



# KS LÆRING FOSEN

FELLES PROSJEKT FOR KOMMUNENE BJUGN, INDRE FOSEN, ÅFJORD OG ØRLAND.

# FORMÅL MED PROSJEKTET:

- Kompetanseplanlegging og rolleavklaring
- Innføring av KS læring som et kompetansehevende verktøy for ansatte i kommunene Bjugn, Indre Fosen, Ørland og Åfjord

## RESSURSER I PROSJEKTET:

- Innvilget ressurser for 50% stilling som prosjektleder fordelt på kommunene. Prosjektleder Marianne Fjellheim-Adsen, Bjugn/Ørland kommune, ansatt i 2 år.
- Prosjektgruppe bestående av Lisbeth Nebb, Åfjord, Merethe Dahl Kopreitan, Indre Fosen, Anne Risvik, Ørland

- Kommunene i Fosen har vært og er i en sammenslåingsprosess. Laget nyansattekurs i august 2018 i Bø.
- Indre Fosen er ferdig og klar for lansering
- Ørland og Åfjord kommer ikke til å legge ut kurs før det nærmer seg sammenslåing

# HVOR STARTET VI

- Forståelse - hva er KS læring
- Begrensinger/avklaring
- Innhentet bakgrunnsinformasjon Trondheim kommune
- Kompetanseplanlegging og rolleavklaring
- Utvelgelse av sektor som går på tvers av kommunene, hva er felles og hvor kan vi komme i gang først

# ORGANISERING AV KS LÆRING

- Ulik organisering i kommunene
- Legge frem forslag for organisering av KS læring til rådmannsgruppe, forankring
- Hvem gjør hva, hvem har ansvar for kartlegging, fag, bygging av kurs
- Roller som superbrukere org., kursbygging hvem har ansvar

Rådmann, forankring

- Forslag på Personal(Superbruker org), Fosen IKT, (Koordinering internt og regionalt)

Kommunalsjef Oppvekst  
(Forankring i egen enhet, ansvarlig for kvalitetssikring av faginnhold, kartlegging krav til roller sammen med enhetsleder)

Enhetsleder (praktisk oppfølging, kartlegge krav til rolle, kommunikasjon personal, Fosen IKT)

Kommunalsjef Helse

Enhetsleder

Kommunalsjef Drift

Enhetsleder

# NETTKURS

## Ledelsen som første gruppe

- Sykefravær
- Arkiv
- Office 365
- (Ny) ansattkurs - Indre Fosen først ut



# SAMARBEID

- Fosen IKT – tekniske avklaringer og oversikt tekniske løsninger i kommunene
  - Bygging av kurs for Office 365
  - Bygging av felles intranett, singel sign on (lansering)
- Ønske – en fast ressurs for å bygge e-læring for kommunene
- Knytte til oss fagnettverk på fosen innen oppvekst og helse

# LANSERING

- Forankring i toppledelse
- Kommunene er i ulike faser av sammenslåingsprosess
- Indre Fosen er kommet lengst og er den kommunen som lanseres først
- Ansatte kurs – brukes som en del av lansering

# UTFORDRINGER

- Prosjektorganisering, felles styringsgruppe
- Beslutninger
- Avklaringer
- Tidkrevende
- Avhengig av flere tekniske løsninger (SSO) og at kommunene ikke alltid er samkjørte
- Manglende HR system
- Skape forståelsen for KS læring og starte i «riktig» ende. Hvor er den?

# GEVINSTER

- Kompetansedeling
- KS læring er et kjempeverktøy for kompetanseheving og vi ser mange fordeler med å bruke dette verktøyet
- Stordriftsfordeler ressurseffektivt
- Dokumentasjon av kompetanse
- Økonomisk gevinst ingen kostnad i innkjøp

*KS*Læring

TRONDHEIM KOMMUNE

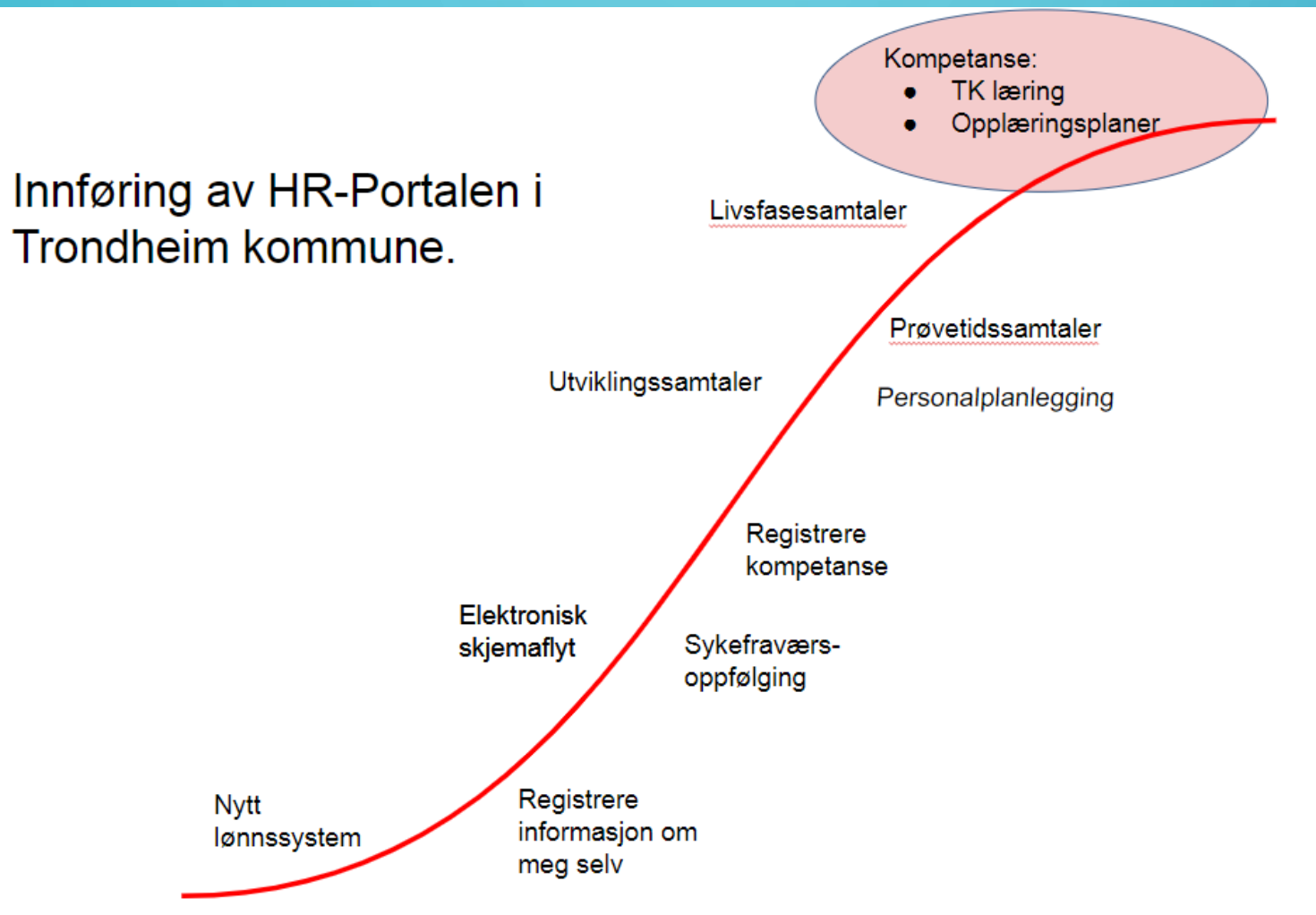


TRONDHEIM  
KOMMUNE

# HISTORIKK

- Trondheim kommune tok i bruk KS Læring høsten 2016
- Dette var et ledd i innføring av nytt lønns- og personalsystem
- Satt ut som opsjon

# INNFORING AV HR-PORTALEN



# PRAKTISK HÅNDTERING

- SSO
- Ingen integrasjon mot org.struktur, mulighetene er der nå
- Kommunens kursportal
- 891 kompetansetiltak pr. 26.3.
  - 686 kursarrangement (klasseromskurs)
  - 102 nettkurs (e-læring)
  - ellers blandet læring, forum og deling



# HVA HAR VI PRODUSERT SÅ LANGT?

Nettkurs	Arrangement
Legemiddelhåndtering	HR (rekruttering, personaloppfølging + +)
Ledelsesskolen	GAT
PAVA	Legemiddelhåndtering
Økonomisystemet	Ulike fagkurs
Andre fagkurs i helse og velferd	Kurs knyttet til HR-Portal
IA-arbeid	+ +

# TILGANGER, KURSBESTILLING, PROFILER

- 1 superbruker på org.struktur
- 4 superbrukere på kategori
- Mange superbrukere nedover i kategoristrukturen
- Ressursgruppe (deltakelse fra hvert virksomhetsnivå)
- Ansatte oppretter egen profil, integrasjon mot AD
- Kontortjenesten mottar bestilling på kurs
- Rulles ut på behov i fht e-læring

# KS LÆRING SOM EN DEL AV HELHETLIG STRATEGISK KOMPETANSESTYRING

Hvordan legge til rette for en god utviklings- og opplæringskultur?

