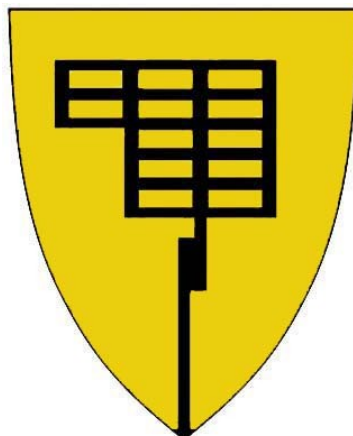


# Brønnøy kommune



## Kompetanseplan for perioden 2013 - 2016

*Vedtatt 17. oktober 2012*

*Brønnøy kommunestyre*

Vedlegg:  
Retningslinjer for stipend

## 1. Innledning

Brønnøy 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.

Brønnøy kommune står daglig overfor en rekke utfordringer, og de vil ikke avta med årene – økonomiske rammebetingelser, tilgang på arbeidskraft, ny teknologi, sentrale satsninger er stikkord i så måte. For å være i stand til både å løse de daglige utfordringer og kunne ta ned de kommende, er det avgjørende at våre medarbeidere innehar den nødvendige kompetanse.

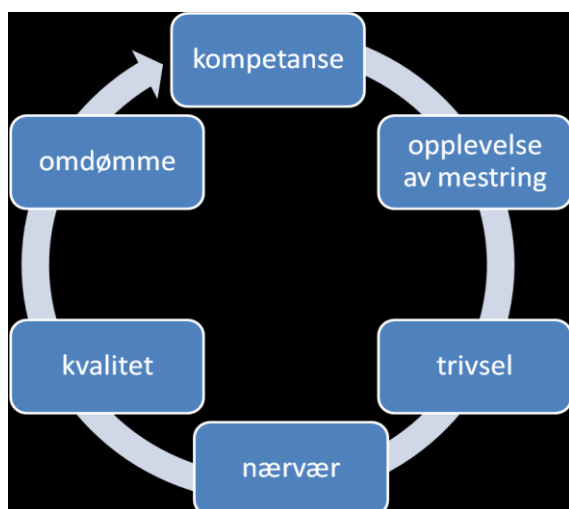
Planmessig, strukturert og målrettet arbeid på dette området er viktig skal en på en mest mulig effektiv måte løse disse utfordringene. Det må sikres at kompetansehevingen er tilpasset kommunens reelle behov, helst lokal skreddersydd opplæring, og ikke basert på tilfeldigheter ut fra hva som løpende tilbys.

Det følger uttrykkelig av Hovedtariffavtalen 3.3 Kompetanse – læring og utvikling at både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Arbeidsgiver har også ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

Brønnøy kommune har en oversikt over de ansattes kompetanse. Informasjon om kompetanse registrerer den ansatte selv inn i et eget datasystem. Her registreres cv-opplysninger som personalia, utdanning, arbeiderfaring, kurs og sertifikater. Det er den enkelte medarbeiders ansvar å selv sikre korrekt innlegging av data. Opplysningene godkjennes deretter av den ansattes leder. Den ansatte gis samtidig muligheten til å skrive ut et kompetansebevis. I forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen – i Brønnøy kalt Vekst-samtalen – skal medarbeider og leder også vurdere kompetansen. Her skal kompetansekravene i forhold til medarbeiderens arbeidsoppgaver, behovet for kompetanseheving samt eventuelle egne opplæringsønsker på kort og lang sikt gjennomgås. Oppdatert kompetansebevis, jf gjennomført kompetansekartlegging, skal skrives ut og tas med til samtalen. Dermed vil både leder og medarbeider følge opp om de registrerte opplysningene er oppdaterte.

I tillegg til å ha kunnskap om hvilken kompetanse organisasjonen har, må Brønnøy kommune både ha en betraktning om kompetansebehovet fremover, samt mål og planer for det videre arbeidet. Brønnøy kommune skal gjennom denne planen få et forsterket fokus på, og ha en strategisk tilnærming til, viktigheten av å sikre at medarbeiderne har riktig kompetanse i forhold til de løpende behov. Noe som er helt avgjørende for å kunne møte de kommende års utfordringer på arbeidsmarkedet.

Viktigheten av strategisk arbeid på området er søkt illustrert ved den positive kompetanse sirkelen som viser at – *kompetanse rekrutterer kompetanse*.



Når medarbeideren har kompetanse til å utføre de oppgaver de er satt til, gir dette en opplevelse av mestring.

Opplevelsen av mestring er en av de viktigste faktorene som bidrar til trivsel.

Trivsel bidrar til nærvær.

Nærvær innebærer at våre kompetente medarbeidere er på jobb og her skapes kvalitet i tjenesten overfor våre brukere.

Når våre brukere opplever kvalitet på våre tjenester bidrar dette igjen til et godt omdømme.

Godt omdømme er en ikke uvesentlig faktor ved rekruttering av nye medarbeidere til vår organisasjon.

## 2. Definisjoner

### 2.1 Hva forstår vi med kompetanse i Brønnøy kommune?

*”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)*

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.

#### Kunnskap

Kunnskap handler om å **vite**; kjenne fakta, å kunne se årsakssammenhenger og å kjenne til metodikk/fremgangsmåter.

Kunnskap kan oppnås gjennom

- formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon
- være ervervet gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida

#### Ferdigheter

Ferdigheter handler om **evnen til å omsette teori (egen kunnskap) til handling**. Her snakker vi både om kognitive ferdigheter (utredning/analyse m.v) og konkrete, praktiske handlinger.

Eksempler:

- *Tekniske ferdigheter/Digitale ferdigheter*
- *Gjennomføringsevne - å utføre i henhold til prosedyre/kvalitetssystem*
- *Basisferdigheter – språklige – både muntlig og skriftlig, engelsk samt regneferdigheter*
- *Sosiale ferdigheter*
- *Administrative/ strukturelle ferdigheter*
- *Pedagogiske ferdigheter*
- *Endringskompetanse*

Ferdigheter kan oppnås gjennom

- formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon
- være ervervet gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida
- observasjon eller imitering av andres atferd

#### Personlig kompetanse

Måten kunnskap og ferdigheter benyttes kommer til uttrykk gjennom den enkelte medarbeiders evner og holdninger. Brønnøy kommunes verdier skal være fundamentet i forhold til den enkeltes oppgaveutførelse.

**Evner** gjenspeiler medarbeiderens potensial i form av stabile **egenskaper, kvaliteter og talent**, som danner en grunnleggende ballast for den enkelte.

Det viktigste for organisasjonen er å benytte medarbeiderens evner, samt gi medarbeideren best mulige forutsetninger for faglig og personlig utvikling.

Eksempler:

- *Introvert – ekstrovert*
- *Analytisk - impulsiv*
- *Strukturert - kreativ*

**Holdninger** handler om den enkeltes – **meninger, verdisyn og innstilling** – i forhold til aktuelle oppgaver og situasjoner i jobbsituasjonen (jobbrelaterte holdninger).

Å vurdere om noen er kompetent avhenger både av faktiske kunnskaper og ferdigheter, og av den enkeltes holdninger til så vel de *oppgaver* denne utfører som til de *brukere* denne møter.

## **2.2 Hva forstår vi med strategisk kompetansestyring i Brønnøy kommune?**

*”Planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål” (Linda Lai)*

Det er viktig å nedfelle Brønnøy 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?

### **Kompetansekrav:**

Den kompetanse Brønnøy kommune trenger for å utføre våre mål og oppgaver.

### **Kompetansebeholdning:**

Den kompetanse Brønnøy kommune innehar.

### **Kompetansebehov/kompetansegap:**

Den kompetanse som mangler = kompetansekrav – kompetansebeholdning.

**Kompetansemobilisering:** å ta i bruk den kompetanse som allerede finnes i organisasjonen.

**Kompetanseutviklingstiltak:** tiltak for å utvikle kompetansen, deles i eksterne og interne tiltak.

### 3. Læringsarenaer i Brønnøy kommune

Brønnøy kommune er seg bevisst at **arbeidsplassen som system er den viktigste lærings- og utviklingsarena.**

Det handler både om å lære bedre det vi allerede kan – såkalt reproduktiv læring og om utviklingsorientert læring der det fokuseres på nyskaping, innovasjon og kreativitet. Brønnøy kommune ønsker å ivareta behovet for utvikling på begge områdene.

I tillegg er det viktig å utvide perspektivet fra fokus på individuell læring for den enkelte medarbeider til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre mennesker og fører til endret handling i egen enhet og organisasjon. Mens organisasjonslæring tar et steg videre og fører til endring i kommunens praksis og kultur.

**Brønnøy kommune skal være en lærende organisasjon** som skaper gode forutsetninger for medarbeidernes læring og som ivaretar læringen og bruker den i organisasjonens arbeid med å påvirke og tilpasse seg omverden.

#### **3.1 Interne læringsarenaer:**

##### **”Hverdagslæring”:**

Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø hvor det å dele kunnskap og erfaringer blir en dagligdags del av arbeidet. Det må settes av tid og gis mulighet for kunnskapsdeling. Den enkeltes kunnskap og erfaring må utnyttes slik at den kan deles med andre på samme arbeidsplass. Det er lett å glemme den uformelle læringen gjennom slik praktisk kunnskapsdeling. Det som er utviklet i forbindelse med jobben er Brønnøy kommune sin eiendom og kan formidles videre til og benyttes av andre.

##### **Kollegaveiledning:**

Veiledning er en metode for personlig og faglig utvikling, og kan gis både individuelt og i grupper. En god veileder har evnen til å etablere støttende forhold, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter, engasjement, og er en god lytter. Kommunen bør benytte de veiledningsressursene som eksisterer i organisasjonen.

##### **Bruk av ansatte som kunnskapsdeler/foreleser:**

Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Ansatte kan benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Hele organisasjonen skal ha en positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette kan bli mulig. Den eventuelle ansattes aktuelle leder bør være den som videreformidler og endelig godtar et slikt oppdrag dersom det skulle komme en forespørsel.

##### **Internundervisning:**

Internundervisning i den enkelte virksomhet eller på den enkelte arbeidsplass er en opplæringsmetode som er effektiv når det gjelder å oppdatere hele arbeidstakergruppen på et spesielt tema eller en metode. Slik opplæring foregår i arbeidstiden og er planmessig organisert.

##### **Refleksjonsgrupper (erfaringsutveksling):**

I refleksjonsgrupper foretas en refleksjon over egen praksis. Målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom refleksjon rundt gjennomførte handlinger.

##### **Nettverk:**

Metode for faglig erfaringsutveksling og påfyll. Den gjennomføres 1-2 ganger i semesteret etter en fast metodikk med nettverksleder. Kan rettes mot fag, prosjekt og planarbeid.

##### **Hospitering/jobbrotasjon:**

Hospitering er en læringsmetode/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre virksomheter enn sin egen. Ved hospitering går en sammen med en annen medarbeider, mens ved jobbrotasjon bytter to medarbeidere arbeid, uten utvidelse eller endring av stillingshjemler.

BK skal legge til rette for at ansatte skal

- få prøve ut andre arbeidsoppgaver ved ”slitasjer”, ønsker eller andre behov.

- få kunnskap/veiledning om hvordan de kan skaffe seg kompetanse for å kvalifisere for intern overflytting ("shoppe jobb internt").

#### **Teamutvikling/mestringsseminar:**

Faglig og sosial samling hvor deltakerne gjør aktiviteter sammen som skal bygge relasjoner og gi den enkelte deltaker mestringsopplevelser i kombinasjon med faglig påfyll.

### **3.2 Eksterne læringsarenaer:**

#### **Inntak av elever, lærlinger og studenter:**

Ved å ta i mot elever, lærlinger og studenter holder kommunen seg faglig oppdatert. Dette er en del av kommunens strategi for å være en lærende organisasjon.

#### **Eksterne nettverk (hospitering/erfaringsutveksling):**

Nettverksgrupper rettet både mot fag, prosjekter og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers. Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarenaer.

Brønnøy kommune og Helgelandssykehuset har inngått samarbeidsavtaler som trådte i kraft 01.07.12. I samarbeidsavtale 6 "Retningslinjer for gjensidig kunnskapsoverføring og informasjonsutveksling og for faglig nettverk og hospitering" og samarbeidsavtale 7 "Samarbeid om forskning, utdanning, praksis og læretid" er hospitering berørt.

#### **Studieturer/besøk:**

Studietur skaper nettverk utenfor kommunens grenser. Mottak av andre kommuners medarbeidere gir nyttig erfaringsutveksling.

#### **Formell utdanning:**

Formell utdanning kan handle om grunnutdanning, videreutdanning/etterutdanning (fordypning – spesialisering). Gir: fagbrev, studiepoeng, autorisasjon og lignende.

#### **Kurs:**

Kunnskap kan innhentes ved deltakelse på kurs og seminarer. Metoden er kostnadskrevende og gir ofte lite tilbake i form av kunnskapsdeling. Samtidig med at enkelttilsatte deltar på eksterne kurs og seminarer bør det planlegges hvordan kunnskapen kan deles i virksomheten der dette er aktuelt.

Det skal årlig utformes felles opplæringstiltak etter ønske og behov fra kommunen samlet. Det gir mulighet for å skreddersy kursopplegg tilpasset kommunens behov. Her kan både interne og eksterne forelesere benyttes.

## 4. Mål for Brønnøy kommune

Overordnet mål:

**Brønnøy kommune skal ha ansatte med riktig kompetanse til å dekke de løpende behov.**

Delmål 1: Vi tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse:

- BK har en felles forståelse av begrepet kompetanse
- BK har oversikt over eget kompetansebehov
- BK har kunnskap om medarbeidernes kompetanse
- BK's medarbeidere utvikler sin kompetanse
- BK har virkemidler/stimuleringstiltak for kompetanseutvikling

Delmål 2: Vi ivaretar den nytilsatte medarbeideren:

- BK sørger for at nye medarbeidere blir inkludert (sosialiseres) i organisasjonen
- BK gir nye medarbeidere ekstra veiledning og støtte (profesjonaliseres) i den første fasen i ny jobb
- BK er åpen og lydhør for de innspill som vi får fra nye medarbeidere

Delmål 3: Vi fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering:

- BK profileres som et attraktivt sted å bosette seg
- BK profilerer de samfunnsoppgaver og tjenester som vi ivaretar
- BK profilerer de meningsfulle jobbene og yrkesmulighetene som finnes i vår organisasjon

Strategisk og målrettet kompetansestyring er et tiltak for å oppnå målene.

## 5. Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Brønnøy kommune

*Brønnøy kommune har mange ansatte med lang erfaring og bred kompetanse. Denne kompetansen må utvikles, slik at vi er i stand til å møte fremtidens krav og forventninger. En utfordring er at mye av vår arbeidskraft er ettertraktet og at mange ansatte nærmer seg pensjonsalder.*

*Målrettet planlegging og gjennomføring av ulike kompetansehevingstiltak, samt mulighet til bedre bruk av den eksisterende kompetansen, vil både gi effekter for den enkelte ansatte og for organisasjonen som sådan.*

I Brønnøy kommunes utviklingsarbeid skal følgende metode benyttes:

- 1) Har BK denne kompetansen fra før? Kompetansemobilisering
- 2) Kan vi få denne kompetansen ved å videreutvikle våre medarbeidere? Kompetanseutvikling
- 3) Rekruttere ny kompetanse utenifra? Nytilsetting

## 6. Vurdering/evaluering av kompetansetiltak

Det viktigste spørsmålet vil være i hvilken grad de gjennomførte kompetansetiltak støttet opp under målene og gav de forventede effekter for kommunen. I hvilken grad blir tilegnet kompetanse anvendt i praksis?

På individnivå skal evaluering av kompetansetiltak inngå i Vekst-samtalen. Det er i denne samtalen grunnlaget for de individuelle tiltakene legges. Introduksjonsrutinene for nytilsatte følges med oppfølgingssamtaler og vurdering.

Ledersamling og annen intern opplæring/kompetansetiltak skal følges opp av skriftlige evalueringer fra deltakerne.

Andre viktige kilder for iverksetting av kompetansehevede tiltak er resultatene av ulike undersøkelser og kartlegginger; medarbeider/brukerundersøkelser m.v.

## 7. Sammenhengen mellom kompetanseplan, virksomhetsplan og årsmelding

Virksomhetsplanene skal knyttes opp mot strategisk planverk – deriblant denne kompetanseplanen. Virksomhetsplanen skal følgelig gjenspeile de satsningene som fremkommer av Kompetanseplanen. For øvrig skal all utarbeidelse av nytt planverk alltid ha en sløyfe innom kompetanseplanen.

I virksomhetsplanen fremgår de konkrete tiltakene som skal gjennomføres i løpet av året. Tiltakene blir evaluert gjennom årsmeldingen.

Finansiering av kompetansehevede tiltak skjer dels ved interne midler og dels ved ekstern finansiering.

Kommunestyret vedtar årlig rammebudsjett for virksomhetene og stabs- og støttefunksjonene, derunder midler til kompetanseheving. Den enkelte virksomhets og stabs- og støttefunksjons årlige prioriteringer beskrives i virksomhetsplanene.

Kommunestyret kan for øvrig bevilge midler til konkrete kompetansehevede tiltak og midler til egen stipendpott.

Kompetanseplanen vil bli evaluert første gang i løpet av 2014.



## 8. Økonomiske virkemidler m.v

Regler om permisjon i forbindelse med kompetanseheving reguleres av Permisjonsreglementet. Lønnsmessig uttelling av kompetansehevingstiltak reguleres av Brønnøy kommunes lønnspolitikk.

### Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver

Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver dekkes kursavgift og undervisningsmateriell av arbeidsgiver.

Utgifter til reise og opphold på billigste måte (tid og penger) dekkes av arbeidsgiver i henhold til Statens reiseregulativ.

Kurs/seminar og reiser med varighet over 7,5 timer pr. dag, godtgjøres med inntil 2 avspaseringstimer pr. dag.

### Stipendordning

Det er etablert en egen stipendordning der ansatte kan søke om støtte til kompetansehevingstiltak. Egne retningslinjer for denne fremgår av vedlegg 1.

### Eksternt finansiert støtte

Det kan inngås individuelle avtaler om annen medfinansiering av kompetansehevingstiltak på et område der Brønnøy kommune har et klart definert kompetansebehov når dette hovedsakelig finansieres av eksterne midler.

### Plikttjeneste/bindingstid

Bindingstid skal avtales, i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser 14.3, hvis Brønnøy kommune yter vesentlig økonomisk støtte (minst 3 mnd lønn) til kompetanseheving.

### Krav til kompetanseutvikling og den ansatte

Kompetanseutvikling forutsetter krav til egeninnsats. Det stilles krav om oppnådd kvalifikasjon, oppnådd deltakerbevis eller bestått eksamen.

Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/støttet av arbeidsgiver er den ansatte forpliktet til å videreformidle/dele sin nye kunnskap med sine kolleger. Dette skjer i henhold til avtalt ordning på området.

### Sikret stilling etter endt kompetanseheving

Hvis den ansatte av eget tiltak, og eller med delvis støtte fra arbeidsgiver, gjennomfører kompetanseheving på et område der Brønnøy kommune har et klart definert kompetansebehov, skal det normalt gis sikkerhet for stilling (med ønsket stillingsprosent) i tråd med nyervervet kompetanse, senest innen 2 år etter endt utdanning. Dette skal på forhånd være uttrykkelig avtalt med Brønnøy kommune.

### Bruk av ansatte som forelesere

Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Ansatte kan, i forståelse med nærmeste leder, benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Ansatte som påtar seg opplæring hvor alt arbeidet knyttet til undervisningen kan gjennomføres i arbeidstiden godtgjøres ikke ekstra for dette.

Ansatte kan godtgjøres med på forhånd avtalt beløp per undervisningstime for opplæringsaktivitet som gjennomføres i fritiden. Beløpet innebærer godtgjøring for forberedelse og undervisningstidene i forholdet 1:1.

## 9. Kompetansebehov og satsninger for Brønnøy kommune

Det er foretatt en gjennomgang av Brønnøy kommunens behov for kompetanse sett i forhold til de oppgaver vi er satt til å løse. I så måte er behovet både for kunnskaper, ferdigheter og personlig kompetanse – realkompetanse så vel som formell kompetanse vurdert.

Det er videre sett på hvilken kompetanse Brønnøy kommune i dag har blant sine ansatte, om kompetansen er sårbar eller mangelfull, eller om vi vil møte nye krav til kompetanse eller få nye behov i løpet av en 5 -10 års periode.

På bakgrunn av denne analysen har en kommet frem til følgende kompetansebehov, nedfelt følgende konkrete kompetansemål med tilhørende tiltak:

### 9.1 Felles Brønnøy kommune

#### 9.1.1 Organisasjonsforståelse

Det er viktig at ansatte i Brønnøy kommune har en grunnleggende kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon.

Ansatte må ha en forståelse av kommuneorganisasjonens kompleksitet, ut over egen virksomhet, og kunne bidra til helheten i tjenestetilbudet. Kunnskap om mål og det å se sin egen rolle i organisasjonen.

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Vi trenger å øke organisasjonsforståelsen. Vi må bli bedre på å tenke “vi i Brønnøy” og at vi alle er en del av en større organisasjon.	Alle ansatte i Brønnøy kommune skal kjenne verdier, kommunens oppbygging, mål på egen enhet og skjønne ens egen rolle i organisasjonen.	Internt fokus og tydelig ledelse.  Introduksjonsrutiner for nytilsatte.  Veiledning av ansatte.  Egen stillingsbeskrivelse.

#### 9.1.2 Kvalitet, HMS og utviklingsarbeid

Brønnøy kommunes oppgaver og tjenesteutøvelse er hjemlet i ulikt regelverk og ulike standarder.

Det er viktig å sikre at tjenesteutøvelse, forholdet til ansatte, miljø, materiell og verdier ivaretas på en samordnet og kvalitativt best mulig måte.

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Det er viktig å gjennomgå, evaluere og løpende utvikle kommunens kvalitets- og HMS standarder.  Brønnøy kommune tar i bruk et elektronisk kvalitets- og HMSsystem.	Alle ansatte i Brønnøy kommune skal kjenne til og etterleve Brønnøy kommunes Kvalitets- og HMS-systemer, rutiner og standarder.	Opplæring i bruk av ”Kvalitetslosen”.  Grunnopplæring i regelverk og standarder i forhold til krav på aktuelt tjenesteområde og egen stilling.  Evt krav til spesialkurs for å utøve oppgaven.
Arbeidsmiljølovens krav til HMS opplæring skal sikres.	Brønnøy kommune skal sikre at ansatte tilfredsstillende fastsatte krav til HMS-opplæring	40 t -kurs for verneombud.  HMS-dag og gjennomgang.
Miljøhensyn/vern av det ytre miljø	Øke organisasjonens enøk, klima	

skal være en selvsagt del av all planlegging, virksomhet eller drift i Brønnøy kommune.	og miljøkunnskap, jf energi og klimaplan.	
Samfunnsutviklingen viser at det er behov for økt bevissthet og refleksjon omkring etikk og moral, korrupsjon, habilitet og etiske dilemma.	Alle ansatte skal være kjent med og etterleve BK's etiske retningslinjer.	Etiske retningslinjer skal gjennomgås i alle virksomheter hvert år.

### **9.1.3 IKT og teknologi**

Teknologi får stadig større betydning som verktøy for omstilling, effektivisering, kvalitetsheving og brukerorientering i offentlig sektor og systemene er gått fra å være støttesystemet til å bli driftskritiske systemer.

Kommunen fortsetter sitt arbeid med intern effektivisering gjennom bruk av elektroniske hjelpemidler og fortsetter utviklingen av elektroniske tjenester, også med henhold til informasjon og kommunikasjon med innbyggerne.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Samfunnsutviklingen stiller mer og mer krav til elektroniske løsninger på flere og flere områder - også de kommunale.  Dette stiller nye krav til våre ansatte, medarbeidere så vel som ledere.	Alle ansatte skal ha grunnleggende digitale ferdigheter.	Krav ved nytilsetting.  Skreddersydd opplæring ifht de ulike brukergruppers behov.
	Alle ansatte skal kunne benytte de IKT-hjelpemidlene/fagsystem vi har til disposisjon for stillingen.	Skreddersydd opplæring ifht de ulike brukergruppers behov.
	Kommunens ledelse skal ha grunnleggende kunnskap om mulighetene og utfordringene knyttet til planlegging og styring av IKT-bruken i kommunen.	Delta på / arrangere fag-samlinger  Sikre at nødvendig planverk utvikles og nødvendige retningsvalg tas.
Informasjonssikkerhet har flere nivåer: 1. Behov for robust helhetlig IKT-infrastruktur. 2. Lederes forståelse i forhold til generelt behov for informasjonssikkerhet og kompleksitet og gjensidig avhengighet av annen struktur. 3. Enkeltindividenes kunnskap om egen rolle som aktør i et nett og aksept/forståelse for sikkerhetstiltak. (rutiner, regler, holdninger). I kompetansesammenheng retter tiltak seg mot pkt. 2 og 3.	Alle ansatte skal kjenne kommunens standarder for informasjonssikkerhet.	Utvikle standarder.  Informasjon om disse skal gjennomgås i hele organisasjonen.

### **9.1.4 Informasjon og kommunikasjon**

Alle ansatte må være bevisst sin egen rolle som ambassadør og være bevisst på hvilket inntrykk vi ønsker å etterlate overfor våre tjenestemottakere, kommunens innbyggere og omverdenen for øvrig.

Dette gjelder i all informasjon og kommunikasjon, i de ulike arbeidssituasjoner, skriftlig så vel som muntlig.

Brønnøy kommunes ansatte skal gjennom sitt virke bidra til å skape et godt omdømme til Brønnøy kommune i tråd med våre verdier og øvrige standarder. I dette ligger også viktigheten av å fremheve vår virksomhetsutøvelse på en positiv måte og ha fokus på *hverdagsprofilering* gjennom kvalitet i oppgaveløsningen og stolthet over egen arbeidsplass.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Vi skal være bevisst på hvordan vi uttrykker oss, skriftlig så vel som muntlig, i all vår tjenesteutøvelse.	Brønnøy kommune har som mål å drive aktiv, tydelig og troverdig informasjon og kommunikasjon om vår virksomhet til brukere og publikum.	Alle virksomhetsområdene skal være i stand til å legge ut informasjon på kommunens nettside.  Opplæring i ”enklere språk”.  Løpende bevisstgjøring av den enkelte.
	Brønnøy kommunes rutiner for mediehåndtering skal være kjent.	Veiledning av nytilsatte. Mediekurs for ledere.

### **9.1.5 Flerkulturell forståelse**

Brønnøy kommune har bosatt flyktninger siden 1999, i tillegg velger mange mennesker fra andre land også å bosette seg her. Alle disse representerer et mangfold med ulik kultur og etnisk bakgrunn; være seg forskjellig språk, religion, matvaner, tradisjoner og historie.

For å legge til rette for en god integrering stilles det også krav til de oppgaver og tjenester som Brønnøy kommune leverer. Våre tjenester må være i stand til å møte de behov som fremmedspråklige/ kulturelle innbyggere har – dette gjelder i forhold til det meste av vår virksomhet.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Flerkulturell bosetting stiller nye krav til våre medarbeideres flerkulturelle forståelse.	Ansatte skal ha grunnleggende innsikt i flerkulturelle spørsmål.	Informasjonsmaterieill.  Temadag.  Tilpasset opplæring i forhold til den enkelte arbeidsplass sitt behov.

### **9.1.6 Introduksjon/veiledning av nytilsatte**

Det er viktig å gi våre nye medarbeidere et godt inntrykk av Brønnøy kommune som arbeidsplass, samt å sørge for at medarbeideren fra første dag føler seg velkommen som ny medarbeider hos oss (sosialisering). Det er også viktig å gi den nyansatte nødvendig informasjon, veiledning, støtte og opplæring slik at denne settes i stand til å gjøre jobben på en trygg og kvalitativt god måte (profesjonalisering).

Problemstilling	Mål	Tiltak
Introduksjon og veiledning av nyutdannede/nytilsatte må gjennomføres på en planlagt og strukturert måte i den første tiden av tilsettingsforholdet.	Brønnøy kommune gir nye medarbeidere ekstra veiledning og støtte i den første fasen i ny jobb.	Introduksjonsrutiner for nytilsatte evalueres.  Introduksjonsdag/arena for nytilsatte er utviklet.  Prosjekt veiledning av nytilsatte innen

		skole og barnehage slutføres. Videreføre veiledningsopplegget til flere områder.
--	--	---

### **9.1.7 Ledelse**

Alle ledere i Brønnøy kommune, fra Rådmannen til mellomlederen, opptrer som arbeidsgivers representant og har ansvar for en rekke oppgaver eller funksjoner.

Hovedoppgavene kan listes opp slik:

- Arbeidsgivers representant
- Økonomiansvar
- Personalansvar
- Fagansvar
- Kvalitetsansvar
- Ansvar for brukerkontakt og annen ekstern kommunikasjon
- Intern kommunikasjon og samhandlingsansvar

Graden og vekten i forhold til tid, ansvar og fokus på de ulike oppgavene vil variere avhengig av hvilken lederrolle en innehar. På samme måte vil perspektivet variere fra strategisk ledelse til operativ ledelse/daglig drift, dette selv om alle vil ha ansvar for både drift og utvikling i forhold til det mandat de har fått.

Ledelse er en kompleks og viktig oppgave, og det må arbeides systematisk og målrettet med å styrke og utvikle helhetlig, samordnet ledelse blant kommunens ledere. Kommunale ledere på alle nivåer skal ha tilstrekkelig kompetanse til å fylle den lederrollen de er satt til i den komplekse organisasjonen som en kommune er.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Ledelse av medarbeidere stiller krav til ulik kunnskap og ferdigheter. Stikkord er personalledelse, strategisk/operativ ledelse, prosess – og endringsledelse, prosjektledelse.	Kommunens ledere skal ha grunnleggende kunnskap om ledelse, kommunens personalsystemer/ordninger og evne å utøve et tydelig lederskap.	Lederprogram HMSdag Temadag Felles opplæring for ledere og tillitsvalgte i relevant lov- og avtaleverk.
Nytilsatte ledere skal settes i stand til å utføre lederoppgaven i tråd med Brønnøy kommunes krav, systemer og forventninger.	Brønnøy kommune har et eget introduksjonsprogram for nytilsatte ledere.	Utvikle introduksjonsprogram for nye ledere.
	Kommunens ledere skal ha samlet og oppdatert kunnskap om de løpende satsninger.	Årlige ledersamlinger skal gjennomføres.
Kjennskap til kommunens lønns- og økonomirutiner.  Kunne benytte de kommunale øk.systemene.	Kommunens ledere skal ha grunnleggende kunnskap om økonomi, budsjett og regnskap for sitt område.  Kunne sette opp eget budsjett, lese et regnskap og utføre enkle analyser.	Opplæring i agresso/arena, attesting og anvisning m.v  Lønns- og Økonomistyring/ rapportering.  Opplæring i BK's standarder.
Områdene skal ha grunnleggende bestillerkompetanse, kunnskap og samordnede systemer for å foreta rasjonelle innkjøp.	Ledere skal være oppdatert på kommunens innkjøpsordninger.	Opplæring i Brønnøy kommunes innkjøpsordninger.
Ledelse i fag, kvalitet og HMS	Kommunens ledere skal ha god	Sikre løpende faglig oppdatering ved

inngår også i krav til lederne og her må en sikre en oppdatering i forhold til de løpende endringer og behov.	innsikt i fag, kvalitet og HMS innenfor eget ansvarsområde.	nye behov/endringer.
---	---	----------------------

### **9.1.8 Rekruttering og profilering**

Det er viktig å markedsføre Brønnøy kommune som sted å bosette seg, å profilere de tjenester kommunen utfører og ikke minst de verdifulle jobbmulighetene som finnes her. Målrettet rekrutteringsarbeid må utøves, der en sikrer helhetlige aktiviteter med tydelig profil og budskap på de ulike rekrutteringstiltakene.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Vi bør profilere de tjenester kommunen utfører og ikke minst de verdifulle jobbmulighetene som finnes her for de unge som er i ferd med å velge yrkesretning.	Brønnøy kommune skal ha et tett samarbeid /dialog med videregående skole og andre relevante utdanningsinstitusjoner/ Aktører.	Etablert et tettere samarbeid med og mellom rådgivere i skoleverket og utdanningsinstitusjonene.  Delta på rekrutteringsseminar m.v som arrangeres for grunnskolen og videregående skole.
Både for å opprettholde skoleklasser på de linjene som spesielt retter seg inn mot kommunalsektor, så som helse- og omsorg og barne- og ungdomsarbeiddefag, og for å sikre rekruttering til denne sektoren er det viktig å tilby lærlingeplasser.	Løpende opptak av nye lærlinger og øke antallet til 16 innen 2016.	Lærlingeinntak.
	Sikre oppfølging og opplæring av elever, lærlinger, studenter, instruktører og faglige ansvarlige.	Forbedre/utvikle oppfølgings- og veiledningsprogram.
Viktige tiltak i forhold til bosetting og integrering av flyktninger er arbeidspraksisplasser og språkpraksisplasser.  Dette i tillegg til viktigheten av å skape også et mangfold i arbeidslivet.  På disse områdene har Brønnøy kommune som organisasjon et utviklingspotensial.	Løpende og systematisk inntak av arbeids- og språkpraksisplasser.	Forbedre informasjon om og rutinene på området.  Inntak av arbeids- og språkpraksisplasser.
De tilbudene vi har og den attraktiviteten vi mener å representere, må vi evne å bringe ut til markedet av aktuelle nye arbeidstakere på en tydelig og begeistrende måte.  Det handler med andre ord både om HVA vi markedsfører, og HVORDAN vi gjør det.	Det skal være god søkning på de stillinger som Brønnøy kommune lyser ut - minst på dagens nivå.	Tverrfaglig rekrutteringsgruppe.  Tydeligere profil og budskap på de ulike rekrutteringstiltakene.  Det etablerte samarbeidet med Brønnøysundregistrene og Torgar AS, med egne rekrutteringsseminar videreføres.  Brønnøy kommune vil stille med egen stand på festivaler m.v som arrangeres i kommunen.

## 9.2 Barnehagene i Brønnøy:

Brønnøy kommune driver i dag kommunale barnehager ved 3 virksomhetsområder Vo 3 Velfjord oppvekstsenter, Vo 4 Torgøyan oppvekstsenter og Vo 5 Brønnøysund barnehager, som det klart største. Totalt 83 ansatte fordelt på vel 73 årsverk, derav bare 3 menn. Barnehagene skal gi et pedagogisk tilbud til barn fra 0 – 6 år etter barnehageloven og rammeplan i nært samarbeid med barnets foreldre.

Det stilles i barnehageloven med tilhørende forskrifter klare krav til det pedagogisk personale, både med henhold til formell utdanning og antall (pedagognormen).

Det er dog mange flere faktorer enn formell utdanning som er viktig for å skape kvalitet i barnehagetilbudet. Kompetansekravene for arbeid i barnehagen er sammensatt og gjengis ikke i detalj.

I barnehagene i Brønnøy har 69 % av de ansatte formell utdanning innen fagfeltet. Assistentene innehar gjennom mange års erfaring innen fagfeltet høy realkompetanse og er med sin snittalder på over 41 voksne stødige medarbeidere. Det er likevel et langsiktig mål at samtlige ansatte har formell utdanning innen fagfeltet.

Barnehagesektoren er den sektoren der snittalderen som gjennom år har vært den laveste i Brønnøy kommune og Det er ikke nødvendig å vie alderssammensettingen spesiell oppmerksomhet i denne perioden.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Andelen ansatte med formell utdanning innen fagfeltet er 69 %.	80 % av de ansatte har formell utdanning innen fagfeltet.	Nytilsetting. Stimulere ansatte til å ta utdanning.
Andelen førskolelærere må økes – i dag utgjør disse 38 % av de ansatte.	50 % av de ansatte er førskolelærere.	Nytilsetting.
Det er behov for flere ansatte med spesialpedagogikk.	Hver barnehage har minst 1 førskolelærer med videreutdanning innen spesialpedagogikk.	Motivere flere til videreutdanning Ansett førskolelærere med denne kompetansen. Jobbrullering.
Andelen menn som er tilsatt i de kommunale barnehagene er alt for lav.	Det trenger flere menn inn i barnehagen og det må jobbes aktivt for å få menn til å søke utdanning som fagarbeidere og førskolelærere.  Vi skal sette fokus på barnehagen som en arena for begge kjønn.	Jobbe aktivt for å rekruttere og beholde mennene i barnehagen.  Lage en arena med besøk på videregående og ungdomsskolene i distriktet, få mennene ut og fortelle om hverdagen i barnehagen.  Videreføre sommerjobb-prosjektet ”Gutta boyz på tokt i barnehagen” i løpet av planperioden.
Det er behov for mer kompetanse om barn fra andre kulturer, og oppfølging av barn/familien – språklig og sosialt.	Sette inn kompetanseutvikling der disse barna skal gå.  Utarbeide rutiner og prosedyrer i forhold til minoritetsspråklige barn i barnehagen (fra tildeling av plass, oppstart, innhold og overgang til skolen).	Bruke mer tolk.  Videreutvikle samarbeidet med Flyktningetjenesten i kommunen.
Spesialkompetanse ifht barn med spesielle behov/tilrettelegging  - Adferdsvansker  Veiledning, koordinering og samordning av hjelpetiltak for elever med sammensatte/store behov.	For at barnehagene i Brønnøy skal være i stand til å gi tilpassa opplæring til alle barn, uansett vanske, skal spesialkompetanse og støttefunksjoner organiseres på en samordnet og effektiv måte.	Tett samarbeid bhg-skole.  Legge til rette for faglig oppdatering.  Kartlegge ansatte med erfaringer og kompetanse innen feltet som kan jobbe på tvers av barnehagene.  Kompetanseheving gjennom hospitering og kurs.

		Jobbe for å opprette et kommunalt ressursteam som kan avhjelpe barnehagene.
Språkkartlegging i barnehagen  Gjennomføre Fagutvalgets rutiner for kartlegging av språk/talevansker, lese- skrivevansker.	Ha tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre språkkartlegginga TRAS hvert år på alle barn fom 2 år.	Årlige planer for gjennomføring av TRAS registrering.  Evaluere kartleggingsrutinene annethvert år.
IKT i barnehagen.  Alle barn har erfaring med bruk av IKT verktøy innen de begynner på skolen.  Alle barnehagene skal legge vekt på skapende og utforskende aktiviteter i bruken av IKT verktøy.	Ha tilstrekkelig kompetanse til å gi alle barn en IKT erfaring i tråd med rammeplanens intensjoner.	Utstyr (maskiner m/ aktuelle programvarer, scannere, digitale kamera og lignende) må være tilgjengelige for barna.  Kompetanseheving på personalet.  Oppdatert utstyr og programvare.
Hvordan videreføre ”Det er mitt valg”?	Felles kommunal plattform/ plan for sosialkompetanse.	Nye ”Det er mitt valg”-kurs. Jevnlige oppfriskingskurs for hele personalet.



## 9.3 Brønnøyskolen

Brønnøy kommune har i dag 4 grunnskoler, derav 1 med 1-7 klasse og de tre øvrige med 1- 10 klasse. Driften er fordelt på 4 virksomhetsområder vo 1 Brønnøysund barne- og ungdomsskole, vo 2 Salhus skole, vo 3 Velfjord oppvekstsenter og vo 4 Torgøyen oppvekstsenter.

Grunnskolene i Brønnøy skal gi et pedagogisk tilbud til barn fra 6 - år etter opplæringsloven, nasjonale læreplaner i nært samarbeid med barnets foreldre, i tillegg til skoletilbud kommer tilbud om leksehjelp og SFO.

Det stilles i opplæringsloven med tilhørende forskrifter klare krav til utdanningspersonalets formelle utdanning. Brønnøy kommune har til nå hatt tilgang på utdannet personell – allmennlærere - i disse stillingene. I tillegg er det tilsatt assistenter og fagarbeidere innen barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Det er dog mange flere faktorer enn formell utdanning som er viktig for å skape kvalitet i skolen. Kompetansekravene for arbeid i Brønnøyskolen er sammensatt og gjengis ikke i detalj.

Endringer i kompetansekrav i forskrift til opplæringsloven:

- Førskolelærere som skal undervise på 1. til - 4. årstrinn, må ha minst 60 studiepoeng videreutdanning innretta på undervisning på barnetrinnet. Gjelder studenter som startet opp senere enn høsten 2007. Jmf §14-2, og § 14-9.
- Førskolelærere med spesialpedagogisk utdanning tilsvarende minst 60 studiepoeng, kan tilsettes i undervisningsstilling på 1. - 10. årstrinn dersom hovedoppgaven er spesialundervisning eller behovene til elevene gjør slik utdanning ønskelig. Jmf §14-2.
- Allmennlærere som skal tilsettes i undervisningsstilling i ungdomsskolen, må minst ha 60 studiepoeng for undervisning i fagene norsk, engelsk og matematikk. Gjelder studenter som startet opp senere enn høsten 2006. Jmf §14-2, og § 14-9.

Utfordringene i skolen er endret og behovet for bredere kompetanse er kommet, vernepleie nevnes som et eksempel i så måte.

Det var pr 31.12.11 177 ansatte i Brønnøyskolen, derav 22 % menn, og en snittalder på vel 46 år.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Det trengs flere menn inn i Brønnøyskolene – i dag er vel 22 % av de tilsatte menn.	Andelen menn i Brønnøyskolen skal økes til minimum 30%.	Jobbe aktivt for å rekruttere og beholde menn i skoleverket.
Det er relativt mange ufaglærte assistenter på skole og Sfo.	Øke andelen fagarbeidere.	Rekruttere fagarbeidere Stimulere ansatte til å ta fagbrev.
Bedre språkopplæring for elever fra språklige minoriteter.	Ha tilstrekkelig kompetanse til å sikre at alle elever har tilstrekkelige norskerferdigheter til å følge den ordinære undervisninga, innen to år.	Organisere intensiv norsk opplæring. Bygge kompetanse internt på skolene. Danne fagnettverk. Samarbeid med VO6. Samarbeid med høgskole/Universitet.
Vi trenger grunnleggende kompetanse innen flerkulturell forståelse.	Gi alle ansatte en grunnleggende kompetanse på hva det vil si å være fremmedspråklig og hvordan vi kan møte nye barn og familier på en best mulig måte.	Samarbeid med faginstanser. Samarbeid med VO6. Felles kursing for alle ansatte. Utforme en mottaksplan (rutiner og prosedyrer).
Undervisning på ungdomstrinnet: <ul style="list-style-type: none"><li>• Engelsk</li><li>• Norsk</li><li>• Matematikk</li></ul>	Alle elever i u-skolen skal ha lærere med minst 60 stp i norsk, engelsk og matematikk, eller tilsvarende realkompetanse, innen 2016.	Stimulere lærer til videreutdanning Bruke eksisterende kompetanse på ny måte. Se på kompetansen på tvers av skolene. Den sentrale ordningen ”kompetanse for kvalitet” benyttes.
Hvordan videreføre ”Det er mitt valg”?	Felles kommunal plattform/ plan for sosialkompetanse.	Nye ”Det er mitt valg”-kurs. Jevnlige oppfriskingskurs for hele

		personalet.
Sårbart i forhold til praktisk estetiske fag (musikk, kunst og håndverk, mat/helse og kroppsøving), idet det er få lærere som har fagene.	Brønnøy kommune skal kunne gi alle elevene undervisning i praktisk estetiske fag med lærere som har faget i fagkretsen innen 2016.	Stimulere ansatte til å utvide sin kompetanse innen disse fagene og/eller nyrekruttering.
<p>Spesialkompetanse ifht barn med spesielle behov/tilrettelegging</p> <p>- Elever med spes. former for funksjonshemming</p> <p>- Adferdsvansker</p> <p>Veiledning, koordinering og samordning av hjelpetiltak for elever med sammensatte/store behov.</p>	For at Brønnøyskolen skal være i stand til å gi tilpassa opplæring til alle elever, uansett vanske, skal spesialkompetanse og støttefunksjoner organiseres på en samordnet og effektiv måte.	<p>Systematisk erfaringsutveksling internt og eksternt.</p> <p>Tett samarbeid bhg-skole.</p> <p>Legge til rette for faglig oppdatering.</p> <p>Kartlegge ansatte med erfaringer og kompetanse innen feltet som kan jobbe på tvers av skolene.</p> <p>Kompetanseheving gjennom hospitering og kurs.</p> <p>Bruke logopedressurs på en mer effektiv måte.</p> <p>Jobbe for å opprette et kommunalt atferdsteam som kan avhjelpe skolene.</p> <p>Prosjekt: Tilpassa opplæring på Sør-H., -tidlig innsats for et godt læringsmiljø.</p> <p>Prosjekt: Vurdering for læring.</p>
Veiledning av nyutdanna; behov for veiledningskompetanse.	Alle veiledere har mentorutdanning eller tilsvarende, innen 2016.	Samarbeide med RKK, høyskole og/eller Universitet.
I sitt utviklingsarbeid, skal brønnøyskolen bruke aksjonslæring som metode	Alle ansatte skal være fortrolig med metoden innen 2014.	Bruke fagpersoner direkte inn i utviklingsarbeidet (veiledning).
IKT i skolen; en av fem grunnleggende ferdigheter	<p>Brønnøyskolen skal ha en praksis i tråd med læreplanens intensjoner.</p> <p>Ingen undervisning hindres av manglende kompetanse i organisasjonen.</p>	<p>Oppdatert utstyr og programvare.</p> <p>Innarbeide rutiner som sikrer bruk av IKT i opplæringa.</p> <p>Opprette brukersupport.</p> <p>Prioritet ved tilsetting.</p>

## 9.4 Kultur og kompetanse

Virksomhetsområde 6 – Brønnøy kultur og kompetansesenter omfatter følgende tjenester:

- Voksenopplæring med norskopplæring for fremmedspråklige, spesialundervisning til voksne, logopediske tjenester til voksne, kursvirksomhet og praksisoppfølging.
- Bibliotekjeneste med hovedbibliotek i Brønnøysund og filial i Velfjord
- Kulturskole med kunst og musikkopplæring for barn og unge.
- Flyktningsjeneste med bosetting av flyktinger og forvaltning av introduksjonsprogram
- Trafikkavdeling med mopedopplæring, trafikale grunnkurs forvaltning og drift av Helgeland sykkelgård.

De ulike tjenestene stiller krav til ulik grunnutdanning innen respektive fagfelt. Sosialfaglig og pedagogisk utdanning så vel som høyskolefag innen kunst/musikkfag, bibliotekfaglig formalkompetanse og relevant fagutdanning er nødvendig for å kunne yte kvalitativt gode publikumsrettede tjenester.

I tillegg kommer ulike krav til spesialkompetanse; tilleggsutdanning i norsk, spesialpedagogikk, flerkulturell kompetanse, miljøarbeid og eller migrasjonspedagogikk. Spisskompetanse innen forskjellige instrument, dans, kunstuttrykk, regi og teknikker. Videre ulike sertifiseringer og kompetansekurs for videre kursing, testing og verifiseringer.

Virksomhetsområdet har pr 31.12.2011 29 årsverk fordelt på 36 ansatte med omtrent lik fordeling mellom kvinner og menn. Området har høy gjennomsnittsalder på 51,9 år og flest ansatte over 50 år.

Det er utarbeidet egne kompetanseplaner for hver av tjenestene, de gjengis her

### Felles

Problemstilling	Mål	Tiltak
Området har høy gjennomsnittsalder og det forventes avgang av mange nøkkelpersoner i de nærmeste år.	En god balanse i kjønn og alderssammensetning som ikke medfører snittalder over 48 år i området.	Ved tilsetting, og under ellers like vilkår, prioriteres medarbeidere i nedre del av aldersspennet.
Tap av erfart kompetanse og praktiske rutiner fra ansatte i avgang.	Sikre rutinebeskrivelser av erfart arbeid og overføring av praktisk kompetanse- fra taus til eksplisitt kunnskap.	Duplisering/overlapping ved tilsettinger der dette er mulig og særlig når ansatte går av med pensjon. I tillegg rutinebeskrivelser og kvalitetskrav i fagområdene i hele planperioden.
Områdets fagledere bør ha tilgang på faglig oppdatering i ledelse og utviklingsarbeid.	Alle fagledere i området skal ha ledelsesfag og/ eller få tilbud om annen lederutvikling innen juni 2015.	Delta på Brønnøy kommunes tilrak/program jf pkt 9.1.7

### Voksenopplæring

Problemstilling	Mål	Tiltak
Voksenopplæring har tilsatte i grunnskolefag der det er behov for videreutdanning i norsk 2 og/eller norsk for fremmedspråklige.	Ansatte ved voksenopplæring bør ha videreutdanning i norsk 2 og/eller norsk for fremmedspråklige.	Etterutdanning i norsk prioriteres for lærere ved voksenopplæring i planperioden fom 2013.
Voksenopplæring, avdeling spesialundervisning for voksne, må ha spesialpedagogisk kompetanse, helst med fordypning i logopedi eller lexiologi.	Det skal være overvekt ansatte med spesialpedagogisk kompetanse ved avdeling 1 innen august 2015.	Ved tilsettinger prioriteres spesialpedagoger. I tillegg må ansatte tilbys videreutdanning i spesialpedagogikk 2013-2014.
Voksenopplæring, avdeling spesialundervisning for voksne, må ha kunnskap om ny teknologi og metoder til bruk i undervisning i forhold til sine brukere	Oppdaterte teknologiske hjelpemidler og kunnskap om bruk av dette skal være prioritert og i tråd med det brukere kan forvente av våre tjenester.	Oppdateringskurs i fag, teknologi og metodikk prioriteres i avdelingen inntil to ganger hvert halvår.

### Flyktningetjenesten

Problemstilling	Mål	Tiltak
Flyktningtjeneste vil ved volumøkning av flyktninger i tråd med politisk vedtatt bosetting ha behov for økt bemanning for å utføre oppgaven.	Det skal være tilstrekkelig ansatte med kompetanse til å bosette flyktninger og forvalte introduksjonsprogrammet. Ved bosetting av over 17 flyktninger, er det behov for en ny stilling.	Ansette ny medarbeider dersom bosetting går over 17 stk i året. Det vil være behov for miljøarbeider/pedagog, helst kvinnelig, med erfaring fra operasjonelt arbeid i oppsøkende arbeid med mennesker. I første halvår 2013.
Flyktningtjeneste opplever at det til stadighet blir gjort endringer i lover og forskrifter de retter sitt arbeid etter.	Deltakelse ved sentralt initierte kurs med faglige oppdateringer inntil to ganger hvert halvår.	Leder flyktningtjeneste prioriterer deltagelse på faglige kurs med oppdateringer ifht lovverk, endringer i registreringssystemer og andre regelverk i planperioden.

### Trafikkavdeling

Problemstilling	Mål	Tiltak
Trafikkavdeling har ansatt i avgang i løpet av 2013 som må erstattes dersom ikke tilbudet skal avvikles.	Området skal ha tilbud om trafikale grunnkurs og mopedopplæring. Samtidig skal Helgeland sykkelgård driftes og forvaltes til bruk i trafikkopplæringen for elever i grunnskolen.	Tilsette ny person med nødvendige kvalifikasjoner i stillingen høsten 2013. Alternativt kan vi kvalifisere/etterutdanne ansatte ved voksenopplæring til å utføre oppgaven.

### Bibliotektjenesten

Problemstilling	Mål	Tiltak
Bibliotektjenesten har for lite formalkompetanse i tjenesten samlet sett	Det er krav om bibliotekfaglig formalkompetanse i tjenesten for leder.	Ved tilsetting skal det rekrutteres bibliotekfaglig formalkompetanse. I løpet av høsten 2012.
Bibliotektjenesten har for lite formalkompetanse i tjenesten samlet sett	Det bør være minst tre ansatte i tjenesten med formalkompetanse i bibliotekfaget.	Legge til rette for at ansatte kan ta etterutdanning og/eller få faglig oppdatering gjennom hospitering ved bibliotekfaglige institusjoner i hele planperioden.

### Kulturskolen

Problemstilling	Mål	Tiltak
Kulturskolen leverer sine tjenester i et format der det de ansatte er spesialister på sitt felt. Dette medfører en sårbarhet ved fravær og i verste fall produksjonstap.	Minst 95% kontinuitet tjenesteproduksjon innenfor tilbud i kulturskolen løpet av skoleåret.	Bruk av realkompetanse der fravær av spesialister kan føre til produksjonstap i hele planperioden.
Utfordring i å levere enhetlige tjenester i musikkfaget ved de ulike skolene i kommunen.	Faglærte ansatte i tilknytning til et kommunalt kompetansemiljø for musikkundervisning i grunnskolen.	Se på mulig organisering av kulturskoletjenester i form av ressurscenter der det skal leveres tjenester som tidligere og musikkundervisning til grunnskolen. Undervisningsressurser og kompetanse ifbm musikkfaget i grunnskolene bør inngå i et slikt ressurscenter. Utredning skal foreligge innen juni 2013.
Samarbeid med eksterne aktører og forvaltninger.	Deltakelse ved minst to årlige sentralt initierte konferanser og bransjesammenslutninger.	Leder for tjenesten prioriterer deltagelse med representanter fra kulturskolen med inntil fire ganger i året.

## 9.5 Pleie og omsorg Brønnøy kommune

De tradisjonelle pleie og omsorgstjenestene i Brønnøy kommune består av Brønnøy sykehjem, Velfjord aldershjem og hjemmebaserte tjenester. Driften er fordelt på tre virksomhetsområder, vo 7 Brønnøy sykehjem, vo 8 Hjemmebaserte tjenester Brønnøysund og vo 10 Velfjord omsorgssenter.

Brønnøy sykehjem driver, foruten primæroppgaven sykehjem, dagsenter for sykehjemets pasienter og beboere ved Hestvadet omsorgsboliger. Brønnøy sentralkjøkken har ansvar for tilbereding av middag til sykehjemmet og hjemmeboende, samt drift av kantine ved rådhuset og helse- og omsorgssentret. Det saksbehandles vederlagsbetaling for pasienter ved sykehjemmet og Velfjord aldersheim samt alt av fakturering for sykehjemmet og eiendomsavdelingen.

Hjemmebaserte tjenester består av Hestvadet omsorgsboliger, hjemmesykepleie, hjemmehjelp/praktisk bistand inkludert BPA, miljøterapi og boenheter og avlastning for mennesker med utviklingshemming/funksjonshemming. I tillegg omfatter hjemmebaserte tjenester støttekontakt, aktivitet/dagtilbud, omsorgslønn og avlastning, samt kreftsykepleier, to fagkonsulenter i stab og vaktmester/hjelpemiddeltekniker.

Velfjord omsorgssenter omfatter Velfjord aldersheim, hjemmebaserte tjenester, kjøkken, renhold og vaskeri. Aldersheimen har i tillegg til pleiepersonale, egen tilsynslege.

Drift av pleie- og omsorgstjenester krever formell kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Fagarbeidere, miljøterapi, sykepleier og vernepleier. Sykehjemmet har egen lege. I tillegg kommer ulike krav til spesialisering så som geriatri, demens, kreftomsorg osv.

Det er dog mange flere faktorer enn formell utdanning som er viktig for å skape kvalitet i pleie og omsorgstilbudet. Kompetansekravene er sammensatt og gjengis ikke i detalj.

Det var pr 31.12.11 240 ansatte fordelt på vel 167 årsverk innen Pleie og omsorg, bare 7 % menn, med en høy snittalder på om lag 46 år.

Det er et potensial i å mobilisere kompetanse blant annet ansatte som innehar ufrivillig deltidsstillinger

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Høy snittalder helsefagarbeidere.	Utdanne / rekruttere helsefagarbeidere.  Øke stillingsstørrelser, jf mål og retningslinjer for uønsket deltid.	Rekruttere gjennom å øke antall lærlingeplasser.  Stimulere ufaglærte til å ta fagbrev og legge til rette for at assistenter får praksis slik at de kan ta fagbrev.  Rekruttere før avgang.  Vikar pool (buffer) – 2013.
Høy snittalder sykepleiere.	Stimulere ansatte til å ta utdanning.	Rekruttering ved stimuleringstiltak.  Arbeide aktivt med rekruttering overfor høyskolene/nytilsetting
Behov for flere sykepleiere, vernepleiere eller annen helsefaglig utdanning på høyskolenivå – i dag er andelen 27 %.	35 % av de ansatte har høyskoleutdanning minst på bachelornivå.	Motivere flere til å ta videreutdanning/nytilsetting.  Omgjøring av stillinger (både helsefagarbeiderstillinger og assistentstillinger).
20 % av de ansatte er ufaglærte.	Øke andelen helsefagarbeidere og sykepleiere fra 80 % til 90.	Ved ledighet i stilling prioritere fagarbeidere/ høyskoleutdanning.

Lav andel menn.	Øke andel menn.	Markedsføre omsorgssektoren gjennom ulike rekrutteringstiltak bl.a. "Sommerenergi".
Økte faglige utfordringer i kommunen gir økende behov for spes. kompetanse i kommunen:  Veiledning (kollegaveiledning)  Geriatrici Rehabilitering - Forebygging Palliasjon / kreftomsorg Diabetes	Øke andelen sykepleier m spesialutdanning/ tilleggskompet.  Øke andelen helsefagarbeidere med tilleggstudanning.	Stimuleringstiltak- søke om øk ressurser gjennom Fylkesmannen evt andre  Kartlegge behov gjennom planer, f.eks rullering omsorgsplan, utarbeide nye fagplaner bl.a. rehabiliteringsplan.
Faglige utfordringer obsseing / akutt plasser med mer akutt medisin.	Kurs og internundervisning på ulike fagområder på tvers av faggrupper (leger/sykepleiere/ helsefagarbeidere).	Kurs/ internundervisning satt i system.
Faglige utfordringer demens  Helsefagarbeidere med tilleggstudanning demens/ palliasjon.  Annet kompetansebehov- fagkurs.	Øke antall stillinger med høgskole.  Alle ansatte krav til ABC demens.	Øke grunnbemanning – 2012 – 2015. Vurdere omgjøring av stillinger ved avgang ( assistenter) 2012- 2015. Kursopplegg. Søke eksterne midler.
Mye ny teknologi i PO nå og framtida.  NAV overfører oppgaver knyttet til hjelpemiddelteknikk til kommunen.  Økt behov for frivillighetsarbeid i Pleie og omsorgssektoren.	1-2 personer med tilleggstudanning i helseteknologi.  Øke kompetanse til hjelpemiddelteknikere.  Øke kompetanse til frivillighetsarbeid (frivillighetskoordinator)	Stimuleringstiltak.  Regelmessig kurs opplæring.  Kurs- Bergen Røde kors 2014 Nødvendig øk ressurser.
Behov for systematisk opplæring av ansatte i førstehjelp og medikamenthåndtering.	Oppdatering av ansatte ihht krav.	System for regelmessig / årlig oppdatering av førstehjelp og medikamenthåndtering.

## 9.6 Brønnøy helse og Velferd

Brønnøy helse- og velferdssenter, vo 9 innbefatter følgende fagavdelinger: Brønnøysund legesenter, Brønnøysund helsestasjon, Rus og psykisk helsetjeneste, Fysioterapi - og ergoterapi avdelingen, Barnevernstjenesten Sør-Helgeland, Ungdomstjenesten, SLT, NAV sosial og Sør Helgeland Krisesenter.

Dette er tjenester som stiller krav til ulike formelle grunnutdanninger innen sine respektive fagfelt. Her nevnes barnevernspedagog, sosionom, fysioterapeut, ergoterapeut, sykepleier med ulike videreutdanninger; helsesøster, psykiatri/psykisk helsearbeid, legevakt - og akuttmedisin, pedagog, fagarbeider, helsesekretær, bioingeniør og medisinsk embetseksamen.

I tillegg kommer ulike krav til videreutdanning, spesialisering eller erfaring som er nødvendig for å kunne utføre oppgavene. Det er viktig å sikre at tjenestene er oppdatert og får med seg ny kunnskap for de områder som betjenes, samt at ansatte har både kunnskap og ferdigheter om bruk av ulike kartleggingsverktøy, veiledningsmetoder, tematikk innen de ulike fagfeltene.

Helse og velferdstjenestens hovedmål er å sikre innbyggere tilgang på helse- og velferdstjenester. Den enkelte skal føle trygghet for at grunnleggende helse- og omsorgstjenester er tilgjengelig når det er behov for det.

Avdelingen hadde pr 31.12.11 72 ansatte fordelt på 64,8 årsverk. 55 kvinner og 17 menn. Samt en snittalder på vel 47 år.

Det er utarbeidet egne kompetanseplaner for hver av tjenestene, de gjengis her:

### Felles for Brønnøy helse og velferdssenter

Problemstilling	Mål	Tiltak
Mangler felles planverk for opplæring og evaluering av ansattes faglige opplæring og kunnskaper.	Etablerte opplæringsplaner og evalueringskriterier innen juni 2013.	Utarbeidelse av planverk, maler og prosedyrer. Implementering av nye standarder. Opplæring av veiledere.
Øke kunnskap om kvalitetsledelse	Implementering av felles kvalitetsstandard i 2013.	Opplæring innen kvalitetsledelse.
Økede krav til kompetanse innen kommunikasjon og kommunikasjonsteknikk.	Utarbeide planverk for opplæring Alle ansatte skal ha opplæring i henhold til stillingens behov, oppstart 2013.	Videreutdanning, kurs. Kontinuerlig fokus.

### Barnevern

Problemstilling	Mål	Tiltak
Sikre spesialisering innen foreldreveiledning / foreldreveiledningsprogram (PMTO, Marte Meo, MST).	Etablere kompetanse innen foreldreveiledning innen 2014.	Spesialistutdanning innen foreldreveiledning 2 personer. Implementere foreldreveiledningsprogram innen barnevern, i samarbeid med barnehager, helsestasjon og skoler etc.
Sikre spesialisering innen adopsjon.	Etablere kompetanse innen adopsjon innen 2013.	Videreutdanning/kurs innen adopsjon.
Sikre videreutdanning innen barnevernspedagogikk	Kontinuerlig videreutdanning for barnevernspedagoger i tjenesten.	Videreutdanning, kurs.
Styrke kompetansen innen merkantil og post/arkiv.	Etablere kompetanse i løpet av 2013.	Rekruttering, Videreutdanning, kurs.
Styrke kompetansen innen økonomi og barnevernsøkonomi.	Etablere kompetanse innen 2 år.	Rekruttering, Videreutdanning, kurs.

## Fysioterapi - og ergoterapitjenesten

Problemstilling	Mål	Tiltak
Utvikle psykomotorisk fysikalsk tilbud i kommunen.	Psykomotorisk fysikalsk tilbud skal være etablert i kommunen innen utgangen av 2015.	Opprette ny 100 % fagspesifikk stilling, kommunalt eller via driftstilskudd. Evt tilby relevant utdanning.
Lymfedrenasje/onkologi. Trolig økende behov.	Økning med en fysioterapeut innen lymfedrenasje innen august 2013.	Avsette midler til kompetanseheving for enten kommunal fysioterapeut eller i samarbeid med privat praksis. Vurdere økning av tilskudd som kompensasjon dersom privat fysioterapeut tar utdannelsen.
Behandling av barn – manglende kompetanse både innen fysioterapi og ergoterapi.	Fysioterapi: fagspesifikke kurs for å sikre kommunal overtagelse av pr i dag innleide oppgaver. Innen 2016.  Ergoterapi: fagspesifikke kurs. Nyrekruttering av spesialist innen 2016.	Fysioterapi: kompetanseheving.  Ergoterapi: nyrekruttering og kompetanseheving.
Frisklivssentralen. Kompetanseheving av de fysioterapeuter som skal arbeide i Frisklivssentralen. Dette gjelder kurslederkurs, kurs i veiledningsmetodikk, Frisklivsforum etc.	Alle kommunale fysioterapeuter skal inneha kompetanse for å arbeide på Frisklivssentralen innen juni 2013.	Utarbeide opplæringsprogram. Fortløpende kursing ifht manglende kompetanse. Intern opplæring/hospitering eller i andre Frisklivskommuner.
Lærings- og mestringstilbud/veiledning. Endringsfokusert veiledning har etter hvert fått en sterk plass i terapien. Imidlertid er dette en ”ny” trend, så det trengs opplæring og oppfrisking av denne metodikken – samt veiledning generelt.	Endringsfokusert veiledning /veiledning som arbeidsredskap for alle terapeuter innen 2014.	Gjennomføre ekstern og/eller intern kursing/hospitering innen veiledningsfeltet.
Koordinatorfunksjon for brukere vil trolig bli mer vanlig at fysio- eller ergoterapeuter utfører.	Etablere rom for at terapeutene kan ha denne oppgaven i framtiden. Kontinuerlig	Intern opplæring/hospitering innad i kommunen.
Mer krav om målrettet/evaluerbart arbeide - økt kunnskap om og kjennskap til kartleggingsredskaper/testbatteri	Etablere fagprosedyrer som ivaretar kartlegging, testing og målbar effekt. Innen 2015.	Intern kompetanseheving. Søke kunnskap utenfra.

## Helsestasjon

Problemstilling	Mål	Tiltak
Mangler helsesøsterkompetanse.	Alle ansatte ved Helsestasjonen skal ha helsesøsterkompetanse innen 2016.	Kompetanseheving på sykepleiere som går i vikariat for helsesøster. Intern opplæring. Ny rekruttering.
Mangler nødvendige tilleggskursutdanninger. BAPP, DUÅ, EPDS Marte Meo, PMTO, PIS.	Utarbeidelse av planverk for videreutdanning innen 2013. Fortløpende rekruttering.	Videreutdanning, kurs, intern opplæring. Rekruttering.



## Legetjenesten

Problemstilling	Mål	Tiltak
Ivaretar ikke nye nasjonale krav til kompetanse innen legevaktsmedisin og akuttmedisin. Både lege og hjelpepersonell.	Alle ansatte som arbeider ved legevakt skal innen 2015 ivareta nasjonale krav.	Videreutdanning, kurs, intern opplæring.
Ultral lyd, lav kompetanse.	Alle leger skal inneha kompetanse som ivaretar satte krav innen 2014	Videreutdanning og kurs.
Indremedisin.	Alle leger skal inneha generell kompetanse som ivaretar satte krav kontinuerlig. Utvikle samarbeid med spesialist.	Videreutdanning, kurs, intern opplæring.
Rehabilitering.	Alle leger skal inneha generell kompetanse som ivaretar satte krav kontinuerlig. Rekruttere spesialist innen 2016.	Videreutdanning, kurs, intern opplæring. Rekruttering.
Nyrekruttering/stabilisering.	Brønnøysund legesenter skal være førstevalget til leger som søker stilling.	Krav om og mulighet for kompetanseheving. Gode vaktplaner. Faglig utvikling. Gode diagnostiske verktøy. (medisin teknisk utstyr) Opplæring på MTU. Legge til rette for god faglig veiledning og internundervisning iht nasjonale krav.
Støttepersonellet i dag har feil kompetanse ifht krav.	Riktig kompetanse på støttepersonell innen 2016.	Rekruttering av riktig kompetanse, kontinuerlig. Videreutdanning og kurs.
Alder leger, samt krav om tilrettelegging, færre leger i vakt.	Utarbeidelse av tiltaksplan for medisinsk personell over 60 år. Innen 2013.	Tilrettelegging ved hjelp av listelengde, arbeidsoppgaver, Vaktordning etc.

## Rus og psykisk helsetjeneste

Problemstilling	Mål	Tiltak
Mangler kommunalt ansatt psykolog.	Ansettelse innen 2015.	Rekruttering.
Teamet er tverrfaglig sammensatt men mangler 1 vernepleier. 2 psykiatriske sykepleierstillinger blir ledige innen 1-5 år.	Tilsetting av 1 vernepleier med videreutdanning i rusproblematikk /psykisk helse.	1 sykepleierstilling utlyses for vernepleier med videreutdanning. Gjøres ved 1. ledige stilling innen 1 år.
Mangler videreutdanning i rusproblematikk.	2 ansatte med videreutdanning i rusproblematikk innen 5 år.	Ved nyrekruttering i ledige stillinger utlyses st. med ønske om videreutdanning i rusproblematikk. -alternativt at en ansatt tar videreutdanning i rusproblematikk.
Utvikle tiltak for barn og unge. Eks.gruppe barn av rus/psykisk syke foreldre, familietiltak	Videreutvikle prosjektet BAP og implementere innen 2014,samarbeid med de andre kommunale tjenestene og BUP.	Knytte oss til RBUP nord for kompetanseoverføring og veiledning, tidsperspektiv innen 2 år.
Kompetanse på foreldre-veiledning	Videreutdanne minst en ansatt på PMTO (foreldreveiledning).	Gjøres i samarbeid med barnevernstj., ungdomstj. og spesialisthelsetj.innen 5 år.
Endret krav til kompetanse 1,5 stillinger ved dagsenteret.	Oppfylle krav om bachelor i helse/sosialfag med videreutdanning i psykisk helse.	Endres ved ledighet i stilling(er), tidsperspektiv innen 10 år.

## Ungdomstjenesten

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Stabilisering av personell.	Sikre et stabilt og robust fagmiljø med lite "gjennomtrekk" blant personalet.	Målrettet planlegging. Opplæringsplan etc.
Mangler verktøy/kompetanse i Foreldreveiledning.	2 PMTO veiledere innen 2014.	Videreutdanning, kurs.
Øke kompetanse i konflikthåndtering.	Alle ansatte skal inneha kompetanse i konflikthåndtering	Opplæring/kurs fortløpende.
IT kompetanse og verktøy.	Alle ansatte skal ivareta krav til kompetanse fortløpende. Innkjøp av fagprogram 2013.	Utdanning og innkjøp av verktøy.
Opplæringsplan.	Kvalitetssikring av kunnskap innen 2013.	Utdanning i kvalitetsledelse og utarbeidelse av planverk.

## 9.7 Tekniske tjenester

Virksomhetsområde 11 - Tekniske tjenester omfatter byggdrift for brannstasjonene i Brønnøysund og Hommelstø samt kirkegårdslageret ved Brønnøy kirkegård. Drift av parker, kirkegårder og parkanlegg. Brannvesen og feiervesenet. Maskin, verksted- og vegdrift og avslutningsvis vann, avløp, slamtømming samt administrasjon av renovasjonsordningen (Kommunens kontaktpunkt mot SHMIL).

Virksomhetsområdet har pr 31.12.11 29 ansatte, (4 kvinner og 25 menn) fordelt på 27,3 årsverk. Området har en høy gjennomsnittsalder på hele 48,4 år. I tillegg kommer brannkorpset på 28 brannmenn i deltidstillinger som til sammen utgjør 3,19 årsverk.

Områdets tjenester krever kompetanse av ulik art på de ulike fagfelt, dels gjennom bransjeopplæring, så som ved brann- og feiervesenet, og dels ved fagutdanning av ulik art og nivå. Ingeniør, Teknisk fagskole, fagarbeidere, overbefal, utrykningsleder, feier, aksjonsleder, skadestedsleder, brannkonstabel m.v. I tillegg til grunnopplæring kreves spesialkunnskap, kurs og sertifiseringer av ulik art.

### **Brann og redningstjeneste**

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Hvordan opprettholde brannfaglig kompetanse i alle nivå i Brannvesenet?  Brønnøy hovedstasjon 15 av 22 brannkonstabler har gjennomført grunnkurs. Brønnøy bistasjon 0 av 10 brannkonstabler har gjennomført deltidskurs. Feiertjenesten 2 av 2 feiere er uten fagutdanning.	Samtlige fast ansatte skal ha nødvendig kompetanse / kvalifikasjoner innen det fagområdet de til enhver tid skal dekke, ingen skal gå på dispensasjon fra lovpålagte krav i mer enn 12 måneder.	Sende tre til fire deltagere til brannskolen (NBSK) innenfor ”manglende” fagområder pr år.  Melde status i forbindelse med årsmelding.

### **Parkvesenet**

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Ved bruk av anleggsmaskiner kreves det anleggsmaskinførerbevis. Pr. dd er det ingen av personellet som innehar dette.	Minst 1 stk. av det faste personale skal ha sertifisert sikkerhetsopplæring innen 2014.	Kartlegge hva personellet har av godkjent kompetanse fra før. Videre legge et løp for videre opplæring til anleggsmaskinfører.
Personellet har ”huller” i den grøntfaglige kompetansen.	Samtlige fast ansatte skal ha fagbrev innen juli 2017, og være ansatt som fagarbeidere.	Samtlige fast personell skal i løpet av 2012 få vurdert sin real- og fagkompetanse, og få en vurdering av hva som mangler i forhold til fagbrev.
Personellet transporterer mye redskaper og utstyr i biler og på tilhengere, men kompetansen om lastsikring er ujevn.	Samtlige fast ansatte skal ha gjennomført lastsikringskurs innen utgangen av 2012.	Kartlegging av hvem som mangler kurset. Påmelding til kurs i lastsikring.

## Vann og avløp

Problemstilling	Mål	Tiltak
Underkapasitet rørlegger og elektriker	Ved naturlige avgang rekruttere nye medarbeidere med etterspurt kompetanse.	Ansette nye medarbeidere med etterspurt kompetanse evt. leie inn fra private firma.
Holde seg løpende oppdatert iht gjeldende regelverk	Til enhver tid å være oppdatert i henhold til nytt regelverk	Være representert på årlige ajourføringsseminar/kurs. (Heva, IPJ med mer)

## Vei og maskin

Problemstilling	Mål	Tiltak
I forbindelse med arbeid på veibelysningen kreves det fagpersonell (elektriker). Brønnøy kommune bruker autorisert installasjonsfirma til de mest krevende arbeidene, men utskifting av lyspærer, lysarmaturer, strømkabler m.m. utføres i hovedsak av eget personell.	Øke driftsbudsjettet slik at det er tilstrekkelige midler til å benytte aut. installatør for å utførelse av påkrevde vedlikeholds-/opp-rustningsarbeider av veibelysningen. Alternativt å ansette en elektriker med nødvendig kompetanse. Tidsfrist: innen år 2013.	Økning av driftsbudsjettet (min. kr.200.000 pr. år) for mulighet til å benytte aut. installatør, eller å ansette elektriker. Eventuelt utdanning av en person blant dagens ansatte. (En elektriker blant de ansatte kan benyttes av flere avdelinger - veiavd., vann-/avløpsavd., eiendomsavd. m.fl.).
Rutinemessig kontroll på bruer / fergekaier (i hht håndbok 147) årlige enkeltinspeksjoner og hovedinspeksjon hvert 5.år. Ved påviste feil/mangler på må det utføres spesialinspeksjon. Reparasjoner /utbedringer krever ofte spesialkompetanse, slik at det må leies inn spesialfirmaer.	Bevilge ekstramidler, slik at det er tilstrekkelige midler til å leie inn nødvendige tjenester for utførelse av de pålagte inspeksjonene, og med påfølgende behov for utførelse av reparasjoner/utbedringer.  Ellers er det ønskelig med kompetanse innen bru-/kaikonstruksjoner av eget personell. Tidsfrist: innen år 2013.	Kurs innen bru-/kaikonstruksjoner av eget personell.

## 9.8 Stabsavdelinger

### 9.8.1 Plan og Utvikling

Plan og utviklingsavdelingen skal ha fokus på strategisk tenkning og løsninger for framtidens behov innenfor areal- og trafikkplanlegging, kommuneplan og miljø, bygge- og anleggstiltak, byggesak, deling/oppmåling, landbruk (jord og skog/vilt) og næring. Avdelingen er en stabsavdeling med 15 stillingshjemler / 14,1 årsverk.

Avdelingen har forvaltningsoppgaver innenfor et bredt spekter av lovverk, arealplan- og kommuneplanoppgaver og prosjekttiltak.

Plan og Utvikling skal være en organisasjon for framtidsrettet planlegging med fokus på brukerbehov og kvalitetssikrede prosesser. Gjennom tverrfaglig samarbeid skal de prioriterte oppgavene løses på en best mulig måte for den enkelte og Brønnøy-samfunnet, i tråd med kommunens overordnede målsetting, regionale retningslinjer og gjeldende regelverk.

Avdelingen stiller krav til kompetanse ulik kompetanse innen sine felt på høyskole- eller universitetsnivå, her nevnes planfag, arealplan, miljø, byggeteknikk eller arkitektur, byggfag, landmåling eller GIS, økonomi/forvaltning, naturbruk.

I tillegg kommer ulik krav til spesialkompetanse eksempelvis, relevant jus, GIS, skogfag, forvaltnings- og eller næringslivserfaring.

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Mangler god nok GIS-kompetanse generelt og i bruk av IT-verktøy til GIS-analyser spesielt (for Areal- og trafikkplanlegging, kommuneplan og miljø og deling og oppmåling).	Økt kompetanse og hensiktsmessig IT-verktøy vil gi <ul style="list-style-type: none"><li>▪ bedre areal- og samfunnsanalyser</li><li>▪ bedre beslutningsgrunnlag</li><li>▪ et viktig bidrag i overordnet planlegging.</li></ul>	Kompetanseheving / kurs (2012/2013).
Mangler oppdatering i programvarebruk innenfor arealplanlegging (GISLINE-arealplan) (for Areal- og trafikkplanlegging, kommuneplan og miljø)	Økt kompetanse vil gi mer effektiv saksbehandling og høyne kvaliteten på planmateriale.	Kompetanseheving / kurs (2012).
Mangler god nok faglig kompetanse innenfor teknisk planlegging og styring (for Areal- og trafikkplanlegging, kommuneplan og miljø og kommunale byggeprosjekt).	Økt kompetanse vil høyne kvaliteten på prosesser og prosjekt.	Kompetanseheving / kurs ( 2013-2014).
Holde seg løpende oppdatert i henhold til aktuelt regelverk	Til enhver tid være oppdatert i henhold til nytt regelverk.	Være representert på relevante ajourføringsseminar/kurs.

## 9.8.2 Fagstab

Fagstab er en stabsavdeling som skal ivareta helhetsperspektivet i tjenesteutvikling og i viktige prioriteringer innen oppvekst, pleie/omsorg, helse (kommuneoverlege og folkehelsekoordinator), kultur og IT. Arkivtjenesten, Servicekontor/kino og politisk sekretariat er organisert i staben.

Fagstaben inneholder faglig stabs- og støttefunksjoner i forhold til kommunens øvrige virksomhet spesielt i forhold til ledelsen av virksomhetsområdene. Tjenesten skal ha strategiske og forvaltningsmessige funksjoner (versus drift); herunder fagplaner, søknader, saker til politiske behandling og øvrig saksbehandling. Samt ansvar for drift av fellestjenester som arkiv, førstelinjetjeneste ved servicekontor og kino. IT-avdelingen har ansvar for felles IT-systemer, samt drift og support av alt IT-utstyr og programvare i Brønnøy og Sømna. Etablere og vedlikeholde et komplett full elektronisk kommunearkiv

Avdelingen har forvaltningsoppgaver innenfor et bredt felt, og det stilles krav til ulik og spesialisert kompetanse innen de respektive fagfelt.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Nyrekruttering pga naturlig avgang; (2-4 år) - Kommuneoverlege kompetanse med administrativ erfaring og samfunnsmedisin. - Arkivar med fagkompetanse.	Opplæring/utdanningstilbud for å beholde og skolere personer innen stabs- og servicefunksjoner.	Nyrekruttering ved ledighet i stilling.  Tilpasset opplæring/utdanningstilbud.  Årlig evaluering.
En er sårbar innen flere fagområder da enkeltpersoner er alene på de enkelte fagområder: - Oppvekst. - Folkehelse - Kultur - Omsorg - Helse / kommuneoverlege.	Vurdere dublering av de viktigste/flere arbeidsoppgaver.	Utvikle et løpende samarbeid i en samlet fagstab, hvor en arbeider aktivt med dublering av de viktigste arbeidsoppgaver.  Bedre tilbud videreutdanning / hospitering.  Evaluering i årsmelding.
Utvikle og vedlikeholde kompetansen innen IT avdelingen. Stor utfordring å følge med på endringer i stort tempo. Aktivitetsøkning blant annet pga interkommunalt samarbeid.	Datateknisk kompetanse (VMWare, Citrix, Active Directory, Symantec backup/altiris, Microsoft SQL database).  Kompetanse innen helserelaterte systemer med henblikk på samhandling. FUNNKe.  Kompetanse innen publikumsrettet aktiviteter. Intranett, e-skjema, e-dialog, Sharepoint.  Kompetanse innen ny nettverksteknologi for tilgang til kommunale systemer (Sikker trådløs kommunikasjon, webtilgang, håndholdte terminaler).	Vurdere ressursbehov, organisering derunder potensial for bedre samorganisering mellom de ulike avdelinger/fagområder  Internutdanning / kurs for IT personell.  Stimulere til videreutdanning ihht kompetansekrav.
Det er behov for økt kompetanse innen barnehageområdet.	Bedre kompetanse innen barnehageområdet (ny stillingshjemmel).  Politisk/budsjettmessig vurdering av ny stillingshjemmel innen barnehage.	Rekruttering. Kompetanseheving.

### 9.8.3 Eiendom

Eiendomsavdelingen har ansvar for all drift og forvaltning av Brønnøy kommunes eiendommer som består av ca. 52.000 m2 kommunal bygningsmasse. Eiendomsavdelingen er en stabsavdeling med 29,4 årsverk fordelt på 39 personer.

Renholds- og vaktmestertjenestene, samt samordningsansvar for innkjøp er tillagt området. Brønnøy kommune eier og forvalter eiendommer/bygninger i størrelsesorden flere hundre millioner kroner. I eiendomsforvaltning/byggdrift ligger alt fra bygningsdrift (deriblant renhold og vaktmestere), vedlikehold, påkostning, utleie, serviceavtaler, forsikring, enøk, areal, osv.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Kommunikasjon fremmedspråklige arbeidstakere.	Kommunikasjon. 2012-	Norsk kurs.
Takle endring og stress.	Takle endringer og stress. 2012-	Kurs og veiledning.
Fagarbeidere innen byggtekniske fag.	Ansettelse av fagarbeidere. 2012-	Ansettelse ved naturlig avgang eller ved økning i stillingshjemler.
Innkjøp / offentlige anskaffelser; lovverk m.m.	Bli trygg på lovverk, anbud, klagerett, og lignende. 2012-2013	Kurs og oppdatering innen fagfeltet.
Teknisk drift; nye systemer / avansert teknologi.	Få flere i stand til å betjene disse systemer for å minske risiko.. 2012-2014	Kurs, brukerkurs, intern veiledning.
Implementering og iverksettelse av Brønnøy kommunes boligsosiale handlingsplan, og i særdeleshet dennes tiltak.	Vurdere behovet for kompetanseheving i tilknytning til fagområdet, med spesiell vekt på tverrfaglig kompetansedeling, dernest sikre at nødvendig kompetanseheving gjennomføres parallelt med implementering av tiltakene.	Tverrfaglig prosjektgruppe vurderer behovet for kompetanseheving faglig og tverrfaglig. Behov lokaliseres i prosjektgruppens tverrfaglige arbeid og i fokuskommunesamarbeidet i 2012-2013.  Skape et kommunalt tverrfaglig fora som fundament for helhetlig boligsosial tenkning i Brønnøy kommune.
Bygg og eiendomsforvaltning er et stort og bredt fagfelt og eiendomsavdelingens administrasjon må kompetanseheves for å møte utviklingen på en profesjonell og god måte for å kunne nå sine målsettinger på vegne av kommunen.	Sørge for at ledelsen av er faglig oppdatert.	Videreutdanning.

### 9.8.4 Økonomi

Økonomiavdelingen skal være en støttespiller til virksomhetsområdene når det gjelder alle saker innenfor budsjett, regnskap, skatt, fakturering og innfordring. Avdelingen har ansvar for føring av kommuneregnskap og skatteregnskap, innfordring av alle kommunale krav inkludert skatter, gjennomføre arbeidsgiverkontroller, forestå skatteoppgjør, fakturere alle kommunale krav. Ivareta budsjettarbeidet for kommunen. Fra 1.april 2012 har avdelingen overtatt ansvaret for Lønningskontoret. I tillegg utføres lønns- og regnskapsføring, avslutning og fakturering på vegne av regionrådet og kirkelig fellelsråd.

Avdelingen har 10 ansatte, og det stilles krav om regnskap- eller økonomiutdanning, kompetanse i relevant regelverk og god tallforståelse.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Utfordringen er å kunne ivareta kunnskapen om meget god tallforståelse også for fremtiden.	Kompetansemålet er å også i fremtiden få inn medarbeidere med god tallforståelse. Øvrige krav til kompetanse kan skaffes gjennom utdanning eller praksis.	Kompetanseheving eller nyrekruttering.
Holde seg løpende oppdatert i henhold til aktuelt regelverk	Til enhver tid være oppdatert i henhold til nytt regelverk	Være representert på årlige ajourføringsseminar/kurs.

### 9.8.5 Personal

Personalavdelingen skal være en støttespiller til virksomhetsområdene og har ansvar for tradisjonelt HR/personaloppfølgingsarbeid. Spesielt knyttet til utlysning og tilsetting, forhandlinger, samordningsansvar innen HMS, pensjon/personalforsikring, kompetanse og organisasjonsutvikling. Veiledning, statistikkføring, utredning og saksforberedelse til Administrasjonsutvalget og Arbeidsmiljøutvalget.

Avdelingen har i 2012 3,3 årsverk inkludert leder, og det stilles krav om kontorfaglig kompetanse, variert høgskoleutdanning innen avdelingens fagfelt og kompetanse innen relevant lov og avtaleverk.

Problemstilling	Mål	Tiltak
Hvordan sikre og forsterke kompetanse på utrednings, analyse og strateginivå?	Øke med utrednings- og analysekompetanse.	Ved nyrekruttering må vi sikres ansatte med utrednings- og analysekompetanse.
Duplisere/styrke kompetanse i tilknytning til pensjon/personalforsikringer.	Duplisere kompetansen innen pensjon/personalforsikring.	Delta på pensjonsskolen.
Hvordan opparbeide økt kompetanse på elektronisk utstyr/programvare?	Økt E-kompetanse.	Praktisk E-veiledning ifht konkrete saker og utstyr.
Flere brukermanualer/prosedyrer.	Brukermanualer og prosedyrer skal være løpende oppdatert.	Løpende oppdatert på faglige spørsmål – lov- og avtaleverk. Kurs og tid.



## Retningslinjer for Brønnøy kommune sin stipendordning

1. Formålet med stipendordningen er å gi økonomisk støtte til egenmotivert kompetanseheving på de ansattes fritid. Midler til ordningen settes hvert år av som en del av Fellesmidlene til kompetanse. Ordningen gjelder for ansatte som har vært fast ansatt (i minst 40 % stilling) Brønnøy kommune (BK) i minimum ett år.
2. Tildeling av stipend skjer to ganger i året, med søknadsfrist 1. juni og 1. november. Det kan søkes for utgifter knyttet til ett semester om gangen, enten i forkant eller i etterkant av semesteret. Det styrende prinsipp for tildeling av stipend er at kurset/studiet er relevant for BK. Primært tildeles stipend innen de områdene som er definert som kommunens kompetansebehov og satsningsområder.
3. Søknaden stiles til BK v/personalsjef på eget søknadsskjema.
4. Stipendet kan dekke utgifter til pensumlitteratur, studiemateriell, studieavgifter og reiser/opphold. Det kan maksimalt tildeles 15 000,- pr. semester. Det kan søkes stipend for inntil 4 semester til samme utdanning. Søknaden skal være anbefalt av leder som en del av den ansattes planlagte karriereutvikling, jamfør Vekstamtalen. Det kan også søkes om stipend til utdanninger som øker muligheten for å søke stillinger på tvers i kommunen.
5. Søkes det i forkant av semesteret skal alle utgifter sannsynliggjøres. Det skal leveres en rapport over bruken av midlene og gjennomføring av studiet umiddelbart etter avslutning av semesteret. Midler som eventuelt ikke er brukt skal da refunderes. Søkes det i etterkant av semesteret skal utgifter og gjennomføring dokumenteres. Den innvilgede søknaden vil da tjene som rapport.
6. Det forutsettes at studiene tas på fritiden. Permisjon til eventuell eksamensdag og lesedager reguleres av permisjonsreglementet.
7. Det kan bli stilt konkrete krav eller betingelser for mottak av stipendet i tråd med BK kompetansepolitikk.
8. Personalavdelingen legger frem et forslag til tildeling. Dette behandles og avgjøres av et eget Stipendstyre. Stipendstyret er sammensatt av Personalsjef (leder), en områdesjef og en representant fra fagforeningene. Hvis flere personer søker stipend til samme tiltak, og disse anses å stå kvalifikasjonsmessig likt prioriteres den som ikke tidligere har mottatt stipend, ved likhet avgjøres spørsmålet ved loddtrekning.
9. Hvem som har fått tildelt stipend, beløpets størrelse og til hvilket kompetansehevingstiltak er offentlig.