



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Kommunepresentasjoner

Kompetanse og rekruttering – 3. nettverkssamling

Gardermoen 22. april



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

REGULERING FOR LUNNER KOMMUNE

KOMPETANSEPLAN



REGULERING 3 PÅ GARDERMOEN

2013/OLL

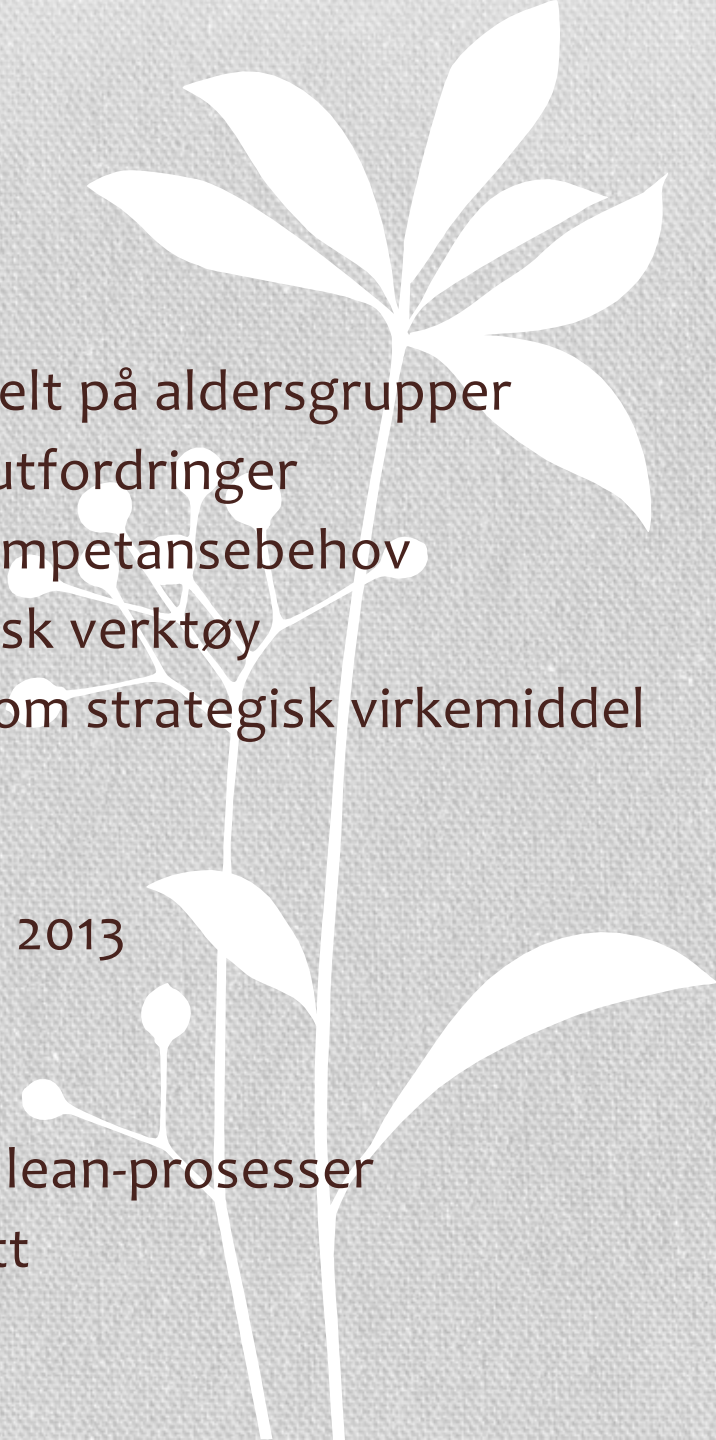
HVA HAR VI GJORT SIDEN SIST?

- Avklart planens forankring, ambisjon og kompetanseplanverkets struktur
- Avklart hva som inngår i begrepet «kompetanse»
- Reviderer kommunedelplan for KommuneOrganisasjonen (HRM)
 - Reviderer overordnet målsetting
 - Reviderer mål og strategiske valg
 - Konsekvensvurderer vedtatte føringer
 - Beskriver utfordringer på Kommuneplanens satsingsområder (befolkningsutvikling, folkehelse næringsutvikling)
 - Reviderer tiltaksplan drift og investeringer
- Kartlagt formalkompetansen, kvalitetssikret datagrunnlaget
- Utarbeidet grunnkompetanseoversikt



Hva har vi gjort forts.

- Framskrevet befolkningsutviklingen fordelt på aldersgrupper
- Arbeider med overordnede kompetanseutfordringer
- Forbereder analyse av framtidig grunnkompetansebehov
- Revidert MAS – samtalen som et strategisk verktøy
- Reviderer lønnspolitisk plattform–lønn som strategisk virkemiddel (ferdig 26.4)
- Evaluert seniorpolitikken
- Gjennomført medarbeiderundersøkelsen 2013
- Avklart evalueringsmetodikken
- Laget årshjul
- Videreført medarbeiderskapskursene og lean-prosesser
- Rekrutteringsmodulen i Visma er iverksatt



HVA HAR VI LÆRT?

- At ting tar tid – særlig overordnet planarbeid
- Kontinuerlig endringsberedskap
- Motivasjon og engasjement som bærende fundament
- At det skapes forventninger
- At alt må vedlikeholdes
- At «ting» henger sammen
- At verden ser ganske annerledes ut enn vi trodde vi visste på forhånd (om de ansattes formalkompetanse)
- At en stor andel av de med høy grunnkompetanse også har (relevant) etter- og videreutdanning
- At mange med fagkompetanse arbeider med annet enn faget
- At vi sammen presterer
- At andre er oppriktig interessert i hva vi driver med
- At vi er kompetente



HVA ER VARIGE RESULTATER?

- FORANKRINGE BÅDE POLITISK, ADMINISTRATIVT OG BLANT TILLITSVALGTE OG ANSATTE
- STRATEGISK KOMPETANSESTYRING SOM INTEGRERT DEL AV KOMMUNENS PLANVERK
- MER SYSTEMATISK OG MÅLRETTET MÅTE Å ARBEIDE PÅ
- TVERRFAGLIG SAMARBEID, NETTVERK
- KUNNSKAPSOVERFØRING
- AT KUNNSKAP GJELDER – SYNSING TELLER IKKE
- SYNLIGGJØRING AV VERDIEN AV KORREKTE DATA
- BRUK AV DE DATASYSTEMER VI HAR INVESTERT I
- PARTNERSKAP
- STRATEGISK KOMPETANSESTYRING





Bø kommune



Bø kommune

Midt i Telemark

Kompetanse i
helsesektoren

-Ringverknad for
alle



Bø

Deltakarar

- Personalsjef, Hilde Bakkåker
- Avd.leiar, psyk., Samuel Pedersen
- Einingsleiar, Svein Aas Pedersen
- Prosjektleiar, Jørund Verpe

Kvar står vi i dag?

- Satsar på følgjande tiltak:
 - Etablering av fagavdeling(bemanna med sjukepleiarar)
 - → Rett bruk av kompetanse
 - → Utfordrar fleire yrkesgrupper
 - Fokus på individuelle ambisjonar og mål for tilsette, som krev:
 - God ledelse → førest gode leiareigenskapar
 - → Sjå kvar enkelt tilsett(nærvær).
 - Møteplassar og tid
 - → Stolte tilsette

Utfordringar

- Trengt eitt år for å få arbeidsgruppene til å fungere
 - → For tida god framdrift og kreativitet
 - → Brukarundersøkingar vil bli gjennomført
 - → Tilsettundersøkingar vil bli gjennomført
- Tiltak i prosjekt knyttast til nybygg og organisasjonsgjennomgang
 - → Forventa gevinst i etterkant av dette

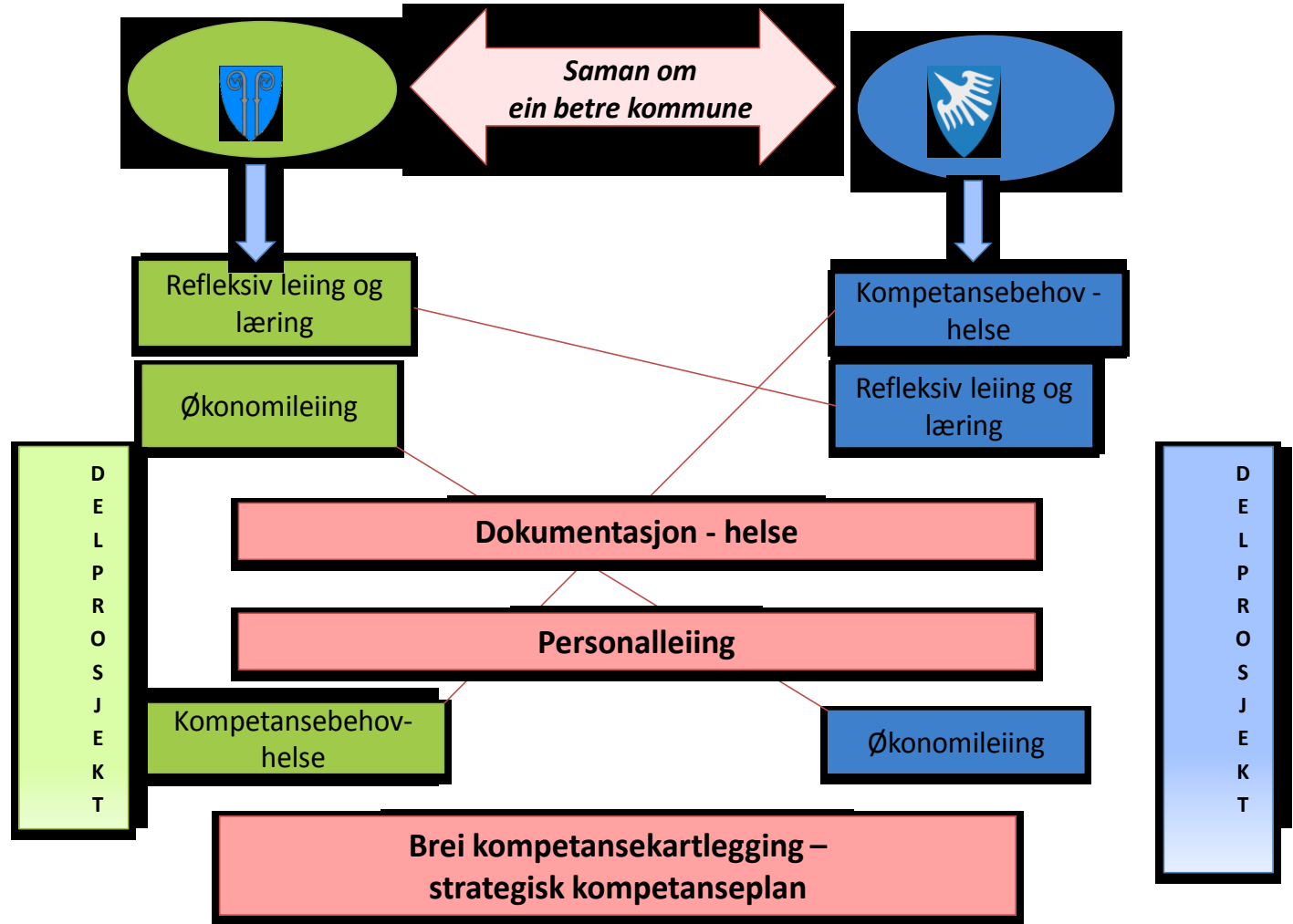
Effektar av tiltak

- Krever langsiktig tenkning
- Kan ikkje forvente gevinst på kort sikt
- Ansvarleggjering av ulike profesjonar
- Gode prosessar → kulturbygging



Finnøy og Rennesøy

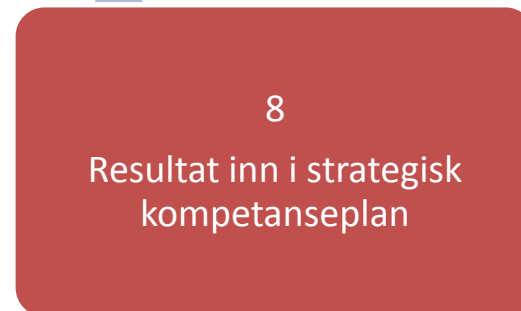
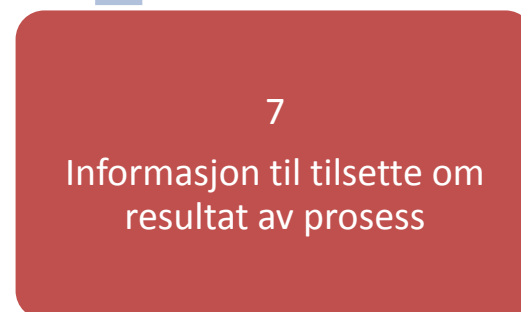
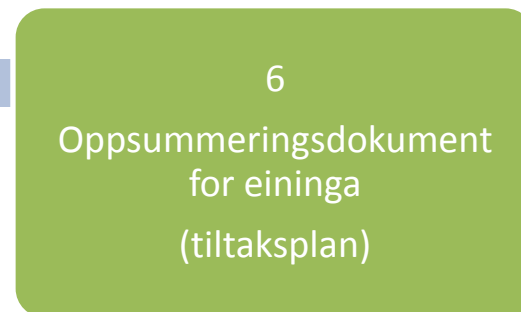
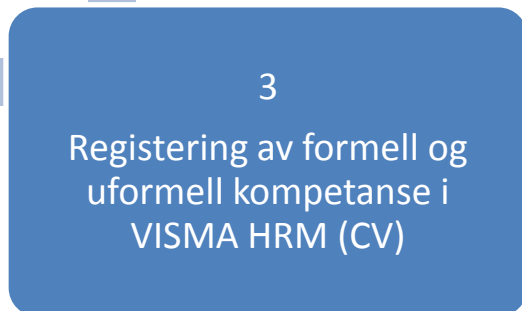
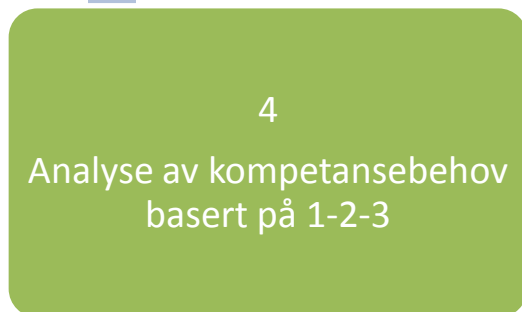
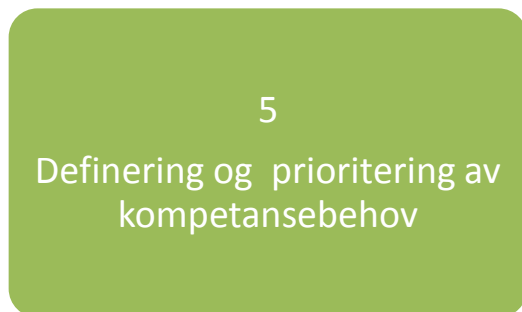
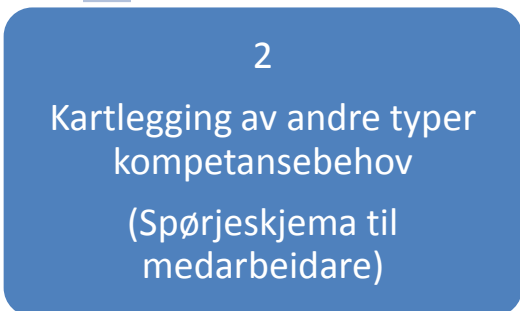
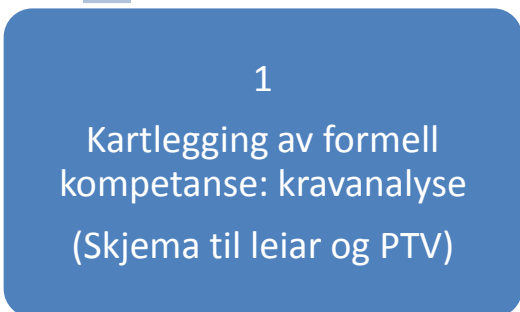
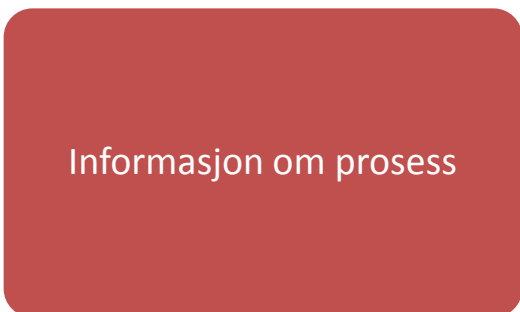






Frå kartlegging til analyse

- Bruk av lærdom frå fyrste samling
- Implementering av tankane til Linda Lai
- Ny modell for analyse



SOBK

Eininga

SOBK og eininga



Saman om ein betre
KOMMUNE

Luster kommune



Kva ynskjer me å oppnå?

Kva har me gjort?

Kva er me nøgde med?

Kva har me lært?



Saman om ein betre
KOMMUNE

Luster kommune

Kva ynskjer me å oppnå?

Kva ynskjer me å oppnå?

Mål for prosjektet i Luster kommune

Overordna mål:

- Bidra til god rekruttering og kompetente tilsette, som igjen er avgjerande for kvaliteten på dei kommunale tenestene.
- Utvikle og innføre nye system og tiltak som vil forbetre arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling – på kort og lang sikt.

Konkrete mål for prosjektet:

- Utarbeide Strategisk plan for rekruttering og kompetanseutvikling i Luster kommune 2013 – 2016 (vedtakast i kommunestyret februar 2013).
- Utvikle/innføre eige introduksjonsprogram for nye tilsette (haust 2013).
- Utvikle/innføre kurs/kompetanseportal med opplegg for e-læring (sommar 2014).

Kva har me gjort?

Kva er me nøgde med?

Kva har me lært?



Kva ynskjer me å oppnå?

Kva har me gjort?

Kva har me gjort?

Fullført del 1 av prosjektet vårt:

Utarbeidd Strategisk plan for rekruttering og kompetanseutvikling i Luster kommune 2013 – 2016.

Prosess: (stikkord)

- Møte i prosjektgruppa
- Møte/handsaming i styringsgruppa
- Møte med leiargruppene innan Pleie og omsorg, Oppvekst og Teknisk/Administrasjon, kontakt mot resten av einingane/tenesteområda
- Informasjon til alle via Kvalitetsrapportane (kvartal)
- Informasjon til den utvida leiargruppa i kommunen

Framlegg til plan lagt fram for Formannskapet og vedteken i Kommunestyret 14. februar 2012.

Arbeider no med implementering av planen i organisasjonen (informasjon, nytt system, ansvar mm)

Kva er me nøgde med?

Kva har me lært?



Kva ynskjer me å oppnå?

Kva har me gjort?

Kva er me nøgde med?

Kva er me nøgde med?

- Me har gjennomført del 1 av prosjektet i samsvar med prosjektplanen når det gjeld tidsbruk og oppsatt måloppnåing.
- Me har hatt god dialog med einingane i prosessen med kompetanseanalysen og å finne fram til gode strategiar for å møte dei framtidige utfordringane
- Me har fått involvert det politiske nivået meir enn me tidlegare har klart (klarare forankring av arbeidet gjennom styringsgruppa og den politiske handsaminga av planen)

Kva har me lært?



Kva ynskjer me å oppnå?

Kva har me gjort?

Kva er me nøgde med?

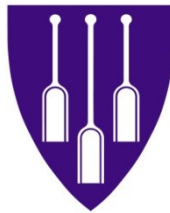
Kva har me lært?

Kva har me lært?

- Viktig med god kartlegging og involvering for å få fram rett faktagrunnlag for vidare arbeid.
- I arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling er det viktig med gode system, årshjulsaktivitetar og tydeleg ansvar som må ende ut i konkrete tiltak.
- Det å setje fokus på eit tema gir gevinst i seg sjølv. (meir bevisstgjerung, dialog mm)
- Å få alle tilsette til å legge inn sin eigen kompetanse i kompetansekartleggingsverktøyet er ikkje beint fram, eller gjort over natta...

Sammen om en bedre og bærekraftig Hobøl kommune 2012-2015

Mål 2012/13	Gjort	Stolt av	Lært
God prosjekt-organisering/forankring – treparts-samarbeid	Godt etablert	<i>Jevnlige møter. "Mye snakking, ikke ferdigsnakket!"</i>	God forankring nyttig når uforutsette ting dukker opp!
Økt KOSTRA-kompetanse	5 av 6 samlinger KS Robek-nettv	<i>Treparts-samarbeid Gjennomført deltagelse</i>	Se pkt nedenfor
Revitalisert styringssystem/praksis - fra tall og tiltak til mål og resultat	Utarbeidet og testes ut vår 2013 Implementeres 2013/14	<i>Nye verktøy utviklet, bred tre-parts-prosess. Tatt i bruk adm og pol. og foredles!</i>	Økt kunnskap og bevissthet om nytteverdi
Oppstart lederutvikling	ON-kurs 2 dg. sept-12	<i>"Oppmerksomt nærvær" – for ledere på alle nivå!</i>	Større entusiasme enn forventet
Kompetansestyringssystem tilrettelagt for strategisk kompetansemobilisering	Nytt HR-system tilpasset katalogstruktur	NYTT <i>Tilpasning i samarbeid med leverandør av HRM-system</i>	Bredere og økt kompetanse om kompetanse
Ny medarbeiderundersøkelse med vekt på komp-mobilisering	Nytt validert spørsmålatteri Sendt ut 140413	NYTT <i>Måleinstrument for kompetansemobilisering og verdiskapning! Temadag for alle ansatte 300513</i>	Virksomhetledermøte som lytteposter i org: evidensbasert fokus på mestringskultur!
Idédugnad – 10% til komp – tiltak (budsjettvedtak)	Planlagt – ikke gjennomført	<i>Forankret i kommunestyrevedtak</i>	TTT: langsiktige mål "bit for bit"
Partenes samarbeidsstrategier undersøkelse	Gj-føres mai-13	NYTT <i>Måleinstrument</i>	<i>"I oppoverbakke går det framover!!"</i>
Brukerundersøkelser	Deltatt i utvikling Gj-føres mai/sept-13	Direkte kobling mot medarbeiderundersøkelsen	



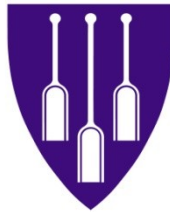
Lom
gjestfritt og nyskapande

Resultatmålet for prosjektet:

- Utvikle ein strategisk kompetanseplan som sikrar gode tenester i framtida
 - Utvikle ein dynamisk systematikk knytta til HR - prosessane for utvikling og kompetansestyring



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom

gjestfritt og nyskapande

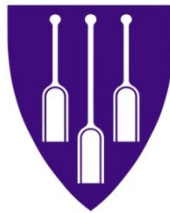
Effektmål:

- Sikre samsvar mellom krav og mål på tenestene og den enkelte si kompetanse
 - Bidrag til god trivsel.
 - Oppleving av mestring.
 - Bidrag til nærvær.

OMDØME



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom

gjestfritt og nyskapande

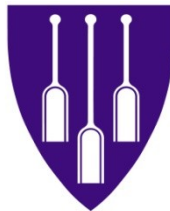
Effektmål:

- Å bli ein attraktiv arbeidsgjevar gjennom god kompetansestyring retta mot innbyggerane sine behov.
- Medarbeidarutvikling.
- Kontinuerlig utvikling av tenestekvalitet.
- Synleggjering av kommunen som arbeidsgjevar.

OMDØME



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom

gjestfritt og nyskapande

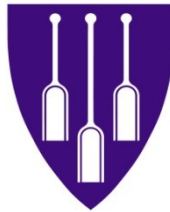
Kva har vi gjort?

Arbeidd med utvikling av den strategiske kompetanseplanen

- Klar til å setja i verk kompetanse-kartlegging
- Rutiner er utvikla
- Web – basert system
- Tilsette registrerer sjølve sin kompetanse
- Kvalitetssikring
- Vi er i gang å vurdere/skissere kompetansekrav
- Mål: Kompetanseplanen politisk handsama i løpet av hauste 2013



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom

gjestfritt og nyskapande

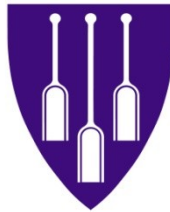
Kva har vi gjort?

Vi vil legge vekt på etablering av læringsarenaer i organisasjonen.

- Det er eit mål å få læring til å bli ein del av det daglege arbeidet. Læring, utstrakt delegasjon får ein endring inn i det praktiske arbeidet og dermed få auke i kvalitet og tenestelevering.
- Viktig for prosjektgruppa å klargjera organisasjonen slik at vi kan få ut gevinstane frå prosjektet
 - Avtale med HiHM om to dagar med prosess rundt organisasjonslæring for leiarar, tillitsvalde og ev politisk nivå.



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom
gjestfritt og nyskapande

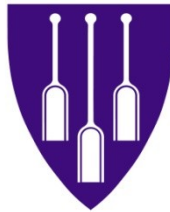
Kva har vi gjort?

Systematikken rundt bruken av den strategiske kompetanseplanen:

- Den enkelte sin medarbeidersamtale vil bli sentral: strategiske kompetanseplanen, arbeidsoppgåver, kompetanse, behov for utvikling og ynskje vil stå sentralt.
 - Utviklingsplan for den enkelte blir utarbeidd.
 - Kompetansekartleggingen diskuteres i medarbeidersamtalane som grunnlag for utviklingsbehov.
- På strategisk nivå kan denne nyttast til bemanningsanalyser(?) og langsiktige planer for kompetanseutvikling på overordna nivå.
- Gjev grunnlag for fleksibilitet i forhold forventningar frå tilsette, endra kompetansekrav, endre krav frå brukarane.



Saman om ein betre
KOMMUNE



Lom
gjestfritt og nyskapande

Gevinstar

Gevinstrealisering:

- Omdømebygging
- Utvikling tilpassa medarbeidarane og kommunen sine behov - vekst
 - Tilfredse medarbeidarar
 - Tenesteutvikling i det daglige arbeid – kvalitet
 - Fleksibel i forhold til endra forventningar frå tilsette
 - Fleksibel i forhold til endra kompetansekrav
 - Grunnlag ved rekruttering
- Motivasjon og ansporing til utvikling hjå tilsette gjennom synleggjering og bruk av plan og tiltak
- Systematiske interne opplæringstiltak skal gje utvikling og dermed eit omdøme som grunnlag for rekruttering



Gloppen kommune
Jordnær og livskraftig



Gloppen kommune

Sidan sist!

Nettverkssamling II

Gardermoen

22. – 23. mars 2013



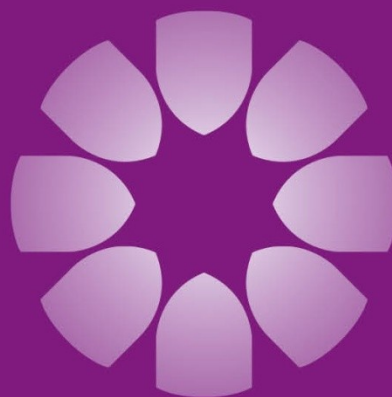
Hovudpunkt:

- Kompetanseheving – BedreStyring
- Fagdag kompetanse
 - Linda Lai og Kristen
 - fagleg påfyll og praktisk arbeid
 - diskusjon
- Strategisk kompetanse- og rekrutteringsplan
 - evaluering og justering
 - handlingsplanar for einingane
- Kjernekompetanse
 - kva er det?
 - Kva er kjernekompetanse i Gloppen kommune?



Hovudpunkt (forts...):

- Kurs
 - systematisk oppfølging av identifisert behov
 - egne instruktører (kompetanseplan...)
 - faste møtepunkt i prosjektgruppa
 - Oppdateringar på rådmannen sitt driftsmøte
- Kompetansekartlegging
- Kompetanseportal



Saman om ein betre
KOMMUNE



- eit rammeprogram for lokale prosjekt