

KOMPETANSEUTVIKLING I FJELL KOMMUNE - plan og tiltak

”Frå kompetanseutvikling til
utviklingskompetanse”

KOMPETANSEPLAN

Overordna strategisk kompetanseplan 2009 -
2012 vedteken i KFF den 01.12.2009

- Langsiktig kompetansemål:
"Fjell er ein lærande kommune som møter nye utfordringar med kontinuerleg og systematisk utvikling av medarbeidarane sin kompetanse"
- Det vert sett av 1,5% av brutto løn til kompetansetiltak

Frå A til B – eit gap skal fyllast!

Kommunen sine langsiktige mål og prioriteringar:

- auka kvalitet og effektivitet
- auka arbeidsglede og motivasjon for den ein-skilde medarbeidaren.

B
KOMPETANSEMÅL

Her vil vi

ORGANISASJONS –
NIVÅ

TENESTE
- NIVÅ

GRUPPE –
NIVÅ

INDIVID –
NIVÅ

A
KOMPETANSE –
BEHOLDNING

Her er vi

KOMPETANSEGAPET SKAL FYLLAST
Slik vil vi koma frå A til B

”Grunnmur ”

t.d. forutsigbarheit - respekt - tillit – lojalitet - openheit –
truverde – involvering - medansvar - samspel

PRIORITERTE KOMPETANSEOMRÅDE 2009 – 2012

- HMT
 - Tillitsvalde /verneombod
- Leiarutvikling
 - Strategisk leiing
 - Coaching I / II / III (ca 80 leiarar)
 - Administrativ leiing
 - t.d
 - Personaljuss
 - Økonomi
 - Rutinar og dokumentasjon
- IKT-opplæring
 - Kompetansekartlegging

KOMPETANSEUTVIKLING – MEIR ENN KURS

Coaching - samspel



Studietur



Vidareutdanning



Leiaropplæring



Refleksjon



Planprosessar



Humor i læringa



Pandemiøving



Erfaringsdeling



Kommunikasjon



COACHING

- eit leiarverktøy
- å assistera menneske til å læra framfor å undervisa dei
- å opna for ein person sitt heile potensiale
- å forbetra prestasjonar
- bevisstgjerjing på eigen kompetanse
- å skapa ansvarskjensle via eigarskap til eigne løysingar

Heilt grunnleggjande i coaching er den gode relasjonen og medvitet om at vi "vil kvarandre vel."

Coaching skjer i kommunikasjon ein-til-ein, i gruppe og i organisasjonsutvikling. t.d.

- Kompetanseheving
- Faglege tilhøve
- Personlege tilhøve

FJELL KOMMUNE SOM LÆRANDE ORGANISASJON

- ❖ all kompetanseutvikling tar utgangspunkt i dei oppgåvene vi skal løysa og dei behova kommunen har
- ❖ ein tar opp inntrykk utanfrå
- ❖ har eit kreativt klima
- ❖ strukturen er fleksibel
- ❖ leiinga er prega av prosessorientering og kommunikasjon (t.d coaching)
- ❖ kunnskap om produkt / teneste vert overført til nyttilsette
- ❖ vi strebar etter kontinuerleg forbetring

FRAMTIDIGE KOMPETANSEUTFORDRINGAR

- ❖ Kartlegging og analyse av framtidig behov for arbeidskraft
- ❖ Sikra rekruttering og stabilisering
- ❖ Fjell kommune skal vera ein attraktiv arbeidsplass i framtida
 - ❖ Personlege høve til utvikling
 - ❖ Nyskapande
 - ❖ Auka trivsel og lågare sjukefråver
 - ❖ Profesjonalitet i kommunen sin tenesteproduksjon
 - ❖ Praksis for livsløpskarriére (unge og seniorar i arbeid)