

# **Strategisk kompetanseplan**

**Austrheim kommune**

**2015-2020**

## Innhold

<b>Del 1: Bakgrunn .....</b>	<b>4</b>
Tidlegare resultat og forankring .....	4
Nasjonale føringar .....	8
Kva er kompetanse?.....	9
Gap-analyse .....	11
<b>Del 2: Analyse, mål og tiltak.....</b>	<b>13</b>
Overordna status og utfordringar.....	13
Overordna mål og tiltak.....	17
Skule .....	19
Barnehage .....	21
Familiekontoret.....	23
Pleie og omsorg .....	24
Legekontoret .....	26
NAV.....	27
Plan, byggesak, oppmåling og miljø .....	28
Teknisk .....	29
Kultur.....	30
Sentraladministrasjon .....	32
<b>Del 3: Økonomi og oppfølging.....</b>	<b>34</b>
Økonomi .....	34
Oppfølging og evaluering .....	34



# Del 1: Bakgrunn

## Tidlegare resultat og forankring

Det vart i 2008 utarbeidd ein arbeidsgjevarpolitisk plattform der visjonen er *Handling og samhandling – med fokus på gode tenester*. Til grunn for visjonen ligg kjerneverdiane at ein som tilsett i Austrheim kommune skal vere tydeleg, ansvarleg og raus. På kompetansesida legg ein vekt på følgjande:

- Å ta inn TAF-elevar og lærlingar.
- Deltaking på Utdanningsmessa.
- Seniorpolitikk.
- Støtte til etter- og vidareutdanning, mellom anna:
  - Logoped
  - Helsesøster
  - Assistentar til omsorgsarbeidarar (Nye termar sidan 2008: pleiemedhjelpar til helsefagarbeidar).
  - Lærarutdanning etter sentralt mønster
  - Rektor/inspektør etter sentralt mønster
  - Sjukepleiar i palliativ omsorg
- Leiaropplæring.

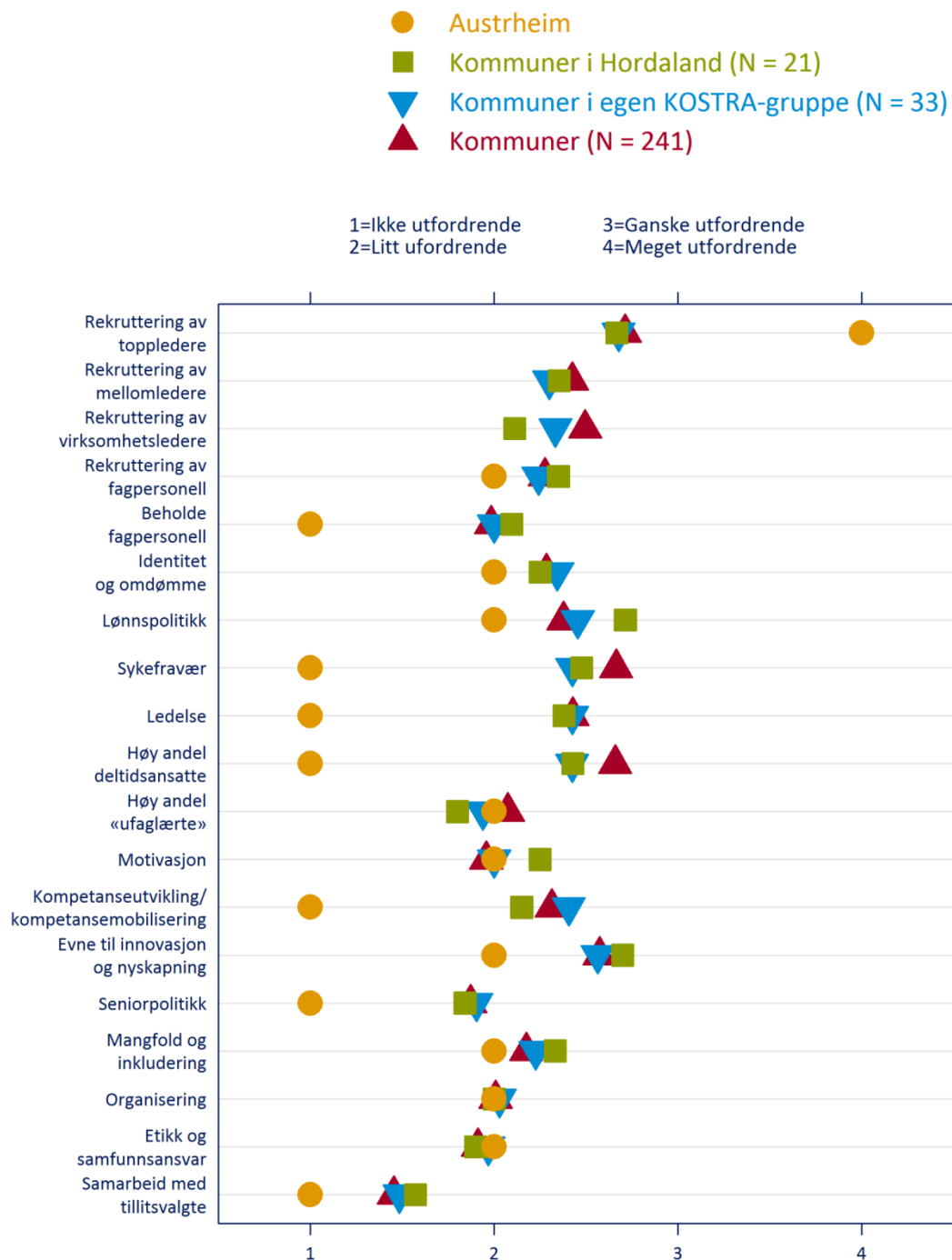
Austrheim komme har såleis fokus på kompetanse gjennom rekrutteringstiltak, kompetanseutviklingstiltak og seniorpolitikk.

Dette kjem også til uttrykk i *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2014* utarbeidd av KS, der Austrheim kommune ikkje opplever kompetanseutvikling og seniorpolitikk som utfordrande. Fylkesgjennomsnittet ligg til samanlikning på litt utfordrande innanfor desse to områda.

# 1. Oppleves følgende arbeidsgivertema som utfordrende for kommunen i dag, i tilfelle hvor utfordrende?

'Vet ikke' teller ikke med i beregningene av gjennomsnitt.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2014



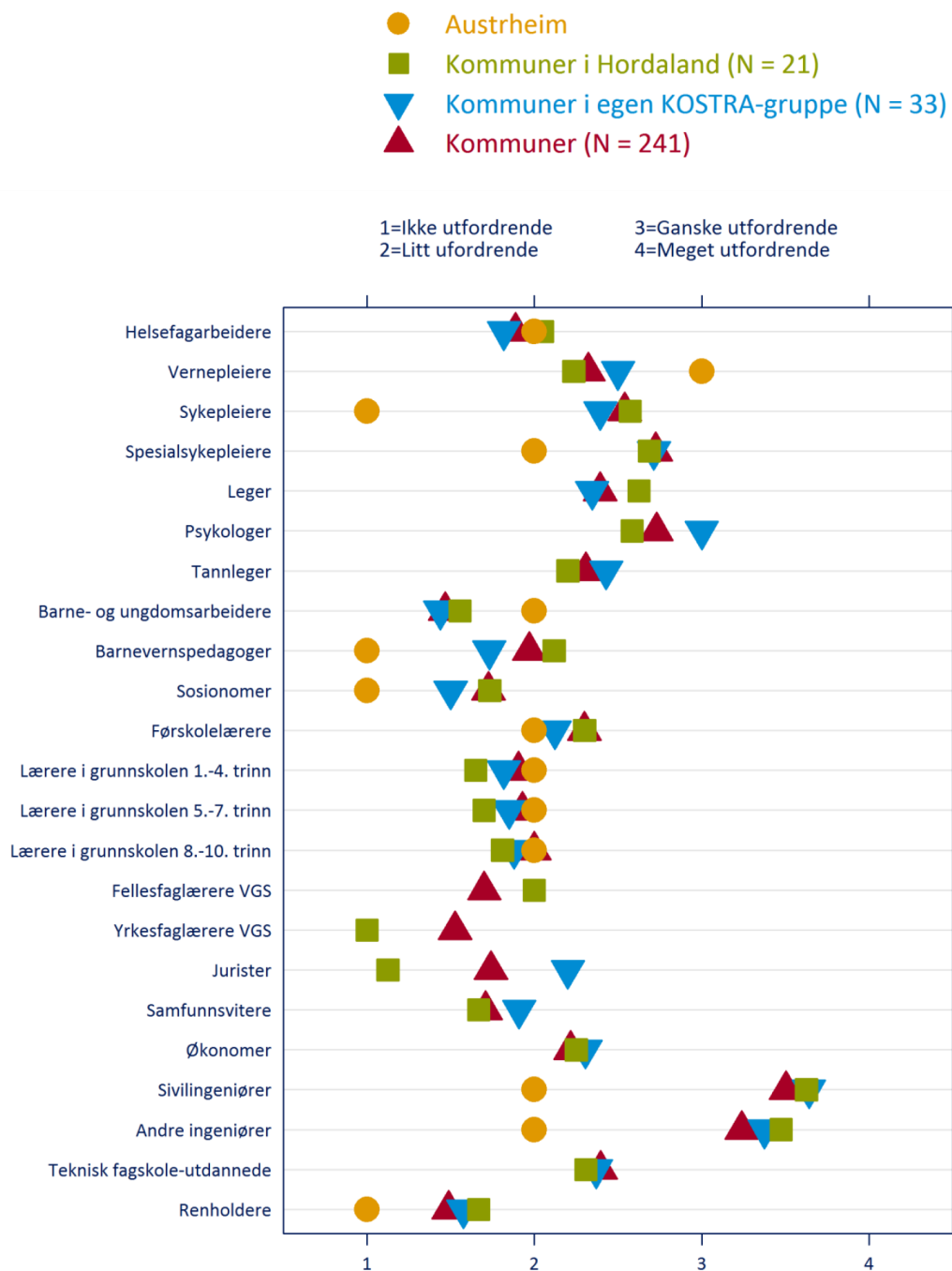
Vidare tilbyr Austrheim kommune tilsette å ta fagbrev som helsearbeidar, barne- og ungdomsarbeidar og reinhaldsoperatør, samt andre fagbrev. I større grad enn andre kommunar i fylket gjer Austrheim dette. Dette indikerer at Austrheim kommune har fokus på og set av

ressursar til kompetanseutvikling i større grad enn mange andre kommunar. Dersom ein ser på rekruttering, opplever Austrheim kommune at rekruttering av dei fleste yrkesgruppene ikkje er utfordrande:

### 9. Opplever kommunen det som utfordrende å rekruttere følgende yrkesgrupper i dag, i tilfelle hvor utfordrende?

'Vet ikke' teller ikke med i beregningene av gjennomsnitt.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2014



Rekruttering av helsefagarbeidarar, spesialsjukepleiarar, barne- og ungdomsarbeidarar, førskulelærarar, lærarar og ingeniørar er litt utfordrande. Jamt over i 2013 såg det ut til at det var ein positiv utviklingstendens når det gjaldt rekruttering, fordi rekruttering frå fleire yrkesgrupper vart opplevd som mindre vanskeleg enn i 2012, og ein ikkje i noko yrkesgruppe opplever at rekruttering var «ganske» eller «meget utfordrende». I 2014 ser er det ein negativ tendens i den forstand at fleire yrkesgrupper vert vurdert som «litt utfordrende», og ei yrkesgruppe, vernepleiarar, vert vurdert som «ganske utfordrende» å rekruttere.

Med unntak av barne- og ungdomsarbeidarar, opplevde Austrheim kommune i dei andre yrkesgruppene i 2013 at rekruttering var mindre vanskeleg enn fylkessnittet. I 2014 er dette biletet noko meir nyansert ved at rekruttering av vernepleiarar, barne- og ungdomsarbeidarar og lærarar vert opplevd som meir utfordrande enn gjennomsnittet i Hordaland.

Austrheim kommune deltok 2008-2011 i Kvalitetskommuneprogrammet i regi av Kommunal- og regionaldepartementet. Gjennom det arbeidet som der vart gjort sette ein fokus på kompetanseutvikling, spesielt i helsesektoren, mellom anna gjennom prosjektet «Omsorg ved livets slutt».

Austrheim kommune vart i 2012 teken opp i programmet *Saman om ein betre kommune* i regi av Kommunal- og regionaldepartementet. Søknaden med fokus på omdøme, både eksternt og internt gjennom kommunen som arbeidsgjevar, er forankra i formannskapet. I prosjektplanen for Saman om ein betre kommune, som er vedteken av styringsgruppa (to politisk oppnemnde, to administrative leiarar og to tillitsvalde), er ein kompetanseutviklingsplan eit prioritert tiltak. For å gjennomføre arbeidet er det sett ned ei arbeidsgruppe:

- Torleiv Frotjold (leiar).
- Frode Hervik (sekretær)
- Wenche Myrmel
- Monika Kvamme
- Inger Aasen (hovudtillitsvald, Fagforbundet)
- Lars Even Mongstad (hovudtillitsvald, Utdanningsforbundet)

Det vert lagt opp til at Strategisk kompetanseplan for Austrheim kommune 2015-2020 først vert forankra gjennom handsaming i styringsgruppa for Saman om ein betre kommune. Deretter vert planen sendt til politiske handsaming med sikte på vedtak i kommunestyret. Ei slik politisk forankring i kommunestyret vert vurdert som viktig, både i seg sjølv som kommunen sitt øvste organ, men også fordi dei økonomiske rammene vert lagde gjennom budsjetta som same organ vedtek.

## Nasjonale føringar

Regjeringa tilrår at kommunane utarbeidar strategisk kompetanseplan i *Kommuneproposisjonen 2014* (Prop. 146 S 2012–2013):

*«Gjennom en strategisk kompetanseplan vil kommunene få kunnskap om hvorfor de for eksempel bør ha en aktiv seniorpolitikk, eller hvordan de bør jobbe med rekruttering. Resultater innenfor disse områdene vil gi kommunene et bedre omdømme.»*

Hovedtariffavtalen 2012-2014 seier følgjande om kompetanse:

*For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehelevende tiltak.*

*Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.*

*Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehelevende tiltak.*

I følgje hovedtariffavtalen er kommunane såleis forplikta til å kartlegge dei tilsette sin kompetanse, analysere sitt kompetansebehov og utarbeide kompetanseplan.

Det er ei rekkje statlege føringar og tilskot til kompetansearbeid i kommunesektoren. For det første er det klare kompetansekrav for arbeid i både oppvekstsektoren (lærarar, førskulelærarar og barne- og ungdomsarbeidarar) og i helsesektoren (legar, sjukepleiarar og helsefagarbeidarar). I begge dei store sektorane er det likevel framleis mange ufaglærte assistentar på grunn av at ein ikkje greier å rekruttere tilstrekkeleg med den etterspurte kompetansen.

I skulen er det vidare innført meir spesifikke kompetansekrav utover allmennlærerutdanning for å undervise i basisfaga norsk, engelsk og matematikk (krav om 60 studiepoeng i desse faga) på ungdomstrinnet. Utover allmennlærerutdanning/grunnskulelærerutdanning kan også universitetsutdanna lærarar, førskulelærarar, faglærarar og yrkeslærarar ut frå gitte kriterier tilsettast.



I lærarutdanningsreforma av 2010 vert det lagt vekt på sterkare fagleg forankring, slik at studentane i dei nye utdanningane (lærerutdanning 1-7. årstrinn og 5-10. årstrinn) skal fordjupe seg meir i færre enkeltfag. Utviklinga går såleis vekk frå den tradisjonelle allmennlæraren og i retning av faglærarar, men framleis med sterk vektlegging av pedagogikk.

I *Kompetanse for kvalitet. Strategi for etter- og vidareutdanning. Strategidokument 2012-2015*, som er eit avtaledokument underteikna av staten, kommunane gjennom KS, lærarorganisasjonane og Nasjonalt råd for lærerutdanning, er det nedfelt ein del forplikningar for kommunane:

«Kommuner og fylkeskommuner skal:

- forankre strategien for etter- og vidareutdanning i egen organisasjon
- kartlegge behov for kompetanseutvikling hos det pedagogiske personalet og på den enkelte skole i samarbeid med partene
- i samarbeid med organisasjonene lage plan for kompetanseutvikling for pedagogisk personale og skoleleiderne der statlig finansierte tiltak inngår som en integrert del, og forankre planen politisk
- delta i satsingen på vidareutdanningen for lærere gjennom å legge til rette for deltakelse, dekke en andel av vikarutgiftene og utgifter til reise, opphold, læremidler m.v.
- samarbeide med organisasjonene og lærerutdanningsinstitusjonene om kvalitet, relevans, tilrettelegging og tilpassing av tilbudene om etter- og vidareutdanning
- foreta nødvendige evalueringer av gjennomføringen av lokale planer i samarbeid med partene.»

Kommunane er såleis forplikta til å kartlegge behov for kompetanseutvikling og lage plan for kompetanseutvikling for pedagogisk personale og skuleleiarane. For Austrheim sin del vil denne inngå i den overordna kompetanseplanen.

## Kva er kompetanse?

Kompetanse er eit samansett omgrep som vert definert på ulike måtar, men dei fleste er samde i at kunnskap, ferdigheitar og evner utgjer kjernekomponentane. Her vel ein å nytte ein vid definisjon:

*Kompetanse er «å besitte nødvendige kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger for å mestre oppgaver og nå mål.»*

Kompetanse er såleis eit breiare omgrep enn til dømes kunnskap, som såleis er ein av fleire komponentar i kompetanseomgrepet. Kunnskap vil seie viten og innsikt, medan ferdigheiter er å kunne gjere noko i praksis. Med haldningar skal ein forstå meiningar, tru, vilje og innstilling.

Vidare er det vanleg å dele kompetanseomgrepet i to: formalkompetanse og realkompetanse. Det førstnemnde, formalkompetanse, er knytt direkte opp til konkrete utdanningar, medan det sistnemnde, realkompetanse, er knytt til kunnskapar, evner og ferdigheitar tileigna gjennom erfaring og sjøvlæring. Både formalkompetanse og realkompetanse er såleis knytt til læring på individnivå.

Samstundes er det viktig å utvikle dei tilsette i tråd med dei oppgåver og behov som kommuneorganisasjonen har. Dette vert kalla strategisk kompetansestyring som består av planlegging, gjennomføring og evaluering. Sjølv om kompetansestyring i utgangspunktet er ei oppgåve for leiinga og eit verkemiddel for at verksemda skal nå sine mål, må det understrekast at det er eit avgjerande suksesskriterium at dei tilsette vert inkludert og har medverknad på dei strategiar og tiltak som vert valt.

Medan kompetanse og kompetansestyring fokuserer på å utvikle individa, er det også ei anna tilnærming til kompetanse som fokuserer på organisasjonen som arena for læring. Lærande organisasjonar fokuserer såleis på utvikling av ny og betre praksis på verksemdsnivå. Dei tilsette deltek då i fellesskap i lærings- og utviklingsprosessar som skal føre til kontinuerleg endring og betring av verksemda. Fagkompetanse bidreg til innovasjon ved at medarbeidarar med høg kompetanse innanfor sitt eige fagfelt i større grad kan sjå utviklings- og forbedringspotensialet. Ein lærande organisasjon gir tryggleik for at idear blir fanga opp, testa og realisert.

Nært knytt til omgrepet ein lærande organisasjon er metakompetanse, som vil seie kompetanse om kompetanse. Dette omgrepet kan brukast på organisasjonsnivå, særleg med tanke på overordna strategisk tenking og samankopling av tverrfagleg kompetanse, der ein er ute etter innholdsrike verkty (artefakter) for å finne løysingar og endringar ein ikkje har sett før. Her tenkjer ein på tvers av fag og felt, og mellom ulike systemnivå (individ, relasjonar, grupper, organisasjon).

For Austrheim vil metakompetanse handle om:

- å finne ut kva ein har, og korleis ein kan få til resultatretta kompetanse på eit høgare nivå gjennom samhandling og refleksjon mellom ulike kompetansemiljø som ein disponerer.
- å finne ut kor- og kvifor - ein vil gi kompetanseheving gjennom etter-/vidareutdanning.
- kva ein skal vere ute etter ved rekruttering.
- å bli god på å dele taus kunnskap – både innafor ulike fagfelt og i tverrfaglege samanhengar.
- å bli god på å lære å lære i ulike fellesskap.
- å bli betre på å skape gode praksisar.
- å bli god på å endre praksis når det trengs (endringskompetanse).

Kommunen sin totale kompetanse består såleis av summen av dei tilsette sin formal- og realkompetanse på individnivå, samt på samhandlinga i ein lærande organisasjon med metakompetanse. Det hjelper lite om dei tilsette kvar for seg har høg kompetanse, dersom dei

ikkje fungerer i lag. Samspelet er avgjerande for resultat, og akkurat som i lagidrett handlar det om å gjere kvarandre gode.

Kommunen sin totale kompetanse kan såleis illustrerast slik:



Denne planen er eit verkemiddel for å drive strategisk kompetansestyring med fokus på kompetanse (formalkompetanse og realkompetanse) og på kommunen som ein lærande organisasjon med metakompetanse.

## Gap-analyse

Ei Gap-analyse kan vere eit nyttig verkty i utarbeiding av strategisk kompetanseplan, og dannar såleis eit utgangspunkt for strategisk kompetansestyring. . For Austrheim kommune sin del som ein relativt liten kommune vil det vere fornuftig å gjennomføre dette på sektornivå. Hovudspørsmåla som må stillast i ein Gap-analyse er:

- **Status:** Kor står me i dag?
- **Mål:** Kor ynskjer me å vere?
- **Tiltak:** Kva for tiltak må me setje i verk for å komme der me ynskjer (fylle opp gapet)?



Kompetansekrav handlar om kva for kompetanse Austrheim kommune har behov for, for å nå sine mål og utføre funksjonar og oppgåver knytt til omfang og nivå. Såleis omhandlar kompetansekrav både kor mange årsverk ein treng for å løyse dei respektive oppgåvene, og kva kompetansenivå dei skal ha for at kvaliteten på tenesta skal halde ynskja nivå. Når det gjeld kompetansekrav er det også nasjonale føringar.

Kompetansebeholdninga er den kompetansen Austrheim kommune forvaltar gjennom sine medarbeidarar. Det er allereie gjennomført eit godt stykke kartleggingsarbeid på dette som må systematiserast og supplerast.

Kompetansebehov er resultatet av Gap-analysen. Analysen skal ende i strategiske mål og tiltaksplanar innanfor sektorane.

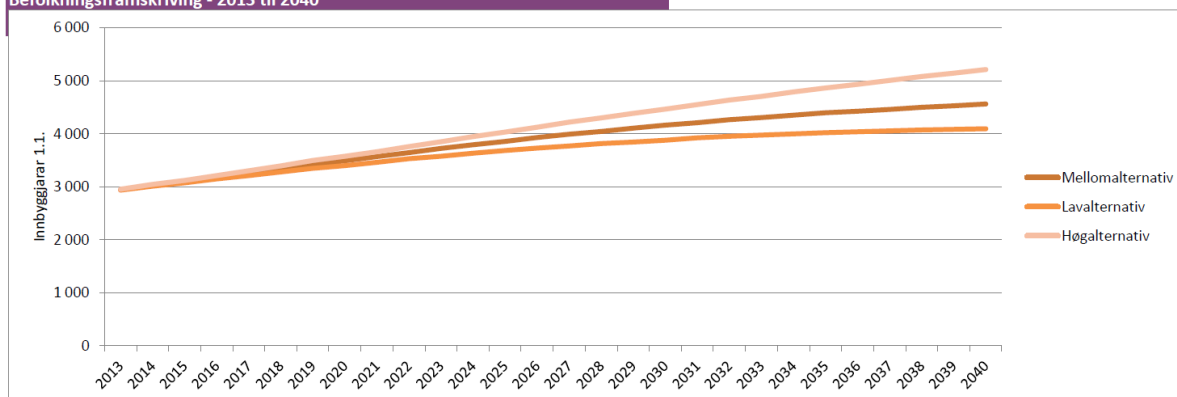
# Del 2: Analyse, mål og tiltak

## Overordna status og utfordringar

Befolkningsauke og endringar i befolkningsammansetjinga vil føre til utfordringar i kommunesektoren. I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) vil det i 2040, dersom ein legg middels vekstalternativ til grunn, vere 4283 innbyggjarar i Austrheim. Frå 2. kvartal 2013 utgjør det ei auke på 52,75 prosent, altså står Austrheim ovanfor ei formidabel folketalsauke. Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) nyttar talmaterialet frå SSB i sine kommuneframskrivingar.

Figur 2

Befolkningsframskriving - 2013 til 2040



Samstundes vert det stadig fleire eldre, med den klart største auken i aldersgruppa 65+. Denne gruppa er det forventa at vil auke jamt i første del av perioden fram mot 2040, og er i 2022 beregnet å ligge 29,7 prosent over nivået i dag på landsbasis. Same tendens vil også gjere seg gjeldande i Austrheim. I 2012 var 14,6 prosent av befolkninga over 67 år, og fram til 2040 er dette forventa å stige til 19,6 prosent.

Figur 4

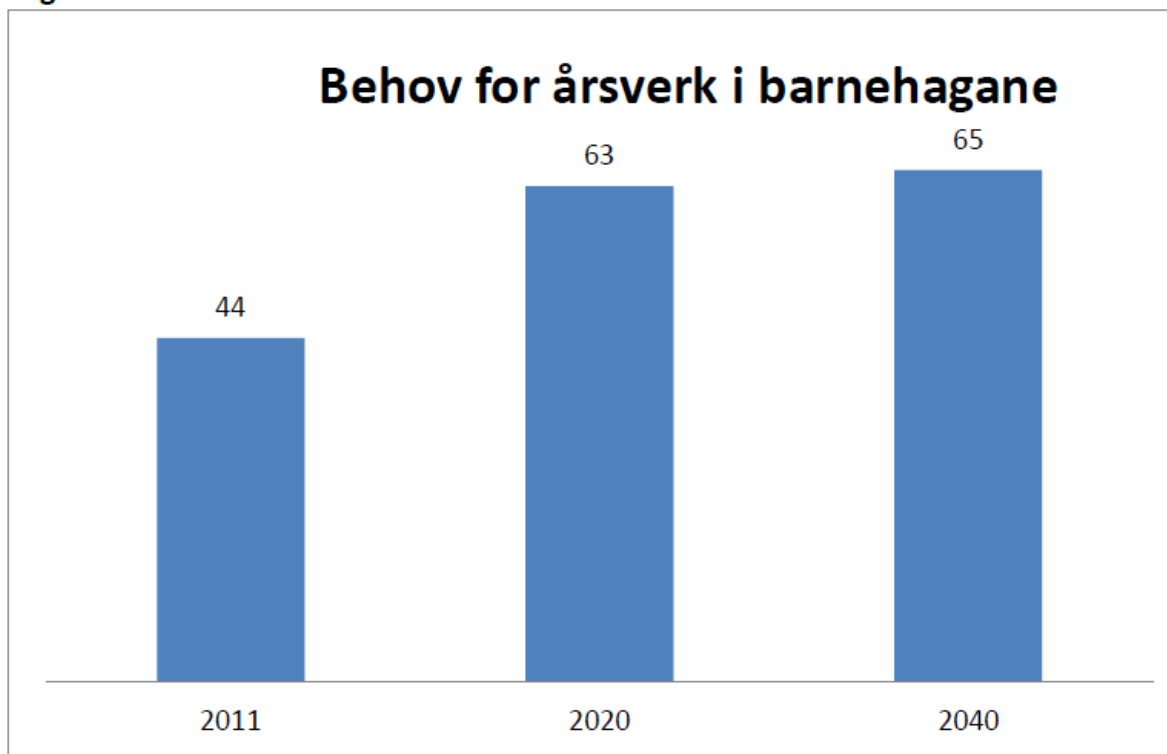
Aldersgrupper - del av befolkninga	2012		2020		2040	
	Austrheim	Landet	Austrheim	Landet	Austrheim	Landet
0-5 år	6,5 %	7,5 %	7,5 %	7,8 %	5,9 %	6,8 %
6-19 år	16,8 %	17,6 %	15,6 %	16,8 %	16,3 %	16,9 %
20-66 år	62,1 %	61,7 %	60,5 %	60,7 %	59,8 %	56,7 %
67-79 år	10,6 %	8,7 %	12,5 %	10,7 %	11,5 %	12,5 %
80 år eller eldre	4,0 %	4,4 %	3,8 %	4,1 %	6,4 %	7,1 %

Folketalsauke inneberer behov for utbygging av det kommunale tenestetilbodet. Fleire eldre inneberer behov for fleire tilsette innan pleie og omsorg. Fleire barn betyr behov for fleire

barnehageplassar og handtering av auka elevtal i skulen, noko som igjen betyr at ein treng fleire tilsette i barnehage og skule.

I følgje KRD sine kommuneframskrivingar inneber det for Austrheim sin del at behov for årsverk i barnehagane vil auke frå 44 i 2011 til 63 i 2020, før behovsauken flatar noko ut fram mot 2040.

Figur 12



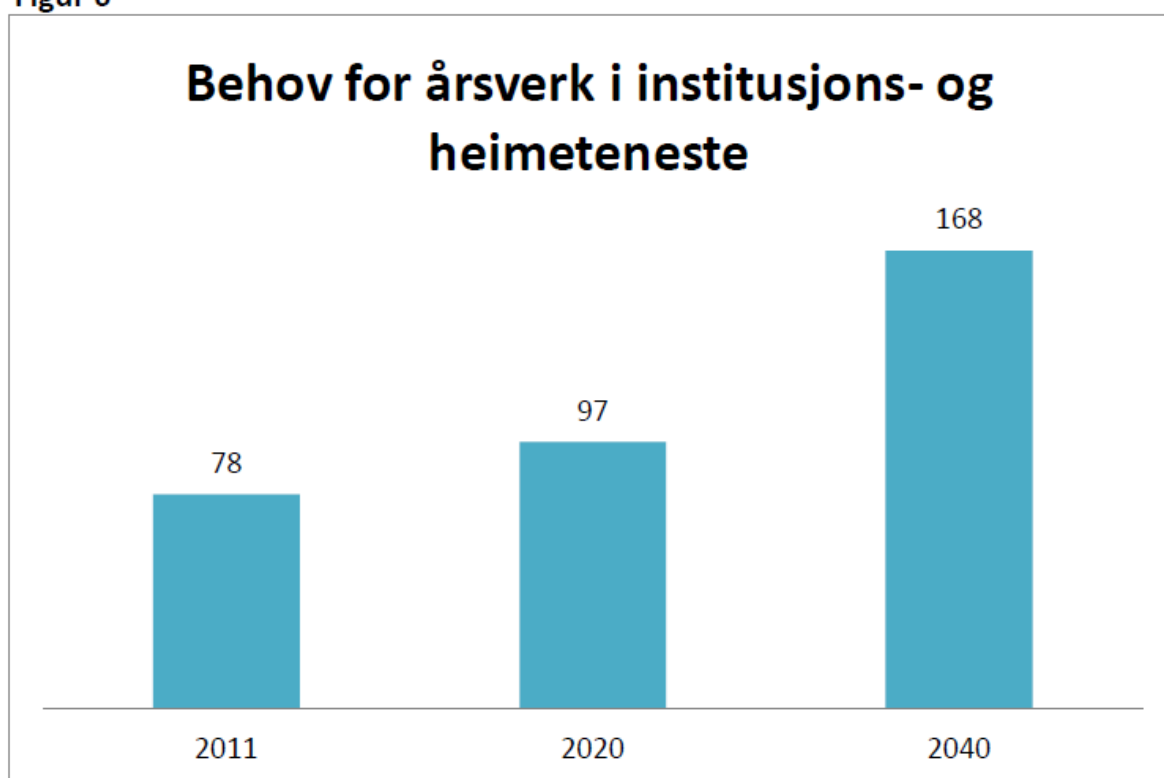
Forventa auke i behov for lærarar i grunnskulen er låg fram mot 2020, men betydeleg frå 2020 til 2040. Samla auke i behovet vil vere frå 42 årsverk i 2011 til 62 i 2040.

Figur 9



Behovet for årsverk i institusjons- og heimeteneste er stipulert til å auke frå 78 i 2011 til 97 i 2020, og vidare til 168 i 2040. Det vil såleis vere ei radikal auke i behov for årsverk, spesielt i siste del av perioden fram mot 2040.

Figur 6



Folketalsauke inneber også auke i behov for andre kommunale tenester, som til dømes byggesakstenester. Når det gjeld sentraladministrasjon, så vil det såleis også isolert sett vere behov for ei auke i talet på årsverk. Ei eventuell kommunesamanslåing kan likevel dempe denne behovsauken noko på grunn av moglege effektiviseringsgevinst som følgje av stordriftsføremonar.

Alderssamansetjing blant dei kommunalt tilsette er også ein viktig del av det heilskapelege biletet. Ein stor del av dei tilsette i kommunen nærmar seg pensjonsalder. Av 326 tilsette i kommunen er 95 over 55 år, noko som utgjer 29 prosent. Dette samsvarar med alderssamansetjinga i befolkninga, og skuldast dei store barnekulla etter andre verdskrig. No er me inne i ei tid der desse årsklassane er på veg ut av arbeidslivet, noko som inneber betydeleg avgang dei neste åra.



Tilsette og tilsette over 55 år, november 2014				
	Tal, tilsette	Tilsette fordelt på kjønn i prosent	Tilsette over 55 år	Prosentdel tilsette over 55 år, fordelt på kjønn
Kvinner	278	83%	69	21%
Menn	57	17%	22	7%
Totalt	335	100%	91	27%

Totalt sett betyr dette at kommunen står ovanfor eit betydeleg rekrutteringsbehov i dei kommande åra.

## Overordna mål og tiltak

Jamt over leverer Austrheim kommune gode tenester til innbyggjarane i dag, noko som mellom anna går fram av *Borgerundersøkelsen 2013*. Demografiske endringar gjer at ein må byggje ut kapasiteten på tenestetilbodet. I ein situasjon der mange kommunalt tilsette samstundes går av med pensjon, vil dette verte krevjande spesielt med tanke på rekruttering. Å oppretthalde nivået på tenestekvaliteten i ein slik situasjon kan i seg sjølv verte utfordrande. Likevel kan ein som kommune aldri vere nøgd med tenestekvaliteten, men ein må stadig arbeide for forbetringar og vidareutvikling gjennom ein lærande organisasjon. Dette føreset ei strategisk tilnærming med klare målsettingar og tiltak knytt til kompetanseutvikling og rekruttering.

### Mål

#### Hovudmål:

- *Å auke den samla kompetansen i kommunen gjennom systematisk kompetanseutvikling og rekruttering.*

Dette vert målt gjennom tal på tilsette som deltek på etter- og vidareutdanningstiltak, gjennomsnittstal av kvalifiserte søkjarar på utlyste stillingar og utskiftingsfaktor. Det vert også vurdert om ein skal gjennomføre ei medarbeidarundersøking. Hovudmålet vert underbygd av fleire delmål innanfor sektorane og på kommunenivå. På kommunenivå er delmåla:

- Styrke den interne kulturen i kommunen og skape ein sterkare felles identitet.

- Austrheim kommune skal vere ein lærande organisasjon som skapar gode føresetnader for læring og nyttar dei tilsette sin kompetanse for å fremje utvikling.
- Styrke kommunen sin attraktivitet som arbeidsgjevar, og behalde arbeidstakarar med etterspurt kompetanse.
- Austrheim skal verte leiande lærlingeverksemd mellom kommunane i Nordhordland.
- Få fleire ungdommar til å velje utdanning til fagarbeidarar og høgare utdanning til yrker som kommunen har behov for.
- Auke gjennomsnittleg stillingsstorleik i kommunen frå 75% til 90%.
- Oppretthalde samla ressursbruk til kompetanseutvikling.

### **Tiltak**

Austrheim kommune vil prioritere kompetanseutvikling og rekruttering, fordi ein vil få et stort behov for faglærte og folk med høgare utdanning i åra som kjem. Samstundes inneber dei demografiske endringane i befolkninga at tilgang på nyutdanna arbeidskraft ikkje vil vere stor nok til å kunne erstatte dei som går av med pensjon. Kompetanseutvikling for dei arbeidstakarane ein allereie har vert derfor viktig. Spesielt viktig vil det vere å utdanne ufaglærte til fagarbeidarar, noko som også vil vere eit viktig ledd i arbeidet med å redusere ufrivillig deltid.

Kompetanseutvikling og rekruttering må også sjåast i samanheng, fordi høve til etter- og vidareutdanning også vil vere eit viktig rekrutteringstiltak. Samstundes handlar rekruttering om kommunen sitt omdøme som arbeidsgjevar, og ein må kommunisere at kommunen er ein tilbydar av trygge, gode og utfordrande arbeidsplassar, spesielt mot unge. Eit ledd i dette er også eit fokus på at Austrheim kommune skal vere ein lærande organisasjon. Dessutan må ein også sjå nærare på livsfasepolitikk og seniortiltak for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan stå lenger i jobb, noko som vil kunne bidra til å dempe behovet for rekruttering noko.

### Kompetanseutvikling:

- Gjennomføre leiarutviklingsprogram med vekt på organisasjonsutvikling og relasjonslære.
- Kartleggje dei tilsette sine ynskje om etter- og vidareutdanning gjennom medarbeidarsamtalar.
- Etablere introduksjonsprogram for nytilsette.
- Etablere/styrkje ein stipendordning der tilsette kan søkje om midlar til kompetansehevingstiltak.
- Revidere etiske retningslinjer for tilsette og folkevalde.
- HMT: Alle verneombod, avdelingsleiarar og AMU-medlemmar skal ha 40-timars kurs.
- Alle tilsette skal ha opplæring i Kvalitetslosen (internkontrollsystem).

- Sikre opplæring at tilsette får opplæring i IKT-programvare som dei har bruk for og standardar for informasjonstryggleik.
- Synleggjere betydninga av og leggje til rette for kvardagslæring og kollegaretteing for ein lærande organisasjon.
- Med utgangspunkt i Strategisk kompetanseutviklingsplan skal einingane utarbeide årlege utviklingsplanar etter utarbeidd mal.
- Redusere ufrivillig deltid og arbeide for ein heiltidskultur, mellom anna gjennom vidareutdanning og sjå nærare på turnusordningane.
- Informere om dei tilsette sine rettar og pliktar i samband med grunn- og vidareutdanning.

### Rekruttering:

- Lage ein kort film som presenterer yrka i kommunen. Denne kan leggjast ut på heimesida og sosiale medium, samt nyttast på messer, skulebesøk, i samband med stillingsutlysingar osv.
- Tilsette lærlingar, ha praksisplassar for studentar og nytte sommarjobbar og arbeidspraksis for skuleelevar i kommunen aktivt som ledd i ein rekrutteringsstrategi.
- Vurdere gjennomgangsbustader for nytilsette i kommunen.
- Delta på arbeids- og jobbmesser.
- Gjennomføre tilflyttingsprosjekt.

## Skule

Austrheim kommune har to skular; Årås skule og Kaland skule. Begge har både barnetrinn og ungdomstrinn. Årås skule har 40 tilsette fordelt på 34,1 årsverk, og 238 elevar. Kaland skule har 29 tilsette fordelt på 25,34 årsverk, og 154 elevar. Elevtala er frå skuleåret 2013-14. I følge KOSTRA-tal (august 2014) har 87,3 prosent av lærarane universitets- eller høgskuleutdanning og pedagogisk utdanning, medan 7,3 prosent har universitets- eller høgskuleutdanning utan pedagogisk utdanning. 5,5 prosent har vidaregåande utdanning eller lågare. Austrheim ligg her litt over samla tal for samanliknbare kommunar (Kommunegruppe 2), men litt under samla tal for Hordaland fylke. Det vart i 2012 utarbeidd Kompetanseplan for skulane 2012-2016. Dette er ein revisjon av den.

### **Utfordringar:**

- I planperioden kjem mange tilsette til å bli pensjonistar. Situasjonen i regionen og landet elles liknar på denne. I tillegg ligg høgskulane og universiteta noko etter når det

gjeld å utdanna nok lærarar. Rekruttering av personale med god kompetanse kjem difor til å skje i ein sterk konkurranse.

- Austrheim har kvart år inntil 4 lærarar i vidareutdanning. Kommunen har nytta seg av Udir sin strategi ”Kompetanse for kvalitet”, og har godt kvalifiserte lærarar i kjernefaga. Likevel ser vi for liten utvikling i elevresultata.
- Mange elevar rapporterer i elevundersøkinga:
  - at dei ikkje er sikre på kor dei står i fag
  - at dei ikkje veit kva dei må gjere for å bli betre
  - at dei veit for lite om kva dei skal lære, og korleis dei skal vise kva dei har lært, i forkant av læringsperiodar

Noko som alltid kjenneteiknar dei skulane og skulesystema som over tid leverer gode elevresultat, er at dei greier å arbeide som ekte lærande organisasjonar. Det inneber m.a. at dei har fokus på skulebasert kvalitetsutvikling (dvs. involverer alle tilsette), har god analysekompetanse (resultatanalyse), er gode på klasseleiing og framoverretta rettleiing av elevane, og har eit sterkt fokus på tidleg innsats. Alt er retta inn mot elevane si utvikling sosialt og fagleg. Vidare blir såleis utfordringane:

- At skulane fungerer som ekte lærande organisasjonar.
  - Våren 2014 avslutta implementeringsperioden for PALS i samarbeid med atferdssenteret. PALS står for Positiv Atferd, støttande Læringsmiljø og Samhandling. No skal prinsippa frå dette programmet vere ein av bærebjelkane i det vidare utviklingsarbeidet ved skulane.
  - Skulane har i semestera aug. 2013-des. 2014 implementert prinsippa for skulebasert utviklingsarbeid i samarbeid med NLA, med vekt på klasseleiing, vurdering for læring og lesing (SOL). SOL står for Systematisk Observasjon av Lesing – gjennom heile skuleløpet. Dei neste 5 åra skal skulebasert kompetanse- og kvalitetsutvikling fasast over i faste og sterke læringskulturar ved skulane.
  - Analysekompetanse – med tanke på utvikling av kvalitet basert på informert evidens (at ein får kunnskap om, og støtte for, at noko er bevist v/undersøkingar og forskning). (St.mld. 23 (2012-2013)).
  - Skape eit breitt og djupt lærande samarbeid internt i skulane, og mellom skulane.
  - Ta i bruk verktya for lærande organisasjonar i det skulebaserte utviklingsarbeidet.
- 32,6% av elevane i vidaregåande skule busett i Austrheim kommune som ikkje har gjennomført vidaregåande skule i løpet av fem år (Utdanningsbarometeret 2014: 42).

### **Mål:**

- Å ha rett utdanningsnivå på alle lærarar i kjernefaga.
- Å ha velfungerande *lærande skular*.

- Å praktisere eit lærande samarbeid på tvers av fagetatane som er knytt til oppvekst.

### Tiltak:

- Rekruttering av pedagogar der ein etterspør kompetanse i fag, klasseleiing og vurdering.
- Ved rekruttering av skuleleiararar skal ein etterspørje relevant leiarkompetanse (t.d. rektorskulen).
- Tilby 4 plassar for vidareutdanning pr. år i samsvar med Udir sin strategi ”Kompetanse for kvalitet” med vekt på faga:
  - Matematikk på småskulesteget
  - Norsk småskuletrinnet
  - Engelsk barnetrinnet
  - Norsk ungdomstrinnet
  - Mat og helse – 6. og 9. Steget
  - Migrasjonspedagogikk
- Vidareføre skulebasert kompetanseutvikling og PALS.
 

Ta vare på det dei har utvikla gjennom implementeringsfasen, og omsetje det i varige praksisendringar knytt til læringskultur dei komande åra:

  - Analysekompetanse som hjelper til med å få ei felles forståing av korleis ein kan auke kvaliteten på læringa med basis i analysar av
    - Læringsresultat
    - Nasjonale prøvar
    - Klasseleiing (PALS m.m.)
    - Vurderingspraksis
    - Systematisk observasjon av lesing (SOL)
    - Elevundersøkinga
    - Grad av gjennomføring i vgs
    - Mobbeundersøkingar
- Utvikle god bruk av anlyseverktøya PULS og VOKAL i skulane og hjå skuleeigar.
- Ta i bruk lærande møte som hovudmodell for korleis ein gjennomfører samarbeidsmøta knytt til utviklingsarbeid.
- Internasjonale prosjekt gjennom Erasmus skal framleis vere viktige bidrag til skulane og elevane si læring.

## Barnehage

Austrheim kommune har to barnehagar; Austrheim Kystbarnehage og Kaland barnehage. Austrheim Kystbarnehage har 35 tilsette fordelt på 27,67 årsverk. I tillegg har dei ein lærling og to på arbeidstrening. Barnehagen har 108 barn fordelt på 144 plassar (maks). Kaland

barnehage har 28 tilsette fordelt på 23,6 årsverk, og i tillegg ein lærling. Barnehagen har 76 barn fordelt på 100 plassar (maks). I følgje KOSTRA-tal er det i begge barnehagane totalt 40 prosent av dei tilsette som har barnehagelærerutdanning, medan delen av tilsette med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidar er 57 prosent. Samla prosentdel tilsette med formell utdanning innan fagfeltet er dermed 97 prosent. Desse tala viser at Austrheim kommune ligg langt over gjennomsnittet i samanliknbare kommunar (kommunegruppe 2) og gjennomsnittet i Hordaland fylke. Ingen av dei fast tilsette er menn

Barnehagane implementerer no prinsippa for lærande organisasjon, og framstår etter kvart som lærande barnehagar. Denne organisasjonsutviklinga blir gjennomført ved å ta i bruk samansette verkty (artefakter) som er laga for å utvikle lærande organisasjonar. Barnehagane driv systematisk med etter- og vidareutdanning av assistentane. Dette inkluderer også det å ta fagbrev.

### **Utfordringar:**

- Talet på framandspråklege barn er aukande, noko som gjer kommunikasjon med for eldra og borna si språkutvikling utfordrande , samt at forskjellar med omsyn til kultur og religion inneberer utfordringar.
- Ein har underskot på menn som jobbar i barnehagen. Det er no berre to mannlege lærlingar i barnehagane mellom dei tilsette.
- Ein manglar personale med spesialpedagogisk utdanning.
- Leiingskompetanse hjå dei pedagogiske leiarane er ei utfordring.

### **Mål:**

- Å sikre god kommunikasjon med framandspråklege foreldre.
- Å sikre god språkutvikling hjå framandspråklege barn.
- Få fleire menn til å jobbe i barnehagane.
- Kvar barnehage skal ha minst 1 førskulelærer med vidareutdanning innan spesialpedagogikk.
- Å auke leiingskompetansen til dei pedagogiske leiarane.
- 100 prosent av dei tilsette skal ha formell utdanning innan fagfeltet.

### **Tiltak:**

- Oversetje rammeplanen til dei språka vi har representert – nasjonal utfordring.
- Oversetje orienteringar og informasjon til dei ulike språka på dei nye heimesidene.
- Ta i bruk profesjonell tolketeneste i samtalar med heimane.
- Å auke kompetanse på arbeid med framandspråklege barn gjennom rekruttering og/eller vidareutdanning.

- Framheve behova for rekruttering til rådgjevingstenestene i grunnskule/vidaregåande skule.
- Kome med i GLØD -programmet ”Ungdomsskulegutar som leikeressurs i barnehagen”.
- Leggje til rett for at tilsette kan ta vidareutdanning innafor spesialpedagogikk.
- Ved rekruttering av pedagogiske leiarar må leiingskompetanse ver eit viktig element.
- Leggje til rette for at pedagogiske leiarar får ta relevant etter- og vidareutdanning i leiing.
- Leggje til rette for at assistentar kan ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeidar.

## Familiekontoret

Familiekontoret består av Pedagogisk psykologisk teneste, Barnevern, Psykisk helseteneste, Helsestasjon og skulehelseteneste, jordmor og Kommunepsykolog. Til saman har avdelinga 9,3 årsverk. Helsesystemene arbeidar også inn mot Austrheim vidaregåande skule. I Familiekontoret er det per i dag tilsett kvalifiserte fagfolk i alle stillingar. I alle tenestene driv ein førebyggjing, kartlegging, rettleiing, behandling eller iverksetjing av tiltak som skal evaluerast.

### Utfordringar:

- Å følgje samfunnsutviklinga og halde seg oppdatert og i stand til å møte dei ulike endringane som skjer.
- Å utvikle god kommunikasjonsstruktur.
- Finansiering av kompetanseheving frå arbeidsgjevar.
- Auka fleirkulturelt miljø i Austrheim, der innbyggjarane i kommunen har bakgrunn i svært mange nasjonaliteter.
- Vidareutvikling av kompetanse, samt å ivareta behov for spissing av kompetansen samstundes som ein har tverrfagleg samarbeid.
- Folkehelse; nasjonal satsing med krav til kommunane om å integrere folkehelse i alle tenesteområder.

### Mål:

- Å sikre optimalt tverrfagleg utbytte og god informasjonsflyt.
- Å sikre alle innbyggjarar i Austrheim likeverdige tenester, mellom anna gjennom god kommunikasjon, kulturforståing og respekt.

- Medarbeidarar med spesiell kompetanse skal få faglege utfordringar i kvardagen, og høve til å vedlikehelde og vidareutvikle faget sitt.
- Ha folkehelseperspektiv, førebygging og helsefremjing i fokus på alle tenestoområder.

#### **Tiltak:**

- Auke samhandlingskompetanse i organisasjonen. Utvikle gode møtestrukturar internt og eksternt, mellom anna med møteliste for heile året (årshjul).
- Legge til rette for at ein opparbeider god kunnskap om dei ulike tenestene sine mandat og arbeidsmetoder. Opprette tverrfaglege og tverretatlege fora.
- Å setje av tid og ressursar til arbeidstakarar ved Familiekontoret, slik at desse vert motivert til å gjennomgå fagleg kompetanseheving.
- Å ha ymse støtteordningar og styrking av tenestene gjennom lengre vikariat når medarbeidarar deltek på vidareutdanningar. (Korttidsvikarar er ikkje aktuelle i vår type jobb).
- Å ha nok ressursar til at ein kan nytte tolk, generell kursing i høve kulturforståing, innkjøp kartleggingsverktøy på fleire språk, utarbeide brosjyrar på fleire språk.
- Ha eit tett samarbeid om folkehelse med andre avdelingar i kommunen, frivillige lag og organisasjonar og folkehelsekoordinator der ein har eit særleg fokus på dette.

## Pleie og omsorg

Pleie og omsorgstenesta i Austrheim består av seks avdelingar:

- **Nordliheimen** er kommunen sin sjukeheim med 34 plasser. Avdelinga har eigen dement avdeling med sansehage. Sjukeheimen har 37,24 årsverk fordelt på 63 personer. Nordliheimen har òg arbeidsstove/dagstove for bebuarar og heimebuande brukarar som er på dagplass. Det er to aktivtørar.
- **Kjøkken med reinhald og vaskeri** består av 9 personer fordelt på 4,27 årsverk.
- **Heimesjukepleien** har 13,61 årsverk fordelt på 24 personer. I tillegg administrerer dei støttekontakttenesta.
- **Dagavdeling** for heimebuande demente, tre gonger per veke og starta februar 2013.
- **Tiltak til funksjonshemma**, mellom anna Vestlia med 13 leilegheiter og ca. 20 årsverk fordelt på 40 personar.
- **Arbeidssenteret** er tilrettelagte arbeidsplassar for menneske med nedsett funksjonsevne. Senteret har tre årsverk fordelt på fem personar.



I tillegg gjev Nordliheimen avlastning til yngre. Pleie og omsorgstenesta har såleis eit breitt nedslagsfelt, mange ulike brukarar med ulike problemstillingar. I ei avdeling med 140 tilsette er kompetansen forskjellig og behova for meir kompetanse varierer.

Utgangspunktet for pleie og omsorgstenesta i dag er at det er god kompetanse hjå dei tilsette jamt over, men ting endrar seg fort og at me er i ei rivande utvikling når det gjeld pasienttilhøve, kommunens ansvarsområde og behov for medisinsk utstyr. Spesielt samhandlingsreforma krev at kommunen tek i mot pasientar på kort varsel med mange ulike medisinske problemstillingar.

I følgje KOSTRA-tala har 73 prosent av del årsverk i pleie og omsorg fagutdanning. Av desse er 44 prosent fagarbeidarar, medan 29 prosent er høgskuleutdanna (sjukepleiarar osv.). Dette er litt under snittet i samanliknbare kommunar (kommunegruppe 2) og snittet i Hordaland fylke. 27 prosent av dei tilsette er såleis ufaglærte.

Når det gjeld gjennomsnittleg stillingsstorleik, er den 67% i pleie og omsorg. Mellom dei faglærte er gjennomsnittleg stillingsstorleik 77%, medan dei ufaglærte er nede i 43%. Såleis vil det å få assistentar til å verte fagarbeidarar også få innverknad på stillingsstorleiken.

### **Utfordringar:**

- Små stillingar gjev nedsett kontinuitet, og rekruttering er ei utfordring.
- Mangel på kvalifisert arbeidskraft, spesielt helsefagarbeidarar.
- Formidling av informasjon.
- Vidareutvikling av kompetanse.
- Behov for spesialkompetanse.
- Kvalifisering av assistentane.
- Å tilby store nok stillingar slik at den tilsette kan planlegga livet sitt og fritida si.

### **Mål:**

- Å ha minimum 90% faglærte i pleie og omsorg i Austrheim.
- Å redusere ufrivillig deltid og arbeide mot ein heiltidskultur, mellom anna ved å auke gjennomsnittleg stillingsstorleik til 85%.
- Alle tilsette skal få tilgang på same informasjonen.
- At medarbeidarar med kompetanse får nok utfordringar i kvardagen til å bli verande, og ikkje ønske å bytte til ein meir attraktiv arbeidsplass.
- Å ha medarbeidarar med den spesialkompetansen det er behov for.
- Kvalifisere pleiemedhjelparane.

## Tiltak:

- Ny kartlegging av deltidsproblematikk.
- Rekruttere nye eller vidareutdanne tilsette med spesialkompetanse på hjerneslag, diabetes, rehabilitering, psykiatri, utviklingshemming, åtferdsproblematikk og born.
- Kartlegge framtidig kompetansebehov.
- Sikre pleiemedhjelparane ei betre internopplæring gjennom fadderordning, internundervisning og godt oppdaterte internpermar/rutinar.
- Leggje til rette for og ha tilskot til kompetanseheving: Utdanne pleiemedhjelparar til fagarbeidarar og vidareutdanning på område ein treng spesialkompetanse.
- Nytte «studentstillingar» til helge-/høgtidsvakter.
- Betre interninformasjonen ved å utvikle gode informasjonspermar, møtereferat, bruk av intranett og møteliste for heile året.
- Fokus på jobbframtid og vidare karriere i medarbeidersamtaler.
- Tilsette med spesialkompetanse skal ha avsett tid til å vedlikehalde/ vidareutvikle kompetansen sin.
- Setje av og søkje om kompetansmidlar.
- Som hovudregel skal det ikkje lysast ut faste stillingar som er mindre enn 50%.

## Legekontoret

Austrheim legekantor består av:

- To fastlegar
- To turnuslegar
- Ein sjukepleiar
- Fire helsesekretærer

Fysioterapien består av:

- To fysioterapeutar
- Ein turnus fysioterapeut

Stillingsprosentane er frå 40 % - 100 %. Austrheim legekantor har god kompetanse på mange felt, og er eit allsidig kontor. Kvar dag har ein mange problemstillingar, noko som kan vera både utfordrande og vanskeleg.

### Utfordringar:

- Langtidsjukekemelding, frávær og tilretteleggjing av arbeidsplassen går mellom anna utover intern opplæring og kompetanseoverføring.
- Ulik kompetanse og interesse for dei forskjellige arbeidsstasjonene på legekantoret.
- Behov for meir kompetanse i fysioterapien, trass stor fagleg breidde. Det er ei utfordring for fysioterapeutane å halde seg fagleg oppdatert på alle dei ulike fagområda.
- Manglande kapasitet til å ta i mot legestudentar.

### Mål:

- Gjeninnføre rulleringsplan for arbeidsoppgåver, og gi alle den nødvendige og trygge opplæring slik at alle skal kunne gå inn på alle arbeidsstasjoner.
- Å kunne ta i mot legestudentar.
- Betre moglegheiter til fagleg oppdatering i fysioterapien.

### Tiltak:

- Sikre midlar til kurs (avgift, opphald, reise og eventuelt vikar).
- Styrke fokuset på intern opplæring og kompetanseoverføring.

## NAV

NAV har 2,5 årsverk i den kommunale delen, og har følgjande oppgåver:

- Økonomisk sosialhjelp
- Akutt bustad
- Rusproblematikk
- Oppfølging av brukarar
- Gjeldsrådgeving
- Flyktningar

NAV rekrutterer sosionomer til desse stillingane, og har ikkje hatt problem med å finne kvalifiserte søkjarar. Når det gjeld flyktningar, er det ein fordel med kompetanse innan fagfeltet. Ein fekk mange gode søkarar ved siste utlysning. Kurs og fagnettverk er oppretta på fagområda i region Nordhordland.

### **Utfordringar:**

- Det er behov for kurs og fagleg påfyll . Spesielt innan rusfeltet treng ein meir kompetanse.
- Ein har ikkje dobbel dekning på kompetansefelt.
- Det er eit lite fagmiljø lokalt.
- For lite tid og kompetanse til arbeidsrådgiving.

### **Mål:**

- Å ha kompetente tilsette som yt gode tenester til innbyggjarane.

### **Tiltak:**

- Ny rekruttering dersom kommunen ynskjer å ta imot fleire flyktningar.
- Tettare samarbeid regionalt.
- Avklare ansvarsområde.
- Kurs og kompetanseopåfyll innan dei ulike fagfelta, spesielt rus, integrering og arbeidsrådgiving.

## Plan, byggesak, oppmåling og miljø

Avdelinga har 5 årsverk, og har følgjande arbeidsområde:

- Planlegging (kommunale planar og private reguleringsplanar).
- Bygge- og delingssakshandsaming.
- Oppmåling og matrikkelføring.
- Miljø.

Avdelinga dekkar alle område med høg formell kompetanse, som inkluderer ingeniørar og jurist, samt planleggarkompetanse og leiarkompetanse. Det vert levert tenester til innbyggjarane og arbeidet med kommunale planar skjer også i dialog med innbyggjarane. Avdelinga får gode tilbakemeldingar, og er oppteken av å ha gode relasjonar til innbyggjarane. Internt i kommuneorganisasjonen er avdelinga oppteken av å ha ein delingskultur, også i samhandling med andre avdelingar.

### Utfordringar:

- Å vere oppdaterte på dei fagområda ein skal kunna.
- Halde på og eventuelt rekruttere brei og god fagkompetanse.

### Mål:

- Vera det mest attraktive kompetansemiljøet innanfor plan og byggesak, oppmåling og miljø i Nordhordland.

### Tiltak:

- Setje av tid til fagleg oppdatering og arbeid med utviklingsoppgåver/prosjekt.
- Ha karriereplan for kvar einskild tilsett.
- Setje av midlar til kurs og etter- og vidareutdanning:
  - Forvaltningsrett og kommunalrett.
  - Avtalerett, utbyggingsavtalar, kjøp og sal av eigedom.
- Vere konkurransedyktige på vilkår.
- Synleggjere avdelinga sitt arbeid og resultat.

## Teknisk

Avdelinga har 13,8 årsverk, og har følgjande arbeidsområde:

- Kommunalteknisk drift      14 personer 13,8 årsverk
- Brannvern og beredskap      22 personer, ca. 1,2 årsverk
- Reinhold.                      10 personer, 8,2 årsverk

Avdelinga dekker alle område og inkluderer ingeniørar og fagarbeidarar, samt deltidspersonell i brannvernet og leiarkompetanse. Kommunalteknisk drift består av tre ingeniørar, fem med fagbrev (tre tømrrarar, ein murar og ein røyrleggar), ein med meisterbrev (tømrrar). Ein har kompetanse som bilmekanikar og gartnaraskule. Innan reinhold har fem av ti fagbrev. Det vert levert tenester til innbyggjarane og andre kommunale avdelingar. Avdelinga får gode tilbakemeldingar, og er oppteken av å ha gode relasjonar til brukarane. Internt i kommuneorganisasjonen er avdelinga oppteken av å ha ein god samhandling med andre avdelingar.

### Utfordringar:

- Å vere oppdaterte på dei fagområda ein skal kunna.
- Halde på og eventuelt rekruttere brei og god fagkompetanse.

- Auka krav til utdanning innan brannvern og beredskap, og økonomiske konsekvensar som følgje av behov for frikjøp til kurs.

#### **Mål:**

- Ha brei og god fagkompetanse i eit godt arbeidsmiljø som sikrar gode tenester til innbyggjarane og andre kommunale avdelingar.

#### **Tiltak:**

- Setje av tid til fagleg oppdatering og arbeid med utviklingsoppgåver/prosjekt.
- Setje av midlar til kurs og etter- og vidareutdanning:
  - Sikre gode ordningar for og oppmuntre tilsette som vil ta fagbrev.
  - Kommunalteknisk drift: Gjennomføre kurs i vatn- og avlaup, varme- og ventilasjonsstyring, grindverksbygg.
  - Brannvern og beredskap: Diverse kurs.
  - Reinhold: Diverse kurs.
- Vere konkurransedyktige på vilkår.
- Synleggjere avdelinga sitt arbeid og resultat.
- Betre samhandling på tvers og tiltak for å fremje god organisasjonskultur.

## Kultur

Kulturavdelinga femnar om allment kulturarbeid og lovpålagte tenesteområde som kulturskule og bibliotek.

Kulturskulen har 3,01 årsverk fordelt på 6 personar: 100% rektor/piano/dirigent, 41 % gitar, 41 % dirigent korps, 38 % dirigent korps, 16 % teikne- måling, 65 % piano barnekor/musikk for små barn, samt dirigent frå frivilligsentralen til barnekor.

Austrheim folkebibliotek har to faste bibliotekeiningar; hovudbiblioteket i kommunehuset og Fønnes filial, samt skulebibliotek på Kaland skule og på Austrheim vidaregåande skule. Biblioteka i Nordhordland har felles datakatalog, heimeside og transportordning. Biblioteket har 1,75 årsverk fordelt på 3 personar: 60 % biblioteksjef, 70 % bibliotekar, 70 % bibliotekar og 10 % skulebibliotekar.

Allment kulturarbeid består av ein rekke ulike tenester fordelt på 1,65 årsverk. 40 % avdelingsleiar, 25 % leiar for ungdomsklubben og 100 % ungdomskoordinator. Kulturavdelinga ved ungdomskoordinator tilbyr ulike fritidsaktivitetar for ungdom i aldersgruppa 8. klasse til 2. vgs. Ungdomskoordinator er også sekretær for Ungdomsrådet. Gjennom Austrheim ungdomsklubb har vi tilbod om 2 faste klubbkveldar i veka. Det er også tilbod til menneske med særlege behov med turar og andre fritidstilbod for Friskusar.

Anna kultur femnar vidare mellom anna om diverse kulturarrangement, Den kulturelle skulesekken og Den kulturelle spaserstokken, «Galleri Trappa», kulturminnevern, idrett og friluftsliv, samt oppfølging av lag- og organisasjonar.

#### **Utfordringar:**

- Små stillingar førar til at vi har vanskar med å samle avdelinga til møter og til teamarbeid.
- Informasjonsflyten er ein utfordring med små stillingar i avdelinga, og med ulike arbeidsplassar til ulik arbeidstid.
- Det er ein utfordring med rekruttering til små stillingar.
- Behov for spesialkompetanse.
- Tenestene vert alt for personavhengige, og vi har vanskar med å få vikarar med spesialkompetanse. Tenestene vert sårbare når tilsette er sjuke og/eller skal på kurs o.a.
- Lite tid til kurs og oppdatering.

#### **Mål:**

- Å tilby større stillingar innan kulturavdelinga, alternativt delstilling i anna avdeling i kommunen, slik at det vert større stilling hos same arbeidsgjevar, Austrheim kommune.
- Informasjonsflyten må fungere for alle.
- Avdelinga må ha kompetanse og auke ressurs til å følgje opp kulturminne.
- Fleire treffpunkt for dei tilsette i avdelinga.
- Jobbe for løysningar som gjer oss mindre sårbare når nokon av dei tilsette er borte frå arbeid.

#### **Tiltak:**

- Kartlegge framtidig kompetansebehov.
- Jobbe for å samle all bibliotekressurs( skulebibliotek i grunnskulen og vgs.) i kommunen under folkebiblioteket i kulturavdelinga.
- Tilsette med spesialkompetanse får tid til å oppdatere kompetansen.
- Tilsette får tid til å samarbeide med andre innan same fagfelt i Nordhordland.
- Planlegge faste møte og planleggingsdagar i kulturavdelinga.
- Bruke intranett, kvalitetslosen og epost aktivt til betre.
- Alle tilsette i kulturskulen skal få opplæring i dataprogrammet *Speedadm* som er felles administrasjon program for kulturskular i Nordhordland.
- Gjennomføre kompetansehevande tiltak for biblioteket innan formidling av litteratur, særleg til barn og unge og katalogisering.

## Sentraladministrasjon

Austrheim kommune er organisert med to leiarnivå, *sentraladministrasjonen* og *tenestenivået*. Rådmannen er den øvste leiaren for den samla kommunale administrasjonen, med dei unnatak som følgjer av lov, og innanfor dei rammer kommunestyret set. Assisterande rådmann fungerer som rådmann når denne er borte. I sentraladministrasjonen er det ei rådmannsgruppe som er samansett av rådmannen, ass. rådmann, kommunalsjef og økonomisjefen. Kommunen har ei leiargruppe som er samansett av rådmannsgruppa og avdelingsleiarane. I tillegg har rådmannen ansvar for beredskap, og kommunen har eigen beredskapskontakt plassert under rådmannen.

Sentraladministrasjonen held til på kommunehuset, og er delt inn i einingar:

- *Staben* - ass. rådmann har ansvar for drifta av eininga. I tillegg består eininga av personalkonsulent (100%), prosjektkoordinator (100%), leiar av frivilligsentralen (80%) prosjektleiar (100%, midlertidig), flyktningkonsulent (100%, midlertidig) og næringssjef (felles med Lindås, 50% for Austrheim, midlertidig). Det er også mogleg med seniorpolitiske tiltak, som t.d. seniorkonsulent i 60%. Staben sine oppgåver er mellom anna sakshandsaming, personal, utviklingsarbeid, prosjektarbeid og arbeid med flyktningar.
- *Servicekontoret* - ass. rådmann har ansvar for drifta av eininga. Ein av stillingane ved kontoret er tillagd funksjonen som *kontorleiar* med ansvar for den løpande drifta av servicekontoret på vegne av ass. rådmann. Servicekontoret har mellom anna ansvar for kundemottak og sentralbordtenester, arkiv, merkantile tenester, politisk sekretariat og forvaltning av husbanken sine låne- og støtteordningar.
- *Økonomikontoret* - økonomisjefen har ansvar for fag og drifta av eininga. I tillegg består eininga av tre personar i 100%. Økonomikontoret har mellom anna ansvar for budsjett- og økonomiplanarbeid, kommunerekneskap, løn, rapportering, eigedomsskatt og sakshandsaming.

### Utfordringar:

- Med ein høg snittalder på dei tilsette står ein ovanfor utskiftingar i løpet av 1-5 år. I samband med dette er også kompetanseoverføring ei utfordring.
- Det er behov for meir kompetanse innan HMT, organisasjonsutvikling, prosjektleiing, gjennomføring av val osv.
- Det er behov for meir kompetanse innan samfunnsutvikling og juridiske fag.

### Mål:

- Å rekruttere for å sikre kontinuitet i utviklinga av Austrheim kommune gjennom å vidareforedle tenestene.
- Å utvikle gode leiarar og tilsette gjennom kompetanseutvikling.



- Å utvikle gode rutinar for kompetanseoverføring ved nytilsettingar.

**Tiltak:**

- Delta i nettverk som gjev sentral kompetanseauke.
- Deltaking på kurs i eigedomsskatt (15 studiepoeng).
- Deltaking på kurs i samfunnsentreprenørskap (10 studiepoeng).
- Gjennomføring av sakshandsamarkurs.
- Deltaking på andre relevante kurs/utdanningar.

# Del 3: Økonomi og oppfølging

## Økonomi

Samla sum til kompetanseutviklingstiltak i budsjettet for 2014 er 674.000. I tillegg kjem statstilskot innan pleie og omsorg og oppvekst med hovudvekt på skule på 646.000. Det betyr at samla ramme for kompetanseutvikling i 2014 er 1.345.000. For å lukkast med kompetanseutviklingsarbeidet er det eit mål å oppretthalde den samla ressursbruken til kompetanseutvikling. Dette inneberer også at ein fortsatt må vere aktiv med tanke på å søkje statstilskot innan dei ulike sektorane der det er mogeleg. I 2014 har Austrheim kommune fått 250.000 til kompetanseutvikling for tilsette i skulen, og 385.000 til kompetanseutvikling i pleie og omsorg.

## Oppfølging og evaluering

Oppfølging og evaluering av kompetansetiltak er ein sentral føresetnad for at satsinga skal kunne vere strategisk. Det vert lagt opp til full revidering av Strategisk kompetanseplan våren 2020.

Det må understrekast at det årleg kjem ny statistikk, og det vil derfor vere ynskjeleg å samanfatte og spreie informasjon om nytt talmateriale kvar haust. I samband med dette vert det teke ein statusgjennomgang av kompetansetiltaka som er sett i verk. Det vert vidare lagt til grunn at avdelingane skal utarbeide årlege kompetanseutviklingsplanar etter ein enkel mal som ein del av arbeidet med verksemdplan. Desse vert også tema i ein årleg statusgjennomgang på kommunenivå. Status må i tillegg verte gjennomgått i avdelingsleiarmøte og møte med dei hovudtillitsvalde i løpet av eit år. Samstundes må det vurderast i laupet av femårsperioden som planen omfattar kor vidt det bør utarbeidast ei skriftleg løypemelding.

Ansvar for oppfølginga av Strategisk kompetanseplan ligg på overordna nivå plassert på rådmannen og rådmannsgruppa. Når det gjeld tiltaka på avdelingsnivå, så har avdelingsleiarane eit ansvar for å følgje desse opp.

