|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | REFERAT |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tilstede:Pål Christian Bjønnes (private barnehager)Svein Harald Nygård (Stetped)Elin Børve (Nord universitet)Jeanett Pettersen (Nord universitet)Anne Lise Holmvik (DMMH) Berte Bjørngaard (DMMH) – møtte for Kris KalkmanJanne Kristin Bjørnerås (Fagforbundet)Elisabeth Myhre Johansen (PPT)Tone Dahl (PPT)Bente Butli (Trondheim/Malvik)Eva Bruvoll Bach (Indre Namdal)Kitt Sagmo (Ytre Namdal)Marthe Hatland (Midtre Namdal)Heidi Ruth Alstad (Innherred)Anne Bjugan-Haugskott (Verdal/Levanger)Robert Øyum-Jakobsen (Trøndelag sørvest)Gøril Dønheim-Nilsen (Fosen), Margrete Taule, Cecilie Halland | Forfall:Anne Jannok Eira (Sametinget)Geoffery Armstrong (PBL)Ann-Kathrin Mulstad (Utdanningsforbundet)Tove Furunes (Værnes)Marit Sofie Ishoel (Gauldal) | Dato: 15.11.22Referent: Cecilie Halland |

 |  |  |  |

# Referat fra møte i Samarbeidsforum 15.11.22

**Sak 17/22 Evaluering av prosjekt kompetansenettverk**

I forkant av møte i Samarbeidsforum ble det sendt ut en omfattende evaluering av status i prosjektet og kompetansenettverkene. Evalueringen gir en god oversikt både for nettverkene og Samarbeidsforum og er et viktig grunnlag for beslutning om bruk av midler for 2023.

**Generelt som kom opp gjennom møtet**:

* Viktig at vi har med noen som representerer de private styrerne (eiere) i nettverkene, de har en viktig stemme. Hvordan involveres disse i nettverkene? Er dette noe vi må diskutere? Hvor oppmerksom er sektor på styrer vs eier – ansvar?
* Hvilken rolle skal tillitsvalgte ha?
* Hvordan får vi tak i barnets stemme i arbeidet?
* Historisk har det vært koordinatorer i nettverksarbeid, dette må vurderes, og løftes på et høyere nivå/oppover i systemet.
* Spørsmålet leder vs koordinator, vært opp før.
* Det er stor enighet blant nettverkene at det bør settes av midler til koordineringsoppgaver og frikjøp av eiere i private barnehager, tilsvarende som er gjort i prosjektperioden

**Midtre Namdal:**

DMMH er utviklingspartner. Sendte ut skjemaet til høring. Har noen grønne områder, og har noen områder som er oransje/rød. God på felles forståelse. Skal jobbe med å finne PPT sin rolle i nettverket. Må jobbe med koordinering. Må jobbe mere med kartlegging og analyse. Må bli bedre på kompetanseplan, har et utkast, håper den er på plass fra 1.januar 2023. Fra UH: Bra samarbeid med PPT i midtre Namdal. Det er motivasjon for å prøve nye ting, en uredd holdning.

**Fosen:**

DMMH er utviklingspartner. Brukte påstandsspillet for å varme opp evalueringen. Viktig med bevisstgjøring av rollene til deltakere i nettverket, hvilken hatt sitter man med når man uttaler seg. «Når er jeg eier og når myndighet?» Lang erfaring med nettverksarbeid – derfor mye erfaring på rolleforståelse. Vil ta opp dette igjen. Eiere ivaretar sin oppgave godt. Har en langsiktig kompetanseplan. Fokus; hvordan analyserer eier sitt kompetansebehov. Har halvårsevaluering, viktig å bruke svarene derfra. Har en annen rollefordeling enn det skjemaet legger opp til. Forankring internt med UH- gul. Det er tre PP-tjenester på Fosen. Alle har medlemskap i nettverket.

**Trøndelag sørvest:**

Har kompetansenettverk og møter som er felles for alle ordningene. Dette vil prege vurderingen også. I nettverket kan vi jobbe litt mere med bevisstheten av hvilken rolle man sitter med; Eier/myndighet og hvordan privat eier representerer alle private barnehagene. Er kun 5 private barnehager i regionen. Et spørsmål er hvilken rolle tillitsvalgte skal ha? Siden ordningene er slått sammen, er det egne arbeidsgrupper i Rekom. Det blir arrangert regionale fagdager for alle ansatte. Har en utviklingsveileder i 100 %. Har brukt mye tid på analyse. Fått koordinator fra kompetanseløftet, som har vært viktig. Hvordan skal vi få frem stemmen til barn og unge? Mye samskaping med UH. Masse synergieffekter. Vært nær kort vei mellom koordinator og UH. Viktig for resultatet.

**Levanger/Verdal:**

DMMH er utviklingspartner. Evalueringsskjemaet ble sendt ut på e-post. Vanskelig å sette av tid til arbeidet. Ser på muligheten for å slå sammen de tre ordningene. Utfordring at de har kommet ulikt mtp på prosess. Må jobbe med langsiktig kompetanseplan. Mulig den blir felles. Må ha et årshjul. Bør få inn flere fra praksisfeltet i nettverket. Trenger mere ressurser til å kunne koordinere. Har opprettet en styringsgruppe på tvers av ordningene. PPT er med i nettverket. Representanten for private barnehager er god på å hente inn stemmene fra de andre private bhg. Private bhg har egne møter hvor saker blir drøftet, og stemmene blir avgitt i disse møtene.

**Innherred:**

Nyttig skjema å jobbe med. Godt samarbeid med UH. Viktig å se på hvem som skal være med på de ulike møtene, det blir ulik representasjon avhengig av hvilket møte man har. Jobber tett med styrerne, for å sikre gode behovsmeldingene. Et spørsmål er hvordan skal vi løfte eierne, slik at de ser sin rolle? Skal utarbeide ny langsiktig plan nå. Vi trenger gode planer, nok møtetid og forutsigbarhet. Må jobbe med de ulike rollene, for å sikre felles forståelse og eierskap. Har hatt en 20 % koordinator som har vært en fasilitator. Ser på om det skal opprettes en utviklingskoordinator, men ikke bestemt ennå. Utfordring er å få kommunisert alt til alle aktører. Mye potensiale i alle ordningene. Behov for økt forståelse for å se sammenhengen mellom kompetanseløftet og Rekom. Veien videre viser behov for god ledelse, leder vs utviklingskoordinator. God involvering, at alle stemmene kommer frem, også barnets stemme. Private eiere sin stemme må bedre frem. Ser på muligheten for å lage en langsiktig plan mellom alle ordningene. Har fortsatt behov for midler til koordinering. Det kreves mye for å koordinere for å sikre eierskap og informasjonsflyt. Nyttig at det er mange styrere i nettverket. Masse folk, men betyr at man organiserer møtene godt.

**Ytre Namdal kompetansenettverk:**

Kom tidlig i gang for å skape rammer for nettverket. DMMH bidro til å oversette i starten. 17 barnehager i nettverket, 10 er private. Har vurdert ledervervet; hvordan dette skal organisering og evt hvor ofte vi skal ha utskifting. Har jobbet med rolleforståelse. Hadde en fin prosess på evalueringen. Har hatt rolleavklaringer, og skifte av medlemmer. Man kan være tydeligere på hvilke forventinger man har til medlemmene i nettverket. Langsiktig plan er litt mangelfull, den må være mere spisset, tydeligere på roller, arbeidsmåter, informasjon og tidsrammer. Ønsker fortsatt midler til koordinering.

**Indre Namdal:**

Har lang erfaring på nettverksarbeid. Har tidligere hatt en liten stilling koblet til koordinatorarbeidet. Har 11 barnehager i regionen, ingen private. Rolleavklaring har vært tatt med eiere, styrere m.fl. Kan med fordel tas opp igjen. Godt i gang med arbeidet, har et par punkter på gult. Har planer om å se mere på det samiske perspektivet. PPT har vært med inne siden 2021. Koordinator for Dekom er med på kompetansenettverkmøtene, denne er sekretær. Har fellesmøter med Dekom, Rekom og kompetanseløftet. God oversikt over hverandre. Ser på hva kan som kan gjøres sammen mellom de ulike ordningene. Langsiktig plan gjelder ut 2022, det skal etter dette lages en felles plan. Ønsker at en del skal være statisk, så kan det være ulike handlingsdeler som omhandler de ulike ordningene. Ønsker videreformidling av midlene.

**Trondheim/Malvik:**

232 barnehager i regionen. 95 barnehager deltar i Rekom. Midlene til koordinator er brukt til frikjøp. Partnerskapet for regionen har styringsgruppe, kompetansenettverk og arbeidsgrupper for de ulike kompetanseområdene. I alle gruppene er både private og kommunale eiere representert. I tillegg til at PPT, helsesykepleier, UH, tillitsvalgte og barnehagemyndigheten er representert i de ulike gruppene.

Skal ha en kickoff på kompetanseløftet. Viktig at vi har mulighet til å koordinere for at dette skal henge sammen. Viktig at barnehagene er involvert i utviklingen av tiltak. Det er over 100 ulike private eiere i regionen, for å nå alle gis informasjon på nettsiden vår, via e-post og i fysiske og digitale møter. Etter jul inviteres eiere og styrere som ikke har vært med tidligere til fagdager for å skape felles forståelse for lokal kompetanseutvikling. Nettverket er i prosess der partnerskapets langsiktige plan revideres. Viktig å få den langsiktige planen lokal nok.

**Sak 18/22 Arbeidsgrupper samisk**

Vært to arbeidsgrupper som har jobbet med hvert sitt oppdrag.

Oppdragene:

**Utvikling av et analyseverktøy**: Hva finnes av kartleggingsverktøy? Trenger en profesjonell til å utvikle verktøyet

**Veiledningsopplegg for barnehagefaglig grunnkompetanse i samisk språk og kultur** – hva legger man i dette? Veiledningsopplegg er et lite hensiktsmessig begrep – endret dette til kompetansemodul. Vært opptatt av at det skal være barnehagefaglig fokus. Hatt mange idedugnader. Sett på hvilken kompetanse vi har innad i Nord og DMMH. Hatt sparringspartnere fra det samiske miljøet. Viktig at vi involverer det samiske miljøet i dette oppdraget. Det blir sagt at det er så lite kunnskap om dette temaet at fokuset må rettes til alle barnehager. Funnet en nettside: https/result.uit/reaidu Lenke i presentasjon. Verktøyet må utvikles av det samiske kompetansemiljøet.

Det må være et tydelig mandat for arbeidsgruppene. **Forslag til mandat må opp på neste samarbeidsforum. Trenger to nye medlemmer;**

Midler til dette arbeidet, kan vi kanskje kunne hente hos f.eks Udir eller fra det samiske miljøet.

**Sak 19/22 Aktuelt**

* Presentasjon om revidert kompetansestrategi og NOU sendes ut. Lenke til film om tilskuddsordningene legges ved. Vi kjenner ikke til rapportering ennå.
* Økonomi: Vi står igjen med en restsum av tildelingene. Hva gjør vi med dette? Forlag om at restmidlene kan gå til det samiske arbeidet. **SF lager et beslutningsforslag og sender medlemmene i Samarbeidsforum for avstemming**.
* Arbeidet i den spesialpedagogiske arbeidsgruppe – pilotering skjer i desember. Får høre mere om dette på januar-møtet.