
Notat

Til: Alle fast ansatte i Bardu kommune
Avdelingene

Kopi til: Arbeidsgruppe v/Lill F. Hansen og Bodil Haugli, HTV

Fra: Lønn og personalsjef Ørjan Higraff

Sak: **KOMPETANSEKARTLEGGING - KOMPETANSEPLAN 2009 - 2012**

Saksnr./løpenr.
08/301-09/1874-14

Saksbehandler
L/P/ØH

Arkivkode
430 A71

Dato
27.02.2009

Bakgrunn:

Under det sentrale tariffoppgjøret 2008 ble partene enige om gjennomføring av kompetansekartlegging i alle kommuner innen 01.04.09.

Kompetansekartlegging er viktig for kommunene for å bli bevisst hvilke ressurser organisasjonen innehar, for kompetansestyring i dag og for morgendagens behov. Resultatene kan gi partene grunnlagsdokumentasjon for lokale forhandlinger.

Kompetanse – begrep og definisjon:

En innarbeidet definisjon er; "Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål" (Linda Lai, 2004). Kompetanse er slik sett et relevant begrep, hvor kompetansen til å fylle funksjoner og oppgaver må sees i sammenheng med hvilke krav som stilles til funksjonene og oppgavene som skal løses.

Kompetansebegrepet omfatter både formell kompetanse, det vil si dokumentert kompetanse, og realkompetanse som i denne sammenheng omhandler kunnskap, ferdigheter, evner holdninger som ikke er dokumentert gjennom utdanningssystem eller sertifisert på annen måte.

Realkompetanse er sammensatt, og kan ikke beskrives i form av klart definerte utdanninger, fag og grader. For å kartlegge realkompetanse er ett råd at den enkelte virksomhet avklarer hva som er hensiktsmessig lokalt, utfra virksomhetens mål, kompetansekrav og behov for kompetanse nå og framover. (SNF-rapport 20/08).

Viktige elementer å kartlegge av realkompetanse i vår kommune kan være: Faglig kompetanse, Administrativ kompetanse, Personlig kompetanse og Sosial kompetanse. *Hvordan realkompetanse skal vektlegges avklares i forhandlinger mellom arbeidsgiver og organisasjonene.*

Lønnspolitisk plan:

Etter en vurdering av arbeidstakernes kompetanse, skal partene i løpet av tariffperioden ta opp forhandlinger om endret lønn og/eller bruk av avansementstilling/stillingsbenevnelse.

Kartlegging (skjema):

- Alle kommunens fast ansatte er pliktig til å delta i kartleggingen. En særskilt lønnsvurdering kan i motsatt fall ikke påregnes.
- Alle avdelinger skal kartlegge kompetansekrav for sin avdeling

Med bakgrunn i kartleggingen skal det utarbeides ny kompetanseplan 2009 – 2012 for Bardu kommune. Den skal politisk behandles i løpet av 2009.

Kartleggingen har minst tre hensikter;

- det ene er å få en god og samlet oversikt over om du til sammen har utdanning, praksis og erfaring som kan danne grunnlag for ny lønnsvurdering.
- det andre er at du samtidig i skjemaet melder inn de behov og ønsker du har for kompetanseheving fremover
- det tredje er at du bidrar til at arbeidsgiver for en ajourført oversikt over hva man har av kompetansebeholdning, og som igjen avdekker kompetansebehov der kommunen har mangler

Dette gjør at arbeidsgiver kan planlegge kompetansetiltak for å bedre kommunens mål, og innfri de krav og behov som stilles til de gode velferdstjenester.

AVSLUTNING

I tilknytning til dette notatet følger et skjema som skal brukes av kommunens ansatte og ett skjema som skal brukes av avdelingsleder for å sy sammen avdelingens kompetansekrav.

For å unngå ytterligere forsinkelser sendes dette notatet m/vedlegg ut nå. Det tas forbehold om eventuelle merknader med bakgrunn i samtaler med arbeidsgiver og organisasjonene i løpet av medio mars 2009.

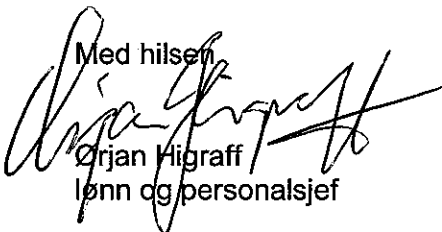
Frister:

- **Ansatte: Utfylt skjema sendes tjenestevei innen utgangen av mars 2009.**
- **Avdelingsleder: Utfylt skjema sendes lønn og personalsjef v/arbeidsgruppa innen utgangen av april 2009.**

Dette notatet m/skjema sendes alle avdelingene v/leder på e-post. I tillegg legges det ut på kommunens hjemmeside på internett.

Leder må informere alle sine faste ansatte om saken.

Lykke til med kartleggingen.

Med hilsen

Ørjan Higrav
lønn og personalsjef

Vedlegg: Kartleggingsskjema

KARTLEGGING AV KOMPETANSE I BARDU KOMMUNE

PERSONALIA		
Navn:		Født:
Stilling:	Stillingsstr i %	Stillingskode:
Avd.:	Ansatt dato:	Ansi.dato:

PRAKSIS				
Arb.giver	Stilling	Tidsrom	%	Arbeidsområde

UTDANNING/ETTERUTDANNING		
Eksamensbevisets tittel	Utdanningssted	Fullført år

Utdanningen skal være omfattende, minimum på 3 mndr eller mer. Utdanningen må kunne dokumenteres etter behov.

REALKOMPETANSE/ARBEIDSPRAKSIS	
Type	Beskrivelse av ferdighet

ØNSKE/BEHOV FOR YTTERLIGERE KOMPETANSE

Sted:	Dato:	Signatur:
-------	-------	-----------

Kartleggingsskjemaet vil bli arkivert i personalmappa for hver enkelt.

BARDU KOMMUNE

KARTLEGGING AV KOMPETANSEKRAV FOR DEN ENKELTE AVDELING

AVDELING.....

Kompetansekrav i avdelingen (hva trenger man)

Kompetansebeholdning (hva finnes allerede)

Kompetansebehov (hva mangler)

Tiltak for å oppnå ønsket kompetanse

Bardu,

.....
Avd.leder

Postadresse:
Postboks 401
9365 Bardu

Kontoradresse:
Altevannsveien 16
Bardu

Telefon:
77 18 52 00
Telefax:
77 18 52 01

Postgiro:
0805 5974803
Postgiro skatt:
0827.5819221

Bankgiro:
4770 07 00131
org.nr.:
NO 864 993 982