

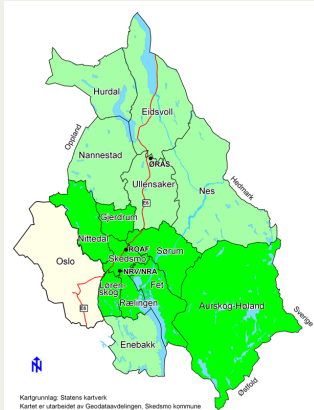
Romerike Kommunalteknikk Trainee



Traineeordningen i et omdømmeperspektiv

1

Agenda



- Hvem?
- Hvorfor?
- Inspirasjon og oppstart
- Mål
- Kommunikasjonsstrategi
- Programmet
- Fra kickoff til ansettelse
- Veiledere og mentorer
- Erfaringer
- Måloppnåelse
- Kritisk i det videre
- Oppsummering i et omdømmepersp.

2

Romerike Kommunalteknikk

Trainee

Hvem står bak?

Kommunene og selskapene:

- Aurskog-Høland
- Fet
- Gjerdrum
- Lørenskog
- Nittedal
- Rælingen
- Skedsmo
- Sørums kommunalteknikk KF
- NRV/NRA IKS
- ROAF IKS
- ØRAS IKS



3

Romerike Kommunalteknikk



Hvorfor trainee-program?

- Omdømmebygging
→ enklere rekrutteringsprosesser en av flere positive "bieffekter"



Romerike Kommunalteknikk



Inspirasjon og oppstart

- Göteborgsregionens kommunalförbund (GR)
- Studietur desember 2006
- Prosjektforslag juni 2007
- Ansettelse prosjektkoordinator oktober 2007



Når dere skal i gang er det bare å spørre oss!

5

Romerike Kommunalteknikk



Trainee

Hovedmål

- Virkemiddel for å gjøre kommunalteknisk sektor, både på Romerike og ellers, bedre kjent. Omdømmebygging.
- Traineeprogrammet skal etableres som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde unge nyutdannede ingeniører og tilsvarende.
- Ordningen skal være langsiktig, slik at dagens vanskelige rekrutteringssituasjon snus til en stabil, positiv trend som vil sikre bred og god kompetanse og kapasitet innen teknisk sektor i regionen.
- Deltakelse skal gi unik mulighet til karriere i kommunal virksomhet

6

Romerike Kommunalteknikk



Trainee

Operasjonelle delmål

- Antall arbeidsgivere: minimum 10
 - Antall kvalifiserte søkere: 60
 - Antall traineer: 8-12
- Andel av traineer som blir tilbudt ansettelse: 100%
- Andel traineer som aksepterer jobbtilbudet: > 80%



7

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Kommunikasjonsstrategi

- Hovedmål: nok oppmerksomhet til å nå operasjonelle mål
- Delmål:
 - Formidling på ny måte
 - Tydelige og entydige budskap internt og eksternt
 - Få positiv oppmerksomhet
 - Oppleve at programmet gir status
- Hvordan:
 - God møtestruktur for informasjonsutveksling
 - Motivere og forberede veiledere og mentorer godt
 - Utarbeide profilprogram for visuelle fremstøt
 - Benytte internett og andre info-kanaler
 - Besøke relevante utdanningsinst.
 - Formidling på en modig og overraskende måte
 - God og positiv medieomtale ved kickoff og gjennom prosessen.

8

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Traineeprogrammet

- Traineeprogrammet varer i 14 måneder inkl. 5 fagsamlinger
 - Del 1: 5 måneder i vertskommune/selskap
 - ✓ Breddekunnskap om de kommunaltekniske fagområdene
 - ✓ Innføring i kommunens virksomhet og funksjon i lokalsamfunnet.
 - ✓ Tar hensyn til traineens fag-spesialisering
 - Del 2: 4 måneder i annen kommune/foretak
 - ✓ Primæroppgaver for aktuell enhet
 - ✓ Fokus på eksterne og interne prosesser og rammeverk
 - Del 3: 5 måneder i vertskommune/foretak
 - ✓ Kompetanse- og ferdighetstrening innen valgt fagområde
 - ✓ Videreutvikling av funksjonen.

9

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Fra kickoff til kickoff

- Kickoff i media 5.2.08
- Karrieredager
- Ansettelsesprosess
- Kickoff med minister 18.08.08

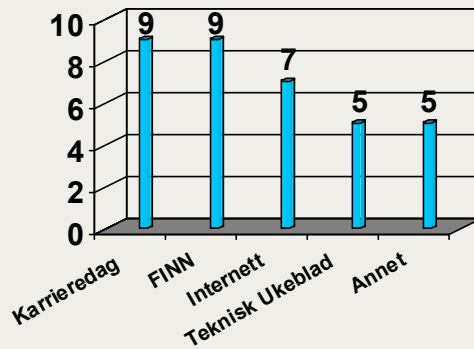


10

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Ansettelsesprosess

- Søknadsskjema på hjemmesidene
- 35 søkere
- 20 intervju
- Tilbud til 11



11

Romerike Kommunalteknikk



Veiledere og mentorer

- Retningslinjer for programmet
- Roller og oppgaver
- Gjennomgang av prosjektoppgave
- LØFT metodikk
- Adept-mentor metodikk
- Opplæringsplan



12

Romerike Kommunalteknikk



Erfaringer



- De som involveres må sette av tid
- Å orientere seg i et landskap av ukjente typer rådgivere, designere etc. er ikke alltid like lett
- Mye armer og bein – viktig med god struktur og rolleavklaringer
- Etter hvert som flere og flere involveres er det viktig med stadige forventningsavklaringer. Blant annet må veien bli litt til mens vi går første gang. Ingen fasit.

13

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Måloppnåelse hittil

Sett i forhold til hovedmål og operative delmål:

- Traineeprogrammet er attraktivt og et godt virkemiddel for å komme i kontakt med potensielle nye ingeniører i kommunalteknisk sektor.
- Målet om minimum 10 arbeidsgivere er nådd
- Mål om 60 kvalifiserte søkere ikke nådd
- Mål om 8-12 traineer nådd

Sett i forhold til kommunikasjonsmål:

- Nok oppmerksomhet til å nå operasjonelle mål
- Formidling på ny måte for oss
- Tydelig budskap
- Positiv oppmerksomhet



14

Romerike Kommunalteknikk
Trainee

Kritiske suksessfaktorer

- God oppfølging fra veiledere og mentorer
- God forankring i de andre tekniske enhetene slik at vi lykkes med en ønsket breddeutvidelse av programmet
- God forankring i kommunens ledelse og personalstab
- At vi er robuste nok og har stayerevne slik at vi holder programmet i gang i årene som kommer.
- God ivaretagelse av alle medarbeidere
- Samsvar mellom forventninger og virkelighetsoppfatning



15

Romerike Kommunalteknikk



Veien videre



- Traineeene er inne i periode 2 - rullering
- Benchmarkingsprosjekt
- Tilbud om jobb?
- Fom 2010 – 18 måneder i stedet for 14
- 6 måneders pause mellom hver sesong?
- Utvidelse av programmet

16

Romerike Kommunalteknikk



Oppsummering i et omdømmeperspektiv – det vi har gjort

- Satt fingeren på at vi ikke er flinke nok til å selge oss selv
- Definert omdømmebygging som hovedmål
- Utarbeidet kommunikasjonsstrategi
- Utviklet ambassadører
- Gode hjemmesider

17

Romerike Kommunalteknikk



Oppsummering i et omdømmeperspektiv – det vi har oppnådd

- Lykkes med første runde. Kom i kontakt med søkere via karrieredager og via nettet.
- Erfart at Trainee-program klinger bra i seg selv ved annonsering. Mye større respons enn ved ordinær annonsering hver for oss.
- Vekker positiv oppsikt i det kommunaltekniske Norge.
- Vært i [media](#) og [fagtidsskrift](#) ved flere anledninger

18

Romerike Kommunalteknikk



Oppsummering i et omdømmeperspektiv – viktig i det videre

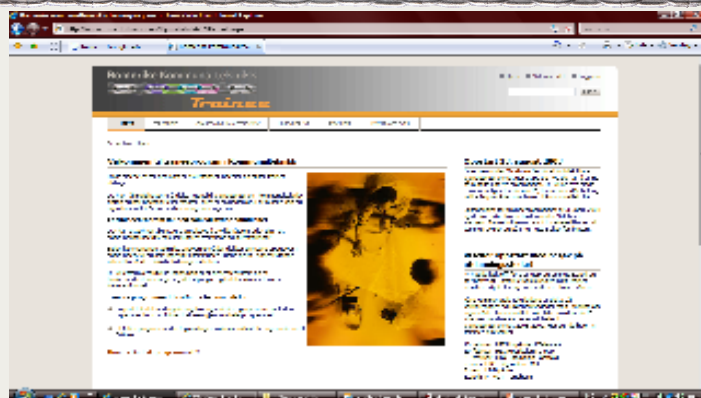
- Ikke bli utålmodige. Dette er langsiktig arbeid.
- Identifisere kritiske suksessfaktorer.
- Bruke kommunikasjonsstrategien.
- Kontakt med utdanningsinst. ved karrieredager og annet.
- Være gode ambassadører: oss selv, fagveilederne, traineene og etter hvert andre kommuner når de kommer i gang med sine trainee-program

19

Romerike Kommunalteknikk



Vår hjemmeside www.romeriketrainee.no



20

Romerike Kommunalteknikk



Traineeordning – en god måte å bygge omdømme på?

Ting tyder på det så langt,.....
men spør meg igjen om 2 år!

Hva tenker dere?



21



Spørsmål/tilbakemeldinger?

Kontaktinformasjon:

Traineeordinator Åse Øyri
post@romeriketrainee.no

Kontor: 66 93 84 11
Mobil: 90 80 36 12

22





23