

Forankring

- forarbeid i virksomhetene/enhetene

Praksis eksempel

Kartlegging av digital kompetanse blant ansatte i pleie og omsorg i Drammen, Sande og Svelvik kommuner november 2007.

Bakgrunn

I Drammen kommune er det 4000 ansatte, hvorav ca 1500 i pleie og omsorg. I Sande kommune er det ca 530 ansatte, hvorav ca 140 i pleie og omsorg. Antall ansatte i Svelvik kommune ligger omtrent på samme nivå som i Sande. Alle ansatte i kommunene har PC-tilgang.

De tre kommunene inngår i det formelle interkommunale ikt-samarbeidet Drammensregionen IKT (D-IKT). Styret i D-IKT ønsket høsten 2006 å nedsette en interkommunal kompetansegruppe med tanke på å kartlegge digital kompetanse blant de ansatte i de tre kommunene. Årsaken var nye krav til kompetanse i forbindelse med at flere nye ikt-systemer og –programmer har blitt innført i kommunene, samt at de tre kommunene har ambisjoner om å bli eKommuner. Overgangen fra å være en ”manuell” kommune til å bli en eKommune, innebærer nye måter å arbeide på, nye arbeidsprosesser, rutiner og lignende. En ansatt ved servicetorget og en saksbehandler i en eKommune må kunne ta imot og håndtere elektroniske søknader. Ansatte i pleie og omsorg må også forholde seg til den nye teknologien, blant annet ved at dokumentasjon (journalføring osv.) i stor grad skjer elektronisk. Det er dessuten innført elektronisk turnussystem, sykepleiefaglige rutiner og tidsregistrering.

Tilknytningen til Tjenester på nett

Leder av den interkommunale kompetansegruppa sitter også som leder i faggruppen for kompetanseutvikling i KS-prosjektet Tjenester på nett. Prosjektkoordinator for Tjenester på nett foreslo at nevnte kompetansekartlegging kunne være pilot i det arbeidet som faggruppen for kompetanseutvikling i KS-prosjektet skulle utføre. Dermed ble den lokale kompetansekartleggingen i drammensregionen lenket til Tjenester på nett.

Formål

Hensikten med kompetansekartleggingen var å kartlegge både den grunnleggende og den fagspesifikke digitale kompetanse blant de ansatte, slik at man kunne avdekke kompetansegapene, målt opp mot definerte kompetanseforventninger . Med grunnleggende kompetanse menes blant annet ferdigheter i word, filbehandling, sending og mottak av e-post, å kunne orientere seg på kommunens intra- og internettsider, samt enkel bruk av sak-/arkivsystemet EDB Sak og Arkiv (K2000). Fagspesifikk digital kompetanse er ferdigheter knyttet til fagsystemer som for eksempel Gerica og Agresso.

Utvalget

Skulle vi kartlegge alle ansatte i alle tre kommuner, eller skulle vi kartlegge en virksomhet eller et tjenesteområde, for eksempel pleie og omsorg i Drammen, Sande og Svelvik – eller kun deler av de ansatte? Alle ansatte i pleie og omsorg ville utgjøre et høyt antall, da brorparten av de ansatte i kommunene nettopp jobber innenfor dette tjenesteområdet. Konklusjonen ble at ansatte ved et bo- og servicesenter (sykehjem) og en hjemmetjenestebase

i Drammen, samt sykehjemmet og hjemmetjenesten i Svelvik og alle ansatte ved Sandetun pleie og rehabilitering i Sande skulle utgjøre pilotkartleggingen, dvs. 370 ansatte totalt. Grappa var enige om at det kun var **fast** ansatte som skulle kartlegges, uavhengig av stillingsstørrelse.

Rammer og forutsetninger

Da det var klart hvilke grupper ansatte som skulle utgjøre piloten, ble berørte ledere og tillitsvalgte for disse, invitert til å sitte i kartleggingsgruppa. Det innebar at gruppa ble ganske stor; 12-13 personer. På første møte i gruppa ble det bestemt at en prosjektbeskrivelse skulle utarbeides. Prosjektkoordinator ble bedt om å undersøke forankring og kostnadsdekning nærmere.

En prosjektbeskrivelse ble utarbeidet og sendt til styreleder i D-IKT, som også sitter i toppledelsen i Drammen kommune, med et kort notat der ledelsen ble anmodet om å si ja til gjennomføring av kartleggingen, samt ta stilling til hvordan kostnadene skulle dekkes inn. Ledelsen ga klarsignal til at kompetansekartleggingen kunne gjennomføres.

Erfaringer forarbeid

Her er de viktigste erfaringene når det gjelder forarbeidet til kompetansekartleggingen:

- Avklar forutsetninger og rammer på forhånd! Hvem som skal være prosjektleder eller –koordinator, hvor mye penger kommunen(e) er villige til å bruke på kartleggingen (og om mulig på oppfølgingen også) og hvordan dette skal dekkes inn.
- Nedsett en prosjektgruppe som bør ha representanter fra ikt, personal, berørte ledere og tillitsvalgte for de ansatte som skal kartlegges.
- Det må utarbeides en prosjektbeskrivelse, som sendes med et notat til rådmannen eller en av hans/hennes representanter. Du finner prosjektbeskrivelsen og notatet som ble skrevet i vår pilot som vedlegg.
- Det er en fordel om kompetansekartleggingen kan kobles til kommunens strategidokumenter både på personalområdet og innen fagområdet som skal kartlegges, samt til budsjettbehandlingen (økonomiplanen). Det er viktig for å sikre seg at det blir avsatt midler til gjennomføring og oppfølging.
- Ikke kartlegg alle ansatte på en gang – start med en mindre pilot!

Hovedlærdom

Ikke tro at kartleggingen er forankret! Selv om flere ting og signaler skulle tyde på det, så sjekk om igjen! Er ikke forankringen på plass, kan kompetansekartleggingen skrinlegges. Det er dessuten helt nødvendig å avklare på forhånd hvem som skal betale regningen.