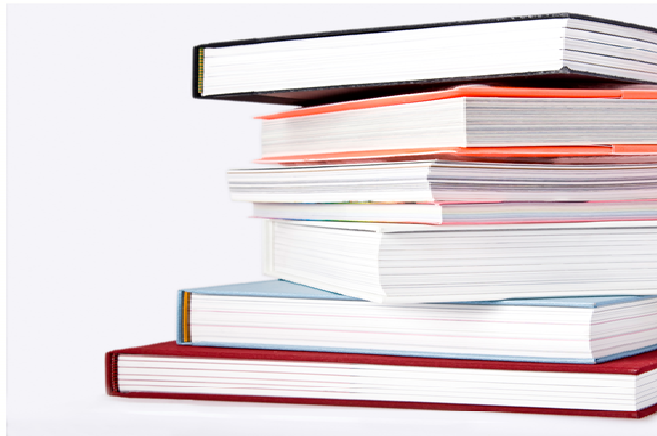


Strategisk kompetanseplan 2015-2020

LÆRING OG UTVIKLING



STRATEGISK KOMPETANSEPLAN 2015 - 2020

LÆRING OG UTVIKLING

1.0 INNLEIING

1.1 Bakgrunn

Planen byggjer på nokre av funna i rapporten ”*strategisk kompetanseutvikling i kommunane*”, utarbeida av FAFO og Asplan Viak AS. Denne rapporten viser m.a. at kommunar med overordna kompetanseplan og delplanar :

- arbeider meir systematisk og målretta
- arbeider meir brukarorientert og meir innovativt
- godt planarbeid gjev i seg sjølv kompetanse
- arbeid med kompetanseutvikling går frå å vera ”kun personalpolitikk” til også å verta eit strategisk verkemiddel for å nå sentrale kommunale målsetjingar

Telemarksforsking har gjennomført eit prosjekt omkring tenesteresultat og kompetanse i omsorgssektoren, og har konkludert m.a. slik:

- fagutdanna årsverk er meir produktive enn ikkje-faglærte
- kompetanse gjev høgare kvalitet og lågare kostnader i eldreomsorga
- tenestekvalitet er ikkje einseitig avhengig av talet på årsverk

1.2 Kommunen som arbeidsgjevar

I ”Kommuneplan 2014-2022 - Samfunnsdelen” finn me m.a. slik formulering: ”... *ønsker å skapa inspirerende arbeidsmiljø og vera ein attraktiv arbeidsgjevar*”

2.0 UTFORDRINGAR 2020

2.1 Generelle kommunale utfordringar

I KS sitt dokument ”Stolt og unik – Arbeidsgjevarstrategi mot 2020” er det definert 2 hovudutfordringar for kommunane framover:

1. **Evna til utvikling og nyskaping**
2. **Tilgang på og forvaltninga av eiga arbeidskraft**

All kommunal verksemd skal først og fremst leggja til rette for gode møte mellom tilsette og innbyggjarar. Det er nettopp dette møtet all kompetanseutvikling må vera retta mot.

2.2 kva har me og kva treng me elles i Øygarden

I desember 2013 hadde kommunen : (kjelde Årsmelding 2013)

- 404 faste tilsette, tilsvarande 384 årsverk
- fordeling menn – kvinner på 16 og 84 %

Kompetansenivåa er slik fordelt pr 2010 samt 01.05.2014, målt i %: (tal frå leiarane)

	2010	2014
Ufaglærte	25	22
Fagarbeidarar	30	27
Høgskule / universitet; lågare grad	41	47
Master / hovudfag; høgare grad	4	4

Sjå også vedlegg 6

I åra framover vil følgjande spørsmål vera sentrale for leiarar og tilsette:

- *har me den kompetansen me treng for å nå måla våre?*
- *kva skal til for å halda på kompetansen me har i dag?*
- *nyttar me den kompetansen me faktisk har?*

Einingar og avdelingar må også sjå til kva brukar – og medarbeidarundersøkingane gjev som svar i høve til kompetanse og utvikling.

3.0 MÅLSETJINGAR

3.1 Overordna mål

Kompetanseplanen skal medverka til at Øygarden kommune kjem nærare det overordna målet for den kommunale verksemda: å levera gode tenester – minst på nivå på snittet av alle kommunar. Planen skal slik medverka til personleg og fagleg utvikling for den einskilde medarbeidar og for kommuneorganisasjonen som heilskap. Det vil framover også vera avgjerande å halda på kompetente medarbeidarar

Kommunale leiarar:

Det skal i perioden gjennomførast leiaropplæring, også for leiarkandidatar, som løftar leiarar og gjev meirkompetanse innanfor område som fremjar dei overordna måla

Medarbeidarar:

Det skal i planperioden tilbydast opplæring kurs/opplæring - for målretta grupper – som gjev kompetanse retta mot dei overordna måla

3.2 Felles kompetansemål / resultatmål

I planperioden 2015 – 2020 skal me ha oppnådd:

1. prosenttalet på ufaglærte er redusert frå 22 til 5 %
2. prosenten på fagarbeidarar er auka frå 29 til 40 %
3. prosentdelen for høgare utdanning er minst på 55%; mot 47 og 4% i 2014 (+ 4%)

Det er leiarane, på alle nivå, sitt ansvar å sjå til at måla vert nådde.

3.3 Resultatmål / fokusområde for sektorar, einingar og avdelingar

A. Gjennomgåande

leiaropplæring

- sikra datakompetanse
- sikra resultat og levering
- sikra opplæring for nye leiarar

medarbeidaropplæring

- vektleggja fagopplæringa for alle tilsette
- sikra myndiggjering

felles alle tilsette :

- sjølvlæringsprogram, modul- og fagbasert
- grunnleggjande IKT-opplæring
- sikra dugleik i kommunikasjon

B. Kompetansemål / fokusområde – einingar og avdelingar

Teknisk

- høgskuleutdanning TPF

- auka investeringskompetanse TDS

Stab

- kvalifisera til nye krav innan digitalisering og kommunikasjon

Pleie og omsorg

- særleg rekrutteringsprogram for helsefagarbeidarar
- sikra formell kompetanse

Barnehagar

- tilby desentralisert vidareutdanning frå fagarbeidar til barnehagelærar (4-årig)
- tilby styrarskule for styrarane
- tilby vidareutdanning spesialpedagogikk for barnehagelærarar og assistentar/fagarbeidarar
- tilby støtte til vidareutdanning for barnehagelærarar i samsvar med barnehagane sine planar

Skular / SFO; jamfør også nasjonalt program «Kompetanse for kvalitet»

- tilby vidareutdanning spesialpedagogikk for assistentar/fagarbeidarar
- tilby opplæring ITs Learning og Interaktiv heimeside
- gje kompetanse i økonomistyring for kontortilsette
- tilby vidareutdanning for lærarar basert på skulen sine planar og prioriteringar. Gjeld innan spesialpedagogikk, norsk, engelsk, matte og naturfag
- tilby grunn- og vidareutdanning for SFO-leiarar

4.0 STRATEGIAR OG TILTAK

4.1 Felles strategiar og tiltak

- oppretta eiga kompetansegruppe for oppfølging, etterspørjing og systemarbeid
- markera på kommunalt nivå gjennomført kompetanse, t.d. fagbrev, eksamen,..
- utvikla kommunen gjennom:
 - brukarfokus; har det me gjer nytte for innbyggjarane våre?
 - identifisera sentrale forbettringsområde og leveransar
- systematisk intern opplæring
- vidareutvikla lærlingordninga med minimum 8 lærlingar
 - utvida tilbod om sommarjobb; ungdom mellom 18 og 20 år i pleie og omsorg

- etablera ordning med praksis for ungdomsskuleelevar innan, barnehage, SFO og omsorg
- tilby fleire IA-plassar for unge, i samarbeid med statlege etatar
- kartleggja system og vurderer ordninga for praksis-, student- og hospitantplassar

5.0 ØKONOMI, ANSVAR OG ORGANISERING

5.1 Finansiering

Skal kommunen kunna utvikla og byggja kompetanse må det setjast av økonomiske midlar som monnar. Kvant av åra frå 2015 og framover vert det difor sett av ein sum som svarer til om lag 1,0 % av lønsbudsjettet. For 2014 ville dette ha vorte 2,2 mill.

Budsjettala for kompetanseutviklingsmidlar i 2014 er :

1. Fordelt på einingar og sektorar	kr. 1 125 000
2. Ekstra løyving fellespott	kr. 400 000 = 1 525 000

Frå 2016 vil fordelinga mellom fellespott og einingar verta endra til 50-50. Dette for betre å kunna målretta tiltak for kommunen som organisasjon; jamfør 5.2

Utanom det kommunale bidraget vil me kunna søkja om OU-midlar (m.a. til leiaropplæring), statlege midlar til lærarar, arbeidsmarknadstiltak og tidvis andre eksterne midlar på sektornivå. Utanom dette er det også høve til å bruka eigne midlar gjennom omdisponeringar.

Midlane kan dekkja utgifter til reiser, opphald, kursavgifter, vikarkostnader, stipendordningar, tapte arbeidsinntekter, kostnader med interne kurs og nettverksamlingar.

5.2 Fordeling fellespott og delpott

50% av opplæringsmidlane vert fordelte mellom einingar og avdelingar.

50% vert lagt sentralt. Desse midlane skal brukast til

1. Opplæring på tvers av etatar og einingar
2. Til felles og individuell opplæring

Det er delplanane i kapitel 3.3 som er grunnlaget for årleg fordeling av den sentrale potten.

Etter tilråding frå kompetansegruppa om deling av potten i punkt 5.2 tek rådmannen avgjerd

etter samråd i leiarmøte – seinast medio februar

5.3 Delplan for tiltak; kortsiktig 2015

Den kortsiktige planen er også **kommunal handlingsplan** 2015 – for bruk av sentral pott:

felles opplæring / på tvers av einingar og avd.: kr 600 000

- | | | |
|--|------------|-----------------|
| 1. Felles leiaropplæring | kr 150 000 | rådmann |
| 2. Fagbrev og anna grunnopplæring – alle einingar | kr 100 000 | tilsett / leiar |
| 3. Fellespott for vidare- og etterutdanning; jfr 3.3 | kr 200 000 | tilsett / leiar |
| 4. Reserve andre føremål | kr 150 000 | kompetansegr. |

Frå 2016 vert handlingsplanen laga for 2 år om gongen. Einingar og avdelingar skal nytta eigne midlar i samsvar med eigne planar og prioriteringar.

5.4 organisering og ansvarsdeling

Handlingsplanane for opplæring vert planlagt og organiserte som ein del av den ordinære kommunale verksemda. Opplæring er eit leiaransvar. Eit godt resultat er avhengig av at alle nivå gjer sin jobb del av arbeidet med gjennomføringa

6.0 EVALUERING OG RULLERING

Alle opplæringstiltak skal evaluerast. Omfanget skal tilpassast kostnader og tidsramme for opplæringa. For einingar og avdelingar skal dette gjerast gjennom årsmeldingane.

Planen skal evaluerast vinteren 2017. Ansvar Personalkontoret. Deretter rullering kvart 4 år. Handlingsdelen kap 3.3 og 5.3, vert oppdatert kvart anna år.

Vedlegg 1:

1.0 Definisjonar

Strategisk kompetansestyring er ”*planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikra verksemda og medarbeidarane naudsynt kompetanse for å nå definerte mål*”

Kompetanse kan definerast som ”*dei samla kunnskapar, dugleikar, evner og haldningar som gjer det mogleg å utføra aktuelle funksjonar og oppgåver i samsvar med klare krav og mål*”.

Slik kompetanse kan t.d. vera fagleg -, administrativ – (leiing), tverrfagleg -, endrings-, relasjonskompetanse og anna personleg kompetanse.

Grunnutdanning:	for fast tilsette som manglar grunnutdanninga det vert stilt krav til, skal oppmodast om å gjennomføra slik utdanning
Vidareutdanning:	der kommunen manglar eller kjem til å mangla kompetanse, vert fast tilsette oppmoda til ta å slik utdanning.
Etterutdanning:	fast tilsette skal til ei kvar tid vera oppdatert innan eige fag

2.0 Kommunen som arbeidsgjevar

I ”*Kommuneplan 2010-2018 - Samfunnsdelen*” finn me m.a. slike formuleringar i kap. 6 – ”Omdøme og lokal identitet”: Mål: ”... ønskjer å skapa inspirerende arbeidsmiljø og vera ein attraktiv arbeidsgjevar”

Strategiar frå kommuneplanen: (utval)

- vidareutvikla leiing basert på relasjonskompetanse
- nye og meir omfattande metodar for å skaffa den kompetansen me treng
- gå nye vegar for å rekruttera og halda på medarbeidarar
- by på faglege utfordringar og karriereutvikling
- auka medverknad på arbeidsplassen

Kommuneplanen peikar også på sentrale innsatsområde for å halda på og rekruttera medarbeidarar:

- skapa inspirerende og fagleg utfordrande arbeidsmiljø
- utvikla attraktive arbeidsplassar; med høgt nærvær og høg relasjonskompetanse
- vidareutvikla kommunen mot ein lærande organisasjon

Lovverk

HTA kap.3.3: Kompetanse - læring og utvikling:

- felles ansvar (arbeidsgjevar og organisasjonane) for kompetanseutviklinga, men ansvar også for den einkilde arbeidstakar
- krav til plan for gjennomføring av kompetansehevande tiltak

AML §12-11 og HTA § 14-2: om utdanningspermisjon

3.0 utfordringar 2020

- når lønsnivået aukar meir enn produktiviteten vert kommunen dyrare å driva
- "eldrebølgja" vil forsterka utfordringane: fleire som treng pleie og færre til å gje pleie
- lærarmangel i åra som kjem
- dei unge vil venta meir medverknad og vera meir lærings- og utviklingsorienterte
- høgt sjukefråvere og mange deltidstillingar reduserer tenestekvaliteten
- gap mellom ressursar og forventningar vil forsterka kommunale utfordringar
- dårleg kommunalt omdøme gjev svakare rekruttering

Kva er så den kompetente medarbeidar - eller kva behov skal kompetanseplanen stetta?

- sjølvstendige og initiativrike kunnskapsmedarbeidarar
 - brukarrelasjon, relasjonskompetanse og evne til refleksjon/læring
 - den kompetente medarbeidar er effektiv
- myndiggjorte i høve til fag, erfaringar, haldningar, verdiar og tillit
 - har fått og grepe høve til sjølvstendig arbeid
 - verknadsfulle prosessar er ofte initierte av medarbeidarar
- forvalta sin samla kompetanse til kommunen sitt beste
- ta initiativ til utvikling og nyskaping

Vedlegg 2:

1.0 Etter – og vidareutdanning: om vurderings – og tildelingskriteria

- dersom utdanninga er relevant, ynskt, i samsvar med plan– og avtalt på førehand, vert det ytt eit stipend som dekkjer dokumenterte utgifter, inntil kr.15.000,-/halvår.
- som utgifter vert rekna studieavgift, eksamensavgift og lærebøker. Reise- og opphaldsutgifter vert ikkje rekna med. Andre utgifter kan vurderast i særskilde tilfelle, jfr neste punkt. Som unntak kan kommunen gje høgare dekning dersom utdanninga er særleg høgt prioritet og ynskt i kompetanseplanen
- tilsette kan søkja stønadsordningar over fleire år dersom studiet tilseier dette
- siste frist for å søkja utbetaling av midlar etter avsluttande eksamen er 3 månader. Vitnemål skal leggjast fram
- tildeling er ei administrativ avgjerd og kan ikkje ankast
- det skal søkjast på eige skjema

Krav til søkjar:

- søkjar må vera fast tilsett i kommunen

Det kan påleggjast / avtalast bindingstid eller andre vilkår når samla økonomisk stønad vert meir enn kr. 30 000

2.0 Meir om verkemidlar ved utdanning / opplæring

Arbeidsmiljølova gjev alle arbeidstakarar rett til utdanningspermisjon. Etter avtale med leiar kan det, utover økonomisk tilskott; jfr 6.3, også avtalast slike stimuleringstiltak i samband med utdanning og opplæring;

- permisjon med løn inntil ein dag / veke
- dekkja tap for arbeidsinntekt ved utdanningsrelatert praksis
- ekstra lesedagar i samband med eksamen

Vedlegg 3:

1.0 Ansvar og oppgåver

ANSVAR	OPPGÅVER
Administrasjonsutvalet	<ul style="list-style-type: none">• vedta og rullera generell del av kompetanseplanen
Arbeidsmiljøutvalet	<ul style="list-style-type: none">• gje fråsegn til budsjettframlegg og delplanar for kompetanseutvikling
Kompetansegruppa	<ul style="list-style-type: none">• kartlegga kompetansebehov• utarbeida framlegg til opplæringstiltak (2 års handlingsplan)• vedta om fordeling av sentrale opplæringsmidlar - leggja føringar i kommunebudsjettet til grunn for fordeling• evaluera opplæringstiltak (til årsmeldinga)• levera budsjettskriv kvart år
Leiarane	<ul style="list-style-type: none">• kartleggja opplæringsbehov etter drøftingar• senda prioritert grunnlagsmateriale til kompetansegruppa• gjera dei tilsette kjent med kompetanseplanen• evaluera tiltak som del av årsmeldinga
Tilsette	<ul style="list-style-type: none">• gjera seg kjent med kompetanseplan og delplanar• gje innspel til opplæringstiltak• dela kunnskap etter opplæring

Det er avgjerande at leiarane motiverer og legg til rette slik at alle tilsette får den opplæringa som organisasjonen treng!

2.0 Regime for utarbeiding av delplanar / handlingsplanar

Føremålet med ein kommunal kompetanseplan er å arbeida heilskapleg og målretta i høve til arbeidsgjevar sine behov for kompetanse, for slik å kunna gje best moglege tenester til innbyggjarane våre. Når behov og prioriteringar er klargjort på førehand, er det nettopp dette som vert styrande for kva tiltak som vil verta gjeve støtte.

Delplanar for bruk av fellespotten vil verta utarbeida for 2 år om gongen. I tillegg vil den enkelte eining ha eigne prioriteringar.

Einingar og avdelingar lagar kvart år Verksemdsplan – med innleveringsfrist til rådmannen 01.februar.

1. Som ein del av Verksemdsplanen innarbeider einingane, etter intern prosess medrekna tillitsvalde, framlegg til prioriteringar for kompetanseutvikling for dei to neste åra.
2. Skule- og barnehageeigar lagar, saman med sine leiarar og HTV, sektorplanar for same periode.
3. Rådmannen startar prosessar saman med leiarane om deira opplæringsbehov. Plan for
4. leiaropplæring vert ein del av delplan for kompetanseutvikling.
5. Kompetansegruppa utarbeider, i samråd med overordna leing, framlegg til kommunal delplan. Denne vert sendt AMU og ADMU for handsaming.
6. Tilsette søker om støtte frå fellespotten til etter- og vidareutdanning på eige skjema og via leiar.
7. Søknader vert handsama og avgjort i kompetansegruppa

Einingane rapporterer i årsmeldinga om gjennomført kompetanseheving.

Kompetansegruppa leverer budsjettframlegg basert på innkomne delplanar og felles kommunale prioriteringar.