



# Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje  
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

## Behovsmelding – lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring

Behovsmeldingen gjelder:

Regional ordning  Desentralisert ordning  Kompetanseløftet

Private og offentlige eiere i: Beiarn, Bodø, Fauske, Gildeskål, Hábmer-Hamarøy, Meløy, Rødøy, Saltdal, Steigen, Sørfold

Kompetansenettverk Salten

Universitet/Høgskole: Nord universitet og Sepu/Høgskolen i Innlandet

Kontaktpersoner:

	Eier	Nord universitet
Navn	Linn Synnøve Normann Godtfredsen	Bent Cato Hustad
Funksjon	Fagleder/koordinator kompetanseløftet	Koordinator kompetanseløftet
Telefon	913 74 787	74022811
E-post	linn@rkksalten.no	<a href="mailto:bent.c.hustad@nord.no">bent.c.hustad@nord.no</a>
Kontonr	4509 26 76033	7694 05 19752
Org. Nr	986 439 498	970 940 243
Ev. merkes	RK1475	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Partnerskapet består av flere eiere? Ja  (Fyll ut liste) Nei

Partnerskapet består av flere UH? Ja  (Fyll ut liste) Nei

Partnerskapet leverer behovsmelding i flere ordninger? Ja  Nei

Totalt antall tiltak det er behov for tilskudd til? 4

Total sum det meldes behov for 2024

Ordning	Eier	UH	Totalt
Regional ordning	313.800,-	502.180,-	815.980,-
Desentralisert ordning	250.000,-	543.000,-	793.000,-
Kompetanseløftet	660.000,-	1.073.480,-	1.733.480,-
Sum	1.223.800,-	2.118.660,-	3.342.460,-



## Tiltak 1

Navn på tiltak: Saltennettverket for PPT-ansatte og ledere

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
380.000,-	380.000,-	760.000,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

### **Beskriv hvordan tiltaket er forankret i den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer ansatte og ledere, og i faglig dialog med UH**

Det er felles utfordringsbilde i alle kommunene jfr. tallmateriale og nær dialog med enhetsledere og tillitsvalgte.

- Å prioritere arbeidet med kompetanseheving innen skolefravær, atferdsutfordringer og psykisk helse er forankret i barnehager og skolens planverk i tillegg til veiledere kommunene har for ufrivillig skolefravær.
- Overordnet er tiltaket forankret i barnehagens rammeplan og læreplanens overordnede del som alle ansatte er forpliktet til å jobbe etter.
- Samarbeid med styrere og rektorer i tillegg til forankring opp mot andre nettverk/satsningsområder f.eks. Pedagogisk analyse, Plangruppe og Omni-modellen. Kompetansepakker vil være rettet inn mot kompetanseheving hos personalet ut fra kartlagte behov.

### **Beskriv hvordan tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen eller skolen**

Kompetanseheving innen implementering/endringsarbeid, profesjonsfelleskap/kultur/holdninger i tillegg til veiledningskompetanse skal danne grunnlaget for å utvikle praksisfelleskapene i barnehage og skole. Kompetansepakkene skal favne utvikling på systemnivå som forebygger og fanger opp. PP-tjenesten trenger konkrete øvelser/oppdrag for å kunne møte fremtidens utfordringer, ta plass og fremstå som solide og trygge endringsagenter i barnehage og skole. I nært samarbeid med barnehage og skole utvikles praksisfelleskapet og organisasjonens egne ressurser og kompetanse utnyttes.

Kollektive prosesser favner flere arenaer. Profesjonsfelleskapet i PP-tjenestene og mellom tjenestene i Salten utvikles, delingskultur både mellom tjenestene og UH.

### **Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen**

Nært samarbeid med UH gir kjennskap til praksisfeltet og utfordringsbildet i barnehage og skole. Effekten av utviklingen av kompetansepakker og veiledningen på systemnivå kan være godt forskningsmateriale. Ferskvare gjelder.

Partnerskapssamarbeid med Nord universitet bidrar til styrking av lærerutdanningene og emnene innen spesialpedagogikk på flere måter. Utviklingspartnere fra Nord universitet, som bidrar inn i dette tiltaket, har ansvar for undervisning i lærerutdanningene eller emner innen spesialpedagogikk.

De erfaringene som gjøres i partnerskapet sammen med barnehage- og skoleeiere om felles utviklingsarbeid, styrker den enkeltes utviklingspartner/UH-ansatt sitt grunnlag for å gi undervisning til studentene som er dagsaktuelt for praksisfeltet. Partnerskapet bidrar også til at utviklingspartnere får tilgang til å kunne samle data, både i form av arbeidsnotater fra



utviklingsprosesser, statistiske data eller gjennom intervjuer. På det grunnlaget utvikles forskning som inngår som pensum i lærerutdanningene og tema i spesialpedagogiske emner.

Samarbeidet har også potensiale til å knytte opp studenter fra lærerutdanningene og masterprogrammene til å være med og samle inn data for sine bacheloroppgaver og masteroppgaver. Dette bidrar til bedre problemstillinger og praksisnære studentarbeider. Bruk av studenter i partnerskapet kan med det bidra til at utvikling, planlegging, gjennomføring og evaluering av felles utviklingsarbeid i økende grad blir dokumentert og skriftliggjort. Ved studentaktiviteter i f.eks. masteroppgave, vil det være naturlig at forskningen bli presentert på seminarer eller konferanser.

### Beskriv hvordan dette tiltaket er forankret i [lansiktig plan](#)

Både sektormålene for barnehage og skole og kjennetegnene for måloppnåelse vil danne grunnlaget for riggingen av kompetansehevingen og implementeringen i barnehage og skole.

Viktige mål er:

- Alle har et godt og inkluderende leke- og læringsmiljø
- De ansatte i kunnskapssektoren har høy kompetanse
- Alle har god tilgang til relevante tilbud av høy kvalitet
- Alle lykkes i opplæringen og utdanningen

Viktige kjennetegn er:

- Personalet i barnehagene og skolene jobber med inkluderende leke- og læringsmiljø.
- Barn og elever som har behov for det, får hjelp så raskt som mulig slik at ufrivillig fravær ikke utvikler seg.
- Hele personalet i barnehagen og skolen er involvert i kompetanseutviklingstiltakene
- Barnehagen, skolen og PP-tjenesten samarbeider om forebyggende og systemrettet arbeid
- Personalet i barnehagen og skolen har kompetanse til å avdekke og hjelpe barn og elever som har utfordringer på grunn av høyfrekvente vansker og tilrettelegge for gode læringsarenaer med mestring og inkludering.
- Barnehagen og skolen utvikler et profesjonsfaglig fellesskap som reflekterer over felles verdier og videreutvikler sin praksis til barnets og elevenes beste

### Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte

Møtekostnader/lokaler, bispising og overnatting:

- To fagsamlinger: **kr. 300 000,-** pr år
- Tiltaket gjelder for 50 ansatte

Egeninnsats:

- Arbeidstid og reisetid, samt reisekostnader.
- Behovsavklaring opp mot kommunene/PPT kontorene: 5 timer x 5 PP-ledere = 25 t
- Planlegging av innhold sammen med UH/PPT:
  - 4 planleggingsmøter av 2 timer x 5 PP-ledere = 40 timer
- Organisering av tiltak (bestille lokale, påmelding, servering):
  - 2 dager = 15 timer x 2 ganger pr år = 30 timer



- Gjennomføring av tiltak (delta, arrangere, rydde, reise)
  - 15 timer pr samling (2 hele dager) x 2 samlinger x 5 PP-ledere = 150 timer
- Rapportering (referat, behovsmelding):
  - 5 timer x 5 PP-ledere = 25 timer
  - Til sammen 270 timer a kr 700,- = kr 189 000,-

**I tillegg kommer** arbeidstid for 50 PPT ansatte x 2 dager (15t) x 2 ganger i året = 1500 timer

Reiseutgifter: kr 25 000

Reisetid: 125 timer (2,5 timer i snitt)

Reise

Opphold

Foredragsholder

14 ledere

Sum: **80.000** pr år.

---

**Saltennettverket** ble etablert i 2016 med årlige samlinger. Saltennettverket består av PPT Bodø, PPT Saltdal og Beiarn, PPT Meløy, PPT Gildeskål, PPT Fauske- Sørfold og PPT for videregående opplæring i Nordland. Det er i tillegg et samarbeid mellom alle PP-tjenestene i Nordland, Nord Universitet og Statped. Statsforvalteren i Nordland og Statped er invitert inn på alle samlingene.

PP-tjenesten er både målgruppe og bidragsyter i kompetansetiltak og systemarbeid knyttet spesielt mot kompetanseløftet. Tjenesten skal også motta og utvikle egen kompetanse. Forutsetningene for dette styrkes ved å øke PP-rådgivernes kompetanse innen didaktikk, profesjonskunnskap og veiledningskompetanse. I tillegg skal PP-Tjenesten øke sin kompetanse på sammensatte og komplekse utfordringer.

Kompetanseheving for PP - tjenestene tar utgangspunkt i Ståstedsanalysen for PPT, lokale behov i barnehager og skoler, samt kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet.

Høsten 2023 har vi inngått et samarbeid med Statped knyttet til kompetanseheving for PP-tjenestene i Salten vedrørende ufrivillig skolefravær. Opplegget er samlingsbasert med 2 fysisk og 1 digital økt, og vil fortsette inn i 2024. Mellom samlingene har det vært mellomarbeid.

Tjenesten behov for å øke kompetanse for å møte nye krav/behov og forventninger om å være «tettere på» og bistå med veiledning på et forebyggende nivå. PPT sin rolle og mandat er i endring og det er behov for å bidra tidlig i forløpet både med å støtte og veilede skolene og barnehagene slik at tilpasninger skjer i en tidlig fase. PPT skal bistå med organisasjon- og kompetanseutvikling.



Ufrivillig skolefravær er en økende utfordring nasjonalt, så også i skoler og barnehager som PP-Tjenestene i Saltennettverket ivaretar. I 2023 fikk Saltennettverket 150 000 kr i kompetanseløftet for å øke kompetansen i PP-Tjenestene på ufrivillig skolefravær. Nettverket har fokusert på *bekymringsfullt skolefravær* hvor Statped har stått for det faglige innholdet. Ønsket er nå å videreføre dette arbeidet med å bygge på med veiledningskompetansen i PPT og implementere kunnskap PP-tjenesten har fått gjennom nettverket.

### **Prosjekt: Fremtidens PP-tjeneste: RETT HJELP TIL RETT TID gjennom organisasjonsutvikling**

Høsten 2024 iverksettes ny opplæringslov og også forventninger om at PP-tjenesten skal være tettere på og kompetansen nærmere barn og unge.

Tilskuddet skal brukes til kompetanseheving slik at tjenesten er bedre rustet til å implementere kunnskap og veilede om hva som forebygger og hvordan fange opp ufrivillig fravær i barnehage og skole.

Fokusområder vil være kunnskap om:

- Implementering/endringsarbeid - hvordan gjør vi det med mål og mening?
- Profesjonsfelleskapet/ kultur/holdninger. Uten gode praksisfelleskap vil endring bli utfordrende
- Trygge læringsmiljøer (relasjoner, mestring og inkludering)
- Høyfrekvente vansker og god tilrettelegging i ordinær opplæring for å forebygge fravær
- Voksenrollen – atferd og væremåte for trygghet og utvikling
- Gode kartleggingsverktøy for observasjon
- Samtaleverktøy for å få frem barnets/elevens stemme er også viktig kompetanseheving som må ut i barnehager og skoler.
- Veiledning – hvordan veilede slik at refleksjonene blir gode og endringen blir varig?

Nordland fylke ligger på topp når det gjelder frafall fra videregående opplæring. Utvikling av ufrivillig fravær starter ofte allerede i barnehagen. Sjansen for frafall i videregående skole er da større. Frafall koster samfunnet store summer.

Barnehager og skoler trenger tilstrekkelig kompetanse i å kartlegge, analysere og iverksette tiltak. Personalet i PP-tjenesten skal øke og dele sin kompetanse på høyfrekvente vansker og bidra i sammensatte og relativt komplekse utfordringer.

Målet/tiltaket er kompetanseheving på nevnte fokusområder for så å utvikle forebyggende kompetansepakker fra PP-tjenesten på ufrivillig fravær i barnehage og skole. Utvikle veiledningskompetanse i tjenesten er sentral.

#### **PP-ledernettverket for Nordland.**

2 møter i året fysisk. Samling vår-24 og høst-24.

Digitale møter hver 6. uke.

Planlegger kompetanseheving for PP - tjenestene med bakgrunn i kompetansekartlegging med bistand fra Nord Universitet og/eller Ståstedsanalysen for PPT. Erfaringsdeling, lederstøtte og prosessledelse.

Fast deltagelse fra Statsforvalteren i Nordland og Statped.

Statsforvalteren i Nordland bidra i forhold til lover, regler og forvaltning.



Statped bidrar med nettverksbygging og kompetanseheving innenfor det spesialpedagogiske feltet.

### **UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte**

Nord universitet deltar i nettverket med utviklingspartner.

Nord universitet deltar i Saltennettverket med utviklingspartnere med fagkompetanse innen spesialpedagogiske og inkluderende opplæring.

Nord universitet sitt tilskudd brukes til planlegging av, forberedelse av faglige innlegg og utvikling av mellom-samlingsaktiviteter. I tillegg kommer reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med deltakelsen.

### **Det er behov for å bruke midler til koordinator for dette tiltaket? Ja**

Begrunn:

**Det er mange kommuner involvert i tiltaket, og også private eiere. Det er en del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.**

Her kommer også en del andre føringer og ordninger inn, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordning, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.

Koordineringsfunksjonen dreier seg om å være kommunenes forlengede arm i utviklingsarbeid, støtte og bidra til at dette skjer i tråd med gjeldende satsinger, føringer og lovverk.

- Bidra til et likeverdig partnerskap. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten.
- Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene.
- Kalle inn til møter i både arbeidsgrupper og nettverk/tiltak som er i partnerskap mellom UH og kommunene, sørge for kontinuitet og framdrift i arbeidet.
- Bidra som prosessveileder og med god relasjonskompetanse der det er nyttig og viktig.
- Delta i fagutvalg rekom og dekom på vegne av Salten.
- Være oppdatert på relevant ny forskning, teori og litteratur – kombinere det organisatoriske med det faglige.
- Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak.
- Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert.
- Holde fokus på tydelig ansvars-, oppgave- og forventningsavklaring, passe på å stoppe opp ofte nok (også fordi det er stor utskifting i kommunene)
- Ta imot påmeldinger, info til deltakere, fakturere osv.
- Se fellestrekk (felles behov e.l.) hos ulike enheter/kommuner, og koble folk sammen der det kan være konstruktivt.
- Kjenne til ressurspersoner og -instanser i Salten som kan bidra inn i barnehage, skole og andre enheter, og bidra til å opprette kontakt – dette også for kompetanseheving for de som jobber nærmest barna. Eksempelvis kan dette være kommunepsykologer, fagpersoner på Krisesenteret, Statens Barnehus, Felles Ansvar, konfliktrådet,



friluftsråd/idrettsråd, veiledningssenter for pårørende, Nordlandssykehuset eller andre.

- Presentere og modellere ulike metoder og verktøy for prosessarbeid, utviklingsarbeid.
- Organisatorisk hukommelse – nettverkene i sektoren som RKK organiserer, fungerer som en organisatorisk hukommelse som gjør regionen mindre sårbar når folk bytter jobb (ledere/eiere).

Tanken er at dette nettverket skal omfatte alle aktuelle satsinger, prosjekter, forskrifter, lover mm. som dreier seg om arbeid for og med barn og unge, som blant annet barnekonvensjonen, St. 21, Meld.St. 6., DEKOM, REKOM, rammeplan for SFO, rammeplan for barnehage, kulturskole, barnevernsreformen, integreringsloven, Fagfornyelsen, opplæringsloven mm. På den måten har vi «sprengt» grensene for kompetanseløftet nasjonalt, som er barnehage, skole og PPT, der PPT i større grad skal bidra til å øke kompetansen til lærere i barnehage og skole. Gjennom enda bredere tverrfaglig perspektiv, er målet at enda flere instanser kan være med på å dele kompetanse og erfaringer, sånn at Salten som region samlet sett kan bidra til en inkluderende praksis.

Her er det viktig å ha et særskilt fokus på samisk mangfold og andre minoriteter, sånn at det blir reell inkludering i praksis. Kjennskap til læreplan, forskning og lignende blir viktig på dette nivået.

Barnekonvensjonen gir alle barn og unge under 18 år rett til å ha en **trygg og god oppvekst**, uansett hvem de er og hvor de bor. Barnekonvensjonen har også fire generelle prinsipper, som handler om **ikke-diskriminering, barnets beste, barnets rett til liv og utvikling, og barnets rett til å bli hørt**. Disse prinsippene er viktige utgangspunkter for å forstå de andre bestemmelsene i barnekonvensjonen.

Koordinatorrollen til RKK er forankret i [RKKs strategidokument](#). I oppdraget fra eierne ligger det blant annet at RKK skal være pådriver og bidragsyter til økt kompetanse, legge til rette for kompetanseutvikling, bistå kommunene med implementering av relevante satsinger og utviklingsprosjekt, støtte kommunene i å være oppdatert på føringer, satsinger, føringer og lovverk, synliggjøre sammenhenger, og RKK skal være bindeledd mellom kommunene og aktuelle samarbeidspartnere, i dette tilfellet Statsforvalteren, UH, og andre aktører som jobber for og med barn og unge i Salten. I tråd med bærekraftsmål 16.7 skal RKK Salten medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser, som er særlig aktuelt i prosessen knyttet til behovsmelding og arbeid med kompetanseheving i barnehage og skole (+ støttefunksjoner).

Det er også nyttig for Nord universitet å ha RKK-leddet som en viktig del av partnerskapet i Salten. Det blir for mye å skulle følge opp hver enkelt kommune, og RKK bidrar dessuten til å holde den røde tråden og framdriften i arbeidet som et mellomledd som organiserer og strukturerer arbeidet, er pådriver i mellomarbeid, innhenter info, samler arbeidsgrupper, nettverk, ledergrupper både i og mellom kommuner til prosessene som skal gjøres, og har stor kjennskap til ulike aktører i Salten.

Tiltakets varighet Vår 2024  Høst 2024  Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
--	------	-------------	----	-------------



Høst 2025	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
2026	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
2027	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Hvem er målgruppa for tiltaket?

Målgruppa er alle PP-ledere og rådgivere i tjenestene og selvfølgelig alle barn/elever og pedagoger i barnehager og skoler i kommunene. Styrkingen av kompetansen hos de som er nærmest barna, pedagogene, skal gi barn og elever tidlig og rett hjelp når de trenger det. Kunnskap om profesjonsfelleskap, implementering og kollektive prosesser skal sikre vedvarende endringer og bruk av kompetanse også frem i tid.





## Tiltak 2

Navn på tiltak: Regionalt nettverk for ufrivillig skolefravær

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
125.000,-	300.000,-	425.000,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

### **Beskriv hvordan tiltaket er forankret i den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer ansatte og ledere, og i faglig dialog med UH**

Ufrivillig og bekymringsfullt skolefravær er et stort og komplekst område, og et behov som er meldt inn fra mange hold. Det er noe mange ansatte og ledere i mange tverrfaglige tjenester kjenner på kroppen i hverdagen, og som også vises i ulike former for tallmateriale og analyser av disse. Det vises i fraværstatistikker og er selvfølgelig en viktig del av arbeidet med et inkluderende læringsmiljø. Bakgrunnen for et regionalt nettverk kommer fra kommunenes arbeid med veiledere, handlingsplaner og lignende når det kommer til arbeidet med skolefravær, der de tverrfaglig har jobbet med problemstillingen og involvert både ansatte og ledere i mange tjenester. Mange kommuner i regionen er små og har dermed også små fagmiljøer og er avhengige av regionale samarbeid for mer faglig påfyll og større muligheter for felles utviklingsarbeid. Det er også et ønske om en mest mulig lik praksis på tvers av kommunene i regionen, noe som i større grad er mulig gjennom å dele erfaringer på tvers. I tillegg er det ressursbesparende å jobbe sammen for å øke kompetanse og finne best mulig løsninger på store, komplekse utfordringer.

En del har også begynt noe regionalt arbeid i samarbeidet med PPT, barnevern og politiet. I dette arbeidet har det kommet fram et ønske om et regionalt nettverk for å lære av hverandre på tvers, og også for muligheten til partnerskap med UH, for å kunne utvikle både erfarings- og forskningsbasert kunnskap på området.

Det er også behov for økt kompetanse og kunnskap om risiko for utenforskap knyttet til samiske miljøer, hvordan dette håndteres i tjenestene, og hva vi kan lære av de som jobber tetttest på i allerede i dag. Det gjelder også risiko for utenforskap knyttet til også andre flerkulturelle og krysskulturelle miljøer, ivaretagelse av barn og unge blant flyktninger og så videre.

De fleste kommunene i Salten er i prosess med å lage eller (vurdere å) rullere oppvekstplan, en prosess som involverer alle ansatte, tillitsvalgte, ledere, barn og unge, foreldre m.fl. på ulike måter og i ulike faser, der ulike områder og temaer løftes fram som særskilt nødvendige å satse på i kommende i periode. Enhetene og kommunene som er representerte i de regionale nettverkene deltar på bakgrunn av satsingsområder som stemmer overens med dette.

Årlig gjennomfører RKK Salten kompetansekartlegging med alle kommunene, som det også jobbes med i de ulike nettverkene for å se hvilke behov det er konstruktivt at det jobbes med på tvers, og ut fra dette lages det en [regional årsplan](#) (ny plan vedtas mars 2024). Denne kartleggingen sendes ut til alle ledere, som igjen involverer sine ansatte i arbeidet med innmeldte behov.

Deltakerne i nettverket representerer sin skole/sin kommune (eier) og har i ansvar å bringe informasjon, kompetanse og behov inn og ut av nettverket mellom samlingene. På den måten forankres arbeidet på den enkelte enhet hele veien, og det er mer enn behovene til den



enkelte som representeres i nettverket. Dette gjøres gjennom mellomarbeid mellom samlingene, forberedelsesoppgaver og lignende.

I tillegg bringes innhold fra nettverket inn i forum for ledere i ulike sektorer i Salten på ulike måter, gjennom faste nettverk i regi av RKK Salten, som jevnlig informerer disse om hva det jobbes med i de regionale nettverkene og holder dem oppdatert. Dette gjøres på møter gjennom året, via Teams-rom og på e-post. Ledere er også innkalt til alle møter, og kan delta på disse dersom de ønsker, og er også av og til med på arbeidsgruppemøter og lignende for å være informert om hva det jobbes med, og for å ha god forankring til arbeidet i nettverket.

Behovet for nettverket og innholdet i nettverket er kommet fram i dialog med Nord universitet, både med regionkontakt Bent Cato Hustad, og med spesifikke fagkontakter for nettverket, som sitter i arbeidsgruppe for nettverket sammen med koordinator fra RKK og lærer-representanter fra nettverket. Arbeidsgruppa planlegger nettverkssamlingene fra gang til gang, sånn at samlingene blir mest mulig tilpasset målgruppa, og likeverdige for både UH og praksisfeltet – at behovene for begge partene blir hensyntatt i planleggingen og gjennomføringen.

### **Beskriv hvordan tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen eller skolen**

I alle nettverk i Salten er det jobbet godt med hva *representasjon* betyr, og at de som deltar har ansvar for å dele kompetanse fra nettverket til egen arbeidsplass, gjøre mellomarbeid mellom nettverkssamlingene på egen arbeidsplass, og ta med seg erfaringer og kunnskap fra egen praksis og eget kollegium inn i nettverket – fokus på delings- og læringskultur både på enkeltskoler og på tvers av skoler (jf. overordnet del kap. 3.5). Vi har jobbet med felles mål, forventninger og ansvarsfordeling for nettverket, og dette er noe vi ser vi jevnlig må ha oppe og minne oss selv på, sånn at vi jobber etter kriteriene for lærende nettverk og har et utviklingsfokus som skal lede til varig endring av praksis i klasserommet, et kollektivt fokus på elevenes læring, som elevene skal merke forskjell på.

Deltakerne i nettverket har mellomarbeid mellom hver samling, der de skal teste ut ulike undervisningsopplegg og metodikk, dele faglig påfyll med kolleger, reflektere over noe i eget profesjonsfellesskap og gjøre utviklingsarbeid på egen enhet. Dette skal de igjen bringe inn i nettverket som deling med andre deltakere, for å koble til teori og forskning og så videre – dra det opp på et metanivå, og her kommer partnerskapet med Nord universitet særlig inn og er en uvurderlig støtte.

Nå er jo ikke deltakerne i nettverket nødvendigvis ute og observerer hverandre i klasserommet, selv om det er opptil flere som jobber på samme enhet og til og med i samme klasse og har den muligheten. Likevel kan også nettverksarbeid fungere som en form for kollegaveiledning og profesjonsutvikling, og på nettverkssamlingene kan vi modellere nettopp slike prosesser som deltakerne kan ta med seg tilbake til eget profesjonsfellesskap og øve på for å utvikle praksis, gjennom blant annet observasjon, refleksjon og kollegabasert veiledning.

Deltakerne i nettverket får påfyll av den forskningsbaserte kunnskapen som bør ligge til grunn for kollektiv læring og utviklingsarbeid i et profesjonsfellesskap, i arbeidet med av-privatisere (uønsket) praksis. Deltakerne vil være utmerkede ressurspersoner/veiledere for å lede forbedring av praksis, og gjennom at de er med i nettverket er det en måte for kommuner/eiere å bygge denne kapasiteten på. Å møte andre på tvers på jevnlig basis gir disse ressurspersonene/veilederne støtte, trygghet og inspirasjon i arbeidet i en hektisk



hverdag, og en mulighet for å skape en felles forståelse, bygge kapasitet sammen, lære av hverandre og ikke måtte finne opp kruttet selv på hver eneste liten enhet. Her trengs selvfølgelig også masse lederstøtte, og det jobbes det parallelt med på leder- og eiernivå i RKK-regi.

Ledere i kommunene har jobbet mye med kollektive prosesser og profesjonsfelleskap i de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordningene; hvordan de som deltar i nettverk får tid og rom til å gjøre denne jobben ute på enhetene, og at det er satt av i årsplan/virksomhetsplan og henger sammen med kompetansebehov på de ulike enhetene og i de ulike kommunene. Dette er fortsatt et fokus på leder- og eiernivå, og det er viktig sammenhenger å synliggjøre, og skape rom for.

Nettverkene inviterer også inn andre faginstanser i regionen ved behov, så det er en fin måte å mobilisere den kompetansen vi faktisk samlet sett har i regionen, og kunne samarbeide og hjelpe hverandre på tvers. Det har allerede oppstått kontakt mellom ulike skoler, kommuner som samarbeider om spesifikke ting, og det er flere enheter/kommuner som har fått opprettet kontakt med regionale kompetansesentre som Statens Barnehus, Krisesenteret, Felles Ansvar m.fl. – på den måten kommer deres unike kompetanse også ut i distriktene i større grad.

Nettverkene har også vist seg å være en fin mulighet for lærerstudenter å bli kjent med større deler av regionen enn bare Bodø, og få kontakt med barnehager og skoler i de andre kommunene, bli kjent med hvordan de jobber, hva som er utfordrende, om det er mulig å komme ut dit i praksis, og om det finnes gode problemstillinger der for masteroppgaver.

### **Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen**

Nært samarbeid med UH gir kjennskap til praksisfeltet og utfordringsbildet i barnehage og skole. Effekten av utviklingen av kompetansepakker og veiledningen på systemnivå kan være godt forskningsmateriale. Ferskvare gjelder.

Partnerskapssamarbeid med Nord universitet bidrar til styrking av lærerutdanningene og emnene innen spesialpedagogikk på flere måter. Utviklingspartnere fra Nord universitet, som bidrar inn i dette tiltaket, har ansvar for undervisning i lærerutdanningene eller emner innen spesialpedagogikk.

De erfaringene som gjøres i partnerskapet sammen med barnehage- og skoleeiere om felles utviklingsarbeid, styrker den enkeltes utviklingspartner/UH-ansatt sitt grunnlag for å gi undervisning til studentene som er dagsaktuelt for praksisfeltet. Partnerskapet bidrar også til at utviklingspartnere får tilgang til å kunne samle data, både i form av arbeidsnotater fra utviklingsprosesser, statistiske data eller gjennom intervjuer. På det grunnlaget utvikles forskning som inngår som pensum i lærerutdanningene og tema i spesialpedagogiske emner.

Samarbeidet har også potensiale til å knytte opp studenter fra lærerutdanningene og masterprogrammene til å være med og samle inn data for sine bacheloroppgaver og masteroppgaver. Dette bidrar til bedre problemstillinger og praksisnære studentarbeider. Bruk av studenter i partnerskapet kan med det bidra til at utvikling, planlegging, gjennomføring og evaluering av felles utviklingsarbeid i økende grad blir dokumentert og skriftliggjort. Ved studentaktiviteter i f.eks. masteroppgave, vil det være naturlig at forskningen bli presentert på seminarer eller konferanser.

**Beskriv hvordan dette tiltaket er forankret i [langsiktig plan](#)**

Nettverket er utrolig bredt sammensatt, både på tvers av kommuner, på tvers av sektorer, og på tvers av nivåer. Det er på mange måter laget rundt barna i praksis, og på den måten rett i hele målgruppa for kompetansetiltak (3.4).

Nettverket har som målsetting å jobbe for å få til et helhetlig og godt samordnet tilbud fra ulike tjenester, også i lys av barnevernsreformen, tverrfaglig og tverrsektorielt, og har lyktes med å samle alle aktører i dette arbeidet (5.3). Målet er å se på struktur og organisering i tjenestene sånn at hjelpeinstanser og skole har både kompetanse og rigging til å hjelpe barn med de tiltakene som trenges innen rimelig tid (7.1.4), og jobber med å sette samhandling mellom skole og støtteinstanser i system, avklare ansvarsforhold, se på struktur i laget rundt barna og hvordan denne kan endres til å være mer hensiktsmessig enn i dag, øve sammen på andre måter å gjøre det på, lære av hverandre, jobbe med gode forebyggende planer og sette dem ut i praksis og følge dem opp på måter som fungerer for barna, sørge for gode rutiner i alle overganger (noe vi kan se på her siden alle aktører er representerte i nettverket).

**Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte**

3 heldags nettverkssamlinger i Bodø, kl. 10-15 skoleåret 2024/2025.  
Arbeidsgruppemøter digitalt i forkant av disse.

Vi ser at det er helt nødvendig at eiers tilskudd dekker de praktiske kostnadene rundt det å arrangere nettverk og ledes og ansattes deltakelse i nettverk, fordi situasjonen i kommunene er så presset både økonomisk og med fravær at dersom deltakelse i regionale aktiviteter kommer som en ekstra utgift blir det fort flere deltakere som ikke får anledning til å delta – kompetansehevende tiltak blir kuttet dersom kommunene må iverksette sparetiltak. Det er viktig med kontinuitet og deltakelse fra alle i nettverket, som igjen representerer sine skoler og sine kommuner/eiere, og dersom de ikke kan delta, når ikke kompetansen ut til flere profesjonsfelleskap og igjen ut til flere klasserom og elever, og vi oppnår ikke ønsket effekt og måloppnåelse med tiltaket.

Vi fikk 100.000,- for tiltaket i fjor, og ser at det akkurat ikke holdt for å gjennomføre helt som tenkt, derfor har vi økt litt.

Skoleeiers egenandel regnes som tidligere med som deltakelse på aktiviteter (arbeidstid og reisetid), altså ressursen som brukes for å kunne delta på både behovsavklaringer, planlegging og gjennomføring av nettverk.

I tillegg til dette kommer mellomarbeid på den enkelte enhet som det settes av tid til som kollektivt arbeid. Skoleeiere og skoleledere deltar også på utviklingsarbeid både i egen kommune og i regional regi.

**UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte**

Nord universitet deltar i nettverket med utviklingspartner.

Nord universitet deltar i nettverket med utviklingspartnere med fagkompetanse innen spesialpedagogiske og inkluderende opplæring. Nord universitet sitt tilskudd brukes til planlegging av, forberedelse av faglige innlegg og utvikling av mellom-samlingsaktiviteter. I tillegg kommer reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med deltakelsen.



Kontaktpersonene fra Nord vil i samarbeid med arbeidsgruppa og nettverket vurdere om ressursen tidvis kan og bør brukes på andre måter, for eksempel med enkelte besøk ute i praksisfeltet, for å hente inn fortellinger fra praksis, bidra til aktuell forskning eller materiell til artikler og lignende. I tillegg bidrar de til å samle materiell til en digital ressursbank som nettverket har tilgang til.

**Det er behov for å bruke midler til koordinator for dette tiltaket? Ja**

Begrunn

**Det er mange kommuner involvert i tiltaket, og også private eiere. Det er en del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.**

Her kommer også en del andre føringer og ordninger inn, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordning, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.

Koordineringsfunksjonen dreier seg om å være kommunenes forlengede arm i utviklingsarbeid, støtte og bidra til at dette skjer i tråd med gjeldende satsinger, føringer og lovverk.

- Bidra til et likeverdig partnerskap. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten.
- Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene.
- Kalle inn til møter i både arbeidsgrupper og nettverk/tiltak som er i partnerskap mellom UH og kommunene, sørge for kontinuitet og framdrift i arbeidet.
- Bidra som prosessveileder og med god relasjonskompetanse der det er nyttig og viktig.
- Delta i fagutvalg rekom og dekom på vegne av Salten.
- Være oppdatert på relevant ny forskning, teori og litteratur – kombinere det organisatoriske med det faglige.
- Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak.
- Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert.
- Holde fokus på tydelig ansvars-, oppgave- og forventningsavklaring, passe på å stoppe opp ofte nok (også fordi det er stor utskifting i kommunene)
- Ta imot påmeldinger, info til deltakere, fakturere osv.
- Se fellestrekk (felles behov e.l.) hos ulike enheter/kommuner, og koble folk sammen der det kan være konstruktivt.
- Kjenne til ressurspersoner og -instanser i Salten som kan bidra inn i barnehage, skole og andre enheter, og bidra til å opprette kontakt – dette også for kompetanseheving for de som jobber nærmest barna. Eksempelvis kan dette være kommunepsykologer, fagpersoner på Krisesenteret, Statens Barnehus, Felles Ansvar, konfliktrådet, friluftsråd/idrettsråd, veiledningsssenter for pårørende, Nordlandssykehuset eller andre.
- Presentere og modellere ulike metoder og verktøy for prosessarbeid, utviklingsarbeid.
- Organisatorisk hukommelse – nettverkene i sektoren som RKK organiserer, fungerer som en organisatorisk hukommelse som gjør regionen mindre sårbar når folk bytter jobb (ledere/eiere).



Tanken er at dette nettverket skal omfatte alle aktuelle satsinger, prosjekter, forskrifter, lover mm. som dreier seg om arbeid for og med barn og unge, som blant annet barnekonvensjonen, St. 21, Meld.St. 6., DEKOM, REKOM, rammeplan for SFO, rammeplan for barnehage, kulturskole, barnevernsreformen, integreringsloven, Fagfornyelsen, opplæringsloven mm. På den måten har vi «sprengt» grensene for kompetanseløftet nasjonalt, som er barnehage, skole og PPT, der PPT i større grad skal bidra til å øke kompetansen til lærere i barnehage og skole. Gjennom enda bredere tverrfaglig perspektiv, er målet at enda flere instanser kan være med på å dele kompetanse og erfaringer, sånn at Salten som region samlet sett kan bidra til en inkluderende praksis.

Her er det viktig å ha et særskilt fokus på samisk mangfold og andre minoriteter, sånn at det blir reell inkludering i praksis. Kjennskap til læreplan, forskning og lignende blir viktig på dette nivået.

Barnekonvensjonen gir alle barn og unge under 18 år rett til å ha en **trygg og god oppvekst**, uansett hvem de er og hvor de bor. Barnekonvensjonen har også fire generelle prinsipper, som handler om **ikke-diskriminering, barnets beste, barnets rett til liv og utvikling, og barnets rett til å bli hørt**. Disse prinsippene er viktige utgangspunkter for å forstå de andre bestemmelsene i barnekonvensjonen.

Koordinatorrollen til RKK er forankret i [RKKs strategidokument](#). I oppdraget fra eierne ligger det blant annet at RKK skal være pådriver og bidragsyter til økt kompetanse, legge til rette for kompetanseutvikling, bistå kommunene med implementering av relevante satsinger og utviklingsprosjekt, støtte kommunene i å være oppdatert på føringer, satsinger, føringer og lovverk, synliggjøre sammenhenger, og RKK skal være bindeledd mellom kommunene og aktuelle samarbeidspartnere, i dette tilfellet Statsforvalteren, UH, og andre aktører som jobber for og med barn og unge i Salten. I tråd med bærekraftsmål 16.7 skal RKK Salten medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser, som er særlig aktuelt i prosessen knyttet til behovsmelding og arbeid med kompetanseheving i barnehage og skole (+ støttefunksjoner).

Det er også nyttig for Nord universitet å ha RKK-leddet som en viktig del av partnerskapet i Salten. Det blir for mye å skulle følge opp hver enkelt kommune, og RKK bidrar dessuten til å holde den røde tråden og framdriften i arbeidet som et mellomledd som organiserer og strukturerer arbeidet, er pådriver i mellomarbeid, innhenter info, samler arbeidsgrupper, nettverk, ledergrupper både i og mellom kommuner til prosessene som skal gjøres, og har stor kjennskap til ulike aktører i Salten.

Tiltakets varighet Vår 2024  Høst 2024  Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2025	62.500,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis.	150.000,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis.



		Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.		Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.
2026	125.000,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis. Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.	300.000,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis. Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.
2027	125.000,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis. Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.	300.000,-	Ekstremt kompleks problemstilling. Tverrfaglig samhandling i laget rundt barnet – kompetanseløftet i praksis. Mulighet for følgeforskning over tid. Følge intervensjoner over tid. Følge forebyggende arbeid over tid og måle effekt på langsiktig og kontinuerlig jobbing.



Hvem er målgruppa for tiltaket?

Private og offentlige barnehage- og skoleiere (grunnskole og vgs), elev- og lærlingetjeneste, PPT, barnevern/skolelos, foreldre- og familieveiledere, kommunepsykologer, skolehelsetjeneste, ansatte i barnehage, SFO og skole (lærere, assistenter, miljøarbeidere, fagarbeidere, andre ansatte), og eventuelt andre aktuelle i laget til barna. UH og studenter. Masterstudenter.





### Tiltak 3

Navn på tiltak: Regionalt nettverk for pedagogisk analyse

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
125.000,-	300.000,-	425.000,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

**Beskriv hvordan tiltaket er forankret i den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer ansatte og ledere, og i faglig dialog med UH**

Videreføring av eksisterende nettverk, oppstart 2021. I oppstarten av arbeidet med kompetanseløftet ble nettverket for inkluderende praksis opprettet, et nettverket for å samle barnehage, skole og PPT, for å jobbe med målsettingene og kriteriene for kompetanseløftet. Behovet for å gå sammen i regionen og jobbe felles med begreper, forventninger og målsettinger for dette arbeidet var stort, og det var en naturlig del av partnerskapet med Nord universitet.

Fra innledende kartlegginger kom følgende opp som viktig å øke kompetansen på: høyfrekvente utfordringer blant barn og unge, og hvordan dette kan jobbes med i opplærings situasjoner. F.eks. uro, sinne/frustrasjon, vold/aggresjon/trusler, ADHD, dysleksi, matematikkvansker, psykisk helse, skolefravær og skolevegring, samspills- og adferdsvansker.

Nord universitet ønsket å bli bedre kjent med kommunenes (og private eieres) arbeid med inkluderende praksis, 9A, henvisninger/enkeltvedtak og lignende, som de igjen kunne ta med inn i undervisningen av lærerstudenter.

Ansatte PPT deltar i nettverket, både for eget påfyll, som del av intern kompetanseheving, og kan delta med sine erfaringer inn i nettverket, kan drøfte og dele sammen med andre som støtte i eget utviklingsarbeid.

I analyse av behovene fra både ansatte og ledere kommer det fram at gode, inkluderende fellesskap er noe alle ønsker å få til. Det er behov for en større felles forståelse mellom PPT og resten av oppvekstsektoren. Det er nødvendig med ny tenkning rundt spesialundervisning – hvorfor? Hva gjør vi da?

I tillegg trengs et ekstra blikk mot inkludering knyttet til samisk og urfolksmangfold. Her kan Drag skole og barnehage bidra med spisskompetanse, samt PP-ansatt i Hamarøy som jobber en del med dette.

Behov for påfyll av kunnskap, blikk på verdier, holdninger og elevsyn. Læringsmiljø. Profesjonsfellesskapet på skolene. Hvordan omtales elevene? Begreper og språk. Holdning til å drive med undervisning til de elevene som trenger noe ekstra? Hva skal løses innenfor tradisjonelle rammer, og hva er "noen andres" problem å løse? Hva er innenfor normalbegrepet? Eierforhold til utfordringene som er i klasserommet. Eierskap til alle elevene, ikke bare de med godt nok nivå eller adferd.

Ut fra et innledende fokus på inkluderende praksis har nettverket nå dreiet fokuset mot pedagogisk analyse som metode, både i barnehage, skole og PPT (og andre støttetjenester som er med). Høsten 2023 fikk alle deltakerne Thomas Nordahls bok om pedagogisk analyse som teorigrunnlag, samt forelesning fra Nord universitet som innledning og grunnlag til arbeidet. I tillegg delte Bodø kommune praksiseksempel fra utprøving av metodikken i



barnehage og skole. Nettverket skal nå teste ut pedagogisk analyse på aktuelle problemstillinger på egen enhet som mellomarbeid, og deretter dele erfaringer med nettverket på neste treffpunkt. Neste steg blir evaluering, før deltakerne kan teste ny problemstilling. Målet er at pedagogisk analyse skal bli en innarbeidet metodikk for utviklingsarbeid på de ulike enhetene, og at deltakerne i nettverket deler metodikk og erfaringer med kolleger i eget profesjonsfellesskap. I nettverket er både ledere og ansatte representert, så vi har god tro på at arbeidet skal bli godt forankret ute i barnehager og skoler på sikt, og at det nå er viktig at vi tar oss tid til å øve og dele erfaringer fra det med hverandre.

Mange kommuner i regionen er små og har dermed også små fagmiljøer og er avhengige av regionale samarbeid for mer faglig påfyll og større muligheter for felles utviklingsarbeid.

De fleste kommunene i Salten er i prosess med å lage eller (vurdere å) rullere oppvekstplan, en prosess som involverer alle ansatte, tillitsvalgte, ledere, barn og unge, foreldre m.fl. på ulike måter og i ulike faser, der ulike områder og temaer løftes fram som særskilt nødvendige å satse på i kommende i periode. Enhetene og kommunene som er representerte i de regionale nettverkene deltar på bakgrunn av satsingsområder som stemmer overens med dette.

Årlig gjennomfører RKK Salten kompetansekartlegging med alle kommunene, som det også jobbes med i de ulike nettverkene for å se hvilke behov det er konstruktivt at det jobbes med på tvers, og ut fra dette lages det en [regional årsplan](#) (ny plan vedtas mars 2024). Denne kartleggingen sendes ut til alle ledere, som igjen involverer sine ansatte i arbeidet med innmeldte behov.

Deltakerne i nettverket representerer sin skole/sin kommune (eier) og har i ansvar å bringe informasjon, kompetanse og behov inn og ut av nettverket mellom samlingene. På den måten forankres arbeidet på den enkelte enhet hele veien, og det er mer enn behovene til den enkelte som representeres i nettverket. Dette gjøres gjennom mellomarbeid mellom samlingene, forberedelsesoppgaver og lignende.

I tillegg bringes innhold fra nettverket inn i forum for ledere i ulike sektorer i Salten på ulike måter, gjennom faste nettverk i regi av RKK Salten, som jevnlig informerer disse om hva det jobbes med i de regionale nettverkene og holder dem oppdatert. Dette gjøres på møter gjennom året, via Teams-rom og på e-post. Ledere er også innkalt til alle møter, og kan delta på disse dersom de ønsker, og er også av og til med på arbeidsgruppemøter og lignende for å være informert om hva det jobbes med, og for å ha god forankring til arbeidet i nettverket.

Behovet for nettverket og innholdet i nettverket er kommet fram i dialog med Nord universitet, både med regionkontakt Bent Cato Hustad, og med spesifikke fagkontakter for nettverket, som sitter i arbeidsgruppe for nettverket sammen med koordinator fra RKK og lærer-representanter fra nettverket. Arbeidsgruppa planlegger nettverkssamlingene fra gang til gang, sånn at samlingene blir mest mulig tilpasset målgruppa, og likeverdige for både UH og praksisfeltet – at behovene for begge partene blir hensyntatt i planleggingen og gjennomføringen.

### **Beskriv hvordan tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen eller skolen**

I alle nettverk i Salten er det jobbet godt med hva *representasjon* betyr, og at de som deltar har ansvar for å dele kompetanse fra nettverket til egen arbeidsplass, gjøre mellomarbeid mellom nettverkssamlingene på egen arbeidsplass, og ta med seg erfaringer og kunnskap fra egen



praksis og eget kollegium inn i nettverket – fokus på delings- og læringskultur både på enkeltskoler og på tvers av skoler (jf. overordnet del kap. 3.5). Vi har jobbet med felles mål, forventninger og ansvarsfordeling for nettverket, og dette er noe vi ser vi jevnlig må ha oppe og minne oss selv på, sånn at vi jobber etter kriteriene for lærende nettverk og har et utviklingsfokus som skal lede til varig endring av praksis i klasserommet, et kollektivt fokus på elevenes læring, som elevene skal merke forskjell på.

Deltakerne i nettverket har mellomarbeid mellom hver samling, der de skal teste ut ulike undervisningsopplegg og metodikk, dele faglig påfyll med kolleger, reflektere over noe i eget profesjonsfellesskap og gjøre utviklingsarbeid på egen enhet. Dette skal de igjen bringe inn i nettverket som deling med andre deltakere, for å koble til teori og forskning og så videre – dra det opp på et metanivå, og her kommer partnerskapet med Nord universitet særlig inn og er en uvurderlig støtte.

Nettverket skal nå teste ut pedagogisk analyse på aktuelle problemstillinger på egen enhet som mellomarbeid, og deretter dele erfaringer med nettverket på neste treffpunkt. Neste steg blir evaluering, før deltakerne kan teste ny problemstilling. Målet er at pedagogisk analyse skal bli en innarbeidet metodikk for utviklingsarbeid på de ulike enhetene, og at deltakerne i nettverket deler metodikk og erfaringer med kolleger i eget profesjonsfellesskap. I nettverket er både ledere og ansatte representert, så vi har god tro på at arbeidet skal bli godt forankret ute i barnehager og skoler på sikt, og at det nå er viktig at vi tar oss tid til å øve og dele erfaringer fra det med hverandre.

Nå er jo ikke deltakerne i nettverket nødvendigvis ute og observerer hverandre. Likevel kan også nettverksarbeid fungere som en form for kollegaveiledning og profesjonsutvikling, og på nettverkssamlingene kan vi modellere nettopp slike prosesser som deltakerne kan ta med seg tilbake til eget profesjonsfellesskap og øve på for å utvikle praksis, gjennom blant annet observasjon, refleksjon og kollegabasert veiledning. Hospitering hos hverandre er også en mulighet, med eller uten observasjon fra Nord, dersom det avtales at den tildelte ressursen i noen tilfeller brukes på den måten i stedet for på nettverkssamlinger.

Deltakerne i nettverket får påfyll av den forskningsbaserte kunnskapen som bør ligge til grunn for kollektiv læring og utviklingsarbeid i et profesjonsfellesskap, i arbeidet med av-privatisere (uønsket) praksis. Deltakerne vil være utmerkede ressurspersoner/veiledere for å lede forbedring av praksis i klasserommet, og gjennom at de er med i nettverket er det en måte for kommuner/eiere å bygge denne kapasiteten på. Å møte andre på tvers på jevnlig basis gir disse ressurspersonene/veilederne støtte, trygghet og inspirasjon i arbeidet i en hektisk hverdag, og en mulighet for å skape en felles forståelse, bygge kapasitet sammen, lære av hverandre og ikke måtte finne opp kruttet selv på hver eneste liten enhet. Her trengs selvfølgelig også masse lederstøtte, og det jobbes det parallelt med på leder- og eiernivå i RKK-regi.

Ledere i kommunene har jobbet mye med kollektive prosesser og profesjonsfellesskap i de tidlige årene i arbeidet med tilskuddsordningene; hvordan de som deltar i nettverk får tid og rom til å gjøre denne jobben ute på enhetene, og at det er satt av i årsplan/virksomhetsplan og henger sammen med kompetansebehov på de ulike enhetene og i de ulike kommunene. Dette er fortsatt et fokus på leder- og eiernivå, og det er viktig sammenhenger å synliggjøre, og skape rom for.

Nettverkene inviterer også inn andre faginstanser i regionen ved behov, så det er en fin måte å mobilisere den kompetansen vi faktisk samlet sett har i regionen, og kunne samarbeide og



hjelpe hverandre på tvers. Det har allerede oppstått kontakt mellom ulike skoler, kommuner som samarbeider om spesifikke ting, og det er flere enheter/kommuner som har fått opprettet kontakt med regionale kompetansesentre som Statens Barnehus, Krisesenteret, Felles Ansvar m.fl. – på den måten kommer deres unike kompetanse også ut i distriktene i større grad.

Nettverkene har også vist seg å være en fin mulighet for lærerstudenter å bli kjent med større deler av regionen enn bare Bodø, og få kontakt med barnehager og skoler i de andre kommunene, bli kjent med hvordan de jobber, hva som er utfordrende, om det er mulig å komme ut dit i praksis, og om det finnes gode problemstillinger der for masteroppgaver.

### **Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen**

Nært samarbeid med UH gir kjennskap til praksisfeltet og utfordringsbildet i barnehage og skole. Effekten av utviklingen av kompetansepakker og veiledningen på systemnivå kan være godt forskningsmateriale. Ferskvare gjelder.

Partnerskapssamarbeid med Nord universitet bidrar til styrking av lærerutdanningene og emnene innen spesialpedagogikk på flere måter. Utviklingspartnere fra Nord universitet, som bidrar inn i dette tiltaket, har ansvar for undervisning i lærerutdanningene eller emner innen spesialpedagogikk.

De erfaringene som gjøres i partnerskapet sammen med barnehage- og skoleeiere om felles utviklingsarbeid, styrker den enkeltes utviklingspartner/UH-ansatt sitt grunnlag for å gi undervisning til studentene som er dagsaktuelt for praksisfeltet. Partnerskapet bidrar også til at utviklingspartnere får tilgang til å kunne samle data, både i form av arbeidsnotater fra utviklingsprosesser, statistiske data eller gjennom intervjuer. På det grunnlaget utvikles forskning som inngår som pensum i lærerutdanningene og tema i spesialpedagogiske emner.

Samarbeidet har også potensiale til å knytte opp studenter fra lærerutdanningene og masterprogrammene til å være med og samle inn data for sine bacheloroppgaver og masteroppgaver. Dette bidrar til bedre problemstillinger og praksisnære studentarbeider. Bruk av studenter i partnerskapet kan med det bidra til at utvikling, planlegging, gjennomføring og evaluering av felles utviklingsarbeid i økende grad blir dokumentert og skriftliggjort. Ved studentaktiviteter i f.eks. masteroppgave, vil det være naturlig at forskningen bli presentert på seminarer eller konferanser.

### **Beskriv hvordan dette tiltaket er forankret i [lansiktig plan](#)**

Kompetanseheving i pedagogisk analyse er for alle ansatte i private og kommunale barnehager og skoler, SFO, PPT, andre i laget rundt barn og unge, målgruppen for kompetanseløftet, og skal bidra til at barn og elever skal få tidlig hjelp og rett hjelp, 7.1.4.

Opplæringen for alle ansatte i pedagogisk analyse er en del av regionens langsiktige plan for å nå sektormålene for barnehage og grunnopplæringen. Kompetanse i å bruke pedagogisk analyse skal bidra til å identifisere kjennetegnene på måloppnåelse i Nordland, 3.2.1, der ansatte skal benytte metodikken for å ta tak i utfordringer og problemstillinger som kommer fram i kartlegginger på egen enhet.

Pedagogisk analyse har som mål å bidra til et «felles språk», samt en felles systematikk, struktur og måte å tenke på i håndtering av utfordringer og problemstillinger i barnehage,



skole og SFO. I tillegg skal det bidra til å identifisere kompetanse vi trenger i laget rundt barn og unge, både i barnehage, skole, SFO og PPT, og andre støtteinstanser, 3.3.

Målet er at barnehage, skole og SFO skal samarbeide med PPT om forebyggende og systemrettet arbeid, at arbeidet med pedagogisk analyse kan være en måte å skape et profesjonsfaglig fellesskap som reflekterer over felles verdier og videreutvikler praksis til barn og unges beste.

Pedagogisk analyse skal hjelpe oss å gå mere i dybden av utfordringene/ problemstillingene før vi identifiserer tiltak og behov for kompetanse. Vi må finne ut hva det egentlig handler om før vi finner riktige tiltak og kompetanse. Jobbe kunnskapsbasert, målrettet og systematisk i oppfølgingen av barn og unge.

### **Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte**

3 heldags nettverkssamlinger i Bodø, kl. 10-15 skoleåret 2024/2025.  
Arbeidsgruppemøter digitalt i forkant av disse.

Vi ser at det er helt nødvendig at eiers tilskudd dekker de praktiske kostnadene rundt det å arrangere nettverk og lederes og ansattes deltakelse i nettverk, fordi situasjonen i kommunene er så presset både økonomisk og med fravær at dersom deltakelse i regionale aktiviteter kommer som en ekstra utgift blir det fort flere deltakere som ikke får anledning til å delta – kompetansehevende tiltak blir kuttet dersom kommunene må iverksette sparetiltak. Det er viktig med kontinuitet og deltakelse fra alle i nettverket, som igjen representerer sine skoler og sine kommuner/eiere, og dersom de ikke kan delta, når ikke kompetansen ut til flere profesjonsfellesskap og igjen ut til flere klasserom og elever, og vi oppnår ikke ønsket effekt og måloppnåelse med tiltaket.

Vi fikk 100.000,- for tiltaket i fjor, og ser at det akkurat ikke holdt for å gjennomføre helt som tenkt, derfor har vi økt litt.

Skoleeiers egenandel regnes som tidligere med som deltakelse på aktiviteter (arbeidstid og reisetid), altså ressursen som brukes for å kunne delta på både behovsavklaringer, planlegging og gjennomføring av nettverk.

I tillegg til dette kommer mellomarbeid på den enkelte enhet som det settes av tid til som kollektivt arbeid. Skoleeiere og skoleledere deltar også på utviklingsarbeid både i egen kommune og i regional regi.

#### **Våren 2024:**

- Fortsette opplæring, øving, erfaringsdeling og evaluering
- Analysere kartleggingsresultater for skoler/barnehager

#### **Skoleåret 2024-2025:**

- Begynne å teste ut modell i noen barnehager/skoler – kommunene prioriterer og lager en plan
- Arbeidsplassbasert perspektiv
- Systemrettet arbeid – PPT som viktige støttespillere i kommunens arbeid
- Prøve ut, ta med erfaringer tilbake i nettverket, vurdere behov for faglig påfyll og veiledning fortløpende



- Erfaringsdeling fra kommunene nyttig for undervisning på lærerutdanning – jevnlig forbedring av praksis. Muligheter for forskning – tilgang til praksisfeltet og erfaringene som gjøres.
- Masterstudenter fra Salten-regionen – tilgang til problemstillinger i regionen.
- Utarbeide webinarer/lokale kompetansepakker for skoleledere og styrere om pedagogisk analyse: Konkrete case, ulike teoretiske retninger på inkludering, evaluering. Med utgangspunkt i kartlegging. Refleksjoner rundt inkluderingsbegrep mm. Delta live eller bruke opptak på fellestid, utviklingstid, personalmøter mm.

**Skoleåret 2025-2026:**

- Utprøving/arbeid med pedagogisk analyse i alle barnehager og skoler – arbeidsform i systemrettet arbeid i kommunene
- Rutine på arbeid med pedagogisk analyse i kommunene/regionen

**UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte**

Nord universitet deltar i nettverket med utviklingspartner.

Nord universitet deltar i nettverket med utviklingspartnere med fagkompetanse innen spesialpedagogiske og inkluderende opplæring. Nord universitet sitt tilskudd brukes til å planlegging av, forberedelse av faglige innlegg og utvikling av mellom-samlingsaktiviteter. I tillegg kommer reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med deltakelsen.

**Det er behov for å bruke midler til koordinator for dette tiltaket? Ja** 

Begrunn

**Det er mange kommuner involvert i tiltaket, og også private eiere. Det er en del av tverrfaglig arbeid – kompleks sektor, mange fagområder. Koordinere på tvers av både sektorer og kommuner, jobbe med forankring og eierforhold på lik linje hos alle.**

Her kommer også en del andre føringer og ordninger inn, som det er viktig å se på som en del av helheten: Oppfølgingsordning, barnevernsreformen, samarbeid om tjenester, ny opplæringslov, ulike skjønnsmiddelprosjekter i kommunene som er relevante, juridisk arbeid. I tillegg er det viktig å få synliggjort kompetanseløftet som grunnmur for både dekom og rekom, og at alle tilskuddsordningene (+ flere føringer) henger sammen.

Koordineringsfunksjonen dreier seg om å være kommunenes forlengede arm i utviklingsarbeid, støtte og bidra til at dette skjer i tråd med gjeldende satsinger, føringer og lovverk.

- Bidra til et likeverdig partnerskap. Her er RKK et nøytralt mellomledd, som vi har sett er en av suksessfaktorene for denne likeverdigheten.
- Være oppdatert på føringer og lovverk og hvordan dette må tas tak i ute i kommunene.
- Kalle inn til møter i både arbeidsgrupper og nettverk/tiltak som er i partnerskap mellom UH og kommunene, sørge for kontinuitet og framdrift i arbeidet.
- Bidra som prosessveileder og med god relasjonskompetanse der det er nyttig og viktig.
- Delta i fagutvalg rekom og dekom på vegne av Salten.
- Være oppdatert på relevant ny forskning, teori og litteratur – kombinere det organisatoriske med det faglige.
- Følge opp mellomarbeid i lærende nettverk og ulike lærende tiltak.
- Skape balanse mellom fokus på individ og system, her og nå og langsiktig arbeid – systematisk, strukturert.



- Holde fokus på tydelig ansvars-, oppgave- og forventningsavklaring, passe på å stoppe opp ofte nok (også fordi det er stor utskifting i kommunene)
- Ta imot påmeldinger, info til deltakere, fakturere osv.
- Se fellestrekk (felles behov e.l.) hos ulike enheter/kommuner, og koble folk sammen der det kan være konstruktivt.
- Kjenne til ressurspersoner og -instanser i Salten som kan bidra inn i barnehage, skole og andre enheter, og bidra til å opprette kontakt – dette også for kompetanseheving for de som jobber nærmest barna. Eksempelvis kan dette være kommunepsykologer, fagpersoner på Krisesenteret, Statens Barnehus, Felles Ansvar, konfliktrådet, friluftsråd/idrettsråd, veiledningssenter for pårørende, Nordlandssykehuset eller andre.
- Presentere og modellere ulike metoder og verktøy for prosessarbeid, utviklingsarbeid.
- Organisatorisk hukommelse – nettverkene i sektoren som RKK organiserer, fungerer som en organisatorisk hukommelse som gjør regionen mindre sårbar når folk bytter jobb (ledere/eiere).

Tanken er at dette nettverket skal omfatte alle aktuelle satsinger, prosjekter, forskrifter, lover mm. som dreier seg om arbeid for og med barn og unge, som blant annet barnekonvensjonen, St. 21, Meld.St. 6., DEKOM, REKOM, rammeplan for SFO, rammeplan for barnehage, kulturskole, barnevernsreformen, integreringsloven, Fagfornyelsen, opplæringsloven mm. På den måten har vi «sprengt» grensene for kompetanseløftet nasjonalt, som er barnehage, skole og PPT, der PPT i større grad skal bidra til å øke kompetansen til lærere i barnehage og skole. Gjennom enda bredere tverrfaglig perspektiv, er målet at enda flere instanser kan være med på å dele kompetanse og erfaringer, sånn at Salten som region samlet sett kan bidra til en inkluderende praksis.

Her er det viktig å ha et særskilt fokus på samisk mangfold og andre minoriteter, sånn at det blir reell inkludering i praksis. Kjennskap til læreplan, forskning og lignende blir viktig på dette nivået.

Barnekonvensjonen gir alle barn og unge under 18 år rett til å ha en **trygg og god oppvekst**, uansett hvem de er og hvor de bor. Barnekonvensjonen har også fire generelle prinsipper, som handler om **ikke-diskriminering, barnets beste, barnets rett til liv og utvikling, og barnets rett til å bli hørt**. Disse prinsippene er viktige utgangspunkter for å forstå de andre bestemmelsene i barnekonvensjonen.

Koordinatorrollen til RKK er forankret i [RKKs strategidokument](#). I oppdraget fra eierne ligger det blant annet at RKK skal være pådriver og bidragsyter til økt kompetanse, legge til rette for kompetanseutvikling, bistå kommunene med implementering av relevante satsinger og utviklingsprosjekt, støtte kommunene i å være oppdatert på føringer, satsinger, føringer og lovverk, synliggjøre sammenhenger, og RKK skal være bindeledd mellom kommunene og aktuelle samarbeidspartnere, i dette tilfellet Statsforvalteren, UH, og andre aktører som jobber for og med barn og unge i Salten. I tråd med bærekraftsmål 16.7 skal RKK Salten medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser, som er særlig aktuelt i prosessen knyttet til behovsmelding og arbeid med kompetanseheving i barnehage og skole (+ støttefunksjoner).

Det er også nyttig for Nord universitet å ha RKK-leddet som en viktig del av partnerskapet i Salten. Det blir for mye å skulle følge opp hver enkelt kommune, og RKK bidrar dessuten til å holde den røde tråden og framdriften i arbeidet som et mellomledd som organiserer og





strukturerer arbeidet, er pådriver i mellomarbeid, innhenter info, samler arbeidsgrupper, nettverk, ledergrupper både i og mellom kommuner til prosessene som skal gjøres, og har stor kjennskap til ulike aktører i Salten.

Tiltakets varighet Vår 2024  Høst 2024  Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2025	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
2026	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
2027	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

**Hvem er målgruppa for tiltaket?**

Lærere og ledere i privat og offentlig grunnskole og barnehage, PPT, UH





## Tiltak 5

Navn på tiltak: **Fagnettverk barnehager, helsestasjon og PPT; Språk og språkvansker**

Tilskuddet fordeles

Eier	UH	Sum totalt
Kr 30 000,-	93480,-	123 480,-

Hva skal tilskuddet brukes til? Gjennomføring av tiltak

Beskriv hvordan tiltaket er forankret i den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer ansatte og ledere, og i faglig dialog med UH

Dette arbeidet er påbegynt med veiledning fra Nord Universitet. Tiltaket er forankret ved mellomoppgaver som involverer hele personalet. Nettverksmøtene planlegges og evalueres i samhandling mellom deltakende barnehager og Nord Universitet. Forpliktende deltakelse er allerede etablert mellom partene.

Beskriv hvordan tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen eller skolen

Arbeidet i fagnettverket bidrar til å støtte styrere i deres arbeid med endringsledelse innenfor dette selvvalgte temaet. Når Nord Universitet har møte med deltakerne i nettverket, er det et hovedmål at også de andre ansatte involveres. Tema på nettverksmøtene har utgangspunkt i forskning, og vi ser på muligheter og metoder for å bruke dette som utgangspunkt for den gode praksis/ending av praksis for hele personalet. Felles utvikling og læring sammen med helsesykepleier og PPT.

Beskriv hvordan dette samarbeidet bidrar til å styrke lærerutdanningen

Utviklingspartnere fra Nord Universitet jobber ofte direkte i undervisning og veiledning av studenter - på FoU-oppgaver, bacheloroppgaver og masteroppgaver. Lokalkunnskap om Nordland fylke har stor verdi. Vi blir kjent med store og små kommuner, barnehageeiere og barnehageansatte. Nord møter lokale variasjoner som store små og store barnehager, kommunale og private barnehager og får unike innblikk i barnehagenes hverdag, utfordringer og muligheter. Nord bruker dette for å utdanne robuste og engasjerte lærere som kjenner praksisfeltet. Nord kan få tilgang til viktig empiri for forskning som vi bruker i arbeidet vårt og som kommer både universitetet og lokalsamfunnene til gode.

Beskriv hvordan dette tiltaket er forankret i [langsiktig plan](#)

- o Personalet i barnehagene jobber med inkluderende leke- og læringsmiljø.
- o Det tas grunnleggende hensyn til barns beste.
- o Barn som har behov for det, får hjelp så raskt som mulig
- o Personalet som jobber i barnehagene kjenner til innholdet i rammeplanen, og hva som kreves for å bidra til at barna får et barnehage tilbud av høy kvalitet
- o Hele personalet i barnehagen er involvert i kompetanseutviklingstiltakene
- o Barnehagens ansatte har kompetanse i henhold til gjeldende lovkrav.
- o Samarbeidende UH har brukt erfaringene gjennom partnerskapet som bidrag til å videreutvikle barnehagelærerutdanningen.



Eiers tilskudd skal brukes på følgende måte

**Kr 30 000,-**

1 Fysisk samling for nettverket.

UH sitt tilskudd skal brukes på følgende måte

**93480,-**

Planlegging, gjennomføring og evaluering av digitale treffpunkt og 1 fysisk møte. Faglige bidrag med teori og ny forskning. Planlegging av og oppfølging av mellomperiodearbeid mellom samlinger. Reisekostnader er beregnet inn i dette.

Det er behov for å bruke midler til koordinator for dette tiltaket? Ja

Begrunn

Trenger å koordinere samarbeidet mellom barnehager, UH, Helse og PPT.

Tiltakets varighet Vår 2024  Høst 2024  Vår 2025

Dersom tiltak ønskes videreført etter vår 2025 gi anslag på behov

	Eier	Begrunnelse	UH	Begrunnelse
Høst 2025	15.000,-	Utviklings- og endringsarbeid er tidskrevende. For å oppnå ønsket praksisendring og ny kompetanse, vil det derfor være behov for å tenke et lengre løp for dette nettverket med tanke på oppfølging fra Nord Universitet.		Utviklings- og endringsarbeid er tidskrevende. For å oppnå ønsket praksisendring og ny kompetanse, vil det derfor være behov for å tenke et lengre løp for dette nettverket med tanke på oppfølging fra Nord Universitet.
2026	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
2027	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.

Hvem er målgruppa for tiltaket?

Alle ansatte og barn i medvirkende barnehager. Ansatte i helsestasjon og PPT.

**Liste over andre eiere og UH i partnerskapet**

	<i>Navn på eier/UH</i>	<i>Kontaktperson</i>	<i>Eier/UH</i>
1	Beiarn kommune	Kari-Marie Sandvik Stenmark	Eier
2	Bodø kommune (+ private skoler)	Heidi Einarson	Eier
3	Fauske kommune	Erik Alvestad	Eier
4	Gildeskål kommune	Hilde Wiik	Eier
5	Håbmera suohkan-Hamarøy kommune (+privat skole)	Gunnar Solstrøm	Eier
6	Meløy kommune	Mona Mork	Eier
7	Rødøy kommune	Svend Leif Einvik	Eier
8	Saltdal kommune	Morten Børge Ludviksen	Eier
9	Steigen kommune	Hanne Jonassen	Eier
10	Sørfold kommune	Rita Rønnebu	Eier
11	Neverdal EnSpire	Kjersti Valøy Gjøviken	Eier
12	Nord universitet	Bent Cato Hustad	UH
12	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	UH

Behovsmeldingen har vært drøftet i medbestemmelse Ja  Nei

Hvem som har deltatt:

Enhetenes behov, og innhold og tiltak i behovsmelding har vært diskutert i medbestemmelse på den enkelte enhet og i den enkelte kommune med hovedtillitsvalgt og i de ulike forbundene (selvfølgelig litt ulikt fra kommune til kommune.

Tillitsvalgte er invitert til møter i oppvekstforum, og barnehage- og skoleeiere oppfordres til å invitere disse med. Noen har også deltatt på enkelte møter, som er supert. I tillegg har både Utdanningsforbundet og Fagforbundet Nordland deltatt. Også barnehagemyndighet inviteres og deltar på disse møtene.

Hvor mange enheter er inkludert i behovsmeldingen?

Kommunale barnehager	Private barnehager	Offentlige skoler	Private skoler	PP-tjenester
7	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.	61	3	6