

# **REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 06-11-2018**

**Mødedato** Tirsdag d. 06. november 2018 kl. 09:00

**Mødested** Søgne

## **Indholdsfortegnelse**

- Forside Administrasjonsutvalget 06.11.2018.....	3
- Sakliste Administrasjonsutvalget 06.11.2018.....	5
PS 2218 HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018.....	8
PS 2318 Referatsaker 06.11.2018.....	15
PS 2418 Eventuelt 06.11.2018.....	17
RS 118 Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020.....	19
zMøteprotokoll møte i Administrasjonsutvalget 06.11.2018.....	43

## **Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 06.11.2018**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteinnkalling

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Søgne Rådhus - Kommunestyresalen  
**Dato:** 06.11.2018  
**Tid:** 13:00

Sakspapirer er lagt ut på Søgne kommunes hjemmesider: [www.sogne.kommune.no/sakslistar](http://www.sogne.kommune.no/sakslistar).  
Møtet er åpent for publikum. Møtet kan også sees direkte og i opptak på <https://sogne.kommunetv.no/>

Forfall meldes til utvalgssekretær Anne Christin Høyem, [anne.hoyem@sogne.kommune.no](mailto:anne.hoyem@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

### Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Roy Fardal	Medlem	H
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

Søgne 30.10.2018

Arild Berge (sign.)  
leder

Anne Christin Høyem (sign.)  
rådgiver

## **Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 06.11.2018**

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>U.off.</b>
PS 22/18	HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018	
PS 23/18	Referatsaker 06.11.2018	
PS 24/18	Eventuelt 06.11.2018	
RS 1/18	Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020	



## **Punkt 3: PS 2218 HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018**



## Saksframlegg

### HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
22/18	Administrasjonsutvalget	06.11.2018
	Formannskapet	
	Arbeidsmiljøutvalg	

#### Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 3.kvartal 2018 tas til orientering

#### Bakgrunn for saken:

Det vises til vedtak i formannskapet 15.02.2017, sak:

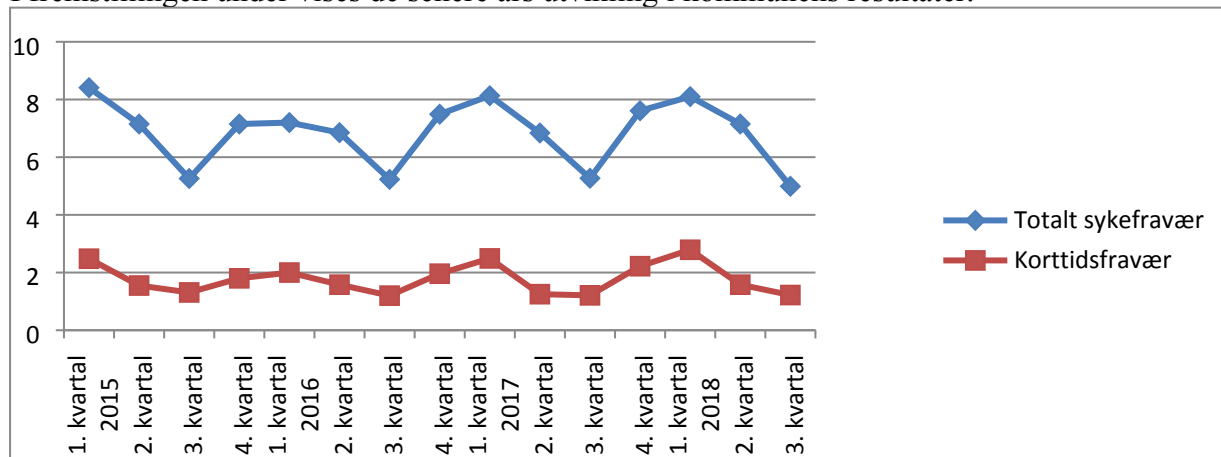
*HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering. For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til kommunestyret skjer via årsmelding. Administrasjonsutvalget ønsker å få rapporteringsalternativ 1 vedlagt som underlag til fremtidige rapporter. Formannskapet ber om at HMS-rapportering på overordnet nivå (grafs nivå) fortsatt fremlegges formannskapet. Det samme gjelder sykefraværstatistikken. Dette behandles i formannskapet etter behandling i administrasjonsutvalget.*

#### Saksutredning:

##### Utvikling i sykefravær - totalt fravær og korttidsfravær i Søgne kommune

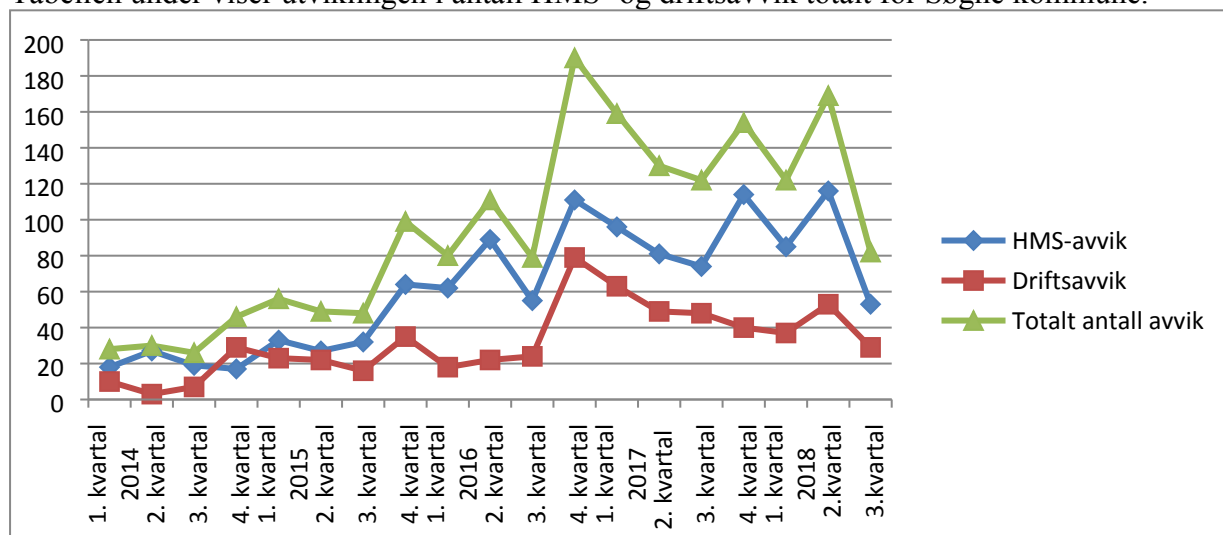
Sykefraværet for Søgne kommune for 3.kvartal 2018 var 4,99 %. Korttidsfraværet var 1,22 %. (Langtidsfravær: 3,77 %).

I fremstillingen under vises de senere års utvikling i kommunens resultater.



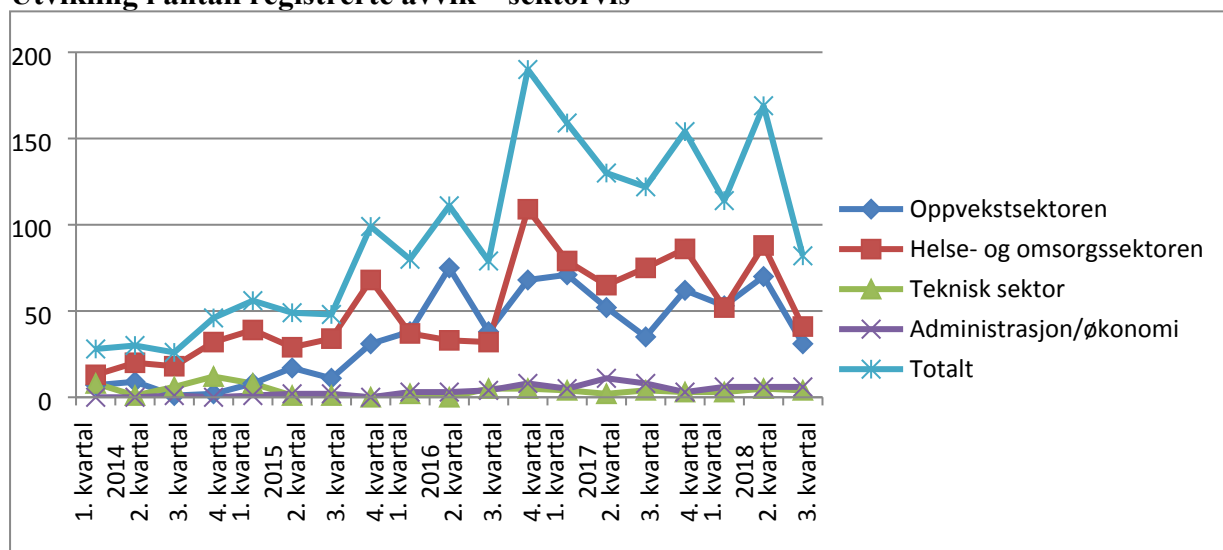
## Utvikling i antall registrerte avvik – Søgne kommune

Tabellen under viser utviklingen i antall HMS- og driftsavvik totalt for Søgne kommune.



Sammenlignet med 2. kvartal 2018 har antall avvik redusert med 51,47 %. Selv om antall avvik prosentvis har blitt redusert i 3.kvartal 2018 kan noe av årsaken være ferieavvikling. Det er for tidlig å si noe om dette er en varig utvikling.

## Utvikling i antall registrerte avvik – sektorvis



Det er viktig å ta i betraktning at avvikene meldes inn på den sektoren hvor hendelsen fant sted, og ikke hvor de ansatte er tilsatt. Eksempelvis registrerer renholdere og vaktmestere hovedsakelig inn sine saker inn på det stedet i kommunen de befant seg da avviket skjedde. Flere ulike tiltak er iverksatt og godt i gang. AMU fattet i møte 16.08.16 vedtak om kvartalsvis kåring av beste enhet på bakgrunn av god avviksrapportering. AMU har i tillegg vedtatt føringer for hva som anses å være godt avviksarbeid. Det har vært diskutert om kommunen skal fortsette med kåringen eller innføre andre tiltak for motivere til godt avviksarbeid. Administrasjonsutvalget ba i november AMU vurdere hvor lenge kommunen skal fortsette med ordningen med kake til enheter som har god kvalitet i sitt avviksarbeid. Formannskapet signaliserte i møte 29. november 2018 at de var positive til at ordningen fortsetter og AMU har også vurdert at premieringen fortsetter.

### Tidligere vinnere:

- For 3. kvartal 2016 ble Ingeniørvesenet kåret som vinner på bakgrunn av deres initiativ til avviksregistrering via mobilapp.
- For 4. kvartal 2016 ble institusjonstjenester kåret som vinner med følgende begrunnelse: Institusjonstjenester utmerker seg særlig positivt når det gjelder oppfølging av innmeldte avvik. De ansatte melder inn et relativt høyt antall avvik, og disse blir fulgt opp på en god måte. Avdelingen er flink til å følge opp avvik og inkluderer i stor grad andre aktuelle ledere i oppfølgingen med tanke på kompetanseoverføring. De har avvik som fast tema på personalmøter hvor også enkelte uønskede hendelser drøftes. Dette er gjennomgående for både HMS- og driftsavvik.
- For 1. kvartal 2017 ble Nygård skole kåret som vinner med følgende begrunnelse: Til tross for et høyt antall avviksmeldinger innen HMS, følges samtlige saker opp på en god måte. Dette spesielt i forhold til punkt 2 og 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid (henholdsvis *å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang, og å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander*). Nygård skole var invitert til å informere om sitt avviksarbeid i møte i Administrasjonsutvalget 07.03.2017. Utvalget uttrykte at de var imponert over skolens arbeid med håndtering av vanskelige saker. Konkrete eksempler på håndtering av HMS-avvik som faller inn under kategorien *Utøvelse av vold fra eksternt hold*: den/de ansatte som er berørt blir fulgt opp av avdelingsleder. Hendelsen blir brukt til å veilede ansatte men den hensikt å unngå gjentakelse. Avvikene fører til økt fokus på planlegging, forbedring av rutiner og kompetanseheving hvor dette er nødvendig.
- For 2. kvartal 2017 ble enhet for livsmestring kåret med begrunnelsen: Kommunen har et uttalt mål om å øke antall registrerte avvik og denne enheten har over tid en god økning i antall registrerte saker. Enheten utfører godt avviksarbeid spesielt innen punkt 4 og 6 (henholdsvis et sikrere arbeidsmiljø og et bedre ytre miljø og mer fornøyde medarbeidere). Konkrete eksempler: uønskede hendelser blir ikke bare løst på en god måte men brukes også til læring/overføring av kunnskap samt som utgangspunkt for forbedring.
- For 3. kvartal 2017 ble Åros barnehage kåret som vinner med begrunnelsen: Barnehagens ansatte bruker avvikssystemet som en ressurs for kartlegging og forbedring. Dette kan dreie seg om å skape forutsigbare og gode omgivelser som kommer både barn og voksne til gode, og fysiske arbeidsforholdene for de ansatte. Åros er gode på å følge opp avvik ved å involvere/informere/snakke med berørte parter. Leder viser god evne til å ta avvik på alvor og sikre oppfølging. Det har vært fokus på forebygging og punkt 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid: å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander. Barnehagen har en vist en god utvikling av antall innmeldte saker hittil i år.
- Pga av skifte av saksbehandler i avvikssystemet ble det ikke nominert og kåret e en vinner for 4. kvartal
- For 1. kvartal 2018 ble servicetorg/bibliotek kåret til beste enhet/avdeling med følgende begrunnelse: Registrerte avvik beskrives grundig og ansatte er flinke til å identifisere hvorfor avviket oppstod. Avdelingen oppfyller spesielt punkt 2 og 4 i kommunens føringer for godt avviksarbeid (å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang og et sikrere arbeidsmiljø og et bedre ytre miljø). Avdelingen utmerker seg positivt ved at oppfølgingen av avvikene dokumenteres på en grundig måte. Fokuset er på hva som kan gjøres på kort og lang sikt for å hindre at lignende episoder oppstår.
- For 2. kvartal 2018 ble Lunde skole kåret til beste enhet med følgende begrunnelse: Skolen er flink på å bruke avvikssystemet til å forbedre rutiner og sikre intern kontroll. Det

meldes inn HMS-avvik på ulike hendelser som skjer i kontakt med elevene, elevenes behov synliggjøres og det ses på tiltak som kan bedre de ansattes arbeidshverdag. Utfordringer møtes tverrfaglig, og det legges planer for videre oppfølging. Det er dialog og godt samarbeid med nødvendige parter/involverte. Spesielt punkt 2 i kommunens føringer oppfylles: å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang

Det skjer mye godt arbeid innen avvik i hele kommunen, vinnerne som er beskrevet her er bare et utvalg av mange gode eksempler. HMS-gruppene rundt i hele kommunen har avvik som fast tema. Dette er en arena hvor ansatte, verneombud og tillitsvalgte har mulighet til å se nærmere på avvik og hendelser på den aktuelle enhet. Kommunen har tatt i bruk KS-læring hvor avvik er en del av kurset «ansatt i Søgne kommune». Alle ansatte er oppfordret til å gjennomføre dette, og alle nytilsatte gjennomfører kurset før de møter opp på sin første arbeidsdag. I mai i år holdt saksbehandler for systemet opplæring/orientering om avvik og verneombudets rolle på en samling for samtlige verneombud i kommune. Verneombudet skal få tilgang til systemet for sitt verneområde. Saksbehandler for systemet planlegger i samarbeid med hovedverneombud besøk i enhetene i løpet av høsten. Målet er økt bevisstgjøring for avviksarbeid i hele organisasjonen.

## Vedlegg

### 1 Rapport sektor - Kategori og alvorlighetsgrad 3. kvartal 2018

Antall avviksmeldinger 3. kvartal 2018:

Avviksrapport – HMS

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	25	Bemanningssituasjon: 5 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 1 Personskade: 2 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 14 Øvrig/ annet: 3	Mindre alvorlig: 14 Alvorlig: 11
Oppvekst sektoren	24	Farlig forhold/nesten ulykke: 1 Fysiske arbeidsforhold: 1 Personskade: 3 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 6 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 10 Øvrig/ annet: 3	Mindre alvorlig: 9 Alvorlig: 15
Teknisk sektor	1	Personskade: 1	Alvorlig: 1
Administrasjonsavdelingen	3	Personskade på ansatt: 1 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 2	Mindre alvorlig: 2 Alvorlig: 1
Økonomiavdelingen	0	0	
Totalt	53		Mindre alvorlig: 25 Alvorlig: 28 Kritisk: 0

Avviksrapport – Drift

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	16	Opplæring: 2 Rutine/prosedyre/intern kontroll: 10 Tjenestelevering: 2 Øvrig/ annet: 2	Mindre alvorlig: 14 Alvorlig: 2
Oppvekst	7	Materiell skade på eiendeler: 2 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 2 Tjenestelevering: 1 Øvrig/ annet: 2	Mindre alvorlig: 5 Alvorlig: 2
Teknisk sektor	3	Materiell skade på eiendeler: 1 Materiell skade på miljø: 1 Tjenestelevering: 1	Mindre alvorlig: 2 Alvorlig: 1
Økonomiavdelingen	0	0	
Administrasjonsavdelingen:	3	Materiell skade på eiendeler: 1 Øvrig/annet:2	Mindre alvorlig: 3
Totalt:	29		Mindre alvorlig:24 Alvorlig: 4 Kritisk: 0

**Punkt 4: PS 2318 Referatsaker 06.11.2018**



## *Saksframlegg*

### **Referatsaker 06.11.2018**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
23/18	Administrasjonsutvalget	06.11.2018

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsaker til orientering.

#### **Bakgrunn for saken:**

#### **Saksutredning:**

#### **Rådmannens merknader:**

**Punkt 5: PS 2418 Eventuelt 06.11.2018**



## *Saksframlegg*

**Eventuelt 06.11.2018**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
24/18	Administrasjonsutvalget	06.11.2018

-

**Punkt 6: RS 118 Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune  
2018-2020**



## *Saksframlegg*

### **Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020**

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
55/18	Tjenestevalget	10.10.2018
1/18	Administrasjonsutvalget	06.11.2018

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020 godkjennes.

#### **Bakgrunn for saken:**

Med hjemmel i Opplæringsloven § 10-8 har skoleeier ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten. Skoleeier skal ha et system som gir undervisningspersonale, skoleledere og personale med særoppgaver i skoleverket mulighet til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglige og pedagogiske kunnskapen og holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen i skolen og samfunnet.

Fylkesmannen har på denne bakgrunn sendt ut skriv 15.06.2018 om at skoleeiere i Aust- og Vest-Agder må utarbeide en egen plan for kompetanseutvikling, og ber om å få tilsendt skoleeiers plan for kompetanseutvikling innen 1. november 2018.

#### **Saksutredning:**

Den strategiske kompetanseplanen for skoleeier bygger på Strategisk kompetanseplan for Søgne kommune (vedtatt i kommunestyret 19.02.2015). Planen tar utgangspunkt i både overordnede og lokale mål og føringer.

Kommunesammenslåingsprosessen vi står overfor legger noen føringer for arbeidet vårt, og når den nye storkommunen trer i kraft, vil vi få en ny skoleeier som trolig har noen andre målsettinger, strategier og økonomiske rammebetingelser enn det vi har i Søgne kommune i dag. Denne kompetanseplanen gjelder derfor bare i perioden fram til 2020.

I den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling i skolen inngår skoleeiere i Aust- og Vest-Agder i nettverk. I disse regionale nettverkene utarbeides det planer for etterutdanning i et regionalt samarbeid. Hver enkelt skoleeier må i tillegg ha en plan for kompetanseutvikling for sine ansatte som viser hvordan kompetansekravene skal oppfylles og hvordan

kompetanseutvikling i form av etterutdanning og videreutdanning skal utfylle hverandre for å oppfylle virksomhetens kompetansebehov. I denne kompetanseplanen vektlegges både kollektiv og individuell kompetanseheving.

Planen inneholder en kompetanseanalyse der kompetansebeholdningen ses opp mot kompetansekravene- og behovene.

Strategi, tiltak og prioriteringer i planen er utarbeidet med bakgrunn i overordnede og lokale mål og føringer, men også med bakgrunn i kompetansebehovene som blir avdekket i kompetanseanalysen.

Kompetansestrategier og tiltak er knyttet både til videreutdanning og til etterutdanning. Tiltak knyttet til videreutdanning og finansiering av disse blir beskrevet i kapittel 6. I dette kapitlet gis det også en oversikt over ulike tiltak innenfor etterutdanning og en oversikt over hvordan disse tiltakene blir evaluert.

### **Rådmannens merknader:**

#### Vedlegg

- 1 Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020
- 2 Brev om skoleeiers kompetanseplan

# Strategisk Kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020

(01.10.2018, versjon 1)



SØGNE  
kommune



# Kvalitetskontroll

Utarbeidet av	Oppvekstsektoren i Søgne kommune
Dato	01.10.2018

Godkjent av	Tjenesteutvalget i Søgne kommune
Dato	10.10.2018

# Innhold

<b>1</b>	<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>KOMPETANSEPLANENS FORANKRING</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>OVERORDNEDE MÅL OG FØRINGER</b> .....	<b>7</b>
3.1	Lokale mål og føringer .....	7
<b>4</b>	<b>HVA ER KOMPETANSE?</b> .....	<b>9</b>
4.1	Andre relevante begreper .....	9
<b>5</b>	<b>KOMPETANSEANALYSE</b> .....	<b>11</b>
5.1	Våre kompetansekrav .....	11
5.2	Vår kompetansebeholdning .....	12
5.3	Vårt kompetansebehov .....	13
<b>6</b>	<b>KOMPETANSESTRATEGIER OG TILTAK</b> .....	<b>14</b>
6.1	Etterutdanning og videreutdanning som strategier for å anskaffe og mobilisere kompetanse ..	14
6.2	Tiltaksplaner .....	15
6.3	Læringsarenaer .....	16
6.4	Økonomiske rammebetingelser .....	17
<b>7</b>	<b>PLAN FOR EVALUERING OG OPPFØLGING AV KOMPETANSETILTAKENE</b> .....	<b>18</b>
7.1	Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen .....	18
7.2	Evaluering og oppfølging av strategier og tiltak .....	18
<b>8</b>	<b>LITTERATURLISTE – REFERANSER</b> .....	<b>19</b>

## Forord

Med hjemmel i Opplæringsloven § 10-8 har skoleeier ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten. Skoleeier skal ha et system som gir undervisningspersonale, skoleledere og personale med særoppgaver i skoleverket mulighet til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglige og pedagogiske kunnskapen og holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen i skolen og samfunnet.

I den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling i skolen inngår skoleeiere i Aust- og Vest-Agder i nettverk. I disse regionale nettverkene utarbeides det planer for etterutdanning i et regionalt samarbeid. Hver enkelt skoleeier må i tillegg ha en plan for kompetanseutvikling for sine ansatte som viser hvordan kompetansekravene skal oppfylles og hvordan kompetanseutvikling i form av etterutdanning og videreutdanning skal utfylle hverandre for å oppfylle virksomhetens kompetansebehov. I denne kompetanseplanen vektlegges både individuell og kollektiv kompetanseheving.

Søgne kommune står overfor en kommunesammenslåingsprosess, og blir fra 1. januar 2020 en del av storkommunen Nye Kristiansand. Dette legger noen føringer for arbeidet med denne kompetanseplanen. Når den nye storkommunen trer i kraft vil vi få en ny skoleeier som trolig har noen andre målsettinger, strategier og økonomiske rammebetingelser enn det vi har i Søgne kommune i dag. Det betyr at mye av arbeidet vi gjør ikke kan planlegges lenger enn fram til 2020. Likevel er det viktig at vi i vår strategiske kompetanseplan har en god oversikt over status i dag og over kompetansebehovene i enhetene et stykke frem i tid når vi går inn i Nye Kristiansand, slik at ny skoleeier kan ha gode vilkår for å planlegge sitt strategiske arbeid med kompetanseutvikling.

# 1 Sammen drag

Den strategiske kompetanseplanen for skoleeier er forankret politisk og administrativt i kommunen, og bygger på *Strategisk kompetanseplan for Søgne kommune* (vedtatt i kommunestyret 19.02.2015). Planen tar utgangspunkt i både overordnede og lokale mål og føringer.

Kommunesammenslåingsprosessen vi står overfor legger noen føringer for arbeidet vårt, og når den nye storkommunen trer i kraft vil vi få en ny skoleeier som trolig har noen andre målsettinger, strategier og økonomiske rammebetingelser enn det vi har i Søgne kommune i dag. Denne kompetanseplanen gjelder derfor bare i perioden fram til 2020.

Planen inneholder en kompetanseanalyse der kompetansebeholdningen ses opp mot kompetansekravene- og behovene.

Strategi, tiltak og prioriteringer i planen er utarbeidet med bakgrunn i overordnede og lokale mål og føringer, men også med bakgrunn i kompetansebehovene som blir avdekket i kompetanseanalysen.

Kompetansestrategier og tiltak er knyttet både til videreutdanning og til etterutdanning. Tiltak knyttet til videreutdanning og finansiering av disse blir beskrevet i kapittel 6. I dette kapitlet gis det også en oversikt over ulike tiltak innenfor etterutdanning og en oversikt over hvordan disse tiltakene blir evaluert.

## 2 Kompetanseplanens forankring

God forankring er med på å synliggjøre betydningen av å jobbe planmessig med kompetanse og å sikre arbeidet legitimitet og nødvendige ressurser.

Strategisk kompetanseplan for skoleeier bygger på *Strategisk kompetanseplan for Søgne kommune* (vedtatt i kommunestyret 19.02.2015), og er forankret både administrativt og politisk. En arbeidsgruppe ble etablert av kommunalsjef for oppvekst Jon Wergeland 20. august 2018, og har bestått av rådgivere i oppvekststaben, Eivind Eikeland og Dag Røise samt hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet, Torgeir Årestad Hortemo Hareland.

Kompetanseplanen har blitt behandlet politisk i tjenesteutvalget 10.10.2018.

Skolene har også vært involvert i arbeidet gjennom innspill fra rektornettverket i kommunen.

Kompetanseplanen skal være et verktøy for å kunne kartlegge kompetansemessige utfordringer i årene som kommer og for å kunne sette inn egnede tiltak for å kunne møte disse utfordringene. Planen er også et viktig styringsverktøy for å kunne gjøre riktige prioriteringer i dette arbeidet, slik at ressurser blir brukt på riktig sted.

Det er viktig at politisk og administrativ ledelse i kommunen, skoleeier, skoleledere, ansatte og tillitsvalgte har god kjennskap til innholdet i planen.

## 3 Overordnede mål og føringer

### Opplæringsloven § 10-8

Med hjemmel i Opplæringsloven § 10-8 har skoleeier ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten. *Skoleeier skal ha et system som gir undervisningspersonale, skoleledere og personale med særoppgaver i skoleverket mulighet til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglige og pedagogiske kunnskapen og holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen i skolen og samfunnet.*

### Mld. St. 21 (2016-17)

*Kompetanseutvikling er et av de viktigste virkemidlene staten har for å støtte opp under arbeidet med kvalitetsutvikling i skolen. Det er også et viktig virkemiddel for at lærerprofesjonen skal kunne utøve profesjonelt skjønn og utvikle profesjonen videre.*

### Læreplanverket, Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen (2017), kapittel 3.5 Profesjonsfellesskap og skoleutvikling

*Skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis.*

## 3.1 Lokale mål og føringer

Kommunens visjon som er beskrevet i **Kommuneplanen** er *Handling og utvikling gjennom nærhet og trivsel.*

I forordet til **Strategisk kompetanseplan for Søgne kommune** (vedtatt i kommunestyret 19.02.2015) står det at *et kontinuerlig fokus på kompetanseutvikling på alle nivå i og innenfor alle sektorer i kommunen er vesentlig for at kommunen skal kunne lykkes både som samfunnsutvikler, velfredsprodusent og som arbeidsgiver, og at en strategisk kompetanseplan for kommunen vil være med på å støtte opp under kommunens visjon.*

Samfunns mål 2 i **Kommuneplanens samfunnsdel 2017-2030** (vedtatt i kommunestyret 21.08.2018) er at kommunen har *et inkluderende oppvekstmiljø som fremmer tilhørighet, trivsel, læring og helse.*

Et av tegnene på god praksis som blir beskrevet under dette samfunns målet er at *alle instanser som arbeider med barn og unge samarbeider på tvers av fagområder og enheter.*

I **kommunens økonomiplan 2017-2020** står det at *Medarbeiderne er kommunens viktigste ressurs og riktig kompetanse er helt avgjørende for at kommunen skal*

---

*kunne levere gode tjenester. Det er viktig at kommunen rekrutterer riktig kompetanse samtidig som en har fokus på å beholde viktig og sårbar kompetanse. I tillegg skal kommunen videreutvikle og styrke ansattes kompetanse i tråd med endrede krav og behov.*

**I kommunens utviklingsplan for barnehage og skole 2017-2020** (vedtatt av kommunestyret 25.01.2018) er den overordnede målsettingen at *alle barn og unge opplever et godt og inkluderende læringsmiljø som fremmer deres trygghet, læring, trivsel og helse*. Dette er også den overordnede målsettingen for satsingen «Inkluderende læringsmiljø» som kommunen har deltatt i siden 2014 sammen med Lillesand, Iveland, Songdalen og Vennesla kommune.

Kommunens utviklingsplan har fire effektmål:

- Effektmål 1: Barnehagen og skolen har et inkluderende læringsmiljø som fremmer opplevd tilhørighet, trygghet, trivsel og læring
- Effektmål 2: Læringsmiljøet i barnehage og skole er under kontinuerlig utvikling til fordel for alle barn og unges sosiale og faglige læringsutbytte
- Effektmål 3: Redusere omfanget av krenkende atferd, mobbing og segregerende tiltak
- Effektmål 4: I Søgne skal alle i barnehage og skole utvikle språklige ferdigheter som danner grunnlag for deltakelse i fellesskapet, faglig utvikling og god lesekompetanse

**I Handlingsplan for et trygt og godt skolemiljø** (vedtatt i kommunestyret 25.01.2018) står det i *kapittel 3.1 Profesjonelle voksne som kan oppdage mobbing: I det forebyggende arbeidet er det nødvendig å etablere en felles forståelse av mobbing og krenkelser hos de profesjonelle voksne. De profesjonelle voksne må gjøres kjent med hva mobbing og andre krenkelser er, og med sine plikter etter regelverket og skolens rutiner. Alle voksne må vite hva som skal gjøres for å forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser.*

## 4 Hva er kompetanse?

For å lykkes med kompetanseplanlegging, er det avgjørende å ha en god forståelse av hva kompetanse egentlig er, og på hvilke måter den er en ressurs i organisasjonen.

- Kompetanse handler om "å være i stand til".
- Kompetanse reflekterer totalpotensialet en person har – for å yte og utvikle seg.
- Kompetanse er ikke en egenskap, men må sees i forhold til situasjoner, mål og krav.
- Kompetanse egner seg ikke så godt for lagring, men får verdi gjennom å bli brukt.
- Byggesteinene i kompetanse er kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger.
- Kunnskaper er ofte overfokusert i kompetansearbeid, mens holdninger er underfokusert.
- Den mest verdifulle kompetansen er "taus", dvs. vanskelig å måle og sette ord på.
- Realkompetanse består av formell kompetanse (basert på utdanning) og uformell kompetanse (basert på erfaring).
- Organisasjoner får tilgang til kompetanse gjennom sine medarbeidere.
- Systemer, rutiner og databaser er ikke kompetanse, men virkemidler for å bruke kompetanse og tilrettelegge for utvikling og kvalitetssikring.

### 4.1 Andre relevante begreper

Man snakker gjerne om begrep som endringskompetanse, handlingskompetanse, tverrfaglig kompetanse og samhandlingskompetanse. Alle disse formene for kompetanse kan forstås ut fra byggesteinene kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger.

Holdninger kan være helt avgjørende for om man er i stand til å være med på endringer, handle riktig, se ut over sine egne oppgaver og samhandle med andre. Uansett hvilke former for kompetanse vi snakker om, er det viktig å konkretisere hva de innebærer – f.eks. hva som kjennetegner god samhandlingskompetanse.

#### 4.1.1 Profesjonelle lærende fellesskap

Å utvikle profesjonelle lærende fellesskap er en av to kjernekomponenter i utviklingsarbeidet som blir beskrevet i Utviklingsplan for barnehager og skoler i Søgne kommune 2017 - 2020.

Hovedtiltakene i arbeidet er *lederutvikling* og *kapasitetsbygging*, der kapasitetsbygging blir beskrevet som et overordnet prinsipp for å få til en endring, og som handler om å utvikle de talentene man har i enhetene her og nå, og om å påvirke mestringstroen individuelt og kollektivt (Bandura, 1997; Roland, 2015).

Den individuelle kapasiteten handler om den enkelte voksnes kunnskap, ferdigheter, holdninger og motivasjon, og organisasjonskapasiteten handler blant annet om samarbeid i organisasjonen, organisasjonsklima, ledelse, tilgang på ressurser, rutiner og systemer (Wandersmann et al., 2008).

#### 4.1.2 Tverrfaglig samhandling rundt barn og unge

I OECD sin rapport «Trends Shaping Education» fra 2016 tegnes det et utfordringsbilde som skolene vil bli stilt ovenfor i fremtiden. Uro (urolige sinn, ADHD, tilpasningsvansker, konsentrasjonsvansker, atferdsvansker, psykiatri), gutter som blir mer og mer utilpass, mobilitet (urbanisering, skifte av bosted, folkeforflytninger), flere fremmedkulturelle, færre kjernefamilier, mer skilsmisser, mer kompliserte familieforhold og forsørgerforhold, mer "invaderende" teknologi (internett, mobiltelefoner, sosiale medier), økt grad av individualisering (uavhengighet, mindre respekt for autoriteter, færre institusjoner, mindre trening i å inngå i forpliktende fellesskap) og mer pågående foreldre er noen av utfordringene som trekkes fram. Utfordringene involverer fagfelt som helse, psykiatri, sosiologi, teknologi og pedagogikk, og for å kunne møte disse utfordringene kreves det en bred sammensatt kompetanse og et godt samarbeid mellom ulike aktører, fra ulike fagfelt, på ulike nivå i samfunnet.

#### 4.1.3 Endringskompetanse og samhandlingskompetanse

Fremtidens utfordringer krever en ny form for kompetanse – og det utfordrer også vår oppfatning av hva kompetanse er. Det blir for snevert å sette likhetstegn mellom kunnskap og kompetanse, uten å supplere og nyansere. Kompetansebegrepet rommer også endringskompetanse og samhandlingskompetanse. Det omfatter fleksibilitet, evne til mulighetstenking, til å sette sitt eget fag inn i et større perspektiv, og det rommer ikke minst verdier (Bovim, 2015).

## 5 Kompetanseanalyse

### 5.1 Våre kompetansekrav

Kompetansekravene til de ansatte i skolen er beskrevet i **Læreplanverket, Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnskoleopplæringen (2017)**. I kapittel 3.5 Profesjonsfelleskap og skoleutvikling står det at *Skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der lærere, ledere og andre ansatte reflekterer over felles verdier, og vurderer og videreutvikler sin praksis*. I dette ligger det en forventning om at skolene og de ansatte må ha endringskompetanse og samhandlingskompetanse:

*(...)Lærere og ledere utvikler faglig, pedagogisk, didaktisk og fagdidaktisk dømmekraft i dialog og samhandling med kolleger. Utøvelse og utvikling av det profesjonelle skjønnet skjer både individuelt og sammen med andre. Faglig dømmekraft forutsetter også jevnlig oppdatering. Lærerprofesjonen må derfor vurdere sin pedagogiske praksis for å møte enkeltelever og elevgrupper best mulig (...).*

Det står videre at: *(...) Alle ansatte i skolen må ta aktivt del i det profesjonelle læringsfelleskapet for å videreutvikle skolen. Det innebærer at fellesskapet reflekterer over verdivalg og utviklingsbehov, og bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak. Velutviklede strukturer for samarbeid, støtte og veiledning mellom kolleger og på tvers av skoler fremmer en delings- og læringskultur (...)*

I **Opplæringsloven § 10-2 Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag**, blir det slått fast at *tilsette som skal undervise, må ha relevant kompetanse i dei faga dei skal undervise i*.

Krav om relevant kompetanse for undervisning ble gjort gjeldende for lærere som ble utdannet etter 1. januar 2014, og var fastsatt i opplæringsloven § 10-2 og kapittel 14 i forskrift til opplæringsloven. Den 15. juni 2015 vedtok Stortinget endringer i opplæringsloven § 10-2, som blant annet medførte at kompetansekravene som utgangspunkt gjaldt alle fast ansatte lærere, uansett utdanningstidspunkt. I desember 2016 vedtok Stortinget igjen en lovendring, som gir lærere utdannet før 1. januar 2014, eller som senere har bestått allmennlærerutdanningen, en tidsbegrenset dispensasjon fra kravene til relevant kompetanse for å undervise i det enkelte fag. Dispensasjonen gjelder frem til 1. august 2025. Opplæringsloven § 10-2 gir Kunnskapsdepartementet hjemmel til å gi nærmere forskrifter om relevant kompetanse for de som skal undervise på ulike årstrinn og i ulike skoleslag. Departementet kan også fastsette at det ikke skal stilles krav om

relevant kompetanse i enkelte fag. Kravene til kompetanse fremgår av kapittel 14 i forskrift til opplæringsloven.

## 5.2 Vår kompetansebeholdning

De nye bestemmelsene som regulerer undervisningskompetansen krever oversikt og kontroll, og de krever en omlegging av hvordan man disponerer lærerressursene.

For å sikre at vi har full oversikt over undervisningskompetansen på individ-, skole- og kommunenivå bruker vi verktøyet *Kompetansenøkkelen* som er levert av Visma. Dette verktøyet hjelper oss å innfri myndighetenes krav, samtidig som vi kan planlegge for fremtiden gjennom å målrette rekruttering og kompetanseutvikling. Verktøyet er særlig nyttig når skoleledere og skoleeier skal gjøre prioriteringer innenfor videreutdanning for lærere.

Vår kompetansebeholdning knyttet til kravene som er beskrevet i overordnet del i læreplanverket (2017) er vanskeligere å måle og kvantifisere.

Gjennom vårt kvalitetsarbeid generelt og gjennom deltakelse i satsingen *Inkluderende Læringsmiljø* spesielt, jobber vi med å utvikle profesjonelle læringsfellesskap, der vi både på skoleeiernivå, på enhetsnivå og mellom de ulike enhetene og nivåene reflekterer over verdivalg og utviklingsbehov, og bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak.

I dette arbeidet er det sentralt at vi har et databasert beslutningsstøttesystem der lojalitetsmålinger og effektmålinger gir oss mulighet til å evaluere effekten av arbeidet fra år til år og eventuelt justere der det er nødvendig. Det gir oss også mulighet til å endre innhold, implementering, aktiviteter i utviklings- og endringsarbeidet og identifisere kompetansehevingsbehov i tråd med ny kunnskap på feltet og i forhold til endringer i skolen.

Eksempler på lojalitetsmålinger vi bruker er kartlegginger i regi av styringsgruppa i Inkluderende læringsmiljø-satsingen og questbacks og evalueringer på enhets- og kommunenivå. Effektmålinger som Elevundersøkelsen, Foreldreundersøkelsen, læringsresultater og KOSTRA-tall gir oss også informasjon som forteller oss noe om hvilken kompetanse vi besitter og hvilken kompetanse vi må utvikle eller anskaffe.

## 5.3 Vårt kompetansebehov

Oversikten under viser skolenes behov for kompetanse (antall lærere med godkjent kompetanse) i de ulike undervisningsfagene. Videreutdanning er et viktig tiltak for å dekke disse behovene, men deler av behovene kan også bli dekket gjennom rekruttering og annen organisering av arbeidsoppgavene i skolene.

Fag	Skole	Kompetansebehov	Kompetansebeholdning	Mangler	Videreutdanning 2018-19
Engelsk	Langenes	7	6	1	
Engelsk	Lunde	7	5	2	
Engelsk	Nygård	7	6	1	
Engelsk	Tangvall	6	6		
Engelsk	Tinntjønn	6	6		
Norsk	Langenes	16	18		
Norsk	Lunde	18	28		2
Norsk	Nygård	18	20		
Norsk	Tangvall	6	4	2	4
Norsk	Tinntjønn	6	6		
Matematikk	Langenes	7	13		
Matematikk	Lunde	7	20		1
Matematikk	Nygård	7	11		1
Matematikk	Tangvall	4	2	2	1
Matematikk	Tinntjønn	4	3	1	1
Mat og helse	Tangvall	2	2		
Mat og helse	Tinntjønn	2	1	1	
Musikk	Tangvall	2	3		
Musikk	Tinntjønn	2	1	1	
KRLE	Tangvall	3	3	1	
KRLE	Tinntjønn	3	8		
Naturfag	Tangvall	4	3	1	
Naturfag	Tinntjønn	4	4		
Kunst og håndverk	Tangvall	3	2	1	
Kunst og håndverk	Tinntjønn	3	1	2	
Samfunnsfag	Tangvall	4	7		
Samfunnsfag	Tinntjønn	4	9		
Kroppsøving	Tangvall	4	6		
Kroppsøving	Tinntjønn	4	6		
Tysk	Tangvall	2	1	1	
Tysk	Tinntjønn	2	1	1	
Spansk	Tangvall	2	1	1	
Spansk	Tinntjønn	2	2		
Fransk	Tangvall	2	1	1	

\*Langenes, Lunde og Nygård skole har elever på 1.-7. trinn, mens Tangvall og Tinntjønn skole har elever på 8.-10. trinn.

## 6 Kompetansestrategier og tiltak

### 6.1 Etterutdanning og videreutdanning som strategier for å anskaffe og mobilisere kompetanse

#### **Videreutdanning**

For å imøtekomme bestemmelsene som regulerer undervisningskompetansen i fag vil vi sende lærere på videreutdanning. I denne sammenheng er det også viktig at vi gjennom verktøyet «Kompetansenøkkelen» har oversikt over kompetansebeholdningen på kommunenivå, slik at man kan omdisponere lærerressursene dersom det er mest hensiktsmessig.

Det er også verdt å merke at videreutdanning kan være knyttet til grunnleggende ferdigheter og ikke bare til et enkelt undervisningsfag.

For å sikre at ledere har god kompetanse oppfordrer vi skoleledere til å ta lederutdanning.

#### **Etterutdanning**

Gjennom satsingen «Inkluderende læringsmiljø» deltar våre ansatte på fagsamlinger for fagarbeidere, assistenter, lærere, ledere og skoleeier. Disse fagsamlingene tar for seg tema fra satsingen og det blir hentet inn forelesere fra ulike forskningsmiljøer.

For å heve kompetansen til de ansatte deltar de også i ulike former for lærende nettverk lokalt og regionalt. Dette gjelder ansatte på ulike nivåer i organisasjonen.

## 6.2 Tiltaksplaner

### 6.2.1 Videreutdanning 2018-19 og 2019-20.

Fag	2018-2019	2019-2020
Norsk	6	
Engelsk	0	
Matematikk	4	
Digital kompetanse	2	
Rektorutdanningen	2	1
Master ledelse	1	1

Oversikten viser hvor mange som tar videreutdanning.

Oversikten over kompetansebehovet i kapittel 5.3 viser at det er et behov for lærere med relevant kompetanse i engelsk. Kommunen vil derfor oppfordre lærere til å ta etterutdanning i engelsk i 2019-20. Søknadsfristen er 1. mars 2019.

### 6.2.2 Etterutdanning høsten 2018

Når	Hva	Innhold	Målgruppe
08.08.18 09.08.19	Lederseminar	Ledelse av profesjonelle lærende fellesskap Fagfornyelsen og dybdelæring.	Skoleledere Ledere i barnehage
17.08.18	Planleggingsdag	Fagdag med Lars A. Myhr «En inkluderende skole»	Alle ansatte i skolene i Søgne og Songdalen + PPT
19.09.18	Fagsamling for nytilsatte	Kompetanseheving nytilsatte «Satsingen Inkluderende læringsmiljø – introduksjon og forankring nytilsatte»	Nytilsatte i barnehage, skole og PPT.
10.10.18	Fagsamling	«Hvordan forebygge og redusere mobbing og krenkelser» m/ Pål Roland	Personalet i skole og PPT
11.10.18	Fagsamling for ledere)	«Ledelse og lærende nettverk. Ledelse og utvikling av profesjonelle lærende fellesskap» v/ Pål Roland.	Ledere i bhg., skole, PPT og fremdriftsgruppe
26.10.18	Ledernetverk	Oppfølging av fagsamling «Ledelse og lærende nettverk»	Ledere i bhg., skole, PPT og fremdriftsgruppe
31.10.18	Fagsamling	«Se eleven innenfra - relasjonsarbeid og mentalisering på barnetrinnet» med Ida Brandtzæg og Stig Torsteinson	Personalet på barnetrinnet og PPT.
31.10.18	Fagsamling	«Se eleven innenfra - relasjonsarbeid og mentalisering på barnetrinnet» med Ida Brandtzæg og Stig Torsteinson	Personalet i SFO.
23.11.18	Pedagogisk verksted	Fagfornyelsen og dybdelæring	Skoleledere og PPT
27.11.18	Fagsamling	«Barnekonvensjonen og barns subjektive opplevelse i arbeid med et trygt og godt barnehage- og skolemiljø» v/ Kjersti Botnan Larsen, Barneombudet	Ledere i bhg, skole, PPT og fremdriftsgruppe

## 6.3 Læringsarenaer

Oversikten under viser læringsarenaer for etterutdanning.

Nivå	Arena	Metodikk
Skole	Utviklingstid, personalmøter og det daglige arbeidet.	Lærende møter, observasjon og veiledning.
Kommune	Nettverk	Dialogkonferanser og lærende møter
Region	Fagsamlinger og nettverk	Dialogkonferanser, forelesninger og lærende møter

### 6.3.1 Oversikt over eksisterende nettverk

Nettverk	Innhold	Deltakere	Frekvens
Inkluderende læringsmiljø. Ledernettverk	Ledelse av profesjonelle lærende fellesskap	Ledere i skole, barnehage og PPT. Skoleeier.	Tre ganger i året
Pedagogisk verksted	Relasjon og kommunikasjon. Fagfornyelsen og dybdelæring	Skoleledere, leder og rådgivere i PPT og skoleeier	To ganger i året.
Ungdomstrinn i utvikling	Praktisk, variert og relevant undervisning. Fagfornyelsen og dybdelæring	Skoleledere og ressurslærere i ungdomsskolen. Skoleeier.	To ganger i året.
Rektornettverk	Utviklingsarbeid i skolene. Erfaringsutveksling og kompetanseheving	Rektorer, PPT-leder og skoleeier.	Ti ganger i året.
Nettverk for spes.ped.veiledere.	Tilpasset opplæring og inkludering	Spes.ped.koordinatorer, PPT og skoleeie.	Fire ganger i året
IKT-nettverk	Bruk av IKT i undervisningen	IKT-veiledere og skoleeier	Seks ganger i året
Fagnettverk i Region Kristiansand	Fagutvikling. Småskole, mellomtrinn og ungdomstrinn.	Fagkontakter i engelsk, norsk, matematikk og naturfag.	Fire ganger i året
Rådgivernettverk i Region Kristiansand	Karriereveiledning	Rådgivere ungdomstrinn	Fire ganger i året

## 6.4 Økonomiske rammebetingelser

Utdanning	Estimert utgift for kommunen	
	2018	2019
Videreutdanning norsk og engelsk (vikarordning)	300 000	300 000
Rektorskolen	30 000	30 000
Masterprogram i ledelse	15 000	15 000

Videreutdanning innenfor matematikk og naturfag (vikarordningen) dekkes i sin helhet av staten.

Videreutdanning innenfor stipendordningen innvilges dersom det er fag og studier innenfor udir sitt system. Skolene dekker selv utgifter til reise.

## 7 Plan for evaluering og oppfølging av kompetanse-tiltakene

### 7.1 Evaluering og oppfølging av den strategiske kompetanseplanen

Søgne kommune trer inn i Nye Kristiansand 1. januar 2020. Det betyr at det ikke vil være hensiktsmessig å foreta en omfattende evaluering av den strategiske kompetanseplanen som helhet innenfor en såpass kort tidshorisont.

I arbeidet med å etablere den nye storkommunen vil likevel den strategiske kompetanseplanen være et viktig grunnlagsdokument som forteller noe om behov og status per i dag, men som også viser til målsettinger og behov lenger frem i tid. Planen vil trolig bli evaluert i sammenslåingsprosessen og danne en del av kunnskapsgrunnlaget når den strategiske kompetanseplanen skal utarbeides i Nye Kristiansand.

### 7.2 Evaluering og oppfølging av strategier og tiltak

Hva skal evalueres	Hvordan	Når
Kvaliteten på grunnopplæringen	Skoleeiers tilstandsrapport Ekstern skolevurdering	Mars 2019 En skole hvert år
Måloppnåelse i satsingen Inkluderende læringsmiljø	Questback blant alle ansatte i skolene	Desember 2018 Desember 2019
Måloppnåelse i satsingen Ungdomstrinn i utvikling	Rapport fra skoleeier	April 2019
Utbytte av fagsamlinger og nettverkssamlinger	Questback blant deltakerne	Fortløpende

## 8 Litteraturliste – referanser

Arnesen, A., Meek-Hansen, W., Ogden, T & Sørli, M.-A. (2014). *Positiv læringsstøtte. Hele skolen med!* Oslo: Universitetsforlaget.

Dahl T. mfl. (2016). *Om lærerrollen*, rapport fra Kunnskapsdepartementet, Fagbokforlaget, Bergen

Fullan, M. (2014). *Å dra i same retning – et skolesystem som virker*. Oslo: Kommuneforlaget.

*Inkluderende læringsmiljø – rammeverk for satsingen*, 2015

*KS – verktøy for strategisk kompetanseplanlegging*, 2015

Læreplanverket, *overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*, 2017

Meld. St. 21 (2016-2017): *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*. Oslo. Kunnskapsdepartementet.

Meld. St. 22 (2010-2011): *Motivasjon – mestring - muligheter. Ungdomstrinnet*. Oslo. Kunnskapsdepartementet.

OECD (2016): *Trends Shaping Education*, rapport.

Roland & Westergård (red) (2015): *Implementering – å omsette teorier, aktiviteter og strukturer i praksis*, Universitetsforlaget,

Roald, K. (2013): *Kvalitetsvurdering som organisasjonslæring*. Akademisk forlag



# Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder

Utdanning- og barnevernsavdelingen

## Kommunale skoleeiere i Aust- og Vest-Agder

Deres ref.

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)  
2018/5457

Dato  
15.06.2018

### **Fylkesmannen etterspør kompetanseplaner fra skoleeiere i Aust- og Vest-Agder**

Det pågår kontinuerlig omfattende satsinger for kompetanseheving innenfor opplæringssektoren, blant annet strategiene: «Kompetanse for kvalitet», «Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen» og «Inkluderende barnehage- og skolemiljø». For lærere og skoleledere finnes det en rekke tilbud om etter- og videreutdanning.

*Kompetanseutvikling er et av de viktigste virkemidlene staten har for å støtte opp under arbeidet med kvalitetsutvikling i skolen. Det er også et viktig virkemiddel for at lærerprofesjonen skal kunne utøve profesjonelt skjønn og utvikle profesjonen videre. Meld. St. 21 (2016 – 2017)*

Med hjemmel i Opplæringsloven § 10-8 har skoleeier ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten. Skoleeier skal ha et system som gir undervisningspersonale, skoleledere og personale med særoppgaver i skoleverket mulighet til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglige og pedagogiske kunnskapen og holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen i skolen og samfunnet.

I den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling i skolen inngår skoleeiere i Aust- og Vest-Agder i nettverk. I disse regionale nettverkene utarbeides det planer for etterutdanning i et regionalt samarbeid. Hver enkelt skoleeier bør i tillegg ha en plan for kompetanseutvikling for sine ansatte som viser hvordan kompetansekravene skal oppfylles og hvordan kompetanseutvikling i form av etterutdanning og videreutdanning skal utfylle hverandre for å oppfylle virksomhetens kompetansebehov. Både kollektiv og individuell kompetanseheving må vektlegges.

Fylkesmannen ber på denne bakgrunn om at skoleeiere i Aust- og Vest-Agder utarbeider en egen plan for kompetanseutvikling. Fylkesmannen anser kompetanseplaner som et nødvendig verktøy når skoleeiere skal ivareta sitt ansvar på dette området. Det vil også gi Fylkesmannen et bedre grunnlag for vurderingen av planer/søknader innenfor den desentraliserte ordningen for kompetanseutvikling i skolen.

Planen kan for eksempel utarbeides for tre år om gangen. Fylkesmannen ber om at følgende punkter belyses i skoleeiers plan for kompetanseutvikling:

- Planens varighet
- Forankring (hvem har utarbeidet planen og hvem har godkjent den)
- Mål for kompetanseutviklingen
- Hvordan kompetansebehovet er kartlagt
- Behov og prioritering når det gjelder videreutdanning
- Behov og prioritering når det gjelder etterutdanning
- Finansiering
- Evaluering

Dersom dere allerede har utarbeidet plan for kompetanseutvikling for deres virksomhet, kan denne sendes til oss som den er. Dere kan gjøre nødvendige endringer i forhold til punktene ovenfor når det er tid for revidering av planen.

En hjelp i arbeidet med utarbeidelse av planen kan være KS sitt verktøy for strategisk kompetanseplanlegging. På denne siden ligger også en mal for kompetanseplan.

<http://www.ks.no/faqomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/rekruttering-og-kompetanse1/verktoy-for-strategisk-kompetanseplanlegging>

**Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder v/ Utdanning- og barnevernsavdelingen ber om å få tilsendt skoleeiers plan for kompetanseutvikling innen 1. november 2018.** Planen kan sendes elektronisk til vårt postmottak: [fmavpost@fylkesmannen.no](mailto:fmavpost@fylkesmannen.no)

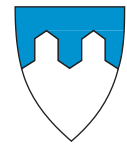
Med hilsen

Tore K. Haus (e.f)  
utdanningsdirektør

Cecilie Thorbjørnsen Mork  
seniorrådgiver

Brevet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.  
Saksbehandler: Cecilie Thorbjørnsen Mork, tlf: 37 01 75 46

## **Punkt 7: zMøteprotokoll møte i Administrasjonsutvalget 06.11.2018**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteprotokoll

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Søgne Rådhus - Kommunestyresalen  
**Dato:** 06.11.2018  
**Tid:** 13:00

### Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenter
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V

### Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenter
Eva Frøysland	Observatør	
Roy Fardal	Medlem	H

### Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenter
Eystein Ripegut	Eva Frøysland	
Jack Andersen	Roy Fardal	H

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Dag Morten Frantzen	Konst. organiasjonssjef
Lena Marie Hansen	Rådgiver
Eivind Eikeland	Rådgiver
Anne Christin Høyem	Rådgiver

Av fem medlemmer var fem medlemmer til stede, inkludert møtende varamedlemmer.  
Møteinnkalling og saksliste datert 30.10.2018 omfattet sakene PS 22/18 - PS 24/18. For øvrig ingen merknader til møteinnkalling eller saksliste.

Lena Marie Hansen møtte ifbm sak *PS 22/18 HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018*.  
Eivind Eikeland møtte ifbm sak *PS 23/18, RS 1/18 Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020*.

Møteprotokollen ble opplest og godkjent i møtet.

### Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Arild Berge (sign.)  
leder

Anne Christin Høyem (sign.)  
rådgiver

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>U.off.</b>
PS 22/18	HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018	
PS 23/18	Referatsaker 06.11.2018	
PS 24/18	Eventuelt 06.11.2018	
RS 1/18	Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020	

### **PS 22/18 HMS - rapportering pr. 3 kvartal 2018**

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

HMS-rapportering 3.kvartal 2018 tas til orientering

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 06.11.2018**

#### **Behandling:**

Til behandling forelå Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 3.kvartal 2018 tas til orientering.

#### **Innstilling:**

*HMS-rapportering 3.kvartal 2018 tas til orientering.*

### **PS 23/18 Referatsaker 06.11.2018**

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsaker til orientering.

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 06.11.2018**

#### **Behandling:**

Saken ble drøftet.

**Vedtak:**

*Administrasjonsutvalget ber om at saken blir tatt opp i AMU. Ved innspill fra AMU tas saken videre i systemet.*

**PS 24/18 Eventuelt 06.11.2018**

-

**Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 06.11.2018****Behandling:**

**Repr.: Bjarne B. Lieng (SP) stilte spørsmål vedrørende overtallighet ved Lunde skole. Organisasjonssjef Dag Morten Frantzen viser til at det arbeides med dette.**

**Repr.: Bjarne B. Lieng (SP) stilte spørsmål vedrørende oppfølging etter rettssaken. Organisasjonssjef Dag Morten Frantzen viser til at det arbeides med dette. Saken skal opp i Formannskapet.**

**RS 1/18 Strategisk kompetanseplan for skoleeier Søgne kommune 2018-2020**