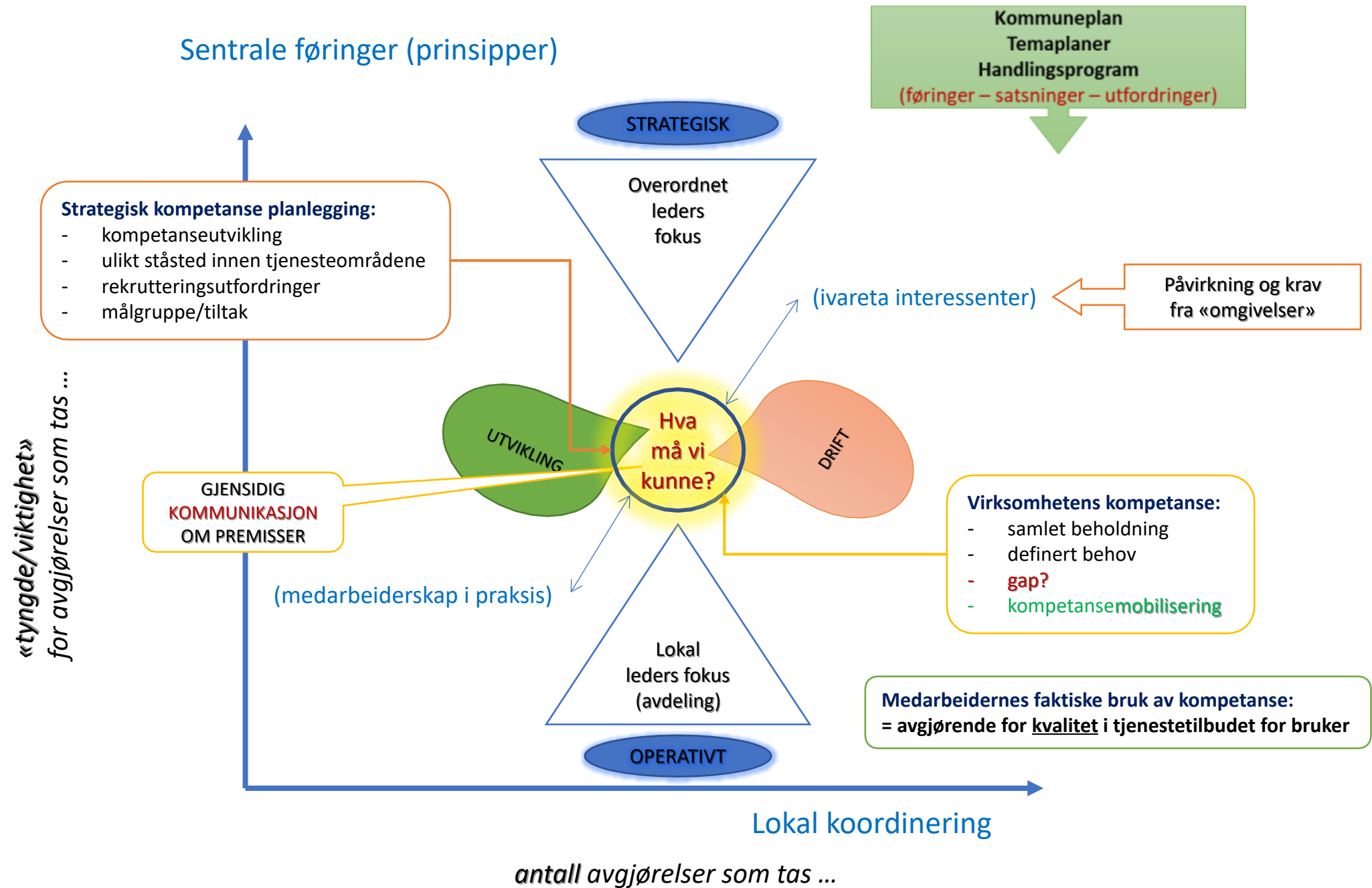




Asker
kommune

Innsats for kompetanseutvikling

Om mål/mandat, organisering og status i arbeidet



Det skal utarbeides en felles overordnet plan for kompetanseutvikling i Asker kommune

Mål for en overordnet kompetanseplan

- Skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere.
- Skal gi retning og hjelp til å prioritere tiltak for å styrke kompetanse i årene fremover.
- Bygge tverrfaglige og robuste fagmiljøer.
- Møte utfordringer innen omstilling, endring og utvikling:
 - demografiskiftet (internt/eksternt)
 - teknologisk utvikling – krav til digitalisering
 - klima og miljø – «det grønne skiftet»
 - (utenforskap)

Målene og kompetanseplanen på sentralt nivå påvirker arbeidet med utvikling av kompetanseplaner innen tjenesteområdene.

Jf. mandatet skal Overordnet plan for kompetanseutvikling:

- Beskrive prinsipper for strategisk kompetanseplanlegging - og hvordan dette bistår virksomhetene å møte interne og eksterne utfordringer om rekruttering, kompetansekrav og ressursutnyttelse.
- Vise hvordan en overordnet kompetanseplan gir føringer for å vurdere tjenesteområdenes ulike kompetansebehov, også som bidrag til en effektiv og sikker drift til beste for sine brukergrupper.
- Vise hvordan det stilles krav til utvikling av virksomhetenes fagmiljøer for å ivareta kontinuitet, kvalitet, kompetanse og kapasitet i hverdagen.
- Gi føringer for prinsipper for etter- og videreutdanning; herunder ordninger for permisjoner, stipend, vurdering av bindingstid med mer.

Arbeidsgruppen skal komme med innspill på hvordan overordnet kompetanseplan skal implementeres i virksomhetene, med involvering i de lokale arbeidsmiljøene.

Kort om status i arbeidet med kompetanseplan - fase 1

Hensikt og mål

Kompetansebegrepet

Bakgrunn

- utfordringer / «floker»
- behov i tjenesteområdene
- ansvar / nivåer

Satsninger

- (viktigste områder)

Hvordan få dette til?

- (virkemidler / tiltak)

Metoder / verktøy / arenaer

Fase 2: implementering



Organisering

Styringsgruppe:

- Trude B Steinmo (HR-sjef som eier), Lene H Bergseth (Seil), Unni Flugstad (HR/personal) og Kim Sørensen (HTV/UDF)

Arbeidsgruppe:

- Fra HR: Karl Hogseth (leder), Sidsel Fjeld og Maria Grøan Bark
- Fra Seil: Sofie Stenseng (tverrfaglig), Svetlana Ssanova (Velferd) og Arne Bergan (Oppvekst)
- Fra tjenesteområder ellers: Kari Ekerholt (Samfunnstjenester), Hanne Heieraas Evjen (Samfunnsutvikling) og Ellen Hymer Gillebo (Medborgerskap)

Det blir aktuelt å invitere andre ressurspersoner fra ulike fag-/tjenesteområder underveis.



Asker
kommune

Prinsipper for rekruttering i Asker kommune

PSU

Trude Bredal Steinmo

Asker 6. juni 2023

Prinsipper for rekruttering

- Det skal i 2023 utarbeides prinsipper for rekruttering i Asker kommune
- Prinsipper for rekruttering i Asker kommune, sammen med overordnet kompetanseplan, erstatter utarbeidelse av overordnet rekrutteringsstrategi, som omtalt i Handlingsprogrammet 2023-2026



Andre relevante prosjekter

- Innenfor de to største tjenesteområdene i kommunen, Oppvekst og Velferd, er det igangsatt et strategisk arbeid for å møte de rekrutteringsutfordringer vi ser i dagens arbeidsmarked og årene fremover.
 - Rekrutteringsstrategi for skole og barnehage
 - Program Velferd
- HR har vært og er delaktig i dette arbeidet
- Overordnet kompetanseplan



Organisering og videre arbeid framover

- HR-seksjonen er ansvarlig for arbeidet med Prinsipper for rekruttering
- Grunnleggende føringer er kommunes Ansettelsesreglement og rekrutteringsrutiner
- Det vil være naturlig å ha et tett samarbeid med andre fagområder i arbeidet, herunder Kommunikasjonsavdelingen
- Det planlegges med å etablere en referansegruppe bestående blant annet av virksomhetsledere og avdelingsledere
- Et hovedmål er at Asker kommune skal framstå mer helhetlig i rekrutteringsprosesser:
 - ✓ Stillingsannonser
 - ✓ Gjennomføring av intervju
 - ✓ Hvordan vi tar i mot nyansatte
- Prinsipper for rekruttering vil bli lagt fram for PSU når disse er ferdig utarbeidet.



Asker
kommune