

Kompetansealliansen Møre og Romsdal

Sted/dato: Personalledersamling KS, 13.juni 2019

Øyvind Tveten informerte om bakgrunn og formål med Kompetansealliansen. Trygve Grydeland informerte om hvilke funn vi har gjort i dette arbeidet som er særlig relevant for kommunene. Presentasjonen fra Øyvind og Trygve er lagt ved.

Etter informasjon om arbeidet, gjennomførte vi en arbeidsøkt ved bruk av «personas». Kommunene diskuterte kompetansebehov og mulige løsninger for fem ulike personer. Oppsummeringen av innspillene fra workshopen er satt inn under.

1. Sammendrag

Kommunene kjente seg godt igjen i personene og de utfordringene de står overfor. Kommunene tok oppgaven «på strak arm» og diskuterte godt i gruppene. Sånn sett fungerte bruk av «personas» godt.

«Ine Innflytter» skilte seg litt fra de andre personene, og innspillene til Ine står seg godt alene. De øvrige fire, har en del fellestrekk. Ikke minst er det interessant at både for de personene som er ledere, og de som er ansatt lenger ned i organisasjonen (læreren og helse- og omsorgsarbeideren), er behovet for god ledelse i utvikling- og omstillingsprosesser trukket fram.

Behovet for kompetanseheving for lederne for å møte de utfordringer de har i utviklings- og omstillingsarbeid, er veldig likt det behovet som ble diskutert i Kompetansealliansen 12.juni. Dette behovet finner vi både offentlig og privat sektor. Dette er nok ikke noe revolusjonerende funn, men det speiler nok at både offentlig og privat sektor opplever at endringstakten og teknologiutvikling er høy og det kreves at man må omstille seg til å jobbe annerledes enn i dag.

Når det gjelder løsningsforslagene for kompetanseheving, pekte de ulike gruppene 13.juni for at dette i hovedsak bør skje gjennom kortere kurs og/eller samlingsbasert slik at de ansatte kan stå i jobb samtidig. Dette kan selvsagt være påvirket av hvordan de ulike personene ble definert.

Fylkeskommunen tolket det som en bestilling at vi skal komme tilbake til forumet, blant annet for å rapportere tilbake til hvordan disse innspillene er fulgt opp. Slik fylkeskommunen ser det, ville det vært interessant om vi på neste møte i denne forsamlingen kunne invitert inn høgskolene og NTNU og en representant for helse og oppvekst fra utdanningsavdelinga.

Fra UoH tenker vi at de som er viktigst å ha med, er personene som arbeider med etter- og videreutdanningstilbud OG de som har ansvar for de ulike studieprogrammene. For eksempel «Avdeling for helse- og sosialfag (HS)». Ref behovet for kompetanseheving for ledere, bør vi også kanskje ha med representanter for flere avdelinger fra UoH.

2. Oppsummering av innspill

Personene:

- Ine Innflytter, student
- Nils, hjemmetjenesten
- Silje, rektor barne- og ungdomsskolen
- Trond, lærer
- Torunn, leder helse- og omsorgstjenesten

Ine Innflytter

Ine Innflytter (23) studerer bachelor i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Robust i Møre og Romsdal, og er i ferd med å avslutte det andre året. Ine har ikkje bestemt endå for om ho skal bygge vidare med ein masterutdanning seinare. Ine har ingen familiær tilknytning til Møre og Romsdal, men har fått anbefaling av Møre og Romsdal som studiestad av tidlegare studentar.

Basert på kvar tidlegare studentar på dette studiet jobbar, ser ho at det kan opne for mange ulike arbeidsgivarar. Dette ser Ine på som ein styrke, fordi ho sjølv ønskjer å halde mulegheitene mest muleg opne. Ine ser at mange studentar vel å flytte ut av Møre og Romsdal etter endt utdanning, men for eigen del er ho mest opptatt å kome raskt ut i ein spennande jobb når ho er ferdig å studere.

Utan at Ine har tatt noko endelig val om ønskja arbeidsgivar, er ho veldig opptatt av at dei faga ho vel gir eit godt grunnlag for å vere attraktiv på arbeidsmarknaden framover. Ine kjenner fleire studentar som har skrive bacheloroppgåve med på bakgrunn i problemstillingar i bedrifter eller kommunar, og dette vil vere interessant også for Ine når ho skal skrive si oppgåve neste år.

Ine opplever at innhaldet i studiane i stor grad er bygd opp rundt lærebøkene, og det er lite praktiske eksempel frå dagens arbeidsliv. Ho kunne gjerne ha tenkt seg meir informasjon om kva arbeidslivet meiner at ho som framtidig arbeidstakar skal kunne, og kva utfordringar som dei ulike delane av arbeidslivet opplever i dag.

Løsnings for Ine Innflytter

- Arbeidslivet/kommunen må være til stede på studiestedet
- God ide å være til stede for å markedsføre kommunen
- Kommunen bør tilby praksistid i utdanningsløpet
- Kommunen bør vurdere traineeløp for Ine etter endt utdanning
- Kommunene kan gi henne bachelor/masteroppgave inn mot problemstillinger i kommunene
- Kommunene kan åpne for å ansette Ine mens hun tar sin masterutdanning
- Kommunen må legge til rette for sosial arena for studentene
- Kan være en god kopling for arbeidslivet.

Torunn, leiar helse og omsorgssektoren

Torunn (55) er leiar for helse- og omsorgstenestene i Borg bydel. Borg bydel har ansvar for sjukeheim og heimetenestene. Kommunen har utarbeidd aldersframskriving for alle bydelane i kommunen, og Borg bydel er bydelen med høgast alder og det er forventa at talet på personar over 80 år skal auke med 50 prosent over dei neste 10 åra.

I brukerundersøkingar har Borg bydel gode tilbakemeldingar frå brukarane av helse- og omsorgstenestene, noko dei tilsette er stolte av. Torunn meiner det er ein samanheng mellom den positive brukerundersøkinga og at bydelen har prioritert et høgt nivå av hjelpetenester i heimetenesten.

Behovet for fleire sjukepleiertenester har auka i Borg bydel, mellom anna grunna at tidlegare utskrivning av pasientar frå sjukehuset. Det er allereie problem med å rekruttere sjukepleiarar til bydelen, og Torunn er bekymra for å kunne dekke behovet framover.

Torunn meiner at nivået på hjelpetenester frå Borg bydel til innbyggjarane ikkje er berekraftig, og ein må sjå på nye måtar å løyse tenestene på. Denne problemstillinga er drøfta internt, og mange er einige i at det bør leggest til rette for at pasientane i større grad skal klare seg meir sjølv. Men Torunn får mange negative tilbakemeldingar frå dei tilsette, som meiner det er for tidkrevjande å la pasientane trene på å utføre meir sjølv og lære seg ny teknologi. Det er raskare å gi dei den hjelpa dei ønskjer.

Borg bydel har fått finansiering til ei prosjektstilling til å auke fokus på kvardagsmestring og til innføring av meir velferdsteknologi i bydelen. Torunn skal i løpet av månaden definere eit prosjekt for å sjå på nye måtar bydelen kan løyse helse- og omsorgstenestene i heimetenesten.

Løsnings for Torunn:

- Skal definere en prosjektstilling, hva trenger hun nå?
- Det er behov for prosesskompetanse inn i prosjektstillingen. Denne personen må også ha relevant fagkompetanse for å ta en slik stilling.
- Forankring av prosessen viktig, Torunn må tidlig involvere de tillitsvalgte.
- Trenger å motivere de ansatte, hvordan få med seg de ansatte.
- Torunn selv trenger også mer kompetanse på prosessledelse.

Nils, helse og omsorgsarbeidar i heimetenesten

Nils (40) jobbar i heimetenesta i Sør kommune, ein av dei største kommunane i Møre og Romsdal. Nils har vakse opp i kommunen, og han har Nils saman med sin sambuar nettopp bygd seg nytt hus i Sør kommune. Nils har arbeidd i heimetenesta sidan han fullførte utdanninga som helsefagarbeider.

Sør kommune har organisert helse- og omsorgstenestene med at dei ulike bydelene har ansvar for institusjon og heimetenester i sin bydel. Nils opplever at jobbkvardagen er prega av høgt arbeidspress, men at det likevel er godt sosialt arbeidsmiljø på jobben, der kollegaene strekk seg langt for å hjelpe kvarandre.

Kommunen har sett i gang eit prosjekt for å vidareutvikle helse- og omsorgstenestene i kommunen. Heimetenesta i bydelen Blå er plukka ut som pilot. I piloten ønskjer kommunen å teste ut korleis ein skal legge til rette for at fleire skal bu lengre heime, med tverrfagleg samarbeid og innføring av velferdsteknologi.

Nils er valt ut til å vere dei tilsette sin representant i styringsgruppa for piloten. Nils opplever at dei tilsette er veldig negative til dette arbeidet. Nils opplever at mange, inkludert han sjølv, ikkje har erfaring med å arbeide med velferdsteknologi og at dei stadig blir tillagt nye oppgåve som tar ekstra tid.

Løsninger Nils:

- Kunnskap om velferdsteknologi, det er et overveldende tema å ta inn over seg for enkeltpersoner. Hvilke løsninger finnes? Hva kan dette være med å løse?
- De ansatte må være trygg i bruk av teknologien for at de skal yte gode tjenestene mot brukerne
- Nils har behov for kortere kurs
- Nils kan vurdere kurs som allerede finnes, eksempelvis «Velferdsteknologiens ABC» (KS)
- Fra kommunen og ledelsen trenger Nils at det blir frigjort tid til å øke kompetansen

Trond, læreren

Trond (55) arbeider som lærer i ungdomsskolen i Ytre kommune, men bor nabokommunen og pendlar 1 time kvar vei til jobb. Trond er gift, og har to voksne barn som har flyttet ut for å studere.

Trond er utdanna som lærar frå Høgskulen i Volda, ei utdanning han fullførte i 1995. Trond har tatt vidareutdanning ved fleire høve for å kunne undervise i fleire fag, og han underviser i dag norsk, engelsk, matematikk og naturfag.

Trond beskriv seg sjølv som ein som er opptatt av å henge med i utviklinga av pedagogisk bruk av IKT i undervisninga. Saman med nokre av sine kollegaer, har dei fått lov til å teste ut nye verktøy i skulekvardagen.

Det er svært delte meiningar blant kollegaene om erfaringane med bruk av dei nye verktøya, og om det førar til auka læring for elevane. Diskusjonane endar ofte opp med at det er ulikt syn på kva som er riktig for skulen å implementere. Trond saknar støtte frå skuleleiinga i arbeidet med å innføre nye verktøy i skolen.

Løsninger Trond

- Gruppen gjorde en forutsetning av at Trond er en faglig sterk person, men lider under en litt svak leder
- Det virker som om lærerne ikke helt stoler på forskning rundt pedagogisk bruk av IKT.
- Ikke god nok kompetanseplan for skolen/kommunen, noe ledelsen må ta tak i. Det trengs en kompetanseplan for å styre kompetansehevingen blant de ansatte.
- Det er behov for at ledelsen på skolen får kompetanseheving på prosjekt- og prosessledelse og, og generell ledelse.
- Nils bør få tilbud om samlingsbasert utdanning, slik at han kan kombinere kompetanseheving og arbeid.
- Det er behov for at lærerne blir tilført kompetanseheving på IKT i skolen

Silje, rektoren

Silje (50) er nettopp tilsett som rektor på ein stor barne- og ungdomsskule i Indre kommune. Skulen ligg sentralt i Indre kommune, og elevtalet er forventta å auke framover. Silje har flytta heim frå ein rektorjobb på ein skule av tilsvarande størrelse på Vestlandet.

Silje opplever at det er mange flinke lærarar på skulen, men observerer at kulturen for tverrfaglig samarbeid mellom lærarane på skulen var betre på den skulen ho kom frå. Snittalderen på lærarane på skulen er 55 år, og om lag 30 prosent av lærarane er over 60 år.

Silje har forsøkt å legge føringar for meir samarbeid mellom lærarane, men opplever at det er motstand blant lærarane. I møte med kommuneleiinga har ho og gitt uttrykk for at det er behov for å starte eit større rekrutteringsarbeid for å møte behovet for fleire lærarar framover.

Kommunen har stram økonomi, og signala ho har fått er at det er ikkje vert sett i gang noko arbeid mtp på rekruttering utanom å erstatte dei som går av med pensjon.

Løsningsforslag Silje:

- Silje står i en situasjon der hun trenger nye lærere. Det er for lite samarbeid i denne skolen, ønsker å adressere dette. utfordringer med stram økonomi.
- Behov for kulturendring i skolen og andre organisatoriske grep for å få til bedre samarbeid. Kan være aktuelt å tilsette mellomledere?
- Rektor sitt kompetansebehov: Rektorskole og annen lederopplæring kan være aktuelt, litt avhengig av hva hun har fra før.
- Kulturendring medfører at skolen skal inn i en omstillingsprosess. Kanskje burde det vært lagt til rette for at Silje kan få en mentor som støtte i dette omstillingsarbeidet.