



Masfjorden kommune

Innkalling av Formannskapet

Møtedato: 21.04.2015
Møtestad: Kommunestyresalen
Møtetid: 09:00

09.00 Styringsgruppa for kommunestruktur
11.30 Formannskap
16.00 Kraftfondstyret

Eventuelle forfall må meldast til Maud Sleire Holmaas per tlf. 56166216, sms til 91572395 eller per epost til maud.sleire.holmaas@masfjorden.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

- 040/2015 Godkjenning av innkalling og sakliste
- 041/2015 Godkjenning av møtebok
- 042/2015 Godkjenning av Plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 - 2018
- 043/2015 Gjeld regulering av tilleggsområde ved Giljane bustadfelt
- 044/2015 Finansrapportering 2014 pr. 31.12.2014
- 045/2015 Referatsak

14. april 2015

Karstein Totland, ordførar
møteleiar

Maud Sleire Holmaas
sekretær

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		15/298

Saknr	Utval	Type	Dato
040/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015

Godkjenning av innkalling og sakliste

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og sakliste vert godkjend

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		15/298

Saknr	Utval	Type	Dato
041/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015

Godkjenning av møtebok

32T

Protokoll - Formannskapet - 19.03.2015

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Møtebok vert godkjend.

Saksopplysningar:

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Helga Ellingsen	FE - 430	14/404

Saknr	Utval	Type	Dato
042/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015

Godkjenning av Plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 - 2018

32T

150126_Plan_for_strat_kompetansest_2015

Handlingsplan for kompetansetiltak 2015

Høyring kompetanseplan 2015 Sjukepleiarforbundet

Høring kompetanseplanen 2015 Fagforbundet

Høyring plan for strategisk kompetansestyring 2015 Utdanningsforbundet

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

1. **Plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 -2018 med handlingsplan blir vedteke som den ligg føre.**
2. **Lønspolitisk handlingsplan blir rullert hausten 2015/ våren 2016.**

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Masfjorden kommune yter tenester innan eit breitt spekter der det er krav om kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Kommunen er ein organisasjon som femner breitt med omsyn til oppgåver og tilhøyrande kompetansekrav, frå ufaglærte til universitetsutdanna. Det er viktig å halde eit kompetansenivå som sikrar at vår utøving av tenester blir på eit riktig nivå sett i forhold til våre brukarar sine behov.

Kommunen står dagleg ovanfor ei rekkje utfordringar, og dei vil ikkje minke med åra – økonomiske rammer, tilgang på arbeidskraft, ny teknologi, sentrale satsingar innan helse og oppvekst og nye brukarar med auka forventningar er stikkord i så måte. For å vere i stand til både å løyse dei daglege utfordringane og å kunne møte dei komande, er det avgjerande at våre medarbeidarar innehar den nødvendige kompetansen.

Planlagt, strukturert og målretta arbeid på dette området er viktig skal ein på ein mest mulig effektiv måte løyse desse utfordringane. Vi må sikre at kompetansehevinga er tilpassa kommunen sine reelle behov, helst lokal skreddarsydd opplæring, og ikkje basert på tilfeldigheter ut frå kva som vert tilbydd eller den einskilde sine interesser. Det følgjer

tydeleg av Hovudtariffavtalen 3.3 Kompetanse – læring og utvikling, at både arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar har eit ansvar for å ivareta kompetanseutviklinga.

I tillegg til å ha kunnskap om kva kompetanse organisasjonen har, må kommunen både ha ei oppfatning av kompetansebehovet framover og mål og planar for det vidare arbeidet. Masfjorden kommune skal gjennom denne planen få eit forsterka fokus på, og ha ei strategisk tilnærming til, det sentrale i å sikre at medarbeidarane har rett kompetanse i høve til sentrale behov.

Kva er kompetanse?

Kompetanse er summen av dei kunnskapar, ferdigheiter og den personlige kompetanse (evner og haldningar) som må nyttast for å utføre dei kommunale oppgåvene. I praksis vil komponentane gli over i kvarandre og saman gje eit meiningsfullt uttrykk for kompetansen.

Kunnskap handlar om å vite; kjenne fakta, å kunne sjå årsakssamanhengar og å kjenne til metodikk/framgangsmåtar.

Kunnskap kan ein få gjennom

- formell utdanning, kurs, sertifikat, bevis og dokumentasjon
- vere erverva gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida

Ferdigheiter handlar om evne til å omsette teori (eigen kunnskap) til handling. Her snakkar vi både om kognitive ferdigheiter (utredning/analyse m.v) og konkrete, praktiske handlingar.

Dømer:

- *Tekniske ferdigheiter/Digitale ferdigheiter*
- *Gjennomføringsevne - å utføre i samsvar med prosedyre/kvalitetssystem*
- *Basisferdigheiter – språklege – både munnleg og skriftleg*
- *Sosiale ferdigheiter*
- *Administrative/strukturelle ferdigheiter*
- *Pedagogiske ferdigheiter*
- *Åtferd og relasjonelle ferdigheiter*
- *Leiareigenskapar*

Ferdigheiter kan ein oppnå gjennom;

- formell utdanning, kurs, trening, rettleiing og i lære
- praksis/erfaring i jobb eller på fritida
- observasjon eller imitering av andre si åtferd

Haldningar handlar om den enkelte sine – meiningar, verdisyn, innstilling og intensjon – i høve til aktuelle oppgåver og situasjonar i jobbsituasjonen (jobbrelaterte haldningar)

- Menneskesyn både i høve brukarar og kollegaer/medarbeidarar
- Syn på seg sjølv og vurdering av eigen kompetanse
- Syn på seg sjølv og egne føresetnader for å lære.

- Syn på eigen profesjon og faglege intensjonar

Haldningar kan ein endre og utvikle gjennom

- Utdanning – spesielt ved lengre utdanning og utdanning i grupper
- Refleksjon – spesielt nær knytt til ferdigheits og kunnskapsutvikling saman med andre
- Refleksjon/evaluering og rettleiing saman med andre som ein oppfattar som positive haldningsberarar.

Å vurdere om nokon er kompetent avheng både av faktiske kunnskapar og ferdigheiter, og av den enkelte sine haldningar til så vel dei *oppgåver* denne utfører som til dei *brukarar* denne møter.

Personleg kompetanse

Måten kunnskap og ferdigheiter vert nytta på kjem til uttrykk gjennom den enkelte medarbeidar sine evner og haldningar. Masfjorden kommune sine verdier skal vere fundamentet i høve til korleis den enkelte utfører sine oppgåver.

Evner syner medarbeidaren sitt potensial i form av stabile eigenskapar, kvalitetar og talent. Dette dannar ein grunnleggjande ballast for den enkelte.

Det viktigaste for kommunen er å nytte medarbeidaren sine evner, samt gi medarbeidaren best mulige føresetnader for fagleg og personleg utvikling.

VURDERING:

Plan for strategisk kompetansestyring i Masfjorden kommune er ein temadelplan som er knytt til ei rekkje andre planar, som kommuneplan sin samfunnsdel, økonomiplan og kommunedelplanar. Målet med ein strategisk plan for kompetansestyring er å lage eit styringsverktøy som skal bidra til å følgje opp mål og prioriteringar i andre planar i høve kompetansekrav og kompetansebehov.

Arbeidsgjevar har også ansvar for å kartlegge dei tilsette sin kompetanse og analysere kommunen sitt kompetansebehov. På dette grunnlaget og etter drøftingar med dei tillitsvalde, skal det utarbeidast ein plan for gjennomføring av kompetansehevande tiltak. Handlingsplanen beskriv kva kompetansehevande tiltak kommunen har prioritert for 2015. Noko av tiltaka i handlingsplanen går over fleire år, mens andre tiltak blir gjennomført i løpet av eit år. Handlingsplan skal vere ei prioritert satsing som er i tråd med andre planar, ikkje minst økonomiplan.

Handlingsplanen skal reviderast og oppdaterast årleg slik at kommunen til ei kvar tid har oppdatert planverk. Den skal synleggjere den ambisjon kommunen har for utvikling av tenester innanfor alle delar av vårt ansvarsområde. Den skal også synleggjere ambisjonar kommunen har som samfunnsutviklar og det samfunnsansvaret kommunen har.

HØYRING

Plan for strategisk kompetansestyring i Masfjorden kommune 2015 – 2018 med handlingsplan har vore på høyring til alle leiarane i Masfjorden kommune, samt dei største arbeidstakarorganisasjonane med høyringsfrist 17.03.15.

Høyringsinnspel er komme frå:

- Utdanningsforbundet v/ Ørjan Valestrand
- Fagforbundet v/ Lillian Haugsdal
- Sjukepleiarforbundet v/ Hildegunn Bjånes

Høyringsinnspel på del 1 i plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 -2018:

Høyringsuttale frå sjukepleiarforbundet:

1. «Bra at planen er delt i tre med ein generell del, ein handlingsplan og ressurs behov/ bruk. Første del er ok der ein tar føre seg rammeverket.»

Høyringsuttale frå utdanningsforbundet:

2. «Overordna mål siste punkt del 1. Å gi tid til kunnskapsoverføring frå tilsette som er på veg ut. Dette er eit veldig bra punkt. Når noen går ut frå ein stilling mister ein mye erfaring og kompetanse. Det er viktig at dei ymse avdelingane har gode rutinar for dette.»

Vurdering; Fagforbundet har ikkje merknad til del 1, og sjukepleiarforbundet og utdanningsforbundet er positive til del 1.

Høyringsinnspel på del 2 i plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 -2018:

Høyringsuttale frå sjukepleiarforbundet:

3. «Fint at ein har lærlingane som eit eige tiltak, viktig at me arbeidar for at dei får fast stilling så raskt det let seg gjera etter end fagbrev , for og behalda kompetansen i kommunen.»

Vurdering; Dette ligg inne i handlingsplan del 2 under lærlingar.

4. «Handlingsplanen for Ploms ser bra ut. Har enkelt medlemmar som uttrykker ynskjer om andre tiltak inn i handlingsplanen som bruk av ernæringsfysiolog , samt fleire kreftsjukepleiarar.»

Vurdering; Kommunen må vurdere kompetansegap og ikkje kva den enkelte ynskjer, blir difor ikkje tatt med inn i planen.

Høyringsuttale utdanningsforbundet:

5. «Del 2. Handlingsplaner. Ansvar for gjennomføring av tiltak på avdeling. Dette er viktig at dette punktet vert gjort. Her står det klart kven som har ansvar til å følgje opp» men

det er framleis avdelingsleiar sitt ansvar å sjå til at tiltaka vert gjennomførte på avdelinga, og melde eventuelle avvik mellom sett mål og oppnådde resultat» Dette er ein plan som heile tida må vere i bruk og difor må den klart inn på årshjulet nemnt i del 1.»

Vurdering; utdanningsforbundet har ikkje endringsforslag, men peikar på viktigheita av oppfølging i etterkant når plan er godkjent.

Høyringsuttale frå fagforbundet;

6. «Fagforbundet ynskjer att kommunen skal jobbe for att lærlingar som har fått fagbrev skal få fast stilling i kommunen.»

Vurdering: Dette ligg inne i del 2 handlingsplanen under punkt lærlingar.

Høyringsinnspel på del 3 i plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 -2018:

Høyringsuttale frå sjukepleiarforbundet;

7. «Når store grupper tilsette skal auka kompetansen bør det på forhand vera lønnsforhandlingar i forhold til lønsauke. Dette for og avklara forventningar før ein startar opp så ein slepp diskusjonar i dei lokale forhandlingane og ulike behandling av tilsette.»

Høyringsuttale frå fagforbundet;

8. «Når kommunen har store grupper som tar kompetanseheving samtidig i regi av kommunen må det være avtalt på forhand kor stor lønsauka skal være.»

Vurdering: Desse to innspela er tilnærma like og blir vurdert samla. *Det er viktig å avklare forventningar til lønnskompensasjon på førehand, spesielt når store grupper gjennomfører kompetansehevande tiltak. Eit viktig prinsipp for kommunen er at denne form for avklaringar må skje etter vurderingar i lønspolitisk handlingsplan, **blir difor ikkje tatt inn i denne planen.***

Høyringsuttale frå fagforbundet;

9. «Når det blir tatt etter og vidare utdanning som er relevant for stillinga må ein tilrettelegge for att dei tilsette skal få ta praksisen sin utan store økonomiske tap. Med dette meiner me att dei får behalde løna si vist dei må i praksis i ein annen kommune.»

Vurdering: Utdanning med permisjon må avtalast med arbeidsgivar før utdanning startar. Mål med plan for strategisk kompetansestyring er at kommunen sitt behov for kompetanse skal styre kva kompetansehevande tiltak skal settast i verk. Det vil sei at kommunen må vurdere økonomiske konsekvensar, og legge det inn i budsjett. Det er arbeidsgivar som gir tilbod om utdanning og vurdere korleis det praksis skal løysast, som t.d. praksis i eigen

kommune. Dette punktet blir ikkje tatt i planen.

Alle arbeidstakarorganisasjonane ynskjer å endre på praksis i høve lønnskompensasjon for vidareutdanning, og at dette skal inn i plan for strategisk kompetansestyring del 3 ressursbehov og ressursbruk. Høyringsinnspel er tilnærma like, har difor valt å sette dei opp som høyringsinnspel 10,11 og 12 og vurdere dei samla.

Høyringsuttale frå sjukepleiarforbundet:

10. «I tredje del som omhandlar ressursbruk bør det og komma meir fram korleis me skal bruka kompetansen som tilsette i kommunen har tileigna seg. Har ein tatt vid.utd med studiepoeng må det føra til at ein blir plassert i rett stillingskode, lønn og nytta der det er behov for ein. Dette må tre i kraft når ein kan visa til bestått studium og ikkje måtta venta på lokale forhandlingar, dette gjeld spesielt når det er kompetanse som kommunen ber tilsette ta pga mangel.»

Høyringsuttale frå Fagforbundet:

11. «I del 3 ressursbehov og ressursbruk ønskjer Fagforbundet att dei tilsette som tar vider og etter utdanning med og utan studiepoeng skal få kompensasjon for dette ved avslutta skulegang/eksamen. Dette ynskjer me ikkje skal gå av den lokalepotten men att dei skal få kompensasjonen med ein gang og ikkje måtte vente.»

Høyringsuttale frå utdanningsforbundet:

12. «Del 3. Ressursbehov og ressursbruk. Kostnader knytt til opplæring av tilsette. Utdanningsforbundet vil at når noen har tatt studiepoeng som er relevant for arbeidet ein gjer og at ein har fått godkjenning frå arbeidsgivar skal det ligge ein automatikk at ein får godtgjering for utdanning. Utifrå pr 12/3 -15 10000 for 30 studiepoeng og 20000 for 60 studiepoeng. Ikkje at ein skal dra dette inn i dei lokale forhandlingane.»

Vurdering på høyringsuttale i høve lønnskompensasjon for etter og vidareutdanning.

Arbeidstakarorganisasjonane gir alle uttrykk for at kommunen skal ha ein automatisk lønnskompensasjon for vidareutdanning, utanom dei lokale forhandlingane.

I del 3 i plan for strategisk kompetansestyring i Masfjorden kommune er det ei kort beskriving av ressursbehov og ressursbruk. Det kommunen må ta stilling til er om økonomiske føringar på kompetansehevande tiltak skal ligge i plan for strategisk kompetansestyring, eller i lønspolitisk plan for Masfjorden kommune.

Rådmann har det overordna ansvaret når det gjeld å sikre at tilsette i organisasjonen har nødvendig kunnskap for å kunne utføre arbeidet med god kvalitet. I organisasjonen er det mange tilsette som har behov for kompetanseheving på grunn av nye oppgåver, ny teknologi, nye lover og forskrifter m.m. Tilsette har og ansvar for å halde seg fagleg oppdatert. Vidareutdanninga, og kompetansehevande tiltak er nødvendig for at tilsette skal

halde seg fagleg oppdatert og ha nødvendig kompetanse.

Bruk av løn for å motivere tilsette for utvikling og læring og godtgjere for innsats, er gjennomført i lokale forhandlingar. Dette skjer annan kvart år for dei fleste tilsette i kap. 4 og årleg i kap. 3 og 5. For nokre år sidan vart det lagt føringar for storleik på lønstillegg slik at det då vart gjeve 20.000,- i tillegg for utdanning tilsvarande eit års fulltidsstudie.

For arbeidstakarorganisasjonane er eit argument at tilsette som tar vidareutdanning kan risikere å vente i to år, før dei får lønnskompensasjon for vidareutdanning viss dette skal ligge til lokale forhandlingar kvart andre år.

For kommunen er vidareutdanning med permisjon, vikarbruk, reiseutgifter m.m. økonomisk krevjande. Kommunen har heller ikkje ekstra midlar til lønsauke utanom lokale forhandlingar. Midlar som blir gitt til lokale forhandlingar er styrt utifrå det sentrale oppgjeret kvart andre år. Dette gir og føringar på rammetilskot til kommunen, der løns og prisvekst delvis blir kompensert.

Arbeidstakarorganisasjonane ynskjer at det er klare retningslinjer for lønsplassering etter vidareutdanning. For arbeidstakarorganisasjonane vil automatisk lønsplassering frigjere lønsmidlar frå den lokale potten, som kan brukast til å forhandle lønsauke for andre tilsette. Rådmann tilrår at det som omfattar økonomiske verkemiddel blir lagt til dei lokale forhandlingane, også for dei som har gjennomført vidareutdanning. Viss dette blir lagt utanom lokale forhandlingar, kan det medføre ein lønsvekst som kommunen ikkje har økonomi til å gjennomføre.

Slik rådmann vurderer plan for strategisk kompetansestyring skal denne ha fokus på kompetansebehov, mens økonomiske føringar for kompetanseheving bør ligge under lønspolitisk handlingsplan. Lønspolitisk plan for Masfjorden kommune skal etter plan rullerast og reviderast i 2016- 2017, før lokale forhandlingar. Rådmann tilrår at lønspolitisk plan blir rullert og revidert hausten 2015/ våren 2016, som fylgje av at kommunen har utarbeida ny plan for strategisk kompetansestyring. Dei innkomne høyringane som gjeld økonomiske verkemiddel i høve kompetanseheving blir føreslått å ta med i evaluering av lønspolitisk handlingsplan. **Høyringsuttale 10, 11 og 12 blir ikkje tatt inn i planen.**

Konklusjon

1. Plan for strategisk kompetansestyring for Masfjorden kommune 2015 -2018 med handlingsplan blir vedteke som den ligg føre.
2. Lønspolitisk handlingsplan blir rullert hausten 2015/ vinter 2016.

Plan for strategisk kompetansestyring i Masfjorden kommune 2015-2018



Innhald

Innleiing.....	3
Oppbygging av planen.....	4
Del 1 - Rammeverket.....	5
Visjonar.....	5
Overordna mål.....	5
Rollar i kompetanseutviklingsarbeidet.....	7
Rådmannen si rolle.....	7
Avdelingsleiar si rolle.....	8
Den einskilde tilsette si rolle	8
Tenestebrukar si rolle.....	8
Verktøy for å avdekke behov for kompetanseutvikling	9
Årshjul for arbeid med kompetanseutvikling.....	9
Skjema for utarbeiding av handlingsplan for avdeling / eining.....	11
Del 2 : Handlingsplanar	12
Ansvar for gjennomføring av tiltak på ei avdeling	12
Framdrift for gjennomføring av tiltak	12
Del 3 : Ressursbehov og ressursbruk.....	13
Kostnader knytt til opplæring av tilsette.....	13
Kostnader knytt til overføring av kompetanse.....	13

Innleiing

Strategisk plan for kompetansestyring er ein temadel plan som er knytt til ei rekkje andre planar. Økonomiplan, kommunedelplan for oppvekst og kommunedelplan for helse, omsorg og sosial er planar som er styrande og skal gi retning for prioriteringar til blant anna underliggende temadelplanar. Øvst i planhierarkiet står kommuneplanen med samfunnsdel, saman med Masfjorden kommune sin visjon «Ein kommune me er stolte av».

Stoltheit er oftast knytt til prestasjonar og det vi gjer for brukarar og kollegaer. Å arbeide på ein arbeidsplass som er prega av gode og dyktige kollegaer, som utfører sitt arbeid med høg kompetanse gjer oss stolte.

Definisjon av kompetanse:

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.” (Linda Lai)

Kompetanse er summen av dei **kunnskapar**, **ferdigheiter** og den **personlige kompetanse** (evner og haldningar) som må nyttast for å utføre dei kommunale oppgåvene. I praksis vil komponentane gli over i kvarandre og saman gje eit meningsfullt uttrykk for kompetansen.

Masfjorden kommune er ein «generalistkommune» som skal syte for at kvalitet på tenestene er slik at kommunen dekkjer lovkrav og faglege ambisjonar. Kommune har eit ansvar for å sikre rett kompetanse i høve dei oppgåvene som skal løysast i heile kommunen. Rett kompetanse på rett stad er ei eit viktig prinsipp i arbeidet med strategisk kompetansestyring.

Overordna mål med strategisk kompetansestyring:

- Når medarbeidaren har kompetanse til å utføre dei oppgåvene ein er sett til, gir dette ei oppleving av meistring.
- Oppleving av meistring er ein av dei viktigaste faktorane som bidrar til trivsel.
- Trivsel bidrar til nærvær.
- Nærvær inneber at våre kompetente medarbeidarar er på jobb og at det vert skapt kvalitet i tenesta ovanfor våre brukarar.
- Når våre brukarar opplever kvalitet på våre tenester, bidreg dette igjen til eit godt omdømme.
- Godt omdømme er ein viktig faktor ved rekruttering av nye medarbeidarar.

Oppbygging av planen

Planen er tredelt.

Del 1 – **Rammeverket** – beskriv korleis kommunen vil arbeide for å tileigne seg og halde ved like den kompetansen som kommunen treng.

Denne delen av planen beskriv kva verktøy og metodar kommunen vil nytte i det kontinuerlege arbeidet med å sikre tilgjenge til naudsynt og ynskt kompetanse. Han beskriv soleis ein prosess som vil verte nytta kontinuerleg gjennom heile planperioden.

Del 2 – **Handlingsplanar** – beskriv meir konkret kva kompetansebehov kommunen til eikvar tid har, og korleis kommunen aktar å arbeide for å stette desse. Gitt at arbeidet er vellukka, vil nokre av kompetansebehova verte stetta. Men ein må også rekne med at det vil melde seg nye behov for tilføring av kompetanse.

Handlingsplanane må difor tilpassast endra føresetnader. Dei vil difor ha ei avgrensa levetid, og det er lagt opp til at dei vert reviderte årleg. Handlingsplanen for kommunen er summen av dei ulike handlingsplanane når desse er gjennomgått og midlar til ulike tiltak i dei er prioriterte og tildelt.

Del 3 – **Ressursbehov og ressursbruk** – beskriv kva ressursar som nå til for å få til ei naudsynt utvikling av kompetansen i kommunen. Dette vil i stor grad handle om økonomi, anten det no gjeld stipend eller anna direkte støtte til kompetanseheving, lønsmessige insitament for å få tilført kompetanse, eller kostnader knytt til at dei tilsette nyttar tid på kompetanseheving og spreieing av kompetanse.

Det er også viktig å sjå at det at folk som har opparbeidd seg ein formell eller uformell kompetanse og som sluttar, representerer eit tap av kompetanse som gjerne må byggjast opp att.

Del 1 - Rammeverket

I det fylgjande vert det gitt eit kort oversyn over kommunen sine visjonar og overordna mål for arbeidet med kompetansestyring. Vidare vert det lagt fram eit kortfatta oversyn over korleis ein skal avdekke kva behov kommunen har for kompetansetilførsel. Endeleg vert det lagt fram ei beskriving av korleis det skal arbeidast med kompetanseheving i organisasjonen.

Visjonar

Masfjorden kommune har eit slagord : «Ein kommune me er stolt av» I dette ligg at kommunen til eikvar tid skal levere tenester på ein måte og med ein kvalitet som det er grunn til å vere stolt over. Masfjorden kommune har desse visjonane for kompetanseutviklinga i organisasjonen :

- Ein må til eikvar tid ha rett kompetanse på rett stad.
- Kvar arbeidsplass skal vere ein god læringsarena.
- Alle tilsette skal ta ansvar for å gjere seg sjølv og kollegaene flinkare.
- Alle tilsette skal ta ansvar for å synleggjere behov for ytterlegare kompetanse i høve noverande situasjon.
- Alle leiarar har ansvar for å drive leiing med tanke på å tilføre kommunen kompetanse som stettar noverande og framtidige behov.
- Kommunen skal sjå til at det vert minst mogleg kompetanselekkasje når arbeidstakarar sluttar og nye arbeidstakarar kjem inn.

Overordna mål

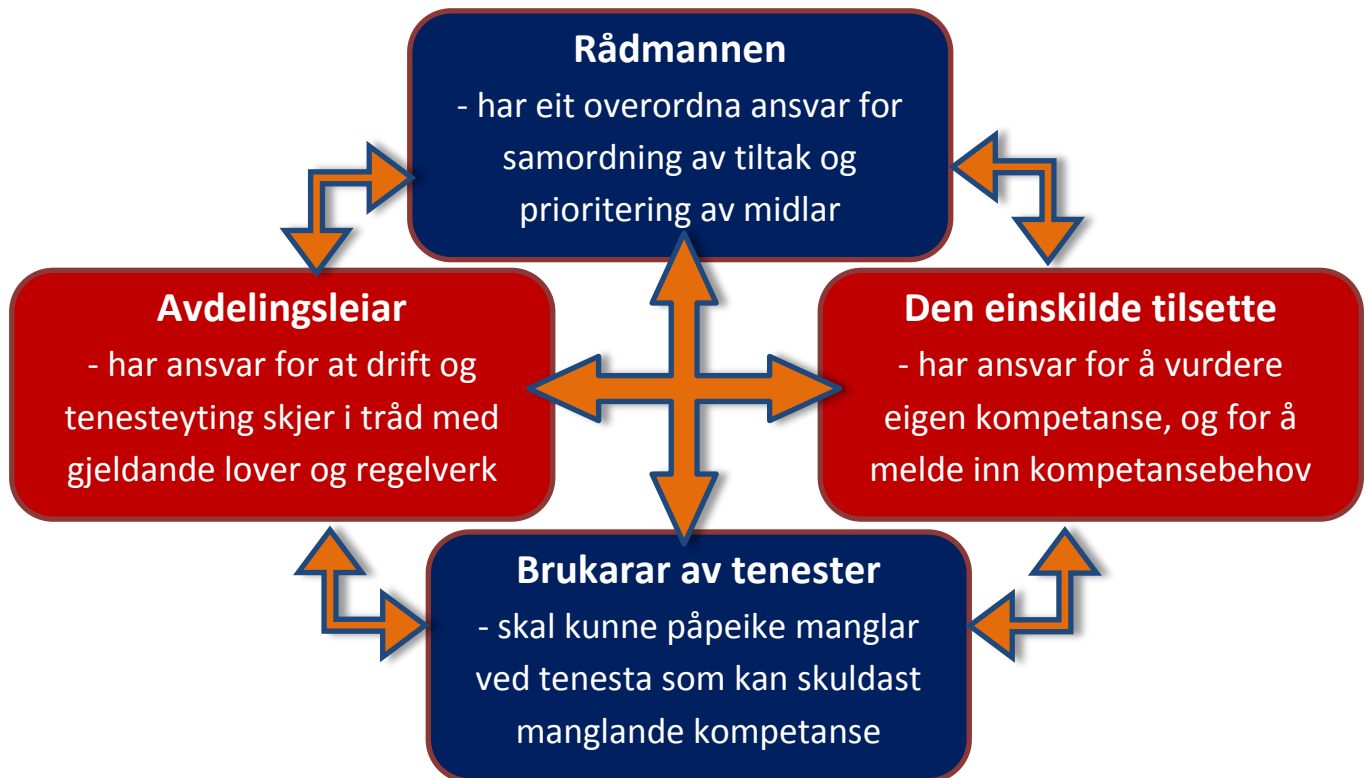
Dei overordna måla er knytte til visjonane, og seier noko om kva som må gjerast for i størst mogleg grad oppfylle desse.

- Ein sikrar at ein har rett kompetanse på rett stad ved
 - til eikvar tid å ha ein oversikt over kva kompetanse som krevst for å løyse pålagte oppgåver,
 - til eikvar tid å ha ein oversikt over kva kompetanse ein rår over,
 - til eikvar tid å søkje å dekke opp for kjende manglar i tilgjengeleg kompetanse.
- Ein sikrar at ein arbeidsplass vert ein god læringsarena
 - ved å tydeleggjere dei faglege krava til arbeidet som skal gjerast,
 - ved å leggje til rette for kollegabasert rettleiing,
 - ved å leggje til rette for planmessig opplæring og utdanning.
- Ein sikrar at alle tilsette tek ansvar for å gjere seg sjølv og kollegaene flinkare
 - ved å gi kvar einskild tillit og ansvar gjennom å stille tydelege krav,
 - ved å inkludere den einskilde tilsette i arbeidet med tenesteutvikling og fagleg fornying,

- ved å organisere arbeidet slik at det opnar for kollegialt samarbeid.
- Ein sikrar at alle tilsette kan synleggjere behov for ytterlegare kompetanse
 - ved å sørge for at den einkilde har eit tilstrekkeleg tydeleg bilete av oppgåvene sine,
 - og å oppmuntre kvar tilsett til å melde inn behov for auka kompetanse til å løyse pålagte oppgåver.
- Ein sikrar at opparbeiding og vedlikehald av kompetanse vert ei leiaroppgåve
 - ved å styrke leiarane sitt ansvar for og mandat til å kartlegge nye kompetansebehov i høve den faglege utviklinga og nye krav til arbeidet,
 - å gi leiarane opplæring i kompetanseutviklingsarbeid.
- Ein motverkar kompetanselekkasje ved
 - å gi tid til kunnskapsoverføring frå tilsette som er på veg ut,
 - gi nytilsette god opplæring og systematisk rettleiing,
 - målmedviten satsing på lærlingarbeid.

Rollar i kompetanseutviklingsarbeidet

Skissa nedunder syner kven som har ei rolle i kompetanseutviklingsarbeidet, og gjev ei kortfatta skildring av kva rolle vedkomande har.



Rådmannen si rolle

Rådmannen har tre viktige funksjonar i dette arbeidet :

- Han skal definere omfang og kvalitetsnivå på dei kommunale tenestene med utgangspunkt i gjeldande lover og forskrifter, og vurdere i kva grad kommunen har naudsynt kompetanse til å yte tenester i tråd med dette.
- Han skal sjå til at arbeidet med kompetanseheving skjer i tråd med fastsette planar, og til fastsett tid.
- På grunnlag av eigne vurderingar og innmelde behov for tiltak skal han prioritere kompetansehevingstiltak, og sjå til at desse vert gjennomført i tråd med oppsett tiltaksplan.

Avdelingsleiar si rolle

Avdelingsleiar har fleire funksjonar i dette arbeidet:

- Vedkomande har eit ansvar for å sjå til at kommunen sine tenester held eit tilfredsstillande nivå innan avdelinga eller eininga sitt fagområde.
- Vedkomande skal sjå til at den som utfører eit arbeid, har tilstrekkeleg fagleg kompetanse til at tenestene kan halde eit tilfredsstillande nivå.
- Vedkomande skal organisere arbeidet med tanke på å utnytte den einkilde sin kompetanse på best mogleg måte.
- Vedkomande skal melde inn kompetansehevingsbehov knytt både til no-situasjon og til kjende framtidige krav.

Den einkilde tilsette si rolle

Den einkilde tilsette sine oppgåver knytt til kompetanseutvikling er mellom anna

- å vurdere eigen kompetanse i høve oppgåver vedkomande vert tildelt,
- å gi melding om behov for eiga kompetanseheving, knytt til desse oppgåvene,
- bidra aktivt til kompetanseheving gjennom deling av eigen kompetanse,
- bidra aktivt i prosessen med å kartlegge behov for kompetanseheving i eiga eining / avdeling.

Tenestebrukar si rolle

Tenestebrukar har inga formell rolle i kommunen sitt arbeid med utvikling av eigen kompetanse.

Men tenestebrukar kan ha verdfull informasjon knytt til kvaliteten på tenestene som vert ytt, og det er eit viktig ledd i arbeidet med å forbetre tenestene at det er enkelt for brukarar å gi konkrete og tydelege attendemeldingar, og å signalisere ynskje om å få brukar i tale om dette.

Verktøy for å avdekke behov for kompetanseutvikling

Kommunen har to viktige verktøy i arbeidet med å avdekke og utbetre behov for kompetanse innan dei ulike tenesteområda :

Det er utarbeidd eit årshjul for dette arbeidet. Rådmannen fastset fristar for dei ulike oppgåvene i årshjulet, og har ansvar for å sjå til at alle gjer dei oppgåvene dei er pålagde gjennom årshjulet, innan dei fristane som er sette.

Det er også utarbeidd eit prosedyreskjema som den einkilde eininga eller avdelinga skal nytte for å dokumentere arbeidet med å definere kompetansebehov. Kopi av dette skjemaet vert send rådmannen, og vert grunnlagsmateriale for hans prioritering av kompetanseutviklingstiltak.

Årshjul for arbeid med kompetanseutvikling

Illustrasjonen attmed syner korleis ein kontinuerleg skal arbeide med kompetanseutvikling i den einkilde eininga / avdelinga. Utgangspunktet er måla for den einkilde eininga eller avdelinga, slik desse er nedfelt i lover og forskrifter, og uttrykt i rådmannen sin definisjon av kvalitetsnivå og omfang av tenestene.



Proessen som er skissert i illustrasjonen, er konkretisert i årsplanskjemaet under. Dette skal nyttast frå år til år, og rådmannen fastset datoar for dei ulike fristane. Desse vil kunne avvike noko frå det som er angitt i skjemaet, av di skjemaet slik det ligg føre, enno ikkje heilt er tilpassa dei ulike tidsfristane. Desse vil verte fastsett av rådmannen frå år til år.

Tispunkt	Kva skal gjerast	Ansvar
Januar	Handlingsplan skal gjerast kjent i avdelingane – og planlegging for å nå måla	Leiarar
Februar – juni	Søkje midlar eksternt Prosess i avdelingane	Rådgjevar/ administrasjon Leiarar
August – oktober	Vurdere kompetansebehovet i avdeling, prioritere og lage plan for neste år. Budsjett prosess	Leiarar
November	Rapporeter på kompetansearbeid i inneveranse år.	Leiarar
Desember	Handlingsplan for kommande år skal vere ferdig, og godkjennast i formannskap og kommunestyre.	Rådmann, rådgjevarar og leiarar

Skjema for utarbeiding av handlingsplan for avdeling / eining

Handlingsplan for kompetanseutvikling på dei einiskilde avdelingane vert utforma i skjemaet som er attgitt nedunder. Ved å nytte eit standard oppsett gjer ein det lettare for rådmannen å samanlikne innmelde behov for ressursar, og på den måten gi han eit godt grunnlag for prioritering av midar inn mot dei ulike tiltaka.

Samstundes vil eit oppsett som er det same frå år til år gjere det enklare å dokumentere kva arbeid som er gjort med kompetanseutvikling over tid.

Avdeling	
BAKGRUNN	Her skal ein definere behov for kompetanseheving, basert på ein analyse av kompetansebehov samanlikna med tilgjengeleg kompetanse.
TILTAK	Her skal ein skissere kva tiltak ein ynskjer å setje i gang for å få til ei kompetanseheving innan dei oppgitte felta.
ANSVAR	Her skal ein skrive kven som er fagleg og administrativt ansvarleg(e) for gjennomføring av tiltaka.
TIDSRAMME OG OMFANG	Her skal ein skrive kor tid opplæringa startar, omfanget og kor tid den er planlagt gjennomført.
RESULTATMÅL	Her skal ein fastsetje kva mål som skal vere oppnådde for at tiltaket skal vurderast som vellukka / gjennomført.
ØKONOMI	Det skal utarbeidast eit oversyn over kostnader tiltaka vil medføre.
Evaluering; Denne vert foreteke av den/dei som er administrativt og fagleg ansvarleg(e), og rapporterast til rådmannen, anten som eit eige dokument, eller som eit vedlegg til bakgrunns materialet i neste prosedyreskjema. Dette vert avtalt med rådmannen før tiltaket vert sett i verk.	

Del 2 : Handlingsplanar

Handlingsdelen av kompetanseutviklingsplanen for Masfjorden kommune er summen av kompetanseutviklingsplanane frå den einkilde avdelinga / eininga når desse er prioriterte og tilført naudsynte midlar.

Kvar avdeling nyttar skjemaet att gitt på side 9 som utgangspunkt, og fyller ut dette. Ved å nytte eit felles skjema i alle delar av organisasjonen, kan ein få fram ein dokumentasjon av tiltaka som gjer rådmannen sitt arbeid med å samordne og prioritere tiltaka enklare.

Ansvar for gjennomføring av tiltak på ei avdeling

Tiltak som kan gjennomførast lokalt utan at det er naudsynt å tilføre eksterne midlar, vert gjort annan avdelinga å tråd med oppsett tiltaksplan. Det er avdelingsleiar sitt ansvar å sjå til at dette vert gjort.

Dersom tiltaka krev tilføring av ekstra ressursar, er det rådmannen sitt ansvar å prioritere ressursbruken, og å skissere korleis han tenkjer seg dei tilførte ressursane skal nyttast i høve tiltaksplanen. Men det er framleis avdelingsleiar sitt ansvar å sjå til at tiltaka vert gjennomførte på avdelinga, og å melde eventuelle avvik mellom sett mål og oppnådde resultat.

Framdrift for gjennomføring av tiltak

Det er viktig å vere medviten om at tiltak som krev tilførsel av midlar utanfor eige budsjett, ikkje kan gjennomførast før dei desse er på plass. I praksis kan dette bety at slike tiltak ikkje kan startast opp før etter ei budsjetthandsaming der midlane er blitt løyvde. Og dersom ein legg til grunn at ein også skal ha tilførsel av midlar utanfrå, kan dette bety at det kan gå lang tid før eit planlagt tiltak kan realiserast. Dette kan føre med seg at prioriterte tiltak i ein tiltaksplan kan ha konsekvensar for seinare tiltaksplanar, og verka styrande på desse.

Del 3 : Ressursbehov og ressursbruk

Dette er eit kortfatta oversyn over kva område ein må pårekna at kompetanseutvikling krev tilføring av ressursar. Enkelt kan ein gruppere desse i tre hovudområde. Desse er :

- Kostnadar knytt til opplæring av tilsette
- Kostnadar knytt til spreing av kompetanse
- Kostnadar knytt til overføring av kompetanse – å hindre kompetanselekkasje

Kostnadar knytt til opplæring av tilsette

Desse kostnadane vil i hovudsak vere knytt til tre føremål :

- Heil eller delvis dekning av direkte kostnader ved opplæringa, til dømes kursavgift, honorar til kurshaldarar, bøker og anna studiemateriell osv. Dette kan skje ved at arbeidsgjevar dekkjer alle utgifter, eller tildeler utdanningsstipend etter nærare reglar.
- Indirekte kostnader, knytt til frikjøp av den/dei som tek opplæring.
- Lønsauke til tilsette som aukar sin formelle kompetanse innan eiga fagfelt.

Nokre av desse kostnadane vil verte dekkja av vikarbudsjetten, andre må takast frå andre budsjettpostar eller frå friske midlar tilført utanfrå. I begge tilfelle skal dekninga skje som fylgje av ei prioritering i gjeldande handlingsplanar. Lønspolitisk handlingsplan vil vere styrande for å bruke løn som verkemiddel ved rekruttering, behalde og stimulere til kompetanseheving.

Kommunen har stipendordning, og yter stipend etter gjeldande regelverk. Det vil i kvart einskilde høve bli vurdert om kommunen skal krevje bindingstid.

Ein kan sjå for seg at ein person som får tilført kompetanse innan eit felt, aktivt bidreg til spreing av denne kompetansen på eigen arbeidsplass. For at dette skal kunne gjennomførast, må ein leggje til rette for dette ved å organisere kompetansespreinga.

Kostnader knytt til overføring av kompetanse

Gjennom sitt daglege virke vil dei tilsette opparbeide seg ein svært verdfull kompetanse knytt til dei oppgåvene avdelinga utfører, og måten desse vert løyst på der. Denne typen kompetanse kallar ein gjerne for «handlingsboren kunnskap». I dette ligg at ein gjerne tileignar seg kunnskapen gjennom praktisk arbeid med oppgåvene.

Slik kompetanse er ofte sterkt knytt til arbeidskulturen på avdelinga, og kan ikkje lærast andre stader enn der. For å sikre at nyttilsette raskt får tilgjenge til denne kunnskapen, kan det vere lurt å sjå til at det er ei viss overlapping mellom nyttilsette og dei som sluttar.

STRATEGISK KOMPETANSEPLAN FOR 2015 – 2018

Handlingsplan for 2015 – 2018:

- **Desse sakene vil me arbeide med frå 2015 – 2018**

KOMPETANSEKARTLEGGING, MOBILISERING AV KOMPETANSE OG REKRUTTERING.	
BAKGRUNN	Strategisk plan for kompetansestyring
TILTAK	<p>Ta i bruk registrering av kompetanse i Visma – HR systemet</p> <ul style="list-style-type: none">- Systematisk kartlegging av kompetansebehov- Oversikt over kritiske rekrutterings-områder <p>Innarbeide strategisk plan for kompetansestyring i alle avdelingar</p> <ul style="list-style-type: none">- Alle avdelingar skal fylgje årshjulet i strategisk kompetanseplan- Alle avdelingar skal utarbeide mål, tiltak og kostander for avdelinga i høve kompetanseutvikling/ mobilisering- Prioritering blir vurdert utifrå kritisk kompetansebehov, utviklings behov og økonomi. Dette skal gjennomførast i dialog med HTV <p>Medarbeidarsamtale viktig arena for å kartlegge kva kompetanse avdelinga har, kan mobiliserast, og kva ein evt. skal prioritere.</p> <p>Arbeide med å byggja kultur for å mobilisera kunnskap og ferdigheter som finst i organisasjonen</p>
ANSVAR	Rådmann, personalsjef, rådgjevarar, leiarar
TIDSRAMME OG OMFANG	<p>Visma HR systemet skal takast i bruk i løpet av 2015.</p> <p>Registrering og oppfølging i Visma skal skje kontinuerleg.</p>
RESULTATMÅL	<ul style="list-style-type: none">- Har oversikt over kva kompetanse som finst i kommunen og kan mobiliserast- Vidareutdanning, kurs m.m. skal vere prioritert etter kommune sine behov, og prioriteringar.- Handlingsplan blir oppdatert årleg etter prioritering.- Prioritering blir vurdert utifrå kritisk kompetansebehov, utviklings behov og økonomi. Dette skal gjennomførast i dialog med HTV
ØKONOMI	Gjennomførast innan for gjeldande rammer

EVALUERING	- Mål, tiltak og økonomiske konsekvensar skal rapporterast årleg til rådmann.
------------	---

LEIAROPPLÆRING	
BAKGRUNN	Kommunedelplan for oppvekst og helse, omsorg og sosial. Sikre god kompetanse på leiing i Masfjorden kommune.
TILTAK	Leiaropplæring/ leiarutvikling <ul style="list-style-type: none"> - Felles opplæring for alle leiarar i kommunen - Arrangert av kommunen
ANSVAR	Rådmann
TIDSRAMME OG OMFANG	Opplæring over 2 år Startar opp våren 2015 – til hausten 2017
RESULTATMÅL	Gjere leiarane trygge i leiarrolla, betre kvalitet i leiinga
ØKONOMI	Opplæringa skal ut på anbod Søkje om eksterne midlar gjennom KS, fylkesmannen m.m.
EVALUERING	Medarbeidarundersøking. Medarbeidarsamtale

ARBEIDSPLASSEN SOM LÆRINGSARENA	
BAKGRUNN	Strategisk plan for kompetansestyring
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - Bruke personalmøte målretta - Tilsette som har vore på kurs skal formidle på arbeidsplass i etterkant, t.d. på møte, ved eit skriv, - Internundervisning
ANSVAR	Leiarar
TIDSRAMME OG OMFANG	Kontinuerleg gjennom heile året
RESULTATMÅL	Arbeidsplassen er nytta som ein læringsarena
ØKONOMI	Innanfor gjeldande ramme
EVALUERING;	Medarbeidarundersøking. Medarbeidarsamtale

INTERKOMMUNALE NETTVERK	
BAKGRUNN	Kompetanseheving og utvikling i nettverk
TILTAK	Masfjorden kommune skal <ul style="list-style-type: none"> - Delta i interkommunale nettverk - Delta i utviklings prosjekt innan IKT
ANSVAR	Rådmann
RESULTATMÅL	Kompetanseutvikling
ØKONOMI	Kostnader ved vikar, reiseutgifter. Gevinst ved felles opplæring
EVALUERING	Vurdere kost/ nytte av interkommunal nettverk Tidsbruk på nettverk

LÆRLINGAR	
BAKGRUNN	Lærlingar er eit rekrutteringstiltak. Det at kommunen kan tilby lærlingplassar til unge under utdanning er og eit samfunnsansvar.
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - Kvart år skal det lagast ein oversikt på kor mange lærlingplassar kommunen skal ha, utifrå behov for rekruttering og tilgjengelege lærlingplassar. - Lage ein plan som sikrar at lærlingar kan få fast stilling etter fagbrev. - Sikre lærlingane ei god opplæring i kommunen.
ANSVAR	Personalsjef, leiarar og lærlingkontakt
TIDSRAMME OG OMFANG	Læretida for ein ordinær lærling er 2 år Læretid for TAF lærling er 4 år.
RESULTATMÅL	Lærlingar som får fagutdanninga si i Masfjorden kommune, som arbeider innan sektorar der det på sikt vert stor avgang og stor trong for arbeidskraft, vil kunna få jobb i kommunen
ØKONOMI	Kostnad – lærlingløn
EVALUERING	Årleg vurdering av kor mange lærlingar kommunen skal ta i mot.

SENIORTILTAK	
BAKGRUNN	Strategisk plan for kompetansestyring. Seniorpolitikk
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - Tiltak for å få seniorar til å stå lengre i arbeidslivet - Sikre at kunnskap blir overført - Seniorsamtale skal gjennomførast i alle avdelingar
ANSVAR	Leiarar
RESULTATMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Seniorar arbeidar lengre i Masfjorden kommune - Kompetanse frå seniorar blir overført til organisasjonen.
TIDSRAMME OG OMFANG	Kontinuerleg
ØKONOMI	<p>Kostander ved tilrettelegging med ekstra ferieveke, og fast lønnstilskot til seniorar.</p> <p>Kostnad med overlapping</p>
EVALUERING	Tiltak skal evaluerast i samband med lønspolitisk plan

OPPLÆRING FOR NYTILSETTE LEIARAR OG VERNEOBOD	
BAKGRUNN	Arbeidsmiljølova, brannførebyggande forskrift
TILTAK	<p>Masfjorden kommune har oversikt over nye leiarar og verneombod som skal ha tilbod om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lovpålagt HMT 40 t kurs - Brannleiarar kurs <p>HMT skal vere tema på første (jan/ feb.) leiarsamlinga i året.</p>
ANSVAR	Rådmann, rådgjevarar og personalavdelinga
RESULTATMÅL	Masfjorden kommune har leiarar som kjenner regleverk, og følgjer opp sine tenesteområde etter lover og forskrifter.
TIDSRAMME OG OMFANG	HMT kurs for nye leiarar og verneombod i 2015 Brannvernleiararkurs for nye leiarar i 2015
ØKONOMI	Kurs utgifter – eksterne kurs. Vikar utgifter
EVALUERING	

TML – Opplæring innan trygge arbeidsstasjonar

BAKGRUNN	Arbeidsmiljølova. TML har mange som arbeidar ute i «felt», dette medfører krav til at ein gjennomfører arbeid på ein trygg måte, både for seg sjølv og omgjevnadane
TILTAK	Ta i bruk risikovurdering av arbeidsoppgåver Kurs og kompetanseheving innan desse områder.
ANSVAR	Rådmann, Leiar TML
TIDSRAMME OG OMFANG	Kurs i HMT arbeid i 2015
RESULTATMÅL	Tilsette i TML vurderer og setter inn tiltak som bidrar til trygge arbeidssituasjonar. Sikrar at utstyr som TML har ansvar for rundt om i kommune blir brukt/ oppbevart på ein sikker måte for omgjevnadane. Førebygger arbeidsulykker
ØKONOMI	Kursutgifter
EVALUERING	

TML – kritisk kompetansebehov landbruk

BAKGRUNN:	I dag har ikkje Masfjorden kommune landbruksfagleg teneste, med dette som går på Jordlov. Avtalen mellom Gulen og Masfjorden kommune om kjøp av landbruksfagleg teneste er avslutta.
TILTAK	Lage ny avtale med Gulen Kommune i løpet av 2015, eller kurs og kompetanseheving av eigne tilsette på avdelinga innan dette området.
ANSVAR:	Rådmann, Leiar TML
RESULTATMÅL	Sikre landbruksfagleg teneste.
ØKONOMI	
EVALUERING	

• KOMPETANSE PLAN FOR OPPVEKST 2015 – 2016

VIDAREUTDANNING FOR LÆRAR	
BAKGRUNN	«Strategi for etter- og vidareutdanning»
TILTAK	Ha minst to lærarar på vidareutdanning kvart semester i utvalde fag.
ANSVAR	Rådgjevar oppvekst
TIDSRAMME OG OMFANG	
RESULTATMÅL	Fleire lærarar med minst 30 studiepoeng fordjuping i prioriterte fag.
ØKONOMI	Vikarutgifter, kostnad til lærebøker og reiser. Setja av midlar i årsbudsjettet årleg. Statstilskot.
EVALUERING	Årleg vurdering

ETTERUTDANNING FOR STYRARAR OG PEDAGOGISKE LEIARAR	
BAKGRUNN	Delta i regional etterutdanning for desse yrkesgruppene.
TILTAK	Etterutdanning over fleire semester
ANSVAR	Rådgjevar oppvekst
TIDSRAMME OG OMFANG	
RESULTATMÅL	Styrarar/pedagogiske leiarar skal få oppdatert kunnskap på feltet
ØKONOMI	Kursavgifter og vikarutgifter
EVALUERING	

ETTERUTDANNING/ OPPFØLGING FOR LÆRARAR OG ASSISTENTAR/FAGARBEIDARAR	
BAKGRUNN	Felles satsingsområde og kompetanseutvikling på skulane/ i barnehagane
TILTAK	Felles planleggingsdagar på tvers av skulane/barnehagane
ANSVAR	Rådgjevar oppvekst, rektorar, barnehagestyrarar
TIDSRAMME OG OMFANG	

RESULTATMÅL	Felles praksis i møte med born/elevar
ØKONOMI	Leggast inn i budsjettet for kvar eining
EVALUERING	

SATSING PÅ UNGDOMSSTEGET	
BAKGRUNN	Nasjonal satsing på «ungdomssteg i utvikling»
TILTAK	Satsingsområde på kvar skule, samarbeid med NLA
ANSVAR	Rektorane
TIDSRAMME OG OMFANG	
RESULTATMÅL	Kompetanseheving på avgrensa område for heile personalet
ØKONOMI	Vikarutgifter i samband med samlingar
EVALUERING	

ARBEIDSPASSBASERT BARNEHAGE- LÆRAR UTDANNING	
BAKGRUNN	Kommunen har store utfordringa med å rekruttere fagkompetanse som førskulelærar
TILTAK	Vurdere om kommunen skal nytte eit slikt utdanningsprogram for å stette fagkompetansebehovet
ANSVAR	Rådgjevar oppvekst, barnehagestyrarar
TIDSRAMME OG OMFANG	
RESULTATMÅL	
ØKONOMI	
EVALUERING	

RETTELEIING	
BAKGRUNN	Kompetanse for er nødvendig for å rettleie studentar og tilsette
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - 2 tilsette november 2014 – april 2015 - 15 studie poeng

ANSVAR	Rådmann, rådgjevar
TIDSROMM OG OMFANG	1 år
RESULTATMÅL	Rettleiarkompetanse i kommunen
ØKONOMI	Stipendutgifter, vikarutgifter
EVALUERING	

LÆRLING BARNE OG UNGDOM	
BAKGRUNN	Strategisk plan for kompetansestyring.
TILTAK	2 ny lærling frå haust 2015
ANSVAR	Rådgjevar oppvekst, personalsjef
TIDSRAMME OG OMFANG	2 års lærekontrakt
RESULTATMÅL	Rekruttering
ØKONOMI	Kostnad - lærlingløn
EVALUERING	

• **Kompetanseplan for pleie og omsorg 2015 - 2016**

LINDRANDE BEHANDLING	
BAKGRUNN	Forskrifter, avtalar, samhandlingsreforma. Kommunedelplan helse, omsorg og sosial.
TILTAK	- Vidareutdanning i lindrande behandling for 2 sjukepleiarar
ANSVAR	Rådmann, personalsjef og rådgjevar PLO
TIDSRAMME OG OMFANG	Desentralisert studie over 2 år 60 studiepoeng Startar opp hausten 2014 – planlagt ferdig – våren 2016
RESULTATMÅL	- Team for lindrande behandling i kommunen - Har kompetanse innanfor lindrande behandling
ØKONOMI	Permisjon og vikarutgifter, stipend Søkje tilskot frå fylkesmannen gjennom kompetanseløftet 2015
EVALUERING	I 2016 skal det vere plan for korleis kommune kan nytte kompetanse innan dette fagfeltet best mogleg for heile kommunen.

REHABILITERING OG VELFERDSTEKNOLOGI	
BAKGRUNN	Kommunedelplan helse, omsorg og sosial
TILTAK	- Vidareutdanning for 2 sjukepleiarar i 2016/ 2018 - Kurs innan dette tema skal prioriterast i 2015- 2017
ANSVAR	Rådgjevar PLO, leiar forvaltning
TIDSRAMME OG OMFANG	4 års prosjekt
RESULTATMÅL	Masfjorden kommune; - tar i bruk velferdsteknologi - Har kunnskap og kompetanse til arbeider med rehabilitering og førebyggjande tiltak i helse og omsorg
ØKONOMI	Kostnader ved permisjon, stipend, kursutgifter, reiseutgifter Søkje tilskot frå fylkesmannen
EVALUERING	

VERNEPLEIAR	
BAKGRUNN	Kommunedelplan helse, omsorg og sosial. Bu – og avlastningstilbod for unge ressurskrevjande brukarar har stort

	behov for tilsette med kompetanse innan miljø arbeid.
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - Rekruttere vernepleiar eksternt ved ledig stilling i kommunen. - Legge til rette for internrekruttering.
ANSVAR	Rådgjevar PLO, fagleiar bu- og avlastningstilbodet
RESULTATMÅL	Masfjorden kommune yter gode tenester til dei som får bu – og avlastningstilbod, men fagleg kvalitet.
ØKONOMI	Innanfor gjeldande rammer
EVALUERING	

MILJØARBEID	
BAKGRUNN	Kommunedelplan for helse, omsorg og sosial. Vurdering av kompetansebehov i bu- og avlastningstenesta. Dette er ei forholdsvis ny teneste i kommunen, med auka behov for kompetanse på miljøarbeid.
TILTAK	<p>E- opplæring for alle tilsette i 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette består av 5 modular a 8 timar - Opplæringa vil omfatte 10 tilsette..... <p>Fagopplæring innan miljøarbeid for 3 tilsette</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette er ei vidareutdanning for helsefagarbeidarar
ANSVAR	Rådgjevar PLO og leiar bu – avlastningsstilbod
TIDSRAMME OG OMFANG	<p>E – læring innan miljøfag; 10 tilsette</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gjennomførast i 2015 <p>Fagskule i miljøarbeid; 3 tilsette</p> <ul style="list-style-type: none"> - Startar opp hausten 2015 – gjennomført 2016
RESULTATMÅL	Auka kunnskap i miljøarbeid, sikre at kommunen ivareteke lovpålagte oppgåver slik at kommunen yter forsvarlege tenester for psykisk utviklingshemma.
ØKONOMI	Kostand ved permisjon, kurs, reiseutgifter Vikarutgifter og stipend til fagskule – tilskot frå fylkesmannen
EVALUERING	

LÆRLINGAR I HELSEFAG	
BAKGRUNN	Rekrutteringstiltak. Kompetanseplan
TILTAK	<ul style="list-style-type: none"> - 2 nye læringar i helsefag
ANSVAR	Rådgjevar PLO, personalsjef
TIDSRAMME OG OMFANG	Lærlingkontrakt 2015 – 2017

RESULTATMÅL	Rekruttering av tilsette til pleie og omsorg Lærlingar tilfører avdelingane kompetanseløft.
ØKONOMI	Lønskostnader til lærling
EVALUERING	Gjennomgang av opplæringsplan for lærlingane. Plan for å tilsette lærlingar etter fagbrev i faste stillingar i PLO

• KOMPETANSEPLAN FOR HELSEAVDELINGA I 2015- 2016

LEGE	
BAKGRUNN	Tariffavtale for legar i allmenn medisin. Etter denne avtalen regulerer denne rett til 4 mnd. utdanningspermisjon kvar 5 år for legar i allmenn medisin. I 2015 er det 5 år sidan legane i Masfjorden hadde denne permisjonen.
TILTAK	Utdanningspermisjon for kommunelege 1: - Planlagt opplæring/ hospitering etter avtale med rådmann med avtale om kva permisjonen skal innehalde. Utdanningspermisjon for kommunelege 2: - Planlagt opplæring/ hospitering etter avtale med rådmann.
ANSVAR	Rådmann, rådgjevar PLO
TIDSRAMME OG OMFANG	Kommunelege 1; 4 mnd utdanningspermisjon frå 01.04.2015 Kommunelege 2; 4 mnd utdanningspermisjon frå
RESULTATMÅL	Kompetanseheving
ØKONOMI	Kostnad med vikarlege i 8 månader.
EVALUERING	Etter permisjon er gjennomført

LÆRLING KOKKEFAG	
BAKGRUNN	Kompetanseplan
TILTAK	1 lærling – planlagt ferdig våren 2016
ANSVAR	Personalsjef, Fagleiar kjøkken
TIDSRAMME OG OMFANG	
RESULTATMÅL	Kokkelærling bidreg til kompetanseutvikling i avdelinga Samfunnsansvar for å tilby opplæring
ØKONOMI	Lærlingkostnader Reduserte vikarutgifter
EVALUERING	Vurdere ny lærling i 2016

Norsk sjukepleiarforbund

v/ Htv Hildegunn Bjånes

Matre 16

5984 MATREDAL

06.03.15

Masfjorden kommune

Austfjordvegen 2724

5981 MASFJORDNES

Høyringsnotat ang Strategisk kompetanseplan Masfjorden kommune.

Vil først takka for at kommunen har sete i gang arbeide med kompetanseplan i kommunen, noko som har vore etterspurd i fleire år.

Her kjem nokre synspunkt frå Nsf på planen.

Bra at planen er delt i tre med ein generell del, ein handlingsplan og ressurs behov/ bruk.

Første del er ok der ein tar føre seg rammeverket.

Del to med handlingsplanen som beskriv kompetansebehovet i heile kommunen og i dei einskilde avdelingane er bra. Viktig at dei ulike avdelingane blir pålagd til og ta i bruk denne.

Fint at ein har lærlingane som eit eige tiltak, viktig at me arbeidar for at dei får fast stilling så raskt det let seg gjera etter end fagbrev , for og behalda kompetansen i kommunen.

Handlingsplanen for Ploms ser bra ut. Har enkelt medlemmar som uttrykker ynskjer om andre tiltak inn i handlingsplanen som bruk av ernæringsfysiolog , samt fleire kreftsjukepleiarar.

I tredje del som omhandlar ressursbruk bør det og komma meir fram korleis me skal bruka kompetansen som tilsette i kommunen har tileigna seg. Har ein tatt vid. utd med studiepoeng må det føra til at ein blir plassert i rett stillingskode, lønn og nytta der det er behov for ein. Dette må tre i kraft når ein kan visa til bestått studium og ikkje måtta venta på lokale forhandlingar, dette gjeld spesielt når det er kompetanse som kommunen ber tilsette ta pga mangel.

Når store grupper tilsette skal auka kompetansen bør det på forhand vera lønnsforhandlingar i forhold til lønsauke. Dette for og avklara forventningar før ein startar opp så ein slepp diskusjonar i dei lokale forhandlingane og ulike behandling av tilsette.

Dette er noko av det Nsf har sett på. Håper dette vert tatt med i den vidare prosessen, då me meina dette vil gje ein betre kompetanseplan for kommunen. Me er meir enn gjerne med i det vidare arbeidet.

Mvh

Hildegunn Bjånes Htv Nsf

Fagforbundet Masfjorden 503

v/HTV Lillian Haugsdal

Masfjordnes 16/3-15

Masfjorden kommune

Innspel til høyrings notat strategisk kompetanseplanen

Takker for att de har sett i gang arbeidet med kompetanseplanen. Fagforbundet Masfjorden har følgjene innspel:

Del 1 og del 2 ser grei ut.

I del 3 ressursbehov og ressursbruk ønskjer Fagforbundet att dei tilsette som tar vider og etter utdanning med og utan studiepoeng skal få kompensasjon for dette ved avslutta skulegang/eksamen. Dette ynskjer me ikkje skal gå av den lokalepotten men att dei skal få kompensasjonen med ein gang og ikkje måtte vente.

Når kommunen har store grupper som tar kompetanseheving samtidig i regi av kommunen må det være avtalt på forhand kor stor lønsauka skal være.

Når det blir tatt etter og vidare utdanning som er relevant for stillinga må ein tilrettelegge for att dei tilsette skal få ta praksisen sin utan store økonomiske tap.

Med dette meiner me att dei får behalde løna si vist dei må i praksis i ein annen kommune.

Fagforbundet ynskjer att kommunen skal jobbe for att lærlingar som har fått fagbrev skal få fast stilling i kommunen.

Dette er punkter som Fagforbundet meiner bør bli tatt med i det vidare arbeidet for å få ein god kompetanseplan for kommunen.

Mvh

Lillian Haugsdal

Høyring plan for strategisk kompetansestyring

Masfjorden kommune 2015 – 2018.

Frå Utdanningsforbundet Masfjorden.

Nytt bilde på side 1.

Del 1. Rammeverket.

Overordna mål siste punkt del 1. **Å gi tid til kunnskapsoverføring frå tilsette som er på veg ut.**

Dette er eit veldig bra punkt. Når noen går ut frå ein stilling mister ein mye erfaring og kompetanse. Det er viktig at dei ymse avdelingane har gode rutinar for dette.

Del 2. Handlingsplaner.

Ansvar for gjennomføring av tiltak på avdeling. Dette er viktig at dette punktet vert gjort. Her står det klart kven som har ansvar til å følgje opp» men det er framleis avdelingsleiar sitt ansvar å sjå til at tiltaka vert gjennomførte på avdelinga, og melde eventuelle avvik mellom sett mål og oppnådde resultat» Dette er ein plan som heile tiden må vere i bruk og difor må den klart inn på årshjulet nemt i del 1.

Del 3. Ressursbehov og ressursbruk.

Kostnader knytt til opplæring av tilsette.

Utdanningsforbundet vil at når noen har tatt studiepoeng som er relevant for arbeidet ein gjer og at ein har fått godkjenning frå arbeidsgivar skal det ligge ein automatikk at ein får godtgjering for utdanning. Utifrå pr 12/3 -15 10000 for 30 studiepoeng og 20000 for 60 studiepoeng. Ikkje at ein skal dra dette inn i dei lokale forhandlingane.

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Sveinung Toft		15/308

Saknr	Utval	Type	Dato
043/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015

Gjeld regulering av tilleggsområde ved Giljane bustadfelt

32T

Område som skal regulerast.

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen legg saka fram til drøfting i formannskapet.

Saksopplysningar:

Bakgrunn og fakta:

Administrasjonen har vore i møte med Erlend Kvamsdal, som ønskjer at bustadfeltet på Giljane vert utvida, med mål å få regulert inn ein 5- 7 nye einbustadtomter.

Han har etter møte med kommunen innhenta tilbod frå to konsulentføretak for utarbeiding av reguleringsplan. Tilbodet er inndelt i to hovudfaser, der fase 1 er å få kartlagt om føremålet let seg realisere. Detaljert reguleringsplanarbeid kjem først fase 2. Det potensielle bustadområdet har

i følgje framleggstillar allereide fleire interessentar, som alle ønskjer å etablere seg med bustadtomter i dette området.

Han ønskjer ein modell der kommunen er eigar og tek kostnaden med planarbeidet, og der han sjølv seinare skal stå for utbygginga etter at området er godkjent regulert. I møte med kommunen har han vist til liknande samarbeid knytt til fleire private reguleringsplaner/bustadområde andre stadar i kommunen, mellom anna Skjelsundet bustadfelt, Giljane bustadfelt, felt på Einestrand, og tomteområde på Haugsvær. Han meiner dette difor ikkje er noko ny framgangsmåte, og at dette er ein god måte å sikre Masfjorden kommune gode tomter og nye innbyggjarar.

Tilboda frå to konsulentføretak viser at dei eksterne kostnadane med det private

reguleringsarbeidet kan koma opp i rundt 200.000,-. I tillegg vil planarbeidet krevja administrative ressursar.

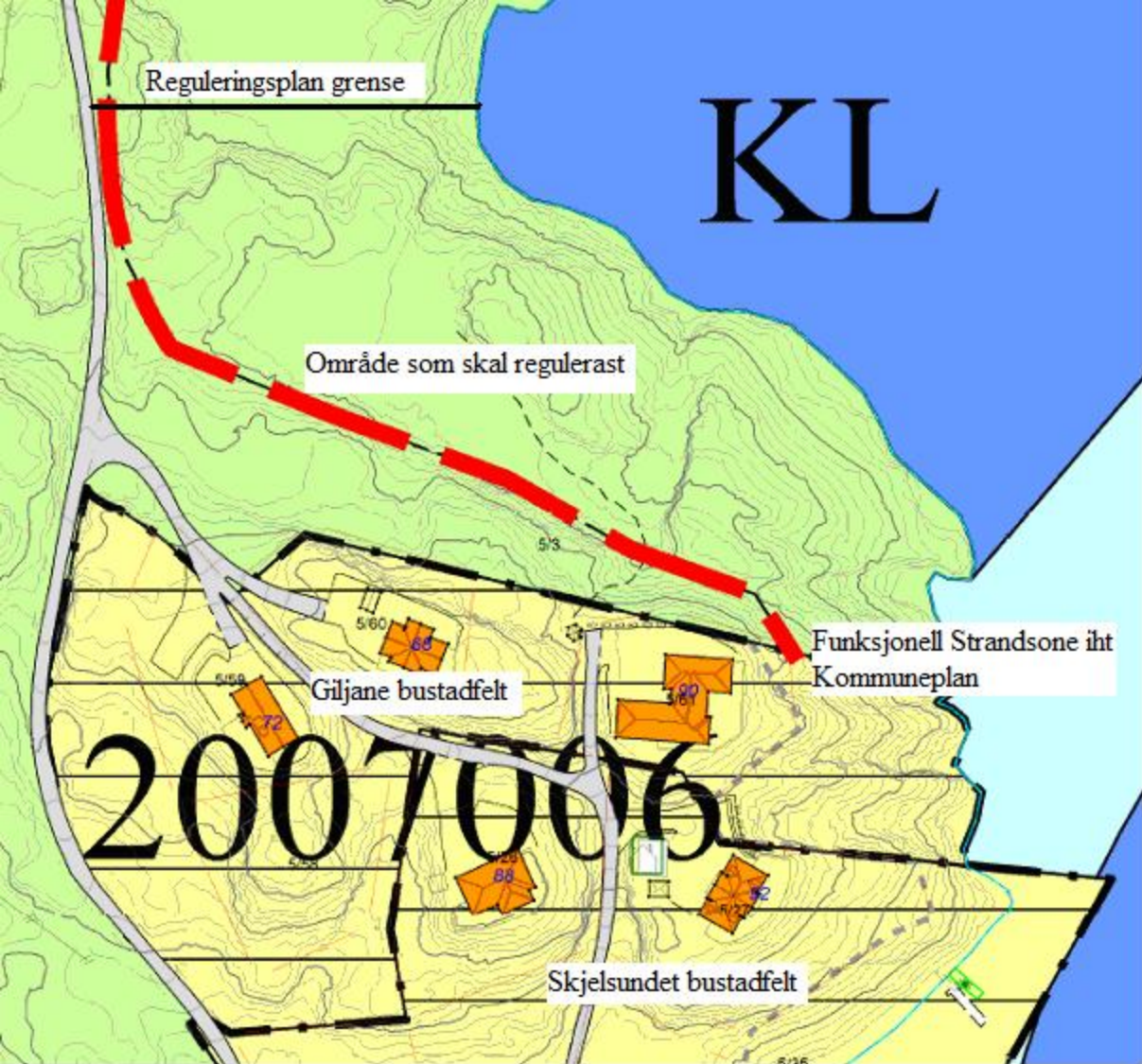
Vurdering

Det at dette er ei utviding av eksisterande bustadområde medfører at kostnader knytt til utbygging av infrastruktur vert rimlegare i høve andre nye bustadfelt utan slik nærleik til eksisterande felt.

Fordelen med å regulera denne staden er difor at området ligg nært opp til viktig infrastruktur som veg, vatn og avlaup m.v. På den andre sida ligg området i eit landbruk, natur og friluftsområde (LNF-område) i kommuneplanen, og det vil difor vera ein risiko for at området ikkje let seg realisere, t.d. ved at det kan koma motsegn frå andre styresmakter i samband med planarbeidet. På den andre sida har ein i tilbods brevet avgrensa den økonomiske risikoen ved at tilboda er delt i to faser, slik at planarbeidet kan stoppast når oppstartsfasen er ferdig, og ein har fått vurdert innspel frå regionale styresmakter. Då unngår ein å bruka plankostnader knytt til det faglege og mest kostnadskevande arbeidet med plankart, plankildring og føresegnar, om ein ser at planarbeidet ikkje vil føra fram.

Kommunestyret hadde i juni 2013 oppe sak om prioriterte planoppgåver for perioden 2013 til 2016. Denne reguleringsplanen var ikkje drøfta i denne saka, då saka først og fremst drøfta behovet for offentlege planar som var bestemt i planstrategidokumentet frå kommunestyremøte den 30.10.2012. Planarbeidet som no er spelt inn er difor ikkje vorte vurdert i tidlegare saker i formannskapet eller kommunestyret. På den andre sida har rådmannen stor forståing for ønsket om at kommunen bidreg i planarbeid knytt til å få på plass nye bustadtomer i dette området. Sidan det ikkje ligg føre overordna dokument eller andre styringssignal legg ein saka fram til formannskapet til drøfting. Eventuelle planmidlar må løyvast frå disposisjonskontoen.

Konklusjon



Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Svein Helge Hofslundsengen	FE - 100, TI - &14	14/986

Saknr	Utval	Type	Dato
044/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015
	Kommunestyret	PS	

Finansrapportering 2014 pr. 31.12.2014

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Finansrapportering pr. 31.12.2014 vert teken til vitring

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Økonomireglement kap. 19.8, rapportering og kontroll
Føremål med rapportering er å informera om faktiske resultat av finansforvaltninga, og eksponering i forhold til dei rammer og retningslinjer som er fastsett i reglement for finansforvaltninga. Rådmannen rapporter minst to gonger årleg til kommunestyret.

Rapporten skal innehalda:

1. Oversikt over langsiktig gjeld fordelt på lånetype, renteutvikling og låneinstitusjon.
2. Oversikt over plassering av ledig likviditet med fordeling på aktivaklasse og vilkår
3. Oversikt over plassering av langsiktig finansiell aktiva med fordeling på aktivaklasse og vilkår.
4. Ein omtale av forventa utvikling i marknaden fram til neste rapporteringstidspunkt og kva konsekvenser rådmannen trekkjer av dette.

Vurdering

Kommunen si lånegjeld er redusert litt i løpet av 2014, og utgjer omlag 71,3 mill.kr. pr. 31.12.14. Rentekostnaden vart lågare enn budsjettet. Prognose for åra framover er framleis låg rente.

Ledig kortsiktig likviditet er plassert i bank med rente tilsvarande 3 mnd. NIBOR +

0,8%, og vart endra til 3 mnd. NIBOR + 0,2. kalkylar for 2015 tilseier ei rente på 1,7+0,2, og knappe 2% avkastning av midlar plassert i bank.

Anna ledig likviditet og plassering av langsiktig finansiell aktiva har samla sett hatt ein god avkastning hittil i 2014, og langt over ordinær bankavkastning, og utgjer samla nær 10%. To av plasseringane som er knytt til aksjefond har hatt større avkastning, men og større risiko.

Det har vore til dels store svingingar i løpet av året, men avkastning av plasseringane pr. 31.12.2014 vart samla sett veldig gode. Plasseringane generere meirinntekter til kommunen som er vesentleg for samla resultat i 2014. Plasseringane vert vurdert med jamne mellomrom, og prognosar hittil i 2015 viser ein veldig god avkastning på den samla portefølgjen, og ein ser ingen grunn til å gjere endringa no. men det kan skje store endringar (både positivt og negativt) på kort tid om det f.eks skulle skje vesentlege endringar i globale forhold.

Fakta

Kommunen har i løpet av 2014 tatt opp 2 lån, fordelt med 3,8 mill.kr. til investeringsføremål og 500.000 til startlån og samla lånegjeld pr. 31.12.2014 utgjer omlag 71,3 mill.kr. Viser elles til note 9 & 10 i kommunerekneskapen 2014.

Fordeling flytande rente og fastrente

Rentetype	Långiver	Sum av Saldo 31/12	Del av total lånegjeld
Flytande	Husbanken	2 145 063,00	3,01 %
	Komm.banken	54 047 900,00	75,84 %
	KLP/komm.kred.	6 007 500,00	8,43 %
	Husbanken startlån	5 261 418,00	7,38 %
Totalt Flytande		67 461 881,00	94,67 %
Fast 1-3 år	Komm.banken	3 800 000,00	5,33 %
Totalt Fast 1-3 år		3 800 000,00	5,33 %
Totalsum		71 261 881,00	100,00 %

Ledig kortsiktig likviditet er plassert i bank med rente tilsvarande 3 mnd. NIBOR + 0,8%, og etter reforhandling og forlenging av bankavtale med verknad frå 1.10.2014 er vilkåra endra til utgjer 3 mnd. NIBOR + 0,2%,.

Ramme for plasseringa; jf. økonomireglementet pkt. 19.6.c)

c. Plassering av langsiktige finansielle aktiva

Femner om aktiva kor berre avkastning skal disponerast på kort sikt;

- Ved plassering av langsiktige finansielle aktiva skal den finansielle risiko vera låg.
- Langsiktige finansielle aktiva kan forutan bankinnskot, plasserast i pengemarknad, obligasjons- eller aksjefond inkl. garanterte plasseringar/indeksobligasjonar.
- Maksimum plassering i pengemarknad og obligasjonsfond er 15 mill. kroner. Maksimum plassering i aksjefond er 15 mill. kroner. Maks ramme 30 mill.kr.
- Midlar plassert i aksjefond skal ha ein tidshorisont på minst 5 år.

Avkastning av ledig likviditet og plassering av langsiktig finansiell aktiva utover bankinnskot;

	01.01.2014	Resultat '14	31.12.2014	Avkastning	Resultat
Dnb Obligasjon 20	6 647 366,35	386 340,65	7 033 707,00	5,812 %	386 340,65
Holberg Kreditt obligasjonsfond	1 793 847,00	55 206,00	1 849 053,00	3,078 %	55 206,00
FS Delta	3 884 626,08	384 849,92	4 269 476,00	9,907 %	384 849,92
Holberg Global	1 199 706,00	315 330,00	1 515 036,00	26,284 %	315 330,00
Holberg Rurik	562 056,00	29 276,00	591 332,00	5,209 %	29 276,00
Spv Aksje	3 653 601,66	593 291,34	4 246 893,00	16,239 %	593 291,34
	17 741 203,09	1 764 293,91	19 505 497,00	9,945 %	1 764 293,91

Konklusjon

Status pr. 31.12.2014 tilseier nok eit år med gode resultat på plasseringane. Tilrår at orienteringa/rapporten vert teken til vitring.

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Maud Sleire Holmaas		15/298

Saknr	Utval	Type	Dato
045/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015

Referatsak

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Referatsaker vert tekne til orientering

Saksopplysningar:

- Sandnes - sandnesplanen – bustadføremål – utbyggingsavtale
- Konesjonskraft
- Organisering
- Medfinansiering utbetringa Krokavassdammen
- Budsjettsalderinga 2015
- Oppdatert oversyn over investeringsbehov og tiltak veg og bygg
- Støysak Sandnes – konkret tiltak/løysing