

KOMPETANSEKARTLEGGING FOR KOMMUNENE Bjugn/Ørland, Leksvik, Mosvik, Osen, Rissa, Roan, Åfjord

PROSJEKTPLAN

1. Mål og rammer

1.1 Bakgrunn

ITariffoppgjøret 2008 ble det enighet om at alle kommuner og fylkeskommuner skal gjennomføre en kompetansekartlegging. Kommunene Bjugn/Ørland, Leksvik, Mosvik, Osen, Rissa, Roan og Åfjord ønsker å inngå et samarbeid om dette arbeidet. Selve kartleggingen gjennomføres i den enkelte kommune, og visjonen er at det utarbeides en ressursbank som kan nyttes innad og på tvers av kommunegrensene.

1.2 Prosjekt mål

Hovedmål:

- Kompetansekartleggingen skal brukes som redskap i arbeidet med strategisk bemanning og rekrutteringsstrategi.
- Kompetansekartleggingen skal gi en oversikt over kompetansen til den enkelte arbeidstaker og virksomhet innad i kommunen, med hovedvekt på faglig og administrativ kompetanse.
- Resultere i en ressursbank der man på en enkel måte finner informasjon om kvalifikasjoner hos ansatte.

Delmål:

- Implementere kommunens læringsstrategi, lønnspolitiske retningslinjer og livsfasepolitikk.
- Tilrettelegge for et godt samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, ledere og ansatte for å få en best mulig kartlegging av egen kompetanse og fremtidige ønsker og behov.
- Kompetansen som kartlegges brukes i lokale lønnsforhandlinger.
- Bruke et IT-verktøy for kompetansekartleggingen som er brukervennlig og lett å administrere.
- Kompetansen som blir kartlagt må være målbar.

1.3 Rammer

Prosjektet varer fra januar til desember 2009.

Økonomiske rammer?

2. Omfang

2.1 Oppgavespesifikasjon

Prosjektet er en kartlegging av den enkelte og virksomhetens samlede kompetanse. En slik kartlegging skal være med på å videreutvikle organisasjonen i arbeidet med strategisk bemanningsplanlegging, kvalitetsutvikling av tjenestene og et redskap i lokale lønnsforhandlinger. I denne omgang blir det vektlagt å kartlegge faglig og administrativ kompetanse med vekt på formell utdanning, yrkeserfaring, relevante erfaringer fra fritid/hobby og opparbeidet kompetanse innen språk, IT etc.

3. Prosjektorganisering

3.1 Ansvarsforhold

Prosjekteier i egen kommune:

Styringsgruppe:
Prosjektansvarlig:
Prosjektleder:
Prosjektsekretær:

Koordineringsgruppe: Personalforum Fosen

Kommune:	
Ørland/Bjugn	Eirik Refseth
	Mabel Slotterøy
Åfjord	Geir Are Nyeng
Rissa	Beate By Strand
Leksvik	Arnt Haugen
Osen	Randi Sørgjerd
Roan	Kari Kvemo
Mosvik:	?

Prosjektgruppe i egen kommune:

3.2 Øvrige roller og bemanning

Det vil i tillegg bli nedsatt arbeidsgrupper lokalt i hver kommune. Tillitsvalgte og mellomledere vil ha en sentral rolle i denne gruppa for å sikre en god og åpen arbeidsprosess samt å forankre arbeidet hos medarbeiderne.

4. Planlegging, oppfølging og rapportering

4.1 Hovedinndeling av prosjektet

Prosjektet kan deles inn i tre faser:

- Planlegging: Forslag til prosjektplan ferdig 25.januar, vedtak prosjektplan 10.februar. Verktøy, metode og innhold skal være klart til 1.april.
- Gjennomføring: Kartlegging av data gjennomføres i perioden 3.april til 20.juni.
- Bearbeiding og oppsummering: Analyse og etterarbeid ferdig innen 31.desember 2009.

4.2 Krav til statusmøter og beslutningspunkter

Beslutningspunkt 1	Avklaringer og forventninger til kompetansekartleggingen	14.01.09
Beslutningspunkt 1	Godkjenne prosjektplan	10.02.09
Beslutningspunkt 2	Godkjenne verktøy, metode, innhold	01.04.09
Beslutningspunkt 3	Informasjon, IT-utstyr og brukerstøtte	01.04.09
Beslutningspunkt 4	Analyse og etterarbeid, samarbeid?	
Beslutningspunkt 5		

Koordineringsgruppa gjennomfører 3 møter i planleggingsfasen og deretter Prosjektleder i hver kommune rapporterer om status og fremdrift til styringsgruppa. Prosjektgruppe i den enkelte kommune må fastsette sin egen handlingsplan.

5 Risikoevaluering

5.1 Kritiske suksessfaktorer

For å oppnå en vellykket kartlegging må ledelse og tillitsvalgte involveres tidlig i arbeidet med kartleggingen. Det må være tillit til prosessen i hele organisasjonen og åpenhet om hensikten med en slik kartlegging.

Hovedfokus må være at den skal brukes i arbeidet med å videreutvikle kommunen som organisasjon og bidra til en rekrutterings -og lønnsmessig vurdering.

Man er avhengig av et brukervennlig IT-verktøy som også kan nyttes til eventuell utvidelse av kartleggingsarbeidet.

Kommunene på Fosen bør enes om innkjøp av et felles verktøy, noe som reduserer kostnaden.

Informasjonen som innhentes må lagres og bearbeides slik at man kan dra nytte av hverandres kompetansekartlegging i Fosenkommunene.

6. Gjennomføring

6.1 Hovedaktiviteter

Hovedaktiviteter	Hensikt/formål	Oppgaver	ansvar	Tid
Prosjektplan er utarbeidet og godkjent	Prosjektet planlegges godt og forankres blant toppledelsen og tillitsvalgte	<ul style="list-style-type: none">• Utarbeide prosjektplan• Legge frem prosjektplan for styringsgruppa		
Godkjenne metode, innhold og valg av verktøy	Felles metode og innhold i kartleggingen i kommunene. Samkjøp av verktøy	<ul style="list-style-type: none">• Felles forståelse av kartleggingen• Samarbeide med IKT-Fosen og Geir Aune om valg av verktøy		
Gjennomføring av kartleggingen	Kartlegging av den enkelte og virksomhetens samlede kompetanse.	<ul style="list-style-type: none">• Informasjon til ALLE ansatte• Lett tilgjengelig utstyr• Brukerstøtte til de som har behov for det		
Analyse og etterarbeid	Kompetansekartleggingen skal brukes som redskap i arbeidet med strategisk bemanning og rekrutteringsstrategi.	<ul style="list-style-type: none">• Bearbeide informasjonen opp i mot:<ul style="list-style-type: none">- bemanning- rekruttering- lokale lønnsforhandlinger		
Prosjektet er evaluert Nye mål	Vurdere prosjektet opp i mot målene. Tidsperspektiv på neste kartleggingsrunde der personlig kompetanse og sosial kompetanse blir en del av arbeidet.	<ul style="list-style-type: none">• Gjennomføre evaluering• Skrive evalueringsrapport		

6.2 Milepæler

Milepæler	Dato	Ansvar
Prosjektplan er utarbeidet og godkjent	10.02.09	
Godkjenne verktøy, metode, innhold	01.04.09	
Gjennomføring av kartleggingen	20.06.09	
Analyse og etterarbeid	31.12.09	
Prosjektet er evaluert	31.12.09	
Kartlegging av personlig - og sosial kompetanse	Innen?	

Prosjektgruppa i den enkelte kommune må fastsette sin egen milepælsplan.

7. Kontrakter og avtaler

7.1 Kontrakter med underleverandører

Kommunene må inngå avtale med leverandør av IT-verktøy som skal brukes til kompetansekartleggingen. Det er foreslått i Personalforum at man ser nærmere på Ergos kompetansekartleggingsverktøy og en modul i Agresso 5.5. Det må også inngås en avtale med IT-Fosen med avklaring av arbeidsoppgaver.