



Strategisk kompetanseplan for Masfjorden kommune 2015 – 2019

Handlingsdel 2015

Innhald

1.0 Innleiing	s. 2
2.0 Samandrag	s. 3
3.0 Kompetanseplanen sin forankring og ambisjon	s. 3
3.1 Tilhøve til anna planverk	s. 3
3.2 Overordna mål og føringar	s. 4
3.2.1 Ein kommune vi er stolte av	s. 4
3.2.1 Rett kompetanse på rett stad	s. 5
4.0 Kva er kompetanse ?	s. 5
4.1 Definisjonar	s. 5
5.0 Kompetanseanalyse	s. 7
5.1 Våre kompetansekrav	s. 7
5.2 Våre kompetansebehov	s. 8
5.2.1 Lengre sikt	s. 8
5.2.2 Kort sikt	s. 10
6.0 Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse	s. 12
6.1 Anskaffe	s. 12
6.2 Utvikle og mobilisere	s. 12
6.3 Læringsarenaer	s. 13
6.3.1 Interne	s. 13
6.3.2 Eksterne	s. 14
7.0 Økonomiske rammer/verkemiddel	s. 14
7.1 Stipend	s. 16
7.2 Løn og forhandlingar	s. 16
7.3 Permisjon	s. 16
7.4 Medarbeidarsamtalerz	s. 17
7.5 Rettleiing	s. 17
7.6 Personalmøter	s. 17
Vedlegg	s. 18
Del 1 Årleg handlingsplan/tiltak 2015	s.22

1.0 Innleiing

Masfjorden kommune yter tenester innan eit breitt spekter der det vert krevd kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Kommunen er ein organisasjon som famner breitt med omsyn til oppgåver og tilhøyrande kompetansekrav, frå ufaglærte til universitetsutdanna. Det er viktig å halde eit kompetansenivå som sikrer 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 avta 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.

Planmessig, 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 skreddersydd opplæring, og ikkje basert på tilfeldigheter ut frå kva som løpande vert tilbydd eller den einskilde sine interesser. Det følgjer tydeleg av Hovedtariffavtalen 3.3 Kompetanse – læring og utvikling, at både arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar har eit ansvar for å ivareta kompetanseutviklinga. Arbeidsgjevar har også ansvar for å kartlegge dei tilsatte 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. Masfjorden kommune har ei oversikt over kompetansen til dei tilsette. Oversikta er no ikkje heilt oppdatert. Planen er å ta i bruk eit nytt datasystem eller ein modul i etablert system som gjev den tilsette tilgang til å fylle inn eigen kompetanse sjølv. Her vert registrert cv-opplysningar som personalia, utdanning, arbeidserfaring, kurs og sertifikat. Det vert då den enkelte medarbeidar sitt eige ansvar å sikre korrekt innlegging av data. 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 riktig kompetanse i forhold til dei løpande behov. Dette er heilt avgjerande for å kunne møte dei komande års utfordringar på arbeidsmarkedet.

Strategisk arbeid på området er illustrert ved den positive kompetansesirkelen som viser at – *kompetanse rekrutterer kompetanse.*

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 ikkje uvesentlig faktor ved rekruttering av nye medarbeidarar.

Vi har i fleire rundar starta opp arbeidet med å lage ein strategisk kompetanseplan utan å ha fullført arbeidet i eit ferdig styringsdokument. Arbeidsgjevar ynskjer med denne planen å endre fokus noko, frå eit fokus på kunnskap og kunnskapsutvikling til eit kompetansefokus. Dette dokumentet skisserar kva vi meiner med begrepa og innhaldet i dei. Fokus må i større grad rettast mot det arbeidet som faktisk vert utført ovanfor brukarane i tenestene våre.

Korleis kunnskap vert anvendt. Det betyr at denne planen må vere retningsgjevande for måten vi organiserar oss, måten vi nyttar verkemidlar i løn, stipend, permisjon, medarbeidarsamtalar, personalreglement osv og ikkje minst kva vi forventar av tilsette sin bruk av sin kunnskap i det daglege. Dersom vi ikkje klarar å skape læringsmiljø i det daglege der kunnskap vert nytta praktisk og spreidd til andre, så vil effekten av tilrettelegging og ressursbruk til kunnskapsheving vere til liten nytte.

Samandrag

Planen er ein «fyrstegenerasjonsplan» som ikkje vil vere fullstendig i høve alle sider av det som bør vere grunnlaget i ein strategisk kompetanseplan. Planen er todelt. Del 1 gjev føringar og retningar i høve det strategiske arbeidet. Den seier noko om utfordringar framover på kort og litt lengre sikt. Kompetansebegrepet er definert til å omfatte felte kunnskap, haldningar, ferdigheter og våre personlege evner til å kombinere desse områda.

Denne delen seier også noko om kva verkemiddel vi tek i bruk for å sikre kompetanse. Den gjev eit signal om at vi ynskjer å fokusere i større grad på faktisk arbeid som eit resultat av kunnskap, haldningar, ferdigheitsnivå og personlege eigenskapar.

Del 2 er ein handlingsdel som har som mål å indikere kva konkrete tiltak som er prioritert i 2015. Forsøket er ei samla prioritering av kommunen sine tiltak mot dei områda som er vurdert som viktigast å sikre og utvikle. Denne delen vil vere grunnlag for søknad frå tilsette som ynskjer å satse på meir kunnskap, og den vil vere signal til tilsette om tiltak internt for å sikre og heve kompetanse. Denne delen vil også danne grunnlag for søknader om statlege tilskot innanfor undervisning og helse- og omsorgssektorane.

3.0 Forankring og ambisjonar i kompetanseplanen

3.1 Tilhøve til anna planverk

Kompetanseplanen er knytta til ei rekkje andre planar. Den skal synleggjere den ambisjon kommunen har innanfor alle delar av vårt ansvarsområde. Den skal også synleggjere ambisjonar kommunen har som samfunnsbyggjar og det samfunnsansvaret kommunen har.

Øvst i planhierarkiet står kommuneplanen med ein arealdel og ein samfunnsdel. Saman med vår visjon «Ein kommune me er stolte av» skisserer dette dokumentet våre viktigaste føringar.

Kommunedelplan helse

Kommunedelplan som no er til politisk handsaming skisserer nokre utfordringar framover.

- Auka behov for spesialiserte sjukepleiaroppgåver
- Auka behov for avansert sjukepleie, som heimbehandling med veneport og i.v
- Auka kompetansebehov innan rusomsorg
- Auka behov for kompetanse innan psykiatri –
- Auka behov for kompetanse til barn/ unge/ voksne med spesielle behov
- Auka behov for kompetanse rehabilitering/habilitering innan fysisk og psykisk helse. Kvardagsrehabilitering.

I framtida må vi ha større fokus på å leggje til rette for eigenmeistring som vil gje;

- Fokus på førebygging
- Tidleg tilrettelegging
- Nytenking på kompetanse – fleire fagfelt inn i vanleg helse og omsorg
- Teknologi

Kommunedelplan oppvekst

Nokre utfordringar som gjeld kompetanse:

- Vanskeleg å rekruttera fagpersonale til barnehage og skule
- Korleis skal vi i framtida få tak i personale med høg fagleg kompetanse og rette personlege eigenskapar
- Meir fagkompetanse i barnehagane
- Aukande gjennomsnittsalder
- Sikra kombinerte stillingar mellom skule og kulturskule

3.2 Overordna mål og føringar

3.2.1 Ein kommune vi er stolte av

Stoltheit er oftast knytta 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.

Vi treng også kollegialt samarbeid for å skape stoltheit. Det at eigen kompetanse vert sett, verdsett og utvikla er viktig. Å vere i eit læringsmiljø, eit utviklande arbeidsmiljø, der kollegaer forventar at god kompetanse stadig må haldast ved like og utviklast, skapar stoltheit.

Vi treng ein kommune som formidlar at kompetanse er viktig og understøttar ei utvikling av stadig betre prestasjonar – som forventar av alle at vi treng eigenutvikling, som ikkje slår seg til ro med «godt nok». Dette er ein organisasjon som skjønar at feil og manglar førekjem, men forventar eit ynskje om å lære og å heve kompetanse kontinuerleg hjå alle tilsette.

Utvikling av stoltheitsfølelse dei seinare åra; (spm «I kva grad er du stolt av kommunen – 1 i svært liten grad - - 6 i svært stor grad)

År		06	07	08	09	10	11	12	14				
Heile kommunen		4,7	4,9	4,7	4,7	4,8	4,9	4,9	4,7				

(Medarbeidarkartlegging i «Bedre kommune» september 2014)

Leiarkompetanse står som eit sentralt verkemiddel for å sikre kommunen sine overordna mål. Leiingar er viktige «modellar» med eigen evne og motivasjon til å lære og utvikle seg sjølv og å understøtte og utvikle andre sin kompetanse. Korleis sikre at medarbeidarar er trygge til å nytte sin kompetanse, at det fins motivasjon for utvikling, at kollegaer kan lære av kvarandre ? Korleis sikre møteplassar for læring og refleksjon. Korleis sikre at vi har leiingar som har eit syn på medarbeidarar som ein ressurs vi må «foredle» kvar dag ? Evne og vilje til å «sjå seg sjølv» utanfrå og «målt» på dette er ein føresetnad for utvikling av leiarkompetanse.

3.2.2 Rett kompetanse på rett stad

Dette prinsippet er ei sentral overordna føring. Prinsippet er spesielt viktig då vi er ein «generalistkommune» som skal syte for at kvalitet på tenestene våre er slik at vi dekkjer lovkrav og våre faglege ambisjonar. Vi må sikre rett kompetanse i høve dei oppgåvene vi skal løyse i heile kommunen og ikkje berre i den einskilde skule, barnehage eller

heimetenesteseone. Dette gjeld spesielt i høve høgskule og universitetsutdanna spisskompetanse fordi denne er «kostbar» å skaffe både for den tilsette og kommunen. Både for å sikre fornuftig ressursutnytting i høve behov i heile kommunen, men også for å sikre kompetanseutvikling gjennom trening, må vi i større grad sikre forflytning av tilsette – og/eller forflytning av brukarar.

4.0 Kva er kompetanse?

4.1 Definisjonar

”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.

Kunnskap

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

Kunnskap kan oppnås gjennom

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

Ferdigheiter

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.

Eksemplar:

- o *Tekniske ferdigheiter/Digitale ferdigheiter*
- o *Gjennomføringsevne - å utføre i samsvar med prosedyre/kvalitetssystem*
- o *Basisferdigheiter – språklege – både muntlig og skriftlig*
- o *Sosiale ferdigheiter*
- o *Administrative/ strukturelle ferdigheiter*
- o *Pedagogiske ferdigheiter*
- o *Atferds og relasjonelle ferdigheiter*
- o *Leiareigenskapar*

Ferdigheiter kan ein oppnå gjennom;

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

Haldningar handler om den enkelte sine – **meningar, verdisyn, innstilling og intensjon** – i høve til aktuelle oppgåver og situasjonar i jobbsituasjonen (jobbrelaterede haldningar).

- o Menneskesyn både i høve brukarar og kollegaer/medarbeidarar
- o Syn på seg sjølv og vurdering av eigen kompetanse
- o Syn på seg sjølv og eigne føresetnader for å lære.
- o Syn på eigen profesjon og faglege intensjonar

Haldningar kan ein endre og utvikle gjennom

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

Å vurdere om nokon er kompetent avheng både av faktiske kunnskarar 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 verdiar 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.

Det vil alltid vere andre menneske si åtferd vi opplever i praksis. Åtferda er ein sum av kunnskarar, haldningar og ferdigheiter. Vi må då vurdere i kva grad denne åtferda skapar stoltheit hjå ein sjølv, hjå kollegaer og viktigast – i samspel med innbyggjarane og brukarane av tenestene våre.

5.0 Kompetanseanalyse

5.1 Våre kompetansekrav og vår kompetansebeholdning/kompetansekapital

	06		07		08		09		10		11		12		14	
Leiar	L	K	L	K	L	K	L	K	L	K	L	K	L	K	L	K
Kompetanse	4,2	4,7	4,7	4,6	4,4	4,8	4,6	4,7	4,5	4,7	4,4	4,7	4,7	4,9	4,8	4,8

Tabellen syner eigen oppfatning hjå leiarane på spørsmål «har du nødvendig kompetanse for å utføre dine arbeidsoppgaver?»

(Medarbeidarkartlegging 2006 til 2014)

Vi har her samanlikna leiarane (L) si oppfatning med kommunen (K) som heilskap. Vi ser at det i ein lang periode var slik at leiarane oppfatta seg som mindre kompetent enn det

medarbeidarane gjorde i høve å utføre tildelte arbeidsoppgåver. I år ser vi at det er balanse i dette biletet.

Ser vi på alle tilsette er det likevel stor skilnader mellom avdelingane i år. Pleie og omsorgstenestene ligg relativt høgt i eigenvurdering (4,9/5.0) medan barnehagane ligg noko lågare med 4.5. Undersøkinga byggjer på eigenvurdering og seier mindre i seg sjølv om faktisk kompetansenivå. Den er likevel eit uttrykk for tryggleik og grunnlag for meistringskjensle i arbeidsituasjonen.

Kunnskapskrav

Ein del krav er sett i sentrale forskrifter og regelverk som vi er bundne av. Skal ein arbeide som lege, må ein ha autorisasjon som byggjer på utdanning og trening i ferdigheiter. I ein del funksjonar kan ein arbeide på dispensasjon frå utdanningskrav. Dette gjeld i undervisningstillingar, barnehagelærarstillingar, som helsesyster osv. Det er likevel slik at kommunen langt på veg sjølv vel kor mange stillingar vi treng i ulike kategoriar for å støtte brukarane sine rettar utover det minimumskrav som vi finn i særlovgivinga. Som eksempel har vi ei målsetjing om å ha barnehagelærarar i avdeling for å styrkje kvaliteten i barnehagane.

Kompetansebeholdning

Vi har dekkja kunnskapskrava i dei aller fleste funksjonar i kommunen. Vi har nokre manglar i oppvekstsektoren ved at vi i nokre tilfelle nyttar tilsette utan pedagogisk utdanning i undervisningstillingar og tilsette utan barnehagelærarutdanning som pedagogiske leiarar i barnehagane. Dette varierar frå år til år, men vi kan sjå ein tendens til at det vert stadig vanskelegare å rekruttere innan desse områda. Innan helse og pleie og omsorgssektoren har vi hatt stor grad av stabilitet, men manglar utdanningskategoriar som vernepleiar, ergoterapeut, psykolog og ergoterapeut.

Som vi nemner i denne planen er utfordringa i ein relativt liten kommune å nytte kunnskap på ein slik måte at vi utviklar kompetanse. Haldningsdelen må vedlikehaldast og ikkje minst må ein nytte kunnskapen i det daglege for å «trenere». Dette gjer vi ved å i større grad nytte heile kommunen som arbeidsplass og ved å skape læringsmiljø som forventar at kunnskapen vert nytta i konkret arbeid og vert spreidd i fagmiljøa.

5.2 Vårt kompetansebehov:

Behova byggjer på ei vurdering av eksisterande kompetanse, som her ikkje vert lista opp, dvs vår kompetansebeholdning. På dei aller fleste områda har vi høg kompetanse som vert nytta og vidareutvikla i det daglege.

Kompetansebeholdninga vi i dag har, er til ein viss grad sett i samanheng med aldersfordeling på dei tilsette. Dette er eit usikkert felt fordi vi ikkje har oversyn over planar hjå dei einskilde på litt sikt. Vi veit frå medarbeidarkartlegging at nokre tilsette har mindre tru på at dei vil arbeide i kommunen om nokre år, men vi veit ikkje kven dette er, og då heller ikkje om dette er kompetanse som er vanskeleg å rekruttere eller krevjande å erstatte på anna vis.

5.2.1 Lengre sikt 4- 5 år/kontinuerleg

Sjukepleiar:

Innan pleie og omsorg er det for tida god dekning av sjukepleiarar spesielt på sjukeheimen og heimetenestene Nordbygda. Men dette er eit faggruppe som ein kontinuerleg må vurdere

behov for. På sjukeheimen klarer ein å dekke opp med sjukepleiarar på nesten alle vaktene også i feriane. På natt skulle det vore bemanna med ein sjukepleiar på kvar vakt, men dette har ein ikkje klart. Ei utfordring i høve dette er at sjukepleiarar ikkje ynskjer å kun jobbe natt, fordi det er mindre faglege utfordringar på denne tid av døgnet og på den måten får ein ikkje brukt kompetansen. Heimetenestene har veldig ulik fordeling av sjukepleiarkompetanse i dei ulike avdelingane, og ein klarere ikkje å få utnytta kompetanse på ein god måte. God organisering av tenestene må ta sikte på å ha rett kompetanse på rett plass til rett tid. Det er ikkje mangel på sjukepleiarar i desse avdelingane når ein ser dei under eit. Utifrå sjukepleiardekninga og den rekruttering som kommunen har hatt ved ledige sjukepleiarstillingar, har ikkje kommunen behov for å gi støtte til sjukepleiarutdanning. Det er eit behov for å vidareutdanne sjukepleiarar innan spesielle felt og heve den generelle kompetansen for å imøtekoma nye oppgåver som vert lagt til kommunen.

Fagarbeidarar:

Dette er ei viktig faggruppe som kommunen har stort behov for. Det er mange fagarbeidarar som har høg alder og etter kvart vil gå av med pensjon. Dette må ein vurdere i høve å prioritere lærlingar innan helsefagarbeidar i den komande perioden.

Vidareutdanning til fagarbeidarar har kommunen ymse erfaring med. Behovet for vidareutdanning innan denne faggruppa er ikkje det kommunen har størst behov for. Dersom kommunen i framtida skal etablere spesielle fagteam kan vidareutdanning/ kurs innan for eit fagområde vere aktuelt. I dag ligg behovet for vidareutdanning meir hjå den enkelte fagarbeidar. For å rekruttere stabilt personell innan høgskuleutdanning som ein ikkje klarer å rekruttere så har kommunen behov for fagarbeidarar som vidareutdannar seg til dømes som vernepleiar.

VIDAREUTDANING:

Det er spesielt innan sjukepleiargruppa ein har behov for vidareutdanning.

Lindrande behandling/ kreftomsorg:

Pr. i dag er det to som går på vidareutdanning innan lindrande/ kreft omsorg. I tillegg har kommunen ein som er ferdig utdanna, og ein som har delutdanning innan dette fagområdet. Det oppstarta tiltaket vil stette behov for kompetanse dei næraste åra.

«Akuttmedisin» innan kommunale oppgåver: Generalistkompetanse

Dette er ei vidareutdanning som er ei følge av samhandlingsreforma. Dette er ei vidareutdanning som skal gjere ein meir rusta til å gjennomføre fleire avanserte medisinske oppgåver i kommunehelsetenesta.

– 2 personar innan 4 år.

Omsorgsteknologi:

Vidareutdanning i omsorgsteknologi er eit fagfelt kommunen må prioritere dei neste åra. Kommunen treng ressurspersonar som har kunnskap om framtidens muligheiter, som kan hjelpe til med å innføre omsorgsteknologi i kommunen.

- 2 personar innan 4 år?

Undervisningspersonale i skulen

10 lærarar har gjennom dei fire siste åra fått minimum 30 studiepoeng vidareutdanning i prioriterte fag. I åra framover vil det verta aktuelt med vidareutdanning i spes.ped, norsk, engelsk, rådgjeving, kunst og handverk, andre framandspråk og musikk. Kommunestyret har tidelgare sagt at norsk, engelsk og matte skal prioriterast. Rektor på den einskilde skulen må

årleg sjå på kva som er skulen sine behov og rådmannen vurderer kva som skal prioriterast for heile kommunen..

Undervisningspersonale i kulturskule

Her vert det viktig å få fleire lærarar i kombinerte stillingar med grunnskulen. Dette må i fyrste rekkje sikrast ved rekruttering slik at rekruttering av lærarar i grunnskulen vert samordna med kulturskulebehovet årleg på vårparten.

Barnehagelærarar

Spesialpedagogikk er eit område me treng meir kompetanse på. Ein må vidare tenkja både på korleis ein kan rekruttera fleire barnehagelærarar og korleis me kan halda på dei me har.

Lærlingar

Å vere ei aktiv lærebedrift har fleire gevinstar. Kommunen sitt «samfunnsansvar» ved at vi legg til rette for at ungdom kan utdanne seg i heimkommunen, sikre rekruttering og å nytte lærlingar som bidrag for å skape læringsmiljø.

Antal lærlingar har variert dei seinare åra. Vi har tradisjon for å ta inn lærlingar i kokkefag, barne- og ungdomsarbeid og helsefag.

Hausten 2014 har vi fylgjande kontraktar:

Fag	Antal	Start	Slutt	«Ynskje»?
Helsefag	1	08.07.14	08.07.16	1
Helsefag	1	15.11.13	15.11.15	1
Helsefag	1	01.11.13	01.11.15	1
Barn og ungdom	1	15.08.13	01.09.15	1
Kokkefag	1	09.09.13	10.05.15	1
TAF helse	0			0
Reinhald	0			1
Kontorfag	0			

Det vil alltid vere ei prioritering kva omsyn kommunen skal ta ved fastsetjing av talet på lærlingar. Vi har tidlegare vektlagt samfunnsansvaret slik at vi har prøvd å ta inn ungdom i lære som søker plass hjå oss. Om vi ser på behov for rekruttering burde vi ha påverka ungdom til å starte opp på reinhaldsfag og helsefag spesielt. Det er på desse felta vi også har lettast for å gje arbeid i etterkant som fagarbeidarar. Vår erfaring med TAF er at effekten av arbeidskraft i læretida er god medan rekrutteringseffekten er meir usikker.

5.2.2 Kort sikt

Miljøarbeidarar:

I avlastning og tenester for barn og unge med spesielle behov er det behov for kompetanse på høgskulenivå. I dag er det ein ergoterapeut som er leiar for tenesta, resten av personalet er fagarbeidarar. Det er eit stort behov for tilsette med vernepleiarutdanning i denne tenesta, ikkje minst fordi dette er ei teneste som er i sterk utvikling.

Innafor denne faggruppa kan det vere eit behov for vidareutdanning som kan gi meir kompetanse på miljøarbeid. Dette er ei forholdsvis ny teneste i kommunen, så ein har ikkje så mykje kompetanse innan dette fagfeltet å bygge på.

NAV – kommunaldel:

I denne tenesta manglar ein kompetanse. På kontoret i dag er det ein sjukepleiarar som er leiar for kontoret og den kommunale delen. NAV-kontoret har ansvar for sosialfaglege tenester som oppfølging av rusarbeidet i kommunen, psykiatri mv. Det er ein ufaglært som har vikariert for sosionom over lang tid. Oppgåver har blitt løyst, men dette er ikkje god nok kompetanse på sikt for dei kommunale tenestene.

Rus/psykiatri

Samhandlingsreforma og flytting av ansvar og oppgåver utfordrar oss også innan desse felta. Ei styrking her ved rekruttering av psykolog og kompetanseheving av tilsette som arbeider både førebyggjande og behandlande er sentralt.

Rehabilitering:

Eit anna felt som kan og bør prioriterast er rehabilitering og førebyggjande arbeid i heimetenestene.

Dette fagområdet må ein vurdere opp mot å rekruttere andre yrkesgrupper i helse- og omsorgstenestene – som ergoterapeut. På litt sikt er dette ei yrkesgruppe som må rekrutterast både for å sikre rehabilitering og habiliteringsfeltet, men også for å sikre kompetanse på hjelpemiddelformidling og oppfølging.

Sjukeheimen: Skal tilby kortidsopphald for rehabilitering. På omsorgsavdelinga treng ein ei gruppe av tilsette som har auka kompetanse på dette området. Dette for å sikre eit systematisk og kvalitativt godt tilbod. Kompetanseheving kan vere i form av etter-og vidareutdanning i form av lokal eller ekstern undervisning. Helsedirektoratet har signalisert dette som eit satsingsområde.

Heimetenestene: Rehabilitering bør i større grad gjevast i brukarane sin heim. Fleire kommunar har prosjekt innan kvardagsrehabilitering med tilskot frå Helsedirektoratet. Kommunen bør satsa på kompetanseheving for personalet gjennom lokale undervisningsprosjekt og etter-og vidareutdanning for nokon av personalet i kvar avdeling.

Forvaltning

Vi har over tid sett behov for å styrkje sakshandsaming og forvaltningskompetanse innan pleie og omsorg og helsetenestene. Det vert fatta svært mange vedtak i desse tenestene og krav til dokumentasjon og kvalitet er viktig for å sikre rettstryggleik for brukarane. Desse oppgåvene er lagt til leiarane som samarbeidar med merkantil. Leiarane har samstundes ansvar for dagleg drift og deltek sjølv i utøving av tenestene. Tenestene må organiserast slik at nokre har hovudansvar for å sikre kvalitet og derved kan ha tid og rom til å utvikle kompetanse på desse områda. Dette gjeld også kompetanse på økonomistyring og HMS/HR området på systemnivå.

Tenestene er i 2015 i prosess for endring som vil gje leiarar betre høve til å utøve og utvikle kompetanse innan sine felt.

Sjå elles eige kapittel om leiaropplæring.

Oppvekstområdet

I tillegg til leiaropplæring og den statlege vidareutdanninga i skule bør vi innan både barnehage og skule satsa på etterutdanning som styrker heile personalet. Vi har tru på at det er det som gjev størst effekt. Barnehagane treng meir spesialpedagogisk kompetanse. Minst ein av dei årlege planleggingsdagane i barnehage bør brukast til felles skulering i regi av Nordhordland kursregion. Skulane vil bruka mykje av dei felles planleggingsdagane til vidare arbeid med «godt læringsmiljø». Skulane skal frå hausten 2015 òg vera med på den statlege ungdomssteg-satsinga, noko som fører med seg skulering og samlingar på dette feltet. Klasseleiing kan bli eit satsingsområde her.

Leiaropplæring

Leiar kompetanse er grunnleggjande både for å sikre dagleg drift og rett kompetanse på rett stad, men også sentral i høve å sikre kompetanseutvikling i det daglege. Leiarar må sikrast kompetanse slik at dei går føre som eit godt eksempel og klarar å skape læringsmiljø og læringskultur. Eit satsingsområde i 2015 er å starte opp leiaropplæring og det er utarbeida eit program for dette som har fylgjande element:

Mål:

1. Leiarar som har energi for læring, utvikling og endring for kvalitet i tenestene til innbyggjarane.
2. Leiarar med felles leiingsteoretisk, verdimeisig og praktisk handlingsgrunnlag.
3. Personleg vekst og utvikling

Innhald (overskrifter)

1. **Kunnskap om leiing**
2. **Klokt leiarskap**
3. **Leiing av utvikling og endring**
4. **Eg som leiar**
5. **Eg som leiar – endring, læring og utvikling**
6. **Team og teamutvikling**
7. **Evaluering og refleksjon**

6.0 Strategi for å skaffe, utvikle og mobilisere kompetanse

6.1 Skaffe

Tema omhandlar rekruttering internt og eksternt. Vi gjennomfører svært mange rekrutteringsprosessar årleg. Tilsetjingar i faste stillingar og faste endringar i arbeidsavtalar for tilsette vi har, vert handtert sentralt i kommunen medan rekruttering av vikarar vert utført på arbeidsplassane som hovudregel. Vi tilset om lag 15 – 20 eksterne årleg og har om lag 50 totalt med endringar, overflyttingar som medfører nye eller endra arbeidsavtalar. Vi arbeider no med å utvikle sakshandsamingsrutinane for rekruttering slik at desse oppgåvene vert betra

og rasjonalisert.

Omdømme har stor betydning for rekruttering eksternt. Kva omdømme vi har for trivsel, kvalitet og utvikling og ikkje minst korleis vi ivaretek kompetanse og vidareutviklar denne, er noko søkjarar vektlegg.

I det daglege er det størst utfordring knytta til å skaffe kvalifisert og kompetent personell til vikariat. Leiarar nyttar mykje tid til dette, noko som går på bekostning av dagleg leiing av tilsette. Fokus på kompetanseutvikling som heilskap som utvikling av haldningar og ferdigheiter hjå einssilde og i fagmiljøa vert då nedprioritert.

6.2 Utvikle og mobilisere

Det er formulert fleire stader i denne planen eit ynskje om å i større grad utvikle kompetanse i det daglege. Største delen av kompetanseutvikling skjer på arbeidsplassane knytta til utføring av arbeidsoppgåvene. Potensiale for å utvikle kompetanse er størst der og vil vere den viktigaste læringsarenaen vi har.

Vi har i periodar vurdert om det er meir effektivt å vidareutdanna eigne tilsette eller eksternt rekruttere. Dette er ei vanskeleg avveging. Vi veit at det er tryggare i høve stabilitet å vidareutdanna tilsette, men det er også dyrare. Aktuelle utdanningsløp er;

- Barnehagelærarar
- Vernepleiar
- Sjukepleiar
- Vidareutdanning lærarar
- Sosionom

Strategi må veljast i høve til kor vanskeleg det er å eksternt rekruttere i desse faga. Det må vurderast som del av drøftingane og prioriteringane i årlege handlingsplanar.

6.3 Læringsarenaer

Masfjorden kommune vurderer **arbeidsplassen som system som den viktigaste lærings- og utviklingsarenaen.**

Det handlar både om å lære bedre det vi allerie kan – såkalt reprodutiv læring og om utviklingsorientert læring der det vert fokusert på nyskaping, innovasjon og kreativitet.

Masfjorden kommune ynskjer å ivareta behovet for utvikling på begge områda.

I tillegg er det viktig å utvide perspektivet frå fokus på individuell læring for den enkelte medarbeidar til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre menneske og fører til endra handling i eigen avdeling og organisasjon.

Organisasjonslæring tar eit steg vidare og fører til endring i kommunen sin praksis og kultur.

Masfjorden kommune skal være ein lærande organisasjon som skaper gode føresetnader for medarbeidarane si læring og som ivaretek læringa og nyttar den i organisasjonen sitt arbeid med å påverke og tilpasse seg omverden.

6.3.1 Interne læringsarenaer:

”Kvardagslæring”:

Den enkelte arbeidsplass er den viktigaste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplassar må skape eit miljø der det å dele kunnskap og erfaringar vert ein kvardagsleg del av arbeidet. Det må setjast av tid og gjevast mulighet for kunnskapsdeling. Den enkelte sin kunnskap og erfaring må nyttast slik at den kan delast med andre på samme arbeidsplass. Det er lett å gløyme den uformelle læringa gjennom slik praktisk kunnskapsdeling.

Det som er utvikla i samband med jobben er Masfjorden kommune sin eiendom og kan

formidlast vidare til og nyttast av andre.

Kollegarettleing:

Rettleing er ein metode for personleg og fagleg utvikling, og kan gjevast både individuelt og i grupper. Ein god rettleiar har evnen til å etablere støttande forhold, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheiter, engasjement, og er ein god lyttar. Kommunen bør nytte dei rettleingsressursene som eksisterer i organisasjonen.

Bruk av tilsette som kunnskapsdelar/forelesar:

Alle tilsette har eit ansvar for å vidareformidle sin kunnskap. Dette gjeld internt på den enkelte arbeidsplass og i kommunen si interne opplæringsvirksomheit. Tilsette kan nyttast som foredragshaldarar i kommuneinterne kurs.

Heile organisasjonen skal ha ei positiv haldning til å frigjere tid slik at dette kan bli muleg. Den eventuelle tilsette sin aktuelle leiar bør vere den som vidareformidlar og endelig godtar eit slikt oppdrag dersom det skulle komme spørsmål om det.

Internundervisning:

Internundervisning i den enkelte avdeling eller på den enkelte arbeidsplass er ein opplæringsmetode som er effektiv når det gjeld å oppdatere heile arbeidstakargruppa på eit spesielt tema eller ein metode. Slik opplæring foregår i arbeidstida og er planmessig organisert.

Refleksjonsgrupper (erfaringsutveksling):

I refleksjonsgrupper gjennomfører ein refleksjon over eigen praksis. Målet er å sjå muligheiter for endring og utvikling gjennom refleksjon rundt gjennomførte handlingar. Ein kan her fokusere på praktiske ferdigheiter eller haldningar som etikk som vi har noko erfaring med på institusjonen for nokre år sidan.

Nettverk:

Metode for fagleg erfaringsutveksling og påfyll. Til vanleg vert det gjennomført 1-2 gonger i semesteret etter ein fast metodikk. Kan rettast mot fag, prosjekt, planarbeid og leiarutvikling som vi har konkret erfaring med for nokre år sidan.

Hospitering/jobbrotasjon:

Hospitering er ein læringsmetode/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre virksomheiter enn sin eigen. Metoden er også effektiv for å utvikle haldningar og ferdigheiter. Ved hospitering går ein saman med ein annan medarbeidar. Ved jobbrotasjon bytter to medarbeidarar arbeid, utan utviding eller endring av stillingsheimlar .

Kommunen skal leggje til rette for at tilsette skal;

få prøve ut andre arbeidsoppgaver ved ”slitasje”, ynskje eller andre behov.

få kunnskap/rettleing om korleis dei kan skaffe seg kompetanse for å kvalifisere for intern overflytting og karriereutvikling.

Teamutvikling/mestringsseminar:

Faglig og sosial samling derr deltakarane gjennomfører aktivitetar saman som skal byggje relasjonar og gje den enkelte deltakar meistringsopplevingar i kombinasjon med fagleg påfyll.

Medarbeidarsamtaler

Vi har lang tradisjon for å gjennomføre samtalar med tilsette årleg. Eit av tema der må vere drøftingar av kompetanse og kompetanseutvikling. Spørsmål som «Kva treng du for å utvikle deg vidare?» vil vere sentrale. Svara kan vere knytta til endra arbeidsoppgåver, mobilitet til andre arbeidsplassar, rettleiing/tilbakemelding, utvikling av læringsmiljø, kortare eller lengre etter/vidareutdanning osv. Frå medarbeidarkartlegging ser vi at mange tilsette etterlyser attendemelding frå leiar.

MK Land H L

gir deg tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben du gjør? 4,0 4,3 6,0 3,4

(MK – Masfjorden kommune, Land, H- Høgast. L- Lågast)

6.3.2 Eksterne læringsarenaer:

Inntak av elever, læringar og studenter:

Ved å ta i mot elevar, lærlingar og studenter held kommunen seg fagleg oppdatert. Dette er ein del av kommunen sin strategi for å vere ein lærande organisasjon.

Eksterne nettverk (hospitering/erfaringsutveksling):

Nettverksgrupper retta både mot fag, prosjekt og planarbeid gjev verdifull kompetansepåfyll i form av rettleiing, felles refleksjon, fordjuping og samhandling på tvers. Oppgåver i for- og etterarbeid kan nyttast som læringsarenaer.

I samband med samhandlingsreforma er dette formalisert i eigen avtale, vi deltek også i mange interkommunale nettverk som har som føremål å sikre kommunen sine interesser i samarbeidet og å sikre erfaring og kompetansedeling.

Studieturer/besøk:

Studietur skapar nettverk utanfor kommunen sine grenser. Mottak av andre kommunar sine medarbeidarar gjev nyttig erfaringsutveksling.

Formell utdanning:

Formell utdanning kan handle om grunnutdanning, vidareutdanning/etterutdanning (fordjupning – spesialisering).

Gjev: fagbrev, studiepoeng, autorisasjon og rett til å utøve ein profesjon.

Kurs:

Kunnskap kan innhentast ved deltaking på kurs og seminarer. Metoden er kostnadskrevjande og gir ofte lite tilbake i form av kunnskapsdeling. Samtidig med at enkeltilsette deltek på eksterne kurs og seminar, bør det planleggast korleis kunnskapen kan delast i avdelinga der dette er aktuelt.

Det skal årlig utformast eit oversyn over prioriterte område og metodar for kompetanseheving. Dette gjev kommunen betre muligheit til å sikre at ressursane til kompetanseheving vert nytta der samla behov er størst både på kort og litt lengre sikt.

7. Økonomiske rammer/verkemiddel

Vi nyttar totalt sett relativt mykje til kompetanseutvikling i kommunen som heile. I 2013 vart det ført ca 1 mill til kurs og konferansar, 320.000,- til faglitteratur. Vi dekkjer permisjonar med løn fast for nokre tilsette og for å delta på samlingar for nokre.

Praksis for dei fleste som deltek på godkjendte utdanningsløp er å dekkje løn for samlingar og lesedagar/eksamensdagar.

Vi har nokre sentrale avtalar som vi er bundne av når det gjeld kommunal finansiering. Dette er;

Kompetanse for kvalitet - videreutdanning for lærarar, sentral avtale om vidareutdanning/etterutdanning av leger med spesialitet, hovudavtalen som pliktar oss å dekke opplæring av tillitsvalde og HTA som legg føringar for tilrettelegging av kompetansehevande tiltak (kap 3).

Kostnader ved å hente inn vikarar ved løna permisjon er vanskeleg å konkretisere. For tilsette som får permisjon for å delta på samlingar er dette til vanleg 15 – 20 enkeltdagar for eit studieår. Tilsette som går i turnus får berre dekkja dagar dei elles skulle vore på arbeid og dei må dekke reise, bøker, studieavgifter osv sjølv. (sjå ellers pkt om stipendordning).

Normal studieprogresjon er 30 stp i året. (60 stp er fulltidstudie).

Ordninga med vidareutdanning for lærarar er noko betre for studentane. Dei får 40 % permisjon i studietida og dekkja andre utgifter. Frå hausten 2014 får kommunen refundert ca 90.000,- for kvar student pr semester. Dette dekkjer delar av lønsutgiftene og i tillegg kjem utgifter til reise/oppald, avgifter og bøker. Eit anslag for eit studieår vil då vere kring 120.000,- for lærarar og kring 50.000,- for eks ein sjukepleiar som tek vidareutdanning.

Bruk av verkemiddel

Som omtala tidlegare i planen er det eit ynskje å i større grad rette merksemda på korleis vi utviklar vår kompetanse i faktisk arbeid. Dette må også gjenspeglast i korleis vi nyttar verkemidla våre til kompetanseutvikling. Utgangspunkt for kartlegging av behov kommunen har, kopla mot dei tilsette sine ynskjer og motivasjon må skje i møte mellom den einskilde og sin leiar (sjå pkt 7.1.4 under)

7.1. Stipend

Vedlagt ligg retningslinjene for bruk av stipend. Desse er frå 1997 og ikkje oppdatert sidan. Det er gjort framlegg i denne planen om nokre endringar i desse reglane.

Retningslinjer for bruk av stipendordning

Tilsette i Masfjorden kommune kan få fagstipend etter følgjande reglar:

1. Reglane for tildeling av fagstipend gjeld for fast tilsette i Masfjorden kommune.
2. For å vera sikra fagstipend, må utdanninga planleggjast saman med næraste overordna. Utdanninga må vera innanfor dei prioriterte områda i handlingsdelen i kompetanseplanen.
3. For å få stipend må kostnadene til utdanninga, som avgifter, bøker, reise og oppald vere høgare enn stipendtildelinga.
4. Som hovudregel vert halvparten av stipendet utbetalt ved oppstart av studiet og resten etter at eksamen/avsluttande prøve er avlagt.
5. Utdanning tilsvarande eit års full tids studie, tilsvarande 60 studiepoeng, gjev kr 20.000,- i stipend.

Utdanning mindre enn 60 studiepoeng, vert redusert tilsvarande. Stipend til

utdanning og opplæringar utan fastsette studiepoeng vert skjønsmessig fastsatt i høve omfang.

8. Tildeling av stipend vert avgjort av rådmannen etter tilråding av avdelingsleiar/næraste overordna.
9. Stipend vil inngå som del av ei tilrettelegging saman med ordning med løna permisjon. Det vil normalt verte fastsett bindingstid etter gjennomført utdanning og opplæring på inntil 2 år. Normalt 1. år.

7.2 Løn og forhandlingar

Bruk av løn for å motivere tilsette for utvikling og læring og godtgjere for innsats, er gjennomført i lokale forhandlingar. Dette skjer annankvart 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.

Som det framkjem i denne planen, ynskjer arbeidsgjevar å i større grad fokusere på effekt og dagleg nytte av utdanning. Dette varierar av type utdanning, motivasjon for faktisk endring hjå den einskilde tilsette og i kva grad tilsett og arbeidsgjevar kan samarbeide om nytte av kompetansen i kommunen.

Fokus er då «flytta» noko frå syn på kunnskap isolert sett, til anvendt kompetanse i det daglege. Korleis ein faktisk utfører arbeidet dvs korleis kunnskap, haldningar og ferdigheiter er tatt i bruk, er tema i lønspolitisk plan og høyrer naturleg heime i lokale forhandlingar. Nivået på lønstillegg vert då eit forhandlingstema i høve kva grad ein nyttar kunnskap i praksis. Vi ser relativt store ulikheiter mellom arbeidstakarar som har tatt same opplæring. Nokre nyttar denne aktivt i det daglege, sprer kunnskap og aukar kvalitet på tenestene, medan andre gjer det i langt mindre grad. Å ha desse diskusjonane i lokale forhandlingar fylgjer prinsippet om at effekt av den investeringa ein i felleskap har gjort vert evaluert mellom partane.

7.3 Permisjon

Permisjonsrettar til utdanning er omtala tidlegare i denne planen. For dei som fylgjer læreplan i utdanningar som er prioritert i handlingsplan vil dette vere styrt av sentralt inngåtte avtalar for lærarar og legar. For andre vert det gjeve permisjon med løn for å delta på samlingar og 3 lesedagar før eksamen og for eksamensavvikling. Dette gjeld i dei tilfelle undervisninga fell på arbeidsdagar eller innanfor normalarbeidstid/turnus. Til eksempel vil ein eksamen på ein måndag gje rett til lesedag på fredag - laurdag og søndag vert då rekna som lesedagar.

7.4 Medarbeidarsamtaler

Medarbeidarsamtaler vil vere utgangspunktet for planlegging av kompetanseheving. Dette gjeld alle typar kompetanseheving. Planar for tilføring av kunnskap, utvikling av haldningar og ferdigheiter. Leiarane må ha eit kompetanseutviklingsfokus i medarbeidarsamtalane. «Kva treng du for å gjere ein endå betre jobb?»

Vedlagt ligg eit oversyn/liste som gjeld tema for kompetanse i medarbeidarsamtale som skal nyttast som supplement til det som leiar nyttar i dag.

7.5 Rettleiing

Nokre stillingskategoriar har rett til oppfølging/rettleiing etter oppstart. Dei mest aktuelle hjå oss no er lærarar og barnehagelærarar. Som del av leiaropplæring må det vurderast behov/tilbod for rettleiing for leiarane våre. Vi treng styrking av rettleiarkompetanse i alle delar av organisasjonen (jmf handlingsdel)

7.6 Personalmøte

Personalmøte kan vere gode arenaer for kompetanseutvikling. I denne planen er det forventat at tilsette formidlar i kollegiet etter deltaking på kurs/konferansar og undervegs i lengre studie;

- Tema

- Kva kan mine kollegaer nytte av det eg lærer ?
- Kva viktige moment vil eg ta med meg i min praksis ?
- Korleis vil andre «sjå» endring ?

I mange tilfelle vert personalmøta nytta som informasjonsmøte. Desse kan med fordel i større grad nyttast til kompetanseheving. Spesielt knytta til haldningsdelen i kompetansebegrepet.

Vedlegg 1

Tidlegare retningslinjer for stipend:

Sak03/97 REGLAR FOR TILDELING AV FAGSTIPEND
AMUDEN 10.03.97:

VEDTAK:

Tilsette i Masfjorden kommune kan få fagstipend etter følgjande reglar:

1. Reglane for tildeling av fagstipend gjeld for fast tilsett og tilsette i tidsavgrensa arbeidsavtale i Masfjorden kommune med ei arbeidstid på minimum 15 timar pr veke.
2. For å vera sikra fagstipend, må utdanninga vera førehandsgodkjend av arbeidsmiljøutvalet. Arbeidsmiljøutvalet vurder og prioriterer søknadane utfrå kommunale opplæringsplanar. Utdanninga må vera relevant for arbeidstakar sitt arbeidsfelt i kommunen"
3. Hovedregelen er at ein ikkje kan få fagstipend om ein har løna permisjon.
4. For å få tilskot frå stipendordninga, må søkjar ha fullført utdanninga, og ha avlagt eksamen eller leggja fram vitnemål eller kursbevis for opplæringa. Halvparten av stipendet kan etter søknad til rådmannen, utbetalast på førehand til f eks innkjøp av bøker o l.
5. Nettoutgiftene (kursavgift, reise, fagbøker m m) for eleven, må vera minst kr 3 000,- for å ra stipend.
6. Utdanning tilsvarande eit års full tids studie, tilsvarande 20 vekttal, gjev kr (16 000) i stipend, dvs (kr 800) pr vekttal, tilsvarande 14 dagars full studie.

Utdanning mindre enn 20 vekttal, vert redusert tilsvarande, f eks vil 10 vekttal gje 50 % av pkt 1.6.
7. Det vert gjeve same stipend uansett kostnaden med utdanninga. Det er vekttala som er avgjerande for storleiken på stipendet. For utdanning utan vekttal er det normert full tids studie på utdanninga som må leggjast til grunn (14 dg full tids studie = 1 vekttal).
8. Midlar til stipendordninga vert løyvd kvart år i budsjettsamanheng. Midlane vert disponert av Arbeidsmiljøutvalet.

Vedlegg 2

Tema kompetanse som del av medarbeidarsamtale

Medarbeidar si oppleving av jobbmeistring – av å vere i flytsona

- a) Medarbeidar si vurdering av eigen kompetanseprofil (kunnskap, haldningar og ferdigheiter) i relasjon til utfordringar/oppgåver/ansvarsområde
- b) Medarbeidar sin motivasjon, og kva som stimulerer til personleg og fagleg utvikling
- c) Oppgåver som medarbeidaren trivst godt/mindre godt med
- d) Høve til å bidra med egne idear, kunnskap og ferdigheiter
- e) Har medarbeidaren “overskotskompetanse” og interesser for fag/felt (gjerne utover det som ligg til eiga stillinga), som medarbeidar kan tenkje seg å ta i bruk?
- f) Behov for kompetanseutvikling - aktuelle tiltak må konkretiserast i samtalen og avklarast i etterkant

Litteraturliste – referanser

Linda Lai, Strategisk kompetanseledelse (3. utg) 2013, Fagbokforlaget, Bergen

Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging, Rettleiing på KS sine heimesider.

Asplan Viak/Fafo: Strategisk kompetanseutvikling i kommunene. Analyserapport på oppdrag frå KS.

Linda Lai, Kompetansemobilisering og egenmotivasjon, Artikkel i Magma 3/2011.

Del 2 Årleg handlingsplan

2015

Prioriterte område:

Fag	Deltakarar	Frist	Omfang/stp	Lengd
Kreftsjukepleie	2 personar	September 2014	60	September 2014 – juni 2016
Rettleiing	2 personar	November 2014/ April 2015	15	Vår 2015 haust 2015
Vidareutdanning lærarar	1 person	Februar 2015	30	Haut 2015/vår 2016
Godt læringsmiljø	Skulane		Eige prosjekt	2015
Tidleg innsats	Barnehagane		Eige prosjekt	2015
Ergonomi heimetenestene	Ca 25			2 dg juni 2015
Lærlingar Helsefag	2	Mai/juni	2 år	November 2015 – november 2017
Lærlingar kokkefag	1	Februar	2 år	Mai 2015 – Mai 2017
Lærlingar barne og ungdom	1	Mai/juni	2 år	September 2015 til september 2017
Vidare/etterutdanning legar	2	Haut 2014	Etter sentral avtale	Vår 2015 Haut 2015
Leiaropplæring	Ca 15		Eige prosjekt	Vår 2015 til haut 2016