

**Ønska deltid avler** → **KARTLEGGING AV ARBEIDSKRAFT RESERVE**

**Ønska de Hld?**

Ein jobb å leve av  
Ein jobb å leve med

Forutsetninger: **RETT OG RYKT**

Spjberg (Bruker) → FactBack → Heltarbeider

Midtre Gauldal → Kartlegging samtale

Midtre Gauldal: *ifor det kan, også i hld → Ledelse / kompetanse / Faglig utdanning*

Tilitsvalgte Ledelse Blikkere

Ansatte

**PLAN B**

ER DU LITT SIK, KOM SOM DU ER → OPPGAVER LIKEVEL → VI TRENGER DEG.

**ANDDY**

**TILTAK**

- HELGERBONUS UTOVER HVER 3. HELG
- BRUK AV VIKARBUDSETT
- FAGDAG I HELG/DELID
- LANGTUNUS → TILTAK FUNKSJONSHENNET
  - 4 SUKKE - 1 UKE 1/4 TIMERS VAKTER → SUKKE FEI → 1 UKE PÅ (1/4 TID)
  - 4 1/2 UKE FEI → 1 UKE BAKVAKT → 1 UKE FEI
- BEVEGLIG ARBEIDSTID
- INTERJU/INKLUDERING
- INFORMASJON/KUNNSKAPSDILING
- HELHETSPERSPEKTIV

**TJENESTEFOKUS/SAMHANDLING**

TRYGGHET KVALITET VELFERD

**TORGET!**

**HELTID/DELTID**

**KONTAKTPERSONER:**

- VAKSDAL: MAREN THORKILDSEN
- SPJBERG: SOLFELD L'HA FRODUS
- MIDTREGAULDAL: BJORN ENGE
- ANDDY: LILL INGER T. BRAG-OLSEN
- SURNADAL: ANNE LISE WULLUM
- SEL: NINA GRINNSTUEN

**NEDRE ELKER**

**TILTAK!!**

- FUNKSJONS VURDERINGS-SKJEMA

**NORD-AURDAL**

**TILTAK!**

- SAMHANDLING MED FÆTUSSENE
- UTVIKLING AV RUTINER

**VEGARSTHEI**

**TILTAK!**

- KARTLEGGING FRA BHT
- NYTT KONKRET MANDAT FRA KOMMUNESTYRET BASERT PÅ BHT-FUNNY

**Hoyanger**

**TILTAK!**

- NYE FELLES RUTINER FOR SYKEFRÅVERSOPPFØLSING.
- FEM FORSLAG TIL TILTAK FOR Å REDUSERE UØNSKET DELTID

**TINN**

**TILTAK!**

- TILRETTELÆGGINGSFOKUS
- SKAPE ARENER FOR KOMMUNIKASJON

**ØSTRE TOTTEN**

**TILTAK!**

- FOKUS PÅ HØRDSER/NERVER
- FINN/PRODUKSJON

**SKIPTVET**

**TILTAK!**

- STRESSMESTRING:
  - GRUPPESAMTALER
  - OPPMERKSOMT NERVNER
- LEDER OPPVÆRING
- RELASJONS KOMPETANSE
- RELASJONS LEDELSE

**FRÅ SYKEFRÅVER TIL NÆRVÆR**

# TORGET

## KOMPETANSE/REKRUTTERING

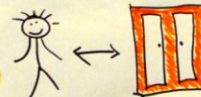
**NORDRE LAND:** - Medarbeideramtale som en viktig del av kompetansekartleggingen **Hindring: TID**  
- kompetanseutviklingen skjer på arbeidsplassen:



**SKÅNLAND**



- **MEDARBEIDERSKAP**  
Fokus på den enkelte ansatt  
**Hindring: samle alle ansatte samtidig**



**IBESTAD:** Forankring nedover ved informasjon ute på personalmøter



**ETNE**



Kompetansekartlegging - tilbud om hjelp til registrering - brukerveiledning  
**Hindring: "Datavegring"**

**BÅTSFJORD:** - KARTLEGGER ØNSKER OG UTDANNING INNEN SKOLE, HELSE OG BARNEHAGER, STIPENDORDNINGER OG PERMISJONER/ ORDNINGER M/FRI MED LØNN



- KARTLEGGER KRAV OG KOMPETANSE FRA STAT, SAMT KOMMUNENS BEHOV. VED Å LAGE STRATEGI FOR K. HEVING.  
**HINDRING: TILGANG PÅ TIDLIGERE KARTLEGGING**

**KVÆFJORD**



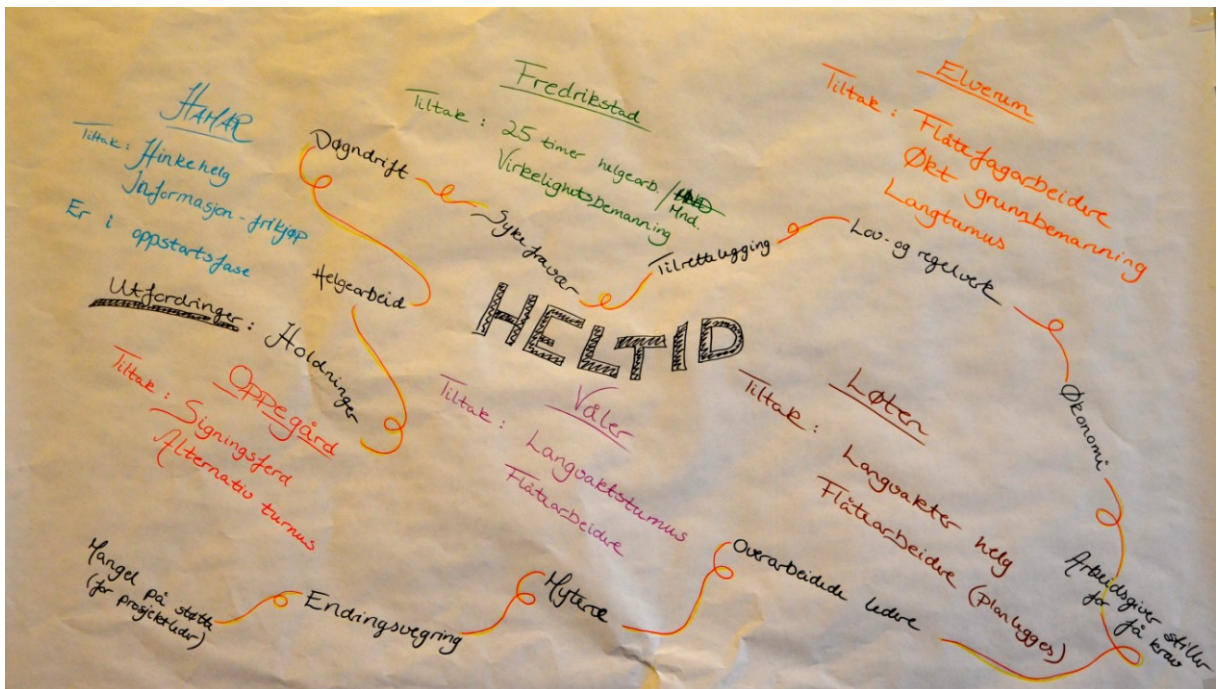
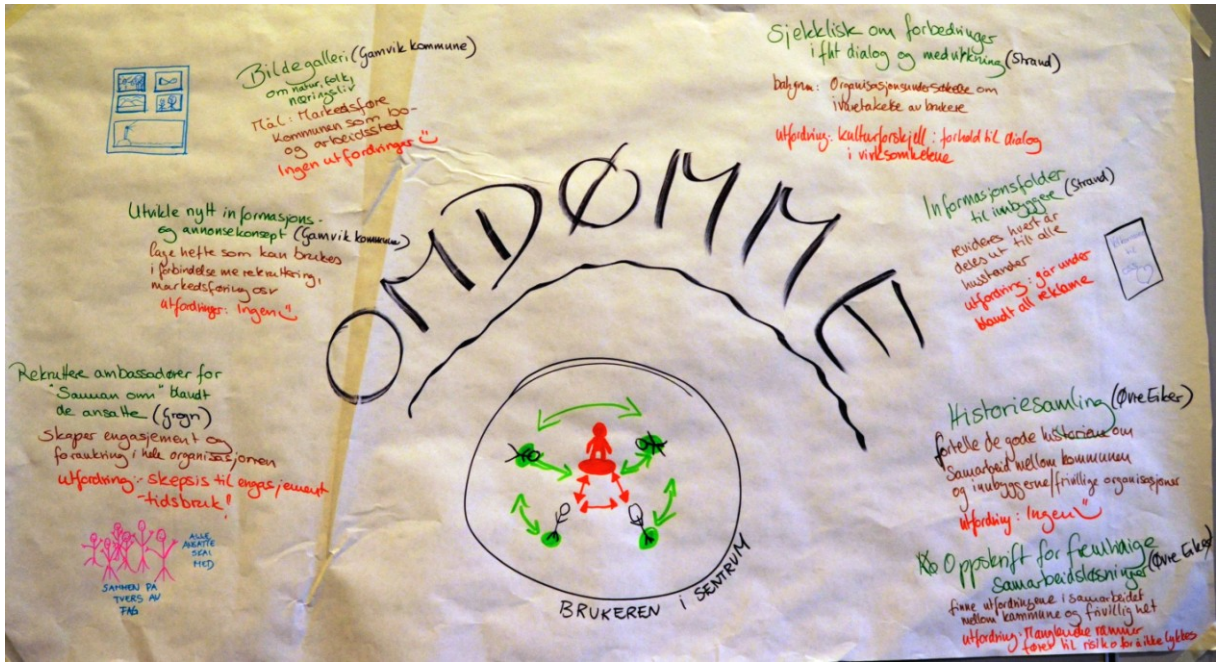
- Rekruttere helsefagarbaidere ved bevisst å gi dem mest mulig vakter slik at de på sitt kan ta utd som helsefagarbaidere gjennom ordningen praksiskandidat.  
- Bevisst bruke elever/studenter innen helsefagutdanninger som vikarer i helger/høytider/sommer  
- Ny tydeligere opplæringsplan for nyansatte, elever, studenter, vikarer.  
**Hindring: "Hårs regel"**

**RÆLINGEN**



- Synliggjøre hvorfor velge kommunen/våre enheter som arbeidsgiver/arbeidsplass ved hjelp av bilder, flyers, film osv.

**Hindring: Økonomi e tid hos VG5?**



### KS-AGDER ①

- Pulje 1.*
- \* SONSDALEN → 3 bh.
  - ① - Sykemelding - telefon.
    - alt arbeidsoppdrag?
  - \* Fondal *Pulje 1.*
  - ① - Fast post - leiar møte.
    - Gjennomgang spaker - tråder.
  - ② - Organisere tid en gang i mid for refleksjon.
  - \* STEINKJÆR *pulje 1*



### ① Hjemmehjelp:

- Oppplæring/utdanning
- BHT: Relasjonskunnskap
- Brukerstyrte aktiviteter.

### ② BPA: Brukerstøtt (personassistent)

- Kompetanseutvikling
- JA - HMS -
- Forebygging
- Trygg på ramme. for jobben
- Yrkesstolthet.

# Sjukesfråvær.

### BØMLO. *Pulje 1.* ③

- ① Parhamarbeid eit steg vidare.

MAS	MEP	ARB	JNT.
LOV	LOV	LOV	LOV

- ② → steg 2.

### MIDTREGAUVAN. *Pulje 2*

- ① 3 part samarbeid. arbeidsmiljøgruppe → Enhetsbesøk + BHT.
  - Handlingplan.
- ② Heltid/Deltid.

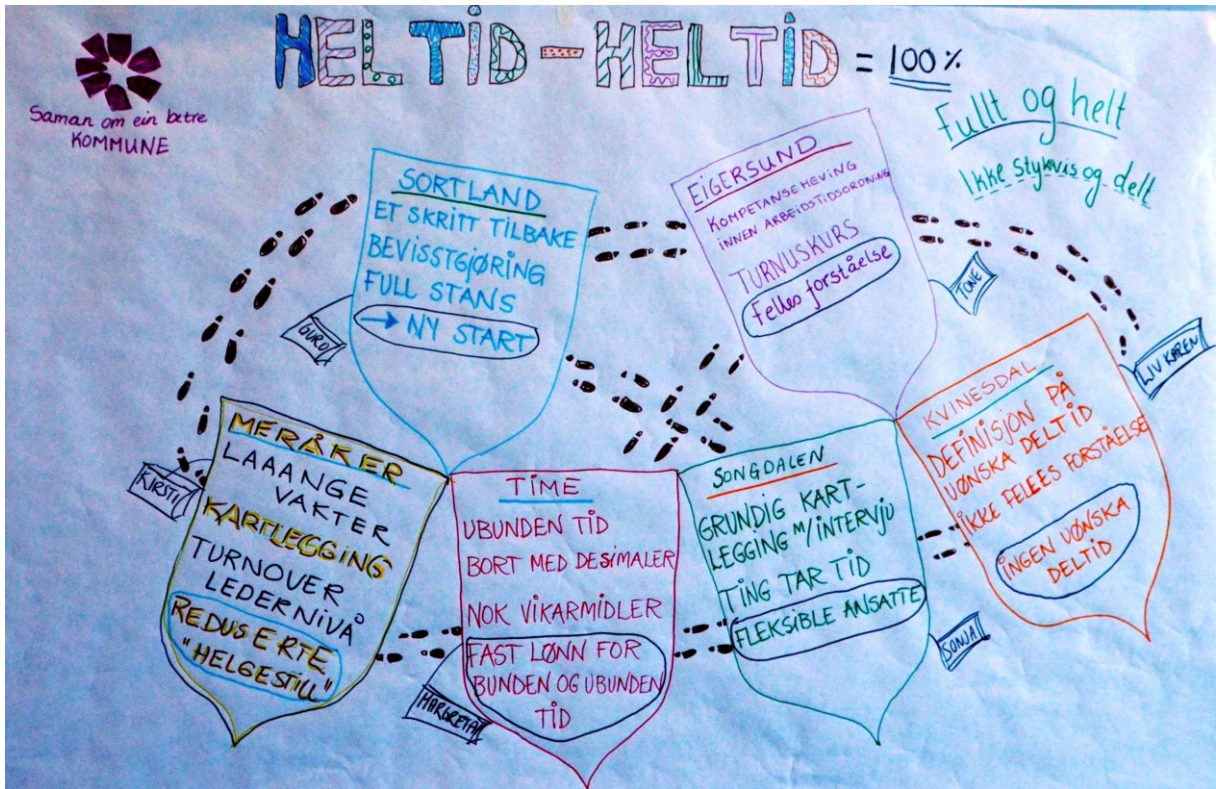
### ANDEBU. *Pulje 2.* ④

#### GR 2. "TRAPPEVABRIK N. STARTER ØVERST."

- ① Lederopplæring
  - Verdier.
  - Tillitsvold oppl.
  - Utfordringer: Ulike kult.
  - Felles plattform.
  - Analyse av fråvær.
  - Agresso.

### STAVANGER. *Pulje 1.*

- ① Strategisk org. fortelling
  - Lære av de beste.
  - Historie fortelling -
  - Utviklingsprogram 1 år.



# OMDØMME

## ÅFJORD

- 4 års real-ØKONOMI
- ØKTE STILLINGER
- \* ER DEN ANSATTE FORBEREDT PÅ ØKT STILLING?
- VIDEO SOM KOMMUNIKASJONS-FORM. NYBYGGERE + NYE ANSATTE

Hindring: Pukkereffekt

## BJUGN / ØRLAND

- \* Kommunikasjonsstrategi
- \* "Ny" Arbeidsiverpolitikk

Hindringer: - Forankring  
 - "Vokseutfordringer" i forbindelse med ny konseptphase!  
 - Tidsprioritering.....

ØRSTA → Omdømme gjennom Kommunikasjonsstrategi som Verktøid  
 • Jemdrag alle tilrette; omdefinere og kommunisere (Fritt Pape)  
 Hindringer: i Så videre arbeid i lys av Verdigrunnlaget og arbeidsstrategi  
 → Forankring oppover + ut i org.

## Os Kommune

- Omdømme skolen
- Omdømme strategi m/ tiltaksplan
- KOSTRA-analyse
- Målstyringsprosjekt
- LEAN

Hindringer:  
 • Engasjement frivillig og næringsliv

## Innherred samkommune - Verdal / Levanger kommuner

- innad i org. stolthet for egen arbeidsplass, "framsmakking"
- Hvordan rekruttere nytilsatte, - vise fram våre kommuner som gode å bo i og jobbe i. Rekrutteringsstrategi - svare søker i god tid. Jobbe med annonsering - filmsnutter for arbeidsplasser (starter med pilot ingenier og sykepleier).

## ÅSNES: Internt omdømme ⇒ VERDIGRUNNLAG

⇒ valg av implementeringsstrategi

