



**Holtålen Kommune**

Holtålen

- mulighetenes  
kommune



## **STRATEGISK KOMPETANSEPLAN 2012 - 2015**

Strategisk kompetanseplan for Holtålen kommune 2008 – 2011  
Vedtatt i kommunestyret 11.09.08, k-sak 38/08  
Revidert i adm.utvalget, dato 27.03.2012, sak 3/12

# Innhold

<b>1. INNLEDNING</b>	<b>3</b>
1.1 Hva er kompetanse	
1.2 Hvorfor kompetanseutvikling	
1.3 Hvorfor kompetanseplan	
1.4 Kompetanseplanen i forhold til kommunens øvrige planverk	
<b>2. MÅLSETTING</b>	<b>5</b>
2.1 Bakgrunn	
2.2 Hovedmål	
<b>3. FORVENTET UTVIKLING I HOLTÅLEN KOMMUNE</b>	<b>5</b>
3.1 utfordringer	
3.2 Hva vil utfordringene innebære for Holtålen kommune?	
<b>4. KARTLEGGING AV KOMPETANSE</b>	<b>6</b>
4.1 Kompetansenivå	
<b>5. STIMULERINGSTILTAK FOR KOMPETANSEUTVIKLING</b>	<b>7</b>
5.1 Stimuleringstiltak knyttet til kompetansenivåene	
<b>6. LÆRINGS- OG UTVIKLINGSPLAN</b>	<b>8</b>
6.1 Satsningsområder	
6.2 Handlingsplan	

# 1. INNLEDNING

Kompetanseplanen for Holtålen kommune skal synliggjøre kortsiktige og langsiktige kompetansebehov, ut fra de oppgaver kommunen til en hver tid vil ha.

Kompetanseplanen skal være grunnlaget for kompetansedelen i økonomi- og handlingsplanen. Planen vil følge prosessen for økonomi- og handlingsplanen slik at kompetanseutvikling og økonomi blir knyttet opp mot kompetanseutviklingstiltak og satt i sammenheng med kommunens øvrige planer.

I henhold til Hovedtariffavtalen fra 2008, fulgt opp av ny avtale med utløp i 2012 ble kompetansekartlegging foretatt for alle ansatte. Kartleggingen har så blitt fulgt opp med en kompetanseprotokoll som beskriver hvordan kompetanse skal godtgjøres og hvilke føringer som ligger til grunn for godtgjøringen. Dette arbeidet har foregått i et partssammensatt utvalg og i samarbeid med Røros og Os kommuner. Føringer og tiltak skal videreutvikles og inkluderes i kompetanseplanen.

Ledere, ansatte og tillitsvalgte har vært involvert i revideringen av kompetanseplanen. En partssammensatt gruppe har ledet arbeidet. Det ble tatt utgangspunkt i den gjeldende planen og vurdert både generelle forhold og tiltak sett i lys av dagens og framtidens behov og utfordringer.

Administrasjonsutvalget er kommunens hovedutvalg når det gjelder personalpolitikk. Utvalget er derfor ansvarlig for utarbeidelse av planer innen personal- og kompetanseområdet.

Rådmannen har det administrative ansvaret for planens gjennomføring i henhold til økonomiplanens rammer for arbeidet.

## 1.1. Hva er kompetanse

Kompetanse er et sammensatt begrep som kan defineres på mange forskjellige måter. I denne planen defineres kompetanse som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte mål og krav. Kompetanse er handlingsorientert. Sagt med andre ord: Kvalifikasjoner har man, kompetanse utøver man.

Kompetanse kan inndeles på følgende måte:

- **Faglig kompetanse**

Kompetanse som er direkte relevant for å kunne utføre gitte oppgaver og funksjoner på en faglig (yrkesmessig, teknisk, praktisk) fullgod og formålstjenlig måte

- **Lederkompetanse**

Kompetanse som er relevant for oppgavemessig, personalmessig og strategisk ledelse, herunder gjennom beslutningstaking, organisering, måldefinering og tilrettelegging for måloppnåelse

Kompetanse skal lønne seg!

- **Personlig kompetanse**

Kompetanse ut over det rent faglige, som påvirker egen oppgaveutførelse isolert sett, herunder ansvarsfølelse, etisk bevissthet, fleksibilitet, nøyaktighet, kreativitet og evne til egenutvikling

- **Sosial kompetanse**

Kompetanse som er av betydning for samarbeid med andre, herunder kommunikasjons- og samarbeidsferdigheter, samt evner til utvikling i samarbeid med andre.

## 1.2 Hvorfor kompetanseutvikling

Hovedformålet med Holtålen kommunes personalutvikling er planmessig å utvikle medarbeiderne til å løse kommunens nåværende og fremtidige oppgaver. Alle medarbeidere skal i dag gis mulighet til å utvikle sin kompetanse. Dette er i tråd med tariffavtalen. Holtålen kommunes mål for kompetanseutvikling er også nedfelt i kommunens personalpolitiske handlingsplan slik at disse planene i større grad skal sees i sammenheng. Kompetanse- og personalutvikling og rekruttering er overlappende områder.

Som kommunale tjenesteytere er vi ansatt for å gi best mulig tjenester til innbyggerne i Holtålen kommune. Dette forutsetter at kommunen er i stand til å utnytte og videreutvikle den kompetansen som til en hver tid er nødvendig for å innfri kommunens mål.

Kompetanseutvikling er derfor ingen engangsinvestering, men en varig og langsiktig investering som må pleies og videreutvikles.

## 1.3 Hvorfor kompetanseplan

En kompetanseplan skal

- Gi et bilde av hvilken kompetanse organisasjonen har behov for på et bestemt tidspunkt i framtida,
- Gi et bilde av hvilken kompetanse organisasjonen har i dag.
- Si noe om hvordan en skal komme fra situasjonen i dag til det vi ønsker å være i framtida. Dette innebærer aktiv jobbing i kartlegging av kompetanse.

## 1.4 Kompetanseplanen i forhold til kommunens øvrige plandokumenter

Kompetanseplanen for Holtålen kommune synliggjør rådmannens prioriteringer innen kompetanseutvikling. Planen skal følge prosessen for økonomi- og handlingsplanen, slik at kompetanseutvikling og økonomi blir knyttet opp mot, og satt i sammenheng med kommunens øvrige planer.

Det er verdt å merke seg at kommunene har uttalt at selv om de har planer for kompetansearbeidet, så betraktes likevel kompetanseutvikling i liten grad som virkemiddel for at kommunene skal nå sine målsettinger. (Undersøkelse foretatt av Asplan Viak og FAFO til KS). Dette er et tankekors! Det må arbeides strategisk i ledelsen, både politisk og administrativt slik at den viktigste ressursen vi har, våre ansatte, blir satt i stand til å takle dagens oppgaver og framtidige utfordringer – og at det derigjennom ikke skal være noen tvil om at dette er avgjørende for nettopp å nå de målsettinger som er satt for kommunens tjenestetilbud.

Det vi lærer med glede glemmer vi aldri.  
*"Alfred Mercier"*

## 2. MÅLSETTING

### 2.1 Innledning

Holtålen kommune skal være enhetlig, effektiv og omstillingsdyktig. Holtålen kommune skal ha kompetente og ansvarsbevisste medarbeidere slik at de kan møte framtidens krav og behov for tjenester, jfr. kommuneplanens samfunnsdel 2007 - 2018. Ved at kompetanseutvikling kommer inn i økonomi- og handlingsplanen, vil kompetanseutvikling bli en del av politikernes vedtatte mål og satsningsområder.

Målet med kompetanseplanen er å gi en systematisk oversikt over dagens situasjon og framtidens behov innenfor personalutvikling og opplæring, og samtidig gi en oversikt over kommunens prioriteringer innen opplærings- og utviklingstiltak. All kompetanseutvikling er knyttet opp mot personalpolitisk handlingsplan for Holtålen kommune, samt sentrale og lokale føringer.

### 2.2 Hovedmål

Det er et mål for Holtålen kommune til enhver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester. De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov.

Arbeidsgiver og ansatte skal fokusere på læring og utvikling som gir

- bedre kompetanse til flere
- kompetanseutvikling i henhold til planer og vedtak
- mer ut av hver kompetansekrone
- gi den enkelte arbeidstaker muligheter for personlig og faglig utvikling

## 3. FORVENTET UTVIKLING I HOLTÅLEN KOMMUNE

### 3.1 utfordringer

- Arbeidskraftbehovet øker (rekruttere og beholde)
- Rekruttering av lærlinger
- Kravene fra brukerne øker, og brukerne blir mer markedsorienterte.
- Konkurransen om den unge arbeidskraften blir større.
- Unge arbeidstakere har gjennomsnittlig høyere formalkompetanse enn nåværende arbeidsstokk. De vil stille større krav til utvikling og deltakelse på arbeidsplassen og at kompetanse skal lønne seg
- Generasjons-, kultur- og kompetansekløften blir større.
- Arbeidsmarkedet blir mer flerkulturelt enn i dag.
- Livsfaseorientert personalpolitikk med bl.a. behov/ønske om mer fleksible arbeidstidsordninger
- Sårbarhet i organisasjonen (få medarbeidere på enkelte fagområder)

Det vi må lære før vi kan gjøre det, det lærer vi ved å gjøre det  
*"Aristoteles"*

### 3.2 Hva vil utfordringene innebære for Holtålen kommune?

Utfordringene krever revurdering av og nytenkning omkring tradisjonelle løsninger. Både brukerhensyn og knapphet på økonomiske ressurser tilsier at vi må finne nye helhetlige løsninger og nye samarbeidsformer på tvers av fagområder, avdelinger og nivåer. Holtålen kommune vil også ha behov for ansatte som kan ta initiativ til og være med på endringsarbeid, og som både kan jobbe selvstendig og i et samarbeid på tvers av fag- og profesjonsgrenser. Kompetansebehovet omfatter mer enn formalkompetanse knyttet til fag- eller profesjonsutdanning. En viktig del av utfordringene i alt kompetansearbeid vil derfor handle om å utløse den enkelte arbeidstakers fulle utviklings- og kompetansepotensiale slik at kommunen får best mulig nytte av hver enkelt arbeidstaker.

Holtålen kommune vil merke et økt press mot arbeidsmarkedet, og utfordringene med rekruttering innen bestemte fagområder vil bare bli større. Kommunen må gi muligheter for grunn-, videre- og etterutdanning innen enkelte fagområder for egne arbeidstakere for å dekke kommunens behov for kvalifisert arbeidskraft. Dette må vurderes opp mot hvilke utfordringer som kan imøtekommes gjennom kontinuerlig rekruttering av nye arbeidstakere. Holtålen kommune merker allerede godt at det er kamp om arbeidskraften i distriktet. Dette gjelder både innenfor kommunens mindre fagmiljøer og større faggrupper. Med en veldig lav arbeidsledighet vil det bli svært utfordrende å skaffe arbeidskraft til de fleste fagområder. Rekruttering er derfor også et prioritert område i den reviderte personalpolitiske handlingsplanen.

## 4. KARTLEGGING AV KOMPETANSE

Personalressursen vil i hovedsak være den "teknologi" som benyttes for "produksjon" i kommunal sektor. Denne teknologien må vedlikeholdes og utvikles for at produksjonen skal holde mål. Kartlegging av samlet kompetanse i Holtålen kommune vil være et viktig hjelpemiddel når en skal vurdere behov for ny kompetanse. En slik kartlegging ble gjennomført ved alle avdelinger våren 2008, videreført med en kompetansekartlegging av alle ansatte i 2009 og fortløpende ved nyttilsetninger og samlet vurdert i 2011 som grunnlag for revideringen av kompetanseplanen.

### Kompetansenivå

Holtålen kommune skal satse på kompetanseutvikling for å nå sine mål med tjenesteproduksjon gjennom ulike tiltak. I følge kompetanseplanen skal fast ansatte som ikke fyller de formkrav som endrede bemanningsplaner stiller, oppfordres til å ta den **grunnutdanning** som kommunen har behov for.

Fast ansatte skal oppfordres til å ta **videreutdanning** på områder der kommunen mangler kompetanse, og hvor der er naturlig at vedkommende tar videreutdanning.

Holtålen kommunes ansatte skal til en hver tid være oppdatert innen sitt fag, gjennom **etterutdanning**.

Å lære uten å tenke har ingen verdi,  
Å tenke uten å lære er farlig  
"Konfusius"

Holtålen kommune ønsker også at de ansatte skal utvikle kompetanse i forhold til

- Evne til å omstille seg
- Evne til selvstendighet
- Evne til å ta initiativ
- Evne til ansvar
- Evne til samarbeid

Mye av læringen vil foregå i arbeidssituasjonen, og en vil i framtiden se et økt behov for kartlegging og godkjenning av realkompetanse i tråd med hovedtariffavtalen. Noe kan også tilfredsstilles med kortere kurs og temadager. Kurs- og kompetansemidler på enhetene må ta høyde for dette.

## 5. STIMULERINGSTILTAK FOR KOMPETANSEUTVIKLING

Arbeidsmiljøloven gir alle arbeidstakere rett til utdanningspermisjon. En av de viktigste motivasjonsfaktorene må være den enkelte ansattes ønske om kompetanseutvikling. I Holtålen kommune vil det være et lederansvar å skape interesse og motivasjon for kompetanseutvikling blant de ansatte. Etter- og videreutdanningen må da være fundert i kompetanseplanen og de behov som er skissert her. Kommunens behov for kompetanse må til enhver tid gjelde som utgangspunkt for hvilke stimuleringsiltak som kan nyttes. Det er viktig å vurdere balansegangen mellom oppbygging av egen kompetanse i organisasjonen og hva som kan løses på sikt ved hjelp av rekruttering. Kompensasjon for gjennomført etter-/videreutdanning må sees i lys av dette.

### 5.1 Stimuleringsiltak knyttet til kompetansenivåene

Holtålen kommune kan innvilge økonomisk støtte til kompetanseutviklingstiltak, bl.a. til reise- og oppholdsutgifter, kursavgifter, materiell og permisjon med lønn til lesedager, samlinger og lignende. I etterkant av studier gir Holtålen kommune i henhold til kompetanseprotokollen kompetansetillegg.

**Grunnutdanning:** Fast ansatte som ikke har den grunnutdanning det stilles krav om, skal oppfordres til å gjennomføre den. Arbeidsgiver skal da, i henhold til budsjett, stille økonomiske virkemidler til rådighet slik at dette lar seg gjennomføre.

**Videreutdanning:** Der kommunen mangler kompetanse, skal fast ansatte oppfordres til å ta videreutdanning der det er ønskelig. Arbeidsgiver skal da, i henhold til budsjett, stille økonomiske virkemidler til rådighet slik at dette lar seg gjennomføre.

Hvis du tror du er ferdig utlært, er du ikke utlært, men ferdig  
"ukjent"

Etterutdanning: Holtålen kommunes fast ansatte skal til enhver tid være oppdatert innen sitt fag. Det avsettes egne budsjettposter til dette.

Desentralisert utdanningssystem skal prioriteres. Hvis det dukker opp utdanningstilbud i regionen som i dag ikke står i planen, kan dette vurderes hvis behovet er påkrevet. Det vises for øvrig til handlingsplanen (skjematisk).

Det må gis rom for vurderinger i hvert enkelt tilfelle ut fra særskilt behov for kompetanse i organisasjonen, eks hvis man står i fare for å miste all kompetanse innenfor fagområder eller i tilfeller der man ikke får tak i arbeidskraft med etterspurt formalkompetanse og at det derfor må inngås avtaler som forutsetter gjennomføring av studier.

## **6. LÆRINGS- OG UTVIKLINGSPLAN**

Det har vært foretatt vurderinger på den enkelte enhet over hvilke kompetansetiltak Holtålen kommune bør prioritere for å nå sine vedtatte mål om ønsket tjenesteproduksjon.

### **6.1 Satsningsområder**

1. Videreutvikle fagkompetanse innenfor det enkelte fagfelt
2. Lederutvikling
3. Skape muligheter for grunnutdanning/videreutdanning/etterutdanning innen fagfelt der det på sikt blir vanskelig å rekruttere ekstern arbeidskraft f. eks ved å legge til rette for desentralisert utdanning.
4. Videreutvikle kompetanse innen IKT, mer spesifikt for enkeltgrupper av ansatte og mer generelt for alle ansatte
5. Videreutvikle kompetanse innen kvalitetssikring og HMS-arbeid i alle avdelinger.

## 6.2 Handlingsplan 2012 - 2015

### Definisjon – begrep:

Egne midler: midler vi har pr i dag

Eksterne midler: midler vi får utenfra

Økte midler: midler som må tilføres ut over budsjett pr i dag

### Fellesområder

Fellesområder	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Adm/ledelse	Utvikle strategisk ledelse	Årshjul/planstrategi Økonomiplan – prosessutvikling Medarbeider- og brukerundersøkelser Målstyring Personal- og organisasjonsarbeid	Rådmannens lederteam	Rådmannens lederteam	I perioden		Egne midler felles, OU-midler	Kontinuerlig videreutvikling
Adm/ledelse	Utvikle lederkompetanse og personal- og organisasjonsarbeid	Kompetanseheving mellomledere, utarbeide fagprogram	Avdelingsledere	Ass. rådmann	2012		Egne midler felles, OU-midler	Etablere eget mellomlederforum (eks. utvikle tverrfaglig metode)
Adm/ledelse	Økt kvalitet i saksbehandlingen	ESA, faglig oppdatering	Saksbehandlere	Leder serviceenhet	I perioden		Egne midler, felles	
Adm/ledelse	Oppdatert kunnskap om lovverk	Oppdatering lovverk (Off.lov, forvaltningslov, ferielov, arbeidsmiljølov)	Ledere, saksbeh., serviceenhet	Ass. rådmann	I perioden		Egne midler, OU-midler, NAV, KLP	Regionalt samarbeid med Røros og Os Er innarbeidet i egen handlingsplan for

Strategisk kompetanseplan for Holtålen kommune 2008 – 2011

Vedtatt i kommunestyret 11.09.08, k-sak 38/08

Revidert i adm.utvalget, dato 27.03.2012, sak 3/12

								personalsamarbeidet
Økonomi	Å holde seg oppdatert på økonomiske system	ERV, elektronisk fakturaflyt	De med anvisnings- og attestasjonsmyndighet	Økonomisjef	I perioden		Egne midler felles	
Etikk	Øke etisk bevissthet	Utarbeide etisk reglement	Ledere, gruppeledere, fagledere, serviceenhet	Ass. rådmann	2012		Egne midler felles	Samarbeid med politikere Dra nytte av utviklingsprosjekt i PRO som er i gang
Kvalitet - dokumentasjon	Øke kvalitet i tjenestene	Etablere system for og bruk av dokumentasjon	Rådmannens lederteam	Rådmannens lederteam	I perioden		Egne midler felles	Knyttes opp mot økonomi- og handlingsplanen
IT		Div. generelle verktøy og fagsystemer (Komtek, Gericam.m.)	Ledere, saksbeh., andre ansatte ved behov	IT-sjef, systemansv.	I perioden		Egne midler på avdelingene og felles	Avdelingsledere må gi tilbakemelding på behov (kostnadsberegning)
Miljøstyring	Miljøsertifisering – oppfylle krav	Opplæring miljøaspekter og miljøstyringssystem	Ledere	Plan- og miljøsjef	I perioden		Egne midler felles	
Prosjekt	Utvikle prosjekt som arbeidsmetode	PLP, evt annet (Prosjektlederprosess) - kurs	Ledere og andre som bruker prosjekt som metode	Ass. rådmann	I perioden		Egne midler felles	

## Sentraladministrasjonen

Serviceenhet	MÅL	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Arkivplan	Ferdigstille arkivplan	Fagsamlinger	Arkivgruppe	Leder serviceenhet	2012		Egne midler	

Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatert	Kurs	Serviceenheten	Leder serviceenhet	I perioden		Egne midler	
<b>IT</b>	<b>MÅL</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Database	Drifte og vedlikeholde egne databaser	Database-administrasjon	IT-medarbeider	IT-sjef	I perioden	20.000	Økte midler	
Strategi	Utarbeide overordnet IT-strategi	IT-strategi	IT-sjef	IT-sjef	2012	20.000	Økte midler	
Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatert	Kurs	IT-sjef	IT-sjef	I perioden		Egne midler	
<b>Økonomi</b>	<b>MÅL</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Oppdatering på innhold i tjenestene og systemene	Å være faglig oppdatert	Kurs og temadager	Medarbeidere øk. avd.	Øk. ansv.	I perioden		Egne midler	
<b>Plan og miljø</b>	<b>MÅL</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatert	Kurs og temadager	Ansatte i plan og miljø	Plan- og miljøsjef	I perioden		Egne midler	

## Kommunalområde oppvekst

Barnehage	MÅL	Beskrivelser av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Nasjonal styrerutdanning	Økt kompetanse	Nasjonalt satsingsområde	Styrere	Kommunal-leder	2012		Egne midler, statlige kompetansemidler	
Barnehagen som en lærende organisasjon – styrerens rolle	Økt kompetanse	Kurs	Styrerne	Gauldalsregi.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Foreldresamarbeid og foreldreveiledning	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Presentasjon av prosjekter fra barnehagene i regionen	Erfaringsutveksling, økt kompetanse om prosjektarbeid	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	Ålen barnehage presenterer prosjektet KOM barnehage
Fysisk fostring og kosthold i bhg.	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Planlegging, dokumentasjon og vurdering	Økt kompetanse	Kurs	Styrere, ped.ledere	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Språk, språkmiljø og en magisk samlingsstund	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	

Barnehage	MÅL	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Barn som strever med temperament, følelser og reaksjoner	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Samlingsstund; fantasi, kreativitet, undring, forskning, lek m.m.	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Når barns atferd gjør deg bekymret	Økt kompetanse	Kurs	Styrere, førskolelærere	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Praktisk musikk i hverdagen	Økt kompetanse	Kurs	Alle ansatte	Gauldalsreg.	2011-2012	1.150,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	Økt kompetanse	Dronning Mauds Minne - utdanning	Nyutdannede førskolelærere	Elvland bhg. Kommunalleder	2011-2012		Egne midler	Krav ihht. til avtale mellom Kunnskaps.de p. og KS
Førskolelærere	Rekruttere til fremtidige stillinger	Utdanning	Innbyggere, ansatte, andre	Kommunalleder, styrere	2011 -		Egne midler	

Skole	MÅL	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Økt læringsutbytte og bedre tilpasset opplæring 1- 10 trinn	Økt kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere, rektorer, PPT	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Økt læringsutbytte og bedre tilpasset opplæring	Økt kompetanse	Gauldalsreg.	Rektorer, kommunalleder, PPT, leder FAU	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager

Lese- og skriveopplæring 1-4 trinn	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Lese- og skriveopplæring 5-7 trinn	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Lese- og skriveopplæring 8-10 trinn	Økt kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.350,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Matematikk 1-4 trinn, tall og tall-forståelse	Økt kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Matematikk 3-7 trinn, matematisk kompetanse	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	3.000,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Matematikk 5-10 trinn, vurdering i matematikk	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	4.440,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Engelsk 1-4 trinn, begynneropplæring	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Engelsk 5-7 trinn	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	5.100,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Engelsk 5-10 trinn, vurdering i engelsk	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	4.440,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	3 dager
Engelsk 8-10 trinn, en reise i britisk historie, kultur og litteratur	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	1.700,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	
Klasse- og lærings-ledelse 3-10 trinn	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	3.000,-	Egne midler, statlige kompetansemidler	2 dager

Elevmedvirkning og egenvurdering 3-10 trinn	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	1.700,-	Egne midler, statlige kompetanse-midler	
Elevrådsarbeid	Økt fag-kompetanse	Gauldalsreg.	Lærere	Rektorene	2011/2012	1.700,-	Egne midler, statlige kompetanse-midler	
Tysk	Økt fag-kompetanse	Videreutd.	Lærer	Rektor Hov	2011/2012		Egne midler, statlige kompetanse-midler	
Rådgivning	Økt fag-kompetanse	Videreutd.	Lærer	Rektor Hov	2011/2012		Egne midler, statlige kompetanse-midler	
Nasjonal rektorskole	Økt kompetanse	Videreutd.	Rektorer	Kommunal- leder	2011/2012 2012/2013		Egne midler	
Fagkurs	Økt kompetanse	Videreutd.	Assistenten, fagarbeidere	Rektorer	2011 -		Egne midler	
Allmennlærere, faglærere (fremmedspråk, musikk, naturfag, kunst og håndverk)	Rekruttere til fremtidige stillinger	Utdanning	Innbyggere, ansatte, andre	Kommunalleder, rektorer	2011 -		Egne midler	
Klasseledelse	Økt kompetanse	NTNU Kurs – lokalt	Alle ansatte i skolene	Rektor Hov	2011		Egne midler	
LP-modellen Læringsmiljø og pedagogisk analyse	Endring av arbeidsmetode Økt kompetanse	Kurs, veiledning fra PPT	Alle ansatte i skolene	Kommunalleder, rektorer, PPT	Høst 2012 - 15	Økt stilling PPT, kurs m.m.	Egne midler	

Kulturskole	MÅL	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Økt fagkompetanse	Kurs, seminar	Lærere, rektor	Rektor	2011-2014		Egne midler	
Faglærere	Rekruttere	Samarbeid med andre kommuner, videreutd.	Innbyggere, ansatte, andre	Rektor	2011-2014		Egne midler	
Tilrettelegge for videreutdanning	Økt kompetanse, rekruttere og beholde	Videreutdanning	Faglærere, rekruttere	Rektor, kommunalleder	2012 -		Egne midler	

Fagstab bibliotek	MÅL	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Økt fagkompetanse	Kurs, seminar	Biblioteksjef Bibliotekarere	Biblioteksjef	2011-2014		Egne midler	

## Kommunalområde helse og omsorg

PRO	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Miljøarbeid	Øke kompetanse	Fagskole	Ansatte i nye boliger. Spesielt interesserte	Avd.leder m/leder funksjonsh	2012 - 2014	Vikarutgifter	Egne midler Kompetanse- løftet	Videreutdanning over 2 år, deltid Røros ressurs Eks antall fridager i hht stillingsprosent

Strategisk kompetanseplan for Holtålen kommune 2008 – 2011  
 Vedtatt i kommunestyret 11.09.08, k-sak 38/08  
 Revidert i adm.utvalget, dato 27.03.2012, sak 3/12

Psykisk helse	Økt kompetanse	Fagskole	Ansatte i Pro	Avd.leder	Innen 2014	Vikarut	Egne midler Kompetanse- løftet	Videre- utdanning over 2 år. Røros ressurs Eks antall fridager i hht stillings- prosent
Demens/geriatri	Økt kompetanse	Høgskole	Sykepleiere	Avd.leder	2012 2014	150 000 over 2 år	Egne midler Kompetanse- løftet	2 ansatte. Hist Perm. m. lønn til samlinger, reisegodtgj sum til dekke av opphold/ diett/studie- avgift/ læremidler/ praksis- periode
Etisk veiledning	Økt kompetanse	Høgskole	Prosjekt	Avd. ledere		Kr 15 000	Prosjektmidler Egne midler	Diakonhjem met
Kreftomsorg	Økt kompetanse	Høgskole	Sykepleier	Avd.leder	2011 - 2013	100 000 pr 2 år	Egne midler Kompetanse- løftet	2 ansatte. Hist Perm. m. lønn til samlinger, reisegodtgj sum til dekke av opphold/ diett/studie- avgift/lære- midler/ praksis-

Diabetes	Økt kompetanse	Høgskole	Sykepl/fysio/ergo	Frisklivs-sentral	2012/2013		Prosjekt	periode Sammen med Røros og Os
Kols	Økt kompetanse	Høgskole	Sykepl/fysio/ergo	"	"		"	Sammen med Røros og Os
Etisk kompetanseheving	Økt kompetanse	Prosjekt	Alle ansatte H/O	Prosjektgruppa	2011 - 2013	Kr 15 000	Prosjektmidler	Sammen med Røros og Os
ABC-demensomsorg	Økt kompetanse		Ansatte i pro	Komm.leder	Høst 2013-15		Egne midler Kompetanse-løftet	
Grunnutdanning sykepleie	Økt kompetanse	Grunnutdanning sykepleie	Aktuelle ansatte	Avd.ledere PRO		50.000 pr år (anslag)	Baseres på tilskudsordninger. Kompetanse-løftet	Høgskole
Fagutvikling generelt		Kurs	Ulike faggrupper	Avd.ledere	2011 -2014		Egne midler	

Helse og sosial	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Legetjenesten	Økt kunnskap	Spes i allmenmedisin og samf.medisin	Kommuneoverlegene	Kommuneoverlege	2011-2014	Vikarutgifter	Egne midler	Eventuelt mindre inntekter
	Økt kompetanse	Skolehelsetjeneste	Legene som er fast	Helsesøster			Egne midler	Intern opplæring
	Økt kompetanse	Diabetes Kols Demens	Helsesekretærer	Kommuneoverlege	2011 - 2014	10 000	Egne midler	Intern opplæring eventuell St.Olav
Psykisk helse	Øke kunnskap på flere områder	Kognitiv terapi  Motiverende intervju Arbeid med barn av psykisk	Psykisk helsearbeider " "  Ansatte i i psykisk helse og	Psykiatrisk sykepleier	2012/2013/2014	Kr 1200 + avg  Avg. Reise og sudiedager  100 000	Egne midler  Egne midler  Egne midler	Usikkert sted

		syke	helsestasjon				og Komåpetanse løftet	Hist over 2 år.
Psykososialt kriseteam	Øke kompetansen- i krisesituasjoner	Sivilforsvarets kurs	Medlemmer i teamet	Kom.leder	2012 -2014	Kr 40 000	Egne midler	4 ansatte
Sosialtjenesten		NAV - opplæring		Nav-leder			NAV	
Helsestasjon	Økt kompetanse IKT-verktøy. Økt kompetanse	Faglig oppdatering Psykososial arbeid barn og unge	Ansatte, som helsesøster og leger Helsesøster	Helsesøster Ledende helsesøster	2013 -2014	100 000	Egne midler Kompetanseløftet	Intern opplæring Hist (over 2 år)
Fysioterapi	Allsidig kompetanse i de fleste områder	Relevant kompetanse på alle aldersgrupper. Sørge for spesialisering ved behov.	Ansatte fysio	Ledende fysioterapeut	I perioden		Økte midler	
Kjøkken	Å være faglig oppdatert	Faglig oppdatering	Ansatte kjøkken	KLHO	I perioden		Egne midler	

## Kommunalområde utvikling

Fagstab kart og oppmåling	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatert	Faglig oppdatering	Ansatte	Komm. leder	I perioden		Egne midler	
Fagstab byggsak	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad

Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatert	Faglig oppdatert	Ansatte	Komm. leder	I perioden		Egne midler	
<b>Fagstab brann og feiing</b>	<b>Mål</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Feiing	Feiekompetanse	Fagbrev feiing	1 medarbeider	Brannsjef	2012 - 2013	?	Økte kostnader	Selvkost
<b>Fagstab eiendomsskatt</b>	<b>Mål</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Faglig oppdatering	Å være faglig oppdatering	Faglig oppdatering	Ansatte	KLU	I perioden		Egne midler	

Landbruk	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Å holde seg faglig oppdatert	Kurs	Alle ansatte	Avd. leder landbruk	I perioden		Egne midler	
Miljørevisjon	Utvikle miljøledelse	Miljøledelse	1 ansatt	Plan- og miljøsjef	2012		Egne midler, felles	

Kultur og næring	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Å holde seg faglig oppdatert	Faglig oppdatering	Alle ansatte i avdelingen	Avd. leder	I perioden		Egne midler	

VAR	Mål	Beskrivelse av tiltak	Målgruppe	Ansvarlig	Tidsplan	Kostnad	Finansiering	Merknad
Faglig oppdatering	Å holde seg faglig oppdatert	Kurs	Alle ansatte	Avd. leder VAR			Egne midler	
ADK 1		Sertifisering	2 medarbeidere	Avd. leder VAR		20.000		Selvkost
Sveising	Øke	Sveisekurs	Medarbeidere	Avd. leder	I perioden	10.000	Egne midler	

	kompetansen		VAR	VAR				
Avløp (slam)	Øke kompetanse, eksterne krav	Mindre avløpssystem	1 medarbeider	Avd. leder VAR	2012	20.000	Egne midler	5 st.p.

<b>Bygningsdrift/eiendoms-utvikling</b>	<b>Mål</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Målgruppe</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Kostnad</b>	<b>Finansiering</b>	<b>Merknad</b>
Vaktmestere	Øke kompetansen	FVD - planarbeid	Leder + 2 vaktmestere	Avd. leder bygningsdrift	2012	30.000	Økte midler	
	Øke kompetansen	Nye energisystemer - opplæring	Vaktmestere	Avd. leder bygningsdrift	I perioden	10.000	Økte midler	
	Å holde seg faglig oppdatert	Faglig oppdatering	Vaktmestere	Avd. leder bygningsdrift	I perioden		Egne midler	
	Brann sikkerhet	Brannvern	Vaktmestere	Avd. leder bygningsdrift	2012	10.000	Økte midler	
Renhold	Miljøkrav/hygien e - oppdatering	Kurs	Renholdere	Renholdsleder	2009	10.000	Økte midler	
	Moderne renholdsarbeid inkl gulvbehandling - oppdatering	Kurs	Renholdere	Renholdsleder	2009	10.000	Økte midler	

Ingen blir utsatt for verre konkurser enn de som har mistet begeistringen.  
*"H. W. Arnold"*