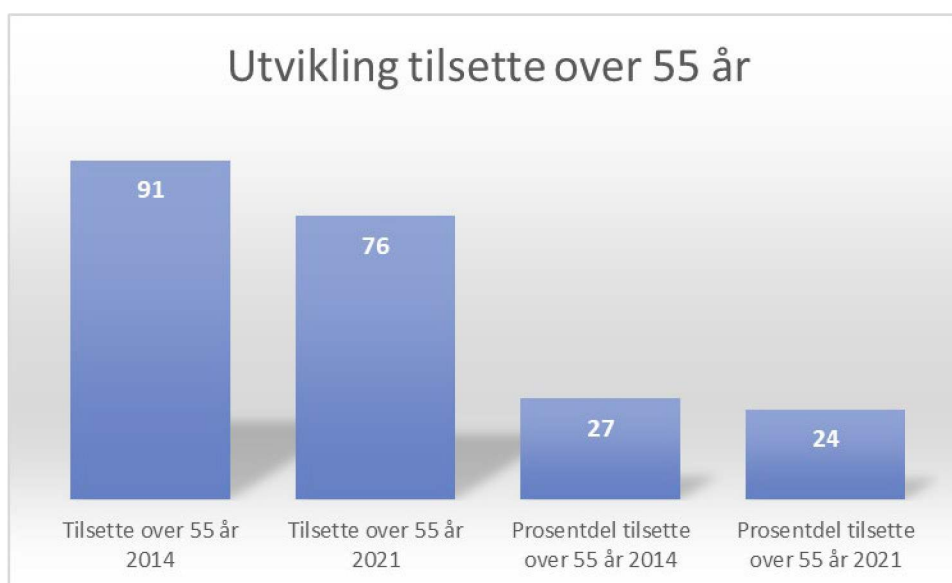
Austrheim kommune har også gjort framskrivingar innan dei ulike aldersgruppene (oversikt under). Desse tala syner også at folketalet i kommunen dei neste åra vil vera relativt stabilt, men at det vil vera ein auke i aldersgruppa 80+.

Befolkningsprognose



I 2012 var 4,0 prosent av befolkninga over 80 år. I 2. kvartal 2021 er delen av befolkninga over 80 år auka til 5,3%. I følgje framskrivingane vil dette talet i 2025 vera 6,9% og stige vidare fram mot 2030. Fleire eldre inneberer behov for meir ressursar og fleire tilsette innan helse og omsorg. I følgje KS (2021) sine nasjonale tal for framtidig behov for årsverk vil helse og omsorg i den neste ti årsperioden ha behov for nærare 30% fleire årsverk. Dei nasjonale trendane kjenner ein også igjen for Austrheim kommune.

Alderssamansetjinga blant dei kommunalt tilsette er også ein del av det heilskaplege biletet. Ein del av dei tilsette i kommunen nærmar seg pensjonsalder. Av 317 tilsette i kommunen er 76 over 55 år, noko som utgjør 24 prosent. Dette samsvarar med alderssamansetjinga i befolkninga og er tilsvarende ein normalfordeling på alder. Men nokre av desse årsklassane er på veg ut av arbeidslivet, noko som inneber avgang dei næraste åra. Men delen av tilsette over 55 år i kommunen er redusert i perioden for førre kompetanseplan. Som tala under viser gjeld reduksjonen både i faktiske tal og i prosent.



Totalt sett betyr dette at kommunen står ovanfor eit rekrutteringsbehov i dei kommande åra. Dette kjem nærare fram under dei ulike områda i Del 2.

Overordna retningsgjevande føringar:

I tråd med rammer for kommunane, som mellom anna kjem fram av Kommuneproposisjonen 2022 (Prop. 192 S (2020–2021)), så vil arbeidsgruppa peike på nokre spesifikke område. Desse områda vil framover påverke Austrheim kommune og behovet for kompetanse:

Innovasjon og teknologi:

- *En digital offentlig sektor – Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019–2025*, ble lansert i 2019. KS, Skate og Digitaliseringsdirektoratet følger opp tiltaka i strategien gjennom ein felles handlingsplan.
- Meld. St. 30 (2019–2020) *En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse* vart handsama i Stortinget i februar 2021. I meldinga lanserte regjeringa tre prinsipp for innovasjon i offentlig sektor:

1. Politikarar og offentlege myndigheiter må gje handlingsrom og insentiv til å innovere.
2. Leiarar må utvikle kultur og kompetanse for innovasjon og ha mot til å tenkje nytt og lære av feil og suksessar.
3. Offentlege verksemdar må søke nye former for samarbeid.

I samfunnsdelen av Austrheim kommune sin kommuneplan for 2015 – 2027 vart det mellom anna framheva at Austrheim skal nytta modernisering og digitalisering til å skapa innovative løysingar for ein god dialog med innbyggjarane og at ein nyttar velferdsteknologi for å etablera nye løysingar som gjev betre tenestetilbod og effektiv drift.

Arbeidsgruppa framhevar at det truleg vil vera naudsynt at Austrheim kommune styrkar kompetansen og kjennskapen til innovative løysingar, velferdsteknologi og e-helse. Det vert anbefalt å lære, og utveksla erfaringar med, andre kommunar og gjerne kommunar som har kome lenger på enkeltområde innan forenklingar ved bruk av digitale verktøy og løysingar. Nabokommunen Alver er mellom anna ein kommune som ligg langt framme i bruk av velferdsteknologi.

Mangfald:

- Mangfald kan innebere ulikskap innan hudfarge, etnisk bakgrunn, kjønn, legning, funksjonshemming m.m. Det enkelte individ har eit vern mot å bli utsett for diskriminering gjennom mellom anna Arbeidsmiljølova og Likestilling- og diskrimineringslova. I Austrheim er ein av utfordringane knytt til mangfald den låge delen av menn innan helse og omsorg og fråværet av menn i barnehagane.
- Knytt til personar med funksjonshemming så legg kommunen til rette for dette. Austrheim samarbeider også med Nav gjennom ha personar i praksis og ved å tilsetje personar som kjem gjennom Nav.

- Knytt til etnisk mangfold er det råd for kommunal sektor å søkje midlar frå Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for å arbeide med betre bruk av innvandrarar sin kompetanse og stimulere arbeidsgjevarar til få fleire innvandrar i stillingar på høgare nivå i kommunal sektor.

Arbeidsgruppa ønskjer å framheve mangfold knytt til kompetanse ut frå perspektivet om at Austrheim kommune må ha som målsetjing å i størst mogleg grad gjenspeile befolkninga blant dei tilsette i kommunen.

Berekraft/klima:

- Meld. St. 30 (2019–2020) *En innovativ offentlig sektor*, omhandlar også Noreg sine forpliktingar knytt til å nå berekraftsmåla:
 - Regjeringa legg til grunn at kommunane legg berekraftsmåla for 2030 til grunn i planarbeidet.
 - Nasjonalt vert det brukt midlar på kompetanseutvikling på dette området og mellom anna Nordlandsforskning jobbar med å utvikla eit rammeverk for korleis berekraftsmåla kan implementerast i lokal og regional planlegging.

Arbeidsgruppa ønskjer å påpeike at Austrheim kommune, og særleg tilsette innan forvaltning og service, må halda seg oppdatert og vidareutvikla kompetansen på dette området for å ivareta miljøforskrift og krav frå myndigheitene.

GDPR:

- Å arbeide systematisk med personvernarbeidet innan alle område i kommunen er sentralt for å ivareta krav og rutinar knytt til personvernet både i høve innhenting, lagring og sletting av personopplysningar.

Pr. i dag vert mykje av GDPR – ansvaret ivareteke av IKTNH, men det er viktig at det internt i kommunen er naudsynt kompetanse på dette då mange dagleg handsamar personopplysningar.

Kommunesektoren sin organisasjon (KS)

Ut frå KS sin *arbeidsgjevmonitor 2021* kjem det fram følgjande føringar for kommunane:

Kommunesektoren må finne varige løysingar for heiltidskultur og redusert sjukefråvær, nye måtar å løyse oppgåvene på og få til digital omstilling

- *Digitalisering, innovasjon, oppgåveløysing i samarbeid med andre vil påverke behovet for rekruttering og arbeidskraft*
- *Auka krav til tverrfaglege ferdigheiter og krav til å tileigne seg ny kompetanse*
- *Særleg vil dette gjelde helse- og omsorgstenester der behovet for omstilling og innovasjon vil auke i takt med teknologiske og demografiske endringar*

Av utfordringar for kommunane som arbeidsgjevar trekkjer KS fram følgjande moment:

- Sjukefråvær
- Høg del deltidstilsette
- Rekruttering av fagpersonell
- Halde på fagpersonell
- Kompetanseutvikling/mobilisering
- Høg del ufaglærte
- Effektivisering av arbeidsprosessar
- Evne til innovasjon
- Endringsvilje
- Leiing
- Lønspolitikk

Dei utheva punkta er område Austrheim kommune i førre planperiode (2015 – 2020) har hatt eit særskilt fokus på. Desse punkta er det også i inneverande planperiode stor merksemd på.

Når det gjeld rekruttering er det nedsett ei eiga arbeidsgruppe for å jobbe spesifikt med dette. Knytt til deltidstilsette er det i gong eit arbeid med å

oppdatera rutinane for å sikra ein heiltidskultur i kommunen. Det som i større grad kjem fram i gjeldande strategiske kompetanseplan, og som leiinga i kommunen er særleg oppteken av, er fokus på *effektivisering, innovasjon, endring og leiing*.

Arbeidsgruppa understrekar at dei opplever at Austrheim kommune arbeidar med å følgje opp i tråd med dei føringane som KS legg og rettar merksemda mot sentrale og framtidsretta område.

Gap-analyse

Hovudtariffavtalen 2020–2022 seier mellom anna følgjande om kompetanse:

Arbeidslivet er i endring, og behovet for ny kompetanse og kompetanseutvikling øker. Partene er enige om at relevant kompetanse er avgjørende for at den enkelte arbeidstaker kan mestre omstilling, og at det bidrar til å forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv. Partene er videre enige om at relevant kompetanse er nødvendig for den enkelte arbeidstakers evne til å mestre ny teknologi og nye oppgaver. Relevant kompetanse er også en forutsetning for evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for å bidra til å sikre den nødvendige kompetansen kommunesektoren trenger.

I følgje hovudtariffavtalen er kommunane såleis forplikta til å kartlegge dei tilsette sin kompetanse, analysere sitt kompetansebehov og utarbeide kompetanseplan.

Det er ei rekkje statlege føringar og tilskot til kompetansearbeid i kommunesektoren. For det første er det klåre kompetansekrav for arbeid i både oppvekstsektoren (lærarar, førskulelærarar og barne- og ungdomsarbeidarar) og i helsesektoren (legar, sjukepleiarar og helsefagarbeidarar). I begge dei store sektorane er det likevel framleis

ufaglærte på grunn av at ein ikkje greier å rekruttere tilstrekkeleg med den etterspurde kompetansen.

Kommunane er såleis forplikta til å kartlegge behov for kompetanseutvikling og lage plan for kompetanseutvikling. For Austrheim kommune sin del vil dette dokumentet utgjere den overordna kompetanseplanen og leggje føringane for det enkelte området.

Ei Gap-analyse kan vere eit nyttig verktøy i utarbeiding av strategisk kompetanseplan, og dannar såleis eit utgangspunkt for strategisk kompetansestyring. For Austrheim kommune sin del, som ein relativt liten kommune, vil det vere fornuftig å gjennomføre dette på sektornivå.

Hovudspørsmåla som må stillast i ein Gap-analyse er:

- **Status:** Kor står me i dag?
- **Mål:** Kva kompetanse må me ha / ønskjer me å ha?
- **Tiltak:** Kva for tiltak må me setje i verk for å komme der me ønskjer (fylle opp gapet)?



Kompetansekrav handlar om kva for kompetanse Austrheim kommune har behov for, for å nå sine mål og utføre funksjonar og oppgåver knytt til omfang og nivå. Såleis omhandlar kompetansekrav både kor mange årsverk ein treng for å løyse dei respektive oppgåvene, og kva kompetansenivå dei skal ha for at kvaliteten på tenesta skal halde ynskja nivå. Når det gjeld kompetansekrav er det også nasjonale føringar.

Kompetansebeholdninga er den kompetansen Austrheim kommune forvaltar gjennom sine medarbeidarar.

Oppsummert – prioritert kompetanseutvikling

Austrheim kommune vil vidareføra dei prioriterte områda frå førre strategiske kompetanseplan – *kompetanseutvikling og rekruttering*. Dette er sentrale område fordi ein i dag har, og framover vil få, eit stort behov for faglærde og folk med høgare utdanning. Samstundes inneber dei demografiske endringane i befolkninga at tilgang på nyutdanna arbeidskraft truleg ikkje vil vere stor nok til å kunne erstatte dei som går av med pensjon. Kompetanseutvikling for dei arbeidstakarane ein allereie har vert derfor viktig. Særskilt viktig vil det vere å utdanne ufaglærte til fagarbeidarar, noko som også vil vere eit viktig ledd i arbeidet med ein heiltidskultur.

For å understøtta dei langsiktige krava og utfordringane som Austrheim kommune vil møte er følgjande område kommunen sine overordna og retningsgivande satsingsområde i planperioden:

- Alle som vert tilsett i kommunen skal ha ei fagutdanning.
- Kommunen vil leggje til rette for at tilsette kan ta fag- og vidareutdanning i tråd med det kommune har behov for.
- Dekkje det auka behovet for årsverk innan helse og omsorg både gjennom tilsetjingar, men også ved andre verkemiddel så som teknologi, digitale løysingar og enda meir oppfølging av eldre heimebuande. Arbeid mot ein heiltidskultur og auka del menn vil også vera verkemiddel for å svare på det auka ressursbehovet i helse og omsorg.
- Det vil vera naudsynt å auke den digitale kompetansen blant tilsette i kommunen.
- Det vil vera naudsynt å halda fram med å rette merksemda mot innovasjon, endringsvilje og effektivisering.

- Vidareutvikling av leiarskapet vil vera viktig for å både oppfylle krava som vert stilt til kommunen, men også for å legge til rette for å implementere punkta trekt fram i denne kompetanseplanen.

Det enkelte område/avdeling skal, basert på dei overordna prioriterte områda, utarbeide sine årlege mål og handlingsplanar.

Under, i Del 2, følgjer ein presentasjon av kvart område/avdeling i kommunen, samt ein vurdering av status og utfordringar innan det enkelte område/avdeling.

Del 2: Status pr. område

Overordna mål for Austrheim kommune

Ei av dei viktigaste oppgåvene til Austrheim kommune er å vera ein tenesteleverandør for innbyggjarane og må difor levera gode tenester om kommunen skal vere attraktiv som bukommune. For å sikre dette må me ha eit økonomisk handlingsrom slik at me kan tilby gode oppvekstkår, attraktive butilhøve, interessante arbeidsplassar og gode mobilitetsløyser.

Det er starta eit arbeid i kommunestyret med revitalisering av visjon og mål for kommunen. Dette vil verte fullført våren 2022 og vil gje kommunen retning og styring for prioriteringar i framtida. Oppvekst, helse- og omsorg og kultur og frivilligheit er viktige områder. Ein ser at det blir viktig å prioritere kva som er kommunale oppgåver og kva tenestenivå som er godt nok. Vi vil i framtida vere meir avhengig av frivilligheita også i den kommunale tenesteytinga. Dette føreset ei strategisk tilnærming med klare målsettingar og tiltak knytt til kompetanseutvikling og rekruttering.

Eit viktig arbeid for å vera ein god tenesteleverandør er at Austrheim kommune klarer å halde på kompetansen i organisasjonen, leggje til rette for kompetanseutvikling slik at alle tilsette er i stand til å gjere jobben sin og å tiltrekke seg ny og relevant kompetanse.

Omstilling, effektivisering og digitalisering er omgrep som påverkar, og i større grad framover vil påverke, alle tilsette sin kvardag på ein eller annan måte. Det vil for Austrheim kommune framover vera viktig å ruste alle tilsette i å handtere endring og digitale løysingar.

Mål

Hovudmål:

- *Å auke den samla kompetansen Austrheim kommune treng gjennom systematisk og målretta kompetanseutvikling og rekruttering.*

Dette vert målt gjennom tal på tilsette som deltek på etter- og vidareutdanningstiltak, gjennomsnittstal av kvalifiserte søkjarar på utlyste stillingar og utskiftingsfaktor. Hovudmålet vert underbygd av fleire delmål innanfor sektorane og dei ulike område. På kommunenivå er delmåla:

- Effektivisera den kommunale drifta og tenesteytinga gjennom digitalisering.
- Styrke den interne kulturen i kommunen og skape ein sterkare felles identitet.
- Austrheim kommune skal vere ein lærande organisasjon som skapar gode føresetnader for læring og nyttar dei tilsette sin kompetanse for å fremje utvikling.
- Alle tilsette har minimum fagbrev innan sitt fagområde.
- Alle tilsette har tilstrekkelege norskkunnskapar til å handtera jobben sin.
- Styrke kommunen sin attraktivitet som arbeidsgjevar, og behalde arbeidstakarar med etterspurt kompetanse for å unngå uønskt turn-over.
- Auke mangfaldet blant tilsette.
- Austrheim skal verte leiande lærlingverksemd mellom kommunane i Nordhordland.
- Få fleire ungdommar til å velje utdanning til fagarbeidarar og høgare utdanning til yrker som kommunen har behov for.
- Ha gjennomsnittleg stillingsstorleik i kommunen på 90%.
- Vera ein positiv samarbeidspart for næringslivet i kommunen.
- Oppretthalde samla ressursbruk til kompetanseutvikling.

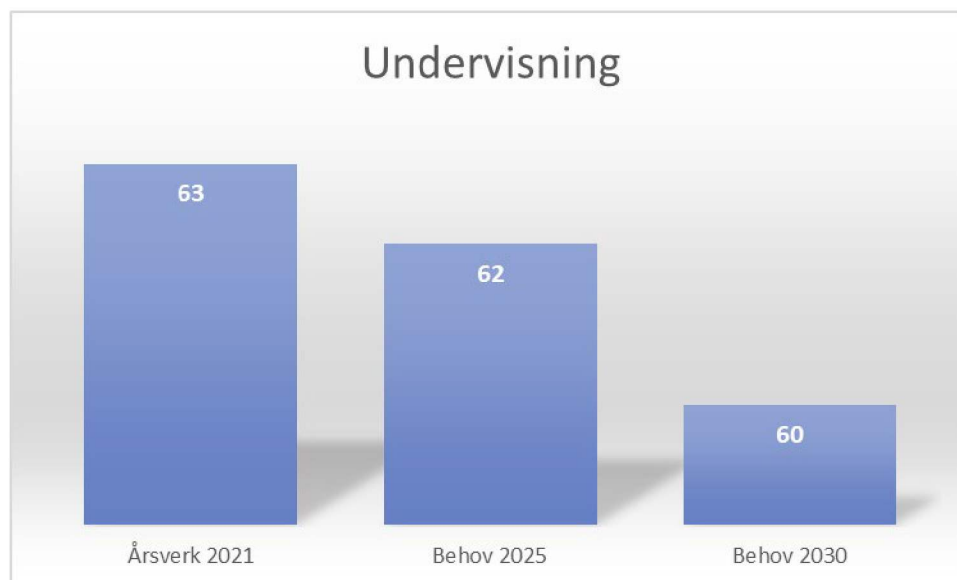
Under følgjer ein vurdering av det enkelte område / avdeling.

Skule

Austrheim kommune har to skular; Årås skule og Kaland skule. Årås skule har både barne- og ungdomstrinn medan Kaland skule vert rein barneskule frå hausten 2022.

I følgje KOSTRA-tal frå 2020 har 67% av lærarane ein lærarutdanning frå universitetet eller høgskule, medan den resterande delen har ein annan utdanning frå universitet eller høgskule.

Under ein grafisk framstilling av det forventa behovet for årsverk innan undervisning i Austrheim kommune fram mot 2030 (Kjelde KS 2021).



Utfordringar:

- I planperioden kjem mange tilsette til å bli pensjonistar.
- Me vil i periodar ha samanhaldne klassar.
-

- Dagens tilsette treng i noko ulik grad påfyll/opplæring i digitale verktøy.
- Manglande kompetanse blant nye lærarar i å leie klassar og krevjande elevar i klassane.
- Halde på ei brei kompetanse, særleg sidan vi vert færre lærarar på skulen.
- Det er behov for ny kompetanse innan fleire fag.
- Ønskjeleg med sertifisering/kompetanse på gjennomføring og analyse av testar som kan gjerast lokalt på skulen.
- Ønskjeleg med leselærarar/spesialpedagogiske koordinatorar på kvart hovudsteg med kompetanse på sine område.
- Må løfte fagkompetansen i alle fag som er omfatta av Kunnskapsløftet og dei krava som vert stilte til kompetansenivå i faga.
- Alternativ skulearena – manglar miljøarbeidar/vernepleiar eller tilsvarande med relevant kompetanse.
- Utvikle eit lokalt tilbod til elevar som får utfordringar med dei rammene som eit ordinært opplæringstilbod gir.

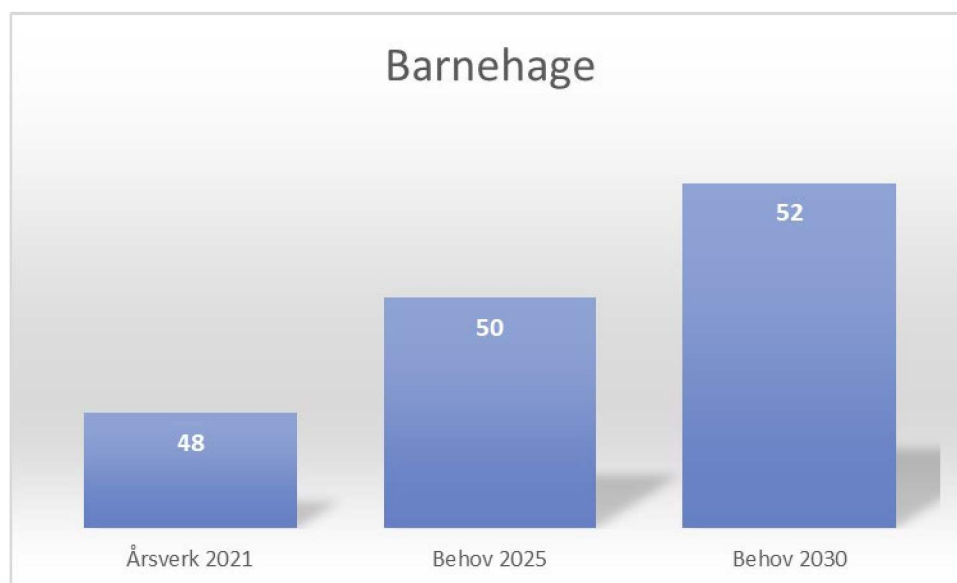
Barnehage

Austrheim kommune har to barnehagar; Austrheim kystbarnehage og Kaland barnehage. I følgje tal frå Utdanningsdirektoratet er det i begge barnehagane vel 40 prosent (gjennomsnitt 42%) av dei tilsette som har barnehagelærerutdanning, medan delen av tilsette med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidar er 35 prosent. Samla prosentdel tilsette med formell utdanning innan fagfeltet er dermed 77 prosent. 23% er ufaglært eller har ein annan bakgrunn. Pr 15.12.2020 oppfylte Kaland barnehage ikkje fastsett pedagognorm (Tal frå Utdanningsdirektoratet/Barnehagefakta). Ingen av dei fast tilsette i barnehagane er menn.

Barnehagane jobbar etter prinsippa for lærande organisasjon. Dette arbeidet vert gjennomført ved å ta i bruk samansette verktøy (artefakter)

som er laga for å utvikle lærande organisasjonar. Barnehagane driv systematisk med etter- og vidareutdanning av assistentane. Dette inkluderer også det å ta fagbrev.

Under ein grafisk framstilling av det forventa behovet for årsverk innan barnehage i Austrheim kommune fram mot 2030 (Kjelde KS 2021).



Utfordringar:

- Ein har underskot på menn som jobbar i barnehagen. Det er pr november 2021 ingen mannlege tilsette i barnehagane.
- Høgt sjukefråvær.
- For få heile stillingar som gjer mange deltidstilsette.
- Ha tilstrekkeleg med tilgjengelege vikarar.
- Spesialpedagogisk kompetanse – treng kurs/vidareutdanning innan sitt fagfelt, slik at barnehagane er meir sjølvdrivne og blir tryggare innan fagfeltet – det kan vere generelle kurs, men og på ulike spesifikke vanskar.
-

- For få fagarbeidarar / barne- og ungdomsarbeidarar. Utdanne fleire slik at ufaglærde får tilbod om kompetanseheving.
- Utvikle kompetansen om det psykososiale miljøet for borna.
- Manglar leiarkompetanse og verktøy innan endring, arbeidsmiljø og prosjektarbeid. Leiingskompetanse hjå dei pedagogiske leiarane er ei utfordring.

PPT

Austrheim PPT gjekk 01.01.2022 inn i eit interkommunalt samarbeid med kommunane Masfjorden, Gulen og Fedje til Fensfjorden PPT der Austrheim kommune er vertskommune. Utøvande logopedteneste er lagt til PPT og dekkjer også Modalen kommune.

Utdanningsdirektoratet har utforma fire kvalitetskriterium for PP-tenesta for å medverke til kvalitetsutvikling i tenesta. Eit av desse punkta seier at PP-tenesta skal vere ei fagleg kompetent teneste der dei tilsette skal ha kompetanse til å utføre sakkunnig arbeid for barn, unge og vaksne, samt hjelpe barnehage og skule i arbeidet med organisasjons- og kompetanseutvikling. For å kunne utføre mandatet skriv Udir at PP-tenesta skal ha fagkunnskap om allmenn- og spesialpedagogikk og organisasjons- og kompetanseutvikling. Vidare skal det vera kompetanse knytt til utfordringar som kan føre til at barn, elevar og vaksne har eller kan få behov for spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning. Kva for konsekvensar nedsett funksjonsevne og andre utfordringar kan ha for læring og utvikling ligg også i mandatet. Behov for tilrettelegging, rammeplanen for innhald og oppgåver i barnehagen, Læreplanverket for Kunnskapsløftet (LK06) og godkjende læreplanar for friskolar er også del av fagområdet. Barnehagelova, Opplæringslova med forskrifter, samt anna relevant regelverk, er også del av PPT sit kompetanseområde (udir.no).

Fensfjorden PPT har 4 tilsette med grunnutdanning (formalkompetanse) frå allmennpedagogikk knytt til barnehage og skule. Alle desse har master i allmennpedagogikk eller spesialpedagogikk. I tillegg har dei

vidareutdanning innan spesialpedagogikk, testkompetanse og pp-klinisk arbeid. Ei held på å vidareutdanna seg til spesialist som klinisk pedagog. Ei er sertifisert som mentor og foreldrerettleiar i DUÅ (De Utrolige Årene). Det er ein tilsett med master i psykologi. Ei har utdanning innan organisasjonspsykologi.

Utfordringar:

- Oppvekstsektoren er i konstant endring, både når det gjeld innhald i læreplanar, læreverk, organisering og digitalt. Dette gjer at tilsette i PP-tenesta kontinuerleg må oppdatere seg fagleg. Dette er tidkrevjande å få til i ein arbeidsdag med stort trykk.
- Det spesialpedagogiske feltet er i endring der ein skal ha ein barnehage og skule som gjev moglegheiter til alle barn og unge, uavhengig sosial, kulturell og språkleg bakgrunn, kjønn, kognitive og fysiske skilnader. Regjeringa ønskjer at kompetansen kjem tett på borna og elevane (St. Meld 6, 19/20) med tverrfagleg samarbeid der ein gjev eit kompetanseløft på det spesialpedagogiske feltet for alle som arbeider i barnehage, skule og PP-tenesta. Dette er ressurskrevjande og krevjande å få til utan at det går ut over sakkunnige utgreiingar.
- Det har vore tradisjon for eit individretta perspektiv i oppveksteiningane. Individ- og systemsaker vert ofte to sider av same sak der PP-tenesta opplever at det har vore krevjande å arbeide på systemnivå i saker som tidlegare har vore løyst på individnivå.
- Dei siste åra har me sett ein auke av saker omkring psykososiale problemstillingar. Dette krev psykologisk kompetanse i tillegg til pedagogisk kompetanse.

Austrheim kulturskule

Austrheim Kulturskule tilbyr opplæring innan musikk-, kunst- og kulturfag, og har ca 100 elevplassar.

Austrheim kulturskule byggjer undervisninga si på dei mål og verdiar som er nedfelt i Norsk kulturskuleråd sin rammeplan «Rammeplan for kulturskulen – Mangfald og fordjuping». Undervisninga held til i kulturskulen sine lokalar i Austrheimsvegen 1009, samt på Kaland skule der administrasjonen held til.

Av dei tilsette er det berre ei full stilling i kulturskulen, dei resterande tilsette har deltidsstillingar som varierer i storleik frå 15–50%. Ein av dei tilsette har kombinert full stilling fordelt mellom kulturskulen og Årås skule.

71% av dei tilsette har kunstfagleg utdanning på masternivå, og 57% har pedagogisk utdanning/PPU. 32% av kulturskulen sitt totale årsverk er dirigent-/instruktørtjeneste som blir kjøpt av kor og korps i kommunen.

Utfordringar:

- Dei fleste tilsette har små stillingar.
- Det er vanskeleg å rekruttere og behalde nye arbeidrarar når stillingane er så små, og vi geografisk sett ligg i utkantstrøk.
- Det er utfordrande å utvikle kulturskuletilbodet utan å kunne tilby større stillingar, gjerne i kombinasjon med andre aktørar i kommunen.
- Det er oftast berre ein tilsett i kvart fag i kulturskulen med kompetanse innan sitt felt. Vi er difor ekstra sårbare ved sjukdom i personale, og har store problem med å få tak i kvalifiserte vikarar.
- Når dei fleste tilsette har fleire arbeidsstadar/-kommunar, er det vanskeleg å få tid til samarbeid og planleggings- og utviklingsarbeid.
- Vi treng meir kompetanse på digitale verktøy og digitale undervisningsområde for å halde oss oppdatert i utviklinga innanfor tilbod og undervisning i kulturskulane. Dette blir ekstra vanskeleg med små stillingar og få tilsette.

Helse og omsorg

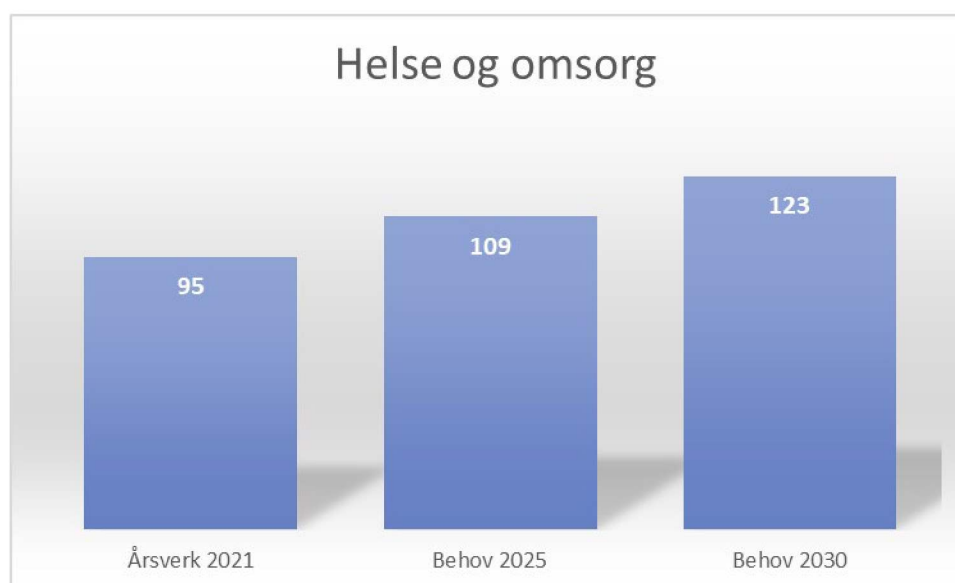
Helse og omsorgstenesta i Austrheim består av følgjande område:

- **Nordliheimen** er kommunen sin sjukeheim. Avdelinga har eigen dement avdeling med sansehage. Nordliheimen har òg arbeidsstove/dagstove for bebuarar og heimebuande brukarar som er på dagplass.
- **Kjøkken med reinhald og vaskeri.**
- **Heimesjukepleien.**
- **Dagavdeling** for heimebuande demente.
- **Arbeid & Inkludering** er tilrettelagte arbeidsplassar for menneske med nedsett funksjonsevne med mellom anna Vestlia med 13 leilegheiter.

I tillegg gjev Nordliheimen avlastning til yngre demente. Helse og omsorgstenesta har såleis eit breitt nedslagsfelt, mange ulike brukarar med ulike problemstillingar. I ei avdeling med 140 tilsette er kompetansen forskjellig og behova for meir kompetanse varierer.

Utgangspunktet for pleie og omsorgstenesta i dag er at det er god kompetanse hjå dei tilsette jamt over, men ting endrar seg fort og at me er i ei rivande utvikling når det gjeld pasienttilhøve, kommunens ansvarsområde og behov for medisinsk utstyr. Spesielt samhandlingsreforma krev at kommunen tek i mot pasientar på kort varsel med mange ulike medisinske problemstillingar.

Ut frå tala som kjem fram under Del 1 vil desse trendane innebera at helse og omsorgssektoren i Austrheim kommune vil ha behov for å auke og utvikle talet på tilsette som vist i diagrammet under.



Overordna utfordringar for områda i pleie og omsorg:

Sjølv om det er mange år sidan samhandlingsreforma vart innført påverkar den framleis Austrheim kommune og vil også påverke omsorgstenestene framover. Vidare må Austrheim følgje opp i tråd med andre nasjonale føringar som kvalitetsreforma "Leve hele livet", "Demensplan 2025", "Kompetanseløft 2025", "Likeverdsreformen" strategiar knytt til pårørande, ernæring og i høve digitale satsingar og morgondagens løysingar på helsetenester.

Gjennomsnittleg stillingsstorleik i helse og omsorg er 68%. Dette er uendra i høve tala frå førre kompetanseplan. Av dei 140 tilsette så jobbar 105 tilsette deltid der gjennomsnittleg stillingsstorleik blant dei deltidstilsette er 57% (KS`PAI-register pr. 01.12.2020).

- Små stillingar gjev nedsett kontinuitet, og rekruttering er ei utfordring.
- Halde på og skaffe kvalifisert arbeidskraft, gjeld både sjukepleiarar, vernepleiarar og helsefagarbeidarar.
- Lite mangfald,- høg kvinneandel av tilsette.
- Tilstrekkeleg helgebemannning.
-

- Auka del av heimebuande demente, stadig svakare pasientar og ein aldrande befolkning
- Vidareutvikling av kompetanse – utfordrande å leggje til rette for at tilsette kan ta den vidareutdanninga kommunen treng.
- Ha kompetanse og økonomi til å ta i bruk omsorgsteknologi – vidareføra dette etter at Vestlandsprosjektet er ferdig.
- Høgt sjukefråvær.
- Uro blant tilsette knytt til organisatoriske endringar.
- Svake norskkunnskapar hjå enkelte tilsette.
- Manglande tid/rammer for leiarane til å utøve leiing og drive fagutvikling.

Helseavdelinga

Legetenesta består av fastlegetenesta, interkommunal legevakt i Knarvik og ØHD døgntilbod, samt jordmorteneste og opplæring av LIS 1 legar.

Helsestasjon & skulehelsetenesta består av helsesjukepleiarar som har eit breitt ansvarsområde, frå det nyfødde born og opp gjennom livet til 18 års alder og til ein går ut av vidaregåande skule. Helsesjukepleiarane er tett på mange familiar som gjerne er over 20 år. Dei har og oppgåver inn mot tverrfagleg samarbeid og samfunnsarbeid.

Fysio-/ergoterapi vert gjeven i dei nye lokala på Mastrevik Torg, eller på Nordliheimen (som del av institusjonsopphald) eller i pasienten sin eigen heim. Barn og unge kan og få fysio- ergo tenester / oppfølging i barnehage, skule, eigen heim eller på Instituttet på Mastrevik Torg.

Psykisk helse og rus: Tenester er støttesamtaler, opplæring og bistand i daglege gjeremål, følgje til anna helseteneste, medikamenthandtering, arbeidsoppfølging rus, lp, koordinatorfunksjon, bu oppfølging og felles gruppeaktivitetar i lågterskeltilbod. I tillegg er det eit samarbeidsprosjekt med dei andre kommunane i Nordhordland og Helse Bergen om fleksibelt behandlingsteam (FACT-team).

Kommunepsykologen i Austrheim gjev eit lågterskel tilbod til born, unge, vaksne og eldre med psykiske plager og lidingar, livskriser og andre utfordringar som verkar inn på den psykiske helsa.

Grønt arbeid er lågterskeltilbod til unge som har utfordringar med å komme inn på den ordinære arbeidsmarknaden og/eller manglar skulegang som skyldast utfordringar med psykisk helse og/eller rusproblematikk. Dett er eit tilbod som arbeidar etter recoverymodellen. Grønt arbeid er open måndag til fredag 8–15.30 og vil etter kvart også ha eit tilbod utover ettermiddagen nokre kveldar i veka.

Utfordringar:

Helseavdelinga består av mange motiverte fagfolk, men dei treng påfyll av kompetanse og vidareutdanning innan sine fagfelt. Det bør settast i verk fagutviklingssamtaler med den enkelte arbeidstakar for å kartlegge ønskjer og tankar for vidare kompetanseheving.

- Kommunepsykolog er ein stilling det er vanskeleg å rekruttere til.
- Rekruttera fagkompetanse til små stillingar, som til dømes jordmor. Dette er ei lovpålagt teneste, men vi har ei lita stillingsgrad og som inngår i eit samarbeid på tvers i kommunane.
- I Grønt arbeid arbeidar det erfaringskonsulent, miljøarbeidar og miljøterapeut. Me ser der eit behov for å ha nok kunnskap og kompetanse på psykisk helse og rus.
- Helseavdelinga treng at alle tilsette har ein bachelorutdanning.
- Å behalde gode medarbeidarar dersom me ikkje satsar på fagutvikling. Fagutvikling er eit berekraftig tiltak både i ein rekrutteringsprosess og for å behalde gode og kompetente medarbeidarar over tid.
- Sikre at det vert fatta, og sakshandsama, gode og korrekte vedtak knytt til tildeling av plassar, heimehjelp mm.

Forvaltning og service

Forvaltning og service er samansett av områda **teknisk drift** og **samfunnsutvikling** og **service**.

Avdeling for samfunnsutvikling og service omhandlar tenesteområda plan, forvaltning og samfunnsutvikling, samt service og kontorstøtte. Desse områda dekkjer alt frå arbeid etter plan- og bygningslova og arkiv, til byggjesaker, service og forvaltning. I dette ligg det også arbeid og bistand knytt til dei andre områda i kommunen. Dette inneber bistand og rådgjeving med kunnskap og kompetanse innan fagområdet og gjeldande lover og forskrifter som ei kommunal verksemd er omfatta av. Det inneber også praktisk utføring av ulike tenester som service til innbyggjarane, vedlikehald sommar, vinter, heilårs og oppgradering av bygg.

Avdeling teknisk drift omhandlar eigedomsdrift, reinhald og veg, vatn og avlaup (VVA). Drifta av kommunale bygg og beredskapsarbeid er områder som ligg under denne avdelinga.

Kommunalområdet har også ansvar for oppfølging av dei interkommunale samarbeida Vann vest AS, interkommunalt brannvern, NGIR og interkommunalt landbrukskontor. Landbrukssjefen i Alver handterer landbrukstenester for Austrheim og bidreg i dei saker som omhandlar landbruksområdet.

Funksjonar som ligg i staben til kommunalsjefen er kjøp og sal av eigedom og eigedomsforvaltning, juridisk støtte, innkjøpsavtalar, informasjon og næringsforvaltning. Avdelinga dekkjer alle område med høg formell kompetanse, som inkluderer ingeniørar, fagarbeidarar og jurist, samt planleggarkompetanse og leiarkompetanse.

Det vert levert tenester til innbyggjarane og arbeidet med kommunale planar skjer også i dialog med innbyggjarane. Avdelinga får gode tilbakemeldingar, og er oppteken av å ha gode relasjonar til innbyggjarane.

Utfordringar:

Ein overordna utfordring innan forvaltning og service er breidda i fagområda og krava om å dekkje alle kompetanseområda. Området må ha kompetanse på alle områda i kommunen og alle lover og forskrifter som den kommunen drifta er omfatta av. Dette inneber både breidde- og spisskompetanse på eit stort fagfelt.

Det er vidare utfordrande å både rekruttere og behalde spisskompetanse. Ein erfarer at kandidatar med spisskompetanse er attraktiv i arbeidsmarknaden, og som ofte ikkje er å finne lokalt, slik at ein får tilsette med lang reiseveg.

- Avdelinga skal dekkje store og varierte fagområde / kompetanse.
- Manglar kompetanse på ein del fagområde, deriblant språkkompetanse innan reinhaldsområdet.
- IT kompetanse og digitalisering.
- Å vere oppdaterte på dei fagområda ein skal kunna.
- Halde på og eventuelt rekruttere brei og god fagkompetanse.

Kultur og fritid

Fagavdelinga for kultur, bibliotek, idrett og fritid er samansett av bibliotek, tiltak barn og unge, ungdomsklubb og anna kultur. Hovudbiblioteket i Austrheim er kombinasjonsbibliotek med Årås skule, mens Fonnes filial er kombinasjonsbibliotek med Kaland skule.

Fagavdeling kultur femnar om allment kulturarbeid og lovpålagte tenesteområde:

- Bibliotek, er ein lovpålagt teneste og alle kommunar skal ha eit folkebibliotek.
- Skulebibliotek er lovpålagt jf. Opplæringslova.
- Tiltak barn og unge/ Austrheim ungdomsklubb, (opp til 18 år) tilrettelagte fritidstilbod.
-

- Friluftsliv, turstiar, friluftsområde, ulike aksjonar som Stolpejakta, Havglede, mm.
- Austrheimhallen/idrettsanlegg, spelemidlar, planarbeid
- Kulturminne/Kulturmiljø, tilskotsordningar, planarbeid
- Kino
- Tilskotsordningar, kulturmidlar mm.
- Kontakt og samskaping med lag og organisasjonar

Anna kultur femnar vidare om diverse kulturarrangement som; Kulturdagane Austrheim, Kystsogedagar, 17.mai og ulike jubileum kommunen vil markera, m.m.

Oppfylling av FN sin berekraftsmål skal ligge til grunn for alt me jobbar med i fagavdeling kultur. Folkehelse er også noko alle avdelingar skal ha fokus på, og folkehelse er noko me i fagavdeling kultur tenkar på i tenester retta mot innbyggjarar i alle aldrar; sosiale og demokratiske møteplassar, arrangement, lågterskeltilbod i høve til økonomi og helse, fysisk aktivitet, anlegg til idrett og eigeorganisert aktivitet, havsportsaktivitetar, sjøvett, trafikktryggleik mm.

Utfordringar:

- Kombinasjonsstillingar med arbeidsoppgåver som spennar over ulike fag og lovverk.
- Tenestene vert alt for personavhengige og tenestene vert lite berekraftige.
Tenestene vert sårbare når tilsette er sjuke og/eller skal på kurs , ferie, møte, synfaring m.m.
- Det er ein utfordring med rekruttering til små stillingar.
- Balanse mellom interne administrative oppgåver, i forhold til tenester til publikum.
-

- Lite tid til kurs, oppdatering, planarbeid og behov for kompetanseheving innan:
 - barne- og ungdomsarbeid
 - kulturminne/kulturmiljø
 - friluftsliv og idrett, spelemidlar
- Lite tid til samhandling med innbyggjarar og andre avdelingar.
- Behov for spesialkompetanse innan bibliotek.

Økonomi og personal

Kommunedirektøren er den øvste leiaren for den samla kommunale administrasjonen, med dei unnatak som følgjer av lov, og innanfor dei rammer kommunestyret set. Austrheim kommune er under kommunedirektøren organisert med kommunalsjefar med ansvar for dei ulike områda og økonomi og personalsjef som er ansvarleg for områda økonomi og personal. I tillegg har kommunedirektøren ansvar for beredskap, og kommunen har eigen beredskapskontakt plassert under kommunedirektøren, samt kommuneoverlege.

Økonomi og personal held til på kommunehuset og har følgjande ansvarsområde:

- *Personal* – støttar dei ulike leiarane innan tilsetjingar, oppseiing, permisjon, HMT og oppfølging av bedriftshelsetenesta. Vidare har personal ansvar for pensjon og ulike personalpolitiske retningslinjer, lærlingordninga, kompetanseutvikling og samarbeid med dei tillitsvalde og lønstingingar
- *Økonomikontoret* – økonomikontoret har mellom anna ansvar for budsjett- og økonomiplanarbeid, kommunerekneskap, løn, rapportering, eigedomsskatt og sakshandsaming og prosjektleiing.

Utfordringar:

- Dei tilsette har ulike fagområde og dermed er det sårbart ved fråvær.
- Treng meir kompetanse innan digitale verktøy og digitalisering av oppgåver og prosessar.
- Vi skal framover digitalisere fleire område innan lønn/økonomi/personal.

Økonomi

Samla sum i budsjett som ligg til kompetanseutviklingstiltak for 2022 er kr 850 000,-.

I tillegg kjem eksterne kompetansemidlar det vert søkt om innan helse og omsorg og oppvekst med hovudvekt på skule. Kor mykje det vert søkt om, og kor mange som tek fag i skulen for heile 2022, veit ein ikkje før året er omme. Men dersom ein legg tala for 2021 til grunn så vart det motteke kr 142 000,- innan helse og omsorg og kr 432 000,- for oppvekst/skule.

For å lukkast med kompetanseutviklingsarbeidet er det eit mål å oppretthalde den samla ressursbruken til kompetanseutvikling. Dette inneberer også at ein framleis må vere aktiv med tanke på å søkje statstilskot innan dei ulike sektorane der det er mogeleg.

Oppfølging og evaluering

Oppfølging og evaluering av kompetansetiltak er ein sentral føresetnad for at satsinga skal kunne vere strategisk. Det vert lagt opp til revidering av Strategisk kompetanseplan i 2024.

Det må understrekast at det årleg kjem ny statistikk, og det vil derfor vere ynskjeleg å samanfatte og spreie informasjon om nytt talmateriale kvar haust. I samband med dette vert det teke ein statusgjennomgang av kompetansetiltaka som er sett i verk. Det vert vidare lagt til grunn at avdelingane skal utarbeide årlege kompetanseutviklingsplanar etter ein

enkel mal som ein del av arbeidet med verksemdplan. Desse vert også tema i ein årleg statusgjennomgang på kommunenivå. Status må i tillegg verte gjennomgått i avdelingsleiarmøte og møte med dei hovudtillitsvalde i løpet av eit år. Samstundes må det vurderast, i laupet av planperioden, kor vidt det bør utarbeidast ei skriftleg løypemelding.

Ansaret for oppfølginga av Strategisk kompetanseplan ligg på overordna nivå plassert på kommunedirektør og den si leiargruppe. Når det gjeld tiltaka på avdelingsnivå, så har avdelingsleiarane eit ansvar for å følgje desse opp i samarbeid med kommunalsjefane.

Vedlegg: Handlingsplanar pr. område

Overordna tiltak for Austrheim kommune

Kompetanseutvikling og rekruttering må også sjåast i samanheng, fordi høve til etter- og vidareutdanning også vil vere eit viktig rekrutteringstiltak. Samstundes handlar rekruttering om kommunen sitt omdøme som arbeidsgjevar, og ein må kommunisere at kommunen er ein tilbydar av trygge, gode og utfordrande arbeidsplassar. Eit ledd i dette er også eit fokus på at Austrheim kommune skal vere ein lærande organisasjon. Dessutan må ein vidareføre kommunen sine retningslinjer knytt til seniorpolitikk for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan stå lenger i jobb, noko som vil kunne bidra til å dempe behovet for nyrekruttering noko.

Kompetanseutvikling:

- Tilby målretta vidareutdanning i tråd med dei behova kommunen har i dag og vil ha framover knytt til kompetanse
- Sikre opplæring slik at tilsette får opplæring i IKT-programvare som dei har bruk for og standardar for informasjonstryggleik.
- Alle tilsette skal ha opplæring i det nye kvalitetssystemet og i Microsoft 365.
- Med utgangspunkt i Strategisk kompetanseutviklingsplan skal einingane utarbeide årlege utviklingsplanar etter utarbeidd mal.
- Arbeide for, og leggje til rette for, ein heiltidskultur, mellom anna gjennom vidareutdanning og sjå nærare på turnusordningane.
- Informere om dei tilsette sine rettar og pliktar i samband med grunn- og vidareutdanning og følgje tilsette i eit fagutdanningsløp betre opp for å sikre at dei går opp til fagprøve.

Rekruttering:

- Framleis nytte filmane som presenterer kommunen og yrka i kommunen og vurdere om filmane må oppdaterast. Filmene nyttast til heimesida og i sosiale medium, samt på messer, skulebesøk og i samband med stillingsutlysingar osv.
- Delta på aktuelle utdannings- og studiemesser for å treffe potensielt framtidige lærlingar og tilsette
- Nytte ein breidde i media for stillingsutlysing til stillingar som er vanskelege å besette.
- Sikre at all profilering understøttar at Austrheim kommune står fram som ein profesjonell kommune.
- Underbygge eit ønskje om mangfald blant tilsette, noko som også støttar opp under "Opne landskap, ope sinn".
- Tilsette lærlingar, ha praksisplassar for studentar og nytte sommarjobbar og arbeidspraksis for skuleelevar i kommunen aktivt som ledd i ein rekrutteringsstrategi.
- Vurdere gjennomgangsbustader for nytilsette i kommunen og andre insentivordningar for å tiltrekke seg kandidatar.

Oversikt over mål og tiltak pr. område

Skule

Mål:

- Å til ei kvar tid ha tilsette med utdanning vi har behov for.
- Å vera lærande organisasjonar som kan oppfylle måla i Fagfornyinga.
- Å ha tilstrekkeleg kompetanse på klasseleiing, relasjonar og inkluderande praksis
- Ha breiddekompetanse på spesialpedagogiske utfordringar.
-

- At ein lokalt på skulen har nok kompetanse til relevant testing, analysere resultat, observasjon av elevar og klassar for å setje inn tiltak raskt.
- Elevar må få hjelp til dei utfordringane dei har tidleg i opplæringsløpet, ikkje vente. Kort veg mellom observert vanske og tiltak.
- Ha alternativ læringsarena for elevar som har vesentleg åtferds/tilpassingsvanskar eller andre utfordringar som gjer at dei treng eit anna tilbod.
- Å tilsetje miljøarbeidar/vernepleiar eller andre yrkesgrupper med relevant bakgrunn.
- At kvart hovudsteg skal ha ein koordinator som i varetek oppfølging av spesialpedagogiske tiltak, spesialiserte på lese- og skriveopplæring og åtferd.

Tiltak:

- Rekruttering av lærarar med kompetanse vi har behov for.
- Vidareutdanning gjennom «Kompetanse for kvalitet», tilby vikarordning. Vekt på desse faga:
 - matematikk
 - norsk
 - engelsk
 - spesialpedagogikk
 - kunst og handverk
 - musikk
- Vidareføre PALS
- Vidareføre skulebasert kompetanseutvikling
 - Bruke resultata på kartleggingar som grunnlag for å auke kvaliteten på læring
 - Bruke forskingsbaserte metodar i klasserommet
 - Vidareutvikle analysekompetanse

- Starte arbeidet med ein lokal alternativ skulearena.
- Sørge for at tilsette vert oppmuntra til å vidareutvikle sin kompetanse undervegs og vidareutdanne seg.
- Planlegge kva kompetanse ein til ei kvar tid treng.
- Førebu erstatning av kompetanse som ein veit vil mangla undervegs.
- Tiltakspakkar knytta til inkluderande praksis.
- Vurdere innføring av MOT.

Barnehage

Mål:

- Få fleire menn til å jobbe i barnehagane.
- Kvar barnehage skal ha minst 1 førskulelærer med vidareutdanning innan spesialpedagogikk.
- Å auke leiingskompetansen til dei pedagogiske leiarane.
- Å ha tilstrekkeleg kompetanse på relasjonar og inkluderande praksis
- 100 prosent av dei tilsette skal ha formell utdanning innan fagfeltet.
- 50% pedagogdekning og fleire utdanna fagarbeidarar

Tiltak:

- Leggje vekt på å tilsetje menn ved behov for nye tilsette/ha ein tanke om korleis ein kan tiltrekke seg menn inn i arbeidet til «Rekrutteringsgruppa».
- Etablere ein vikarpool (gjerne saman med helse/omsorg) med fast tilsette medarbeidarar som kan nyttast på ulike stader i ulike jobbar
- Leggje til rette for at assistentar kan ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeidar.
- Leggje til rette for at pedagogiske leiarar får ta relevant etter- og vidareutdanning i leiing og arbeid med sjukefråvær.
- Leggje til rett for at tilsette kan ta vidareutdanning innan spesialpedagogikk.
-

- Ved rekruttering av pedagogiske leiarar må leiingskompetanse ver eit viktig element.
- Kurs og rettleiing for å bruke metodar og reiskapar i DUÅ (De utrolige årene)
- Vurdere om ein kan nytte andre yrkesgrupper inn i barnehagen
- Knytte til seg miljøarbeidarar og personar på tiltak og som på sikt kan bli vikarar.

PPT

Mål:

- Ved stor arbeidsmengde med mange saker må ein prioritere dei lovpålagte oppgåver som t.d. sakkunnig vurdering først, medan det systemretta arbeidet verte nedprioritert. Det er eit mål ein skal dekkje både dei lovpålagde oppgåvene og det systemretta arbeidet
- At ein inneha nødvendig kompetanse for innfri krava frå Udir.

Tiltak:

- Jamleg kursing på tema dei ulike rådgjevarane arbeider med.
- Fast struktur på intern kompetanseheving t.d fagdag.
- Auke formalkompetanse innan systemretta arbeid i PP-tenesta.
- Auke formalkompetanse innan rettleiingsarbeid.
- Ha nok tid til systemretta arbeid som på sikt kan redusere mengda individretta tilbakemeldingar og spesialpedagogisk hjelp.
- Tilsette psykolog.

Kulturskulen

Mål:

- Å vidareutvikle Austrheim kulturskule sine fag og tenester.
- Å ha tilsette med relevant utdanning for det arbeidet dei utfører.
- Å vere ein allsidig og fagleg sterk kulturskule som oppfyller krava i rammeplanen for kulturskulen.
- Å sikre kompetanseutvikling og rekruttering i åra framover.
- Å arbeide for å kunne tilby fleire kombinasjonsstillingar i samarbeid med skulane, barnehagane og andre aktørar i kommunen for å betre rekrutteringa.
- Å gjennomføre årlege medarbeidarsamtalar med personalet i kulturskulen, og lage ein plan for den langsiktige kompetanseutviklinga/-hevinga.
- Å arbeide for å få til gode løysingar med vikarordningar som gjer oss mindre sårbare ved sjukdom og bortfall av undervisning.
- Å utvikle den digitale kompetansen til dei tilsette, slik at vi er rusta til å halde oss fagleg oppdatert i utviklinga av ulike kulturskuletilbod.

Tiltak:

- Rekruttere lærarar med den kompetansen vi treng.
- Samarbeid med skule/barnehage og andre aktørar for å kunne tilby kombinerte stillingar.
- Oppmuntre, legge til rette for og gje tid til at dei tilsette vidareutviklar kompetansen sin.
- Lage ein langsiktig plan på kulturskulen si utvikling og auke i tilbod for å få oversikt over kompetansebehov i framtida.
- Gjennomføre årlege medarbeidarsamtalar og utvikle kompetansemål for kvar tilsett for å sikre at vi beheld kompetansen innad i kommunen.
- Vere synlege som ein attraktiv arbeidsplass i regionen for å rekruttere og behalde tilsette med høg kompetanse.
- Leggje til rette for at dei tilsette får delta på fagdagar/kurs i samarbeid med andre kulturskular i regionen.

Helse og omsorg

Mål:

- Sikre målretta kompetanseutvikling og rekruttering.
- Marknadsføra Austrheim kommune som ein interessant og god arbeidsgjevar
- Å ha minimum 90% faglærde i helse og omsorg i Austrheim.
- Arbeide mot ein heiltidskultur, mellom anna ved å auke gjennomsnittleg stillingsstorleik til 80%.
- Alle tilsette skal få tilgang på same informasjonen.
- At medarbeidarar med kompetanse får nok utfordringar i kvardagen til å bli verande, og ikkje ønsker å bytte til ein meir attraktiv arbeidsplass.
- Å ha medarbeidarar med den spesialkompetansen det er behov for.
- Kvalifisere pleiemedhjelparane.

Tiltak:

- Arbeide med heiltidskultur og arbeidstidsordningar.
 - Vurdera medlever, langvakter og andre turnusordningar
 - Vurdera kompensasjonsordningar
- Halde på tilsette / utsetje avgang for aldersgrensa.
- Organisera arbeidsoppgåvene på ein annan måte for å til dømes i større grad nytte sjukepleiarane til sjukepleiaroppgåver.
- Jobbe for å tiltrekkje utdanna helsepersonell, særleg vernepleiar, sjukepleiar, lege, samt helsesjukepleiar. Arbeide gjennom "Rekrutteringsgruppa" med mellom anna:
 - Vera synleg mot studentar og studiestader
 - Auke den interne kompetansen på rettleiing av studentar i praksis
 - Tenkje langsiktig i høve kompetanseheving
 - Hensiktsmessig kjøp og sal av tenester / samarbeid
- Leggje til rette for vidareutdanning gjennom å dekkje opp bemanning ved fråvær,- vikarpool eller liknande og vidareutdanne tilsette innan:

- palliasjon
- akutt behandling
- geriatri
- kreftsjukepleie
- born med spesielle behov
- demensomsorg/demens-/alderspsykiatri
- Vidareutdanning innan vernepleie og miljøarbeid, og kompetanseheving innan områda miljøarbeid/ terapi, tvang/ makt, utfordrande åtferd, utviklingshemming og psykisk helse, aldring, ASK (alternativ og supplerande kommunikasjon).
- Nytte velferdsteknologi som alarmanlegget og ABC-velferdsteknologi og samarbeide og løysingar med kommunane i regionen.
- Prioritera lærlingane som kjem via vaksenopplæringsprogrammet, eller VG1 og VG2 (dei vert i størst grad verande i kommunen)
- Auke den matfaglege kompetansen på kjøkkenet for mattryggleik knytt til mellom anna diettar, oppfølging av HACCP og IK-MAT – rutinar.
- Tilstrekkeleg opplæring i rapportering i journalsystem og melde avvik og skademeldingar.
- Betre interninformasjon og kommunikasjon gjennom overordna fokus på etikk og kommunikasjon.
- Gje tilsette med svake norskkunnskapar kurs-/norskopplæring.
- Fokus på jobbframtid, arbeids-/heiltid og vidare karriere i utviklingssamtalar og årlege medarbeidarsamtalar.

Helseavdelinga

Mål:

- Alle i helseavdelinga får kvart år ein fagutviklingssamtale med sin leiar og saman lagar dei ein plan over 3–4 aktuelle område for kompetanseheving-/utvikling.
- At det vert sett av nok ressursar kvart år i budsjettet til at me når måla me set.

- Vi må lage ein prioritering over kva kunnskap/ kompetanse me treng mest av til ei kvar tid. Slik at vi kan sette av budsjettmidlar kvart år, ca. kr 1-1,5 million i året, for helse- og omsorgsavdelinga.

Tiltak:

- Eiga fagavdeling i helse- og omsorgsavdelinga med ein rådgjevar som arbeidar tett med kommunalsjefen.
- Utarbeide årlege kompetansemål for kvar enkelt medarbeidar og kvar avdeling.
- Kommunepsykolog, som er ein stilling det er vanskeleg å rekruttere til, må det setjast av midlar til spesialisering.
- Psykisk helse og rus er område me vil satse på. Det er ei viktig brukargruppe å gje «påfyll» til å klare å meistre livet sitt, få nok sjølvtrillit til å ta ei utdanning eller prøve seg i ordinært arbeid.
- Vidareutdanning innan dei ulike sitt arbeidsfelt:
 - Demenskoordinator- utdanning i demens
 - Kommunepsykolog- spesialisering
 - Lege - samfunnsmedisin
 - Aktuell vidareutdanning eller kursrekke for fysio-/ergoterapeut
 - Rusutdanning eller diverse miljøarbeid innan Grønt arbeid/ psykisk helse
 - Vidareutdanning innan forvaltningsarbeidet, som juridisk og sakshandsaming

Forvaltning og service

Mål:

- Ha brei og god fagkompetanse i eit godt arbeidsmiljø som sikrar gode tenester til innbyggjarane og andre kommunale avdelingar.
- Vera det mest attraktive kompetansmiljøet innan fagområda i Nordhordland.

- Vera eit positivt og kompetent ansikt utad for kommunen.
- Vidareføra den raske sakshandsaminga og positive strategien knytt til bygg- og næringsutvikling.
- Halda på noverande tilsette og kompetanse.

Tiltak:

- Setje av tid til fagleg oppdatering og arbeid med utviklingsoppgåver/prosjekt og leggja til rette for kompetanseutvikling innan:
 - Forureining
 - Bygg
 - Oppmåling og miljø
 - Vann- og avløp
 - Reinhold – gjeld norskspråk + auke del av tilsette med fagbrev
 - GDPR – regelverk og konsekvensar av digitalisering / datatryggleik
 - Berekraft og miljø
- Ha kompetanseplan for kvar einskild tilsett for å sikre at ein beheld kompetanse i kommunen og utviklar kompetansen i tråd med kommunen sine behov.
- Betre samhandling på tvers og tiltak for å fremje god organisasjonskultur.
- Vera synleg som ein attraktiv arbeidsgjevar i relevante miljø for å bli meir attraktiv ved nyrekrutteringar.

Kultur og fritid

Mål:

- Avdelinga må ha oppdatert kompetanse og nok ressursar for å kunne utføre alle oppgåver.

- Fleire treffpunkt for dei tilsette i avdelinga.
- Jobbe for løysningar som gjer oss mindre sårbare når nokon av dei tilsette er borte frå arbeid.
- Ha fokus på FN sin berekraftsmål i tenester og aktivitet til publikum.
- Jobbe for å fremme folkehelsa for innbyggjarar i alle aldrar.
- Samskape med lag og organisasjonar, samt andre avdelingar for at innbyggjarar skal leve «Det gode liv i Austrheim».

Tiltak:

- Kartlegge framtidig kompetansebehov i fagavdeling kultur.
- Fortsette med kombinasjonsbibliotek og samle all bibliotekressurs (skulebibliotek i grunnskulen og vgs.) i kommunen under folkebiblioteket i fagavdeling kultur.
- Ta aktiv del i Berekraftsbiblioteket (fn.no)
- Tilsette får tid til å oppdatere kompetansen.
- Tilsette får tid til å samarbeide med andre innan same fagfelt, og ta del i felles prosjekt.
- Gjennomføre kompetansehevande tiltak for biblioteket innan formidling av litteratur, særleg til barn og unge. Auke kompetansen innan digitale løysingar.
- Handlingsrom til samskaping med frivillig sektor og andre avdelingar.

Økonomi og personal

Mål:

- Vidareutvikle tenestene våre.
- Utvikle overføring av kunnskapar slik at det ikkje blir så sårbart når nokon er vekke.
- Sikre at fleire kan utføre fleire oppgåver og funksjonar, som til dømes lønskøyning.

- I større grad verta digitalisert innan økonomi- og personalområdet.
- Vera ein digital pådrivar for Austrheim kommune og implementera og utvikla system som
 - Microsoft 365
 - Nytt kvalitetssystem
 - Nytt rekrutteringssystem
 - Økonomi- og personalsystemet

Tiltak:

- Gjennomføre e-læring i Visma Enterprise – ligg inne om lag 140 kurs
- Opplæring pensjon (KLP/SPK).
- Få tid til å oppdatere kompetanse.
- Oppdatere kompetanse innan relevante digitale økonomi- og personalsystem.

Vedlegg: Oversikt over gjennomførte aktiviteter i inneverande planperiode

Det vart teke utgangspunkt i Strategisk kompetanseplan for 2015–2020 som var retningsgjevande for kompetansetiltaka. Under ein oversikt over tiltaka pr. år:

Tilsette som har/er i utdanning i 2018:

- Kvalifisering av pleiemedhjelparar til helsefagarbeidarfaget. 10 personar har tatt teoridelen. Dei samlar 8700 timar for å gå opp til fagprøve. Det var ein tilsett som fekk autorisasjon som helsefagarbeidar i 2018.
- Fagskule i psykisk helsearbeid. To personar
- Master i leiing. Tre personar. Dette er ei treårig utdanning. Ein av desse var ferdig i 2018.
- Barnehagelærar. Desentralisert utdanning over 4 år. Ein person
- Styrarutdanning i barnehage. To personar. Ein ferdig i 2018.
- Vidareutdanning i avansert gerontologi
- Velferdsteknologien ABC, Demensomsorgens ABC, Mitt livs ABC. Kompetanseheving i heile pleie- og omsorg. Ca. 60 deltakarar.
- Læringar/TAF-elevar/lærekandidatar. Vi har til saman 12 tilsette i fag som helsefagarbeidarfaget, barne- og ungdomsarbeidarfaget og byggdriftfaget. Vi fekk to nye fagarbeidarar i 2018
- Vidareutdanning for lærarar i faga tysk, engelsk, lesing og skriving, matematikk og IKT i pedagogisk verksemd. 5 personar

Tilsette som har/er i utdanning i 2019:

- Kvalifisering av pleiemedhjelparar til helsefagarbeidarfaget. 10 personar har tatt teoridelen. Dei samlar 8700 timar for å gå opp til fagprøve. Det var tre tilsette som fekk autorisasjon som helsefagarbeidar i 2019.
- Master i leiing. To personar. Dette er ei treårig utdanning som vart ferdig desember i 2019.
- Barnehagelærar. Desentralisert utdanning over 4 år. Ein person.
- Styrarutdanning i barnehage. Ein person ferdig i 2019.
- Vidareutdanning i avansert gerontologi
- Demensomsorgens ABC, Mitt livs ABC. Kompetanseheving i heile pleie- og omsorg. Ca. 40 deltakarar.
- Lærlingar/TAF-elevar/lærekandidatar. Vi har til saman 13 tilsette i fag som helsefagarbeidarfaget, barne- og ungdomsarbeidarfaget, kokkefaget og byggdriftfaget. Me fekk to nye fagarbeidarar i 2019.
- Vidareutdanning for lærarar i faga tysk, engelsk, matematikk og IKT i pedagogisk verksemd. 5 personar
- Personalleiing og leiing i teori og praksis. (15 stp.). Ein person.

Tilsette som har/er i utdanning i 2020:

- Kvalifisering av pleiemedhjelparar til helsefagarbeidarfaget.
- Barnehagelærar. Desentralisert utdanning over 4 år. Ein person ferdig våren 2020.
- Vidareutdanning i avansert gerontologi. Ferdig i 2020
- Masterutdanning i avansert sjukepleie.
- Mitt livs ABC og velferdsteknologi. Kompetanseheving i heile pleie- og omsorg.
- Lærlingar/TAF-elevar/lærekandidatar. Vi har til saman 11 tilsette i fag som helsefagarbeidarfaget, kokkefaget og barne- og ungdomsarbeidarfaget. Vi fekk 5 nye fagarbeidarar/lærekandidatar i 2020.
- Vidareutdanning for lærarar i faget matematikk. 3 personar.

Tilsette som har/er i utdanning i 2021:

- Masterutdanning i avansert gerontologi.
- Vidareutdanning for lærarar i fag som matematikk, norsk, samfunnsfag og engelsk. 10 stk.
- Akuttmedisinsk sjukepleie 60 stp.
- To på 60 fagskulepoeng på studie «barn med særskilte behov. (to-årig løp).
- 5 pleiemedhjelparar har teori og samlar timar til å ta fagbrev. Ein person har no tatt fagbrev.
- Læringar/TAF-elevar. Vi har 9 tilsette i faget helsefag. I år har vi fått 6 nye fagarbeidarar. Det var i faga helsefag, byggdriftar og barne- og ungdomsarbeidarfaget.
- Dokumentasjonsforvaltning 60 stp ved Oslo Met. 2 stk.
- Endringsleiing. 15 stp. ved NHH. 1 stk.

Strategisk kompetanseplan 2022–2026 er vedteken i:

AMU xx.xx.2022

KS xx.xx.2022