



Strategisk kompetanseplan Alver kommune 2020 – 2022

Kommunesektoren står ovanfor to hovudutfordringar i framtida:

- 1) evna til å rekruttere, utvikle og behalde medarbeidarar
- 2) evna til utvikling og nyskaping.

For å lykkast i møte med desse utfordringane vert det sentralt at ein har god og rett kompetanse hos medarbeidarane. Ei bevist strategisk satsing på å mobilisere og utviklike medarbeidarane og organisasjonen sin kompetanse – som inneber formell kunnskap, erfaring, ferdigheter og haldningar er viktig for å møte utfordringane.

Alver kommune tilbyr tenester innanfor eit vidt spekter der det er krav om kompetanse av ulik type, og på ulikt nivå. For å vere i stand til å løyse både noverande og framtidige utfordringar er det avgjerande at dei tilsette har nødvendig kompetanse.

Strategisk kompetanseplan er forankra i Alver kommune sin arbeidsgjevarstrategi. Eit av våre satsingsområde handlar om å behalde, utvikle og rekruttere kompetente medarbeidarar, dette for å kunne levere gode tenester til innbyggjarane våre.

Arbeidsgjevarstrategien seier at Alver kommune skal

- behalde og vidareutvikle eigne medarbeidarar og ha evne til å tiltrekkje seg nye leiarar og medarbeidarar med rett kompetanse
- ha medarbeidarar med kompetanse og ferdigheiter til å løyse arbeidsoppgåvene og som fyller formelle kompetansekrav til stillinga
- utvikle gode fagmiljø
- vere ein lærande organisasjon som byggjer på erfaring, dialog og refleksjon kring eigen praksis
- arbeide med heiltidskultur og høgt nærvær

Alver kommune skal vere ein lærande organisasjon. Ein føresetnad for dette er at arbeidsplassane også vert viktige lærings- og utviklingsarenaer. Kommunen skal ha fokus på individuell læring og utvikling for den einskile medarbeidar, men også på kollektiv læring og organisasjonslæring.

Kva er kompetanse?

Å vere kompetent inneber å ha dei kunnskapar, ferdigheter, evner og haldningar som gjer ein i stand til å fylla konkrete funksjonar og utføre oppgåver i tråd med definerte krav og mål.

Kunnskap vert tileigna både gjennom formell utdanning, utformell læring og erfaring.

Kunnskap har først verdi når den vert brukt.



Læringsarena

For å utvikle kompetanse kan vi skilje mellom interne og eksterne læringsarenaer:

Interne læringsarenaer	Korleis gjere det:
Kvardagslæring	Den einskilde arbeidsplass er den viktigaste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplassar må skape eit miljø for at deling av erfaring og kunnskap vert ein del av det daglege arbeidet.
Kollegarettleiing	Opplæring av ny eller repetisjon av gamal kunnskap der interne eller eksterne fagpersonar rettleier. Rettleiinga kan verte gitt både individuelt og i grupper. Ein god retteleiar har evne til å vere støttande, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter og engasjement
Mentor	Erfaren kollega som nyttar sine erfaringar og sin kunnskap til å rettleie andre. Gjennom diskusjon og rettleiing skal mentor bidra til at kollega frå personleg og fagleg utvikling. Ein mentor skal rettleie, gje råd, stille spørsmål, motivere, gje støtte og utfordre.
Bruk av tilsette som kunnskapsdelarar	Alle tilsette har eit ansvar i å vidareformidle kunnskap. Tilsette kan nyttast som interne foredragshaldarar til interne kus. Heile organisasjonen skal ha ei positiv haldning til å frigjere tid til at dette vert mogleg.
Internundervisning	Internundervisning på den einskilde avdeling er ein opplæringsmetode som er effektiv ved oppdatering av heile arbeidsgruppa på eit spesielt tema eller metode.
Erfaringsutveksling/refleksjonsgruppe	Reflektere over eigen praksis der målet er så sjå moglegheiter for endring og utvikling ved å ha eit kritisk blikk på eigen praksis.
Internkontroll og kvalitetssystem	Ved avvik og handtering av avvik er det moglegheiter for læring.
Nettbasert læring	Nettbasert læring omfattar både e-læring og læring ved hjelp av



	videokonferanse. Her vert ulike typar teknologi integrert for å leggje til rette for opplæring.
Inntak av elevar, læringar og studentar	Ved å ta i mot elevar, lærlingar og studentar heldt kommunen seg fagleg oppdatert. Dette er ein del av kommunen sin strategi for å vere ein lærande organisasjon, også med tanke på rekruttering.

Eksterne læringsarenaer	Korleis gjere det:
Eksterne nettverk	Nettverksgrupper retta mot fag, prosjekt og planarbeid gjev verdifull kompetansepåfyll i form av samarbeid på tvers og felles refleksjon
Formell utdanning	Formell utdanning er all læring av ferdigheiter og kunnskap som resulterer i dokumentasjon, til dømes fagbrev, studiepoeng, autorisasjon
Kurs/seminar	Kunnskap kan tilegnast ved å delta på kurs og seminar. Avdelingane bør ha plan for korleis ny kunnskap skal delast internt. Ved å delta på kurs har ein også moglegheit til å skape nye nettverk og kontaktar.
Studietur/besøk	Studietur gjev nettverk utanfor kommunegrensa, og besøk frå andre kommunar gjev nyttig erfaringsutveksling.

Strategisk kompetanseutvikling i Alver kommune

God forankring av strategisk kompetanseplan er ein kontinuerleg prosess som inneber at ein arbeider planmessig med kompetanse og sikrar at arbeidet har legitimitet og nødvendige ressursar. Strategisk kompetanseplan skal vere retningsgjevande for kommunen sin strategiske kompetansestyring. Å arbeide med kompetanseutvikling inneberer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre organisasjonen og den einskilde medarbeidar nødvendig kompetanse for å nå definerte mål. Det vil sei at organisasjonen må settast i stand til å møte framtidige kompetanse- og rekrutteringsutfordringar på best mogleg måte.

Alver kommune har ansvar for rett bruk av den einskilde sin kompetanse som eit verkemiddel for kvalitet og utvikling. Det er ein føresetnad at ein sikrar

- kompetansemobilisering, bruk av rett kompetanse
- kompetansemobilitet, at kompetansen vert nytta der behovet er

Hovudtariffavtalen seier at det er arbeidsgjevar som har ansvar for å kartleggje dei tilsette sin kompetanse og analysere kommunen sitt kompetansebehov. Avdelingane skal vidare utarbeide ein plan for gjennomføring av kompetansehevande tiltak basert på lokale behov.