

# KOMPETANSEPLAN FOR 2011



Bø kommune  
Rådhuset  
8475 Straumsgjøen



# KOMPETANSEPLAN FOR 2011

## 1. Innledning:

Bø kommune anser kompetanseutvikling som et av de viktigste områder innenfor personalplanlegging. Ca 70% av kommunens driftsmidler går til lønnsmidler. De budsjetterte kompetansemidler for 2011 til *felles opplæringstiltak* – utgjør kr. 94.000,-, I tillegg disponerer etatene kursposter innen sine respektive budsjettområder samt at det skytes inn en del eksternt søkte midler.

Målrettet kompetanseutvikling bør skje i samsvar med kortsiktige og langsiktige planer og mål i kommunen.

Kompetanseplanen er et styringsdokument for å sikre en fremtidsrettet og planmessig utvikling av personale i henhold til kommunens oppgaver og mål.

I forbindelse med pågående planprosess for utvikling og godkjenning av en kommuneplan, bør kompetanseutvikling forankres i samfunnsdelen og inngå som del i de strategiske mål som utvikles. Med dette vil kompetanseutvikling oppnå et større og bredere fokus i et planmessig perspektiv. Ved at satsingsområder til enhver tid er vurdert og kjent, vil planen bli et konkret styringsverktøy i personalutviklingen for ledere og personalansvarlig samt en rettesnor for den enkelte ansatte.

Det er sannsynlig at kravene til ressursinnsats, spesielt innen helse, omsorg og utdanning, vil øke i årene fremover. Dette skjer fordi vi får en endring i den demografiske utviklingen og fordi samfunnet og dets innbyggere vil stille andre og sterkere krav til det kommunale tjenestetilbudet.

I tillegg vil økt konkurranse om den tilgjengelige arbeidskraften stille nye og sterkere krav til hvordan kommunen som arbeidsgiver, legger til rette for kompetanseutvikling. De ansatte vil komme til å stille betydelig økte krav om muligheter til medinnflytelse og til læring/utvikling i sitt arbeid.

## 2. Kompetanseplanens oppbygging:

Kompetanseplanen er delt i to deler - en fast del som kun oppdateres etter behov og en rullerende del som utarbeides hvert år.

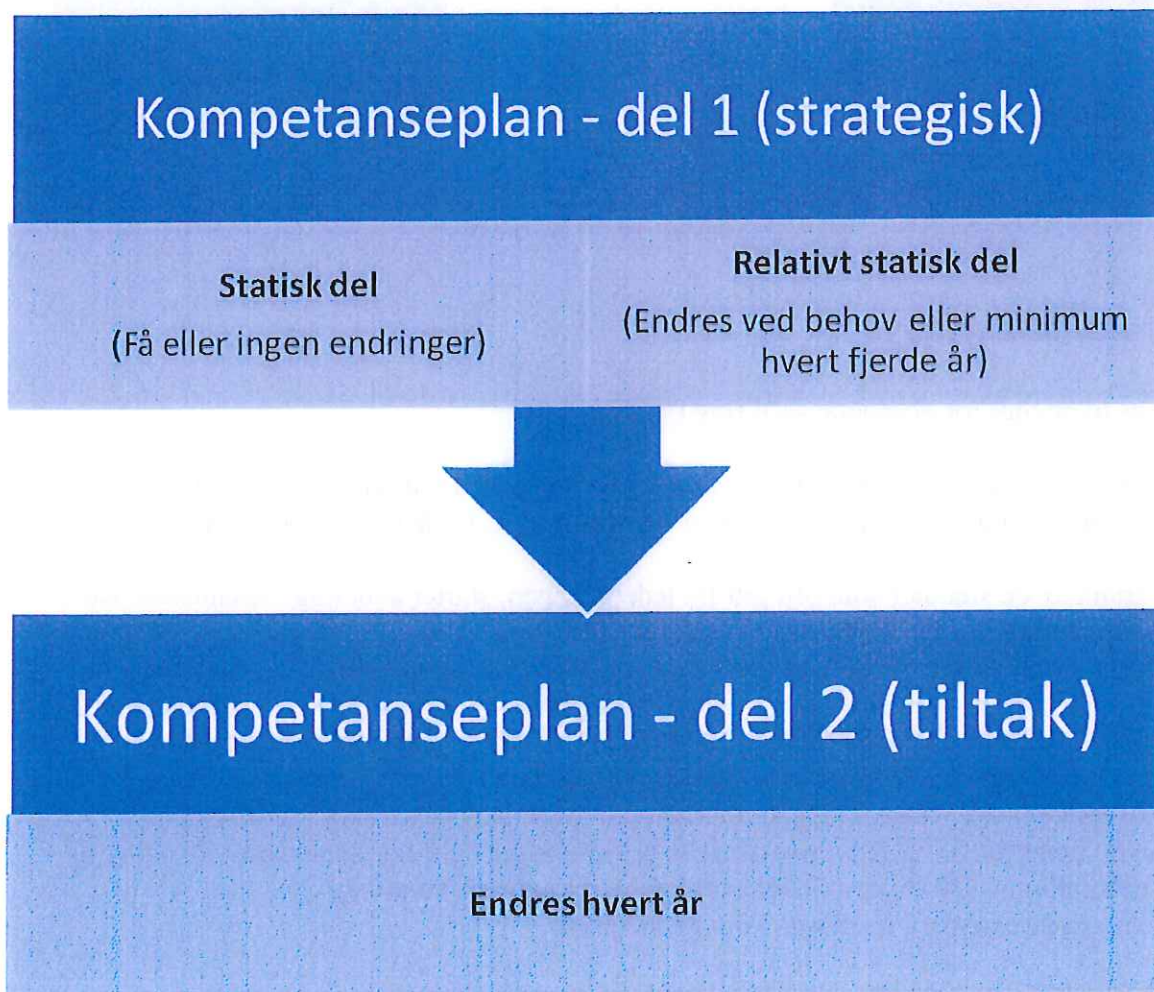
Første del beskriver mål, virkemidler og rammer, mens andre del beskriver satsingsområder innenfor hver etat samt en tverrsektoriell -felles del.

Ved at satsingsområder til en hver tid er vurdert og kjent, vil planen bli et konkret styringsverktøy i alt personalarbeide for ledere og personalansvarlige, samt en rettesnor for den enkelte medarbeider.

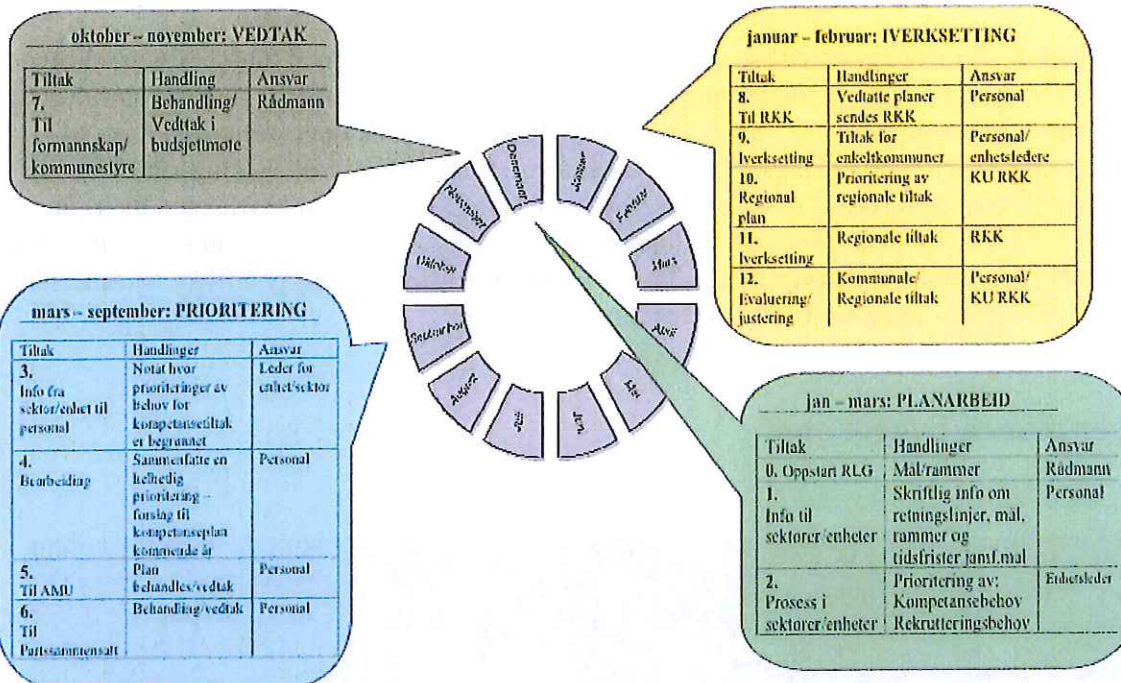
Kompetanseplanens to deler:

- **Del 1.** En fast del som kun oppdateres etter behov, og som beskriver mål, virkemidler og rammer. Denne delen beskriver også ansvarsfordeling og retningslinjer for den formelle behandling av planen.
- **Del 2.** En rullerende del som utarbeides hvert år parallelt med budsjettbehandlingen i kommunen. Denne delen inneholder en konkret beskrivelse av satsingsområder og tiltak for kommende år. da eksterne krav til kommunens tjenester stiller krav til hurtig endring og utvikling blant personalet, er det viktig at de satsingsområder og tiltak som beskrives i del 2 er rullerende. Ut fra de tiltak som kartlegges hvert år, utarbeides en oversikt over "fellesopplæring/tiltak". Kostnader relatert til kursavgift, reise og opphold dekkes over felles post for opplæring. Etatsspesifikke tiltak dekkes over etatens egen budsjettpost for kurs/opplæring.

**Slik er planen bygget opp:**



## Årshjul kompetansestyring



### 3. Formell behandling:

Det vises til årshjul for kompetansestyring i kommunen.

Den formelle behandling av kompetanseplanen starter med at rådmannens ledergruppe gir ut styringssignaler til de respektive avdelinger og enheter, jfr. tiltak 0 og 1 i årshjulet.

På bakgrunn av de signaler som blir gitt fra ledergruppen, starter avdelingene/enhetene sin kartlegging av behov. De behov som avdekkes, utledes gjennom beskrivelse av tiltak som prioriteres. Tillitsvalgte informeres om kartleggingsprosess og anmodes om uttalelse.

Oversikt over tiltak fra avdelinger/enheter sendes tjenestevei til nærmeste leder for de respektive avdelinger. Leder for avdelingene sammenfatter og prioriterer tiltakene og sender oversikten over til rådmannen for nærmere drøftelse/prioritering i rådmannens lederteam. Lederteamet gjør tverrsektorielle prioriteringer og klargjør saken for drøfting og videre behandling i AMU samt til behandling i partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalget), jfr. tiltak 3 og 4 i årshjulet.

AMU behandler saken før den går videre til behandling i partssammensatt utvalg, formannskap og tilslutt gjennom budsjettbehandling i kommunestyret, jfr. tiltak 5,6 og 7 i årshjulet.

Etter vedtak i kommunestyret, sørger rådmannen for fremsendelse av kompetanseplanens del 2 – tiltaksdelen til RKK, jfr. tiltak 8 i årshjulet.

De enkelte avdelinger/enheter samt fellestiltak innen kommunen, gjennomfører interne tiltak, mens de regionale tiltakene behandles i RKK, jfr. tiltak 10 og 11 i årshjulet.

Når "tiltaksåret" er over, gjennomføres en evaluering av både lokale og regionale tiltak. Lokal evaluering gjøres i rådmannens lederteam. Både lokal og regional evaluering, skal fremlegges for AMU og kommunestyret via årsrapportering, jfr. tiltak 12 i årshjulet.

#### **4. Definisjoner:**

##### **Lærende organisasjon:**

Det er vanlig å bruke læringsbegrepet om enkeltmenneskets læring – på menneskets evne til å håndtere nye utfordringer bedre enn tidligere, på forandringer av atferd som resultat av erfaring og øvelse eller på mer grunnleggende forandringer i personlighet og væremåte.

- En organisasjons læring innebærer mer enn summen av medarbeidernes individuelle læringsresultater. En organisasjons læring innbefatter endringer i grunnleggende kulturelle antakelser, endringer i organisasjonsstrukturen, nye rutiner for oppgaveløsning og arbeidsdeling.
- Som en lærende og aktivt handlende organisasjon ønsker kommunen å sette fokus på oppslutning om løsninger, motivasjon, forpliktelse og gjensidighet, samt en klar forventning om resultater.

##### **Kompetansebegreper:**

*Kompetansekrav:* den kompetanse etaten/enheten trenger for å nå sine mål og utføre definerte funksjoner og oppgaver på ønsket måte og nivå

*Kompetansebeholdning:* den kompetanse etaten/enheten og den enkelte medarbeider besitter

*Kompetansebehov:* den kompetanse som mangler eller må mobiliseres

*Strategisk kompetanse:* den kompetanse som er avgjørende for måloppnåelse, kritiske mangler som bør utbedres både på kort og lang sikt.

*Kjernekompetanse:* den operative kompetanse som er nødvendig for å utøve de daglige oppgaver og som kan bidra til et konkuransefortrinn.

*Videreutdanning:* er utdanning/opplæring som gir formell kompetanse (fagbrev, studiepoeng etc)

*Etterutdanning:* er blant annet kurs, deltakelse i utviklingsarbeid, seminarer, faglig veiledning knyttet til egen praksis som del av opplæring

*Uformell læring:* skjer oftest gjennom praksis, diskusjoner, prosjekter, hospitering, gjennom nettverk, studieturer osv.

## **Læringsarenaer:**

*Det daglige arbeidet:* gir mulighet til å planlegge og gjennomføre arbeidet, reflektere over eget arbeid, lære av kollegaer, få råd og veiledning

*Arbeidsgrupper/prosjekt:* som gir bedre tverrfaglig samhandling og endringskompetanse til merverdi for brukerne og innbyggerne

*Samhandling med brukerne:* anerkjennelse av brukeren som ekspert på egen situasjon gir andre perspektiver som kan utnyttes som læringssituasjoner

*Interne møter:* gir mulighet for felles refleksjon, råd og veiledning, erfaringsutveksling, formalisert læring i form teoriinnspill.

*Personalmøter:* gir samme mulighet som interne møter

*Ledermøter:* gir mulighet til utvikling av helhetlig ledelse

*Interne kursdager, seminarer:* gir økte muligheter for formalisert læring, fordypning osv.

*Nettverk:* gir muligheter for veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers. Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarena

*Eksterne kurs:* som interne kursdager, men også erfaringsutveksling ut over egen arbeidsplass og muligheter for økt nettverksbygging

*Etter- og videreutdanning:* som i første rekke kommunen har behov for

*Interkommunalt samarbeid:* som gir mulighet for å lære av andre og å delta i eksternt samarbeid

## 5. Visjon, hovedmål og delmål for kompetanseutvikling:

### Visjon:

Gjennom kompetanseheving utvikles muligheter, ved bruk av kompetanse griper vi mulighetene.

### Hovedmål:

Kompetanseutviklingsplanen for Bø kommune har som hovedmål å sikre god og riktig kvalitet på tjenestene og bidra til utvikling av den lærende organisasjon.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode.

### Delmål:

Bø kommunes kompetanseplan skal:

- Bevisstgjøre kommunen på hva den trenger av kompetanse
- Motivere ansatte til å gjennomføre kompetansehevende tiltak
- Være et rekrutterende tiltak
- Medvirke til yrkesstolthet
- Motivere ansatte til å ta videreutdanning
- Motivere ansatte til å videreformidle ervervet kompetanse ut i organisasjonen
- Motivere for at lærlinger tas inn
- Bygge opp lederkompetansen
- Stimulere til samarbeid, også på tvers av avdelinger og enheter

## 6. Kritisk kompetanse:

Sett i et tidsperspektiv på 5-6 år, anser Bø kommune følgende områder til å kunne defineres som kritisk kompetanse:

- **Basiskunnskaper**

I fylket totalt sett, er utdanningsnivået på et forholdsvis lavt nivå, sammenlignet med resten av landet. Det må derfor sikres at kommunen stiller krav til nødvendig kompetanse i rekrutteringsprosesser. Videre bør kommunens egne ansatte, som er ufaglært, motiveres til å formalisere sin egen kompetanse gjennom et formelt utdanningsløp.

- **Særskilt kompetanse**

Kommunen har erfart at det vil bli utfordrende å rekruttere til en del fagstillinger. Spesielt gjelder dette i forhold til teknisk kompetanse/ingeniører samt til pleie- og omsorgssektoren.

Når det gjelder ingeniører, har det vist seg at denne yrkesgruppe i mindre grad ønsker seg over til offentlig sektor.

I forhold til fagstillinger innen pleie- og omsorgssektoren, synes det største utfordringen å bli innen helsefagarbeider/hjelpepleier. Rekruttering innen sistnevnte yrkesgruppe oppleves allerede som utfordrende og kommunen bør i gjennomføre rekrutteringsfremmende tiltak i løpet av kort tid.

## 7. Gjennomføring:

- **I kommunen:**

Hovedtyngden av tiltak som omfatter større gruppe ansatte, megles og tilrettelegges av kommunen selv. I noen tilfeller skjer megling og tilrettelegging av ulike kompetansetiltak i regi av RKK eller mellom en eller flere kommuner.

- **I regionen:**

Andre tiltak kan det være fornuftig å samarbeide om regionalt. Som samordner har vi erfaring med bruk av RKK. Dette kan omfatte eks. videre- og etterutdanning og hvor kommunen har for få deltakere til å gjennomføre studieopplegget i egen regi. Videre kan det være attraktive kostbare kurs hvor det er vanskelig å få gode forelesere eller veiledere.

Faglige nettverk, som har få eller ingen kollegaer i kommunen samt prosjekter av faglig interesse for flere kommuner, har man god erfaring med gjennom bruk av RKK.

- **Utenfor regionen:**

I noen tilfeller vil det være nødvendig at ansatte deltar på etter- og videreutdanningsopplegg utenfor regionen, når slike tilbud ikke lar seg gjennomføre lokalt eller regionalt.

Ansvar for denne type opplegg, herunder betingelser, bindingstid etc, avklares i hvert enkelt tilfelle mellom den enkelte ansatte, kommunen og kompetanseleverandør.

## 8. Lov og avtaleverk:

I henhold til lov og avtaleverket, fremgår en del minimumskrav til opplæring innenfor spesielle områder. Herunder kan nevnes arbeidsmiljøloven som pålegger nødvendig opplæring innenfor spesielle områder – eks. verneombud.

En del særlover kan også inneholde krav til kompetanse, samt krav om tilrettelegging av kompetanseutvikling.

Videre kan nevnes hovedavtalen, jfr. del C, § 6, som omhandler generell kompetanseutvikling i kommunene. Gjennom hovedavtalen, erkjenner partene den store betydning øket kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Det fremgår også av arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 12-11, samt hovedtariffavtalen kap. 1, § 14.2 om rett til utdanningspermisjon.

Permisjon i forbindelse med ulike utdanningsløp, fremgår normalt gjennom den enkelte kommunes permisjonsreglementer.

I sammenheng med et nært regionalt samarbeid om kompetanseutvikling for kommunene, må det være en målsetting å utvikle felles rammevilkår, herunder felles permisjonsordninger i forbindelse med kurs og kompetanseutvikling.

## 9. Rammevilkår:

I forbindelse med regionale opplæringstiltak, er det viktig at kommunene har felles rammevilkår, herunder nevnes dekning av utgifter – stipend/tilskudd, permisjoner med og uten lønn, bindingstid etc.

### Etter- og videreutdanning:

Når det gjelder etter- og videreutdanning som er initiert av arbeidsgiver, skal arbeidsgiver som hovedregel dekke alle økonomiske kostnader som utdanningen medfører. Videre forutsettes det at arbeidsgiver innvilger lønnet permisjon.

Etter- og videreutdanning som er initiert av den ansatte selv, kan kommunen vurdere økonomiske støttemidler i hvert enkelt tilfelle.

### Særskilte behov:

I de tilfeller kommunen har utfordringer med å rekruttere personell innen særskilte faggrupper ( eks. sykepleiere, sosionomer, ingeniører osv), kan personer som ønsker å ta slik utdanning, få innvilget kommunalt stipend.

Stipend innvilges med inntil kr. 20.000,- pr. studieår.

### Interne kursholdere:

Ledere og øvrige medarbeidere kan pålegges ansvar for videreopplæring/videreformidling av kunnskaper en skaffer seg gjennom egen jobbsituasjon eller gjennom egen opplæring. Det er viktig å ha et arbeidsmiljø som fremmer denne form for lærling.

I tilfeller hvor en ansatt i kommunen påtar seg opplæring/kurs internt i egen kommune, honoreres dette med kr. 450,- pr. undervisningstime. (2011) Det betales ikke særskilt godtgjørelse for eventuelle forberedelser og etterarbeid. Honoraret kommer i tillegg til vedkommendes ordinære lønn.

### Bindingstid:

I henhold til hovedtariffavtalens bestemmelser, kan bindingstid avtales dersom kommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Bindingstiden begrenses til maksimalt 2 år. Når kommunen har bidratt med økonomisk støtte, vurderes bindingstid. Bindingstid løper normalt fra endt utdanning. Ved fastsettelse av bindingstid, brukes følgende kriterier:

- Økonomisk støtte på inntil kr. 20.000, - 1 års bindingstid (2011)
- Økonomisk støtte på inntil kr. 50.000 - 2 års bindingstid (2011)

Dersom vedkommende slutter før bindingstiden er utgått, må utgiftene forholdsmessig tilbakebetales arbeidsgiver. I økonomisk støtte inngår permisjon med lønn, studieavgift m.m.

## 10. Økonomi:

Det avsettes en felles post kompetansemidler – som budsjettmessig legges inn under AMU. Disse kompetansemidler forutsettes benyttet til fellesopplæringstiltak, dvs. tiltak som

omfatter ansatte innen flere avdelinger og forutsetter å dekke kostnader til kursavgift, reise og opphold.

Etatsspesifikke tiltak (vikarinnleie, merforbrukt arbeidstid for reise til/fra kurs og avdelingsinterne kurs m.v.) dekkes over de enkelte avdelingers budsjettpost for kurs/opplæring.

## **11. Introduksjon:**

Alle nytilsatte gis innføring i sine arbeidsoppgaver gjennom målrettet opplærings- og introduksjon. Introduksjon og opplæring tilpasses i forhold til den enkelte etat eller arbeidssted.

Ansvar tilligger nærmeste overordnede.

## **12. Motivering:**

Alle med personal- og lederansvar skal drive planmessig informasjon og motiveringsarbeid ovenfor ansatte og legge til rette for at ansatte kan utnytte kvalifiserende kurs- og opplæringsmuligheter.

## **13. Evaluering:**

En opplæringsprosess eller en annen kompetanseutvikling som er av en viss varighet skal evalueres.

Omfanget, formaliseringen og metoden avhenger av opplæringstype og hva som er mest praktisk for hver avdeling eller enhet. Evaluering i avdelingsmøter, medarbeidersamtaler eller gjennom bruk av skjema kan være alternativer som benyttes avhengig av type opplæring og omfang.

Nærmeste leder og den som har gjennomgått opplæringen vurderer om og eventuelt hvordan ny kunnskap kan formidles til andre ansatte.

I tillegg skal det evalueres på overordnet nivå i kommunen samt regionalt i forhold til regionale tiltak. Evaluering skal inngå som fast del i forbindelse med årsrapportering.

## **14. Lærlinger:**

Behovet for lærlinger vurderes årlig i forbindelse med behandling av budsjett.

Ved inntak av lærlinger, må den avdeling som inntar lærlinger sørge for at det gis tilstrekkelig veiledning og oppfølging i lærlingperioden. Avdelingen må selv, eller i samarbeid med andre avdelinger/enheter i kommunen, opprette koordinator i forhold til overordnet fagopplæringsmyndighet.

Lærlingordningen er ikke en del av kommunens ordinære kompetanseplan, og det henvises derfor til egne vedtekter og kontrakter for lærlinger. I lærlingenes «praksisperiode/verdiskapningsperiode», betaler kommunen lærlinglønn i henhold til tariffavtale.

## Del 2 – tiltaksplan

Tiltak	Målgruppe	Ansvar	Tidspunkt	Avsatte kursmidler
<b>FELLES OPPLÆRINGSTILTAK:</b>				
1. Endringsledelse	Rådmannen ledergruppe	Rådmannen	Våren 2011	94.000,-
2. Kurs i excel og powerpoint	Administrasjon ledere	Rådmannen	Våren 2011	
3. Diverse kurs/veiledning i forbindelse med arkivplan	Nedsatt arb. gruppe	Fagleder Arkiv	1 halvår	
4. Kurs i omorganisering og nedbemanning	Rådmannens ledergruppe	Rådmannen	Våren 2011	
5. Opplæring av verneombud og medl AMU	Verneombud og medlemmer AMU Ledere	Rådmannen	Høsten 2011	
6. Oppdatering innen diverse lover og avtaleverk	Ledere og mellomledere	Rådmannen	I løpet av 2011	
7. Opplæring i forbindelse med innføring av nytt syke- fraværssystem og HMS planer.		Rådmannen	1. halvår	

<p><b>HELSE OG SOSIALAVDELINGEN</b></p> <p>Administrasjonen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurs Kostra-statistikk</li> <li>• Kurs i Powerpoint</li> <li>• Kurs avtaleverk</li> </ul> <p>Barnevernet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurs i Familia</li> <li>• Rusproblematikk</li> <li>• Kartlegging foreldrekompetanse</li> </ul> <p>Helseavdelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalt kurs for medarbeidere</li> <li>• Vesterålskurs for leger</li> <li>• NOKLUS kurs kvalitetsarbeid Lab</li> <li>• Rusarbeid</li> <li>• Nettverksarbeid</li> </ul>	<p>Ansatte innen adm</p> <p>Ansatte innen tjenesteområdet</p> <p>Leger Medarbeidere</p> <p>Avd. psyk.helsearbeid APHA APHA/helsestasjon</p>	<p>Leder for avdelingen</p> <p>Leder for tjenesten</p> <p>Anders/RKK Forum kom. overleger/SSH Leder APHA Leder APHA Leder helseavd</p>	<p>2011</p> <p>2011</p> <p>2011</p>	<p>Avsatt for helse avdelingen kr. 210.000</p>
--	---	--	-------------------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barn i risikomiljø</li> <li>• Kurs i foreldreveiledning</li> <li>• Godkjent kurs legeföreningen</li> <li>• Felles kurs legesekretærer</li> <li>• Kvalitetsarbeid legekontor</li> </ul> <p>Pleie og omsorg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medisinkurs</li> <li>• Diabetes I og II</li> <li>• Diabeteskost</li> <li>• Kok og kjøøl</li> <li>• Renhold</li> <li>• Sårstell</li> <li>• Livredning</li> <li>• Minvakt</li> <li>• Iplos</li> <li>• Cosdoc</li> <li>• Demens</li> <li>• Regnskap/budsjett</li> <li>• Emærning</li> <li>• Ryggskole</li> </ul>	<p>Helsestasjonen Leger</p> <p>Helseavdelingen ”</p> <p>Pleiepersonal Pleiepersonal Pleiepersonal Kjøkkenpersonal Renholdspers Pleiepersonal</p>	<p>Gunnhild Anders</p> <p>Anders Anders</p> <p>Fred Fred/Susanne ” Linda Sissel Fred Fred Fred ” ” ” Jim Fred Avd.ledere</p>	<p>Vår/høst Vår Høst Vår Vår Vår Vår Vår Vår Vår Høst Vår Høst Høst</p>	
---	--	--	---	--

<p><b>TEKNISK AVDELING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saksbehandlerkurs</li> <li>• Kurs i exel</li> <li>• FDV (forebygge, drift og vedlikehold av bygg)</li> <li>• Grunnopplæring brann og røykdykking</li> <li>• Befalskurs I brann og utrykningsledelse</li> </ul>	<p>Ing, brannmester og driftsopr. Vaktmestrene</p> <p>Brannmannskap</p> <p>Brannbefal</p>	<p>RKK Rådmann Leder avd.</p> <p>Brannsjef</p> <p>Brannsjef</p>	<p>2011</p>	<p>Avsatt for avd Kr. 91.000</p>
<p><b>ØKONOMIAVDELINGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innføring nye pensjonsreform</li> <li>• Innføring formuesrettslige krav KLP</li> <li>• Lønn/turnus/overtid</li> <li>• Bruk av reiseregninger</li> <li>• Kommuneregnskap relatert til lønn</li> <li>• Folketrygdlovgivning</li> <li>• Merverdiavgift</li> <li>• Arbeidsrett/personaljuss</li> </ul>	<p>Ansatte på Avdelingen</p>	<p>Leder for avd.</p>	<p>2011</p>	<p>Avsatt for avd Kr. 55.000</p>
<p><b>NAV AVDELINGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurs om Husbankens ordninger</li> <li>• Kurs for støttekontakter</li> </ul>	<p>Ansatte i Avdelingen</p>		<p>2011</p>	



<p><b>KULTURAVDELINGEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelle fagkurs</li> <li>• 2 dagers konf/kurs for ansatte innen kulturområdet i Vesterålen</li> </ul>	<p>Ledere og event. øvrige ansatte</p>	<p>Avdelingen</p>	<p>2011</p>	
--	--	-------------------	-------------	--

## **VEDLEGG TIL KOMPETANSEPLANEN FRA AVDELING SKOLE- OG BARNEHAGE:**

### **GRUNNSKOLEN**

#### **Bakgrunn**

Som en del av Kunnskapsløftet er det fra Staten sin side satt fokus på kompetansen til de som arbeider i grunnskolen. I denne forbindelse bør hver kommune skal ha en egen kompetanseplan for denne gruppa.

Det ble derfor våren 2005 utarbeidet en delplan til kommunen sin kompetanseplan som ble vedtatt av hovedutvalg for kultur og oppvekst. Denne delplanen ble i 2006 innarbeidet som et vedlegg til kommunen sin kompetanseplan. Noe justert videreføres samme malen for innspill til kommunens kompetanseplan for 2011.

#### **Sentrale føringer**

Gjennom stortingsmelding 30: Kultur for læring og st.meld. 31 (2007-2008) kvalitet i skolen, ulike lovendringer, sentrale avtaler, kunnskapsløftet, nye læreplaner og ulike statlige dokument er det stort fokus på å øke kvaliteten i grunnskolen i Norge. For å nå fastsatte lokale og sentrale mål har kommunene og skolene et stort ansvar.

Et satsingsområde som fremgår av St.meld. nr 31 er bl.a. videreutdanning av lærere, men det er skoleeier (kommunen) som har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i skoler og barnehager. Eier skal ha et system som gir undervisningspersonell, ledelse og personell med særskilte oppgaver mulighet for nødvendig kompetanseheving.

Som et ledd i staten sin satsing på skole har skoleavdelinga i Bø kommune søkt om å delta i et utviklingsprosjekt i samarbeid med Utdanningsdirektoratet. Dette for å videreutvikle arbeidet med kunnskapsløft Bø. Kommunen har mottatt ca. 830.000 til prosjektet som starter våren 2011 og varer i første omgang 1,5 år. Det er sannsynlig at vesentlige deler av beløpet vil bli benyttet til kompetanseutvikling.

Tidligere ble kommunene via RKK gitt et statlig tilskudd til kompetanseutvikling. Resultat av dette var at svært mange lærere i regionen fikk anledning til å ta videreutdanning på høyere nivå, vanligvis desentralisert i samarbeid med høgskolen i Bodø eller UIT. Dette er nå lagt om. Omlegginga gjør det vesentlig vanskeligere å styre kompetanseutviklinga i egen kommune. Dette gjelder først og fremst videreutdanning av ansatte lærere, men også etterutdanningsdelen. Styringa av tilbudet er i stor grad tatt bort fra kommunene og RKK. I stedet gir staten midler direkte til høgskoler og universitet der den enkelte må søke opptak samtidig som kommunen må søke om å få tildelt studietilskudd. Høgskolenes tilbud tar utgangspunkt i statlig pålegg og derfor naturlig nok lite hensyn til våre behov, samt at mange tilbud ikke gjennomføres desentralisert. Dette bidrar til at studiene for personell i Bø og distriktsnorge for øvrig blir lite attraktivt for ansatte med familie. I tillegg er kostnadene og regelverket som er knytta til permisjon og vikarkostnader fra statens side lagt opp på en måte som gjør ordninga svært kostbar og dermed lite gjennomførbare.

Ingen fra Bø deltar i den nye ordninga hva gjelder videreutdanning, men vi har en deltaker gjennom en annen ordning med statstilskudd.

Leseprojektet fortsatte våren 2010 ved å gjennomføre en planleggingsdag med fokus på lesing. En fra hver barneskole og skolekontoret deltok på lesekonferanse i Stavanger. Det er blitt utarbeidet en rapport fra denne konferansen som alle lærerne kan finne på Fellesen og gjøre seg nytte av i 2011.

Den kommunale planen er også å betrakte som innspill til RKK. Dette med sikte på å utarbeide felles tiltak for ansatte i Vesterålen og Lødingen.

## Overordna målsetting

Målet for KUNNSKAPSLØFT BØ er å skape en god skole for alle elevene i grunnskolen i kommunen uavhengig av hvilken skole elevene går på, slik at gjennomsnittelig resultat for elevene i grunnskolen i Bø er bedre enn landsgjennomsnittet.

I en tidligere plan fra år 2000 fremgår bl.a.:

*Medlemskap i RKK for kompetanseheving av undervisningsetatens personell videreføres. Kommunen må sammen med RKK finne frem til en måte å organisere kvalitets- og kompetanseutviklingen på som gir best mulig resultat for etaten og den enkelte enhets virksomhet.*

## Grunnskolen i Bø

Administrasjonen har høsten 2008 kartlagt hvilken formell kompetanse undervisningspersonellet i grunnskolen har. Resultatet forteller noe om hvilke områder det står bra til på, og hvilke områder det står mindre bra til med.

Resultatet viser at kommunen i all hovedsak har tilsatt allmennlærere, noe som innebærer at de fleste har litt kompetanse på mange områder.

Av kartlegginga fremgår at relativt få lærere har studert enkeltfag tilsvarende en årsenhet eller mer på høyskolenivå. Dette skyldes i hovedsak lærerutdanninga som gir studentene litt kompetanse på flere fag. Mange av lærerne har relativt lang erfaring med undervisning.

I og med at skolene i Bø er små, er det i hovedsak nødvendig med allmennlærere. Dette fordi de fleste lærerne som tilsettes vil måtte undervise i de fleste fag. Dersom det tilsettes flere med mye kompetanse i enkeltfag (universitetsutdanna personell), vil vedkommende vanligvis ha lite eller ingen kompetanse i andre fag. Vedkommende må dermed påregne å undervise i fag der fagkompetansen er lik null. Fra høsten 2010 er lærerutdanninga lagt om, slik at det er en sterkere spesialisering mot henholdsvis 1 – 7. trinn og 5. - 10. trinn. Noe frem i tid vil dermed denne type utdanning i større grad bli et krav ved nyttilsetting.

## Definisjoner

(innen skole- og barnehageavdelinga)

**Videreutdanning** er utdanning/opplæring som gir *formell kompetanse* (studiepoeng).

**Etterutdanning** er blant annet kurs, seminarer, deltakelse i lokalt utviklingsarbeid og faglig veiledning knyttet til ens egen praksis som har opplæring som viktigste formål.

**Uformell læring** skjer gjennom praksis og faglige diskusjoner og evaluering av ens eget arbeid sammen med kolleger eller med andre samarbeidspartnere. Deltakelse i utviklingsarbeid, prosjekter, hospitering, kollegabasert veiledning, studieturer, utveksling og nettverksbygging er andre eksempler på uformell læring.

## Motivasjon

I den grad arbeidsgiver skal ha mulighet til å motivere arbeidstakere til å ta ønsket etter- og videreutdanning, må arbeidsgiver ha noen virkemidler. Dette er enten gode permisjonsordninger eller stipendordninger.

I utgangspunktet gjelder kommunen sitt permisjonsreglement for permisjon, bindingstid etc. For pedagogisk personell i undervisningsetaten (inkludert barnehage) som tar **videreutdanning** der arbeidsgiver har oppfordret til slik utdanning ut fra kommunen sitt behov, videreføres følgende ordning:

**Den ansatte kan etter søknad gis permisjon med lønn for å kunne delta på studiesamlinger, samt stipend på kr 500,- pr. påbegynt studiepoeng. Stipendet skal bidra til delvis dekning av studenten sine kostnader i forbindelse med studiet. Det knyttes undervisningsplikt til permisjonen og stipendet i minimum 2 år. For arbeidstakere som trenger forkurs for å kunne gjennomføre aktuelt studie, gis et stipend på kr 5.000 – i tillegg.**

**Alternativet til ovennevnte er at kommunen etter søknad dekker kostnader til reise, opphold, lærebøker etc. inntil samme sum.**

Ansatte som deltar på videreutdanning på studier innen satsingsområder som fremgår av dette dokumentet og der kommunen får tilskudd etter statens særskilte tilskuddsordning, vil kunne få permisjon i henhold til statlige føringer i stedet for ovennevnte ordning. Dette dersom det ikke skaper uheldige konsekvenser for arbeidsplassen.

Antallet som kan få permisjon samtidig kan ikke være større enn at elevene i permisjonstida får tilfredsstillende undervisningstilbud, samt at det er budsjettert med kostnader for vikar.

Andre som på eget initiativ tar videreutdanning utenom kommunen sine satsingsområder, kan få permisjon uten lønn for å gjennomføre utdanninga.

**For etterutdanning gjelder:**

*Permisjon med lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov kommunen til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling.*

## Tiltak

Med utgangspunkt i tidligere innspill i forbindelse med kommunen sin kompetanseplan, nye innspill fra skolene og sentrale statlige føringer foreslås følgende handlingsplan:

K = kommunalt ansvar, RKK = innspill til regionalt nivå.

	2011	2012	2013	2014
Oppfølging av prosjektet TOPS - seminar for ansatte med spes. ped. oppgaver	PPD/komm. Samarbeidsgruppe/ RKK	Samme	Samme	Samme
<b>Videreutdanning i</b> - vurdering - Matematikk - Logoped (master. spes. ped) - Rådgivning - Coatching; kollega, elev	All videreutdanning ønskes primært gjennomført i samarbeid med RKK/Vesterålskommunene.	RKK	RKK	RKK
Livredning basseng	K	K	K	K
Generell førstehjelp	K	K	K	K
Kurs for foreldrekontakter	Rektor	Rektor	Rektor	rektor
Oppfølging av arbeidet med kunnskapsløft Bø, inkludert arbeidet med lokale læreplaner (Målark).	K/Den enkelte skole	K/Rektor	K/Rektor	K/Rektor
Ulike regionale etterutdanningskurs ( <b>dagskurs</b> ) der følgende prioriteres: - Digital kompetanse i ulike fag - Vurdering - Konfliktløsning (mellom jenter) - Metodikkurs i engelsk - småskolen - Fagkurs i naturfag - Musikk - RLE - Kunst- og håndverk - Friluftsliv - Begynneropplæring i norsk og matematikk Andre fagkurs som kan være aktuelle er ledelse, norsk,	RKK Innspill til RKK der vurdering og digital kompetanse er prioritert.	RKK	RKK	RKK

fremmedspråk, adferdsproblematikk,				
Svømmemetodikk	Skolekontoret/skolene event. RKK			
Regionale nettverk - For skoleansvarlig - For barnehageansvarlig - rådgivernetttverk - spes. ped. nettverk - nettverk for lærere med ansvar for fremmedspråklige i grunnskolen	RKK	RKK	RKK	RKK
Administrative kurs og seminarer som - skoleledelse og kvalitet i skolen - ulike fagkurs og seminarer vedrørende skoleutvikling.	Ulike arrangører	Samme	Samme	Samme
ART-grunnkurs	K			

*En representant fra skolene og en fra barnehagene skal i våren 2011 ta intensivt grunnkurs i ART. Disse to skal etter behov lære opp lærere /barnehageansatte som skal bruke programmet på konkrete barn.*

Lokale og regionale opplæringstiltak der alle lærere skal delta gjennomføres i forbindelse med skolene sine planleggingsdager, men kompetanseheving i regi av RKK eller andre kan for enkeltlærere/skoler foregå hele året.

## Økonomi

Kompetansetiltakene finansieres med statlig tilskudd, kommunale opplæringsmidler og eventuelle andre avsatte midler innenfor hovedutvalg for kultur og oppvekst sitt budsjett.

