



RAUS OG
KRAFTFUL

Innhol

1.0	Innledning.....	3
1.1	Mål og delmål, visjon og verdier	4
1.2	Kompetansebehov og satsinger	5
1.3	Visjon og verdier	6
2.0	Innsatsområder	7
2.1	Felles lederprogram.....	7
2.2	Satsing på formalkompetanse	8
2.3	Satsing på heltidskultur	9
2.4	Rekruttere og beholde kompetent og rett arbeidskraft	10
3.0	Strategisk styring av kompetanse	11
3.1	Kompetansebegrepet	11
3.2	Kompetanseanalyse.....	12
3.3	Medarbeider-/utviklingssamtaler	12
4.0	Læringsarenaer.....	13
4.1	Interne læringsarenaer.....	13
4.2	Eksterne læringsareaner.....	14
5.0	Kompetansebehov og satsinger.....	16
5.1	Satsinger	16
5.2	Tiltak	16
6.0	Økonomiske virkemidler	17
7.0	Revidering og evaluering.....	19

1.0 Innledning

Strategisk kompetanseplan eies av kommunedirektøren og strategisk lederteam. Under arbeidet med planen har både hovedtillitsvalgte og ledere ved enhetene vært involvert. Arbeidet med strategisk kompetanseplanlegging har vært tema på ledersamlinger, der også tillitsvalgte har deltatt.

Strategisk kompetanseplan har sin forankring i kommuneplanens samfunnsdel, hovedtariffavtalen, hovedavtalen og arbeidsgiverpolitiske retningslinjer-/avtaler. Planen er retningsgivende for strategisk styring av kompetanse i Meløy kommune. Arbeidsgiver har ansvaret for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov.

Strategisk kompetanseplan gir føringer for hvordan Meløy kommune skal jobbe med å sikre at vi anvender rett kompetanse for oppgaveløsningen. Planen skal bidra til at kommunen mobiliserer, utvikler, anskaffer og avvikler kompetanse på prioriterte områder som følge av overordnede mål og på tvers av virksomheter.

Strategisk kompetanseplan har vært til behandling i:

- Strategisk lederteam, 7. mars 2023
- Arbeidsmiljøutvalget, 20. april 2023
- Administrasjonsutvalget, 27. april 2023

1.1 Mål og delmål, visjon og verdier

Strategisk kompetanseplan er bygget på Meløy kommunes visjon. Les kapittel 1.3. For å oppnå dette er en riktig rigget kommuneorganisasjon med riktig kompetanse helt avgjørende.

Innbyggerne i Meløy kommune skal ha tilgang på kommunale tjenester med riktig kvalitet, og som er i tråd med nasjonale standarder og retningslinjer. Kommunen skal planlegge strategisk kompetanseutvikling på kortere og lengre sikt slik at alle stillinger er besatt med rett kompetanse, og de ansatte mestrer sine arbeidsoppgaver.

Meløy kommune skal ha god oversikt over demografiske nøkkeltall. Kommunen skal til enhver tid være godt kjent med statlige forventninger og krav til utviklingen i kommunal sektor, innen de ulike fagområder, og endringer i lover, regelverk og retningslinjer. Kommunen skal ha god oversikt over nasjonale økonomiske rammebetingelser for kommunene, og endringer i disse.

Strategisk kompetanseplan skal bidra til at Meløy kommune har sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft. Med det mener vi:

- sosial bærekraft: styrke Meløy som bo-, arbeids- og nærmiljø, der folk møtes og trives
- økonomisk bærekraft: styrke Meløy kommunes økonomiske framtid gjennom helhetlig økonomistyring og digitalisering
- miljømessig bærekraft: styrke Meløys unike fortrinn for en bærekraftig nærings- og samfunnsutvikling

I Meløy kommune skal:

- leder ha formalkompetanse og erfaring innen ledelse
- ansatt skal ha formalkompetanse innen sitt arbeidsområde
- ansatte som hovedregel ha 100 % stilling
- strategisk kompetanseplanlegging baseres på årlig analyse av kompetansegap
- ledere arbeide for å rekruttere og beholde kompetent og rett arbeidskraft

1.2 Kompetansebehov og satsinger

Strategiske mål	Resultatmål	Måles ved	Ambisjon
Meløy kommune skal legge til rette for mottak og innfasing av nyansatte.	Gjennomført oppstartsamtale med nærmeste leder. Bestått e-læringskurs «ny medarbeider i Meløy kommune». Alle nye medarbeidere skal følges opp under prøveperioden med egne samtaler. Veileder og personlig opplæringsplan skal tildeles.	Skal dokumenteres i Medarbeiderportalen. Dokumenteres i KS-læring og Medarbeiderportalen. Dokumenterte oppfølgingssamtaler i Medarbeiderportalen og i personalmappe i saksbehandlingssystem. Dokumenteres i Medarbeiderportalen og i personalmappe saksbehandlingssystem.	100 %
Meløy kommune leverer et forsvarlig tjenestenivå med bakgrunn i lov og forskrift.	Alle skal arbeide med kontinuerlig forbedring gjennom utvikling av tjenester.	Bruker- og medarbeiderundersøkelser.	Fornøye brukere og medarbeidere på 80 %
Vi har ledere med nødvendig kompetanse innen økonomi, personal, HMS, kvalitet og fag.	Alle ledere skal delta på kommunens lederprogram, i samsvar med lederavtalen.	Dokumentasjon på deltakelse på samlinger i lederprogrammet. Bestått e-læringskurs tilknyttet lederprogrammet.	100 %
Alle medarbeidere skal bruke relevante digitale systemer.	Kontinuerlig opplæring i sentrale digitale systemer.	Oppfølgings-/medarbeidersamtale med nærmeste leder. Registreres i Medarbeiderportalen.	100 %
Vi bruker KS-læring samt fagspesifikke e-verktøy for å dekke sentrale kompetansebehov.	Medarbeidere skal gjennomføre pålagte e-læringskurs og delta på relevante interne kurs.	Bestått e-læringskurs etter avtale med nærmeste leder. Dokumenteres i Medarbeiderportalen.	100 %
Alle medarbeidere skal ha relevant formell utdanning.	Andel uten relevant formell utdanning skal reduseres årlig.	Andel måles og sammenlignes med tall for 2022.	80 %
Kommunen jobber systematisk med innovasjon og bruker kompetanseutvikling som virkemiddel.	Kompetanseheving skal skje i tråd med strategisk kompetanseplan.	Andel kompetansehevingsplaner som er utarbeidet i tråd med strategisk kompetanseplan.	100 %

1.3 Visjon og verdier

Meløy kommune sin visjon er:

«Raus og kraftfull – mot et bærekraftig meløysamfunn»

Strategisk kompetanseplan skal bygge på visjonen og på disse kjerneverdiene:

Driftig

Vi tar i bruk ny teknologi som skal modernisere hvordan vi utfører oppgaver, tilbyr og skaper helt nye tjenester til innbyggerne.

Raus

Vi har en åpen og serviceinnstilt forvaltning, og gir gode tjenester til våre innbyggere. Å være raus betyr ikke å si ja til alt, men å gi gode råd og veiledning.

Frisk

Vi jobber i en helsefremmende organisasjon hvor vi trives og har et godt faglig og sosialt fellesskap. Vi har helsefremmende ledelse med lederkompetanse for å ivareta de menneskelige ressursene i organisasjonen. Dette skaper helse og velvære hos medarbeiderne samtidig med at vi gir gode tjenester og utvikler organisasjonen.

Stolt

Vi er stolte medarbeidere i Meløy kommune. Vi er stolte av å arbeide i en utviklingsorientert og fremtidsrettet kommune som leverer gode tjenester og skaper verdier.

2.0 Innsatsområder

2.1 Felles lederprogram

Meløy kommune utviklet og startet opp et program for alle ledere i 2021. Programmet gikk over ett år, fordelt på ni treningsamlinger. Tema på samlingene var lederforventning, lederferdigheter, lederansvar, og verktøy og prosesser. Programmet videreføres i en komprimert form. Nye ledere onboardes fortløpende inn i programmet.

Lederprogrammet bidrar til en enhetlig ledelse i Meløy kommune og at ledere på alle nivåer utvikler sin lederkompetanse, og evnen til å ta kompetansen i bruk.

Ledere skal ha basiskompetanse på områdene kvalitet, internkontroll, økonomi, personal og organisasjon, helse-, miljø- og sikkerhet, samt digitalisering. Ledere skal ha innsikt i -, og evne til å arbeide i spenningsfelt mellom ulike interessegrupper, utvikle den rådende organisasjonskulturen og iverksette strukturelle forandringer.

Med utgangspunkt i mål og delmål skal ledere øke sin kompetanse i:

- samfunnsøkonomiske forhold og rammebetingelser for kommunal sektor
- koordinering, samhandling og samordning mellom tjenesteområder og avdelinger
- utviklingsarbeid
- utvikling av organisasjonskultur
- helse, miljø og sikkerhet
- digital transformasjon
- driftsansvar innen planlegging
- driftsansvar innen økonomi

Ansvarlig for oppfølging er kommunedirektør.

2.2 Satsing på formalkompetanse

Mål for satsing på formalkompetanse

Meløy skal være en attraktiv og god kommune å bo i. Gjennom særlig satsing på ungdom og familier i etableringsfasen, skal Meløy fremstå som et flerkulturelt samfunn med et stabilt folketall. Kunnskaps- og kompetanseutvikling skal tilrettelegges i et livslangt læringsperspektiv for alle aldersgrupper og for et fremtidsrettet arbeids- og samfunnsliv.

Strategiske satsningsområder

Meløy kommune skal legge til rette for etter- og videreutdanning og desentraliserte studietilbud i kommunen slik at voksne kan studere med bosted i Meløy. Kommunen skal stimulere til at innbyggere og ansatte søker utdanning og opplæring innen ulike fagområder.

Kommunene skal fortsette samarbeidet med videregående skole, og legge til rette for gode lærlingeforløp innen alle fagområder. Innen områder som har en stor andel stillinger besatt med ufaglærte, skal kommunen legge til rette for å tilby gode støtteordninger under utdanning.

Tiltak

Meløy kommune skal gjennomføre en rekke kompetansehevende tiltak for å dekke den kompetansen som er nødvendig for å nå våre mål. Kompetansekapitalen skal brukes på best mulig måte. Kartlegging og kompetanseanalyse skal gi oversikt over hvilke deler av kompetansekapitalen som er tilgjengelig.

Vi skal ha oversikt over:

- mobiliseringsbehov – hvilken kompetanse bør benyttes bedre
- læringsbehov – hvilken kompetanse kan og bør utvikles
- anskaffelsesbehov – hvilken kompetanse kan og bør rekrutteres

Ansvarlig for oppfølging er kommunalsjefer og avdelingsleder for HR og lønn.

2.3 Satsing på heltidskultur

Mål for satsing på heltidskultur

Meløy kommune skal være en attraktiv arbeidsplass for kompetente medarbeidere som yter tjenester med god kvalitet for innbyggerne. Heltidskultur bidrar til å øke kommunens omdømme både som arbeidsplass og bosted, og vil gjøre rekrutteringen lettere.

Heltid skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. I Meløy kommune skal vi jobbe målrettet for å tilfredsstille forventningene i arbeidsmiljølovens § 14 – 1b og hovedtariffavtalen (HTA) kap. 1 § 2.3.1. til heltidskultur.

Strategiske satsingsområder

Meløy kommune skal utrede arbeid på tvers av enheter og fagområder for å etablere en heltidskultur. Heltidskultur skal gjelde for alle fagområder. Kommunen skal arbeide med bevisstgjøring av ansatte om heltidskultur.

Tiltak

Av konkrete tiltak for å nå målet om heltidskultur, skal tjenesteområdene jobbe med:

- organisasjonstilpasninger
- oppgavedeling
- kultur

Ansvarlig for oppfølging er kommunedirektør og avdelingsleder for HR og lønn.

2.4 Rekruttere og beholde kompetent og rett arbeidskraft

Mål for satsing på rekruttering

Gjennom målrettet arbeid med rekruttering skal Meløy kommune bli en attraktiv arbeidsgiver som lykkes med å beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse, og på den måten bidra til at kommunen når sine strategiske mål.

Rekruttering er en del av arbeidet med kompetanseutvikling og Meløy kommune skal bruke rekruttering til å supplere kompetansebehovet. Vi skal jobbe systematisk med vurderingsmetoder og grundig jobbanalyse for å forbedre treffsikkerheten ved ansettelser. Jobbanalysen vil gi et godt grunnlag for arbeidet med utlysningstekst, intervju, referansesjekk og andre aktiviteter i forbindelse med rekrutteringsprosessen. For å lykkes med rekruttering må vi jobbe systematisk og ha gode metoder for dette.

Strategiske satsingsområder

Meløy kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver gjennom satsing på lederskap og medarbeiderskap. Vi skal forsterke satsing på rekruttering i hele virksomheten og legge til rette for at ansatte utvikler sin kompetanse for å kunne møte samfunnsutviklingen generelt og innbyggernes behov spesielt. Rekruttering og videreutvikling av kompetansen i Meløy kommune skal skje i tråd med strategisk kompetanseplan.

Tiltak

Gjennom rekrutteringsprosjektet, som pågår i perioden 2022 – 2024, skal det etableres en verktøykasse for rekruttering. Denne skal inneholde en rekke nyttige verktøy, som retningslinjer, stimuleringsiltak, plattformer og avtaler til bruk i arbeidet med å rekruttere og beholde medarbeidere.

Verktøykassen skal brukes og videreutvikles i planperioden.

Ansvarlig for oppfølging er kommunalsjef for stab og støtte og avdelingsleder for HR og lønn.

3.0 Strategisk styring av kompetanse

Strategisk styring av kompetanse handler om å planlegge, gjennomføre og evaluere tiltak for å sikre at kommunen og den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse for å nå våre definerte mål. Våre ledere skal ha kunnskaper, evner, holdninger, ferdigheter og adferdsmønstre som bidrar til å mobilisere og anvende medarbeidernes kompetanse, engasjement og prestasjoner – og som formidler en utviklingskultur. Ansatte skal bli bevisst sin egen kompetanse, styrker og muligheter som danner grunnlag for kloke valg for sin videre utvikling og karriere. Meløy kommune skal også jobbe med mobilisering og bruk av eksisterende kompetanse.

Vi skal nå målene om kontinuerlig forbedring og innovasjon i alle ledd. Vi samarbeider med utdanningsinstitusjonene, Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK), Kompetansehuset Meløy, Nordlandsforskning, andre kommuner, offentlige virksomheter og andre eksterne bidragsyttere til beste for innbyggerne.

3.1 Kompetansebegrepet

Kompetansebegrepet må forstås som mye mer enn den formelle kunnskapen som dokumenteres gjennom utdanningssystem. Uformell kompetanse er ikke dokumentert eller standardisert kompetanse som er utviklet gjennom erfaring.



Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner som må benyttes for å utføre kommunens oppgaver ut fra definerte mål og krav.

Kunnskaper: Kunnskap handler om det å vite: kjenne fakta, å kunne se sammenhenger og å kjenne til metodikk/fremgangsmåter.

Ferdigheter: Ferdigheter handler om det vi kan gjøre i praksis, og det vi kan tilegne oss.

Holdninger: Handler om meninger, oppfatninger, verdier som påvirker hvordan arbeidsoppgaver utføres. Hvordan vi bruker våre kunnskaper og ferdigheter i arbeidet.

Evner: Er et individs potensial til å anvende og tilegne seg nye kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Kompetanse har først verdi når den kommer brukeren til nytte.

3.2 Kompetanseanalyse

Formålet med kompetanseanalyse er å avdekke på hvilke områder og hvordan Meløy kommune bør satse på kompetanse for å få økt måloppnåelse og verdiskapning.

3.3 Medarbeider-/utviklingssamtaler

Medarbeider-/utviklingssamtalen har fokus på å utvikle medarbeidernes kunnskap, ferdigheter, holdninger og motivasjon til å øke arbeidsprestasjonen. En slik samtale skal også bidra til bedre forståelsen for Meløy kommune sine mål og behov.

Medarbeidersamtaler skal ligge til grunn for bemanningsanalyser, langsiktige planer og prioriteringer. I dette inngår også seniorsamtaler med mål om å motiverer ansatte til å stå lenger i arbeid, jamfør HTA § kap. 3, punkt 3.2.3.

4.0 Læringsarenaer

Meløy kommune skal være en lærende organisasjon med gode forutsetninger for læring hos medarbeiderne. Arbeidsstedet skal være en viktig lærings- og utviklingsarena. Kommunen skal ha fokus på individuell læring og utvikling for den enkelte medarbeider, men også på kollektiv læring og organisasjonslæring.

4.1 Interne læringsarenaer

Interne læringsarenaer:	Forklaring:	Hva gjør vi ?
Hverdagslæring	Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø der det å dele kunnskap og erfaringer blir en daglig del av arbeidet.	<ul style="list-style-type: none">• Skaper kultur for deling.• Trener på ferdigheter.
Veileder/fadder	Erfarne kollegaer som benytter sine erfaringer og sin kunnskap til å veilede andre.	<ul style="list-style-type: none">• Nyansatt får oppnevnt fadder støtte den nyansatte i prøveperioden.• Etablere en veilederordning for alle fagområder.
Bruk av tilsatte som kompetansedeler/foreleser	Alle ansatte har ansvar for å videreformidle kunnskap. Ansatte kan benyttes som interne foredragsholdere til interne kurs. Hele organisasjonen skal ha ei positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette er mulig.	<ul style="list-style-type: none">• Bank med oversikt over interne foredragsholdere gjøres tilgjengelig for ledere. Bruk gjøres i samarbeid med avdeling for HR og lønn.• Tjenesteområde for stab og støtte arrangerer regelmessig opplæring gjennom ulike kurs og TorsdagsHjørnet.• Tid frigjøres i samarbeid med leder.
Forbedringsarbeid	Jobbe systematisk med kvalitet for å forbedre tjenestene.	<ul style="list-style-type: none">• Jobber systematisk med internkontroll for alle fagområder i internkontrollsystemet Compilo, som beskriver hvordan lover, regler og retningslinjer ivaretas i praksis.• Gode system for melding og håndtering av avvik.
Nettbasert læring	Nettbasert læring omfatter både e-læring og læring ved hjelp av videokonferanse. Her integreres ulike teknologityper for å legge til rette for opplæring. Fag- og brukertilpasset teknologi kombineres med undervisning på	<ul style="list-style-type: none">• Vi etablerer og utvikler KS-læring som e-læringsverktøy.• Avdeling for HR og lønn har ansvaret for etablering, implementering og oppfølging av KS-Læring.

Interne læringsarenaer:	Forklaring:	Hva gjør vi ?
	enheter og/eller fjernundervisning.	<ul style="list-style-type: none"> • Opplæring av superbrukere og systemansvarlig.

4.2 Eksterne læringsareaner

Eksterne læringsarenaer:	Forklaring:	Hva gjør vi?
Eksterne nettverk	Nettverksgrupper rettet mot fag, prosjekt og planarbeid gir verdifullt kompetansepåfyll i form av felles refleksjon og samarbeid på tvers.	<ul style="list-style-type: none"> • Vi deltar i samarbeid med Salten-kommunene via RKK, KS og andre nettverk.
Formell utdanning	Formell utdanning er all læring av ferdigheter og kunnskap som resulterer i dokumentasjon som for eksempel fagbrev, studiepoeng, autorisasjon, sertifikater.	<ul style="list-style-type: none"> • God oversikt over kompetansegapet, og setter av penger i budsjett og økonomiplan til tiltak som skal dekke kompetansebehovet.
Kurs/seminar	<p>Kunnskap kan innhentes på kurs og seminarer.</p> <p>Kurs kan inngå som en del av formalkompetansen.</p> <p>Deltakerne på kurs/seminar gir mulighet for å knytte kontakter og skape nye nettverk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvert tjenesteområde har oversikt og prioriterer deltakelse på kurs/seminar. • Vi samarbeider med RKK, KS, Statsforvalteren og andre. • Fagområdene skal ha en plan for deling av ny kunnskap.
Studieturer/besøk	Studieturer skaper nettverk utenfor kommunegrensen, og besøk fra andre kommuner gir nyttig erfaringsutveksling.	<ul style="list-style-type: none"> • Ved utvikling og endringsarbeid vurderer vi studietur som en del av prosjektarbeidet. • Vi lager plan for mottak og gjennomføring av studiebesøk til Meløy kommune. Meløy tett på skal delta i planlegging og gjennomføring.
Hospitering	Hospitering er en lærings-/utviklingsmetode som gir	<ul style="list-style-type: none"> • Vi inngår avtaler med aktuelle

Eksterne lærlingsarenaer:	Forklaring:	Hva gjør vi?
	<p>mulighet for å hente kunnskap hos andre i en tidsavgrenset periode. Hospitering gir også mulighet for tverrfaglig samarbeid.</p>	<p>samarbeidspartnere, for eksempel kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og industri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fagområdene skal ha en plan for hospitering.

5.0 Kompetansebehov og satsinger

Avdeling for HR og lønn skal jobbe strategisk med human resource management (HR). Det vil si at vi anskaffer, utvikler og anvender de menneskelige ressursene på best mulig måte og på den måten bidrar til at kommunen når sine strategiske mål. Et av dem er kommuneplanens samfunnsdel, der rekruttering er ett av fem satsingsområder.

Meløy kommune har tatt i bruk verktøyet Medarbeiderportalen, som er en digital plattform for medarbeider- og lederskap. Her gjennomføres blant annet on/offboarding av ansatte, medarbeidersamtaler, ledersamtaler og kurs. I Medarbeiderportalen legger ansatte inn sine data og informasjon om kompetanse og CV. Slik skal kommunen ha oversikt over kompetanse og kompetansegap.

5.1 Satsinger

Meløy kommune skal til enhver tid ha oversikt over hvilken kompetanse organisasjonen har og hva organisasjonen mangler av kompetanse i nåtid, på kort sikt og lang sikt. Analysen skal danne grunnlag for å utarbeide handlingsplaner med målrettede tiltak som skal bidra til at Meløy kommune har den kompetansen vi trenger for å nå strategiske mål.

5.2 Tiltak

- Hvert tjenesteområde skal kartlegge kompetansen og kompetansegapet hos seg og utarbeide handlingsplaner for å tilføre nødvendig kompetanse.
- Det utarbeides en oversikt over ulike stimulerings tiltak for å sikre at organisasjonen har riktig kompetanse til enhver tid.
- Meløy kommune er synlig til stede på aktuelle rekrutterings- og utdanningsmesser i lokalt, regionalt og nasjonalt.
- Lederne tar i bruk verktøykassa for rekruttering.

Ansvarlig for oppfølging er kommunalsjefer og avdelingsleder for HR og lønn.

6.0 Økonomiske virkemidler

Tema:	Beskrivelse:
Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver	Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver, skal arbeidsgiver dekke kursavgift og undervisningsmateriell. Utgifter til reise og opphold blir dekt av arbeidsgiver etter satser i statens reiseregulativ. Ansatte må forholde seg til innkjøpsavtalen ved bestilling av reise/overnatting.
Utdanningspermisjon	Rett til utdanningspermisjon reguleres av Hovedtariffavtalen § 14.2 og arbeidsmiljøloven 12-11.
Kurs som er på fridager	Deltidsansatte og turnuspersonale som er pålagt å delta på kurs eller annen opplæring godkjent av lederen, får lønn for kursdagen med inntil 7,5 timer per dag.
Reisetid: Tjenestereiser og kurs/utdanning	Gjennomgang av nåværende reglement for tjenestereiser og kurs. Skille på tjenestereise kurs / utdanning.
Bindingstid	Bindingstid skal avtales, jamfør HTA kap. 14.3, i de tilfeller Meløy kommune gir vesentlig økonomisk støtte til kompetanseheving. Bindingstiden er avgrenset til 2 år. Det er ikke bindingstid hvis det ikke blir gitt økonomisk støtte. Hvis den ansatte slutter før bindingstiden er utgått, må utgiftene forholdsmessig tilbakebetales til Meløy kommune. I økonomisk støtte inngår blant annet stipend, permisjon med lønn, dekning av reiseutgifter og bøker. Se eget reglement for Meløy kommune.
Krav til ansatte	Kompetanseutvikling setter krav til egeninnsats og oppnådd kvalifikasjon, deltakerbevis eller bestått eksamen/fagbrev. Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/støttet av Meløy kommune, er den ansatte forpliktet til å dele ny kunnskap med kollegaer.
Lønn etter avsluttet kompetanseheving	Medarbeiderne som har gjennomført avtalt kompetanseheving kan/skal få økning av lønn jfr. Meløy kommunes lønnspolitiske plan og HTA.
Bruk av ansatte som forelesere	Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle kunnskapen sin. Ansatte som tar på seg undervisning,

Tema:	Beskrivelse:
	der alt arbeid tilknyttet undervisningen skjer i arbeidstiden, har ikke rett på ekstra godtgjørelse.
Kommunale kompetansemidler	Det utarbeides kriterier for tildeling av stimuleringstiltak for relevant fagutdanning eller etter-/videreutdanning. Tildeling skal basere seg på prioriteringene i strategisk kompetanseplan. Hvert tjenesteområde innvilger/avslår i samråd med avdelingsleder for HR og lønn. Utgifter til dette belastes det enkelte tjenesteområde.
Seniortiltak	Meløy kommune skal videreutvikle sin seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling skal være en del av dette.

7.0 Revidering og evaluering

Strategisk kompetanseplan rulleres hvert fjerde år. Planen drøftes med hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte. Kostnader for planlagte kompetansetiltak i henhold til strategisk kompetanseplan skal tas med i budsjett og økonomiplan.

Ansvarlig for oppfølging er avdelingsleder for HR og lønn.

GLOMFJORD NEVERDAL ENGAVÅGEN REIPÅ STØTT
MELØYA BOLGA ÅGSKARDET HALSA ØRNES

RAUS OG KRAFTFULL

meloy.kommune.no