Enhetens vurdering av målbildet på virksomhetens kompetansebehov

## Hva leverer enheten i dag – og hva skal enheten levere fremover?

Leder vurderer hvilke føringer enheten har og hvordan disse påvirker behov for kompetanse og endringer i kompetansebehov – og innenfor hvilke områder.

Føringer kan eksempelvis finnes i strategiske mål, satsningsområder, virksomhetsplan for kommende år, arbeidsplaner, vurderinger i forhold til viktig kompetanse og, ulike samtaler med medarbeidere, nye krav, endringer i lovverk.

Informasjon om ansatte som skal gå av med pensjon eller slutter av andre årsaker, kan påvirke kompetansebehovet og må tas med i planleggingen.

| **OVERORDNEDE FØRINGER** Målsettinger i strategiplan/virksomhets-plan/satsingsområder  | **HOVEDUTFORDRINGER FREMOVER I EGEN ENHET**Hva utpeker seg som mest viktig | **SENTRALE KOMPETANSEBEHOV I EGEN ENHET**Kompetanseområder det er behov for å styrke |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Enhetens kompetanseplan - tiltak

|  |  |
| --- | --- |
| **Enhet** |  |
| **For periode** |  |
| **Sist oppdatert** |  |

Basert på vurdering av kompetansebehov for enheten, defineres aktuelle tiltak.

Hvordan skal enheten møte de aktuelle kompetansebehovene innenfor definert område? Hvilke tiltak er relevante?

| **Kompetanseområder**  | **Tiltak**  | **Målgruppe/ansattgruppe** | **Tidsperiode og oppfølging** | **Kostnader** | **Ansvarlig** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |