

Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt





Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

AAR (After Action Review)

- Hva var intensjonen/målsettingen?
- Hva skjedde?
- Hva har vi lært?
- Hva gjør vi nå?
- Hvem forteller vi om det vi har lært?



Saman om ein betre
KOMMUNE

Maks
Halvparten
Av tiden

AAR – med hjelpespørsmål

Hva var intensjonen?	Hva var hensikten? Hva var det vi skulle få til? Hvordan tenkte vi det skulle gjøres?
Hva skjedde?	Hva var det som skjedde? Hva var konsekvensene? <i>"Just the facts, ma'am."</i>
Hva har vi lært?	Hva vet vi nå som vi ikke visste før vi startet? Hvilke gode råd ville vi gi til andre som skulle gjøre noe lignende?
Hva gjør vi nå?	Med det vi nå vet, hva bør vi gjøre videre? Hva bør vi gjøre mer av, mindre av, annerledes? <i>Både på kort og lang sikt</i>
Hvem forteller vi?	Hvem kan ha nytte av å vite det vi har lært? Hva skal vi formidle? Hvordan? <i>Jf organisasjonslæring</i>
Handle	<i>Læring har liten hensikt hvis den ikke blir anvendt. Hvis ikke noe skjer, er egentlig ikke noe lært.</i>



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Sitte i sirkel

1. Innsjekk; navn, kommune og kjernen i mitt prosjekt.
2. Summing med sidemann; Hva er det vi har ønsket å få til/hensikt?
3. Summe med andre sidemann: Hva er det viktigste som har skjedd i prosjektperioden?
Pause
4. Walk & talk med ny person: Hvordan vil du forankre/videreføre resultatene fra prosjektet i videre arbeid.
5. Tilbakespill i gruppa: Hva er viktigste lærdom?



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Sitter i sirkel

Innsjekk:

Navn, kommune og kjernen i ditt prosjekt.



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Summing med sidemann;

Hva er det vi har ønsket å få til?

Hva var hensikten? Hva var det vi skulle få til?

Hvordan tenkte vi det skulle gjøres?

- Lofoten: Redusert gjennomtrekk av nøkkelpersoner, bedre samarbeid/kompetanse på tvers av kommuner, bedre tjenesteproduksjon. Hvordan: ansette ekstern prosjektleder.
- Brønnøy: Oversikt over hvordan vi rekrutterer og forbedringer, knytte dette til strategisk kompetanseplan. Evaluering av planen. Andre måter å rekruttere på – sosiale medier mm.
- Lom: Verktøy for strategisk kompetanseplanlegging. Ledelse og tillitsvalgte sammen. Kartlegging hvert år. Omdømme/god arbeidsgiver. Motivasjonsverktøy.
- Sørumsund: Arbeidslag i 2012. Del av org.kartet. Kompetanseutvikling i arbeidslagene



Forts.

- 27 arbeidslag, alle virksomheter involvert. Sjekker resultater, går seint. Høy status å være i et arbeidslag. Tverrfaglig utfordring. Eks. samordnet opptak i barnehager.
- Lunner: Holdt på lenge. Kulturbygging, medarbeiderskap, god ledelse, rett kompetanse til rett tid, rekruttering framover.
- Frøya: smartere rekruttering, fremmedspråklige. Kartlegge kompetanse. Norskopplæring. Tiltaksplan for morsmålsopplæring i barnehage/skole
- Kristiansund: Vanskelig å rekruttere lærere, barnehage, helse. Strategisk kompetanseplan. Utfordre enhetene – kompetanseutfordring
- Etne: Behov for en overordnet kompetanseplan. Mulighet gjennom programmet. Rett person til rett tid. Beholde de vi har. Profesjonelle i rekruttering/tilsetting.
- Nordre Land: Lage en mal for strategisk kompetanseplan. Teknisk drift og eiendom – pilot.



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Summe med andre sidemann:

Hva er det viktigste som har skjedd i
prosjektperioden?

Og hva var konsekvensene?



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Walk & talk med ny person:

Hva er resultater/lærdommer?

Og hvordan vil du forankre/ videreføre resultatene fra prosjektet i videre arbeid?

Hva vet vi nå som vi ikke visste før vi startet?

Hvilke gode råd ville vi gi til andre som skulle gjøre noe lignende? Med det vi nå vet, hva bør vi gjøre videre?

Hva bør vi gjøre mer av, mindre av, annerledes?

Både på kort og lang sikt



Hva er resultater/lærdommer? Og hvordan vil du forankre/ videreføre resultatene fra prosjektet i videre arbeid?

- Lunner – betydning av involvering/forankring. Det skal fortsette, selv om prosjektet er over. Etterspørre resultater. Medarbeiderskapskurs – en suksess. Stolthet. Vanskelig å holde koken overalt. Andre ting kan endre fokus. Bemanningskompetanseplaner – to piloter
- Etne – fokus fra formalkompetanse til endringskompetanse. Behov for en overordnet plan. Tilknytning viktig for å rekruttere og beholde.
- Sørumsdal – revitalisering av trepartssamarbeid. Lært mye om tverrfaglig samarbeid. Arbeidslag slik de er vil ikke bli videreført, men vi gjør endringer som skal ivareta tverrfaglig samarbeid. Kompetanseutvikling/kompetansepakke – tverrfaglig samarbeid. Elektronisk system for tverrfaglig samarbeid.
- Nordre Land – Fått større bevissthet i forhold til kompetanse/utfordringer. Hjelp til avd.ledere. Verktøyene fungerer, men behov for støtte. B.h.: høgskolen inn – overføring til praksis. Gode resultater i barnehage. Videreføre: innføring av lean.
- Lofoten – 3 sektorer: gode på økonomi og kompetanseplan. Kommunereformen er en utfordring. Forankring kan aldri bli god nok. Inn i styringsdok. Og årshjul. Godt samarbeid med tillitsvalgte. Sak til alle kom.styrer.
- Frøya – lært å samarbeide med org/næringsliv, tenke annerledes/ nytt. Løsningsorientert. Tilrettelegge for den enkelte. Videreføre: flere aktører/norsk kurs. Samarbeide med Hitra. Implementering av planer i virksomhetene.



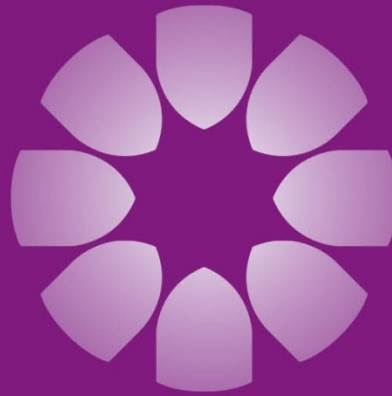
- Kristiansund – komplekst. Godt i gang med strategisk komplan. Nye krefter gir ny næring. Heltid og rekruttering henger sammen. Felles , 5, for heltid i kommunen. Avd.ledere trenger støtte fra ledelsen.
- Lom – har komp.plan. Implementering av kval.system. Avvikssystem. Intern læring. Ansvarliggjøre linjeorganisering i forhold til implementering. Gevinstrealiseringsplan
- Brønnøy – skifte mannskap er en utfordring. Vi har begynt på ny. Lære oss nye muligheter til å rekruttere, årshjulet, kompetanseplan og rekruttering i sammenheng er en utfordring.
- Rennesøy/Finnøy
- Sarpsborg – kobling mellom ansettelse og organisert opplæring. Hovedrekruttering. Volumproblem. Videregående inn i kommunale lokaler.



Prosjektverksted - AAR – kompetanse og rekruttering

Tilbakespill i gruppa:

Hva er viktigste lærdom?



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

