

## 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"><li>- Systematisk kartlegging av kompetansebehov</li><li>- Oversikt over kritiske rekrutterings-områder</li></ul> <p>Innarbeide strategisk plan for kompetansestyring i alle avdelingar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Alle avdelingar skal fylgje årshjulet i strategisk kompetanseplan</li><li>- Alle avdelingar skal utarbeide mål, tiltak og kostander for avdelinga i høve kompetanseutvikling/ mobilisering</li><li>- Prioritering blir vurdert utifrå kritisk kompetansebehov, utviklings behov og økonomi. Dette skal gjennomførast i dialog med HTV</li></ul> <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"><li>- Har oversikt over kva kompetanse som finst i kommunen og kan mobiliserast</li><li>- Vidareutdanning, kurs m.m. skal vere prioritert etter kommune sine behov, og prioriteringar.</li><li>- Handlingsplan blir oppdatert årleg etter prioritering.</li><li>- Prioritering blir vurdert utifrå kritisk kompetansebehov, utviklings behov og økonomi. Dette skal gjennomførast i dialog med HTV</li></ul>
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 leing i Masfjorden kommune.
TILTAK	Leiaropplæring/ leiarutvikling <ul style="list-style-type: none"> <li>- Felles opplæring for alle leiarar i kommunen</li> <li>- Arrangert av kommunen</li> </ul>
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"> <li>- Bruke personalmøte målretta</li> <li>- Tilsette som har vore på kurs skal formidle på arbeidsplass i etterkant, t.d. på møte, ved eit skriv,</li> <li>- Internundervisning</li> </ul>
ANSVAR	Leiarar
TIDSRAMME OG OMFAGN	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"> <li>- Delta i interkommunale nettverk</li> <li>- Delta i utviklings prosjekt innan IKT</li> </ul>
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"> <li>- Kvart år skal det lagast ein oversikt på kor mange lærlingplassar kommunen skal ha, utifrå behov for rekruttering og tilgjengelege lærlingplassar.</li> <li>- Lage ein plan som sikrar at lærlingar kan få fast stilling etter fagbrev.</li> <li>- Sikre lærlingane ei god opplæring i kommunen.</li> </ul>
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"> <li>- Tiltak for å få seniorar til å stå lengre i arbeidslivet</li> <li>- Sikre at kunnskap blir overført</li> <li>- Seniorsamtale skal gjennomførast i alle avdelingar</li> </ul>
ANSVAR	Leiarar
RESULTATMÅL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seniorar arbeidar lengre i Masfjorden kommune</li> <li>- Kompetanse frå seniorar blir overført til organisasjonen.</li> </ul>
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"> <li>- Lovpålagt HMT 40 t kurs</li> <li>- Brannleiarar kurs</li> </ul> <p><b>HMT skal vere tema på første (jan/ feb.) leiarsamlinga i året.</b></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 førskulelærer
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"> <li>- 2 tilsette november 2014 – april 2015</li> <li>- 15 studie poeng</li> </ul>

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**

<b>LINDRANDE BEHANDLING</b>	
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.

<b>REHABILITERING OG VELFERDSTEKNOLOGI</b>	
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	

<b>VERNEPLEIAR</b>	
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"> <li>- Rekruttere vernepleiar eksternt ved ledig stilling i kommunen.</li> <li>- Legge til rette for internrekruttering.</li> </ul>
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><b>E- opplæring for alle tilsette i 2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dette består av 5 modular a 8 timar</li> <li>- Opplæringa vil omfatte 10 tilsette.....</li> </ul> <p><b>Fagopplæring innan miljøarbeid for 3 tilsette</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dette er ei vidareutdanning for helsefagarbeidarar</li> </ul>
ANSVAR	Rådgjevar PLO og leiar bu – avlastningsstilbod
TIDSRAMME OG OMFANG	<p>E – læring innan miljøfag; 10 tilsette</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gjennomførast i 2015</li> </ul> <p>Fagskule i miljøarbeid; 3 tilsette</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Startar opp hausten 2015 – gjennomført 2016</li> </ul>
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"> <li>- 2 nye læringar i helsefag</li> </ul>
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