

Sakspapir

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
004/22	Administrasjonsutval	PS	03.02.2022
014/22	Kommunestyret	PS	17.02.2022

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Bjørnar Fjellhaug	FE-430, HistSak-15/55	22/156

Strategisk kompetanseplan 2022-2026

Vedlegg

Strategisk kompetanseplan 2022-2026 Austrheim kommune

Framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet (AMU) tilrår at strategisk kompetanseplan 2022-2026 vert vedteken slik den ligg føre.

Administrasjonsutval - 004/22 - 03.02.2022

ADM - behandling:

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug orienterte om arbeidet med ny strategisk kompetanseplan, som skal erstatta den gjeldande planen som var laga for 2015-2020.

Personalkonsulent Wenche Myrmel sa at det er nye felt kommunen treng kompetanse på, og som må innarbeidast no med den nye kompetanseplanen. Det å ha ein kompetanseplan gjer at ein kan få midlar til vidareutdanning, det har ein lukkast med i skuleverket og i helse/omsorg.

Kommunedirektør Fjellhaug sa at det er eit mål at alle tilsette i kommunen skal ha ei fagutdanning. For assistentar og andre utan utdanning legg kommunen som arbeidsgjevar no til rette for at dei skal kunna ta det. Ser at kommunen treng ny kompetanse innan velferdsteknologi, og må også jobba for å få fleire menn i skule/barnehage og innan helse.

Skal også ha betre system på leiaropplæring, flytta det frå happening-basert til systematisk. Skal gå ut til leiarane for å sjå kva dei treng, og laga ein toårig plan for dette. Gjera leiarane i stand til å utføra oppgåvene dei har ute i einingane, og skapa godt leiarskap i Austrheim kommune.

Varaordførar Inger Lise Brekke (H) sa at dette er eit levande dokument som speglar framtidens behov, og viser kva kompetanse kommunen treng i framtida.

Monika Soltveit Gabrielli (arbeidstakarrepresentant) sa at vidareutdanning bør vera både frå eiga interesse og kva som er behovet for kommunen. Veit at det er mange som lurar på å ta utdanning eller vidareutdanning, men synest at det er vanskeleg å komma i gang. Viktig med godt samarbeid med vidaregåande og høgskulane, og leggja til rette. Det er tryggande for dei som skal ta utdanning, at kommunen kan rettleia.

Inger Lise Brekke (H) sa at kompetanseplanen kan brukast i rekrutteringa, at ein ikkje berre rekrutterer på løn men også har dette.

Ordførar Per Lerøy sa at planen er med på å få kommunen til framstå som profesjonell. Kommunen må jobba med å få nyutdanna lærlingar til å ta fagbrevet først, og evt. studiekompetanse (3PÅ) etterpå. I samarbeid med nabokommunar og AVS kan ein få til eit vidareutdanningstilbod innan til dømes velferdsteknologi/helse.

Lerøy fekk støtte av Inger Lise Brekke (H), som sa at det bør takast initiativ for å etablera eit undervisningsopplegg for vidareutdanning innan pleie/omsorg. Hjelpa folk fram til eit fagbrev medan dei står i jobb.

Reidar Øksnes (Sp) viste til at Høgskulen i Akershus har kjørt eit slikt opplegg.

Monika Soltveit Gabrielli sa at det er bra om Austrheim kommune kan vera pådrivar for dette. Gjev eigartilhøve til det faget ein jobbar med.

Kommunedirektør Fjellhaug sa at dette kan vera del av arbeidet med rekruttering, for å trekka til seg fleire tilsette.

Fjellhaug orienterte kort om at det er rekruttert fleire tilsette til legetenesta, og at ein kan sjå på om det er aktuelt å etablera eigen legevakt når Alver kommune som vertskommune har sagt opp avtalen om drift av legevakten.

Handsaming i Administrasjonsutvalet:
Samrøystes for kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak.

ADM - vedtak:

Administrasjonsutvalet tilrår at strategisk kompetanseplan 2022-2026 vert vedteken slik den ligg føre.

Kommunestyret - 014/22 - 17.02.2022

KS - behandling:

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug orienterte om saka. Når planen er vedteken må det innarbeidast midlar i budsjettet for å oppfylla dette.

Helge Dyrkolbotn (KrF) sa at ein bør satsa på å tilsetja menn også i skulane, og ikkje berre i barnehagane slik det er nemnt i planen. Treng ikkje stå konkret at ein skal vera leiande lærebedrift i regionen. Desse to innvendingane støtta ordførar Per Lerøy (Ap).

Her svara kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug at dette er nemnt i del 2 av planen, medan det er del 1 som skal vera førande for det vidare arbeidet.

Britt M. Skålevik Lerøy (Ap) sa at det ikkje er alle assistentar som kan klara ei fagutdanning, og spurte om dette er i balanse mellom ønsket om at alle skal ha fagutdanning. Her svara Fjellhaug at det vert brukt i framtidig rekruttering, og at ein for dei eksisterande tilsette skal gje tilbod om å ta fagutdanning. Til fagutdanning er til dømes rekna barne- og ungdomsarbeidar, helsearbeidar med meir.

Britt M. Skålevik Lerøy (Ap) spurte vidare om det ikkje er vel ambisiøst å ha dette som krav, om ein skal klara å behalda eit mangfald.

Aslak André Bakke (H) sa at det er bra med satsing på lærlingar, og på menn i fleire tenester.

Anne Dahle Austrheim (KrF) støtta Britt M. Skålevik Lerøy i at det vil vera for strengt å krevja fagutdanning, og at det for innvandrarar kan vera for strengt. Austrheim spurte om dette er meint berre for faste stillingar. Kommunedirektør Fjellhaug svara at det skal gjelda faste stillingar.

Handsaming i kommunestyret:

Samrøystes for administrasjonsutvalet si tilråding til vedtak.

KS - vedtak:

Kommunestyret vedtek strategisk kompetanseplan 2022-2026 slik den ligg føre.

Saksopplysninger:

Bakgrunn

Austrheim vedtok i 2015 gjeldande strategisk kompetanseplan for Austrheim kommune 2015-2020. Det har i 2021 vore jobba med ei revidering av planen og ny strategisk kompetanseplan for 2022-2026.

Mandat for revisjonen:

- *Dagens plan skal oppdaterast og i større grad enn i eksisterande plan løfte blikket opp frå detaljert bemanning til eit strategisk- og framoverretta blikk*
- *Oppdaterast i tråd med gjeldande plan sitt innhald og struktur*
- *Arbeidet må involvera aktuelle partar og forankrast i organisasjonen før oppdatert plan vert vedteken*
- *Gjelde for perioden 2022-2026, med revisjon i 2025*

For å underbyggja mandatet for revisjonen er planen delt i to delar:

- Del 1 - Det strategiske bildet
- Del 2 - Status pr. område

Lokale mål og handlingsplanar

Det er gjennomført samtalar med tilsette og leiarar innan ulike fagområda for å sikre involvering og naudsynt informasjonsinnhenting. I desse samtalane er det også innhenta innspel knytt til mål og

handlingsplanar for det enkelte området. Desse innspela er konkrete og gjeld både langsiktige målsetjingar og behov pr i dag, men innspela løftar ikkje nødvendigvis blikket framover. Vi tek dei likevel med i den strategiske kompetanseplanen, men legg dei som vedlegg. Planar for det enkelte fagområdet, og evt. GAP, skal vurderast årleg medan den strategiske planen skal gjelde fram til 2026.

Det er difor del 1 og 2 som utgjer Austrheim kommune sin strategiske kompetanseplan for perioden 2022 – 2026.

Kompetanseplanen er bygd opp med følgjande bakteppe:

- *Basert på data, framtidsutsikter, utviklingstrekk i regionen og nasjonale føringar,- korleis vil dette påverke rammene for Austrheim kommune og kva utfordringar kan det gi?*
- *Korleis skal Austrheim kommune ivareta dei kompetansebehova som kommunen har, ut frå både nasjonale og lokale krav og målsetjingar og kva mål og tiltak skal prioriterast for å svare på det framtidige kompetansebehovet?*

Revisjon av gjeldande plan er gjort av følgjande arbeidsgruppe:

For å sikre involvering og forankring i organisasjonen har følgjande personar danna arbeidsgruppa for utarbeiding av kompetanseplanen:

- Wenche Myrmel – HR
- Britt Ystebø – Austrheim kystbarnehage
- Åse Tresvik Låstad – Nordliheimen
- Stein Kåre Løvslett - NITO
- Janina Fenne – Fagforbundet

DNA Kompetanse AS v/Steinar Halvorsen var leigd inn som ekstern ressurs i arbeidet.

Kompetanseplanen gjeld for heile Austrheim kommune.

Del 3 av planen blir dei lokale kompetanseplanane som legg grunnlag for rekruttering av framtida sin kompetanse og ikkje minst prioritering av naudsynt kompetansebygging i organisasjonen.

Kva er kompetanse?

Kompetanse er eit samansett omgrep som vert definert på ulike måtar, men dei fleste er samde i at kunnskap, dugleik og evner utgjer kjernekomponentane.

Ein definisjon frå Nasjonal kompetansepolitisk strategi for 2017 – 2021:

Kompetanse kan defineres som evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner, og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.

Kompetanse er såleis eit breiare omgrep enn til dømes kunnskap, som såleis er ein av fleire komponentar i kompetanseomgrepet. Kunnskap vil seie vitskap og innsikt, medan dugleik 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 sjølvlæring. Både formalkompetanse og realkompetanse er såleis knytt til læring på individnivå.

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).

Prioritert kompetanseutvikling

Austrheim kommune vil vidareføra dei prioriterte områda frå førre strategiske kompetanseplan - *kompetanseutvikling og rekruttering*. Dette er sentrale område fordi ein i dag har, og framover vil få, eit stort behov for faglærde og folk med høgare utdanning. Samstundes inneber dei demografiske endringane i befolkninga at tilgang på nyutdanna arbeidskraft truleg 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. Særskilt viktig vil det vere å utdanne ufaglærte til fagarbeidarar, noko som også vil vere eit viktig ledd i arbeidet med ein heiltidskultur.

For å understøtta dei langsiktige krava og utfordringane som Austrheim kommune vil møte er følgjande område kommunen sine overordna og retningsgivande satsingsområde i planperioden:

- Alle som vert tilsett i kommunen skal ha ei fagutdanning.
- Kommunen vil leggje til rette for at tilsette kan ta fag- og vidareutdanning i tråd med det kommune har behov for.
- Dekkje det auka behovet for årsverk innan helse og omsorg både gjennom tilsetjingar, men også ved andre verkemiddel så som teknologi, digitale løysingar og enda meir oppfølging av eldre heimebuande. Arbeid mot ein heiltidskultur og auka del menn vil også vera verkemiddel for å svare på det auka ressursbehovet i helse og omsorg.
- Det vil vera naudsynt å auke den digitale kompetansen blant tilsette i kommunen.
- Det vil vera naudsynt å halda fram med å rette merksemda mot innovasjon, endringsvilje og effektivisering.

Vidareutvikling av leiarskapet vil vera viktig for å både oppfylle krava som vert stilt til kommunen, men også for å legge til rette for å implementere punkta trekt fram i denne kompetanseplanen.

Vurdering

Kompetanse handlar om både å rekruttere rett kompetanse til rett teneste, samstundes som det også skal leggjast til rette for kompetanseutvikling for dei som allereie arbeidar i kommunen.

Den strategiske kompetanseplanen legg føringar for prioriteringar innan dei ulike sektorane,

samstundes som det er særst viktig at kommunen er ein attraktiv arbeidsplass. Det inneber at vi legg vinn på at tilsette aukar kompetansen sin, og at arbeidsgjevar er tydeleg på kva behov ein har.

Vi har utfordringar med å rekruttere til fleire ulike stillingar og vi har sett at det er konkurranse mellom kommunane ved at ein overbyr kvarandre i jakta på arbeidskraft. Alt handlar ikkje om løn, men den totale pakken og moglegheit for fagmiljø, fagutvikling og kompetanseauke gjennom etter- og vidareutdanning.

Område som vert viktig i kompetansen for framtida er:

- a. Innovasjon og teknologi
- b. Mangfald/inkludering
- c. Berekraft/klima
- d. GDPR

Den strategiske kompetanseplanen for 2022-2026 er delt i to delar i tillegg til vedlegg. Planen er delt inn i:

- Del 1: Det strategiske bilete
- Del 2: Status pr område

I vedlegga finn handlingsplanar pr område og oversikt over gjennomførte aktivitetar i perioden 2015-2021.

Økonomi

Den strategiske kompetanseplanen vil få konsekvensar for økonomi. Det må prioriterast gjennom kompetansehevingsmidlar som må leggjast inn i framtidige budsjett.

Konklusjon

Kommunedirektøren tilrår at strategisk kompetanseplan 2022-2026 blir godkjent slik den ligg føre.