



RINGERIKE
KOMMUNE

Kompetansestrategi

Gjelder perioden 2022-2026

Kompetansestrategiens oppbygging

HVORFOR har vi laget strategien?

- Strategiens forankring og hensikt	5
- Våre verdier	6
- Organisasjonen vår	7
- Hvordan blir framtiden?	8
- Vårt mål er utvikling og høy tillit	9
- Behov for økte ressurser i pleie- og omsorg	10

HVA vil vi oppnå med strategien?

- Strategiens mål	13
- F-A-V-N-E: Felles forståelse	14
- F-A-V-N-E: Attraktiv arbeidsplass	15
- F-A-V-N-E: Verdier	16
- F-A-V-N-E: Nyskapende	17
- F-A-V-N-E: Evaluere	18

HVORDAN arbeider vi med strategien?

- Kommunen som lærende organisasjon	21
- Slik forstår vi kompetanse	22
- Slik bygger vi gode læringsmiljøer	23
- Hvordan arbeider vi med evner?	24
- Hvordan arbeider vi med holdninger?	25
- Hvordan arbeider vi med kunnskaper?	26
- Hvordan arbeider vi med ferdigheter?	27
- Hva må du som leder vite?	28
- Evaluering, rapportering og kontinuerlig forbedring	29
- Hvordan vet vi at vi lykkes?	30

Din kompetanse skaper framtidens Ringerike

Du som ansatt er vår viktigste ressurs. Kompetente medarbeidere er avgjørende for at kommunen skal levere gode tjenester til sine innbyggere.

Det er derfor viktig for oss i Ringerike kommune å rekruttere, utvikle og beholde mennesker med rett kompetanse. Hva er "rett" kompetanse og hvilken type kompetanse skal våre ansatte ha i framtiden? Dette er blant spørsmålene denne strategien søker svar på.

Vi bygger kultur for utvikling og læring. Kompetanseutvikling handler om å sikre at den enkelte medarbeider og organisasjonen som helhet har nødvendig kompetanse for å nå kommunens mål. Det innebærer å analysere, planlegge, gjennomføre tiltak og kontinuerlig forbedre hvordan vi legger til rette for utvikling og læring.

I utarbeidelsen av kompetansestrategien er det tatt utgangspunkt i kommunens overordnede mål i kommuneplanen, kommunens handlingsprogram og arbeidsgiverstrategien. Kompetansestrategien gir retning og hjelp til å prioritere tiltak for å styrke kompetansen i årene som kommer. Strategien gir noen overordnede føringer, men det er de enkelte sektorene og tjenesteområdene som må konkretisere tiltakene og handle deretter.

Ringerike kommunes satsning på kompetanse skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere som i fellesskap bygger tverrfaglige og robuste fagmiljøer. Dette skal sikre at innbyggere og brukere får gode kommunale tjenester. Gjennom dette arbeidet er vi alle med på å styrke kommunens omdømme og skape framtidens Ringerike.



Tore Isaksen
Rådmand

HVORFOR

har vi laget strategien?

- Strategiens forankring og hensikt
- Våre verdier
- Organisasjonen vår
- Hvordan blir fremtiden?
- Vårt mål er utvikling og høy tillit
- Behov for økte ressurser i pleie- og omsorg

5
6
7
8
9
10

April May June July August September October November December

Strategiens forankring og hensikt

Kompetansestrategien er utarbeidet i samråd med og besluttet av rådmannens ledergruppe, og er lagt fram og orientert om for kommunestyret. Denne strategien gir retning for sektorenes egne kompetanseplaner.

Strategien er et bidrag for å nå relevante mål i kommuneplanens samfunnsdel 2021-2030 og kommunens arbeidsgiverpolitikk. I begge disse planene er det satt ambisiøse mål for Ringerike kommune.

I kommunens arbeidsgiverpolitikk er kompetanse et av satsningsområdene, med følgende prioriterte tiltak:

- Vi skal rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.
- Vi skal legge til rette for fagutdanning og høyere utdanning.
- Vi skal satse på faglig utvikling og oppdatering innen faget.
- Vi skal satse på lærlinger og studenter.
- Vi skal styrke digital kompetanse.
- Vi skal styrke arbeidet med lederutvikling.

Innen hver sektor er det nasjonale krav til kompetanse for å sikre at vi leverer gode og lovpålagte tjenester til våre innbyggere. Sektorene har selv ansvar for å sikre at det er nødvendig kompetanse innen sine områder.

Våre verdier

Kommunens verdier, **NÆR – Nyskapende, Ærlig og Respektfull** er utgangspunkt for den kulturen som skal prege kommunen. Kommunens hovedhensikt er å være til for innbyggerne. Alt vi gjør skal styrke tjenestene vi leverer innbyggerne våre. Vår grunninnstilling er at innbyggere og ansatte er verdifulle enkeltmennesker.

For at innbyggerne skal motta gode tjenester, må de ansatte i kommunen ha rett kompetanse. God tjenesteutvikling og tjenesteproduksjon er avhengig av gjensidig respekt mellom innbyggere og ansatte.

I dette respektfulle møtet mellom individer, ansatte og innbyggere, ligger essensen i våre verdier NÆR. Vi møter hverandre med respekt og ærlighet, og er nyskapende i sammen.

Vi er alle ansvarlige for å skape det Ringerike vi ønsker å ha. Vi har alle rettigheter og forventinger. Vi har rettigheter og forventninger til vår egen kompetanse, men også til de resultatene og den framtiden vi skaper i sammen.



Organisasjonen vår

Ringerike kommune er en relativt stor kommune, med et gjennomsnittlig nivå på områder som folkehelse og utdanning. Kompetansestrategien er et av flere virkemidler som kan bidra til at vi skal styrke viktige områder målt opp mot sammenlignbare kommuner.

Vi har mange dyktige medarbeidere, og vi opplever at kommunen er en attraktiv arbeidsplass. Likevel finnes det områder i organisasjonen det kan være krevende å rekruttere til. Noen eksempler på dette kan være høgskoleutdannede innen helse og omsorg og personer med relevant kompetanse innen arbeid med digitalisering og modernisering.

Tall gir oss viktig og nyttig informasjon, men det er ikke alt som er viktig som kan måles. I arbeidet med kompetanseutvikling er det ikke utviklet egne måltall og indikatorer. Vi bygger heltidskultur, og følger med på andelen av heltid og størrelse på stillinger. Vi arbeider målrettet for å øke formell utdanning, antall lærlingeplasser, tilbud om etter- og videreutdanning, styrke digital kompetanse, utvikle ledere og ledertalenter og bedre medarbeidernes hverdag. Disse faktorene blir målt gjennom medarbeiderundersøkelsen. Kompetansestrategien skal bidra til å nå kommunens etablerte mål, og styrke det gode arbeidet som blir utført hver dag.

Brukerundersøkelser internt og vurdering av innbyggernes tillit til kommunen og tjenestene som blir levert, kan også gi informasjon om kompetansen i organisasjonen. Vi oppfordrer hver enkelt sektor til å spesifisere mål for sine områder.

Hvordan blir framtiden?

Analyser fra kommunesektorens organisasjon (KS), Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringen peker på noen hovedtrender om hvordan framtiden vil bli. Kommunal- og moderniseringsdepartementet summerer dette opp i seks relativt sikre utviklingstrekk i sin rapport "Scenarier for offentlig sektor i 2040". Vi bruker utviklingstrekkene som grunnlag for vårt arbeid med kompetanse:

- moderat befolkningsvekst og flere eldre
- mindre økonomisk handlingsrom i offentlig sektor
- rask teknologisk utvikling
- klimaendringer, klimarisiko og miljøspørsmål som påvirker samfunnet
- grunnleggende menneskelige behov for trygghet og tilknytning
- mangel på kompetent arbeidskraft

Det er knyttet usikkerhet til både hvor store og omfattende endringene i kommunene vil være, og til hvordan folks tillit til kommunale tjenester vil utvikle seg i årene som kommer.

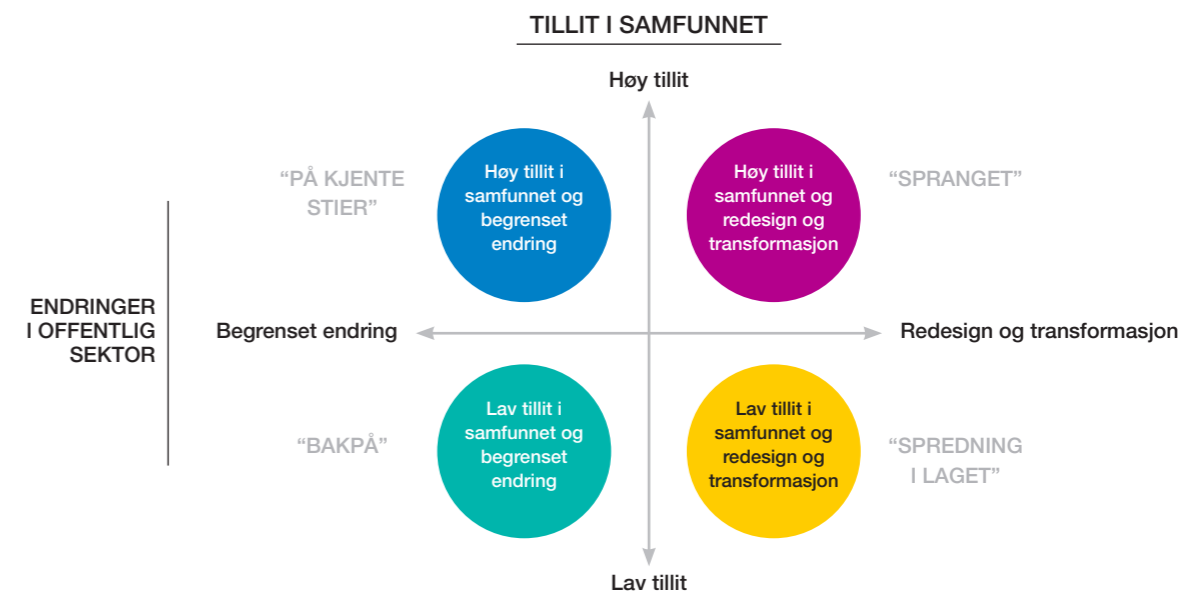
Vårt mål er utvikling og høy tillit

Vi må ha et bevisst forhold til hvor fort vi vil og kan endre oss, samtidig som innbyggerne fortsatt har høy tillit til oss. Her viser kommunens verdier vei.

Vi skal være nyskapende, samtidig som vi er ærlige og respektfulle. Hvis vi etterlever dette, kan vi være en av kommunene som tar "Spranget".

I neste kapittel viser vi mer konkret hva vi må **F-A-V-N-E** for å ta "Spranget".

Utvikling og gjensidig påvirkning mellom drivkreftene gir fire scenarier for offentlig sektor i 2040



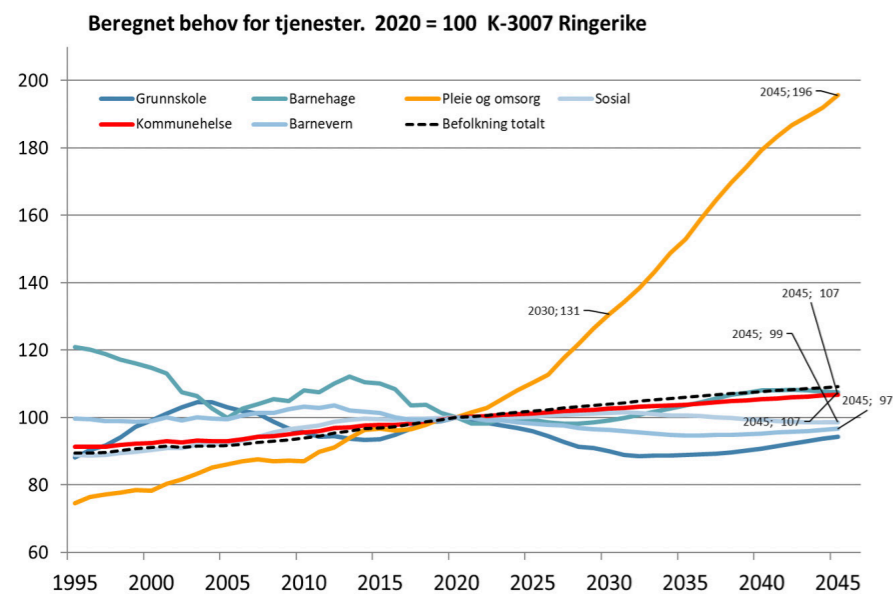
Kilde: Kommunal- og moderniseringsdepartementets rapport "Scenarier for offentlig sektor i 2040".

Behov for økte ressurser i pleie- og omsorg

I årene som kommer blir det stadig større behov for pleie- og omsorgstjenester. Selv om alle sektorer vil oppleve endringer, så er det innen pleie- og omsorgssektoren at behovene før økte ressurser kommer til å være størst.

Hovedutfordringen er innbyggernes forventninger til helse- og velferdstjenestene.

Dette utfordringsbildet vil kreve omstilling og nyskaping, både i Ringerike og nasjonalt. Samtidig må vi evne å videreføre og videreutvikle tilliten hos befolkningen til de kommunale tjenestene.



Kilde:
Agenda Kaupang basert på demografi-komponenten i statens inntektssystem og MMMM-alternativet til SSB, august 2020.



HVA

vil vi oppnå med strategien?

- Strategiens mål 13
- **F-A-V-N-E:** Felles forståelse 14
- **F-A-V-N-E:** Attraktiv arbeidsplass 15
- **F-A-V-N-E:** Verdier 16
- **F-A-V-N-E:** Nyskapende 17
- **F-A-V-N-E:** Evaluere 18

Strategiens mål

Det er et overordnet mål at ansatte i Ringerike kommune har nødvendig kompetanse for å levere best mulige tjenester til kommunens innbyggere.

Målet med denne kompetansestrategien er at den skal **F-A-V-N-E** sentrale mål, og bidra til å oppnå flere av de målene som er satt i kommuneplanen samfunnsdel og arbeidsgiverpolitikken.

F-A-V-N-E innebærer en **Felles forståelse** av kommunens hensikt og oppdrag. Det er viktig for oss å være en **Attraktiv arbeidsplass** der våre **Verdier** gjennom syr alle deler av organisasjonen. Vi skal være **Nyskapende** og ha endringsvilje, samtidig som vi er i stand til å **Evaluere** og forebygge.

Det skal være attraktivt å arbeide, bo og etablere seg i kommunen. Da må ansatte ha nødvendig kompetanse til å levere gode tjenester. Skal vi ta "spranget" må vi være bevisste på "hva" vi gjør og "hvordan" vi gjør det.

Målformuleringene som beskrives i denne kompetansestrategien tar utgangspunkt i utvalgte mål i kommuneplanens samfunnsdel. Eksempelvis er kommuneplanens punkt 2.5.2. "Ringerike kommune har ansatte med riktig kompetanse for å møte dagens og morgendagens behov" et av de overordnede målene som kompetansestrategien skal bidra til å nå.

F-A-V-N-E

FELLES FORSTÅELSE

1. Ansatte har en **Felles forståelse** av kommunens oppdrag og plass i samfunnet, og forstår at kommunen er politisk styrt og en del av det norske demokrati.
2. Det er **Felles forståelse** av helheten og kommunens plass i et større bilde. Gjennom å satse på utvalgte områder skal kommunen bidra til å oppfylle FNs bærekraftsmål.
3. Ansatte har en **Felles forståelse** av hvem kommunen er til for og setter alltid brukerne først. Brukerne ønsker tjenester av riktig kvalitet til riktig tid gitt på en respektfull måte.
4. Det er **Felles forståelse** internt og eksternt av roller og forventninger. Ansatte, brukere og innbyggere har **Felles forståelse** for hvordan et vellykket resultat ser ut.



F-A-V-N-E

ATTRAKTIV ARBEIDSPASS

1. Kommunen er en **Attraktiv arbeidsplass** som har et omdømme som gir ansatte og innbyggere glede og stolthet.
2. Som **Attraktiv arbeidsplass** rekrutterer, utvikler og beholder kommunen gode medarbeidere, med riktig og nødvendig kompetanse. Kommunen tiltrekker seg kompetent arbeidskraft, opprettholder høy motivasjon og har lav utskifting av medarbeidere.
3. Kommunen som **Attraktiv arbeidsplass** er en arbeidsgiver som arbeider aktivt for økt jobbnærvær, redusert sykefravær og som bidrar til god og økende folkehelse.
4. Som **Attraktiv arbeidsplass** har kommunen ledere og medarbeidere som opplever mestring på jobben. Resultatene i medarbeiderundersøkelsen går i positiv retning.



F-A-V-N-E

VERDIER

1. Kommunens **Verdier** skal være synlige både i intern og ekstern kommunikasjon. Verdiene NÆR skaper samhold som videreutvikler vårt gode lokalsamfunn.
2. Kommunen har **Verdier** og kultur som fremmer tillit hos ansatte og innbyggere gjennom gode relasjoner, faglig kompetanse og pålitelig oppfølging.
3. **Verdier** og holdninger i kommunen fremmer mangfold, inkludering og likestilling. Ledere har et særlig ansvar for å bygge en kultur som fremmer slike holdninger.
4. Våre ansatte kjennetegnes av **Verdier** og holdninger som gjør at kommunens innbyggere mottar tjenester av riktig kvalitet, til rett tid, på en respektfull måte.



1.

F-A-V-N-E

NYSKAPENDE

1. Kommunen er **Nyskapende**. Derfor er kontinuerlig endring og innovasjon en sentral del av hverdagen og framtiden til ledere, ansatte og innbyggere i kommunen.
2. Som **Nyskapende** satser kommunen på forebygging framfor "reparasjon" og vektlegger arbeid med tidlig innsats, mestring og folkehelse.
3. Å være **Nyskapende** innebærer å være villig til å gjøre tjenestene, bedre, enklere, lettere forståelige og mer tilgjengelige for kommunens innbyggere og næringsliv.
4. Digitalisering inngår som en naturlig del av kommunens rekrutterings- og kompetansearbeid og bidrar til at kommunen er **Nyskapende**.



F-A-V-N-E

EVALUERE

1. Gjennom bevisst og målrettet oppmerksomhet på læring og kontinuerlig forbedring **Evaluerer** kommunen sine tjenester og sitt arbeid.
2. Ved å lytte til de som mottar tjenestene og avklare forventninger og prioriteringer med politikere, ledere, medarbeidere, innbyggere og lokalt næringsliv blir prioriteringer **Evaluert**.
3. Sammen med sin leder vurderer og **Evaluerer** ansatte sine individuelle resultatoppnåelser og gjør justeringer ved behov.
4. **Evaluering** innebærer god risikostyring og beredskap innen sentrale områder som blant annet IT-sikkerhet, pandemier og naturkatastrofer.



HVORDAN

arbeider vi med strategien?

- Kommunen som lærende organisasjon 21
- Slik forstår vi kompetanse 22
- Slik bygger vi gode læringsmiljøer 23
- Hvordan arbeider vi med evner? 24
- Hvordan arbeider vi med holdninger? 25
- Hvordan arbeider vi med kunnskaper? 26
- Hvordan arbeider vi med ferdigheter? 27
- Hva må du som leder vite? 28
- Evaluering, rapportering og kontinuerlig forbedring 29
- Hvordan vet vi at vi lykkes? 30



Kommunen som lærende organisasjon

Linda Lai omtaler kompetanse som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål. Vårt arbeid med kompetanse bygger på dette.

Vi skal ha medarbeidere med formelle kvalifikasjoner og kunnskaper innen alle sektorer. Det er likevel ingen automatikk i at rett formell kvalifikasjon gir tjenester av god kvalitet. Derfor har vi oppmerksomhet på kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger samtidig som vi vektlegger formell kompetanse.

Noen kompetansetiltak kan rette seg mot enkeltpersoner eller grupper, andre kan handle om å styrke prestasjonene til organisasjonen som helhet. Læring skjer på mange måter, noen ganger gjennom formelle og systematiske tiltak, andre ganger på mer uformelle måter. Kompetanseutvikling kan organiseres sentralt i kommunen eller hos sektorene og enhetene selv. Den enkelte medarbeider har også et selvstendig ansvar for egen kompetanseutvikling.

Slik forstår vi kompetanse

Vi beskriver kompetanse som kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som er nødvendige for at kommunen skal utføre sine oppgaver og nå sine mål.



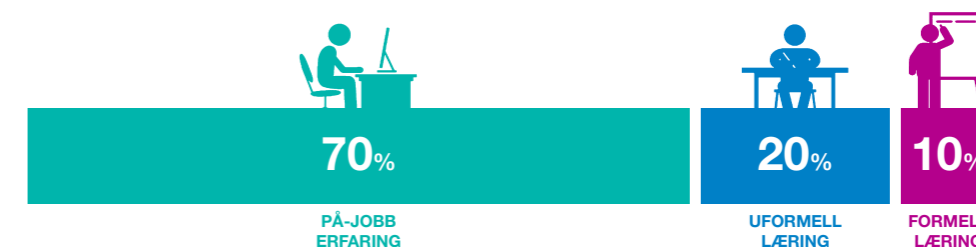
Kilde: Basert på "Strategisk kompetansestyring" av Linda Lai og oppsett fra Agenda Kaupang.

Slik bygger vi gode læringsmiljøer

Vi ønsker å være en lærende organisasjon der medarbeidere er motiverte for kontinuerlig utvikling. Et viktig element er arbeid med kompetanseutvikling og gode læringsarenaer. Vi ønsker å være en lærende organisasjon der medarbeidere er motiverte til kontinuerlig utvikling. En grunnholdning er at vi alle kan lære noe av hverandre. Ansatte lærer i fellesskap, videreutvikler sine evner, reflekterer over egen praksis og blir oppmuntret til å tenke og handle på nye måter. Læringen kan skje innen og mellom ulike fag- og profesjonsgrupper. Faglige nettverk og tverrfaglige team er eksempler på gode læringsarenaer som kan bidra til å videreutvikle kommunen som en lærende organisasjon.

Læring skjer ikke bare gjennom teoretisk undervisning. Det er vanlig å anslå at vi lærer om lag 70 prosent gjennom egne erfaringer og felles refleksjon, 20 prosent gjennom møter med andre og 10 prosent gjennom studier og kurs. Egne erfaringer kan være refleksjon over egen praksis, hospitering og jobbtasjon. Læring gjennom møter med andre kan handle om veiledning eller sparring og kompetanseoverføring mellom medarbeidere. Kurs og utdanning kan være internt eller eksternt, og noe kan gi formalkompetanse.

Selv om vi lærer aller mest gjennom erfaring og møter med andre, er det avgjørende å ha en spesiell oppmerksomhet på utvikling av formell kompetanse som kommunen er avhengig av for å gi innbyggerne lovpålagte tjenester.

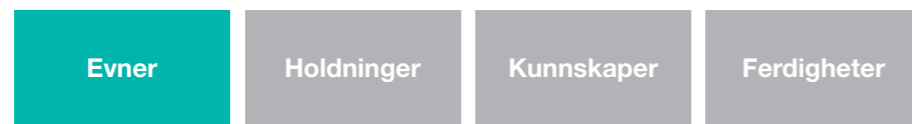


Basert på arbeidene til Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M. Lombardo. Illustrasjonen er hentet fra Slidemodel.com.

Hvordan arbeider vi med Evner?

Arbeid med evner handler blant annet om rekruttering, medarbeideroppfølging og veiledning av team og enkeltmennesker.

1. Ansatte skal få hjelp til å kjenne seg selv, sine styrker og svakheter og få mulighet til å bruke sine styrker i størst mulig grad.
2. Ansatte skal få hjelp til å kommunisere godt med kollegaer og innbyggere.
3. Ledere som har behov for det skal få tilbud om veiledning, støtte og hjelp til å håndtere sitt arbeid og utvikle sine evner som leder.
4. Vi vil lete aktivt etter personer med lederegenskaper og gi dem muligheter til å lede.
5. Vi vil rekruttere personer som ikke bare har riktig formell kompetanse, men som også innehar evner, holdninger, ferdigheter og kunnskaper som vi verdsetter.



Hvordan arbeider vi med Holdninger?

Ledelse, arbeidsmiljø, utviklingsprogram, kurs, gruppeprosesser og veiledninger er bygd på kommunens felles verdier og holdninger. Arbeid med holdninger kan blant komme til uttrykk å ha oppmerksomhet på det følgende.

1. Det er vårt felles ansvar at kulturen i kommunen preges av verdiene NÆR.
2. Vi vektlegger at både ansatte og innbyggere er verdifulle og skal bli lyttet til.
3. Vi framsnakker hverandre og kommunen, og oppmuntrer til positive holdninger.
4. Hver enkelt har ansvar for å "pusse litt på kommunens omdømme" hver dag. Dette bidrar til at kommunen fortsetter å være tiltrekkende og attraktiv for innbyggere, næringsliv og ansatte.



Hvordan arbeider vi med Kunnskaper?

Arbeid med kunnskaper kan blant annet handle om formelle studier, kurs og sertifiseringer, samt rekruttering.

1. Vi skal sikre at vi har lovpålagt fagkompetanse innen alle sektorer og relevante fagområder.
2. Vi vil stimulere og oppmuntre til kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning.
3. Vi skal arbeide for å løfte det samlede utdannings- og kompetansenivået til ansatte.
4. Vi vil bidra til generelt økt kunnskap om samfunnet som helhet.
5. Vi vil ha arbeide aktivt for å rekruttere fagpersoner med rett kompetanse.



Hvordan arbeider vi med Ferdigheter?

Gjennom interne kompetansehevingprogram, kurs, hospitering og systematisk veiledning legger vi til rette for økte ferdigheter.

1. Ledere og ansatte har ferdigheter til å gjennomføre og lede endringsprosesser og innovasjonsarbeid.
2. Vi har ledere som er i kontinuerlig utvikling og arbeider for å styrke sin ledelse.
3. Våre ledere og ansatte deltar i aktiviteter som videreutvikler og vedlikeholder gode digitale ferdigheter.
4. Vi foretar undersøkelser og analyser som gir oss innsikt i hva brukere og innbyggere har behov for, og bruker denne informasjonen til å videreutvikle og forbedre tjenestene våre.
5. Vi vektlegger tidlig innsats og forebygging framfor reparasjon.
6. Vi har oppmerksomhet på systematisk arbeid med kvalitet og risiko.



Hva må du som leder vite?

For å vite om vi oppnår ønskede resultater innen kompetansearbeid, må ledere kjenne til kommunens mål for dette arbeidet. Ledere må innen sitt ansvarsområde ha oversikt over følgende fire forhold:

Våre kompetansekrav

Vi skal sikre at vi har kunnskap om innbyggernes faktiske behov og at det er samsvar mellom kompetanse og oppgavene som skal løses. Har vi kompetanse til å møte morgendagens utfordringer og nå våre mål?

Vår kompetansebeholdning

Ledere skal ha oversikt over medarbeidernes kompetanse. Kompetansebeholdningen kartlegges årlig, blant annet gjennom utviklingssamtaler. Dokumenterbar utdanning, kurs og arbeidserfaring registreres i våre personalsystemer. Tidligere tiltak evalueres og behov for kompetanseheving på kort og lang sikt vurderes.

Våre kompetansebehov

Sektorer, enheter og avdelinger må vurdere følgende:

- Bør kompetansebeholdningen bli brukt/utnyttet bedre gjennom bedre ledelse og organisering (mobiliseringsbehov)?
- Hva kan og bør bli utviklet gjennom interne/eksterne opplærings- og utviklingstiltak (læringsbehov)?
- Hva kan og bør bli rekruttert/hentet inn (anskaffelsesbehov)?
- Hvordan skal vi håndtere kompetanse som vi ikke lenger har behov for (avviklingsbehov)?

Vår praksis

Ledere kan omsette analysene til planer og praktisk handling og utvikle tiltak i samarbeid med medarbeiderne. Medarbeidere og ledere utvikler egen kompetanse og endrer arbeidsmåter når det er nødvendig for tjenesten.

Evaluering, rapportering og kontinuerlig forbedring

Regelmessig evaluering er en del av arbeidet med kompetanse.

Kommunens overordnede mål er beskrevet i kommuneplanens samfunnsdel, og blir videreført ved utarbeidelsen av kommunens budsjett- og handlingsprogram, og operasjonalisert gjennom virksomhetsplaner. Kompetanse og kompetanseplan bør derfor være en fast del av enhetenes virksomhetsplan, som blir fastsatt og evaluert årlig i samråd mellom kommunalsjef og den enkelte enhetsleder.

Alle organiserte læringsaktiviteter og tiltak skal som hovedregel evalueres når disse er gjennomført. Evaluering av kompetansetiltak bør også inngå i utviklingssamtaler.

Arbeid med kompetanse handler om kontinuerlig forbedring. En av flere måter å evaluere kompetansetiltakene på kan være å gjennomføre samtaler med ledere og medarbeidere der man blant annet drøfter spørsmål som dette:

- Hva har vi gjort?
- Hva har vi oppnådd?
- Hva gjenstår?
- Hvilke utfordringer ser vi og hva har vi erfart?
- Hva bør eventuelt bli justert, videreført eller endret for å at vi skal nå målene våre?

Strukturert arbeid med kompetanse kan være å gi oppmerksomhet til disse fire områdene:



Hvordan vet vi at vi lykkes?

Vi har ikke egne undersøkelser eller måltall om arbeidet med kompetanse. I stedet oppfordrer vi til å følge med på statistikk og rapporter som kommunen allerede benytter.

KOSTRA-tallene, som står for Kommune-Stat-Rapportering gir styringsinformasjon om ressursinnsatsen, prioriteringer og måloppnåelse. Her finner vi tall om blant annet helse- og omsorgstjenester, barnehagedekning og saksbehandlingstid. Vi kan sammenligne kommuner med hverandre, med regionale inndelinger og med landsgjennomsnittet.

Lønns- og personaldata (PAI-data), som er statistikk og tall for KS-området. Det er mulig å sammenlikne disse tallene med andre kommuner, og følge med på utviklingen i Ringerike kommune.

Kommunebarometeret, som er Kommunal Rapports årlige vurdering og sammenligning av alle kommuner i Norge innenfor en rekke indikatorer. Kommunebarometeret benytter flere datakilder for innhenting av resultater, blant annet KOSTRA-tall og SSB-data (Statistisk sentralbyrå).

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor benyttes av mange kommuner og er et verktøy der situasjonen i Ringerike kommune kan vurderes opp mot andre norske kommuner.

Andre viktige områder:

- Kommunens samlede utdanningsnivå.
- Formell kompetanse i sektorene, særlig rekruttering og utvikling av helsepersonell.
- Etter- og videreutdanning.
- Lærlingeplasser.
- Størrelse på stillinger og andel hele og delte stillinger.
- Ledere med formell lederutdanning.
- Forskjellige faktorer som måler folkehelse.
- Digital kompetanse.
- Endringskompetanse.
- Mangfold og likestilling.

Sammen bygger vi framtidens Ringerike

Norske kommuner står overfor store utfordringer i årene som kommer. Kravene til gode tjenester er store samtidig som midlene er begrenset. Innen alle sektorer er det behov for kompetanse og innovasjon. Vi får større utfordringer når befolkningen blir eldre.

Når kravene øker og midlene reduseres, blir det ekstra viktig at vi tenker nytt og framtidsrettet. Samtidig skal vi arbeide for at innbyggerne har høy tillit til oss, og at vi leverer gode tjenester.

I møtet med morgendagens utfordringer er kompetente medarbeidere nøkkelen til å lykkes. Vi skal ha ansatte med nødvendig formell og lovpålagt kompetanse. I tillegg handler kompetanse også om ønskede ferdigheter, evner og holdninger.

Vi arbeider med kompetanse fordi vi skal levere gode tjenester til innbyggerne. I sum betyr dette at vi gir tjenester med riktig kvalitet til rett tid på en respektfull måte.

Både medarbeidere og innbyggere er verdifulle. Vi utvikler oss og tjenestene i sammen. Godt samarbeid styrker den gjensidige tilliten. I fellesskap møter vi morgendagen, og blir en kommune som "tar spranget" og bygger framtidens Ringerike.





RINGERIKE
KOMMUNE

www.ringerike.kommune.no



RINGERIKE
nærmest det meste