



KOMPETANSEPLAN 2016/2017

For at kommunen skal kunne yte tenester og service med ynskja kvalitet og effektivitet er det ein føresetnad med eit tilstrekkeleg antal tilsette med rett kompetanse. Verkemiddel som løn, kompetanseutvikling og rekruttering er sentrale i ein aukande kamp om arbeidskraft og vil verte ei sentral og utfordrande problemstilling i tida framover.

Kompetanseheving er difor eit sentralt område i arbeidsgjevarstrategien til Vanylven kommune.

Det er utarbeida ein utviklingsstrategi for 2016-2018 der hovudmålet er at Vanylven kommune skal utvikle og levere tenester i samspel med innbyggjarane ut i frå tilgjengelege ressursar. Vidare heiter det at Vanylven kommune skal vidareutvikle ein fleksibel og endringsdyktig

organisasjon gjennom motiverte, kreative og myndiggjorte medarbeidarar.

Kompetanseplanen er forankra i Houvdavtalen, del C, § 6, der det heiter: «*Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidè og strategi. På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevede tiltak (...)*»

Kompetanseplanen til Vanylven kommune skal årleg definere kva området som er prioriterte, både av omsyn til ynskje/behov frå dei tilsette og det som er føresetnadar for at organisasjonen skal kunne utvikle seg i den retninga som er peika ut gjennom overordna planverk og politisk vedtekte strategiar.

FORMÅL

Kompetanseplanen til Vanylven kommune skal avdekke opplæringsbehovet gjennom organisasjonen sine kvalifikasjonskrav, forventede kvalifikasjonskrav, bemanningsbehov og kompetansebehov.

Vanylven kommune skal til ei kvar tid ha tilsette med den kompetansen som er naudsynt for å kunne løyse kommunen sine oppgåver på ein effektiv og rasjonell måte.

HANDLINGSPLAN

I løpet av våren skal det gjennomførast ei undersøking blant dei tilsette på kva behov og ynskjer dei har for kurs og andre kompetansehevande tiltak. I tillegg vil rådmann og kommunalsjefar, gjennom vurderingar for korleis imøtekomme målsetningar i dei enkelte styringsdokumenta, prioritere områder som skal ha auka fokus for det komande året.

Fokuset i slike vurderingar skal vere: korleis kan Vanylven kommune sikre personale og kompetanse i framtida som kan imøtekomme kommunen, samfunnet og brukarane sine krav og forventningar.

Ein like viktig faktor som å rekruttere nye medarbeidarar med ynskja kompetanse, er å utvikle og halde på dei medarbeidarane ein allereie har. Kompetanseplanen skal bidra til å ivareta alle tilsette sine høve til meistring av utviklinga av arbeidsoppgåver i ulike livsfasar.

REKRUTTERE

Mål

Vanylven kommune skal til ei kvar tid sikre rett person med rett kompetanse på rett plass. Kommunen skal framstå som ein attraktiv arbeidsgjevar og streve etter å spegle samfunnsbilete av omsyn til kjønnsbalanse/likestilling og tilsette med minoritetsbakgrunn.

Vanylven kommune skal vere ein arbeidsplass som representerer verdiordade openheit, respekt, entusiasme, trivsel, kvalitet og samhold.

Utfordringar

Det er eit utfordring å rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar innan enkelte sektorar. Vanylven kommune må difor vere bevist på å møte ulike behov ved differensierte tiltak i forhold til livsfasar og å kunne framheve fortrinn som bidreg til å gjere organisasjonen til eit attraktiv arbeidsplass.

Introduksjon

Nytilsette i kommunen skal føle seg velkomen og få ei positiv oppleving av sin nye arbeidsplass og kommunen som organisasjon. Dei enkelte personalansvarlege i sektorane/avdelingane skal difor sørge for at det vert utdelt ei introduksjonsmappe med naudsynt informasjon og få ein gjennomgang på arbeidsplassen som sikrar at alle nytilsette får ei felles plattform og forståing av kva det vil sei å arbeide i Vanylven kommune. Ei slik introduksjonsmappe kan innehalde t.d. relevante dokument for arbeidsområdet (planar, rapportar), siste nyhendemagasin, kart/info om kommunen generelt.

HALDE PÅ

Løn

For å behalde og rekruttere arbeidstakarar som kommunen har behov for, er det viktig å bruke lønn som verkemiddel. Tariffavtalen gir muligheter og må brukes aktivt.

Hovedtariffavtalens kap. 4 pkt 4.A.3. sier ” I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.”

I løpet av 2016 vil det verte utarbeida eigen lønspolitisk handlingsplan.

Kompetanseutvikling

Vanylven kommune skal aktivt arbeide for utvikling av kompetansen i organisasjonen. Slik sett vil ein bidra til auka kjensle av meistring og motivasjon til å halde fram som arbeidstakar i Vanylven kommune.

Andre verkemiddel

Kommunen sin **arbeidsgjevarepolitikk** skal kome tydeleg fram i arbeidsgjevarestrategien, denne skal rullerast i 2016/2017.

Leiaravtalar – det er utarbeida standard leiaravtalar som skal implementerast på mellomleiar nivå. For kommunalsjefar og rådmann føreligg det eigne avtalar.

Medarbeidarskap er eit tema som skal takast opp igjennom eit prosjekt saman med KS 2016/2017.

Tydeleggjering av kommunen gjennom aktiv bruk av **gjennomgåande profil** (ref. kommunikasjonsstrategi)

KOMPETANSE

Dette planverket omhandlar kompetanse på individnivå, i form av kunnskap, ferdigheiter, evne og haldningar som den enkelte nyttar for å utføre bestemte arbeidsoppgåver.

Formålet er å sikre ei utvikling i den samla kompetansen kommunen som organisasjon rår over.

- At det er i samsvar med den generelle samfunnsutviklinga
- At den matchar faktisk behov
- At ein til ei kvar tid har naudsynt kompetanse til å utføre og levere kommunale tenester

Kompetanseplanlegging (tid/gjennomføring)

Årleg, på vårparten vert det gjennomført ei kartlegging av interesse for kompetansehevingstiltak i organisasjonen. Frå 2017 vert dette koordinert med kompetanseplanar for grunnskulen og barnehage – slik at desse dokumenta vert implementert i kommunen sin kompetanseplan.

Våren 2016 vart det gjennomført ei kartlegging i heile organisasjonen på kva kurs/tiltak var av interesse.

Fylgjande tema utheva seg:

- Forvaltningsrett
- Nettside-publisering
- Offentlegheit
- Sosiale media
- Personalleiing
- Skrivekurs
- Agresso/ePhorte/excel



TILTAKSPLAN

Rådmannen vil difor skissere fylgjande aktivitet for 2016/2017:

Kurs	arrangør	tid	målgruppe
På saklista (Språk og sakshandsaming)	LNK	2 dagar	sakshandsamarar
Offentlegheit og sosiale media	Vanylven kommune*	1 time	personalmøter
Tilsetjingsprosessar	Judicia	1 dag	mellomleiar/personalansvarlege
ePhorte	samarb. Sjustjerna*	1 dag	alle brukarar
Agresso	Vanylven kommune*	½ dag	alle brukarar
Servicekurs/brukarperspektiv		1 dag	alle i 1. linje
Forvaltningsrett x 2	ekstern/intern	1 dag	alle sakshandsamarar
Etikkreglement og varsling	intern/KS	1 dag	mellomleiarar/politikarar

Rådmann vil utarbeide rutinar for publisering på nettsidene gjennom redaktørroller og system for innmelding og endring av innhald.

Kostnad:

På saklista	gratis for medlemskommunar, medlemsavgift + bøker	kr 15 000
Tilsetningsprosessar		kr 25 000
Servicekurs		kr 20 000
Forvaltningsrett		kr 20 000
Kurs merka * vert organisert internt med eige personale.		
Sum		kr 80 000

Praktiske omsyn

For kompetansehevingstiltak av generell karakter, knytt opp mot tenesteproduksjon, skal desse tiltaka tilbydast i arbeidstida. Arbeidstakarar som er aktuelle vert oppmoda om å delta.

Beslutningsmynde – kompetasenplanen godkjennast av arbeidsmiljøutvalet og administrasjonsutvalet i første møte etter sommarferien.

Finansiering – kursa/tiltaka vert i hovudsak finansiert gjennom prioriteringar innan budsjetterte rammer. Dersom behova/tiltaka overstig slike rammer må det løyvast øyremerka midlar.