



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Creare Vivere

Utbildningsplan inför genomförandefas i
Sunne Kommuns projekt Creare Vivere
finansierat av
Europeiska Socialfondens Programområde 1
i Norra Mellansverige



INNEHÅLL

1. INLEDNING	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Behovsanalys.....	3
1.3 Strategiska effekter.....	3
1.4 Uppföljning och utvärdering.....	3
1.5 Nyckelkompetenser.....	4
1.6 Utbildningsinsatser.....	4
1.7 Form.....	4
1.8 Målgrupp.....	4
1.9 Övriga upplysningar.....	4
2. UTBILDNINGSSINSATSER INOM NYCKELKOMPETENSER	5
2.1 Bemötande/kommunikation.....	5
2.2 Data/IT.....	7
2.3 Individens och organisationens utveckling.....	8
2.4 Ledarskap.....	9
3. ÖVRIGA UTBILDNINGSSINSATSER	11
3.1 Fördjupande utbildningsinsatser för personer som saknar formell behörighet.....	11
3.2 Coaching och rådgivning.....	11
3.3 Föreläsningar inom företagande	11
3.4 Specifika insatser för långtidssjukskrivna.....	11
3.3 Kartläggning Kreativa Sunne.....	11
3.4 Processtöd inom hälsa i arbetslivet.....	11
4. SCHEMATISK UTBILDNINGSPLAN FÖR CREARE VIVERE	15

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

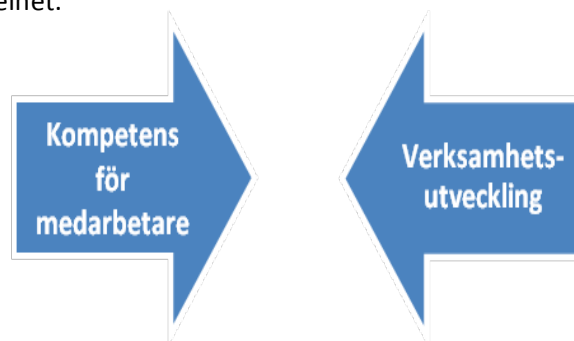
Sunne kommun har i samverkan med Årjäng, Torsby samt Munkfors kommuner beviljats medel från Europeiska Socialfonden för att genomföra ett kompetens- och utvecklingsprojekt. Syftet med projektet, benämnt Creare Vivere, är att kartlägga, analysera och genomföra efterfrågestyrda kompetens-, samverkans- och utvecklingsinsatser för medarbetare i de fyra Värmländska kommunerna för att överbrygga generationsväxling och för att möta behov som är en följd av en pågående omställning i kommunerna.

1.2 Behovsanalys

Denna utbildningsplan för projektet Creare Vivere bygger på resultat av den behovsanalys som genomförts och som redovisas i en separat projekt- och rådgivningsrapport. Den rapporten utgör en redovisning och analys av resultatet av de fokusgrupper/ workshops och den enkätundersökning som genomförts som grund för behovsanalysen.

1.3 Ambition

För att så långt som möjligt inte endast nå kortsiktiga resultat, utan även långsiktiga effekter kommer fokus i förverkligandet av utbildningsplanen utgöras av ett hållbart utvecklingsarbete och ett gemensamt lärande. Tyngdpunkten för planeringen av utbildningarna bör därför vara ett arbetsplatslärande som kopplar samman individens utveckling med verksamhetens. Ambitionen med utbildningsinsatserna är därför att de ska leda till att nya rutiner som kan ge effekter i verksamheterna som helhet.



Modell 1: Samspelet mellan medarbetarnas kompetensutveckling och arbetsplatsernas verksamhetsutveckling.

1.4 Uppföljning och utvärdering

Utbildningsinsatserna kommer att följas upp och utvärderas löpande under projektet för att inte bara följa upp deltagarnas reaktioner på utbildningen, d v s vad var intrycket av utbildningen och hur nöjda deltagarna är, utan även följa upp om och hur kunskapen används i det dagliga arbetet.

1.5 Nyckelkompetenser

Utbildningsplanen innehåller utbildningsinsatser inom fyra nyckelkompetenser inför framtiden.

Framtida nyckelkompetenser rör:

- Bemötande/Kommunikation
- Data/IT
- Individens och organisationens lärande
- Ledarskap

1.6 Utbildningsinsatser

Utbildningsinsatserna ska genomföras under perioden 2012-09-01 – 2014-06-30 och är beräknade i halv- eller heldagar, men kan i praktiken bli schemalagda och uppdelade på olika sätt.

Utbildningarna har huvudrubriker och är inte detaljplanerade. Ambitionen är att - efter upphandling - låta ansvariga utbildningsleverantörer delvis vara delaktiga i planeringen. Dessutom kommer en diskussionsgrupp inom varje nyckelkompetens att vara delaktig i planering, prioritering, uppföljning och utvärdering.

1.7 Form

Utbildningarna är antingen utformade som "traditionella" utbildningsinsatser för en given grupp av deltagare eller i form av föreläsningar/seminarier, som även kan omfatta praktiska övningar i mindre grupper. Vissa insatser är indelade i en eller flera delinsatser. En delinsats kan i sin tur bestå av ett eller flera moment samt individbaserade utbildningsinsatser.

1.8 Målgrupp

Målgruppen för insatserna är dels de medarbetare som deltagit i enkätundersökningen inom ramen för behovsanalysen, dels andra medarbetare som anses ha störst behov.

Antalet deltagare per insats och förvaltning/kommun har avgjorts av projektets styrgrupp samt projektledning i samråd med respektive kommun. Dimensioneringen har baserat på hur många personer i kommunerna och i förvaltningarna som i enkätundersökningen angett att de har behov av ökad kompetens inom området samt i samråd med verksamheterna. Hänsyn har tagits till verksamhetens behov idag och i framtiden. Mer information om motivering av utbildningsinsatserna per förvaltning finns att läsa i projekt- och rådgivningsrapporten.

1.9 Övriga upplysningar

Utbildningsplanen avslutas med en schematisk översikt av insatserna.

2. UTBILDNINGSSINSATSER INOM NYCKELKOMPETENSER

Utbildningsplanen innehåller utbildningsinsatser inom fyra nyckelkompetenser inför framtiden.

2.1. Bemötande och kommunikation

Första nyckelkompetensen rör bemötande- och kommunikationsfrågor, vilka bottnar i många stora frågor som värdegrund, människosyn, attityder, uppdrag och trygghet/säkerhet och genomförs för medarbetare över kommunikations- och förvaltningsgränser eftersom i princip alla medarbetare möter medborgare/brukare/barn/elever/äldre i sitt arbete.

Mål

Efter avslutad insats förväntas att deltagarna:

- utvecklat gemensamma värderingar och attityder kring bemötande och kommunikation.
- tillägnat sig metoder för att synliggöra vars och ens eget handlande i olika bemötandesituationer.
- tillägnat sig en ökad förståelse och kunskap om metoder och verktyg för att bemöta våra invånare.
- tillägnat sig metoder och verktyg för att sätta våra invånare i centrum och att deras behov styr utformningen av kommunernas verksamheter.
- tillägnat sig metoder för att motverka kulturellt betingade kommunikationssvårigheter.
- tillägnat sig ökad förmåga att kunna anpassa kommunikationen utifrån behov hos olika målgrupper.
- tillägnat sig en verktygslåda för de vardagliga kulturkrockarna.
- tillägnat sig metoder för konflikthantering och situationer som präglas av "hot och våld" samt psykisk ohälsa och missbruk.

Insats

Exempel på innehåll:

- Hur ditt bemötande påverkar attityder, beteenden och värderingar.
- Lyssna och förstå medborgarens behov.
- Pedagogiskt bemötande.
- Förtroendeskapande möten.
- Internt och externt bemötande.
- Bemöta förväntningar – ibland orealistiska, ibland för låga eller underförstådda.
- Läsa av kroppsspråk och bli medveten om ditt egna kroppsspråk.
- Vanliga klagomål på bemötandet.
- Hur använder vi synpunkter och klagomål till att förbättra?
- Praktisk träning i bemötande, rollspel och egna erfarenheter.
- Interkulturell kommunikation – bemötande utifrån ett mångfaldsperspektiv.
- Bemötande utifrån ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv.

Delinsatser

Exempel på innehåll:

- Förvaltningsgemensamma insatser kring hur man bemöter och förhåller sig till personer med missbruksproblem och/eller problem med psykisk ohälsa.
- Förvaltningsspecifika insatser för anställda i skola kring barn och ungdomar med alkohol- eller narkotikaproblem.
- Förvaltningsgemensamma insatser kring bemötande och kommunikation gentemot ungdomar och vuxna med olika bokstavskombinationer.
- Förvaltningsspecifika insatser för anställda i förskola/skola kring barn och ungdomar med särskilda behov.

Behovsunderlag från kartläggning

Här följer redovisning av resultat av den behovsanalys som genomförts som är relevant vid detaljplanering och prioritering inom nyckelkompetensen bemötande och kommunikation. För mer information se separat projekt- och rådgivningsrapport.

Enligt resultat av enkäten anger:

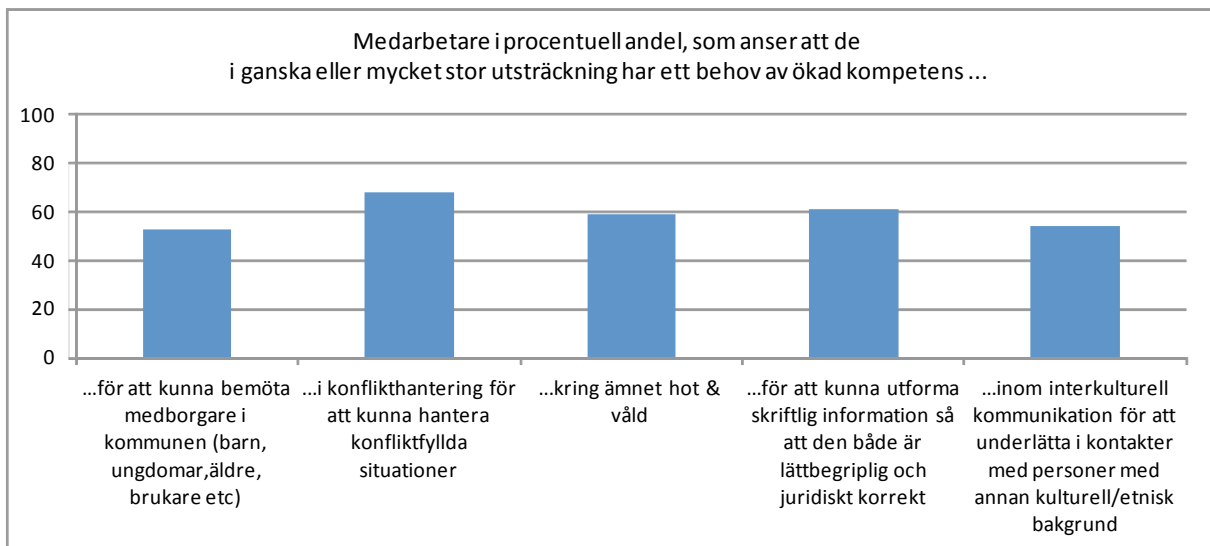
- 643 personer att de har ett framtida behov av ökad kompetens för att kunna bemöta medborgare i kommunen.

Dessutom finns ytterligare behov inom socialförvaltningen. Enligt resultat av enkäten anger:

- 203 personer inom vård och omsorg att de inför framtiden har behov av ökad kunskap om personer med missbruksproblematik och psykisk ohälsa.
- 225 personer inom socialförvaltning att de inför framtiden har behov av ökad kunskap om sociala stödinsatser för personer med olika s k bokstavskombinationer.

Dessutom finns ytterligare behov inom utbildningsförvaltningen. Enligt resultat av enkäten anger:

- 163 personer inom skola/förskola att de inför framtiden har behov av ökad kunskap om personer med missbruksproblematik och psykisk ohälsa.
- 261 personer inom skola/förskola att de inför framtiden har behov av ökad kunskap om barn och ungdomar med särskilda behov.



Tabell 7: Medarbetare, i procentuell andel, som anser att de i ganska eller mycket stor utsträckning ser behov av ökad kompetens kopplat till olika frågor om kommunikation och bemötande.

2.2. Data/IT

Andra nyckelkompetensen rör data och IT. IT kommer att utgöra ett allt viktigare verktyg för att utveckla de kommunala verksamheterna. Nya verksamhetssystem och ny teknik har förändrat och kommer att förändra arbetssättet för flera yrkesgrupper. En ökad IT-användning i kommunerna är samtidigt ett sätt att utveckla hela den kommunala verksamheten.

Detta kommer att medföra högre krav på de kommunanställdas IT-kunskaper än tidigare. En ökad IT-användning i kommunerna kommer att kräva ökad kompetens inom modern teknik bl a för att överbrygga den digitala klyftan men också mot bakgrund av att ökad kunskap bland personalen om IT underlättar förutsättningarna för delaktighet och inflytande för den enskilde medarbetaren.

Mål

Efter avslutad insats förväntas deltagare:

- Med begränsad eller ingen kunskap om data fått kunskaper om persondatorer, färdigheter i att använda programvaror i samband med olika slags arbetsuppgifter, att söka och hantera information på Internet samt en kort inblick i sociala medier.
- Med begränsad eller ingen kunskap om data ha fått ökade kunskaper för att kunna dokumentera sina arbetsuppgifter digitalt.
- Med förkunskaper ha fått en fördjupad, och i vissa fall specialiserad kunskap, kopplat till specifika IT-system i verksamheten.
- Med förkunskaper ha fått en fördjupad, och i vissa fall specialiserad kunskap, för att kunna samordna specifika IT-system i verksamheterna.
- Med förkunskaper ha fått en fördjupad, och i vissa fall specialiserad kunskap, om IT-frågor kopplat till ens eget förvaltningsområde.

Insats

Exempel på innehåll:

- Insatser om persondatorer, färdigheter i att använda programvaror i samband med olika arbetsuppgifter, söka och hantera information på Internet.
- Insatser om datasäkerhet, lagstiftning, ergonomi och miljö inom dataområdet.
- Insatser som ska ge möjlighet att fördjupa sig i att använda ordbehandlings- och kalkylprogram, att använda ett presentationsprogram och dess vanligaste funktioner för att producera presentationer och bildspel.
- Inblick i sociala medier.
- Insatser för att använda datorn som effektivt arbetsredskap för att dokumentera de egna arbetsuppgifterna.

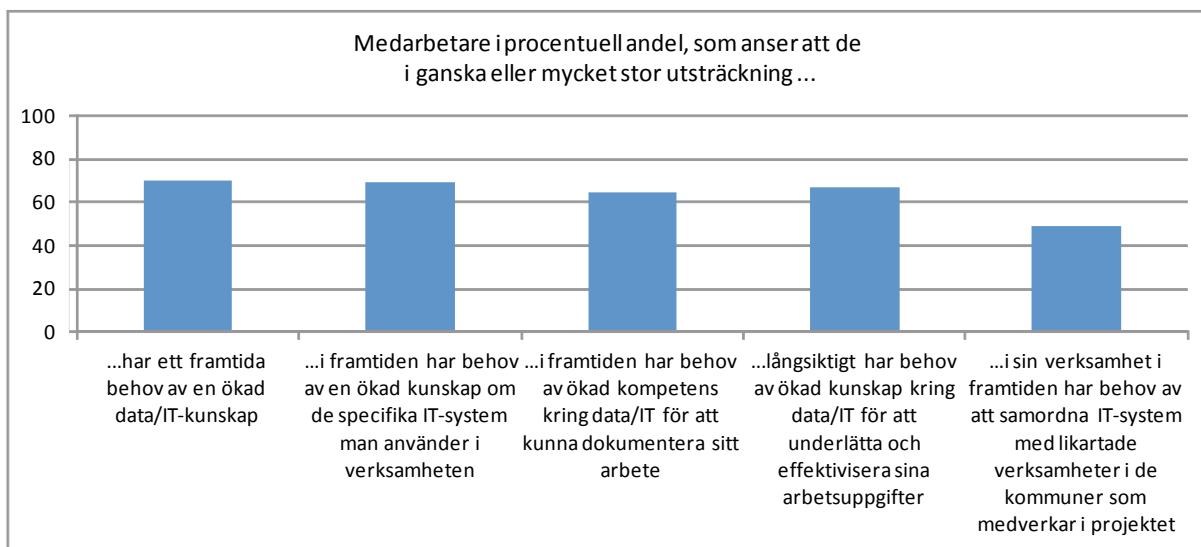
Delinsatser

Exempel på innehåll:

- IT i skola/förskola
- Utveckla och utforma distansutbildningar
- Insatser kring digitala miljöer och sociala medier
- IT-baserad dokumentation i omsorg och social verksamhet.
- E-förvaltning för att förenkla för medborgarna.

Behovsunderlag från kartläggning

Redovisning av resultat av den behovsanalys som genomförts som är relevant vid detaljplanering och prioritering inom nyckelkompetensen data/IT finns i separat projekt- och rådgivningsrapport. Antal grupper utformas utifrån antalet deltagare. En mer kompletterad behovsanalys gemensamt med verksamheterna bör göras inför utbildningsstart för att bedöma behovet och för att bedöma nivåer på utbildningen.



Tabell 7: Medarbetare, i procentuell andel, som anser att de i ganska eller mycket stor utsträckning ser behov av ökad kompetens eller samverkan kring frågor om data/IT inom att antal olika avseenden.

2.3. Individens och organisationens lärande

Tredje nyckelkompetensen rör individens och organisationens lärande och handlar om den enskilde medarbetarens självinsikt, kreativa och innovativa förmåga och förmågan att kunna arbeta självständigt och i grupp.

Mål

Efter avslutad insats förväntas att deltagarna:

- har stöd och verktyg för att bättre hantera omställningsprocessen.
- ha fått en ökad självinsikt kring egna styrkor och svagheter.
- tillägnat sig ökad kunskap för att kunna bli mer kreativ och få tillgång till nya idéer.
- ha fått metoder och verktyg för att skapa bättre samverkan i arbetsgruppen/verksamheten.
- ha fått praktiska tips på hur man kan planera och prioritera sitt arbete.
- ha fått en grund för en bättre självupplevd hälsa.

Insatser för ökad kreativitet och självinsikt

Exempel på innehåll:

- Hur kan jag hantera frustration, förvirring och motstånd?
- Mina styrkor och utvecklingsbehov?
- Att skapa ordning i kaoset.
- Metoder för att hantera utmaningar och svårigheter bättre.
- Hur kan jag bli mer kreativ och få tillgång till nya idéer?
- Hur kan jag använda kreativa metoder på konkreta problem?
- Coachande förhållningssätt.
- Planering och prioritering av mitt arbete.

Insatser för teamets och gruppens utveckling

Exempel på innehåll:

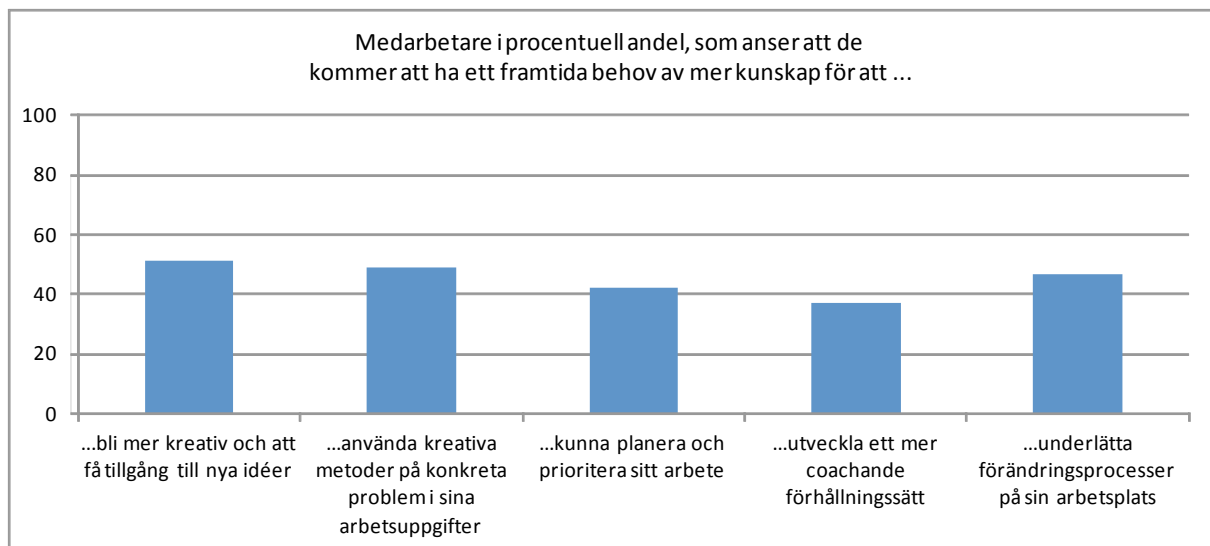
- Vad skall vi uträtta tillsammans? Hur kan vi arbeta mot samma mål?
- Vem skall göra vad? Hur skall det utföras?
- Vilken relation skall vi ha till teamet och till varandra? Hur kan vi skapa en bättre arbetsmiljö?
- Hur kan vi gemensamt utveckla verksamheten?

Behovsunderlag från kartläggning

Här följer redovisning av resultat av den behovsanalys som genomförts som är relevant vid detaljplanering och prioritering inom nyckelkompetensen bemötande och kommunikation. För mer information se separat projekt- och rådgivningsrapport.

Enligt resultat av enkäten anger:

- 550 personer framtida behov av ökad kompetens för att bli mer kreativ och få tillgång till nya idéer samt för att underlätta förändringsprocesser på sin arbetsplats.
- 600 personer att man på den egna arbetsplatsen har behov av ökad kompetens kring team- och grupputveckling.



Tabell 8: Medarbetare, i procentuell andel, som anser att de kommer att ha ett framtida behov av mer kunskap i frågor som rör kreativitet, planering och prioritering, coachande förhållningssätt och för att underlätta förändringsprocesser på sin arbetsplats.

2.4. Ledarskap för chefer och medarbetare

Tredje nyckelkompetensen rör utbildning inom utvecklande ledarskap för främst kommunernas medarbetare, men även fördjupande utbildningar för kommunernas chefer och ledare.

I projektet understryks vikten av bra framtida ledningsstrukturer i kommunerna och att det ska finnas ett ledarskap som ska stimulera lärande och bidra till ökad hälsa. Bra ledarskap är tillsammans med bra arbetsmiljö det medarbetarna anser är det viktigaste för att man ska uppfatta den egna kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Fokus för utbildningsinsatserna ligger på medarbetarnas egna förmåga att leda sig själv och andra samt för att våga och vilja förändra sig.

Även cheferna för verksamheterna har en mycket stor betydelse för utvecklingsarbetet. Synen är att bra och trygga ledare/chefer ger en bra, trygg och effektiv verksamhet och att gruppen av chefer

därför bör få tillgång fördjupande verktyg för att bedöma hur organisationen fungerar och för att kunna ta tag i eventuella konflikter som uppstår.

Mål

Efter avslutad insats förväntas att ledare/medarbetare:

- fått metoder och verktyg för sitt ledarskap.
- fått metoder för att styra kompetens i riktning mot uppdragets mål.
- fått metoder kring policy för rekrytering för att förändra organisationernas sammansättning.
- Tillägnat sig ökad kunskap om att marknadsföra kommunerna som en attraktiv arbetsgivare.

Insats

Exempel på innehåll:

- Att styra kompetens i riktning mot uppdragets mål.
- Policy för rekrytering för att förändra organisationernas personalsammansättning.
- Coachande ledarskap.
- Att skapa effektiva team.
- Ledarskapets vikt för en god arbetsmiljö.
- Skillnaden mellan att vara chef och ledare och att vara chef i en politiskt styrd verksamhet.
- Att samordna och driva förändringsprocesser.

Delinsats

Exempel på innehåll:

- fått fördjupad fokus på ledarskapet inom entreprenöriellt lärande, formativa bedömningar samt learning study.
- Kommunen som "marknadsföringsprodukt".
- Skillnaden mellan att marknadsföra kommuner och regioner i förhållande till marknadsföringen av företagsprodukter.
- Kommunens marknadsföring som ett led i genomförandet av kommunens strategi.
- Marknadsföringen från utveckling av tjänsteprodukterna och gemensamma överenskommelser där kommunens attraktionsfaktorer och den bild man vill ge av kommunen definieras.
- God marknads kommunikation som är sanningsenlig och långsiktig och som har täckning i verkligheten.

Behovsunderlag från kartläggning

Resultat av den behovsanalys som genomförts som är relevant vid detaljplanering och prioritering inom nyckelkompetensen bemötande och kommunikation. För mer information se separat projekt- och rådgivningsrapport. Enligt resultat av enkäten anger 60-80 chefer behov av kompetensutveckling inom något eller några av de ledarskapsområden som berörs.

3. ÖVRIGA UTBILDNINGSSINSATSER

Utbildningsplanen innehåller även utbildningsinsatser utöver de fyra nyckelkompetenserna.

3.1. Fördjupande utbildningsinsatser för personer som saknar formell behörighet

I utbildningsplanen finns utrymme för specifika fortbildningsinsatser för medarbetare som inte har formell behörighet till sina respektive yrkesområden. Anledningen till detta är att dessa löper stor risk för övertalighet och arbetslöshet. Tyngdpunkten ligger i fördjupande utbildningar inom området.

3.2. Coaching och rådgivning

Inom projektet kommer det att genomföras insatser av regionalfondskaraktär (ERUF) för att öka kunskaperna om entreprenörskap och företagande hos kommunanställda. Seminarier och inspirationsföreläsningar kommer att arrangeras samt mer specifik coachning och stöd till de som önskar starta eget företag.

3.3. Föreläsningar inom företagande

Se ovan.

3.4. Specifika insatser för långtidssjukskrivna

I utbildningsplanen ingår specifika insatser för att ge långtidssjukskrivna delaktighet i projektets utbildningsinsatser. I denna grupp finns individer som kanske är i allra störst behov behöver verktyg att arbeta med självkänsla och kreativitet.

3.5. Kartläggning Kreativa Sunne

Inom projektet kommer vi att undersöka kreativitetsprocesser utifrån den forskning som finns om kreativitetens bidrag till psykologiskt välbefinnande. Utrymme för detta finns i utbildningsplanen.

3.6. Processtöd inom hälsa i arbetslivet

I projektet kommer metoder för att minska sjukskrivningar och förbättra hälsan att undersökas. Hälsoperspektivet kommer att löpa som en röd tråd genom projektet och ambitionen är att det ska genomsyra samtliga utbildningsinsatser.

Utbildningsplan Creare Vivere

SAMTLIGA FÖRVALTNINGAR - SAMTLIGA KOMMUNER				
STEG	UTBILDNINGSSATS:	DELTAGARE:	TIDPLAN:	BERÄKNAD KOSTNAD
NYCKELKOMPETENS 1: BEMÖTANDE OCH KOMMUNIKATION				
Förvaltningsövergripande:				
1	Jämställdhet, tillgänglighet och mångfald, 1800 pers	800	ht 2012 - ht 2013	150 000
1	Bemötande och kommunikation	700	ht 2012 - vt 2014	300 000
Förvaltningspecifikt:				
2	Delinsatser inom Bemötande/kommunikation		ht 2012 - vt 2014	550 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser		vt 2013 - ht 2013	160 000
				1 160 000
NYCKELKOMPETENS 2: DATA/IT				
Förvaltningsövergripande:				
1	Inspiration för nya digitala miljöer, verktyg och dokumentation	600	vt 2013 - ht 2013	180 000
1	Delinsats 1 Grundläggande datutbildning	110	ht 2012 - vt 2013	140 000
1	Delinsats 2 Fördjupad datautbildning	210	vt 2013 - ht 2013	200 000
Förvaltningspecifikt:				
2	Delinsatser inom data/IT		ht 2012 - ht 2013	320 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser		vt 2013 - ht 2013	160 000
				1 000 000
NYCKELKOMPETENS 3: INDIVIDENS OCH ORGANISATIONENS LÄRANDE				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kreativitet på arbetsplatsen	500	vt 2013 - ht 2013	180 000
1	Hälsosam planering och prioritering, arbetsliv/privatliv, coachande förhållningssätt	360	vt 2013 - ht 2013	230 000
Förvaltningspecifikt:				
2	Delinsatser inom individens och organisationens lärande		vt 2013 - vt 2014	220 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser		vt 2013 - vt 2014	120 000
				750 000
NYCKELKOMPETENS 4: LEDARSKAP				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kartläggning av Kreativa Sunne	40	ht 2012 - ht 2013	<i>budgeterat nedan</i>
Förvaltningspecifikt:				
2	Delinsatser inom ledarskap		ht 2012 - vt 2014	350 000
*	Aspirantprogram för unga chefer, 12 st	12	vt 2013 - vt 2014	60 000
*	Utbildare Creare Vivere, 10 st	10	vt 2013 - vt 2014	100 000
*	Insatser för personer inom ekonomi- och personalfunktionerna för mer strategiska yrkesroller	40	vt 2013 - vt 2014	100 000
*	Insatser för medarbetare inom miljö, bygg och teknik kring teknisk utveckling inom verksamhetsområdet	20	vt 2013 - ht 2013	40 000
*	Utvecklingsinsatser för medarbetare inom kostnheten	50	ht 2012 - vt 2014	146 621
3	Individbaserade utbildningsinsatser		vt 2013 - vt 2014	120 000
				916 621
ÖVRIGA UTBILDNINGSSATSER				
*	Fördjupande utbildningar för personer som saknar behörighet		vt 2013 - ht 2013	0
*	Coaching, rådgivning - ERUF		vt 2013 - ht 2013	120 000
*	Föreläsare, nyföretagande - ERUF		vt 2013 - ht 2013	50 000
*	Specifika insatser för långtidsjukskrivna	6	ht 2012 - vt 2014	0
*	Kartläggning Kreativa Sunne, processtöd kreativitet	40	ht 2012 - ht 2013	250 000
*	Processtöd inom hälsa i arbetslivet		vt 2013 - ht 2013	200 000
				620 000
TOTALT:				4 446 621

INFORMATION

ANTALET DELTAGARE i utbildningsinsatserna går ej att addera med varandra. Samma personer deltar i flera av insatserna samt delinsatserna. Observera att det totalt är 1800 personer som ska utbildas inom jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. I vissa fall sker detta i anslutning till utbildningen inom bemötande/kommunikation.

*: Separata insatser

E: Extern tjänst som utbildare

L: Lön för egen personal som utbildare

Utbildningsplan Creare Vivere

Indelning av utbildningsinsatser (både generella samt förvaltnings specifika) under de fyra i projektrapporten framtagna nyckelkompetenserna.

KOMMUNSTYRELSEN - SAMTLIGA KOMMUNER				
STEG	UTBILDNINGSSATS:	DELTAGARE:	UTBILDARE:	BERÄKNAD KOSTNAD
NYCKELKOMPETENS 1: BEMÖTANDE OCH KOMMUNIKATION				
Förvaltningsövergripande:				
1	Jämställdhet, tillgänglighet och mångfald, 1800 pers	200	E	25 000
1	Bemötande och kommunikation	200	E	100 000
Förvaltnings specifik:				
2	Delinsats 1 inom Bemötande/kommunikation i kommunstyrelsen	20	E	30 000
2	Delinsats 2 inom Bemötande/kommunikation i kommunstyrelsen	50	E	30 000
2	Delinsats 3 inom Bemötande/kommunikation i kommunstyrelsen	50	L	80 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	80 000
				345 000
NYCKELKOMPETENS 2: DATA/IT				
Förvaltningsövergripande:				
1	Inspiration för nya digitala miljöer, verktyg och dokumentation	200	E / L	60 000
1	Delinsats 1 Grundläggande datutbildning	30	L	40 000
1	Delinsats 2 Fördjupad datautbildning	50	L	40 000
Förvaltnings specifik:				
2	Delinsats 3 inom data/IT	15	E	40 000
2	Delinsats 4 inom data/IT	100	E	80 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	80 000
				340 000
NYCKELKOMPETENS 3: INDIVIDENS OCH ORGANISATIONENS LÄRANDE				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kreativitet på arbetsplatsen	100	E	30 000
1	Hälsosam planering och prioritering, arbetsliv/privatliv, coachande förhållningssätt	60	E	80 000
Förvaltnings specifik:				
2	Delinsats 1 individens och organisationens lärande	60	E	50 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				200 000
NYCKELKOMPETENS 4: LEDARSKAP				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kartläggning av Kreativa Sunne	14	E	<i>budgeterat</i>
Förvaltnings specifik:				
2	Delinsats 1 ledarskap	18	E	40 000
2	Delinsats 2 ledarskap	14	L / E	40 000
2	Delinsats 3 ledarskap	60	E	20 000
*	Specifika insatser för långtidssjukskrivna	1		
*	Aspirantprogram för unga chefer, 12 st	3		15 000
*	Utbildare Creare Vivere, 10 st	6	E	60 000
*	Insatser för personer inom ekonomi- och personalfunktionerna för mer strategiska yrkesroller	40	E	100 000
*	Insatser för medarbetare inom miljö, bygg och teknik kring <u>teknisk utveckling</u> inom verksamhetsområdet	20	E	40 000
*	Utvecklingsinsatser för medarbetare inom kostenheten	50	E / L	146 621
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3		40 000
				501 621
TOTALT:				1 386 621

ÖVRIGA UTBILDNINGSSATSER SOM TILLKOMMER				
*	Fördjupande utbildningar för personer som saknar behörighet		E/L	0
*	Coaching, rådgivning - ERUF		E	120 000
*	Föreläsare, nyföretagande - ERUF		E	50 000
*	Specifika insatser för långtidssjukskrivna	2	E / L	0
*	Kartläggning Kreativa Sunne, processtöd kreativitet		E	250 000
*	Kartläggning inom hälsa		E	200 000
				<i>Denna summa är totalt för alla förvaltningar</i>
				620 000

INFORMATION

ANTALET DELTAGARE i utbildningsinsatserna går ej att addera med varandra. Samma personer deltar i flera av insatserna samt delinsatserna.

Observera att det totalt är 1800 personer som ska utbildas inom jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. I vissa fall sker detta i anslutning till utbildningen inom bemötande/kommunikation.

*: Separata insatser

E: Extern tjänst som utbildare

L: Lön för egen personal som utbildare

Utbildningsplan Creare Vivere

Indelning av utbildningsinsatser (både generella samt förvaltnings specifika) under de fyra i projektrapporten framtagna nyckelkompetenserna.

BILDNINGSFÖRVALTNINGEN - SAMTLIGA KOMMUNER				
STEG	UTBILDNINGSSATS:	DELTAGARE:	UTBILDARE:	BERÄKNAD KOSTNAD
NYCKELKOMPETENS 1: BEMÖTANDE OCH KOMMUNIKATION				
Förvaltningsövergripande:				
1	Jämställdhet, tillgänglighet och mångfald, 1800 pers	300	E	100 000
1	Bemötande och kommunikation	200	E	100 000
Förvaltningsspecifikt:				
2	Delinsats 1 inom Bemötande/kommunikation i skola/förskola	50	E / L	50 000
2	Delinsats 2 inom Bemötande/kommunikation i skola/förskola	50	E / L	50 000
2	Delinsats 3 inom Bemötande/kommunikation i skola/förskola	50	E / L	50 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				390 000
NYCKELKOMPETENS 2: DATA/IT				
Förvaltningsövergripande:				
1	Inspiration för nya digitala miljöer, verktyg och dokumentation	200	E / L	60 000
1	Delinsats 1 Grundläggande datutbildning	30	L	40 000
1	Delinsats 2 Fördjupad datautbildning	80	E / L	80 000
Förvaltningsspecifikt:				
2	Delinsats 3 inom data/IT	50	L	40 000
2	Delinsats 4 inom data/IT	50	L	40 000
2	Delinsats 5 inom data/IT	50	L	40 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				340 000
NYCKELKOMPETENS 3: INDIVIDENS OCH ORGANISATIONENS LÄRANDE				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kreativitet på arbetsplatsen	200	E	50 000
1	Hälsosam planering och prioritering, arbetsliv/privatliv, coachande förhållningssätt	200	E	100 000
Förvaltningsspecifikt:				
2	Delinsats 1 individens och organisationens lärande	40	E	40 000
2	Delinsats 2 individens och organisationens lärande	40	E	40 000
2	Delinsats 3 individens och organisationens lärande	40	E	40 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				310 000
NYCKELKOMPETENS 4: LEDARSKAP				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kartläggning av Kreativa Sunne	13	E	<i>budgeterat</i>
Förvaltningsspecifikt:				
2	Delinsats 1 ledarskap	150	E / L	50 000
2	Delinsats 2 ledarskap	100	E / L	50 000
2	Delinsats 3 ledarskap	100	E	30 000
*	Aspirantprogram för unga chefer, 12 st	2	E / L	10 000
*	Utbildare Creare Vivere, 10 st	2	E	20 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				200 000
TOTALT:				1 240 000

ÖVRIGA UTBILDNINGSSATSER SOM TILLKOMMER				
*	Fördjupande utbildningar för personer som saknar behörighet		E/L	0
*	Coaching, rådgivning - ERUF		E	120 000
*	Föreläsare, nyföretagande - ERUF		E	50 000
*	Specifika insatser för långtidssjukskrivna	2	E / L	0
*	Kartläggning Kreativa Sunne, processtöd kreativitet		E	250 000
*	Kartläggning inom hälsa		E	200 000
<i>Denna summa är totalt för alla förvaltningar</i>				620 000

INFORMATION

ANTALET DELTAGARE i utbildningsinsatserna går ej att addera med varandra. Samma personer deltar i flera av insatserna samt delinsatserna.
Observera att det totalt är 1800 personer som ska utbildas inom jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. I vissa fall sker detta i anslutning till utbildningen inom bemötande/kommunikation.

*: Separata insatser

E: Extern tjänst som utbildare

L: Lön för egen personal som utbildare

Utbildningsplan Creare Vivere

Indelning av utbildningsinsatser (både generella samt förvaltnings specifika) under de fyra i projektrapporten framtagna nyckelkompetenserna.

SOCIALFÖRVALTNINGEN - SAMTLIGA KOMMUNER				
STEG	UTBILDNINGSSATS:	DELTAGARE:	UTBILDARE:	BERÄKNAD KOSTNAD
NYCKELKOMPETENS 1: BEMÖTANDE OCH KOMMUNIKATION				
Förvaltningsövergripande:				
1	Jämställdhet, tillgänglighet och mångfald, 1800 pers	300	E	25 000
1	Bemötande och kommunikation	300	E	100 000
Förvaltnings specifikt:				
2	Delinsats 1 inom Bemötande/kommunikation i omsorgen	50	E / L	60 000
2	Delinsats 2 inom Bemötande/kommunikation i omsorgen	50	E / L	100 000
2	Delinsats 3 inom Bemötande/kommunikation i omsorgen	50	E / L	100 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				425 000
NYCKELKOMPETENS 2: DATA/IT				
Förvaltningsövergripande:				
1	Inspiration för nya digitala miljöer, verktyg och dokumentation	200	E / L	60 000
1	Delinsats 1 Grundläggande datutbildning	50	L	60 000
1	Delinsats 2 Fördjupad datautbildning	80	E / L	80 000
Förvaltnings specifikt:				
2	Delinsats 3 inom data/IT	50	E / L	40 000
2	Delinsats 4 inom data/IT	50	E / L	40 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E / L	40 000
				320 000
NYCKELKOMPETENS 3: INDIVIDENS OCH ORGANISATIONENS LÄRANDE				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kreativitet på arbetsplatsen	200	E	100 000
1	Hälsosam planering och prioritering, arbetsliv/privatliv, coachande förhållningssätt	100	E	50 000
Förvaltnings specifikt:				
2	Delinsats 1 individens och organisationens lärande	40	E	50 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				240 000
NYCKELKOMPETENS 4: LEDARSKAP				
Förvaltningsövergripande:				
1	Kartläggning av Kreativa Sunne	13	E	<i>budgeterat</i>
Förvaltnings specifikt:				
2	Delinsats 1 ledarskap	15	E	40 000
2	Delinsats 2 ledarskap	15	E	40 000
2	Delinsats 3 ledarskap	15	E	40 000
*	Aspirantprogram för unga chefer, 12 st	7	E / L	35 000
*	Utbildare Creare Vivere, 10 st	2	E	20 000
3	Individbaserade utbildningsinsatser	3	E	40 000
				215 000

TOTALT:

1 200 000

ÖVRIGA UTBILDNINGSSATSER SOM TILLKOMMER				
*	Fördjupande utbildningar för personer som saknar behörighet		E/L	0
*	Coaching, rådgivning - ERUF		E	120 000
*	Föreläsare, nyföretagande - ERUF		E	50 000
*	Specifika insatser för långtidssjukskrivna	2	E / L	0
*	Kartläggning Kreativa Sunne, processtöd kreativitet		E	250 000
*	Kartläggning inom hälsa		E	200 000
				<i>Denna summa är totalt för alla förvaltningar</i>
				620 000

INFORMATION

ANTALET DELTAGARE i utbildningsinsatserna går ej att addera med varandra. Samma personer deltar i flera av insatserna samt delinsatserna.

Observera att det totalt är 1800 personer som ska utbildas inom jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. I vissa fall sker detta i anslutning till utbildningen inom bemötande/kommunikation.

*: Separata insatser

E: Extern tjänst som utbildare

L: Lön för egen personal som utbildare