

Behovsmelding 2026-2027

1. Partnerskap

Region Sør-Troms (Harstad, Kvæfjord, Ibestad, Tjeldsund) og Evenes kommune i samarbeid med UiT Norges arktiske universitet.

PPT i alle kommuner inngår i partnerskapet.

2. Innledning (maks 50 ord)

Region Sør-Troms og Evenes søker om videreføring og fullføring av et flerårig kompetanseløft innen inkluderende, reguleringsstøttende og traumeinformert praksis. Tiltaket svarer på prioriteringene i Langsiktig plan 2026–2029, og skal sikre varig praksisendring gjennom lederstøtte, opplæring av nyansatte, foreldresamarbeid og tverrfaglig samhandling i tett partnerskap med UiT og PPT.

3. Oppstart og slutt

Start: august 2026

Slutt: juni 2027

Partnerskapet planlegger sitt videre arbeid i fire år til, fram mot 2029.

Vurdering av kompetansebehov

4. Tema

Inkluderende, reguleringsstøttende og traumeinformert praksis – med særlig vekt på varig implementering, lederforankring, opplæring av nyansatte, foreldresamarbeid og tverrfaglige samarbeidsmodeller for erfaringsdeling og videreutvikling av lokale ressurspersoner.

5. Hvorfor temaet er valgt – utfordringsbildet

Tidlig kartlegging fra kommunene viste ved oppstart i 2023:

- økende grad av utfordrende atferd, uro og psykisk uhelse blant barn og elever
- behov for reguleringsstøttende ferdigheter og trygge voksne i krevende situasjoner

Rapporter fra kommunene underveis i kompetanseløftet så langt, inkludert erfaringer fra ansatte og styringsgruppe viser:

- variasjoner mellom enheter, når det kommer til framdrift i utviklingsarbeidet – særlig der turnoveren er høy. Flere enheter er fortsatt i startfasen grunnet kapasitetsutfordringer
- behov for systematikk i foreldresamarbeid
- tverrfaglig samarbeid fungerer bedre, men er fortsatt sårbart
- et behov for lederstøtte som fører til eierskap i ledelsen ute på enhetene

Samtidig gis det tilbakemelding om at effekten av tiltakene så langt er lovende:

- økt trygghet og mestring hos ansatte
- roligere barnehage- og skolemiljøer
- bedre tverrfaglig samarbeid
- felles språk og forståelse i møte med barn som utfordrer

Kompetanseheving er ferskvare som krever systematisk vedlikehold og forankring over tid. Uten videreføring av tiltakene, er det betydelig risiko for kompetansetap, særlig ved turnover. Dette understreker behovet for å fullføre og forankre kompetanseløftet i tråd med ny forskrift og Langsiktig plan 2026 – 2029.

Uten de nødvendige midlene til å drive kompetanseløftet videre kommende år, kan det føre til at mange barnehager og skoler ikke har kapasitet til å videreføre arbeidet på egen hånd. Konsekvensen kan bli at opparbeidet kunnskap går tapt, og at utviklingen stagnerer.

6. Inkluderende prosesser

Behovene er identifisert gjennom inkluderende og systematiske prosesser som omfatter lederprosesser i alle barnehager og skoler, dialog i personalgruppene, arbeid i styringsgruppen, tett samarbeid med PPT samt medvirkning fra tillitsvalgte. I tillegg er det gjennomført strukturerte behovsprosesser og kartlegginger. Denne brede involveringen sikrer solid forankring og reell medbestemmelse i tråd med gjeldende avtaleverk og forskriftens krav.

7. Samiske perspektiver

Samiske elever og familier kan møte særskilte utfordringer knyttet til kultur, språk og minoritetsbelastning. Samiske perspektiver ivaretas som en gjennomgående del av utviklingsarbeidet gjennom:

- faglige samlinger der samisk kultur, historie, språk, psykisk helse og barneoppdragelse er en naturlig del av faglig innhold.
- utvikling av kultursensitiv praksis i møte med barn og foreldre
- integrering av samiske perspektiver i veiledning, refleksjon og kompetanseutvikling

Målet er at alle ansatte har grunnkompetanse for et inkluderende, kultursensitivt tilbud også til samiske barn og familier.

Mål, gjennomføring og måloppnåelse

8. Langsiktige mål

- Alle barn og elever møtes av trygge, regulerte og kompetente voksne.
- Inkluderende praksis og traumeinformert forståelse er integrert i ordinær drift.
- Turnover påvirker i liten grad tjenestenes samlede kompetanse.
- Foreldre opplever tillit, samarbeid og støtte i møte med tjenestene.

- Tverrfaglig samarbeid er robust, samordnet og preget av felles retning.
- Samiske perspektiver er en naturlig og integrert del av praksis.

9. Delmål 2026–2027

- Alle nyansatte får grunnleggende innføring i reguleringsstøttende og traumeinformert praksis.
- Ledere får strukturert lederstøtte knyttet til implementering.
- Fagnettverk for skole og barnehage som driftes av PPT, videreføres og utvikles.
- Flere lokale ressurspersoner utdannes og gis tydelig rolle.
- Foreldresamarbeidet styrkes.
- Kompetanseheving inkluderer hele laget rundt barnet og sørger for at tjenestene kjenner til utviklingsarbeidet og dermed snakker samme språk. (Viser til samarbeid med barnevern, BUP, politi, flyktningetjeneste m.m.)

10. Tiltak 2026–2027

Tiltakene utvikles i samarbeid med UiT og SNU-senteret, og bygger videre på tidligere års arbeid.

1. Opplæring av nyansatte

- digital grunnpakke og spørsmål til refleksjon
- For å sikre at nyansatte også får grunnleggende kunnskap om reguleringsstøttende og traumeinformert praksis, slik at arbeidet på enhetene blir samordnet og faglig forankret.

2. Dialogsamlinger

- fysiske fag- og erfaringsdelingssamlinger for alle ansatte i skole, barnehage og PPT.
- Videreføring av dialogsamlinger og refleksjonsoppgaver er avgjørende for å opprettholde en felles forståelse og praksis i personalet. Dette tiltaket sikrer kontinuitet og gir rom for profesjonsfellesskap og refleksjon. Erfaringene fra høstens dialogsamling viser tydelig hvor stor katalysatoreffekt slike fysiske møteplasser har på utviklingsarbeidet i enhetene. Dialogsamlingene skapte felles retning, styrket motivasjonen og førte til raskere oppstart av konkrete tiltak lokalt. Deltakerne ga svært gode tilbakemeldinger, særlig på muligheten til å samarbeide på tvers. Evalueringene viser at dette var et vellykket tiltak med høy verdi for både kvalitet og fremdrift. Å få midler til å videreføre dialogsamlinger i høst – med et enda mer praktisk tilsnitt – vil bygge videre på denne positive effekten og styrke det kollektive kompetanseløftet ytterligere.

3. Lederstøtte

- egne fysiske og digitale samlinger for ledere
- fokus på implementering, kultur og oppfølging

- Ledere er sentrale for å omsette kompetanseheving til praksis og avgjørende for å kunne innlemme tiltakene i daglig drift.

4. Veiledning tett på praksis

- SNU og PPT følger utvalgte enheter, med særlig fokus på å styrke praksis der behovet for støtte er størst.
- Veiledning tett på praksis sikrer at kompetansen omsettes til konkrete handlinger i arbeidshverdagen, og tar videre utgangspunkt i de konkrete utfordringer personalgruppa står overfor.

5. Foreldresamarbeid

- digitale ressurser til foreldremøter.
- Ved å dele kunnskap om reguleringsstøttende og traumeinformert praksis til foresatte, skapes en felles plattform for forståelse og praksis, slik at barn møtes med samme tilnærming både hjemme og i barnehage/skole.

6. Utdanning av ressurspersoner

- nytt kull ressurspersoner utdannes.
- Det legges opp til ei tydelig lokal forankring og konkretisering av hvordan kompetansen skal kunne utnyttes i kommunene i årene framover.

7. Nettverk koordinatorene i skole og PPT

- Fire årlige nettverk for koordinatorene i skole og PP rådgivere i regionen
- Sikrer struktur, framdrift og kvalitet i arbeidet rundt eleven. Når koordinatorene sørger for at skolene og PPT jobber etter samme prinsipper for inkludering, reguleringsstøtte og tilpasset opplæring, får elevene et mer forutsigbart og rettferdig tilbud – uansett hvilken skole de går på.

8. Fagnettverk barnehage og PPT

- Tre årlige nettverk for spesialpedagoger, støtteressurser og pedagogiske ledere som utfører vedtaksarbeid i bhg og PPT
- Systematisk samarbeid mellom barnehage og PPT sikrer at barn som trenger støtte blir sett tidlig, får samordnet hjelp, og møter lik praksis i hele regionen.

11. PPT sin rolle

PPT har en sentral og uunnværlig rolle i kompetansehevingen. Tjenesten deltar aktivt i planlegging og gjennomføring av satsingen, og fungerer som en faglig drivkraft gjennom ledelse av fagnettverk og deltakelse i veiledning. Med sin posisjon tett på barnehager og skoler er PPT i stand til å gi direkte rådgivning og støtte til ansatte i det pedagogiske arbeidet med barn og elever. Dette bidrar både til å sikre et felles språk og en felles forståelse på tvers av enheter, og til å styrke sammenhengen mellom lovpålagt bistand og det forebyggende arbeidet. PPTs tilstedeværelse og kompetanse gjør dem til en

viktig aktør i å omsette kunnskap til praksis og sikre varig forankring av kompetansehevingen i kommunene.

12. Evaluering

Vi vil vurdere måloppnåelse gjennom:

- jevnlig rapportering fra eiere til styringsgruppe
- enkle underveisevalueringer etter samlinger
- kvalitative tilbakemeldinger fra ansatte og ledere
- kvantitative indikatorer der det er mulig (uro, avvik, fravær, meldepliktssaker m.m.)
- vurdering av foreldresamarbeid

Rapporteringen struktureres direkte etter mål- og tiltakene i denne behovsmeldingen.

13. Målgruppe

- ansatte i barnehage
- ansatte i skole
- SFO
- PPT
- barnevern
- helsestasjon
- øvrige i laget rundt barnet

14. Kollektive prosesser

Tiltakene er kollektivt orientert og bygger profesjonelle læringsfellesskap gjennom nettverk, dialogsamlinger, veiledning i personalgrupper og utvikling av et felles språk og en felles forståelse. Denne måten å arbeide på legger grunnlaget for varig praksisendring, i motsetning til enkeltstående kurs.

15. UH-sektorens rolle

UiT bruker erfaringene til å:

- videreutvikle lærerutdanningene
- styrke profesjonsrelevans
- utvikle faglige emner
- bruke kunnskapen i FoU-arbeid

- sikre bedre kobling mellom utdanning og praksis

Koordinator

På grunn av partnerskapets omfang og kompleksitet søkes det om midler til en koordinator som kan sikre nødvendig struktur og framdrift i arbeidet. Koordinatorrollen er avgjørende for å holde kvaliteten oppe, legge til rette for godt samarbeid på tvers av kommuner og enheter, og sørge for en helhetlig og systematisk gjennomføring. Rollen bidrar også til tydelig og forutsigbar rapportering, samtidig som den sikrer likeverdig deltakelse og oppfølging i alle fem kommuner. Koordinatorene er dermed en nøkkelfaktor for å sikre at kompetanseløftet gjennomføres effektivt, samordnet og med varig effekt.

Oppsummering

Behovsmeldingen har som formål å sikre fullføring og varig forankring av kompetanseløftet i kommunene. Den skal bidra til å styrke implementeringen og den løpende driften i alle enheter, slik at satsingen blir robust, bærekraftig og godt integrert i ordinær praksis over tid. Et sentralt mål er å sikre at ansatte, barn og familier ikke mister de gevinstene som allerede er oppnådd gjennom arbeidet.

I tillegg til de konkrete tiltakene som er gjennomført, ønsker vi å synliggjøre den faglige og organisatoriske utviklingen som har skjedd. Kommunene står i dag sterkere og mer selvstendig, og kompetanseløftet har bidratt til å bygge strukturer, kultur og praksis som gjør oss bedre i stand til å stå på egne bein. Dette er en viktig styrke og et tydelig tegn på at investeringen gir varig effekt.

Samtidig er det avgjørende å være presis på at enkelte tiltak er mer kritiske enn andre for å sikre videre framdrift og kvalitet. Disse tiltakene danner fundamentet for at kommunene skal kunne opprettholde og videreutvikle kompetansen etter endt samarbeid med SNU (Senter for nevrobiologisk utviklingspsykologi).

Pågående forskningsarbeid ved UiT viser allerede at kompetansehevingen gir målbare og synlige effekter i tjenestene. For å sikre at denne positive utviklingen ikke stopper opp, er det nødvendig å videreføre arbeidet til kommunene fullt ut kan bære ansvaret videre med egne ressurser. Det er nettopp denne overgangen – fra ekstern støtte til varig lokal bærekraft – som er hovedfokuset i behovsmeldingen og som tilskuddet skal bidra til å realisere.