



ÖRKELLJUNGA KOMMUN  
Utbildningsförvaltningen

# UTVECKLINGSPLAN 2014-2018

---

***YRKESKOMPETENS - STRUKTUR - KULTUR - LEDARSKAP***



### **Utvecklingsplan 2014-2018 - Från bra till bäst!**

Med det övergripande syftet att nå en högre måluppfyllelse i samtliga verksamheter inom Örkelljunga utbildningsförvaltning har denna utvecklingsplan skapats. Inom utbildningsförvaltningen finns öppen förskola, förskolor, pedagogisk omsorg, förskoleklasser, fritidshem, fritidsgårdar, grundskolor, grundsärskola, gymnasieskola, vuxenutbildning, musikskola, kostverksamhet samt ett förvaltningskontor.

Sedan hösten 2013 har ett intensivt utvecklingsarbete pågått och inledningsvis har arbetet inriktats mot att inventera nuläget i samtliga verksamheter. I den inledande inventeringsprocessen har våra egna insatser men även Skolinspektionens regelbundna tillsyn, som genomfördes under hösten 2013, varit en viktig del. Nulägesanalyserna visar att det finns många välfungerande verksamheter inom utbildningsförvaltningen med kompetent personal och hög kvalitet. Vi är emellertid övertygade om att vi tillsammans kan skapa förutsättningar för en fortsatt positiv utveckling med högre måluppfyllelse som resultat.

Under de senaste åren har det hänt mycket och mer kommer att ske inom våra verksamhetsområden, både internationellt och nationellt men även lokalt. Det handlar om ny skollag, läroplaner, nya forskningsrön, statliga satsningar m.m. För att kunna utveckla verksamheterna och därigenom öka måluppfyllelsen krävs därför ett synsätt där alla involverade ser till helheten istället för att fokusera på enskilda delar. Vår utvecklingsplan ska ge förutsättningar till att skapa en helhet av alla utvecklingsprocesser och tillsammans med vårt process- och leveransschema är utvecklingsplanen dessutom en av grunderna i vårt systematiska kvalitetsarbete.

För att kunna utveckla verksamheter och därigenom öka måluppfyllelsen krävs tolkningar och förståelse för de faktorer och processer som samspelar, påverkar arbetet och resultatet i verksamheterna. Det krävs ett systemtänkande för att kunna tolka den komplexitet och samhörighet som finns, ett synsätt där alla involverade parter ser till helheten istället för att fokusera på enskilda delar.

I organisationer med systemtänkande odlas medvetenhet om att alla delar i en organisation påverkar varandra. Systemtänkandet är till för hela organisationens utveckling mot en lärande organisation som kännetecknas av ett ständigt lärande för alla, där ansvaret är delat och där organisationens kultur gör det lätt att utveckla och använda ny kunskap. Alla vågar prova nya idéer och nya perspektiv och infallsvinklar ses som en tillgång som berikar. En lärande organisation präglas av insikten och acceptansen att förändringar sker konstant.

Vår utvecklingsplan ska stödja oss i processen att utveckla systemtänkandet i vår organisation och därigenom utvecklandet av en lärande organisation på alla plan.

### **Utvecklingsprocesser våren 2014**

Under de senaste åren har många utvecklande processer i samtliga verksamheter inom utbildningsförvaltningen genomförts. Exempel på utvecklingsprocesser under läsåret 2013-14 är följande:

#### **Förvaltningsövergripande processer**

Process- och leveransschema  
Ny mötesstruktur för Ledningsgruppen  
Lokalöversyn  
Utveckling av ledningsorganisationen  
Utbildning av processledare  
Förstelärrarmeritering

Samverkan kring modersmålsundervisning i Nordvästra Skåne

Diskussioner kring fritidshemmens framtida organisation i centrala Örskelljunga

Frånvarogruppen  
Ny organisation för det förebyggande ungdomsarbetet  
Arbetet med barn och unga på lov; lovverksamhet samt lovskola m.m.

IKT-strategi

Ny kostorganisation

Visionsarbete 2018

#### **Familjecentral**

Vidareutbildning inom Active Parenting samt anknytning och omsorgssvikt

#### **Förskola**

Utveckling av övergång och samverkan förskola/förskoleklass och fritidshem  
Utveckling av modersmålsstöd i förskolan

Utveckling av rutiner och strukturer för Centrumresursens specialpedagoger inom förskolan

Extern utbildning inom anknytning och omsorgssvikt

Anknytning i förskolan - studiecirkel  
Kärnämne i förskolan – studiecirkel  
Lärande samtal med processledare  
Kompetensutveckling inom autismspektrat av SPSM

Kompetensutveckling inom NO/Teknik

Utvecklingsprojekt inom NO i samverkan med Högskolan i Kristianstad  
Utvecklingsprojekt inom språkutveckling och IKT

### **Förskoleklass**

Likvärdighet genom skapande av gemensamma riktlinjer  
Metodutveckling med Centrumresursen och därefter förskolelyftet  
Kompetensutveckling inom NO/Teknik  
Kvalitetssäkring genom gemensamma enkäter våren 2014

### **Fritidshem**

Likvärdighet genom skapande av gemensamma riktlinjer  
Kvalitetssäkring genom gemensamma enkäter våren 2014  
Utvecklingsarbete med både rektorer samt personal

### **Fritidsgård**

Projekt STARK i samarbete med Region Skåne

### **Grundskola**

Utveckling av elevhälsoteamens arbete  
Utveckling av rutiner gällande elever i behov av särskilt stöd

IUP-processen

Uppbyggnad av Skoldatateket  
IKT-pilotprojekt på bl.a. Mården och Kungsskolan

Inventering av lärplattform  
Inventering av NO-undervisningen i de lägre årskurserna  
Förstelärare – struktur och uppdrag

### **UBC**

Utveckling av rutiner gällande elever i behov av särskilt stöd  
Inventering lärplattform  
Förstelärare – struktur och uppdrag

### **Elevassistenter**

Kompetensutveckling genom Centrumresursen

### **Musikskola**

Fördjupat samarbete med Beringskolan  
Utveckling av verksamhetsplan

### **Centrumresursen**

Organisationsutveckling – ny struktur med ex. skolsköterska och kurator  
Rutiner för samverkan, internt och externt  
Kvalitetssäkring – uppföljning genom verksamhetsplan  
Inventering av nätverk  
Frånvarogruppen, CentrumKraft m.m.

För att skapa en lärande organisation där alla utvecklar ett systemtänkande behöver utveckling av individen, arbetslagen, verksamheterna och hela organisationen gå hand i hand. Därför kommer fokus i vårt utvecklingsarbete framöver vara att arbeta med långsiktiga utvecklingsprocesser som kommunicerar med varandra samt utgår ifrån och stödjer arbetet mot vår gemensamma vision.

## *Vårt gemensamma mål är att tillsammans gå ifrån att vara bra till att bli bäst!*

### *Vision*

I Örskelljunga kommun erbjuder vi år 2018 verksamheter som utmanar, inger mod, väcker lust och nyfikenhet att lära, samt inspirerar till kommunikation och utveckling. Våra verksamheter genomsyras av en värdegrund och kultur som alltid utgår ifrån det enskilda barnet/eleven.

### *Strategi och medel*

Strategin i vårt arbete är att utveckla en lärande organisation med ett helhetstänkande hos alla. Våra medel i detta arbete är utveckling av en tydlig struktur och ett ledarskap som bygger på hög professionalitet, ödmjukhet, lyhördhet och tydlighet. Dessutom krävs yrkeskompetens av hög kvalitet, en trygg miljö, höga förväntningar och tydliga mål.

### *Arbetsmodell och ledning*

Arbetet struktureras genom en målmatrix som utgår från perspektiven: yrkeskompetens, struktur, kultur och ledarskap. Utbildningsförvaltningens ledningsgrupp leder arbetet under samordning av verksamhets-/utvecklingschefen.

Utifrån målmatrixens delmål arbetar utbildningsförvaltningens ledningsgrupp och utvecklingsgruppen årligen fram en handlingsplan för det övergripande utvecklingsarbetet.

Utvecklingsgruppen, som består av verksamhets-/utvecklingschefen, pedagoger, processledare, förstelärare och andra nyckelpersoner, träffas kontinuerligt för att följa upp, stödja, ge näring till och utveckla de övergripande utvecklingsprocesserna.

### *Dialog, kommunikation och delaktighet*

Arbetet med utvecklingsplanen kommuniceras till medarbetare, vårdnadshavare, barn och elever i de forum och via de informationskanaler som respektive verksamhet använder. Respektive chef ansvarar för att kommunikationen sker och att delaktighet skapas genom att ta tillvara på initiativ som kommer fram i dessa dialoger.

### ***Vetenskaplig grund***

Utvecklingsplanen bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet genom forskning av bland andra Hoy och Miskel (2007), Larsson & Löwstedt (2010) samt Höög & Johansson (2011).

### ***Kvalitetssäkring***

Utvecklingsarbetet kvalitetssäkras genom kontinuerlig uppföljning i ledningsgruppens kvalitetssäkringsråd som kan bestå av skolledare, skolutvecklingskonsulter, företrädare för högskola/universitet och näringsliv. Utvärdering av arbetet sker i detta forum en gång per år. Sammansättningen av kvalitetssäkringsrådet definieras årligen av utbildningsförvaltningens lednings- och utvecklingsgrupp i samband med upprättandet av den årliga handlingsplanen.

*Lars-Ola Olsson*

Verksamhets-/utvecklingschef

## Utvecklingsgruppen läsåret 2015-16

Utvecklingsgruppen är en rådgivande grupp som består av verksamhets-/utvecklingschefen, pedagoger, processledare, förstelärare och andra nyckelpersoner, träffas kontinuerligt för att följa upp, stödja, ge näring till och utveckla de övergripande utvecklingsprocesserna. Representanterna i utvecklingsgruppen är inspiratörer och budbärare med fokus på utveckling och möjligheter!

### Sammansättning

Lars-Ola Olsson	Förvaltningskontor
Roland Renteria	Kostenhet
Magnus Fransson	Musikskola
Anna Persson	Skolbibliotek
Bodil Månsson	Centrumresursen
Ingela Andersson	Öppen förskola
Monika Ek	Förskola
Katarina Berglund	Fritidsgård/Samverkan socialförvaltning
Mia Björkman	Förskoleklass
Eva Hult-Nilsson	Fritidshem
Mirjam Wallin	Särskola
Bengt Svensson	IKT
Yvonne Knutsson	Grundskola åk. 1-6
Jeanette Landin	Grundskola åk. 1-6
Annika Davidsson	Grundskola åk. 1-6
Thomas Nilsson	Grundskola åk. 7-9
Tonny Rosenberg	Grundskola åk. 7-9
Bengt Johmår	UBC

**Mötestillfällen:** I enlighet med kalendarium för utbildningsförvaltningen.

## Målmatrix

Perspektiv:	YRKESKOMPETENS	STRUKTUR	KULTUR	LEDARSKAP
<p><b>Uppnådda mål augusti 2018:</b></p>	<p><i>Samtliga medarbetare har behörighet och kompetens för sina arbetsuppgifter.</i></p> <p><i>Dessutom har alla förmåga att se sitt eget arbete i ett större sammanhang och därigenom se hela verksamheten som ett gemensamt ansvar.</i></p>	<p><i>Strukturerna inom utbildningsförvaltningen är tydliga för alla och befäster utvecklingen mot en högre måluppfyllelse.</i></p>	<p><i>Värdegrunden inom hela utbildningsförvaltningen genomsyras av positiva och höga förväntningar samt ett inkluderande och professionellt förhållningssätt som alltid utgår ifrån det enskilda barnet/eleven.</i></p>	<p><i>Samtliga medarbetares agerande genomsyras av hög professionalitet, ödmjukhet, lyhördhet och tydlighet.</i></p>
<p><b>Delmål uppnådda augusti 2017:</b></p>	<p>Minst 90% av våra medarbetare i samtliga personalkategorier har behörighet och kompetens för sina arbetsuppgifter</p> <p>Samtliga medarbetare är väl förtrogna med utbildningsförvaltningens och den enskilda verksamhetens systematiska kvalitetsarbete</p> <p>Samtliga medarbetare använder IKT som ett naturligt verktyg i arbetet</p>	<p>Arbetstider och schema för alla yrkesgrupper stödjer utveckling och högre måluppfyllelse</p> <p>Samtliga medarbetare arbetar utifrån aktuella och gällande rutiner, handlingsplaner samt policys</p> <p>Samtliga verksamheter har välfungerande digitala system som stödjer information, kommunikation och dokumentation</p> <p>Samtliga verksamheter bedrivs i ändamålsenliga lokaler</p>	<p>Budskapet i kompetensutvecklingsinsatser och värdegrundsdiskussioner som genomförts är förankrade hos samtliga medarbetare</p> <p>Ett hälsofrämjande förhållningssätt genomsyrar hela organisationen</p>	<p>Samtliga medarbetare inom utbildningsförvaltningen bidrar i alla situationer med ett professionellt ledarskap</p>



Perspektiv:	YRKESKOMPETENS	STRUKTUR	KULTUR	LEDARSKAP
<p><b>Delmål uppnådda augusti 2016:</b></p>	<p>Minst 80% av våra medarbetare i samtliga personalkategorier har behörighet och kompetens för sina arbetsuppgifter</p> <p>Minst 80% av medarbetarna använder IKT som ett naturligt verktyg i arbetet</p> <p>Alla medarbetare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- är medvetna om vilket uppdrag man har</li> <li>- bidrar aktivt i sin roll att utveckla arbetsplatsen</li> <li>- löser samt utför de uppgifter som situationen kräver</li> </ul> <p>Samtliga ledare inom utbildningsförvaltningen har ledarskapsutbildning och kompetens i systematiskt kvalitetsarbete</p>	<p>Minst 75% av vår ärendehantering sker via e-tjänster</p> <p>Mellan de olika verksamheterna finns nätverk och andra forum som stödjer samarbete och utveckling</p> <p>Det finns systemförvaltare som administrerar och utvecklar våra digitala system</p> <p>Samtliga verksamheter har välfungerande hemsidor eller andra digitala informationskanaler</p> <p>Det finns ett välutvecklat systematiskt kvalitetsarbete som stödjer utvecklingen mot en högre målfyllelse</p>	<p>Vi sätter alltid barnet/elevens intresse framför våra egna</p> <p>Samtliga medarbetare har ett inkluderande arbetssätt i alla situationer</p>	<p>Samtliga medarbetare inom utbildningsförvaltningen har utbildning och kompetens inom utvecklande ledarskap</p> <p>Det finns en gemensam syn bland ansvariga chefer på hur kommunikation sker i olika situationer</p>

Perspektiv:	YRKESKOMPETENS	STRUKTUR	KULTUR	LEDARSKAP
<p><b>Delmål uppnådda augusti 2015:</b></p>	<p>Minst 70% av våra medarbetare i samtliga personalkategorier har behörighet och kompetens för sina arbetsuppgifter</p> <p>Minst 60% av medarbetarna använder IKT som ett naturligt verktyg i arbetet</p> <p>Samtliga medarbetare har insyn i och förståelse för kollegors uppdrag inom utbildningsförvaltningens verksamhetsområden</p> <p>Samtliga medarbetare utgår från gällande styrdokument i sin del av verksamheten</p>	<p>Läsårstider, arbetstider och schema ger medarbetarna förutsättningar att planera, följa upp och utveckla verksamheterna tillsammans</p> <p>Det finns en struktur och organisation som skapar förutsättningar och stödjer vårt arbete med IKT</p> <p>Våra e-tjänster fungerar tillfredsställande för användarna</p> <p>Förvaltningens ledningsorganisation samt processledares och förstelärares uppdrag är tydliga</p> <p>Utvecklingsplan 2014-2018 är implementerad och välkänd i samtliga verksamheter</p>	<p>Samtliga medarbetare utgår alltid ifrån det enskilda barnets/elevens förmågor och behov</p> <p>Respekt för rådande strukturer och kollegors arbete genomsyrar vardagen där var och en tar ansvar för sina uppgifter</p> <p>Samtliga medarbetare har positiva och höga förväntningar i alla sammanhang</p>	<p>Samtliga chefer inom utbildningsförvaltningen har en gemensam plattform och samsyn kring ledarskap</p>