

Kravspesifikasjon

1. Bakgrunn

Rogaland fylkeskommune utarbeidet i 2013 en arbeidsgiverstrategi. I handlingsplanen knyttet til arbeidsgiverstrategien er et av målene å iverksette et lederutviklingsprogram. Som et ledd i dette arbeidet ble det utviklet en ledelsesplattform i 2016. *Plattform for ledelse* gir uttrykk for hva som skal kjennetegne god ledelse, det vil si forventninger til felles ledelse og forventninger til den enkelte leder. I forlengelsen av dette arbeidet ønsker fylkeskommunen å inngå en avtale om planlegging og gjennomføring av et lederutviklingsprogram for alle ledere i virksomheten. Programmet skal ha oppstart høst 2017 og fullføres innen utgangen av 2018. Arbeidsgiverstrategi, utdrag av handlingsplan til arbeidsgiverstrategien og *Plattform for ledelse* er vedlagt kravspesifikasjonen.

2. Målgruppe

Rogaland fylkeskommune har cirka 3600 ansatte totalt, hvorav cirka 345 arbeider i sentraladministrasjonen og de resterende i videregående skole. Sentraladministrasjonen består av flere avdelinger. Enkelte avdelinger er delt inn i seksjoner. Målgruppen for lederutviklingsprogrammet er 31 ledere med personalansvar i sentraladministrasjonen og 239 i skolene, til sammen 270 ledere. Små variasjoner i disse tallene kan forekomme. Skoleledelsen består av rektor, flere avdelingsledere og ofte en administrasjonsleder eller kontorleder med personalansvar.

For mer informasjon; se vedlagte organisasjonskart, samt <http://www.rogfk.no/>

3. Generelt

Vi ser for oss at det kan være hensiktsmessig å dele lederne inn i grupper på cirka 30 deltakere per gruppe. To grupper vil være lokalisert i Haugesund og 7 i Stavanger/Sandnes området. Programmet skal bestå av 5 samlinger hvorav en av samlingene blir i plenum for alle lederne. En plenumssamling blir holdt i Stavanger/Sandnes området og en i Haugesund. Kursdagene spres ut over separate dager med mulighet for to sammenhengende kursdager. Faste konsulenter gjennomfører hele programmet og en prosjektleder må være vår hovedkontakt. Lederutviklingsprogrammet holdes i tidsrommet kl. 9-16. Bestilling av lokale for alle lederutviklingsprogrammene gjøres av Rogaland fylkeskommune. Vi vil benytte fylkeskommunens egne lokaler eller eksterne lokaler. All kommunikasjon, kursmateriell og presentasjoner skal foreligge på norsk.

Det avtales faste møter mellom kursleverandør og Rogaland fylkeskommune for oppdateringer rundt planleggingen av programmet. På den måten vil lederutviklingsprogrammet ha en forankring i fylkeskommunens ledelse. Kursleverandøren må være åpen for eventuelle justeringer i det faglige programmet underveis.

4. Mål og innhold

Fylkeskommunens klare ambisjon er at *Plattform for ledelse* skal legge grunnlaget for all ledelse, og at den skal være et styrende dokument for ledere på alle nivå i organisasjonen. Lederutviklingsprogrammet må derfor være tuftet på *Plattform for ledelse*. Programmet skal være særlig egnet for ledere i kunnskapsorganisasjoner.

Programmet skal bidra til at de ulike ledergruppene (se punkt 2 over) får en felles forståelse for våre nedfellede krav og forventninger til lederskap.

Lederutviklingsprogrammet skal inneholde hva det vil si i praksis å være:

- strategisk
- nyskapende
- inkluderende
- ha god rolleforståelse

(ref. fylkeskommunens *Plattform for ledelse*)

Programmet må følgelig ta for seg temaer og problemstillinger som er egnet til å knytte lederne tettere sammen med sine ansatte. Lederen skal lære metoder for å skape jobbengasjement og motivasjon.

Lederne skal settes i stand til å bygge en god organisasjonskultur basert på våre verdier. Her vil det igjen være viktig å gi lederne konkrete praktiske verktøy til hvordan en kontinuerlig arbeider med organisasjonskulturen sammen med sine ansatte.

Det er en forutsetning at det tilbudte programmet er basert på anerkjent forskning og teorier knyttet til temaene i *Plattform for ledelse*. Teorien relateres til praktiske eksempler.

Programmet som helhet skal tilby deltakerne en arena for plenumsdiskusjoner, gruppearbeid og trening på lederferdigheter. Programmet skal involvere deltakerne og erfaringsutveksling blir et viktig element i lederutviklingsprogrammet. Ledere vil gjennom dette arbeidet få god erfaring med å samhandle på tvers av fag og ledelsesnivå og skape nettverk internt. Gjennom samhandling skapes et godt læringsmiljø for våre ledere.

Programmet må videre bidra til å at den enkelte leder utvikler seg i rollen som leder, samtidig som en tar for seg typiske tema i en lederhverdag. Bruk av kartleggingsverktøy skal være med på å gi et overblikk over hvor utviklingspotensialet ligger hos den enkelte leder. Programmet skal legge opp til at kartleggingsverktøyet som brukes, bidrar til den enkelte leders utvikling.

5. Kompetanse

Under tildelingskriteriet «Kompetanse til tilbudte ressurser» i konkurransegrunnlaget vurderer vi kompetansen til de tilbudte ressursene og det er her ønskelig at de tilbudte ressursene har disse kvalifikasjonene:

- Høgskole- eller universitetsutdannelse innen psykologi/HR/organisasjonsteori eller andre relevante fag
- Relevant tilleggsutdanning innen ledelse
- Sertifiseringer i bruk av relevante testverktøy
- Relevant arbeidserfaring og ev. ledererfaring fra offentlig eller privat virksomhet
- Min. fem års arbeidserfaring med lederutvikling

Kursleverandøren skal redegjøre for antall konsulenter som er medvirkende i hver samling.

6. Oppfølging

Det kan være behov for en oppfølgingssamling i etterkant av lederutviklingsprogrammet. Formålet med oppfølgingen etter avsluttet lederutviklingsprogram er å skape en arena for å fortsette den utviklingen som allerede er igangsatt gjennom programmet.