

KOMPETANSEHEVINGSPLAN FOR FOLLDAL KOMMUNE 2020

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.” (Linda Lai)



FRAMGANGSMÅTE

KARTLEGGING:

Kompetanse i Folldal kommune defineres som den totale mengde kvalifikasjoner som kommunen disponerer over. Kartleggingen av denne kompetansen gjøres systematisk ved nyansettelse. Praksis, utdanning og relevante kurs skal registreres i lønns- og personalsystemet, og det kan tas ut rapporter med oversikt over all kompetansen som er registrert. Kartleggingen kan også skje ved avdelingsmøter, i medarbeidersamtaler eller ved medarbeiderundersøkelser. De ansatte har selv ansvar for å registrere sin kompetanse i HRM. Det følger av Hovedtariffavtalen at både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å registrere den ansattes høyeste utdanning (til PAI registeret).

Folldal kommune yter tjenester innen et bredt spekter der det kreves kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Den finnes vel knapt en organisasjon som favner så bredt med henhold til oppgaver og tilhørende kompetansekrav som kommunene, fra ufaglærte til universitetsutdannede. Det er viktig å holde et kvalifikasjonsnivå som sikrer at vår virksomhetsutøvelse blir på et riktig nivå sett i forhold til våre brukeres behov. Det er brukernes behov og krav fra myndighetene som styrer de prioriteringer organisasjonen gjør for å skolere og videreutvikle ansatte. Medarbeidernes behov for kompetanseheving bør gjenspeile arbeidsområdets utfordringer. Organisasjonen jobber kontinuerlig med å definere ønsket kompetanse bl.a. ved stillingsvurderinger og bemanningsplanlegging.

REGISTRERING AV BEHOV:

SKJEMA 2: HANDLINGSPLAN FOR 2020 TILTAKSDELEN:

Vi legger inn konkret kompetanseheving av omfang. Oppdateringer som må gjøres kontinuerlig i arbeidet er en del av den daglige drift.

- Registreres på enhets- eller avdelingsnivå.
- Detaljene rundt neste årets kompetanseheving planlegges, registreres og prioriteres.
- Før på tema, målgruppe og anslå tidspunkt.
- Organisering; dvs. hvordan opplæringen skal foregå, dvs. intern opplæring, ekstern opplæring, jobbotasjon, hospitering osv.
- Kostnadssted må registreres, dvs. ansvar. Angi også stipulert kostnad innenfor budsjettammen.

BEHANDLING:

- Personalkonsulenten sammen med ledergruppa utformer forslaget til kompetansehevingsplan.
- Fagforeningene høres.
- Rådmannen lager innstilling for behandling i AMU i februar/mars.
- Planen refereres i administrasjonsutvalget.

GENERELL DEL

HVEM KOMPETANSEHEVINGSPLANEN GJELDER FOR:

Kompetansehevingsplanen gjelder for alle ansatte. Politikeropplæring og tillitsvalgtopplæring faller utenfor.

LOVER OG AVTALER:

Bestemmelsene om kompetanseplanlegging fremgår i Hovedtariffavtalen kapittel 3, **pkt. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling:**

”Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Arbeidsmiljøloven § 12 – 11 Utdanningspermisjon

gir ansatte i Folldal kommune rett til hel eller delvis permisjon under bestemte typer utdanning (spesielt grunntdanning, utdanning på videregående skoles nivå og annen yrkesrelatert utdanning).

Folldal kommunes permisjonsreglement har en mer detaljert beskrivelse av når det kan gis permisjon, og når det gis permisjon med og uten lønn. Folldal kommune har en god oversikt over ansattes kompetanse. Ved de lokale lønnsforhandlingene er kompetanse ett av kriteriene som videreføres. I 2017 ble det fremforhandlet ny avtale om kompetansetillegg, som en del av lønnspolitikken.

RUNDT BEGREPET KOMPETANSE:

Kompetanse er summen av de **kunnskaper**, **ferdigheter** og den **personlige kompetanse** (evner og holdninger) som må benyttes for å utføre de kommunale oppgavene. I praksis vil komponentene gli over i hverandre og sammen gi et meningsfullt uttrykk for kompetansen.

MÅLSETTINGEN FOR KOMPETANSEHEVING:

For at medarbeiderne og organisasjonene skal utvikle seg, må læringen føre til **handling**. Det er brukernes og organisasjonens behov som skal stå i sentrum av kompetanseutviklingen. Folldal kommune vil at medarbeidernes kompetanseutvikling skal:

- være riktig i forhold til de tjenester vi skal tilby og det forvaltningsansvar kommunen har
- styrke det vi ikke er gode nok på - mer enn å ha opplæring på det vi kan bra
- være en integrert del av virksomheten.
- Folldal har stor prosent ansatte med fagutdanning. Vi har som målsetting å opprettholde eller øke dette.

ORGANISERING:

Kompetanseutvikling kan organiseres på forskjellige måter. Det er viktig at det er plass for både formell kompetanse og realkompetanse. Det er viktig å se at det meste av læringen foregår gjennom arbeidet, bare noe foregår gjennom utdanningsinstitusjonene. Det er viktig at ny/økt kompetanse resulterer i handling. Ellers vil den ikke komme brukerne til gode.

I Folldal kommune kan kompetanseheving foregå på følgende måter:

- formell utdanning innenfor utdanningssystemet
- intern opplæring gjennom tema; på avdelinger/enheter eller felles for alle ansatte
- eksterne kurs
- jobbrotasjon
- hospitering

- gjennom jobben der erfaring fører til endret handling
- prosjektarbeid
- veiledning på arbeidsplassen

FINANSIERING:

Den største utgiften kommer som oftest i lønnsbudsjettet med innvilgelse av permisjon med lønn. Effektiviteten kan gå ned under perioder med kompetanseheving, og vikarbudsjetten blir berørt i noen enheter.

Planleggingen av kompetansehevingen må samsvare med økonomiplanen og årsbudsjettet. Det er derfor viktig at disse prosessene kan foregå parallelt. Enhetene har egne budsjett for opplæring fordelt på sine avdelinger. I tillegg finnes det en “fellespott” som skal dekke hele kommunen. Denne er for 2020 på kr 80 000,-.

Folldal kommune har for tiden ikke noe eget stipend for ansatte som tar utdanning. Det er imidlertid muligheter for å søke bl.a. fylkesmannen om støtte til enkelte utdanninger, spesielt innenfor en del helsefag og ledelse. Noen av fagforeningene arrangerer aktuelle fagkurs for de av våre ansatte som er medlemmer. Noen av fagforeningene har også stipendordning til medlemmer som tar utdanning/opplæring. Det presiseres at stipender fra fagforeningene ikke legges inn i handlingsplanen som finansiering.

KRITERIER FOR BRUK AV FELLESPOTTEN ANSVAR 1600:

Tiltakene skal være hjemlet i kompetansehevingsplanen.

1. Tiltak på tvers av enhetene og som berører flere arbeidstakere
2. Tiltak der kommunen ønsker å skaffe arbeidstakere formell kompetanse innenfor enkelte yrker
3. Annen formell kompetanse
4. Enkelttiltak som gjennomføres internt og som berører mange
5. Faglig oppdatering til enkeltpersoner der effekten av økt kunnskap kommer hele organisasjonen til gode. (Gjelder ikke for formell kompetanseheving)
6. Fellespotten kan etter avtale dekke reiseutgifter, men dekker ikke å leie inn vikar.

STRATEGISK KOMPETANSESTYRING

En virksomhet som satser på kompetanse vil styrke sitt omdømme som attraktiv arbeidsgiver. Å investere i bruk og utvikling av de ansattes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for fremtidig verdiskapning og måloppnåelse.

Folldal Kommune har pr i dag ikke utviklet en egen strategisk kompetanseplan. Det er viktig å nedfelle Folldal kommunes kompetansebehov for de nærmeste årene, slik at vi på grunnlag av dette sikrer målrettet kompetanseutvikling av de ansatte.

- Kompetansebehovet skal defineres ut fra hva som er nødvendig for å nå våre overordnede mål og de krav som stilles til oss både på kort og lang sikt.
- Er eksisterende kompetanse sårbar, mangler vi noen kompetanse, må den utvikles eller spres?
- Trenger vi ytterligere kompetanse i forhold til de oppgaver som vi gjør i dag?

Det er ønskelig at det settes mer fokus på og arbeides med å utvikle en strategisk kompetanseplan. Denne overordnede kompetansehevingsplanen med enhetenes handlingsplan er et av basisdokumentene i dette arbeidet. Gjennom regionrådet og rådmannsforum arbeides det også med utdannings og studietilbud i Nord-Østerdalen.

REKRUTTERING

Rekruttering av ansatte med riktig kompetanse er en av de viktigste virkemidlene kommunen har for kompetanseutvikling. Det er derfor viktig å ha en oversikt over hvilke områder vi kan forvente å måtte rekruttere nye ansatte. I denne sammenheng er det oversikt over ansatte som kan ta ut pensjon i løpet av de neste 4 år av betydning.

De aller fleste ansatte har aldersgrense 70 år. Da har de mulighet til å ta ut alderspensjon fra 67 år. Sykepleiere, helsefagarbeidere/hjelpepleiere, renholdere, hjemmehjelpere m.m. har særaldersgrense 65 år. De med lang tjenestetid kan da ta ut alderspensjon fra 62 år.

Det er 25 ansatte med aldersgrense 70 år som er over 60 år i 2020. Av disse er 3 over 67 år. 6 ansatte vil nå 67 år i løpet av en 4 års periode.

Det er 17 ansatte med særaldersgrense 65 år over 60 år. 8 av disse er over 65 år. 8 ansatte vil nå aldersgrensen på 65 år i løpet av de neste 4 år. I denne gruppen er det hovedsakelig hjelpepleiere/helsefagarbeidere og renholdere.

HANDLINGSPLAN FOR 2020

SKJEMA 2: KOMPETANSEPLANLEGGING

ENHET: FELLES

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	ANSVAR	KOSTNAD
HMS: Internopplæring HMS Opplæring verneombud	Verneombud, verneledere, AMU medlemmer.	Intern Nettbasert opplæring BHT		1600 AMU koordinerer	10 000,-
Compilo	Alle ansatte	Intern opplæring av superbrukere og implementering hos alle ansatte		Åse og Gro Eli	
Bedre utnyttelse av datasystemer	Ledere				
Ny web-løsning		Intern		Åse og Elise	
Førstehjelpskurs	Ansatte i oppvekst, TLU, stab og service og kultur.	Ekstern	Høst 2020	Gro Eli	
Gjennomgang Hovedavtalen og HTA	Ledere og tillitsvalgte	HRO leder og KS	7. mai 2020	3000 – 3900	Søke midler fra KS

ENHET: Rådmannens stab; rådmannskontoret, økonomi.

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Oppdatering på aktuelle lov- og fagområder	Fagansvarlige	Eksternt	Hele året	1200 og 1300	For begge ansvarsområder totalt inntil 14.000,-
Deltagelse på relevante seminar/nettverk, prioritet har seminar fra tilsynsmyndigheter	Alle				
Organisasjon og ledelse	Personalkonsulent				

ENHET: Skole

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Fagdager diverse fag	Aktuelle lærere på ungdomstrinnet	Interkommunalt	2020	2120	Reise/vikar
Fagdager PPT	Aktuelle lærere	Interkommunalt	2020	2120	Reise/vikar
Interkommunale fagdager	Alle ansatte	Interkommunalt	2020	2120	Reise/vikar
Fagfornyelsen	Lærere	Intern/ekstern	2020	2120	Innenfor budsjett
Dysleksivennlig skole	Alle ansatte	Intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Fagdag før muntlig eksamen 10. trinn	Aktuelle lærere/rektor	Interkommunalt	2020	2120	Reise/vikar
Kultur for læring (egen plan)	Skoleledere og HTV	Ekstern og intern	2020	2120	Reise/vikar
Kultur for læring (egen plan)	Lærere	Intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Nettverk assistenter/fagarbeidere	Assistenter/fagarbeidere	Interkommunal	2020	2120	Reise/vikar

Engelsknettverk	Faglærere	Interkommunal	2020	2120	Reise/vikar
Videreutdanning skoleledelse	Rektor/inspektør	Ekstern	2020	2120	Reise/vikar
Fagteam/fagdeling/videreutdanning	Alle lærere	Intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Kompetanse for kvalitet - videreutdanning	3 lærere	Ekstern	2020	2080	Reise/vikar
Ipads s-trinnet	Lærere	Intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Fagdager i regi av forlag	Lærere	Ekstern	2020	2120	Reise/vikar
Rådgivernettverk	Rådgivere	Nettverksarbeid	2020	2120	Reise/vikar
Itslearning LMS	Alle lærere	Ekstern/intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Chromebooks m-trinn og u-trinn	Lærere	Intern	2020	2120	Innenfor budsjett
Kulturskole					
Fagdager/kurs	Alle ansatte kulturskolen	Ekstern/ Interkommunal	2020	2650	Reise/vikar/opphold
Fagnettverk	Alle kulturskolelærere	Interkommunalt	2020	2650	Innenfor budsjett
Kulturskoleledelse	Rektor	Interkommunalt	2020	2650	Innenfor budsjett

ENHET: Barnehage

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/AN SVAR	KOSTNAD
Veiledning av nyutdannede førskolelærere/barnehagelærere	Nyutdannede førskolelærere/barnehagelærere	Interkommunalt samarbeid	2020-2021	2450	19 000,-
Kultur for læring Felles planleggingsdager i NØ Gode rutinesituasjoner	Alle ansatte i barnehagen	Internt : Pedagogiske ledermøter, avdelingsmøter, personalmøter, planleggingsdager	2020-2021	2450	

Implementering av ny Rammeplanen	Alle ansatte i barnehagen	Internt : avdelingsmøter, personalmøter, planleggingsdager	2020-2021	2450	0,-
Styrernetverk	Styrer	Deltakelse på møter	2020-2021	2450	2 000-
Pedagogisk leder nettverk	Pedagogisk leder	Deltakelse på møter	2020-2021	2450	3 200,-
Fagarbeider og assistent nettverk	Fagarbeidere og assistenter	Deltakelse på møte	2020-2021	2450	2 000
Videreutdanning ABLU	Ansatte i barnehagen	Deltakelse på undervisning	2020-2021	2450	70 000,- Søke midler hos Fylkesmannen

ENHET: Helse, rehabilitering og omsorg

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING/ ANSVARLIG	TIDSPUNKT /PRI.	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
FELLES					
Lederutvikling	HRO leder og avd.ledere	HRO leder/Eksternt	Hele året 2020	3000 – 3900	Søke midler hos fylkesmannen og KS / Reise event. opphold
Helserett	HRO leder og avd.ledere	HRO leder/Ekstern	Hele året 2020	3000 – 3900	Søke midler hos fylkesmannen / Reise event. opphold
Økonomiopplæring	HRO leder og avd.ledere	HRO leder/ Økonomisjef	Hele året 2020	3000 - 3900	Interopplæring
Fylkesmannens Fagdager	HRO leder og avd.ledere	HRO leder/ekstern	Hele året 2020	3000 - 3900	Søke midler hos fylkesmannen/ Reise event. opphold
Lederutdanning	HRO leder og avd.ledere	Ekstern	Hele året 2020	3000 - 3900	Søke midler hos fylkesmannen og KS / Reise event. opphold

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING/ ANSVARLIG	TIDSPUNKT /PRI.	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Velferdsteknologi	Ledere og ansatte HRO	HRO leder / avd.leder / ekstern	Hele året 2020	3000 - 3900	Innenfor budsjett / fylkesmannens kompetansemidler
Kurs med NAV, sykmeldingsoppfølging, barselpermisjoner osv.	HRO leder og avd.ledere	HRO leder og NAV	Hele året 2020	3000 – 3900	
Compilo, Kvalitetssikring, Internkontroll	Ledere og ansatte HRO	Superbrukere og systemansvarlige	Hele året 2020	3000 - 3900	Internopplæring
Taushetsplikt	Ledere og ansatte HRO	HRO leder / Fylkesmannen			Fylkesmannen, Søke midler hos Fylkesmannen
Sykepleierutdanning	De som ønsker utdanne seg til sykepleiere: assistenter og helsefagarbeidere	Ekstern	2020 - 2023	3000 – 3900	Søke midler hos Fylkesmannen
Helsefagarbeider	Ufaglærte	Ekstern	2020 – 2024	3000 – 3900	Søke midler hos Fylkesmannen
Forflytningsteknikk	Ansatte i MOT, hjemmetjenesten og Institusjon	Ekstern	2020	3000 – 3900	Søke midler hos Fylkesmannen
Etikk i hverdagen	Alle ansatte	Intern / Ekstern / Veilederen	Hele året / event fagdag Fylkesmann / KS	3000 – 3900	Søke midler hos Fylkesmann / KS
Turnusplanlegging	Ledere, turnusgruppe og tillitsvalgte	Ekstern, Elin, HRO leder	Vår 2020	3000 – 3090	Søke midler fra fylkesmannen og KS
Brannvern	Alle ansatte	Ledere / veilederen	Hele året		
HELSEAVDELINGEN					
NOKLUS kurs	Sykepleier/Legesekretæ r	Ekstern	2020	3100	Innenfor budsjettramme

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING/ ANSVARLIG	TIDSPUNKT /PRI.	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Fagkurs 1g per år	Legene	Eksternt	2020	3100	Innenfor budsjettramme
Fylkesmannens fagdager	Legene/Hjelpepersonale	Fylkesmannen	2020	3100	Reiseutgifter
Fylkesmannens fagdager. KORUS etc.	Rus og psykiatritjenesten	Fylkesmannen	2020	3170	Reiseutgifter
Aktuelle fagdager for helsesykepleier	Helsesykepleier	Fylkesmannen	2020	3110	Reiseutgifter
Årlig fagdag i regi av NØRF	Helseavdelingen	NØRF	2020	3110	Innenfor budsjettramme
Fagkurs 1g per år	Ergoterapi og Fysioterapi	Eksternt	2020	3130/ 3160	Innenfor eget budsjett/ Søke midler fra fylkesmann
Kommunikasjon	Alle ansatte	Avd.leder, VO, BHT	Våren 2020		Søke midler fylkesmannen
MOT					
Kosthold	Alle ansatte ved MOT	Ekstern, Avdelingsleder			Søke midler fra Fylkesmannen
Aldring mennesker med utviklingshemming	Alle ansatte ved MOT	Ekstern, Avdelingsleder			Søke midler fra Fylkesmannen
Tannstell	Alle ansatte og brukere ved MOT	Tannpleiere ved Folldal tannklinikk			
Veilederkurs - lærlinger	2 ansatte ved MOT	Fagopplæringa i fjellregionen	15.april-20		Søke midler KS/ Fylkesmannen
«Tvang og makt-planlagte tvangstiltak» kap.9, helse og omsorgstjenesteloven	Alle ansatte ved MOT	E-læringskurs, Veilederen	Innen utgangen av mai 2020		Innenfor eget budsjett
Forflytningsteknikk	Alle ansatte ved MOT	Internopplæring, ergoterapeut og fysioterapeut	Vår/høst-20		
KJØKKEN/VASKERI					



	MÅLGRUPPE	ORGANISERING/ ANSVARLIG	TIDSPUNKT /PRI.	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Aktuell ny lovgivning Mattilsynet	Leder og ansatte	Leder	Hele året	3860	
Fagdager storkjøkken	Avd.leder og ansatte ved kjøkkenet	Ekstern		3860	Søke midler fra Fylkesmannen
Fagdag vaskeriet	Ansatte i vaskeriet, Ved behov	Ekstern		3860	Innenfor eget budsjett
Matmerking /Aivo	Alle ansatte og Avd.leder	Ekstern		3860	Innenfor eget budsjett
Diettlære	Alle ansatte og Avd.leder	Ekstern		3860	Søke midler fra Fylkesmannen
INSTITUSJON og HJEMMETJENESTEN					
Demenskonferanse	Medlemmer av Demensteamet	Fylkesmannen	10. og 11.02.20		1200,- pr pers + reise og innleie
Fagdag Matglede / ernæring	Ansatte ved kjøkken, sykehjemmet og i HT	Matgledekorpsset?	Våren 2020		Søke midler fra Fylkesmannen
Fagdag Lungesykdommer	Ansatte ved sykehjemmet og i HT	NØRF	05.03.20		150.- pr pers + reise og innleie
Fallforebygging	Ansatte i inst. og HT	Olrún/Aud T	21.01.20		Internt
Tvang, kap. 4A	Ansatte innen HRO	Internt/SAM-AKS	Våren 2020		
Holdninger, Etikk	Ansatte innen HRO	Internt/SAM-AKS	Våren 2020		
Alkohol demens		Internt/SAM-AKS	27.01.2020		
Veiledningskompetanse for ansatte i HRO /Demensteamet? TID		Forskningssenter for Aldersrelatert funksjonssvikt og sykdom	Nov. 2020		Søke midler fra Fylkesmannen
Fagkurs i Veilederen	Alle ansatte	Alle ansatte / avdelingsledere / HRO leder	Hele året		Innenfor budsjett

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING/ ANSVARLIG	TIDSPUNKT /PRI.	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
ABC opplæring	Ansatte med interesse	Avdelingsledere	Hele året		Søke midler fylkesmannen
HJEMMETJENESTEN					
Fagdag kreftsykepleier	Kreftsykepleier	Ekstern	I løpet av 2020		Søke midler fylkesmannen

ENHET: Service og kultur

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Oppdatering på aktuelle lov- og fagområder	Fagansvarlige	Ekstern	2020		Innenfor budsjett

ENHET: Teknisk, landbruk og utvikling

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
VA Felt	Driftsleder VA	Internt / interkommunalt	2. halvår 2020	6200/6250	Reisekostn., evt. innleie kursholder
Fagkurs	Kommunale renholdere	Internt/eksternt		5700	
Fagkurs	Driftsavdelingen	Eksternt, leverandører		5700	
System- og fagkurs saksbehandlere	Saksbehandlere	Eksternt	Hele året	7030	Kr 15000

LANGSIKTIG DEL, PERIODE 2020-2022

HRO

TEMA	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT	KOSTNAD
Sykepleierutdanning		Det skal legges til rette slik at utdanning og arbeid kan kombineres	Kontinuerlig		
Rusavhengighet og psykiatriske lidelser	Psykiatrisk sykepleier		Vurdere når noen ønsker ta denne videreutdanningen i forhold til behov og budsjett	Eventuelle prosjektmidler som kan søkes på.	
KID(kognitiv stressmestring)	Rus og psykiatritjenesten		Eksternt 4-5 dager opplæring	2021	
Cos-p (foreldreveiledningskurs)	Helsesykepleier		Eksternt	2021	Søke midler fra BUF dir
Demens / Geriatri / Alderspsykiatri	Ansatte innen HRO, ses i sammenheng med regionalt prosjekt og samhandlingsreformen og arbeidet med den regionale strategisk kompetanseplan.			Søke midler fra Fylkesmannen	
Rehabilitering			Vurdere når noen ønsker ta denne type videreutdanning i forhold til behov og budsjett.		
Helsefagarbeider	Ansatte i HRO		Kontinuerlig	Midler fra fylkesmannen	

Langsiktig del enhet skole

	MÅLGRUPPE	ORGANISERING	TIDSPUNKT	BUDSJETT/ ANSVAR	KOSTNAD
Videreutdanning Kompetanse for kvalitet, jamfør krav til kompetanse i undervisningsfag	Lærere	Ekstern	2020 - 2024	2080	Reise/vikar
Videreutdanning skoleledelse	Skoleledelsen	Ekstern	2020 – 2022	2120	Reise/vikar
Fagfornyelsen	Lærere	Intern/ekstern	2020 - 2022	2120	Innenfor budsjett
Kultur for læring (egen plan)	Skoleledere og HTV	Ekstern og intern	2017-2021	2120	Reise/vikar
Kultur for læring (egen plan)	Alle ansatte	Intern	2017-2021	2120	Innenfor budsjett
Dysleksivennlig skole	Alle ansatte	Intern	2019 – 2021	2120	Innenfor budsjett
Barnehage					
Barnehagelærer		Ekstern	2019 -2023		