Strategisk kompetanseplan Oppvekst 2025-2028

Forord

Oppvekstsektoren i Sortland kommune har et omfattende og mangfoldig samfunnsoppdrag. Kvaliteten på tjenestene vi leverer til barn og unge har avgjørende betydning – både for den enkeltes utvikling og for samfunnets framtid. Hvert barn har rett til en trygg og helsefremmende oppvekst preget av trivsel, inkludering, utvikling og læring. En slik oppvekst gir grunnlag for mestring, mening og motivasjon til deltakelse i arbeids- og samfunnsliv, og er samtidig det viktigste virkemiddelet vi har for å forebygge utenforskap.

Sektoren må kontinuerlig tilpasse seg nye rammevilkår, både gjennom endringer i lover og forskrifter, og i møte med demografiske og samfunnsmessige endringer. Dette krever en evne til omstilling og utvikling, og stiller økte krav til kompetanse på alle nivå. Oppvekstsektoren har et sterkt fokus på tidlig innsats og forebyggende arbeid, og søker å tilpasse tiltak lavt i innsatsstigen for å sikre bærekraftige tjenester.

Arbeidet med barn og unges oppvekstvillkår, utvikling og læring er komplekst og tverrfaglig, og må utføres systematisk og med høy kvalitet. Lov om barnevern, Lov om barnehagen og Opplæringsloven med tilhørende forskrifter, stiller tydelige krav til både kompetanse og prioriterte innsatsområder for å sikre forsvarlig omsorg gjennom oppveksten, og kvalitet i barnehager og skoler.

Samtidig står sektoren overfor økende utfordringer med å rekruttere kvalifiserte lærere, barnehagelærere, barnevernfaglig personell og ledere. Dette er en varslet utvikling, blant annet som følge av synkende søkertall til de aktuelle utdanningene over tid. Aktuelle studier som kvalifiserer til stillinger innen barnevern, barnehage og skole prioriteres ikke i stor nok grad blant de unge studentene. Utfordringen forsterkes av at flere pedagoger velger å forlate sektoren til fordel for andre yrker.

For å møte disse utfordringene kreves en målrettet strategi for både rekruttering og kompetanseutvikling. Kommunen må være en attraktiv arbeidsgiver, både for å tiltrekke seg og beholde kvalifisert arbeidskraft, og for å sikre innbyggerne gode og forsvarlige tjenester. Godt omdømme, strategisk kompetanseforvaltning og tydelig faglig ledelse er nøkkelfaktorer for å møte behovene for innovasjon, kapasitet og kvalitet i årene som kommer.

Rammer og føringer

Kompetanseplanen gir retning for kompetanseheving i barneverntjenesten, barnehager og skoler, med særlig søkelys på fagområder der sektoren står overfor betydelige rekrutteringsutfordringer. Den viktigste ressursen vi har, er imidlertid den kompetansen som allerede finnes i organisasjonen. Å utvikle og videreutvikle denne kompetansen er avgjørende – både for å sikre kvalitet i tjenestene og for å beholde ansatte i sektoren.

Nasjonale føringer

NOU 2018:18 — Trygge rammer for fosterhjem
Hovedtemaet i utredningen er fosterhjem, men utredningen peker også på store utfordringer i barneverntjenesten når det gjelder kompetanse, veiledning, og rekruttering av ansatte med rett faglig bakgrunn.

- Viktige poeng:
    - Behov for mer spesialisert kompetanse i barneverntjenesten.
    - Styrking av opplæring og oppfølging av ansatte og fosterforeldre.
    - Mer systematisk etter- og videreutdanning.

NOU 2019:20 — En styrket familietjeneste. Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene
Utredningen tar for seg rekrutteringsutfordringer i velferdstjenestene, blant annet i barnevernet, spesielt i distriktene.

- Viktige poeng:
    - Vansker med å tiltrekke og beholde kvalifisert personell i barnevernet.
    - Behov for desentraliserte utdanningstilbud.
    - Forslag om samordning av tjenestene og styrking av ledelse.

NOU 2023: 7 — Trygg barndom, sikker fremtid. Forslag til ny barnevernlov
Utredningen inneholder forslag til ny helhetlig barnevernlov, og legger vekt på kvalitet, kompetanse og organisering.

- Viktige poeng:
    - Kompetansekrav til ansatte foreslås lovfestet og skjerpet.
    - Tydeliggjøring av krav til faglig ledelse i barneverntjenesten.
    - Vekt på tverrfaglig samarbeid og behov for kontinuerlig kompetanseutvikling.

NOU 2012:5 — Bedre beskyttelse av barns utvikling
Utredningen går grundig inn i hvordan barnevernet kan styrkes for å gi barn bedre vern, blant annet gjennom kompetanseheving.

- Viktige poeng:
    - For lav kompetanse i enkelte barneverntjenester.
    - Behov for nasjonal satsing på faglig utvikling.
    - Anbefaler differensiering og spesialisering av tjenesten.

NOU 2022:13 – Med videre betydning
Denne offentlige utredningen belyser nåværende og fremtidige kompetansebehov i barnehage og skole. Den foreslår flere tiltak for å sikre tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft, herunder:

    - Etablering av et år med veiledning for nyutdannede lærere.
    - Økt tilgang til fleksible og desentraliserte utdanningstilbud.
    - Forbedring av kvaliteten i praksisopplæringen, med bedre integrasjon mellom teori og praksis.
    - Tiltak for å rekruttere bredere og styrke mangfoldet i yrkene.

Meld. St. 6 (2019–2020): Tett på – Tidlig innsats
Meldingen vektlegger betydningen av tidlig innsats, og understreker behovet for høy kompetanse i det tverrfaglige arbeidet rundt barn og unge, for å sikre inkludering, læring og utvikling.

Kompetanseløftet 2025 – Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis
Den nasjonale satsingen har mål om å styrke kompetansen innen spesialpedagogikk og inkluderende praksis i barnehager og skoler.
Hovedmålene er:

- Å sikre tidlig innsats og forebygging for barn og elever med ekstra behov.
- Å styrke den spesialpedagogiske kompetansen tett på barna.
- Å bidra til at flere får hjelp innenfor det ordinære tilbudet.

Tiltakene omfatter kompetanseheving for ansatte særlig på området inkluderende praksis, og et styrket samarbeid mellom barnehager, skoler, PPT og andre aktører.

Regionale føringer

Oppvekstsektoren i Vesterålskommunene samarbeider gjennom Regionalt kompetansekontor (RKK/Studiesenteret), med overordnet koordinering i Oppvekstforum. Her legges føringer for felles tematikk, strategier og evalueringer innenfor kompetanseutvikling og kvalitetsarbeid.
RKK Studiesenteret arbeider opp mot UH-sektoren i landsdelen for å få etablert flere desentraliserte utdanninger slik som barnehagelærerutdanning, barnevernfaglig utdanning og grunnskolelærerutdanning i Vesterålsregionen.

Vesterålen har i dag flere regionale nettverk som skal styrke og utvikle profesjonsfellesskapene i oppvekstsektoren:

- SFO-ledernettverk
- Barnehageledernettverk
- Skoleledernettverk
- Eksamensnettverk
- Barnehagemyndighetsnettverk
- Nettverk for nyutdannede lærere i barnehage og skole

Lokale føringer

Kommuneplanens samfunnsdel definerer målene og strategiene for Sortlandsamfunnets arbeid for et godt liv i Sortland. Strategisk kompetanseplan skal bidra til både å realisere målene i kommuneplanens samfunnsdel og bidra til å bygge gode profesjonsfellesskap i den enkelte virksomhet. Overordnet er at Sortlandsamfunnet skal oppleves raust, sunt og helsefremmende for alle som vokser opp og bor i kommunen.

Kommunedelplanen for Oppvekstsektoren retter søkelyset mot å skape et godt liv for innbyggerne gjennom mål og strategier, som blant annet:

- Sortland har et trygt og godt oppvekstmiljø som bidrar til like muligheter for alle barn og unge

- Sortland har trygge og tilrettelagte barnehager og skoler som fremmer danning og læring – i både det fysiske og sosiale miljøet
- Sortland samarbeider i regionen for *Vesterålen som et sterkt senter for fagutdanning og høyere utdanning*

Sortland kommune har de siste årene erfart økt kompleksitet i arbeidet med å sikre barn og unge en trygg oppvekst, samt økt kompleksitet i arbeidet med omsorg og opplæring i barnehager og skoler. Et økende antall utfordringer knyttet til familier og barn med reguleringsvansker, samspillsvansker, vold, trusler og barn med omfattende hjelpebehov, stiller høyere krav til fagkompetanse og tverrfaglig samarbeid i oppvekstsektorens tjenester.

Rekrutteringsutfordringene i sektoren er betydelige, og det er mangel på kvalifiserte lærere, barnehagelærere og ledere. Kommunen prioriterer derfor målrettet innsats for å kvalifisere og videreutdanne egne ansatte. Dette gjelder blant annet barne- og ungdomsarbeidere ansatt i barnehager og skoler. Det tilbys studiestøtte til fast ansatte som ønsker å ta samlingsbasert utdanning som lærer eller barnehagelærer.

For å kvalifisere og beholde ansatte med verdifull kompetanse som arbeider med familier og barn med sammensatte hjelpebehov, er det viktig å tilby relevante kompetansehevingstiltak, eksempelvis innen:

- Traumeforståelse og traumebevisst omsorg
- Håndtering av vold og trusler
- Tverrfaglig og inkluderende praksis
- Listen er ikke uttømmende

Kompetanse- og innovasjonsmidler, Statsforvalteren i Nordland tildeler hvert år kompetanse- og innovasjonsmidler til kommunene. Forvaltninga av disse ligger til kommunene selv å vurdere og prioritere. Det gir Sortland kommune et ansvar – og et handlingsrom – for å prioritere lokale kompetansetiltak som møter faktiske behov i sektoren.

Utfordringsbildet

Kompetansekrav i barneverntjenesten

Barneverntjenesten er en lovpålagt kommunal oppgave og krever høy faglig og etisk kompetanse. Kompetansen til de ansatte har avgjørende betydning for kvaliteten på tjenestene og for rettssikkerheten til barn og foreldre. Barneverntjenesten må sikre at den til enhver tid har fagpersoner med nødvendig utdanning, erfaring og personlig egnethet.

Kompetansekravene er regulert i Barnevernsloven § 15-6. Det kreves relevant utdanning på høgskole- eller universitetsnivå og personlig skikkethet for å arbeide i barneverntjenesten. Etter en forskriftsendring i 2023 ble minstekravet satt til bachelorgrad som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, eller annen relevant helse- og sosialfaglig utdanning med videreutdanning. For leder av barneverntjenesten og leders stedfortreder, er kompetansekravet barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå.

Barneverntjenesten kan gjøre unntak fra krav om formell fagkompetanse i særskilte tilfeller, men dette skal være dokumentert og begrunnet.

En kontinuerlig kompetanseutvikling for barnevernfaglige ansatte må organiseres og sikres ved at relevant faglig videreutdanning tilbys og muliggjøres gjennom støtteordninger. Det er viktig at kompetansen til ansatte i barneverntjenesten blir utviklet og spisset slik at tjenesten kan møte veilednings- og hjelpebehovene på best mulig måte. Kompetanseutvikling for de ansatte foregår også gjennom et systematisk utviklingsarbeid internt i tjenesten.

Kompetansekrav i barnehager og skoler

Barnehageloven og Opplæringsloven krever at pedagoger i barnehager og skoler skal ha riktig formell kompetanse for å sikre kvaliteten på opplæringen. Kompetansekravene er regulert i Lov om barnehager § 24 og § 27 og i Opplæringsloven § 15-2, utdypet i kap. 14 i Forskrift til Opplæringsloven.

Kommunen må i tillegg sikre en kontinuerlig kompetanseutvikling for lærere og barnehagelærere. Dette innebærer at kommunen skal legge til rette for at lærere og barnehagelærere får mulighet til videreutdanning og faglig utvikling, slik at de kan opprettholde og styrke sin kompetanse i tråd med endringer i rammeplaner, læreplaner og samfunnets behov.

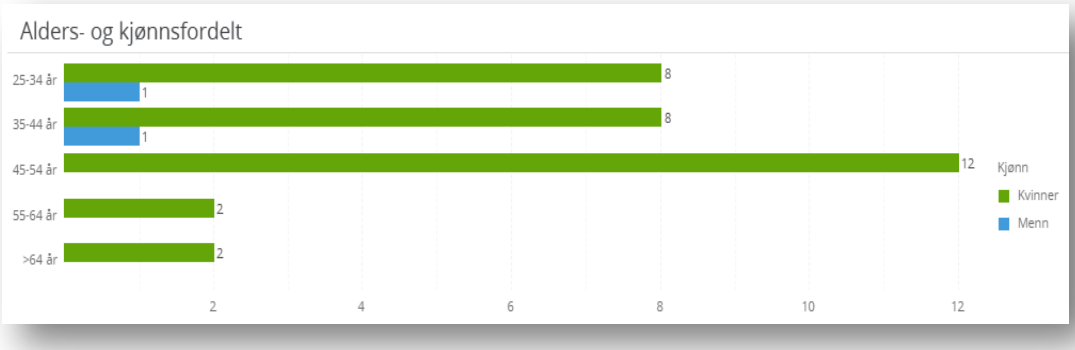
Rekruttering til barnehagelærer- og lærerstillinger

Oppvekstsektoren i Sortland kommune erfarer at det er vanskeligere å rekruttere riktig kompetanse til lærer- og barnehagelærerstillinger, enn tidligere. Ved flere tilfeller må det ansettes personell i lærer- og barnehagelærerstillinger uten riktig formell kompetanse, og det blir gitt dispensasjon for disse. På sikt er dette problematisk, da det kan gå ut over kvaliteten på tjenestene.

Alderssammensetning blant barnevernfaglige ansatte i barneverntjenesten

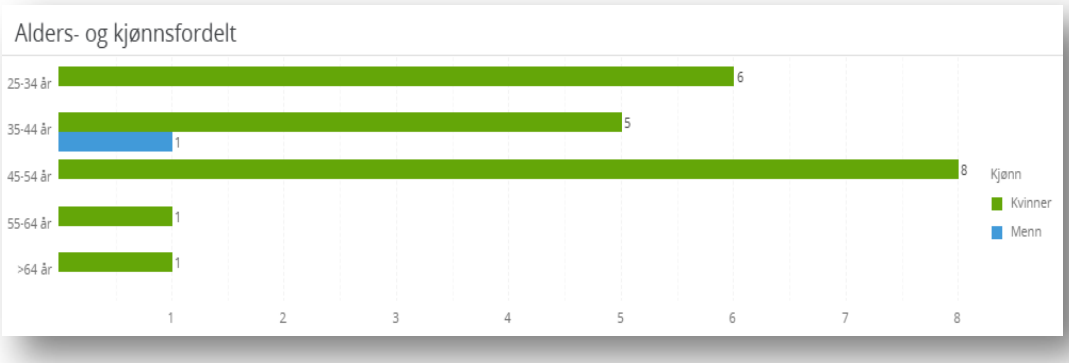
Etter en analyse (2025) av aldersfordelingen i ansattgruppen i Vesterålen barnevern (kilde: Visma BI), viser tallgrunnlaget at til sammen 16 av 34 ansatte er i aldersgruppen 25 – 44 år, og 12 av 34 ansatte er i aldersgruppen 45 – 54 år. Bare 4 ansatte er i aldersgruppen 55 – 67 år:

Ansatte:



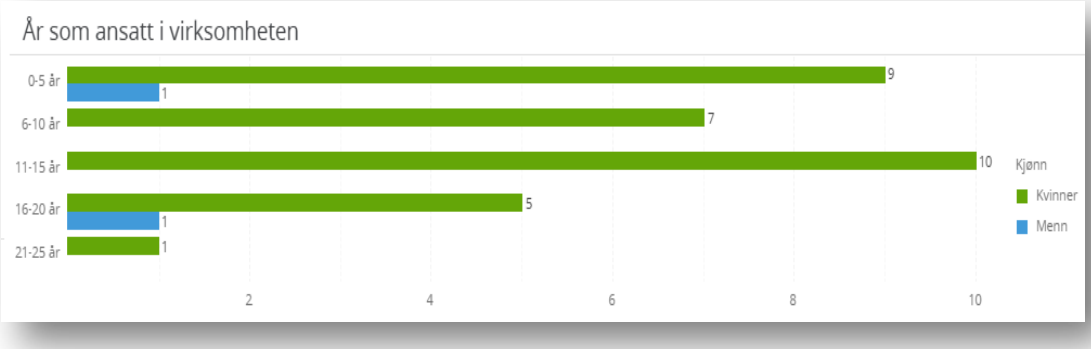
Barnevernfaglige ansatte:

Det er 22 barnevernfaglige konsulenter i barneverntjenesten. Av disse er 12 av 22 i aldersgruppen 25 – 44 år, mens 8 av 22 er i aldersgruppen 44 – 54 år:



Antall år som ansatt i Vesterålen barnevern

Grafene i fremstillingen under viser at 10 av 34 ansatte har arbeidet i Vesterålen barnevern fra 0-5 år. Dette utgjør **29%:**



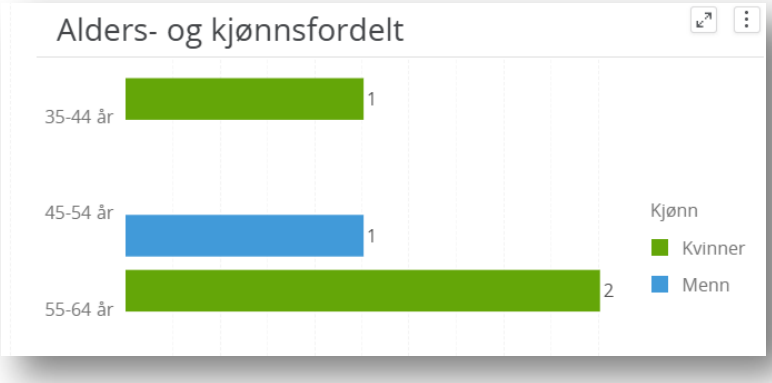
Oppsummert ser vi at Vesterålen barnevern har mange forholdsvis unge ansatte, i aldersgruppene 25 - 44 år, og at 10 ansatte har vært ansatt i tjenesten i under 5 år. Et systematisk arbeid med kompetanseutvikling og arbeidsmiljø for å beholde disse unge ansatte, blir viktig for tjenesten.

Alderssammensetning blant barnehagelærere, lærere og ledere

Etter en analyse (2025) av alderen på kommunens lærere og barnehagelærere, finner vi at en forholdsvis stor andel av kommunens kvalifiserte pedagoger er i alderen 55 år eller eldre (kilde: Visma BI).
Ser vi til demografiutviklingen i kommunen vil barnetallet synke noe i årene som kommer, men nedgangen går relativt langsomt. Det betyr at behovet for kvalifisert personell kommer til å være nokså stabilt fremover. En skolestruktur med små og spredte skole- og barnehageenheter bidrar også til dette.

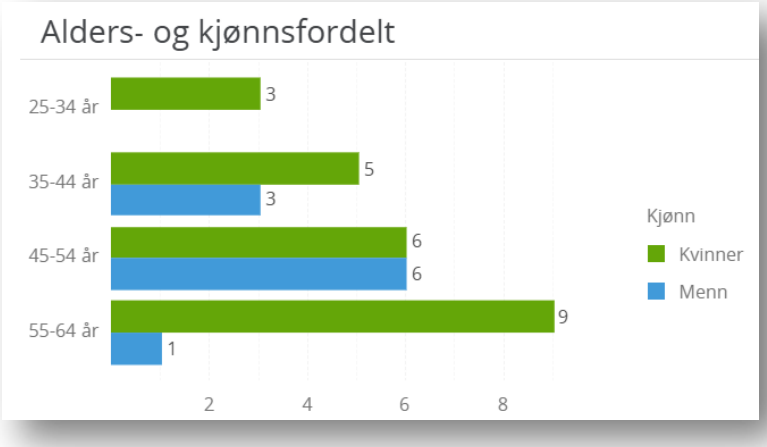
Aldersfordeling for kvalifiserte pedagoger i skole og barnehage i alderen 55 – 67 i Sortland kommune våren 2025:

Lærer:

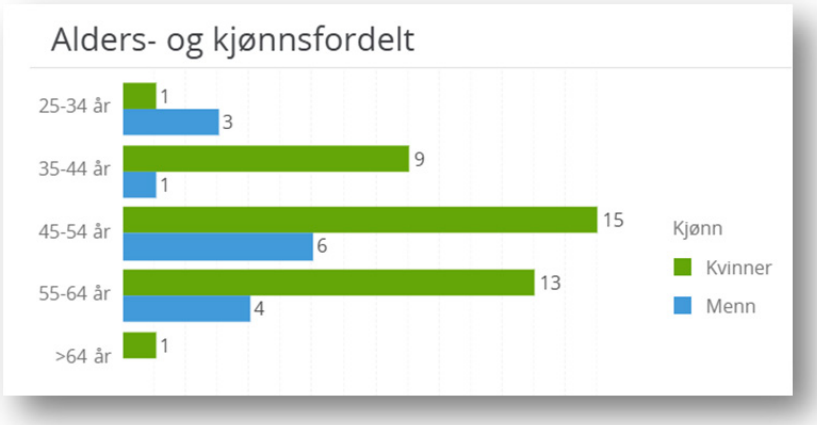


Tallgrunnlaget viser at 2 av 3 lærere er i aldersgruppen 55 -64 år. Det utgjør **66%**.

Adjunkt:

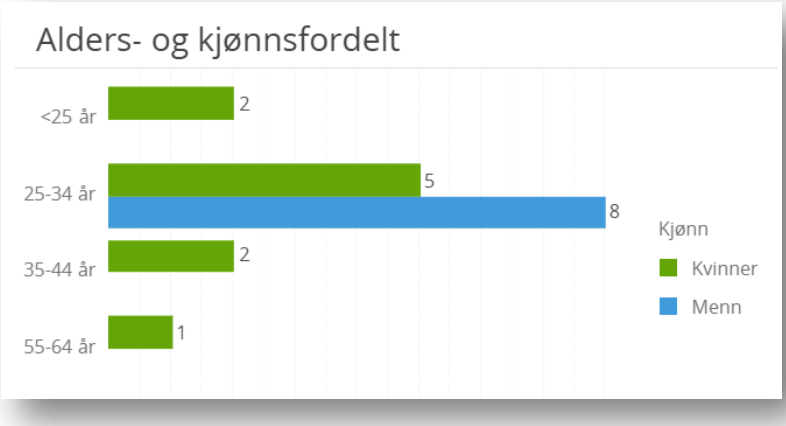


Adjunkt med tilleggsutdanning:

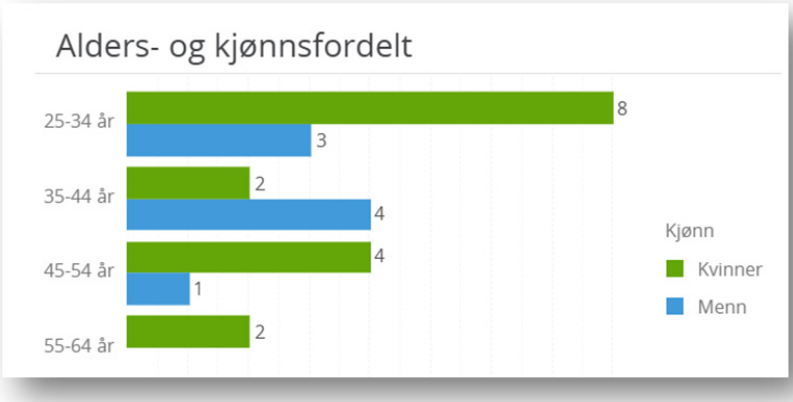


Tallgrunnlaget viser at 27 av 86 ansatte med adjunkt og adjunkt m. tilleggsutdanning er i aldersgruppen 55 – 64 år. Dette utgjør **31%.** I aldersgruppen fra 64 år og eldre, er det 1 ansatt.

Lektor:

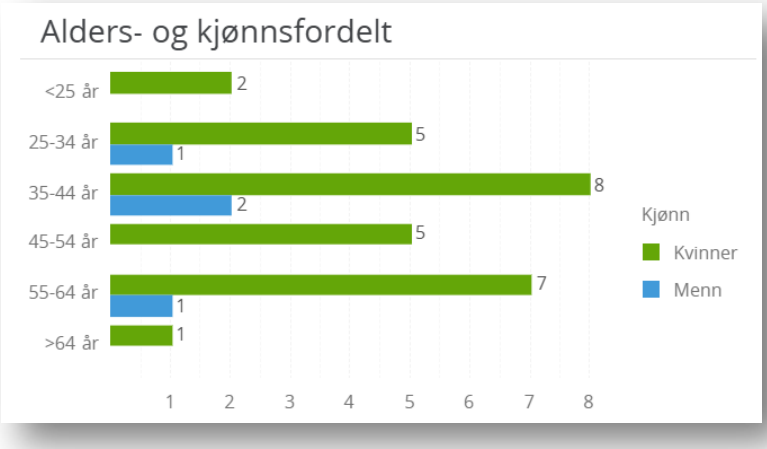


Lektor med tilleggsutdanning:



Tallgrunnlaget viser at 3 av totalt 42 lektorer og lektorer m tilleggsutdanning er i aldersgruppen 55 – 64 år. Dette utgjør **7%.**

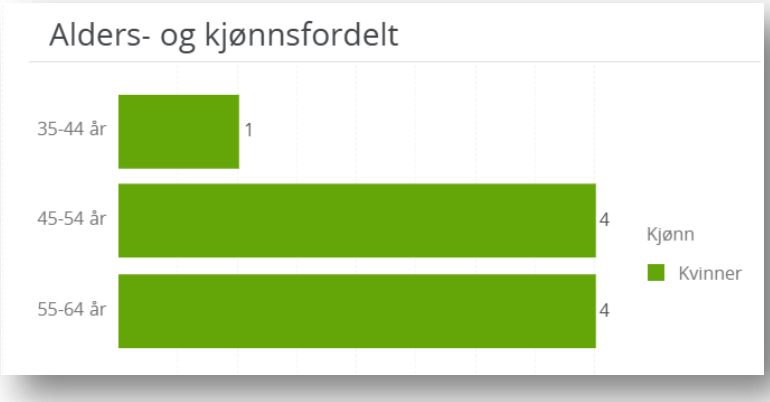
Pedagogisk leder – barnehagelærer:



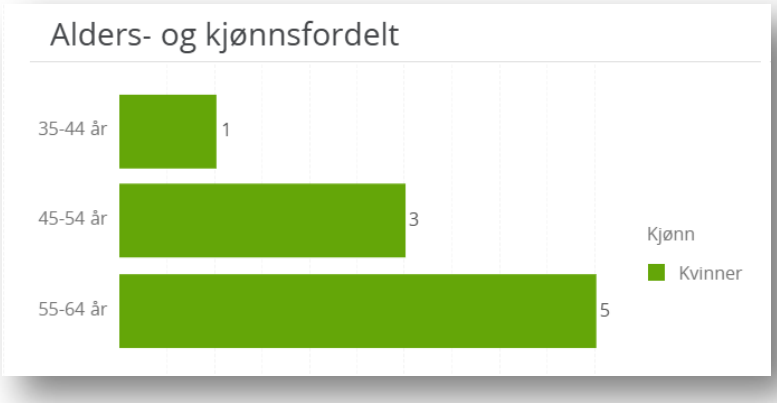
Tallgrunnlaget viser at 8 av 32 pedledere er i aldersgruppen 55 – 64 år. Dette utgjør **25%.**
I aldersgruppen 64 år og eldre er det 1 ansatt.

Aldersfordeling for ledere i barnehage og skole i alderen 55 – 67 i Sortland kommune våren 2025:

Leder/rektor skole:



Leder/styrer barnehage:

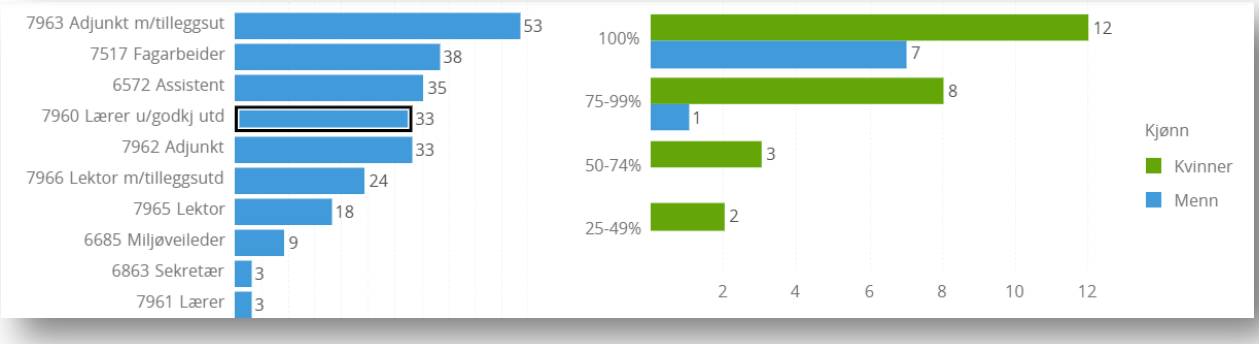


Tallgrunnlaget viser at 9 av 18 ledere er i aldersgruppen 55 – 64 år. Dette utgjør **50%**.

Sammenholder vi tallene ser vi at kommunen har et forholdsvis høyt antall (51) kvalifiserte lærere, barnehagelærere og ledere som i løpet av få år vil gå av med pensjon.

Antall lærere uten godkjent lærerutdanning ansatt i skolene i Sortland kommune våren 2025:

Ansatte i lærerstillinger uten godkjent utdanning:



Tallgrunnlaget viser at det arbeider 33 ansatte i Sortlandsskolen i lærerstillinger uten godkjent utdanning. Det utgjør **20 %** av alle ansatte i undervisningsstillinger i Sortlandsskolen.

Kompetansebehov fremover

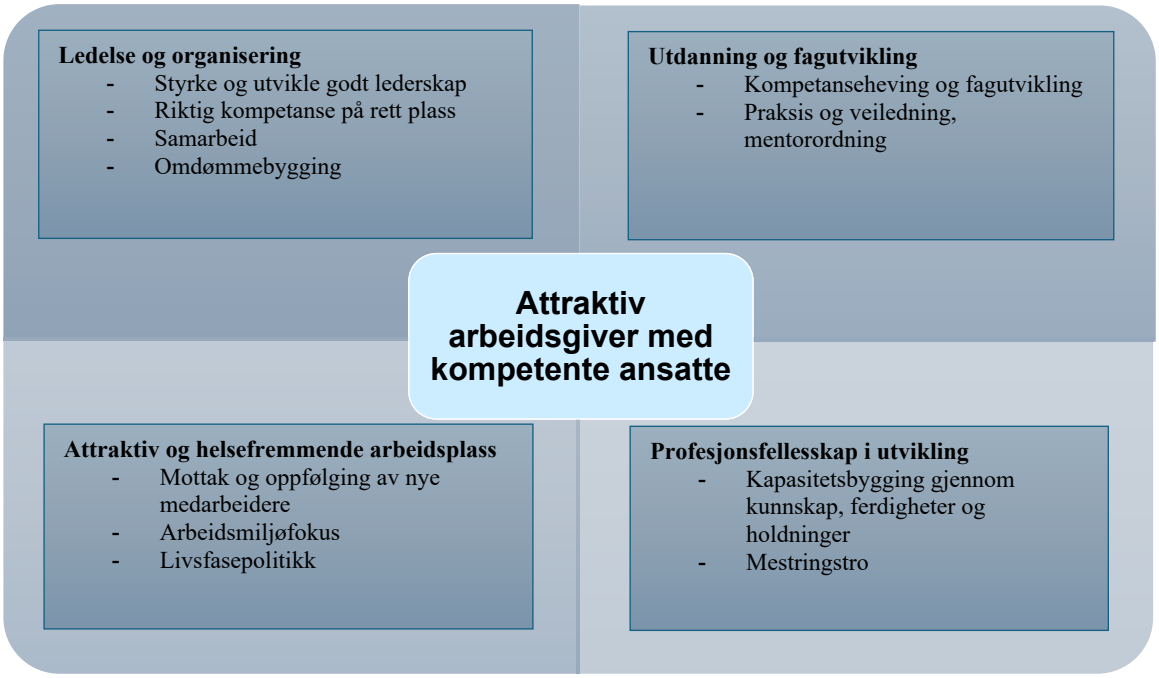
I tillegg til kompetente ledere, barnevernfaglig personell, lærere og barnehagelærere med kompetanse, vil sektorens behov for ansatte med annen fagkompetanse øke fremover. Dette begrunnes i at vi vil få et økende antall barn med store og sammensatte hjelpebehov i barnegruppa. Det kan handle om komplekse diagnoser, regulerings- og samspillsvansker m.m., noe som åpner opp for å ansette personell med eksempelvis spesialpedagog-, logoped-, miljøterapeut- og vernepleierkompetanse.
Ser vi disse forholdene i sammenheng, er det behov for en overordnet strategi for både å rekruttere og beholde kompetanse i sektoren.

Satsningsområder

I planen skisseres fire strategiske områder med underliggende satsningsområder og tiltak som gjensidig forsterker og støtter opp under kommunens overordnede mål om å være en *attraktiv arbeidsgiver med kompetente ansatte.*

Tiltakene skal operasjonaliseres gjennom systematisk arbeid på enhetene med utgangspunkt i sektorens og enhetenes kompetanse- og virksomhetsplaner. Planene evalueres og justeres, årlig.

Modell for strategi- og innsatsområder:



Ledelse og organisering

God ledelse er avgjørende for å sikre høy kvalitet og stabil bemanning i oppvekstsektoren. Lederne i sektoren styrker hverandre i lederrollen og samarbeider månedlig i sine ledernettverk. Ledere i barneverntjenesten, barnehager og skoler skal sette tydelige mål, vise retning og utøve ledelse som bygger tillit og fremmer fellesskap. De skal lytte til medarbeiderne, følge opp resultater og praksis, ta ansvar for helheten og utvise mot i møte med utfordringer.
Lederne skal også følge opp politiske vedtak og strategier, og bidra til å utvikle en kultur preget av læring, samarbeid og vilje til endring.

Kommunens omdømme påvirker evnen til å rekruttere og beholde kompetente ansatte i oppvekstsektoren. Å få ansatte til å kjenne på stolthet, tilhørighet og engasjement er sentralt. Utgangspunktet for omdømmet skapes av ledernes og ansattes begeistring for faglig kompetanse, egen arbeidsplass og oppgavene de utfører, samt deres formidling av dette. Dagens kommunikasjonsplattformer kan videreutvikles slik at de ansatte kan vise fram fagmiljøene sine og fortelle omverdenen om kjerneoppgavene som utføres.

Utdanning og fagutvikling

Jevnlig gjennomgår lederne i oppvekstsektoren de ansattes kompetanse, for å se hva kompetansebehovet fremover er. Det kan eksempelvis handle om krav til undervisningskompetanse i ulike skolefag, sett opp mot mulighetene for å søke videreutdanning og kvalifisering i ulike undervisningsfag gjennom Udirs videreutdanningsordning Kompetanse for Kvalitet – KFK. Det kan handle om kvalifiseringsbehov innenfor tilskuddsordninger som Bufdir tilbyr. Jevnlig gjennomgang av enhetens kompetanse og kapasitet gir den enkelte enhetsleder en god oversikt over behovet for spesifikk kompetanse, og videre behovet for kvalifisering og rekruttering i personalet. Dersom enheten har behov for annen og mer spesifikk fagkompetanse, vil dette blir kartlagt samtidig. For skole og barnehage vil et godt samarbeid med rådgivere i Pedagogisk Psykologisk Distriktstjeneste være nødvendig for å sikre at riktig kompetanse for arbeid og oppfølging av enkeltbarn blir formulert.

Fast ansatte assistenter i barnehage og skole som ønsker å kvalifisere seg ved å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeid samtidig som de er i arbeid, kan søke studiestøtte. Det samme gjelder for fast ansatte fagarbeidere som ønsker å kvalifisere seg som barnehagelærere gjennom desentralisert ordning: Arbeidsplassbasert utdanning (ABLU). Det legges til rette for praksisperioder på egen arbeidsplass.

Systematisk veiledning for nyutdannede lærere og barnehagelærere ved en mentor, bidrar til å styrke den nyutdannede medarbeideren i sin rolle og søker å bidra til at de nyutdannede blir i yrket. Veiledningskompetanse blant ansatte i enhetene vil måtte prioriteres.

Kompetanse og fagutvikling rommer også et arbeid på området som omhandler ***Digitalisering og KI.*** Kommunens overordnede digitaliseringsstrategi legger vekt på at økt digital kompetanse handler om den kompetansen hele den voksne befolkningen trenger for å fungere i studier, arbeids- og samfunnsliv, samt yrkes- og profesjonstilpasset digital kompetanse og spesialisert digital kompetanse.
I skolesektoren vil kompetanse på området digitalisering og KI være under kontinuerlig utvikling gjennom utviklingsarbeid i profesjonsfellesskapet på den enkelte skoleenhet. Udir har utviklet kompetansepakker som benyttes i dette arbeidet, og som gir pedagogene de riktige verktøyene i form av kunnskap og ferdigheter til å arbeide med IKT og KI i henhold til Læreplanverkets kompetansemål i mange fag på de ulike trinnene. Oppvekst har et samarbeid med Senter for IKT i utdanningen (SIKT) om KI i skolen. Regionalt i Vesterålen er det et felles blikk på tema IKT og KI i skolen, og kompetanse bygges gjennom felles kurs og utprøvinger.
I barnehage arbeides det med digitalisering og KI i tråd med Rammeplan for barnehage. I beskrivelser av barnehagens arbeidsmåter uttrykkes at en digital praksis skal bidra til barnas lek, kreativitet og læring gjennom å fremme aktivitet. Ansatte i barnehagen vil trenge kompetanse i læringsfremmende og kreative digitale verktøy og utøving av dømmekraft, kildekritikk og ivaretakelse av barnas personvern, blant annet. Udir har også for barnehage utviklet kompetansepakker på området digital praksis, som en ressurs i profesjonsfellesskapets utvikling av kompetanse på området.
Barneverntjenesten har ikke hatt et systematisk arbeid med digitalisering, KI og digital kompetanse for sine ansattgrupper, men planlegger å starte et arbeid på dette området i 2026.

Attraktiv og helsefremmende arbeidsplass

Oppvekstsektoren i Sortland kommune skal være en attraktiv og helsefremmende arbeidsplass der ansatte i de ulike enhetene får brukt og utviklet sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet.
God mottakelse og tett oppfølging av nyansatte, styrking av veilederkompetanse og fokus på utveksling av fagkunnskap og erfaring med erfarne medarbeidere skal bidra til trygghet, tilhørighet og faglig utvikling.
Livsfaseorientert personalpolitikk og tett samarbeid med tillitsvalgte og vernetjeneste sikrer et inkluderende og fleksibelt arbeidsmiljø som fremmer mestring, motivasjon, utvikling og **varig tilknytning** til kommunen som arbeidsgiver.

Profesjonsfellesskap i utvikling

I tråd med kommunens mål om å være en lærende organisasjon, vil lederne i Vesterålen barnevern, barnehager og skoler i samarbeid med sine ansatte opprettholde avtalene om ukentlige økter til utviklingsarbeid. Et systematisk og målrettet utviklingsarbeid i profesjonsfellesskapet, kombinert med aktiv medvirkning fra ansatte, er sentralt for å **utvikle kapasiteten** og opprettholde kvaliteten i tjenestene.

For ansatte i en sektor med et økende innslag av komplekse utfordringer i familier med barn i oppvekst, og for barn i barnehager og skoler, er det avgjørende at enhetslederne sammen med lederne i sektoren legger til rette for motivasjon og mestringstro hos sine ansatte. Dette gjøres blant annet gjennom systematisk arbeid med sterke nettverk og kapasitetsbygging på tvers av fagmiljøene.

Avsluttende kommentar

I 2025 iverksettes kompetanseplanen som et strategisk verktøy i oppvekstsektoren i Sortland kommune. Planen er ikke et statisk dokument, men skal fungere som et levende arbeidsredskap i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle og styrke kompetansen i hele organisasjonen.

For å sikre at kompetansetiltakene som skisseres gir ønsket effekt, er systematisk evaluering og oppfølging avgjørende. Dette gir grunnlag for læring, videreutvikling og justering underveis – og bidrar til at vi ikke går glipp av viktige forbedringsmuligheter.

Kompetanse er en nøkkelfaktor for å nå sektorens overordnede mål om en helsefremmende, inkluderende og meningsfull oppvekst for barna i kommunen.

I tillegg skal status i sektoren og utvikling i arbeidet med kompetanse og rekruttering, løftes gjennom orienteringer og saker til politisk nivå. På denne måten skal planen bidra til en helhetlig og kunnskapsbasert utvikling i oppvekstsektoren – til det beste for barn og unge i Sortland kommune.