



MELAND KOMMUNE

**KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN FOR
MELAND KOMMUNE
2012 – 2015**

STRATEGISK DEL

Vedteke i Administrasjonsutvalet sak 042/11 – 24.08.11

Innhald:

- Innleiing
- Hovudmål
- 8 fokusområde:
 1. Leiaropplæring
 2. Avgang – korleis erstatte kompetanse
 3. Kompetanseutvikling IKT
 4. Økonomisk og juridisk kompetanse
 5. Tilpassing til samhandlingsreforma og nye helselover
 6. Fagutdanning og spesialkompetanse
 7. Generell kompetanseheving
 8. Norskopplæring for utanlandsk arbeidskraft

Vedlegg 1:

1a: Styringsgruppe for den strategiske delen

1b: Høyringsinstansar strategisk del

1c: Vedtaksmynde strategisk del

2a: Ansvar for tiltaksplanar

2b: Høyringsinstansar tiltaksplanane

3a: Ansvar for tiltaksplanar som går på tvers av arbeidsplassar/avdelingar

3b: Høyringsinstansar for slike tiltaksplanar

4. Tidshorisont.

5. Definisjonar

Vedlegg 2:

Mal for tiltaksplan

STRATEGISK DEL

Innleiing:

Kompetanseutviklingsplanen er eit viktig personalpolitisk verkty og må sjåast i samanheng med andre kommunale styringsdokument. Dette vil t.d. gjelde for:

- Økonomiplan drift og årsbudsjett.
- Overordna planverk for ulike tenesteområde og verksemdsplanar.
- Kvalitetsarbeid.
- Personalpolitisk handlingsprogram
- Strategidokument for rekruttering.

Den strategiske delen tar for seg målsetjingar og ulike fokusområde. Dei 8 fokusområda er valde med bakgrunn i ein analyse av kva kompetanse kommunen har og kva kompetanse vi treng å tilføre organisasjonen.

Den strategisk delen har eit tidsperspektiv på 4 år. Kompetansetiltak for den enkelte avdeling/ arbeidsplass vil bli utarbeidde årleg, i samband med budsjettarbeidet. Det er då dei 8 fokusområda som skal danne grunnlag for dei prioriteringar som vert lagt inn i dei årlege tiltaksplanane. Gjennomføringsgrad og måloppnåing må inn som ein del av årsmeldingane og danne grunnlag for ny årsplan.

Hovudmål:

1. Kompetanseutviklingsplanen skal medverka til at kommunen til ei kvar tid er i stand til å løse oppgåvene sine, både innafor tenesteproduksjon, forvaltning og samfunnsutvikling.
2. Planen skal medverka til at Meland kommune når dei måla som er sett for kommunen si totale verksemd. I desse måla er både kvalitet og effektivitet vektlagd.
3. Planen skal synleggjera kompetansebehovet, slik at formulerte mål kan oppnåast.
4. Planen skal gi dei tilsette tilbod om kompetanseutvikling, slik at kommunen vert ein attraktiv arbeidsplass.
5. Meland kommune har som mål å vere ein "lærande organisasjon", dvs at vi må byggje på erfaring, dialog og refleksjon kring praksis.
6. Læring kan skje "på jobben". Det skal difor leggjast til rette for at den einskilde arbeidsplass vert ein læringsarena.

Fokusområde i planperioden:

1. LEIAROPPLÆRING

Til leiarane i Meland kommune ligg det høge forventningar til å levere på fag, økonomi og personal, jfr. også *Personalpolitisk handlingsprogram*. Heilskapleg leing krev at leiarane får tilført ny og oppdatert kunnskap for å kunna utvikle sin leiarkompetanse på ulike område, og leiaropplæring må såleis framleis vere eit viktig satsingsområde i strategisk arbeidsgjevartenking. God leing er ein viktig føresetnad også for den strategiske kompetansestyringa i kommunen.

2. AVGANG – KORLEIS ERSTATTE KOMPETANSE?

Meland kommune har som mål å motivere eldre arbeidstakarar til å velje arbeid framfor tidlig pensjonering, jf. *Seniorpolitisk handlingsplan*. Seniorane er ein viktig ressurs med omfattande kompetanse som bidrar til å skape gode tenester for innbyggjarane i kommunen.

Meland kommune sitt ”*Strategidokument for rekruttering – juni 2010*” set og fokus på utfordringane kommunen har i høve til alderssamansettinga i arbeidsstokken. Leiar ved den einskilde avdeling må sikre kompetanseutvikling og tiltak i planperioden som kombinerer oppdatert oversyn på alderssamansetting og kompetanse. Eit slikt oppdatert oversyn vil vere eit strategisk viktig grunnlag for å prioritere kompetansetiltak på kort og lengre sikt – nettopp for å imøtekoma tappt kompetanse i organisasjonen ved avgang.

3. KOMPETANSEUTVIKLING IKT

Stadig fleire tenester i kommunane vert etter kvart tilgjengelege via heimesida til kvar kommune. Veggen mot å bli ein betre e-kommune, krev mykje av medarbeidarane. Det er utfordringar i høve til både kompetanse, utstyr og programvare. Ulike IKT-verkty er også viktig for at kommuneorganisasjonen skal kunne jobbe effektivt, både innan tenesteyting og forvaltning.

Mange komplekse fagsystem er tekne i bruk, og det er høge kompetansekrav til brukarane. Nye medarbeidarar må ha opplæring, og det same gjeld mange arbeidstakarar ved omfattande oppgraderingar av felles programvare.

Meland kommune skal setje fokus på kompetanseheving på alle avdelingar, på ulike felt innan IKT-sektoren. Kommunen vil nytte både eksterne og interne kurshaldarar i dette arbeidet. Rådmannen sin strategiske leiargruppe vil utarbeide ein eigen plan for kompetanseutvikling innan IKT-området.

4. JURIDISK OG ØKONOMISK KOMPETANSE

Kommunen har dei siste åra hatt mange utfordringar knytta til eit lovverk som vert meir og meir innfløkt og som stiller kommunen overfor heilt nye krav. Vi ser dette m.a. innafør innkjøpsområdet og også innafør ulike forvaltningsmessige område, som t.d. plan/areal/byggesak, helse/omsorg og barnehagefeltet. Vi har også utfordringar i høve dokumenthandsaming med problemstillingar knytta til offentleglov/publisering på nett m.m Samla konklusjon er at kommunen har eit klart behov å styrke den juridiske kompetansen i organisasjonen.

Økonomisk internkontroll er tatt opp som tema av revisjon og kontrollutval. Etablering av betre rutinar og styring på dette området vil vere avhengig både av utvida kapasitet og utvida kompetanse på området.

5. TILPASSING TIL SAMHANDLINGSREFORMA OG NYE HELSELOVAR

Frå og med 2012 gjeld ny helse- og omsorgslov og folkehelselov. Vidare vert samhandlingsreforma innført. Det vert stilt nye krav til kommunane når det gjeld meir avansert pasientbehandling, oppgåver innan rehabilitering og helsefremmande arbeid. Folkehelsearbeidet vert overført frå helsesektoren til kommunen som sådan, og skal forankrast i helseplan og kommuneplanens samfunnsdel. Det vert krav om forpliktande og langsiktige samarbeidsavtalar mellom kommunen og spesialisthelsetenesta.

Endringane stiller krav til kommunane om optimal intern organisering i helse- og omsorgstenestene. Kommunen vil trenge fleire personar med spisskompetanse, spesielt innan spesifikke helsefagområde og helseleing. Interkommunalt samarbeid vil kreve oppbygging av gode samarbeidsrelasjonar og fagmiljø på tvers av kommunegrenser, samstundes som den politiske styringa med tenestene skal ivaretakast.

6. FAGUTDANNING OG SPESIALKOMPETANSE

Det er ønskjeleg å satse på større inntak av lærlingar, sjå eige punkt i *Strategidokument for rekruttering*. Slik vidaregåande opplæring er organisert p.t., vil kommunesektoren t.d. berre få fram helsefagarbeidarar (tidl. hjelpepleiarar og omsorgsarbeidarar) gjennom lærlingeordninga. Det må også leggjast til rette for at vaksne ufaglærte får høve til å ta fagbrev. Det er viktig at også dei som skal rettleie og vere fagansvarlege for lærlingane får god opplæring i dette.

Kommunen har bruk for spesialkompetanse på fleire felt, mellom anna innan teknisk sektor. I konkurranse med andre sektorar har det i fleire samanhengar vist seg å vere vanskeleg å rekruttere personar med relevant fagbakgrunn. Det kan vere nødvendig å satse på etterutdanning / vidareutdanning for å kompensere for manglande fagkunnskap ut over eit nærare definert basisnivå.

7. GENERELL KOMPETANSEHEVING

Det vil alltid vere behov for generell kompetanseheving innan ulike fagområde. Dette vil t.d. gjelde oppdatering på nytt lovverk, fagutvikling og vedlikehald av den kompetanse ein har gjennom grunnutdanninga i faget.

8. NORSKOPPLÆRING FOR UTANLANDSK ARBEIDSKRAFT

Kommunen vil ha bruk for arbeidskraft med ulik kulturell bakgrunn. God kommunikasjon mellom arbeidstakar og leiar, mellom kollegaer og mellom den tilsette og eventuelle brukarar, er avgjerande for å sikre at oppgåvene vert utført i tråd med forventningar og kvalitetskrav. Støtte til norskopplæring for tilsette med utanlandsk bakgrunn er med på å oppretthalde eit høgt kompetansenivå og slik sikre rasjonell drift og sunn kommuneøkonomi. Nærare reglar om avtale og bindingstid m.v. vil bli utarbeidd.