

## Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Helga Ellingsen	FE - 430	14/404

Saknr	Utval	Type	Dato
042/2015	Formannskapet	PS	21.04.2015
027/2015	Kommunestyret	PS	30.04.2015

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

#### Vedlegg:

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

tilfeldigheiter 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 kompetanseheevande tiltak. Handlingsplanen beskriv kva kompetanseheevande 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 lønskompensasjon 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 som 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.

## **Formannskapet - 042/2015**

### **FS - behandling:**

Ordførar Karstein Totland gjekk kort gjennom saka.

Rådgjevar Helga Ellingsen orienterte om endringane sidan sist.

Saka vart drøfta.

**Røysting:**

Rådmannen sitt framlegg til vedtak vart samrøystes tilrådd til kommunestyret

**FS - 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.**

**Kommunestyret - 027/2015**

**KS - behandling:**

Ordførar Karstein Totland gjekk kort gjennom saka.

Saka vart drøfta.

**Røysting:**

Formannskapet sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

**KS - 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.**