

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
15/2	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	10.09.2015
	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Strategisk kompetanseplan for Ørland kommune 2016 - 2019

Vedlegg:

- 1 Strategisk kompetanseplan Ørland kommune 2016 - 2019 - Del 1
- 2 Strategisk kompetanseplan Ørland kommune - Del 2

Sakens bakgrunn og innhold

Etter initiativ fra kommunens administrasjonsutvalg, vedtok kommunestyret høsten 2013 en arbeidsgiverstrategi. Ett av flere tiltak i tiltaksdelen, er at det skal utarbeides en samlet strategisk kompetanseplan. Bakgrunnen for at dette tiltaket ble prioritert er flere:

- Krav i Hovedtariffavtalen om at alle kommuner skal ha «en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak». Fram til nå har vi hatt sektorvise kompetanseplaner men ikke en felles som omfatter alle kommunens enheter.
- De ansatte har i siste medarbeiderundersøkelse gitt oss dårlig score på spørsmålet om hvordan vi legger til rette for kompetanseutvikling og mulighet for læring i jobben.
- De store etterkrigskullene nærmer seg pensjonsalder. Rekrutteringsstrategi blir derfor viktig, men vi må også sikre oss framtidig kompetansebehov ved å utvikle våre egne.
- Ikke minst er dette å ta vår verdiplattform – SOLA – på alvor; Samhandlende, offensiv, **lærende**, ansvarlig.

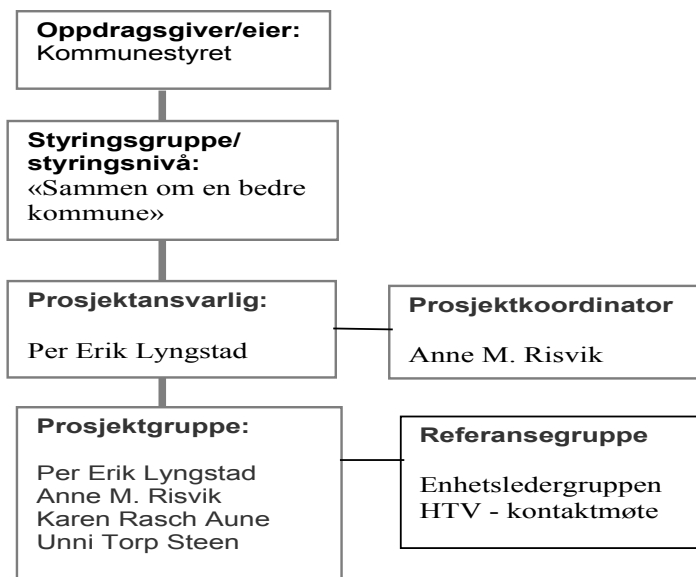
Arbeidet med kompetanseplanen har vært organisert som et prosjekt med følgende milepæler:

- Kartlegging av kompetansebehov. Bl.a. kompetansebehov fastsatt i lokale planvedtak eller statlige/regionale føringer. Ut fra kartlegging prioritere satsningsområder. Kartleggingsarbeidet skjedde ute på den enkelte sektor/enhet. Kartlagt kompetansebehov sammen med forslag til læringsstrategi ble presentert den 2. juni i arbeidsmøte mellom kommunens ledere, hovedtillitsvalgte og politisk nivå representert ved formannskap og komiteledere.
- Ut fra de innspill som kom gjennom gruppearbeidene i samlinga den 2. juni, utarbeidet prosjektgruppa et forslag til læringsstrategi og sektorene/enhetene utarbeidet forslag til kompetansetiltak. Dette arbeidet ble presentert den 25. august i ny samling for ledere, hovedtillitsvalgte og politisk nivå.

- De innspill som kom gjennom gruppearbeidene i samlinga den 25. august er tatt inn i vedlagte forslag til Strategisk kompetanseplan for Ørland kommune – del I (strategidelen) og del II (tiltaksdelen)

ORGANISERING AV ARBEIDET

Prosjektet er organisert med en egen styringsgruppe som er partssammensatt – 2 kommunalsjefer, 2 politikere og 2 HTV. Prosjektleder er personalsjef med støtte av rådgiver rådmannens stab som prosjektkoordinator. Prosjektgruppa er satt sammen av representanter for ulike sektorer i kommunens tjenesteyting samt representanter for arbeidstakerorganisasjonene. For å forankre arbeidet med kompetanseplan og strategisk rekrutteringsplan ute i organisasjonen, har vi valgt å etablere en referansegruppe som består av enhetslederne og hovedtillitsvalgte.



Folkehelsevurdering

Folkehelseperspektivet gjenspeiles i flere av de faglige kompetansetiltakene i helse- og velferd og oppvekst. Det gjenspeiles også i de felles HMS-tiltakene.

Administrasjonens vurdering

Som rådmannen skriver i sitt forord til kompetanseplanen; «en strategisk kompetanseplan er derfor viktig for at vi fortsatt skal kunne levere gode velferdstjenester og i vår nye rolle som samfunnsutvikler». Kompetanse er nøkkelen til kvalitet. Kompetanseplanen er derfor ikke et «velferdstiltak». Formålet med kompetanseplanen er; «Ørland kommune vil oppnå riktig kompetanse for nåværende og framtidige behov og ha brukertilpassede tjenester med god nok kvalitet».

Kompetanseplanens del I angir mål, læringsstrategier, læringsarenaer og forankring/forvaltning av planen. Som det framgår av del I er den viktigste læringsarenaen **arbeidsstedet** og vi har som mål at 70 % av læringa skjer internt, bl.a. gjennom praksis og refleksjon på arbeidsstedet. Et annet viktig mål som trekkes fram er at vi skal fokusere like mye på **holdninger** som kunnskaper.

Kompetanseplanens del II er tiltaksdelen. I utgangspunktet skal del II inneholde oversikt over satsningsområder, målgruppe og læringsarena for tiltaket. Detaljplanlegging skal skje etter at kompetanseplanen er vedtatt. Kompetansetiltak som ikke kan finansieres opp innenfor enhetens/sektorens egne rammer, må vi forsøke om å få helt eller delvis dekket gjennom prosjektmidler. I rådmannens budsjettforslag for 2016 er det lagt inn en ekstra avsetning til kompetansetiltak på kr. 100 000.

Det framlagte forslag bør være godt nok forankret, jfr. prosessen som er skissert foran.
Forslaget legges med dette fram til behandling i arbeidsmiljøutvalg, administrasjonsutvalg og kommunestyret.

Rådmannens innstilling

Forslag til «Strategisk kompetanseplan for Ørland kommune 2016-2019 – del I og del II» vedtas.