

# Kompetanseplan

For alle ledere i Lørenskog kommune



Lørenskog  
kommune

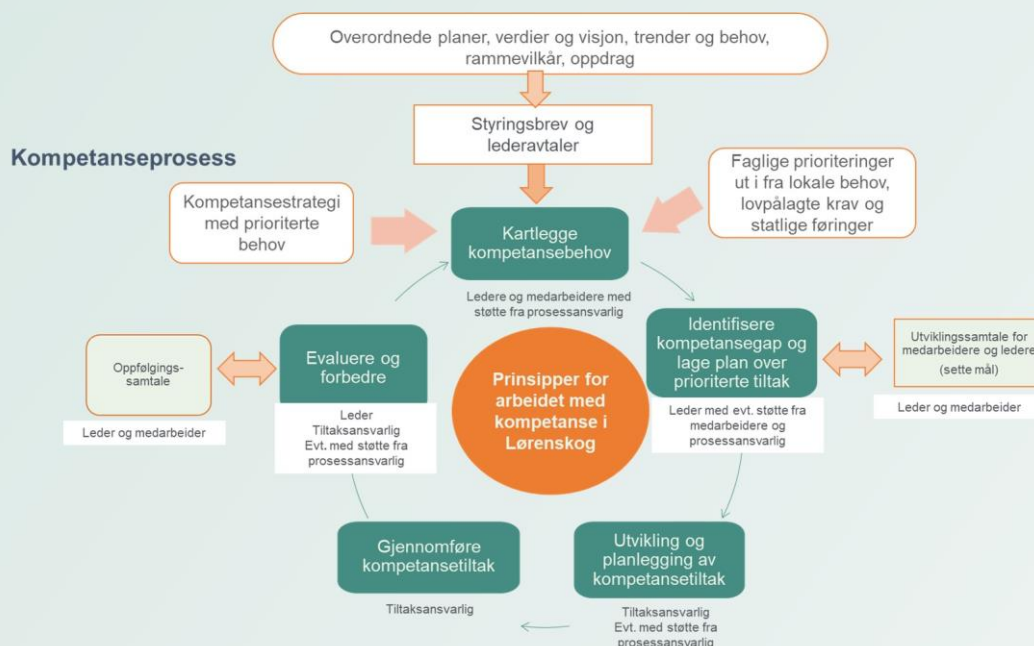
# Kompetanseplan

Kravet til kvalitet og effektivitet gjør at behovet for å ha den riktige kompetansen til å utøve oppgavene våre blir stadig viktigere. Vi har en kompetansestrategi som skal bidra til at vi når målene våre om å være en god kommune å bo i for innbyggere og en attraktiv arbeidsplass, der medarbeiderne har mulighet til å bruke og utvikle kompetansen sin i tråd med utviklingen.

Kompetansestrategien er utarbeidet med bred involvering av ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, og skal prioritere de viktigste utfordringer vi ser framover når det gjelder kompetansebehovet. Du kan lese hele strategien [her](#).

Strategisk kompetansearbeid handler om å utvikle, mobilisere eller eventuelt fase ut kompetansen i den eksisterende organisasjonen, og hente ny kompetanse gjennom rekruttering eller andre bemanningsløsninger.

I Lørenskog kommune jobber vi systematisk og prosessbasert med kompetanse. Formålet er å sikre at kommunen til enhver tid har den riktige kompetansen til å løse oppgavene på en effektiv og god måte og øke kompetansecfokuset i organisasjonen. Prinsippene for arbeidet med kompetanse i Lørenskog er skissert på denne måten:

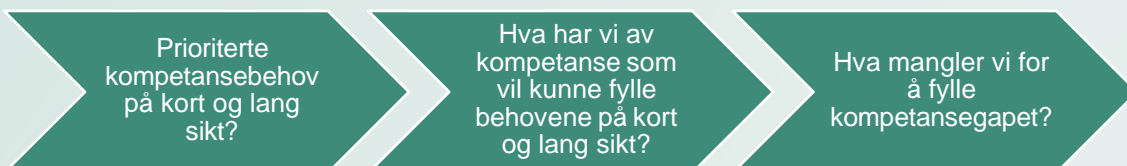


## Kompetanseplan

Kompetansearbeidet henger naturlig sammen med overordnede planer, strategier og andre faglige rammer og føringer. Først steg i prosessen er å kartlegge kompetansebehovene ut fra behovene som identifiseres i overordnede planer, kompetansestrategien og faglige føringer. Sammenhengen med prioriteringene i egen virksomhetsplan vil bli spesielt viktige i denne sammenheng. Hvilken kompetanse vil kreves for å oppnå målene i virksomhetsplanen? Hvilke behov er viktige å prioritere på kort og lang sikt? I veiledningen vil du finne mer hjelp til hvordan du kan gjøre prioriteringen.

Prioriterte kompetansebehov fylles inn i malen under.

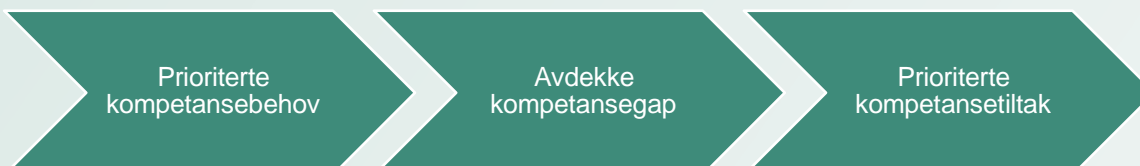
Neste steg er å avdekke hvilke krav til kompetanse som må settes for å dekke kompetansebehovet, og vurdere om dette er til stede eller om det må utvikles, mobiliseres eller rekrutteres. Hva slags kompetanse vil kreves for å fylle kompetansegapet?



Medarbeidersamtaler og oversikt i Visma HRM er viktige verktøy for å få oversikt over medarbeidernes kompetanse. I veiledningen vil du også finne hjelp til hvordan du kan få oversikt over medarbeiderne dine sin kompetanse.

Med bakgrunn i gapanalysen må det prioriteres kompetansetiltak på kort og lang sikt. Tiltakene legges inn i malen til kompetanseplan på neste side.

Tiltak man ser vil gjelde for mange ansatte på tvers av kommuneorganisasjonen meldes til HR for vurdering til overordnet kompetanseplan.



Se veiledning for mer informasjon og kontakt kompetanseteamet i HR ved behov for bistand.



# Mal kompetanseplan

## Kompetansebehov ut ifra overordnede planer, kompetansestrategien og faglige føringer

<p>Prioritert kompetansebehov:</p>  <p>Sammenheng med overordnede planer/ Kompetansestrategi/Faglige føringer:</p>	<p>Prioriterte kompetansebehov:</p>  <p>Sammenheng med overordnede planer/ Kompetansestrategi/Faglige føringer:</p>
<p>Prioritert kompetansebehov:</p>  <p>Sammenheng med overordnede planer/ Kompetansestrategi/Faglige føringer:</p>	<p>Prioriterte kompetansebehov:</p>  <p>Sammenheng med overordnede planer/ Kompetansestrategi/Faglige føringer:</p>

## Prioriterte kompetansetiltak (ses i sammenheng med gapanalyse kompetansekrav opp mot eksisterende kompetanse på kort lang sikt – se veiledning for mer informasjon)

<p>Beskrivelse:</p>  <p>Mål:</p>  <p>Ansvarlig:</p> <p>Tid:</p>	<p>Beskrivelse:</p>  <p>Mål:</p>  <p>Ansvarlig:</p> <p>Tid:</p>
<p>Beskrivelse:</p>  <p>Mål:</p>  <p>Ansvarlig:</p> <p>Tid:</p>	<p>Beskrivelse:</p>  <p>Mål:</p>  <p>Ansvarlig:</p> <p>Tid:</p>



Lørenskog  
kommune

## Lørenskog kommune

Hasselveien 6, Postboks 304, 1471 Lørenskog  
Telefon: 67 93 40 00  
postmottak@lorenskog.kommune.no  
[www.lorenskog.kommune.no](http://www.lorenskog.kommune.no)