

# Kompetanseplan

## Oppvekst og læring



**2025-2026**

**Nordre Follo kommune**

# Innholdsfortegnelse

<b>1 KOMPETANSEPLANENS FORANKRING</b> .....	<b>4</b>
1.1 Mål & innsatsområder .....	4
1.2 Lover og forskrifter .....	5
1.3 Lokale planer og rammeverk .....	5
1.4 Om kompetanseutvikling .....	6
<b>2 KOMPETANSESTRATEGIER</b> .....	<b>7</b>
2.1 Nettverk .....	7
2.2 Samarbeid med universiteter, høyskoler og kompetansesentre gjennom nasjonale tilskuddsordninger .....	10
2.3 Veiledning .....	13
2.4 Kvalitetskjennetegn .....	14
2.5 Internkontroll som læringsarena .....	14
<b>3 KARTLEGGING AV BEHOV OG EVALUERINGER</b> .....	<b>15</b>
3.1 Evaluering av kompetanseplanen .....	15
3.2 Evaluering av strategier og tiltak .....	15
<b>4 VIDEREUTDANNING</b> .....	<b>16</b>
4.1 Barnehage .....	16
4.2 Skole .....	17
4.3 Barnevernstjenesten .....	18
4.4 Barne-, ungdoms- og familietjenesten og PP-tjenesten .....	18
<b>5 SERTIFISERINGER</b> .....	<b>20</b>
5.1 Livredningsprøve .....	20
5.2 Førstehjelp .....	20
5.3 Aggression replacement training – ART .....	20
5.5 Positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling – PALS .....	21
5.6 Tidlig identifisering av barn i risiko – TIBIR .....	21
5.7 Parent Management Training – PMTO .....	21
5.8 Circle of Security – COS .....	21
5.9 Feedback-informerte tjenester (FIT) .....	21
5.10 Flexid .....	21
5.11 CLASS barnehage .....	22
<b>6 NETTVERK, KURS OG WORKSHOP I 2025/2026</b> .....	<b>23</b>
6.1 Alle – Å avdekke vold og overgrep .....	23
6.2 Alle – Tolkekurs .....	26
6.3 Feedback-informerte tjenester (FIT) .....	26
6.4 Forvaltningsforståelse og administrasjon .....	26
6.5 Barnehage – Inkluderende fellesskap .....	30
6.6 Barnehage – Rekruttering av minoritetsspråklige barn i barnehage .....	30
6.7 Barnehage – Barnehagefaglig grunnkompetanse .....	30
6.8 Barnehage og skole – førskolehage/skolehage .....	31
6.9 Skole - Inkluderende praksis .....	31
6.10 Skole – Inkluderende praksis og profesjonsfellesskapet .....	32
6.11 Skole – inkluderende digital praksis .....	32
6.12 Skole - lesing og skriving, skolebibliotek .....	32
6.13 Skole - Øke kompetanse på flerspråklighet og språkutviklende undervisning .....	33
6.14 Skole – Læringsmiljø .....	34
6.15 Skole – Å håndtere utagering, vold og trakassering .....	35
6.16 Skole - Lokalt gitt eksamen .....	35
6.17 Barnevern – Samværsordninger .....	35
6.18 Barne-, ungdoms- og familietjenesten - Ressursteamnettverk .....	36

6.19 Tverrfaglig – FACT ung .....	36
6.20 Tverrfaglig – Åpen dialog i nettverksmøter.....	36
6.21 Autismespekterforstyrrelser – introduksjonskurs, med oppfølging .....	36
6.22 DIPS enkelt samspill og IP .....	37
<b>7 VIRKSOMHETSSPESIFIKKE FØRINGER.....</b>	<b>38</b>
7.1 Barne-, ungdoms- og familietjenesten.....	38
7.2 Barnevern.....	39
7.3 Pedagogisk-psykologisk tjeneste.....	40
7.4 Fagstab oppvekst .....	46
7.5 Kulturskolen .....	46
7.6 Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT).....	48
<b>8 OVERSIKT OVER DATOER FOR NETTVERK, KURS OG WORKSHOPS .....</b>	<b>50</b>

# 1 Kompetanseplanens forankring

Kompetanseplanen viser hvordan Oppvekst og læring skal bygge kompetanse for å bidra til at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben sin og bidra til videre utvikling av tjenestetilbudet.

## 1.1 Mål & innsatsområder

**Nordre Follo kommune har følgende overordnede mål**

- Barn og unge i Nordre Follo kommune opplever trygghet og mestring
- Barn og unge i Nordre Follo kommune medvirker, sier sin mening og blir hørt
- Barn og unge i Nordre Follo kommune får realisert sitt potensiale for utvikling og læring, uavhengig av sosial og økonomisk bakgrunn

På bakgrunn av disse har Oppvekst og læring 5 innsatsområder, som legger føringer for prosjekter og kompetanseheving:

- Foreldre som ressurs



### Foreldre som ressurs

I alt vi gjør skal vi arbeide for at foreldre inviteres med, inkluderes og gir tilbakemeldinger om tjenester og samarbeid, og bidrar som den ressursen de er for egne og andres barn.

- Inkluderende fellesskap



### Inkluderende fellesskap

I alt vi gjør skal vi jobbe for at barn, unge og foreldre er inkludert og opplever tilhørighet.

- Se meg hele meg



### Se meg - hele meg

I alt vi gjør og i alle relasjoner, skal vi jobbe verdibasert, ta ansvar, gi omsorg og ha respekt for barn og unge. Vi skal være bevisste egne og andres grenser og hvordan barn, unge og foreldre er i stand til å mestre livene sine, egen psykisk og fysisk helse og hva vi kan bidra med for den enkelte.

- Lærelyst



### Lærelyst

I alt vi gjør skal vi ha troen på at alle barn og unge kan lære, og vi stimulerer til nysgjerrighet, utvikling og læring.

- Riktig innsats tidsnok



### Riktig innsats tidsnok

I alt vi gjør ser vi hele mennesket og vi involvere den det gjelder. Vi tar ansvar ved å bidra til koordinering for å skape helhet og sammenheng for den enkelte og familien.

## 1.2 Lover og forskrifter

- FNs menneskerettighetskonvensjon og barnekonvensjon
- Grunnloven §104
- Opplæringsloven med læreplanene
- Barnehageloven med Rammeplan for barnehagen
- Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester
- Forskrift om kommunenes helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten
- Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler
- Pasient og brukerrettighetsloven
- Lov om folkehelsearbeid
- Barnevernsloven
- Forvaltningsloven
- Velferdstjenesteloven

## 1.3 Lokale planer og rammeverk

- Nordre Follo kommuneplan
- [Livslang læring](#) for alle – kommunens overordnede strategidokument for kompetansebygging
- Økonomi- og handlingsplan for Nordre Follo kommune
- Tema- og handlingsplaner:
  - Handlingsplan Vold i nære relasjoner 2023-2026
  - Handlingsplan Demokrati for barn og unge
  - Handlingsplan for forebygging av radikalisering og hatkriminalitet
  - Temaplan for mangfold, integrering og inkludering
- Plan for helsefremmende og forebyggende arbeid i Nordre Follo kommune
- Samhandlingsmodellen – Oppvekst og læring

## 1.4 Om kompetanseutvikling

Følgende prinsipper ligger til grunn for kompetanseutvikling i Oppvekst og læring<sup>1</sup>

### *Mål*

*Sikre kompetanse til kjerneoppdraget til enhver tid. Beholde og videreutvikle kompetanse i organisasjonen.*

Nordre Follo kommune bygger på en etisk plattform, er en attraktiv arbeidsgiver og en organisasjon i utvikling. Lokale og sentrale føringer definerer målene vi skal nå, og dermed hvilken kompetanse vi trenger for å kunne nå dem.

### *Kompetanse*

*De samlede kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner som gjør det mulig å løse oppgaver, både i kjente og ukjente sammenhenger.*

- **Kunnskap** handler om det man vet, fakta, årsakssammenhenger og relasjoner.
- **Ferdigheter** handler om evnen til å utføre ulike oppgaver
- **Holdninger** handler om medarbeiderens syn på eget potensiale, noe som påvirker evnen til å lære, og motivasjon for egen innsats. I tillegg vil holdninger påvirke hvordan en person forholder seg til andre mennesker, både kollegaer og brukere av tjenestene våre.
- **Evner** er relativt stabile egenskaper ved en person som påvirker hvordan en person vil utføre oppgavene sine.

#### **Formell og uformell kompetanse**

I Nordre Follo skal vi bygge et kompetanseutviklingstilbud som er fleksibelt og dekker ulike behov. Den viktigste læringen skjer når vi løser oppgaver på jobb, i samhandling med andre. Samtidig vil det være behov for uformelle kurs og formell utdanning. I yrker der det er vanskelig å rekruttere personer som fyller kompetansekravene, skal vi ha en strategi for å møte utfordringen. Vi skal evne å se kompetansebehov både i nær og fjern fremtid, og forholde oss til dette.

#### **Hvordan gjør vi det i Nordre Follo:**

Gjennom etter- og videreutdanning, samarbeide med etablerte utdanningsinstitusjoner, kurs, seminarer og konferanser (egne eller eksterne), vil medarbeidere få mulighet til å bygge kompetanse i tråd med behov.

#### **Utvikling av kompetanse**

Den kompetanse som skal videreutvikles vil variere i tråd med de ulike tjenestenes behov. Den enkelte virksomhet må kartlegge behovet som skal ligge til grunn for en systematisk utvikling. I tillegg til fagspesifikke behov er det behov for å bygge kompetanse som møter tverrfaglige behov. Den enkelte har et selvstendig ansvar for å holde seg oppdatert og tilegne seg kompetanse.

---

<sup>1</sup> Fra [Livslang læring](#) for alle – kommunens overordnede strategidokument for kompetansebygging

# 2 Kompetansestrategier

## 2.1 Nettverk

### Lærende nettverk

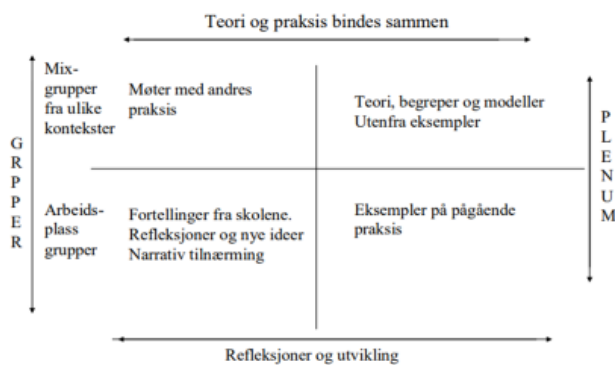
Lærende nettverk er en viktig arena for kompetansebygging i Oppvekst og læring. Hensikten med nettverkene er å bringe sammen de som skal bidra til kompetanseutvikling. Et felles kunnskapsgrunnlag bygd på forskning og praksis skal skape forbedring og eventuelt forandring. Nettverkene har en fast struktur, som krever deltakelse og gjensidighet. Strukturen har til hensikt å bidra til utvikling ved å styrke sammenhengen mellom *god praksis* og *egen praksis* på valgte utviklingsområde.

---

*"We now understand better than ever that innovation is very often a social, interactive process rather than one of individual creativity, and that networks play a vital role in the creation and the transfer of new knowledge and innovation"*

*Hargreaves (2004, s. 84-85)*

---



## Nettverksmodell og barnehage- og skolebasert utvikling

Ledelsen i barnehager og skoler er ansvarlig for kompetanseheving i sine avdelinger og virksomheter. For å støtte dem i dette arbeidet benyttes nettverksmodellen. Ledelsen møter i ledernettverk og utvikler kompetanse i utviklingsarbeid. Det er opprettet fagnettverk for å styrke fagpersoner i ulike fagområder, slik at de kan være en ressurs for ledere når det skal jobbes med utviklingsarbeid på ulike områder.



## Oppvekst og læring har følgende lærende nettverk

- Nettverk for utviklingsarbeid og implementering av kompetanseløftet (barnehage)
- Nettverk for kompetanseheving med RVTS-øst (barnehage)
- Førskole- og skolehagenettverk
- Digitalt nettverk for ressurspersoner i barnehage
- Skoleledernettverk
- SFO-ledernettverk
- Nettverk for ressurslærere PFDK
- Skolemiljønettverk
- PALS nettverk
- Nettverk for lese- og skriveveiledere
- Nettverk for flerspråklig undervisning
- Nettverk for skolebibliotek
- Ressursteamnettverk
- Entreprenørskapsnettverket
- Nettverk for livsmestring i skolen
  
- Nettverk for TIBIR og PMTO
- Læringsnettverk fosterhjem og samvær

## **Andre nettverk**

I tillegg til de lærende nettverkene deltar ansatte i ulike nettverk sammen med interne og eksterne parter. Her fokuseres det både på samarbeid og felles kompetanseheving.

### **Nettverk for nyutdannede 1. år**

- Nettverk for nyutdannede lærere – Follonettverk

### **Nettverk for veileder til nyutdannede 1. og 2. år**

- Nettverk for veiledere til nyutdannede lærere- Follonettverk

### **Nettverk for saksbehandlere på skole**

- Fagnettverk for saksbehandlere på alle skolene i Nordre Follo

### **Nettverk for jordmødre**

- Fagnettverk knyttet til sykehusene (jordmødre)
- Jordmørnettverk i Follo

### **Nettverk for helsesykepleiere**

- Landsgruppa for helsesykepleiere: kompetanseheving gjennom styreverv og kurs
- Nettverk for kommuner tilknyttet AHUS for kompetanseheving (helsesykepleiere)
- Nettverk på tvers av kommunegrenser for skolehelsetjenesten

### **Nettverk psykisk helse**

- Brukerrettet samarbeidsforum barn og unge (BSF) (kommune/BUP Ahus)
- Ledersamarbeidsforum (LSF) (Follokommuner/BUP Ahus)

### **Nettverk for barnehagemyndighet/barnehageeier**

- Barnehagemyndighetens møte med barnehager og eiere
- Barnehagenettverk Follo

### **Nettverk for tverrfaglig kompetanseutvikling og samarbeid**

- Tverrfaglig gruppe for flyktninger
- Tverrfaglig gruppe for habilitering

### **Interkommunalt politisk råd**

- Nettverk for politiet, SLT og ordførere i Follo-kommunene for å sikre samarbeid på tvers

### **Andre nettverk for ledere**

- Barnevernlederforum
- PP-lederforum (Follo-nettverk)
- Faglig råd for PP-tjenesten (nasjonalt)
- Skoleledernettverk Follo
- Kommunalsjefer Oppvekst Follo
- KS Oppvekstnettverk

## 2.2 Samarbeid med universiteter, høyskoler og kompetansesentre gjennom nasjonale tilskuddsordninger

Oppvekst og læring bruker aktivt de nasjonale tilskuddsordningene for lokal kompetanseutvikling i barnehage, skole, barnevern, helse- og sosial. Målet for ordningene er å styrke kollektiv kompetanse ut fra lokale behov. Tilskuddsordningene omfatter:

### **Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage – ReKomp**

Vi samarbeider med

- **NMBU** om førskolehager og inkluderende praksis
- **OsloMet** om kompetanseutvikling knyttet til *inkluderende praksis og barnehagefaglig grunnkompetanse*. OsloMet bidrar faglig inn i nettverk, fagsamlinger, planleggingsdager og med veiledning i enkelte barnehager og barnehagesoner.

### **Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole – Dekomp**

Vi har etablert et partnerskap med følgende universitet og høyskoler, som bidrar inn i nettverk, gir bistand knyttet til utvikling av planer og gir støtte i konkrete utviklingsprosjekt på utvalgte skoler, utviklingsskoler.

En utviklingsskole har forpliktet seg til et langsiktig utviklingsarbeid med et universitet. Utviklingsskolen skal utforske god praksis på ulike områder, og skal bidra med læring til resten av skolene ved å dele erfaringer på relevante nettverk. Utviklingsarbeidet vil typisk foregå over en periode på tre semestre, med samlinger og med utprøving av praksis mellom disse. Universitetet skal bidra med faglig input, veiledning og observasjoner.

- **OsloMet**  
Vi samarbeider med OsloMet om digitalisering. De er knyttet til PfdK-ressurslærernetverket. I tillegg jobber OsloMet med språkutviklende undervisning i nettverk for lese- og skriveveiledere og i nettverk for flerspråklig undervisning. Tematikken er ulike former for inkluderende praksis.
- **Universitetet i Oslo ved FIKS**  
Vi samarbeider med UiO:FIKS skoleledelse. FIKS er en partner i skoleledernetverket. I tillegg skal de holde ledelsesseminarer for alle ressurslærere som deltar i ulike nettverk.
- **NMBU**  
Sammen med barnehage jobber utvalgte skoler med skolehager. Tematikken er selve dyrkingen, men også hvordan skolehagene kan bli en inkluderingsarena.

## **Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis**

Målet med denne satsningen er en inkluderende praksis i skole og barnehage, gjennom et tettere samarbeid i laget rundt barnet. Vi har etablert et partnerskap med OsloMet, og skal utvikle samarbeidet mellom skole, barnehage, PP-tjenesten og resten av laget gjennom utvikling av god praksis rundt barnet.

### **Mål for kompetanseløftet**

- alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.
- alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel – uavhengig av sine forutsetninger.
- barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap.
- det pedagogiske tilbudet må tilpasses slik at alle får et best mulig utgangspunkt for utvikling og læring.

### **Kompetanseløftet skal bidra til at de som er tett på barna og elevene har kompetanse til å:**

- kunne forebygge utenforskap
- fange opp utfordringer
- gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging
- se det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske i sammenheng
- ha samarbeidskompetanse for å kunne bygge et godt lag rundt barna og elevene
- ha kompetanse på vanlige utfordringer, men også sammensatte og relativt komplekse utfordringer
- ha kompetanse til å se når det vil være nødvendig å hente inn spesialisert kompetanse og veiledning fra Statped

I 2025/26 vil samarbeidet med Oslo Met være knyttet til bidrag inn i ressursteamnettverk og skolemiljønettverk for skole og inn i nettverket for kompetanseløftet i barnehage. Oslo Met vil også jobbe opp mot enkeltskoler og enkeltbarnehager.

## **Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet**

Målet med satsningen er å heve kvaliteten og øke kompetansen i kommunalt barnevern.

### **Høgskolen i Østfold**

Nordre Follo og Indre Østfold barneverntjeneste har inngått et partnerskap med Høgskolen i Østfold for å øke ansattes kompetanse omkring samvær i forbindelse med fosterhjemsplasserte barn.

Arbeidet omfatter implementering av modell for samværsanalyse. Dette organiseres i læringsnettverk og fortsetter i 2025-2026.

## **Kompetanseløft 2025 i helse- og omsorgstjenesten**

Målet med kompetanse- og tjenesteutviklingstilskuddet er at satsningen skal bidra til å redusere personellmangelen i helse- og omsorgstjenesten, for så å styrke kommunenes evne og mulighet til å utvikle bærekraftige og gode tjenester, inkludert psykisk helse og rusarbeid. Dette handler i hovedsak om å øke tilgangen på relevant fagutdannet personell gjennom å prioritere grunn- og videreutdanning av ansatte i tjenestene, og å organisere tjenestene, oppgavene og ansvaret i

tjenestene på en måte som sikrer best utnyttelse av tilgjengelig personell. For oppvekst og læring er det områdene primærhelsetjenesten og psykisk helse, rus og vold som er aktuelle tjenestekområder.

**NAPA (Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid)**

Nordre Follo inngår i samarbeid med BUP Follo om etablering og drift av FACT ung team der målet er å bidra til mer helhetlige og sammenhengende tjenester til unge med langvarige og sammensatte tjenestebehov. Det skal også bidra til mer oppsøkende hjelp på målgruppens egne arenaer og premisser, samt styrke sosial inkludering, flere friske leveår, bedret livskvalitet, mestring og mulighet for en aktiv og meningsfull tilværelse. NAPA har det nasjonale implementeringsansvaret og legger til rette for opplæring og kurs, samt regionale samlinger for erfaringsutveksling og kompetanseheving nasjonalt.

I tillegg benyttes tilskuddsordningen til styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten gjennom tilskudd til veiledning av studenter.

Ordningen finansierer også lederutdanning i primærhelsetjenesten, der det er søkt tilskudd til helseledelse innen psykisk helse og rus/opsøkende.

## 2.3 Veiledning

### **Veiledning av nyutdannede**

For å gi nyutdannede og nytilsatte lærere i barnehager og skoler en god overgang fra studiet og inn i yrkeslivet skal disse få veiledning av god kvalitet, i tråd med prinsipper i dokumentet *Veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehager og skoler*. Det samme gjelder nyutdannede pp-rådgivere som har rett til faglig individuell veiledning i henhold til særavtale SFS 2208 Supervisjon.

#### **Barnehage**

Nordre Follo har et veiledningstilbud til nyutdannede barnehagelærere og pedagoger som har tatt tilleggstudium i småbarnspedagogikk / barnehagepedagogikk (TiB). Dette gjelder både pedagogiske ledere og barnehagelærere. Veiledningen skjer de to første årene i yrket og gjelder for ansatte i kommunale og private barnehager. Veiledningen foregår i grupper på tvers av barnehagene i kommunen og individuelt i egen barnehage.

#### **Skole**

Alle nyutdannede lærere har krav på veiledning 1. og 2. arbeidsår. 1. års nyutdannede deltar i Nettverk for nyutdannede fra alle kommunene i Follo, Follo-nettverket. Follonettverket samarbeider med Inger Bergkastet og Pål Roland fra Universitetet i Stavanger som er ansvarlige for innholdet i samlingene. I tillegg får 1. og 2. års nyutdannede veiledning på sin skole av egen veileder.

Veilederne for 1. års nyutdannede er en del av Follonettverket og deltar på samlinger sammen med de nyutdannede. Nordre Follo kommune har lokale samling med sine veiledere for 1. og 2. års nyutdannede.

#### **Pedagogisk-psykologisk tjeneste**

Nyutdannede pp-rådgivere skal få veiledning i tjenesten, fortrinnsvis av veileder med samme utdanningsbakgrunn. Den som veileder skal selv ha minst to års veiledning og normalt fem års erfaring fra klientarbeid, hvorav minst tre år fra PP-tjenesten. Til veiledningen benyttes aktuelle ansatte i Nordre Follo PP-tjeneste.

#### **Barneverntjenesten**

Kommunen skal sørge for nødvendig opplæring og veiledning av barnevernstjenestens personell. Personellet har plikt til å delta i den opplæringen og veiledningen som blir bestemt. Departementet kan gi forskrift om opplæring

### **Systematisk veiledning mellom tjenester**

#### **Pedagogisk-psykologisk tjeneste**

PP-tjenesten har i sitt mandat å veilede barnehager og skoler i kompetanse- og organisasjonsutvikling slik at de lykkes med å tilrettelegge for personer med særskilte behov.

#### **Psykologspesialister i Oppvekst og læring**

Psykologspesialisert forventes å kunne drive veiledning av andre psykologer i spesialisingsløp. Det er også forventet at psykologspesialister driver veiledningsgrupper for andre ansatte (eksempelvis helsesykepleiere) innen psykisk helse for barn, unge og familie.

## 2.4 Kvalitetskjenne­tegn

Kvalitetskjenne­tegn er refleksjonsverktøy til bruk i fellesskap i et personale for å vurdere egen praksis opp mot hva som kjenne­tegn­er en god praksis. En felles gjennomgang legger til rette for felles forståelse og et grunnlag for å videreutvikle egen praksis.

Vi har utviklet følgende kvalitetskjenne­tegn, med støtte­materiell og veiledninger:

### **Barnehage**

- [Barnehagens allmen­n­pedago­giske arbeid](#)
- [Barnehagens arbeid med språk­miljø](#)
- [Barnehagens arbeid med lekemiljø](#)
- [Barnehagens arbeid med ledelse av barne­gruppa](#)
- [Barnehagens arbeid med foreldresamarbeid](#)
- [Barnehagens arbeid med demokrati og med­virking](#)
- [Barnehagens arbeid med trygg og inkluderende tilvenning](#)
- [Barnehagens arbeid med trygt og godt barne­hage­miljø](#)
- [Barnehagens arbeid med å forebygge vold og seksuelle overgrep](#)
- [Barnehagens arbeid med digital praksis](#)
- [Barnehagens arbeid med å avdekke vold og seksuelle overgrep](#)

## 2.5 Internkontroll som læringsarena

Oppvekst og læring har felles mål for Internkontroll – Rammeverk for kvalitet. Internkontrollen skal ha et helhetlig og tverrfaglig blikk på barn, unge og familier. Dette gjennomføres i årlige møter med virksomhetene, som skal bidra til læring og være et bidrag til å nå kommunens mål om en trygg og god oppvekst.

# 3 Kartlegging av behov og evalueringer

Kompetanseplanen skal bidra til at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben sin og bidra til videre utvikling av tjenestetilbudet. Behovet for kompetansebygging vil endre seg i tråd med lovendringer, nasjonale føringer, faglig utvikling og tilgang på arbeidskraft. Planen må årlig justere i tråd med behov.

Det er mange måter å dekke behovet for kompetansebygging på. Denne planen bygger på tiltak vi mener er gode, men det er viktig å systematisk evaluere kompetansehevingstiltakene for å skaffe grunnlag for læring og videre utvikling av tilbudet.

## 3.1 Evaluering av kompetanseplanen

Planen skal revideres årlig og ny versjon være klar innen juni. Kompetanseplanen skal sikre at ansatte i Oppvekst og læring har nødvendig kompetanse, og at tjenestene bygger kompetanse på samme verdigrunnlag og mot samme målsetning. Innholdet i planen må derfor alltid vurderes opp mot behovene i virksomhetene. Følgende må vurderes:

- Langsiktig behov for formell kompetanse og sertifiseringer.
- Konkrete kompetansetiltak for året etter.

## 3.2 Evaluering av strategier og tiltak

Alle tiltak skal evalueres

- Kurs og workshops skal ha en kort evaluering i etterkant, av innhold og form, sett opp mot mål for å vurdere om det er behov for tilpasninger i senere kurs.
- Nettverk skal ha en årlig evaluering av innhold og form sett opp mot målene for nettverket. I tillegg skal det gjennomføres en kartlegging av videre behov for kompetanseheving blant virksomhetene som er representert i nettverket.
- Det overordnede behovet skal kartlegges på tvers av tjenestene

# 4 Videreutdanning

For å sikre at ansatte i tjenestene våre har nødvendig formell utdanning er det i noen tilfeller behov for å støtte dem i tilegnelse av denne. Det gjelder i hovedsak der det er vanskelig å rekruttere tilstrekkelig kompetanse, og der det skjer endringer i nasjonale krav som gjør at videreutdanning eller sertifiseringer er nødvendig.

## 4.1 Barnehage

### **Styrerutdanning**

I Nordre Follo ansetter vi primært styrere som har lederutdanning. Vi oppfordrer de ledere som ikke har utdanningen å ta styrerutdanningen, evt. støtter de som tar en masterutdanning i ledelse.

Vi oppfordrer også styreres stedfortredere til å ta styrerutdanning, for å utvikle fremtidige ledere.

### **Barnehagelærerutdanning**

Kommunen har behov for flere barnehagelærere. Det er en utfordring å rekruttere nok barnehagelærere og kommunen legger til rette for videreutdanning gjennom kompetanse for kvalitet. Barnehagene kan legge til rette for følgende, men deltakelse krever godkjenning av egen leder:

- *Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning, ABLU, for assistenter eller fagarbeidere*  
Her er det 40 plasser, og disse er forbeholdt de bydeler i Oslo og kommuner i Viken med lavest pedagogdekning i forhold til norm. Det kan derfor være vanskelig å få ansatte med på dette studiet. For studenter på ABLU forventes det at det har vært en forventningsavklaring mellom ansatt og leder i forhold til gjennomføring av studiet, barnehagen stiller med en mentor og at barnehagen bidrar og stiller med barnehagen som læringsarena. Det må sendes inn en signert avtale om dette i forbindelse med søknaden. Det innebærer at det må være god dialog mellom barnehagen og den ansatt for å avklare mulighetene for å søke studieplass. Dersom barnehagen har ansatte som ønsker å starte på en barnehagelærerutdanning på deltid kan det være lurt at de søker både ABLU og deltids/samlingsbasert utdanning for å øke mulighetene for å få plass på studiet.
- *Samlings- og nettbasert barnehagelærerutdanning for assistenter eller fagarbeidere*  
En deltidsutdanning for assistenter/fagarbeidere som ønsker å utdanne seg til barnehagelærere. Studiet forutsetter at studenten har et tilsettingsforhold minst 40 prosent stilling i en barnehage gjennom hele studietiden og at barnehagen kan benyttes aktivt som en læringsarena for både studenten og medstudenter. Tilsetning må dokumenteres på eget skjema som sendes inn sammen med studiesøknad. Skjemaet består av en bekreftelse på tilsetning og samarbeid om gjennomføring av studiet.
- *Tilleggsutdanning barnehagepedagogikk*  
Dette er en utdanning for ansatte som har annen relevant høyskoleutdanning, men som trenger videreutdanning for å få godkjenning som pedagogisk leder i tråd med barnehageloven. Det kan også være aktuelt for de som har pedagogisk utdanning fra utlandet, men som må bygge på denne for å få en utdanning sidestilt som pedagogisk leder.

### **Videreutdanning for barnehagelærere**

Her er det mange studieretninger tilgjengelig og barnehagens behov vil være førende.

### **Veiledning**

Veilederen av nyutdannede og nytilsatte barnehagelærere bør ha formell utdanning i veiledning. Nordre Follo gir mulighet for etter- og/eller videreutdanning på dette feltet gjennom UDIR sin videreutdanning samt gjennom UH sine videreutdanningstilbud.

## 4.2 Skole

### **Kompetanse for kvalitet**

Kompetanse for kvalitet er en nasjonal strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere i Norge. Målet med strategien er å styrke elevenes læring og motivasjon ved å øke lærernes og skoleledernes kompetanse. Strategien er utviklet i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet og ulike utdanningsorganisasjoner.

### **Skolelederutdanning**

Alle rektorer som ansettes i Nordre Follo skal ha skolelederutdanning. For å utvikle framtidige skoleledere, legger vi til rette for at inspektører tar rektorutdanning,

### **Videreutdanning av lærere med godkjent utdanning**

Tilbud om videreutdanning gir lærere anledning til å studere og oppfylle kompetansekravene. Lærere i Nordre Follo kan søke om stipendmidler for videreutdanning. Søknadsprosessen innebærer at lærere søker om finansiering i Utdanningsdirektoratet sitt søknadssystem og om studieplass til universitetet eller høgskolen. Skoleeier godkjenner og prioriterer søknadene ut fra interne prioriteringer. Udir tildeler midler basert på nasjonale prioriteringer.

### **Prioritering Nordre Follo 2025-2026**

- Andrespråkspedagogikk
- Spesialpedagogikk
- Profesjonsfaglig digital kompetanse
- Andre fag som skolene trenger å styrke

Vi legger vekt på skolenes kompetansebehov. Antall studenter avhenger av kapasiteten til den enkelte skole, hvilke behov som er prioritert og kommunens budsjetttrammer.

### **Kompetansekrav**

Lærere som underviser i norsk, matematikk, engelsk, samisk og norsk tegnspråk, må ha minst 30 studiepoeng relevant utdanning for å undervise på barnetrinnet, og minst 60 studiepoeng for å undervise på ungdomstrinnet.

## 4.3 Barnevernstjenesten

### **Masterutdanning**

Fra januar 2031 må alle ansatte i barneverntjenesten som utfører saksbehandlingsoppgaver og ledelse ha

- barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå
- bachelorutdanning dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet i tillegg til at det er gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Ansatte tilbys masterutdanning i tråd med lovkravet, i dialog med ledelsen.

Barn, ungdom- og familiedirektoratet (bufdir) definerer barnevernfaglig mastergrad som:

- master i barnevern (fokus på beslutninger og samarbeid til barns beste i barneverntjenesten)
- master i barnevernsarbeid (fokus på arbeidet med utsatte barn, unge og familier i bredere forstand)
- mastergrader og/eller videreutdanning som dekker kompetanseområder som er sentralt for arbeidet i kommunalt barnevern

De fem kompetanseområdene er:

- relasjons- og samspillskompetanse
- spesifikk teoretisk kompetanse
- analyse- og beslutningskompetanse
- juridisk kompetanse
- forvaltningskompetanse

## 4.4 Barne-, ungdoms- og familietjenesten og PP-tjenesten

### **Spesialistutdanning for psykologer**

Kommunen skal tilby psykologkompetanse. Psykologer kan jobbe både med system- og samfunnsrettet arbeid, veiledning og fagstøtte til personell/tjenester i kommunen, med helsefremmende- og forebyggende arbeid og med behandling- og oppfølgingstilbud. I Oppvekst og læring jobber det primært psykologer i Barne-, ungdoms- og familietjenesten og i Pedagogisk psykologisk tjeneste. I disse tjenestene tilbys det spesialisering, ut fra tjenestenes behov og situasjon til enhver tid.

Aktuelle områder for spesialisering er

- Allmenn og samfunn
- Familie
- Barn og unge

Det er en forventning at psykologspesialister kan gi veiledning til andre fagpersoner og til andre psykologer under spesialisering.

## **Helseledelse**

Gjennom kompetanse- og innovasjonstilskuddet for helse- og omsorgstjenester legges det til rette for videreutdanning i helseledelse for ledere innen primærhelsetjenesten. Deltidsutdanning avtales i den enkelte tjeneste, og baserer seg på tjenestens behov.

# 5 Sertifiseringer

Nordre Follo kommune legger til rette for at ansatte får nødvendige sertifiseringer. Det er leders ansvar å sikre at de som har behov for det får den nødvendige sertifiseringen.

## 5.1 Livredningsprøve

Svømmeopplæring er en del av grunnskoleutdanningen. Aktiviteten skal være forsvarlig, jf. Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler § 14. Det arrangeres årlige kurs for ansatte som har ansvar for eller skal delta i svømmeundervisning/tilsyn.

### **Innendørs svømmeopplæring/bading utendørs**

Ansatte som skal undervise i svømming i basseng eller ha tilsyn ved bading (både inne og ute) tilbys et innendørs livbergingskurs i Sofiemyr bad eller Langhus bad som inneholder svømme- og livredningsferdigheter. For ansatte med godkjent livbergingskurs tilbys det et årlig oppfriskningskurs.

### **Utendørs svømmeopplæring**

Ansatte som skal undervise i utendørssvømming må ha godkjent årlig livredningsprøve innendørs samt et eget praktisk/teoretisk kurs for alle ansatte som skal undervise i utendørssvømming. Dette er et grunnkurs som krever oppfriskning hvert 6. år.

Lærere som skal på sjøleirskole med sine elever må gjennomføre utendørs kurs med livbergingsprøve.

## 5.2 Førstehjelp

### **Barnehage og skole**

Alle ansatte i barnehage og skole skal ha nødvendig kompetanse innen førstehjelp, og virksomhetene skal ha tilstrekkelig utstyr tilgjengelig og komplett til enhver tid. Dette er forankret i *forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v. § 15.*

- Hvert andre år skal det arrangeres førstehjelpskurs for ansatte i barnehager og skoler
- For nyansatte/vikarer arrangeres det kurs dersom den enkelte virksomhet finner det nødvendig

### **Barneverntjenesten og Barne-, ungdoms- og familietjenesten**

Alle ansatte i helsetjenestene og bofellesskap for flykninger (EMF i barneverntjenesten) skal gjennomføre førstehjelpskurs hvert år. Dette arrangeres av de aktuelle tjenestene.

## 5.3 Aggression replacement training – ART

Personer som skal ha intern opplæring av ansatte, som skal bruke dette ovenfor elever, får sertifisering. ART er en metode for trening i sosiale ferdigheter, som kan brukes både på barne- og ungdomsskole.

## 5.5 Positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling – PALS

Det sertifiseres PALS-veiledere som skal tilbyr opplæring og støtte til skoler som implementerer PALS-modellen. PALS er en skoleomfattende innsatsmodell. Den består av systematiske og effektive forebyggingstiltak som retter positiv oppmerksomhet mot alle skolens elever. Alle ansatte legger vekt på positiv involvering og oppmuntring, og de gir forutsigbare reaksjoner på negativ atferd. Tiltakene bidrar til å redusere antall elever med atferdsproblemer og fremmer god sosial og skolefaglig læring.

## 5.6 Tidlig identifisering av barn i risiko – TIBIR

TIBIR/PMTO er et forebyggings- og behandlingstilbud for å identifisere, forebygge og behandle atferdsvansker hos barn i alderen 3-12 år. Det sertifiserer personer til TIBIR rådgivere og konsulenter gjennom intern opplæring.

TIBIR rådgivning er veiledning til foreldre, mens TIBIR konsulenter veileder ansatte i barnehage og skole. Konsultasjonsopplæringen forutsetter at man har gjennomført opplæring i TIBIR rådgivning først.

## 5.7 Parent Management Training – PMTO

Det sertifiseres personer til å bli PMTO-terapeuter som skal veilede foresatte, og ha intern opplæring av ansatte i TIBIR rådgivning og konsultasjon. TIBIR/PMTO er et forebyggings- og behandlingstilbud for å identifisere, forebygge og behandle atferdsvansker hos barn i alderen 3-12 år.

## 5.8 Circle of Security – COS

Det sertifiseres personer som skal holde kurs i dette. Circle of Security (COS), trygghetssirkelen, er et kurs for foreldre som skal gi dem verktøy til å forstå bedre hvilke behov barn har, hvilke signaler de gir og hva vi kan gjøre for å møte disse behovene bedre.

## 5.9 Feedback-informerte tjenester (FIT)

Det sertifiseres personer som skal ha intern opplæring av ansatte. Feedback-informerte tjenester (FIT) brukes for å innhente tilbakemeldinger fra brukere.

## 5.10 Flexid

Det sertifiseres personer som skal holde grupper for flerkulturelle ungdommer i alderen 15-19 år som vokser opp i to kulturer. Flexid er et lavterskel tiltak for å forhindre utenforskap og radikaliserings, samt oppnå en bedre og mer helhetlig integrering, tilhørighet og god psykisk helse.

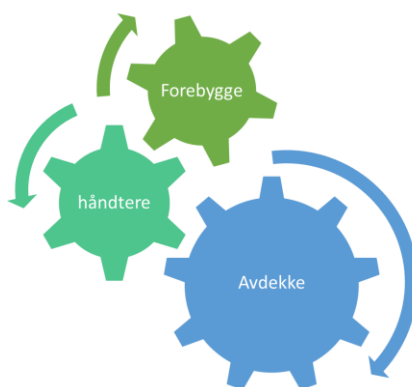
## 5.11 CLASS barnehage

Det sertifiseres personer som skal benytte verktøyet i barnehager, fortrinnsvis ansatte i PP-tjenesten og Forsterket barnehagetilbud. CLASS er et observasjonsverktøy som benyttes for å vurdere og forbedre kvaliteten på samspillet mellom ansatte og barn. Målet er å styrke kvaliteten gjennom refleksjon, veiledning og kompetanseutvikling.

# 6 Nettverk, kurs og workshop i 2025/2026

## 6.1 Alle – Å avdekke vold og overgrep

Oppvekst og læring har flere kompetansehevende tiltak for å forebygge vold og overgrep. Svangerskapsomsorgen, helsestasjon og skolehelsetjenesten følger nasjonalfaglige retningslinjer for arbeid mot vold i nære relasjoner. Barnehagene jobber systematisk med å forebygge og avdekke vold og seksuelle overgrep, og det er alderstilpasset opplæring for å øke kompetansen om vold og overgrep til elever i grunnskolen. Vi tilbyr gruppeveiledning for økt kunnskap om foreldrerollen, og øvelse i alternative handlingsverktøy når foreldrene har en oppdragerstil som ikke er forenlig med norsk lov.



Oppvekst og læring avdekker mange gjennom det forebyggende arbeidet. Både i barnehagene og skolene avdekkes vold og overgrep, men statistisk ikke mange nok. Ansatte har ulik og for lite kompetanse til å oppdage/avdekke vold og overgrep. Arbeidet er satt i system slik at alle ansatte skal få opplæring i hvordan de skal oppdage/avdekke vold og overgrep. Dette vil skje gjennom noe opplæring som er felles for alle, og annet som er tilpasset enkelte tjenester og behov. Dette er tema i skolenes ressursteamnettverk og er kompetansehevende tiltak i barnehagene.

Utgangspunktet for kompetansehevingen er sentrale dokumenter og lovendringer som:

- Frihet fra vold, Regjeringens handlingsplan for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner 2021-2024
- Vold i nære relasjoner, Temaplan Nordre Follo 2023-2026
- Plan for helsefremmende og forebyggende arbeid for barn og unge, Nordre Follo
- Oppvekstreformen/barnevernreformen

### Risiko- og beskyttelsesfaktorer

Å forstå risiko- og beskyttelsesfaktorer i barns liv, for eksempel gjennom *Kvellomodellen*, trekkes frem som kompetanse alle ansatte må ha. Økt kunnskap om dette vil være sentralt i kompetansehevingen da dette har betydning for barns livskvalitet og utvikling.

Dette med mål om å

- snakke samme språk når vi vurderer sårbarhet, risiko- og beskyttelsesfaktorer
- at alle forebyggende tjenester får en grunnleggende kompetanse

Risikofaktorer antas å øke sannsynligheten for skjevutvikling hos barn, for eksempel dårlig omsorg, traumatiske opplevelser, genetiske disposisjoner og miljømessige belastninger. Beskyttelsesfaktorer antas å redusere de negative effektene av risikofaktorer. To sentrale beskyttelsesfaktorer er god omsorg fra foreldre eller andre omsorgspersoner og barnets evne til å takle utfordringer og utvikle seg til tross for risikofaktorer. Kvellomodellen er en av sentrale vurderingsverktøy som benyttes i barneverntjenesten.

### **6.1.1 Foredrag om vold og seksuallovbrudd mot barn**

I samarbeid med politiet og barnevernstjenesten holdes en faglig økt for nye ansatte i barnehage, skole og SFO.

Målet er at deltakerne skal få kunnskap om hvordan de kan:

- stå i samtaler med barn om vold og seksuallovbrudd
- stille de riktige spørsmålene
- vite hvor de kan ringe og drøfte bekymringer de har (anonymt)
- vite hva de skal gjøre med det barnet forteller
- vite hva som skjer når de har meldt bekymring
- forstå sin egen rolle i en ev. straffesak og barnevernssak, samt hvordan politi og barnevern jobber i disse sakene

### **6.1.2 Snakke med barn – digital opplæringsressurs**

Snakkemedbarn.no er en digital opplæringsressurs om vold, overgrep og omsorgssvikt, som skal gjøre deg tryggere og modigere i samtaler med barn. Tjenesten leveres av Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS). Kommunen gjennomfører, i samarbeid med RVTS Øst, opplæring i implementering av denne ressursen.

Snakke med barn består av:

- digitale foredrag
- refleksjonsverktøy
- snakkesimulator
- tips til samtalen og filmer av barn i samtale med voksne

Ressursen er gratis og tilgjengelig for alle. Det anbefales å bruke denne i arbeid i personalgrupper.

<https://www.snakkemedbarn.no/>

#### **Implementering av ny fagkunnskap i samarbeid med RVTS Øst**

Kommunens barnehager har et samarbeid med RVTS Øst om kompetanseheving knyttet til vold og overgrep, og implementering av denne nye fagkunnskapen. Implementeringsarbeidet tar utgangspunkt i ressursen Snakkemedbarn.no. Det gjennomføres nettverk for å bistå barnehagene i implementeringsarbeidet.

Dette vil gjennomføres i perioden høsten 2024 til sommeren 2027. Det vil være et tilbud til alle virksomheter i Oppvekst og læring.

### **6.1.3 «Barndommen varer i generasjoner», podkast**

Kari Killèn og Inga Marte Thorkildsen har samtaler seg imellom og med en rekke forskere, fagfolk og overlevere av overgrep. Her finner dere for eksempel episoder som «Kroppen husker» (episode 3),

«Bryt arven! Helsestasjonens potensial og betydning» (episode 4) og «En god barnehage varer hele livet» (episode 5). Episoder kan benyttes som forarbeid til samtaler i personalgrupper.

#### **6.1.4 Forebygge oppdragervold, negativ sosial kontroll og kjønnslemlestelse med kultursensitiv kommunikasjon, kompetansefilmer**

Manglende kunnskap og forståelse om andres kulturer og erfaringsbakgrunn, har betydning for hvordan du møter andre. Målet med filmene er å styrke ansatte slik at man trygt og kompetent kan forebygge oppdragervold, negativ sosial kontroll og kjønnslemlestelse med kultursensitiv kommunikasjon, nærmere bestemt:

- Forebygge og avdekke vold i patriarkalske og kollektivistiske kulturer.
- Bygge tillit, gjensidig respekt og forståelse i foreldresamarbeidet gjennom kultursensitiv kommunikasjon.
- Veilede og følge opp foreldre til passende alternative oppdragelsesmetoder.

Kompetansefilmene er delt inn i følgende tema:

- Omsorg og oppdragelse i et kulturelt perspektiv
- Oppdragervold
- Negativ sosial kontroll
- Kjønnslemlestelse
- Foreldresamarbeid

Du finner filmene på Kompetansesenter Oppvekst [Visuell støtte i kultursensitivt arbeid](#).

Kompetansefilmene er korte og kan sees enkeltvis, men anbefales og sees i sammenheng. Når du følger lenke til en kompetansefilm på Youtube, kan du trykke på «vis mer». Her får du mer informasjon om hvert enkelt tema og et refleksjonsspørsmål for videre arbeid i egen virksomhet. Å bli trygg på dette, krever øvelse.

#### **6.1.5 Tidlig Inn – Opplæringsprogram**

Tidlig Inn er et opplæringsprogram for ansatte som jobber med småbarnsforeldre, gravide og deres partnere. Opplæringen vil knyttes til helsestasjonene, og sentrale samarbeidende tjenester vil inviteres inn i deler av opplæringen. Programmet skal hjelpe den ansatte å stille de rette spørsmålene og gi nødvendig hjelp til familier med utfordringer knyttet til rus, psykisk helse og vold i nære relasjoner.

Tidlig inn går over seks kursdager, og ansatte får blant annet lære mer om verktøy som empatisk rådgivning og Motiverende samtale (MI). Ansatte får også opplæring i hvordan man kan ta opp og snakke om temaer som alkohol og graviditet, psykiske vansker og vold i nære relasjoner.

Målet er å gi den ansatte:

- mot til å stille spørsmål om alkohol, psykisk helse og vold
- mot til å handle på grunnlag av svarene som blir gitt
- kunnskap om hva du kan gjøre for å sørge for riktig oppfølging
- oversikt over hvilke instanser i din kommune som kan hjelpe

Opplæringsprogrammet holdes av representanter fra KORUS, RBUP, RKBU, RVTS og Bufetat, og er gratis for kommunen.

Om Tidlig Inn: [Tidlig inn - Introduksjon til opplæringsprogrammet Tidlig Inn on Vimeo](#)

## 6.2 Alle – Tolkekurs

I henhold til tolkeloven har offentlige virksomheter plikt til å bruke kvalifisert tolk.

Tolkeloven har to hovedformål etter § 1. Den skal

- bidra til å sikre rettssikkerhet og forsvarlig hjelp og tjeneste for personer som ikke kan kommunisere forsvarlig med offentlige organer uten tolk
- bidra til at tolker holder et forsvarlig faglig nivå

Alle som skal bruke tolk må sørge for å kunne benytte denne tolken på hensiktsmessig måte.

### Avtale om tolketjenester

Leverandøren av tolketjeneste til kommunen har gratis tolkekurs som annonseres på intranett.

Tolkekursene har blant annet disse temaene:

- Retten til tolk og ansvaret for å bestille tolk ifølge Tolkeloven
- Hvorfor bruke profesjonell tolk og ikke familiemedlemmer
- Tolkens rolle og ansvarsområde med tanke på kulturformidling
- Tolketyper – Oppmøtetolking og fjerntolking (telefon og video)
- Tolkemetoder – Fordeler og ulemper med konsekutiv tolking og simultantolking
- Planlegging av den tolkede samtalen – Teoretisk og praktisk
- Dilemmaer og andre utfordringer med den tolkede samtalen
- Tips og råd til tolkebruker når hen kommuniserer via tolk

Informasjon du selv kan oppdatere deg på

[Kurs i bruk av tolk | IMDi](#)

## 6.3 Feedback-informerte tjenester (FIT)

Feedback-informerte tjenester (FIT) er en tilnærming som fokuserer på å innhente systematiske tilbakemeldinger fra personer som mottar tjenester. Målet er å forbedre kvaliteten og tilpasningen av tjenesten. FIT benyttes her i helsetjenester som driver samtaler og utviklingsarbeid med brukere. Tilbakemeldingene bidrar til å tilpasse oppfølgingen for å sikre at hjelpen faktisk hjelper ut fra brukerens ønsker og behov. Kontakt Barne- ungdoms og familietjenesten som kan sette opp kurs for ansatte.

## 6.4 Forvaltningsforståelse og administrasjon

### 6.4.1 Public 360

Kurs	Dokumentoppretting
Mål	<ul style="list-style-type: none"><li>• Å bli trygg på å finne frem og produsere i sak- og arkivsystemet</li><li>• Riktig bruk av saksbehandlingssystemet</li></ul>
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som fatter vedtak i barnehage
Innhold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan navigerer jeg i Public 360 – status og muligheter</li><li>• Hvordan er Public 360 oppbygget</li><li>• Opprette kontaktkort på barn eller ansatt i Public 360</li><li>• Opprette saksmappe på kontakt (barn eller en ansatt)</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lagre dokumentasjon, referat, notater m.m. i saksmappen som er skannet som vedlegg i e-post</li> <li>• Finne, opprette og lagre dokumentasjon, referater eller notater i saksmappen</li> <li>• Produsere referat, notat, brev, vedtak, henvisning, bekymringsmelding, søknad om tilrettelegging m.m.</li> <li>• Benytte standardtekster eller maler</li> <li>• Hvordan legge til vedlegg /håndskrevne notater</li> <li>• Lagre/ekspeder det ferdige dokumentet</li> <li>• Gi andre personer nødvendige tilganger</li> </ul>
Dato/sted	Ved behov

#### **6.4.2 Vedtak om spesialpedagogisk hjelp og individuelt tilrettelagt opplæring**

<b>Kurs</b>	<b>Vedtak om spesialpedagogisk hjelp</b>
Mål	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å fatte gode enkeltvedtak</li> <li>• Å forstå hvordan sakkyndig vurdering og enkeltvedtak henger sammen</li> <li>• Riktig bruk av saksbehandlingssystemet</li> </ul>
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som fatter vedtak i barnehage
Innhold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakkyndig vurdering</li> <li>• Vedtak – mal og innhold</li> <li>• P360 – barnemapper og maler</li> </ul> <p>Kurset er en blanding av forelesning og praktiske øvelser.</p>
Dato/sted	21. mai 2026

<b>Kurs</b>	<b>Vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring og særskilt språkopplæring</b>
Mål	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Å fatte gode enkeltvedtak</li> <li>• Å forstå hvordan sakkyndig vurdering og enkeltvedtak henger sammen</li> <li>• Riktig bruk av saksbehandlingssystemet</li> </ul>
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som fatter vedtak i skole
Innhold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forvaltning, saksgang, vedtak og kompetanse rundt</li> <li>• Elevers rett til individuelt tilrettelagt opplæring i tråd med kapittel 11 i opplæringsloven og flerspråklige elevers rettigheter i tråd med opplæringsloven § 3.6</li> </ul> <p>Kurset er en blanding av forelesning og praktiske øvelser.</p>
Dato/sted	Våren 2026

### 6.4.3 Saksbehandling i skolen

<b>Nettverk</b>	<b>Saksbehandling i skolen</b>
Mål	Gi støtte og øke kompetansen til saksbehandlere i skolen
Målgruppe	Saksbehandlere i skole
Innhold	Nettverket skal bidra til at saksbehandlere blir kjent på tvers og slik kan dele og dra nytte av hverandres kompetanse.  Nettverket definerer det kontinuerlige kompetansebehovet Aktuelle tema kan være: <ul style="list-style-type: none"><li>• IST</li><li>• HR</li><li>• Økonomi</li></ul>
Dato/sted	4 samlinger i året

### 6.4.4 IST

<b>Kurs</b>	<b>Skoleinnmelding og planlegging av neste skoleår</b>
Mål	Støtte skolene med planlegging i IST
Målgruppe	Ledere i skolen og andre som jobber med dette
Innhold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Workshop skoleinnmelding</li><li>• Workshop timeplan</li><li>• Workshop i planlegging av neste skoleår</li></ul>
Dato/sted	Våren 2026 hvis behov

<b>Kurs</b>	<b>Grunnleggende IST kompetanse for barnehage</b>
Mål	Støtte barnehagestyrer
Målgruppe	Ledere i barnehage og andre som jobber med dette
Innhold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Workshop</li></ul>
Dato/sted	Ved behov i barnehagesonene og for private barnehager

<b>Kurs</b>	<b>Grunnleggende IST kompetanse for SFO</b>
Mål	Støtte SFO ledere
Målgruppe	Ledere i SFO og andre som jobber med dette
Innhold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Workshop</li></ul>
Dato/sted	Ved behov

<b>Kurs</b>	<b>IST Dokumentflyt</b>
Mål	Å bli god på å produsere ulike planer/dokumenter i IST modulen
Målgruppe	Ledere, saksbehandlere og andre som skal produsere planer/dokumenter i modulen (i skole)
Innhold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opprette dokumenter basert på aktive maler</li><li>• Dele dokument med andre – godkjenningssprosess</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publisere til foresatte – IST Home skole</li> <li>• Sende dokument til arkiv</li> </ul> <p>Eksempler på hva som kan produseres i modulen: Individuell opplæringsplan med årsrapport, Aktivitetsplan, Elevplan, Pedagogisk rapport, Foreldresamtaler, Referater, Logg</p>
Dato/sted	Ved behov

### **6.4.5 Compilo**

<b>Kurs</b>	<b>Compilo for ansatte</b>
Mål	Riktig bruk av kvalitetssystemet
Målgruppe	Alle ansatte (opplæring gis av superbruker og superbruker 1)
Innhold	<p>Opplæring i alle moduler og funksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentmodulen</li> <li>• Avviksmodulen</li> <li>• ROSmodulen</li> <li>• Årshjulmodulen</li> </ul>
Dato/sted	Ved behov

<b>Kurs</b>	<b>Compilo for ledere</b>
Mål	Riktig bruk av kvalitetssystemet
Målgruppe	Virksomhetsledere, avdelingsledere, (opplæring gis av kvalitetsrådgiverne og superbruker 1)
Innhold	<p>Opplæring i alle moduler og funksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentmodulen</li> <li>• Avviksmodulen</li> <li>• ROSmodulen</li> <li>• Årshjulmodulen</li> </ul>
Dato/sted	Ved behov

<b>Kurs</b>	<b>Compilo for superbrukere</b>
Mål	Riktig bruk av kvalitetssystemet
Målgruppe	Superbrukere (opplæring gis av superbruker 1).
Innhold	<p>Opplæring i alle moduler og funksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentmodulen</li> <li>• Avviksmodulen</li> <li>• ROSmodulen</li> <li>• Årshjulmodulen</li> </ul>
Dato/sted	1 gang i året eller ved behov

#### **6.4.6 GSI**

Workshop for ledere/administrasjon på skolene i forkant av rapportering i Grunnskolen's informasjonssystem (GSI)

#### **6.4.7 BASIL**

Fagstaben inviterer styrere til workshop i desember 2025.

### 6.5 Barnehage – Inkluderende fellesskap

Inkluderende fellesskap er tema for barnehagene i ReKomp og kompetanseløftet, i samarbeid med OsloMet. Nettverksdeltakerne skal jobbe med prosesser i egen barnehage.

Innhold og datoer er under planlegging.

### 6.6 Barnehage – Rekruttering av minoritetsspråklige barn i barnehage

<b>Digitalt kurs</b>	<b>Rekruttere og beholde minoritetsspråklige barn i barnehage Dokumentarfilm «Barnehage – Små føtter, viktige steg» med refleksjonsspørsmål</b>
Mål	Personalet i barnehagen skal gi minoritetsspråklige barn og familier en trygg og inkluderende tilvenning.
Målgruppe	Virksomhetsledere, styrere og personalgrupper i barnehage.
Innhold	Personalet ser på dokumentarfilmen sammen og går igjennom refleksjonsspørsmål og kvalitetskennetegn for å videreutvikle praksis i arbeidet med mangfold og inkludering.
Dato/sted	Dokumentarfilmen med refleksjonsspørsmål brukes internt i barnehagen etter eget ønske.

### 6.7 Barnehage – Barnehagefaglig grunnkompetanse

Barnehagefaglig grunnkompetanse består av 4 samlinger i regi av OsloMet, men gjennomføres lokalt i Nordre Follo kommune. Kurset er for assistenter/pedagogiske medarbeidere, og kan være til nytte for både ufaglærte og faglærte. Det er lagt opp til noe mellomarbeid mellom samlingene. Deltagerne vil presenteres for følgende temaer: Barnehagen som pedagogisk virksomhet, voksenrollen i lek og læring, de yngste barna i barnehagen, språkarbeid, mangfold og barn med særskilte behov.

<b>Kurs/workshop</b>	<b>Barnehagefaglig grunnkompetanse 4 fagsamlinger</b>
Mål	Refleksjon, bevisstgjøring og faglige begrunnelser for arbeidet som gjøres i barnehagen
Målgruppe	Assistenter/pedagogiske medarbeidere
Innhold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barnehagen som pedagogisk virksomhet</li> <li>• Voksenrollen i lek og læring</li> <li>• De yngste barna i barnehagen</li> <li>• Språkarbeid</li> <li>• Mangfold og barn med særskilte behov</li> <li>• Gruppearbeid, presentasjoner og refleksjoner</li> <li>• Gjennomgang av oppgave det skal jobbes med i egen barnehage i perioden frem til neste samling</li> </ul>
Dato/sted	Oktober, november, januar og februar Møterom i Nordre Follo kommune Kl. 12-15 Datoer, møtested og innhold på fagsamlingene kommer når påmeldingsskjema sendes til styre i august

## 6.8 Barnehage og skole – førskolehage/skolehage

Det er inngått et DEKOMP og REKOMP partnerskap med Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) for skoleåret 2025/2026 som videreføres ut 2027, med mulighet for videreføring fra høsten 2027.

Målet med partnerskapet er å tilby praktisk støtte til skoler og barnehager, og å utvikle og videreføre praksis i kommunen. Dette er både knyttet til kompetanse rundt etablering av førskole/skolehage, dyrkningskompetanse og hvordan førskole/skolehage kan være en arena for inkluderende fellesskap, tverrfaglige mestringsfellesskap. Det legges opp til praktiske samlinger og refleksjoner på NMBU og nettverk i kommunen.

## 6.9 Skole - Inkluderende praksis

Skolene og laget rundt barnet jobber aktivt med å utvikle en mer inkluderende praksis. Målet er at alle elever skal oppleve tilhørighet, mulighet til deltagelse, blir hørt samt skal ha sosialt og faglig utbytte av skolen. Det legges vekt på å se sammenhengen mellom allmennpedagogikk og spesialpedagogikk. Skolene bør planlegge ut fra de med mest behov for tilrettelegging og tilpasse allmennpedagogikken til dette. Tanken er «nødvendig for noen, bra for alle».

Alle satsninger innenfor DEKOMP har inkluderende praksis som tematikk, men på sine faglige premisser. Det er en målsetning at satsningen forsterker hverandre.

Dette samarbeidet og utviklingsarbeidet representerer et betydelig skritt mot å sikre at skolene i Nordre Follo er i stand til å tilby et inkluderende læringsmiljø og pedagogisk tilbud til alle elever. Gjennom partnerskapet med OsloMet og samarbeidet med samarbeidspartnere rundt barnet, kan

skolene utveksle kunnskap, utvikle beste praksis og sikre at ingen elever blir utelatt eller ekskludert fra et kvalitetsutdanningstilbud.

## 6.10 Skole – Inkluderende praksis og profesjonsfelleskapet

Skoleledernetverket er et obligatorisk tilbud for alle skolene i kommunen, med åtte samlinger per skoleår. Nettverket drives i partnerskap med UiO:FIKS gjennom DEKOMP. Formålet er å styrke skoleledere og deres lederutvikling, samt gi en felles retning for skolene med en felles forståelse av inkludering. I skoleåret 2025/2026 vil fokuset være på *distribuert ledelse* for å styrke arbeidet med inkluderende praksis i de andre satsningene.

## 6.11 Skole – inkluderende digital praksis

Nettverket for PfdK-ressurslærere skal arbeide med inkluderende digital praksis i skolen. Det skal bidra til at lærerne tenker inkludering i planleggingsfasen og hvordan digitale enheter, verktøy og ressurser kan fasilitere dette. Kunstig intelligens (KI) er en naturlig del av undervisningen og elevers læring - også i et inkluderingsperspektiv.

## 6.12 Skole - lesing og skrivning, skolebibliotek

To av nettverkene samarbeider med OsloMet om språkutviklende undervisning og inkluderende praksis. I tillegg har en utviklingskole forpliktet seg til tett samarbeid med OsloMet for et langsiktig utviklingsarbeid innenfor det samme emnet. Utviklingsskolen deler erfaringer og forskning på god praksis med nettverkene.

- **Nettverk for lese- og skriveopplæring**

Systematisk arbeid med opplæring i lesing og skrivning i tråd med Nordre Follo's leseplan 1.-10. trinn og lokalt tilpasset utviklingsarbeid på skolene, se [leseplan-nordre-follo-august-24.pdf](#). Samarbeid med OsloMet om språkutviklende undervisning og inkluderende praksis.

- **Nettverk for skolebibliotek**

Målet er å strekke seg mot standarden for skolebibliotek som beskrives i kommunens «Plan for skolebibliotek» ut fra de ressursene som foreligger, se [plan-for-skolebibliotek-nordre-follo-august-24.pdf](#). Nettverket jobber med pedagogisk arbeid på skolebiblioteket, litteraturformidling og oppdatering av ny barne- og ungdomslitteratur. Opplæring av utlånssystem og arbeide med elevmedvirkning blir også vektlagt.

Med UDIRs-prosjektmidler arbeider nettverket for å styrke lesestimulering og leselyst med å satse på høytlesing som metode for inkluderende praksis. Vi samarbeider med Norsk Barnebokinstitut om inkluderende litteraturformidling og samtidslitteratur for barn og unge. Dersom nye prosjektmidler innvilges, vil nettverket og to nye pilotskoler jobbe med prosjektet «gutter og lesing» kommende skoleår.

- **Begynneropplæring i lesing og skrivning i tråd med Nordre Follo's begynneropplæringsplan og inkluderende praksis**

- Kurs for lærere på første trinn med tre samlinger i året. Se [begynneropplaring-nordre-follo-210617.pdf](#)

- Veiledning ved skolene etter behov
- Veiledning i «På sporet» som intensiv opplæring for elever som trenger ekstra støtte for å komme i gang med lesing og skriving.

## 6.13 Skole - Øke kompetanse på flerspråklighet og språkutviklende undervisning

Nettverket samarbeider med OsloMet om språkutviklende undervisning og inkluderende praksis. En utviklingsskole prøver ut og forsker på egen praksis som deles i nettverket.

- **Nettverk for flerspråklig undervisning** arbeider med å utvikle:
  - godt innhold i særskilt språkopplæring
  - språkutviklende undervisning
  - bygge gode rutiner for laget rundt de flerspråklige elevene
- Veiledning ved skolene etter behov
- **Velkomstskolen** er en nyopprettet avdeling på Kolbotn skole fra august 2025. Der får alle nyankomne elever fra språklige minoriteter innføringstilbud fem dager inntil ett år, avhengig av den enkelte elevs behov. Hensikten er effektiv språkopplæring, opplæring til ny hverdag i ny kultur, livsmestring, samt digitale ferdigheter for å lettere kunne bli inkludert i samfunnet. Et nytt tverrfaglig team fra ulike instanser vil være tilknyttet velkomstskolen for å gi elever og foreldre tidlig og nødvendig støtte ved behov. På denne måten samles, styrkes og utvikles kompetansen rundt nyankomne elever og deres familier. Vi jobber sammen for «*kort vei til aktiv og likeverdig deltagelse i fellesskap*». Det tverrfaglige teamet spesialiserer seg blant annet i norsk som andrespråk, traumesensitiv opplæring, foreldreveiledning og metoden «åpen dialog». Lærerne deltar i et forskningsprosjekt i regi av NAFO om «Trygg læring» [Trygg læring – traumesensitiv opplæring for nyankomne elever våren 2025 – NAFO](#). Kompetansen som bygges på Velkomstskolen vil komme foreldre og elever til gode. I tillegg er det tenkt at kompetansen spres til elevenes kommende nærskoler.
- **Workshop for lærere** om Udir sitt kartleggingsverktøy i grunnleggende norsk arrangeres høsthalvåret. Lærere kan melde seg på ved behov for innføring i verktøyet og utprøving med veiledning. Målet er god kartleggingskompetanse ved alle skoler.

Veileder for særskilt språkopplæring – opplæring i klasserom med språklig mangfold i elevgruppa er en ressurs utviklet i samarbeid mellom PPT, Fagstab oppvekst og skolene. Veilederen er et verktøy for å bygge kompetanse på flerspråklige elevers behov i opplæringen ved nærskolene. [Veileder for forsterket opplæring i norsk og opplæring i klasserom med språklig mangfold](#)

## 6.14 Skole – Læringsmiljø

Veileder for trygt og godt skolemiljø ligger til grunn for arbeidet som gjøres i skolene.

### **Ressursteamnettverk**

Ressursteamnettverket skal jobbe med inkluderende opplæring som visjon. Tverrfaglig samhandling og koordinert innsats vil være på agendaen for å ruste ressursteam til å fungere best mulig. Tema for nettverket vil være

- Bekymringsfullt skolefravær: Hvordan forebygge dette og hvordan engasjere foreldre som ressurs inn i dette arbeidet.
- Pedagogisk analyse og modellene til Peder Haug og Mitchell skal brukes som utgangspunkt for diskusjoner

### **Nettverk for skolemiljø**

Utgangspunktet for skolemiljønettverket er inkludering og hvordan dette kan omsettes til praktisk pedagogikk. Nettverket vil bruke de fire dimensjonene til Peder Haug; fellesskap, deltakelse, medvirkning og utbytte, i arbeidet. Mitchells faktorer for å lykkes med inkluderende opplæring i skolen vil også brukes. Aktuelle temaer er foreldre som ressurs, elevmedvirkning, universell utforming og delpliktene i aktivitetsplikten. Oslo Met bidrar inn i nettverket.

### **PALS-nettverk**

PALS-skolene deltar også i skolemiljønettverket, og vil i tillegg ha egne treff for å videreutvikle og drifte skolemiljøarbeid med PALS-modellen på den enkelte skole. Dette vil også være en arena for deling og drøfting av problemstillinger. Tematikk settes ut ifra skolenes analyse av Sjekklister A og B, og om de har kommet i gang med implementering av Modul 2.

### **Livsmestring i skolen**

Nordre Follo kommune har valgt program under for å jobbe med psykisk helse og livsmestring. Programmene innføres etappevis på ulike skoler, som deltar på fastsatte workshops. Det er etablert et nettverk «livsmestring i skolen» for de skolene som har gjennomført workshops, for å bygge kompetanse i å drive programmene videre.

#### **«Zippys venner/Eple – livsmestring i skolen**

- Mål: å lære elevene livsmestring gjennom å mestre dagliglivets utfordringer, å identifisere og snakke om følelser, og å støtte andre.
- Målgruppe: 1.–4. trinn

#### **«Passport – livsmestring i skolen**

- Mål: å styrke den psykiske helsa til barn ved å lære dem å bli kjent med og håndtere ulike følelser. De skal også lære å mestre vanskelige situasjoner og støtte hverandre.
- Målgruppe: 5.-7. trinn

#### **Drømmeskolen – livsmestring i skolen**

- Mål: å skape et læringsmiljø hvor elevene opplever trygghet og tilhørighet, der de får brukt ressursene sine, og hvor den psykiske helsa til den enkelte elev fremmes.
- Målgruppe: ungdomsskoleelever

## 6.15 Skole – Å håndtere utagering, vold og trakassering

### **Å forebygge og å møte utfordrende atferd**

Det vil tilbys kompetanseheving og veiledning for å gi ansatte trygghet og kompetanse til å forebygge og møte utfordrende adferd, og for å forhindre at det oppstår situasjoner der ansatte må gripe inn fysisk mot elever.

Fokus er på grunnleggende forståelse av utfordrende atferd, lovverk og forebyggende tiltak. Målet er å gjøre ansatte i stand til å unngå utagering/få til et aktiveringsbrudd, men også sikre de ansatte kompetanse for å ivare ta barnet/eleven og seg selv best mulig i vanskelige situasjoner.

Tilbudet skal gi generell kompetanse til ansatte i skole og SFO, og skal utvikles høsten 2025.

### **Trening i sosiale ferdigheter**

Aggression replacement training – ART er en metode for trening i sosiale ferdigheter, som kan brukes både på barne- og ungdomsskole. Ressurspersoner i PPT gir opplæring i et undervisningsopplegg skolene kan benytte ovenfor elevene. For PALS-skoler er SNAP er alternativt og likeverdig verktøy.

## 6.16 Skole - Lokalt gitt eksamen

Delta på sensoropplæring i alle fag. Dette for å skape en så lik praksis som mulig i Follo-regionen. Opplæringen skjer i perioden februar- april.

## 6.17 Barnevern – Samværsordninger

*Bakgrunn for prosjektet - Lokale tilstandsvurderinger:*

Samværsordninger er en av kjerneoppgavene i en barnevernstjeneste, og med nytt lovverk og føringer fra EMD og Høyesterett er det viktig at det gjøres gode vurderinger rundt samvær. Det er behov for en praksisendring fra standardiserte samvær til konkrete vurderinger fra sak til sak. For å lykkes med dette er det behov for å heve kompetansen til ansatte på området.

Foreldre og barn som ikke bor sammen skal få opprettholde og styrke sin relasjon i tråd med føringer fra EMD og Høyesterett. Barnevernstjenestene skal tilrettelegge for en samværsordning som fremmer foreldres samværskompetanse, barns samværskapasitet og best mulig samværskvalitet. Barnevernstjenesten skal gjøre kvalitative gode vurderinger av barnets samværskapasitet, samt kunne iverksette individuelle tilpassende tiltak for å bedre denne. Samvær skal være til barnets beste (Bvl. § 7-2)

Foreldre skal få veiledning og/eller oppfølging, samt hjelp tilt å komme i kontakt med rette hjelpeinstans (Bvl. § 8-3). Dette skal øke sjansene for en bedre psykisk helse, bedre fungering, bedret samværskompetanse og bedret omsorgskompetanse med mål om gjenforening. (Bvl. § 8-3, 3. ledd jf. § 5-7) Barnevernstjenesten skal sikre barn og foreldres rett til medvirkning i samværsspørsmål.

### Gjennomføring

Opplæringen skjer i form av kursdager på tema inn mot samvær, oppfølging av foreldre etter at barn er plassert, og samvær opp mot gjenforening.

## 6.18 Barne-, ungdoms- og familietjenesten - Ressursteamnettverk

Skolehelsetjenesten deltar og trekkes inn i skolens ressursteamnettverk, for å delta i kompetanseutviklingen og komme tettere på ressursteamarbeidet på den enkelte skole.

Tema i ressursteamnettverket vil være inkluderende opplæring, samarbeidsmodell som arbeidsmodell for inkluderende opplæring, ny opplæringslov, bekymringsfullt skolefravær, utfordrende atferd og avdekking av vold og overgrep. Oslo Met vil bidra inn i nettverket.

## 6.19 Tverrfaglig – FACT ung

Implementering og videreutvikling av FACT ung team krever kompetanseutvikling i tjenestemodellen og arbeidsmetodikken. NAPHA har implementeringsansvaret og tilrettelegger for nasjonale og regionale konferanser og samlinger gjennom året.

## 6.20 Tverrfaglig – Åpen dialog i nettverksmøter

Utvalgte medarbeidere knyttet til *Velkomstskolen*, får i 2025/26 opplæring i arbeidsformen Åpen dialog i nettverksmøter. Opplæringen gis av Ahus, og arrangeres i Nordre Follo. Kurset er samlingsbasert over 10 dager, fordelt på fire samlinger (september, november, januar og mars).

Kursdeltakerne får innblikk i hvordan lede Åpen dialog i nettverksmøter og hvordan anvende reflekterende team i praksis. I tillegg er det en forventning om at kursdeltakeren øver seg i rollen som nettverksmøteleder både på kurset og mellom samlingene på sine arbeidsplasser. Det etableres også veiledningsgruppe, som man skal delta i. Denne veiledes av lokal ressurs fra kommunen.

Det er en forventning om at de som mottar denne opplæringen skal bidra til videre implementering av åpen dialog som metode, i Oppvekst og læring.

[Opplæringsprogrammet Åpen dialog i nettverksmøter 2025/26 - Kompetansebroen](#)

## 6.21 Autismespekterforstyrrelser – introduksjonskurs, med oppfølging

Andel elever med autismespekterforstyrrelser som går i nærskolen er økende. For å imøtekomme etterspørsel fra mange skoler om hjelp til å tilrettelegge for denne gruppen, inviterer PP-tjenesten til kurs for lærere som skal arbeide med denne elevgruppen i begynneropplæringen (1. og 2. trinn).

Kurset setter søkelys på en grunnleggende kompetanseheving fordelt over tre moduler, med oppstart 27. mai 2025 (modul 1).

Modul 1: Kursets innhold:

- Hva er autismespekterforstyrrelser (ASF)?

- Pedagogiske prinsipper som tilrettelegging, struktur og visuell støtte
- Hva kan vi gjøre for å finne riktig startpunkt for opplæringen?
  - Kartleggingsverktøy
  - Målvalg
  - Preferansekartlegging
- Spørsmål fra deltagere samt drøfting av veien videre for oppfølgende kurs/workshop

Modul 2 og 3 er under planlegging og holdes i skoleåret 2025/26.

Det er ca 40 plasser, og påmelding skjer gjennom forms-lenke som sendes ut til rektorene.

## 6.22 DIPS enkelt samspill og IP

DIPS samspill og IP er kommunens valgte digitale samhandlingsverktøy. Samhandlingsverktøyet tar utgangspunkt i innbyggerens behov for samhandlingen mellom seg selv, ulike tjenester og tjenester imellom. Det forventes at ansatte deltar på denne plattformen når innbygger ber om det.

Enkelt samspill og digital IP er verktøy for målstyring, oppfølging av tiltak og brukermedvirkning. Det er en kommunikasjonsløsning som understøtter samhandling knyttet til målstyring, og det er kommunikasjon på en sikker måte. Dette er et frittstående dialogverktøy som innbygger har tilgang til, og hvor tjenester kan legges til og trekkes ut, ut fra de eksisterende behovene til enhver tid.

Opplæring i DIPS gjøres gjennom interne krefter og meldes til [dips.samspill.systemansvarlig@nordrefollo.kommune.no](mailto:dips.samspill.systemansvarlig@nordrefollo.kommune.no)

For spørsmål kan følgende personer kontaktes:

- Idun Magnussen, fagleder Mottak og koordinering
- Nora Martinsen, barnekoordinator

# 7 Virksomhetsspesifikke føringer

## 7.1 Barne-, ungdoms- og familietjenesten

Virksomheten har tverrfaglig sammensatt kompetanse hvor oppgavene er knyttet til helsefremmende, forebyggende arbeid, sosialfaglig arbeid og kultur- og fritidsaktiviteter for barn og unge. Virksomheten har ansvar for å gi helsestasjons- og skolehelsetjeneste/helsestasjon for ungdom, helsetjenester til flyktninger, tjeneste med fysio- og ergoterapi, synspedagogikk, oppsøkende sosialt arbeid, lavterskel psykisk helsetjeneste, foreldrestøtte og veiledningsarbeid. I tillegg til kultur- og fritidsaktiviteter for barn og unge.

Virksomheten er en bredt sammensatt og krever kompetanse på mange ulike områder. Denne kompetanseutviklingen er både knyttet til Oppvekst og læring sine overordnede felles satsninger, og ivaretas internt i virksomhetens planer ut fra konkrete behov og bestemmelser.

Felles for virksomheten er satsning på kompetanseheving i forhold til å videreutvikle ansattes kompetanse i bruk av relevante digitale verktøy for samhandling og bruk av kunstig intelligens, brukermedvirkning og tilbakemeldingskultur, og selvivaretagelse.

### **7.1.1 Digital kompetanse**

Mål:

- Alle har kjennskap til KI
- Alle ansatte (som dokumenterer i EPJ) mestrer bruk av EPJ i sin arbeidshverdag – og forstår betydningen av god journalføring
- Alle har kunnskap om DIPS (samspill og evt IP), avhengig av satsning i kommunen som helhet

Innhold:

- KI: bruke kompetanse i kommunen til internopplæring avdelingsvis
- EPJ: Superbrukerrollen blir definert og brukes i større grad til workshops, internopplæring og veiledning

Dato/sted:

- Workshop 2 ganger i semesteret
- Kontinuerlig arbeid med EPJ-kompetanse

### **7.1.2 Brukermedvirkning og tilbakemeldingskultur**

Mål:

- Systemnivå: brukerundersøkelse er utarbeidet/planlagt for gjennomføring neste planperiode
- Individnivå: innhente tilbakemelding fra brukere

Innhold:

- Brukerundersøkelse
- Dialogmøte
- Feedback-informerte tjenester (FIT)
- Brukerråd

Dato/sted:

- Kontinuerlig arbeid i planperioden

### **7.1.3 Selvivaretagelse**

Mål:

- Alle har kunnskap om god selvivaretagelse og benytter kunnskapen

Innhold:

- Avdelingsvis plan for kunnskapsløft
- Undervisning ved bruk av intern kompetanse i kommunen

Dato/sted:

- Kontinuerlig i planperioden

## 7.2 Barnevern

Barnevernet har 8 avdelinger som jobber med barnevernets kjerneoppgaver, i tillegg til controller, kontorfaglig og økonomikonsulent. Alle som jobber i avdelingene mottak, sped- og småbarn, barn, ungdom, ettervern, og omsorg har enten sosionom eller barnevernspedagog som grunnutdanning. Familierapeutene har krav til 3-årig relevant høgskoleutdanning. Noen har master, og noen har videreutdanning. De har kurs, noen som krever sertifisering. I tillegg har barneverntjenesten ansvar for Skiveien bofellesskap og ettervern for enslige mindreårige flyktninger. De som jobber med enslige mindreårige flyktninger har ulike grunnutdanninger, noen har ingen fagutdanning og noen har fagbrev.

### **Barnevernets prioriteringer for kompetanseutvikling:**

1. Ny barnevernlov har tredd i kraft, men endringer om kompetanse krav i barneverntjenesten er ikke gjeldende før etter 2031. Barneverntjenesten ønsker å satse på kompetanseheving og vil bestrebe å gi alle ansatte som ønsker det masterutdanning etter lovkravene. (se kapittel 4.3)
2. Alle avdelingene i kjernebarnevernet må kunne håndtere ulike problemstillinger som vold i nære relasjoner, høykonflikter, rus, psykiatri mm. Avdelingene må kunne tilpasse medvirkning etter barnets alderstrinn. De har derfor har noe ulikt kompetansebehov på bakgrunn av aldersforskjellene og rollen til avdelingen.
3. Utover hva den enkelte avdeling har behov for å utvikle internt er det kartlagt et behov for å fokusere spesielt på **tiltaksplaner og evalueringer**. Barneverntjenesten rapporterer gode kvantitative tall på områdene, men ser et forbedringspotensial i kvaliteten i arbeidet. Tiltaksplaner og evalueringer er et lovkrav, og setter føringer for hvordan arbeidet med familien starter, gjennomføres og avsluttes. **Medvirkning** er et svært viktig element, og kompetanseheving på dette området vil være nyttig for alle ledd i en barnevernssak.

Målet med tiltaksplanene er at familien selv utformer målene. Evalueringene skal være gjennomført med høy grad av medvirkning, slik at familien selv forstår hvor de er i prosessen. Vi har tro på at barnevernssaken har et kortere løp og at familien klarer seg selv raskere med denne tilnærmingen.

## **7.2.1 Plan for gjennomføring av kompetanseheving på tiltaksplaner og evaluering**

### **Målsetting**

Tiltaksplaner og evalueringer skal gjennomføres med stor grad av medvirkning.

### **Kompetanseheving i avdelingene**

Den viktigste jobbingen med temaene vil foregå i avdelingene. På grunn av størrelsen vil det der være lettere å gå i dybden og skape gode drøftinger.

Jobbingen i avdelingene skal basere seg på verktøyene fra utviklingsarbeidet som ble gjennomført ved hjelp av KS konsult, hvor det blant annet lages et fagfokus som skal gå i 6 uker av gangen i alle avdelinger med saksbehandler. Avdelingene uten saksbehandling skal ha det samme fagfokuset med noe ulik vinkling.

## **7.2.2 Plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak for EMF avdelingene og familieterapeutene**

### **Ansatte i bofellesskap og avdeling ettervern**

Fokuset for kompetanseheving for de som jobber i bofellesskapet skal være etter følgende temaer:

- Oppdatering av traumebasert /traumesensitiv omsorg i flerkulturell forståelse
- Konflikt dempende kommunikasjon, ulike samtale verktøy i møte med flerkulturell ungdom
- Oppsøkende og målrettet miljøterapi

### **Familieterapeutene**

Fokuset for kompetanseheving for familieterapeutene skal være følgende:

- Traumer, traumesensitiv tilnærming, relasjoner og læring i et traumeperspektiv
- EFT – emosjonsfokuset terapi
- Spe- og småbarn spesialist utdanning
- Tuning in to teens
- WMCI som metode for oppfølging og veiledning av foreldre
- Master etter lovkrav

## **7.3 Pedagogisk-psykologisk tjeneste**

PP-tjenesten består av barnehage – og skoleavdeling. I avdelingene er det organisert flere fagteam på tvers. I tillegg ivaretar virksomheten en uavhengig mobbeombudsfunksjon.

Forventningene til PP-tjenesten er blitt både endret og tydeliggjort gjennom Stortingsmelding 6 og forslag til ny opplæringslov. Det forventes at PP-tjenestens kompetanse kommer nærmere hverdagen i barnehage og skole. Både ansatte, foresatte, barn i barnehagen og elever i skolen skal nyte godt av en mer tilgjengelig PP-tjeneste. Samtidig signaliseres det at PPT i større grad skal være en aktiv aktør både knyttet til forebygging og tidlig innsats. Dette stiller store krav til et endringsdyktig lederskap i PP-tjenesten. Man skal både drive utvikling av egen organisasjon, og samtidig ivareta forventningene til tjenestens nye rolle i samhandling med barnehager, skoler og andre aktører i laget rundt barn og unge.

### **7.3.1 Nevroutviklingsforstyrrelser og bekymringsfullt skolefravær**

Elever med nevroutviklingsforstyrrelser som ADHD, Tourettes syndrom og autisme har ofte komplekse og sammensatte utfordringer. Det kan føre til høyt stressnivå og utfordringer med å delta på skolen. Blir det ikke tilrettelagt for disse elevene, står de i fare for å utvikle skolefravær.

Virksomhetens ansatte deltar i 2025 på kompetansepakke fra Statped, sammen med ressurser fra Fagstab Oppvekst og skolehelsetjenesten.

Kompetansepakke nevrotilstander og skolefravær består av følgende:

- Forståelsesrammer 26. mars 2025
- Lovverk 6. mai 2025
- Oversikt, struktur og forutsigbarhet 13. juni 2025
- Tiltak og læringsaktiviteter 27. august 2025
- Sakkyndig vurdering 9. oktober 2025

Ressurs: <https://www.statped.no/temaer/skolefravar-og-nevroutviklingsforstyrrelser/>

### **7.3.2 Pedagogisk analyse**

Pedagogisk analyse er en metode for å analysere situasjonen og reflektere over egen praksis, for så å kunne sette inn strategier og tiltak som er forskningsmessig forankret. PP-tjenesten benytter dette verktøyet ute i barnehager og skoler. Virksomheten sørger for vedlikeholdene aktiviteter gjennom intern opplæring, slik at alle ansatte har kompetansen og kan veilede ute i andre virksomheter.

### **7.3.3 START SMART**

PP-tjenesten benytter Start Smart som verktøy for etablering og arbeid i grupper. Denne kompetansen skal ansatte også kunne ta med seg ut i skolens ressursteam, for å bidra til etablering av funksjonelle team.

Ressurs: <https://www.nhh.no/research-projects-and-groups/start-smart/>

### **7.3.4 «Saksbehandlerskolen»**

For å møte kravene til oppgaveflyt i forvaltningspraksis knyttet til grunnet og ugrunnet opphold driver PP-tjenesten med et systematisk og kontinuerlig forbedringsarbeid. Søkelyset er rettet mot saksbehandling knyttet til individ-saker og målet er kvalitetsforbedring som knyttes til interne rutiner.

### **7.3.5 Ny opplæringslov**

Intern kompetanseheving og implementering av ny opplæringslov.

### **7.3.6 Samlet oversikt over PP-tjenestens kompetansebehov**

Alle ansatte skal ha en grunnkompetanse som tilsvarer kravene til PP-tjenestens arbeid. Samtidig vil tilhørighet til avdeling og behov for spesifikk kompetanse være ulik og vurderes kontinuerlig.

	Område	Verktøy/utdanning	Målgruppe	Formål	Hvordan
<b>Alle PP-rådgivere: BARNEHAGE</b>	Nevropsykologi sk utredning og kartleggingskompetanse	De ansatte innehar alle grunnleggende testkompetanse og kjenner bl.a. til	Spedbarn og barn i barnehage alder med	Forskningsbasert og standardisert e verktøy	RBUP etterutdanning I tillegg

		følgende tester og screeningsverktøy; Wechslers testene, Bayley-III, NRDLS, NyaSit, Leiter, CAS, CELF-4, Trog, PPVT-4, BPVS, ASEBA, BRIEF, Vineland, CCC-2 osv.	behov for utredning		kollegaveiledning og internopplæring
	Sosiale og emosjonelle vansker	COS-Barnehage	Barnehagene Veiledning pedagogisk personale	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	COS-kurs til mindre grupper, avdelinger eller hele barnehagen
	Sosiale og emosjonelle vansker	Kontekstmodellen	Barnehagene Veiledning pedagogisk personale	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	Kurs kollegaveiledning og internopplæring
	Bruker-medvirkning Høring av barn og barnets beste vurdering	Kompetanse i å høre barn Artikkel 3 og 12	Barn, elever og deres foresatte	Barn, elever og deres foresatte eier sin egen historie	Barneombudet Statped RBUP kurs i høring av barn
	Kunnskap om analyse, gruppedynamikk og ledelse av prosesser i barnehage	Pedagogisk analyse	Barnehage og pedagogisk personale	Kompetanse heve barnehage	Kurs kollegaveiledning og internopplæring
<b>Noen PP-rådgivere: BARNEHAGE</b>	Tidlig innsats for barn i risikosone for utvikling av vansker med regulering og problematferd	TIBIR	Barnehage og familier	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	NUBU (Norsk senter for barn og unge)
	Barn i risikosone for utvikling av alvorlig problematferd	Funksjonell analyse	Barn, foresatte, barnehager	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i	kollegaveiledning og internopplæring

				barnehagene	
	Nevrodivergent kompetanse (autisme, AD/HD, Tourette osv)	Kompetanse i å avdekke	Barn, foresatte, barnehager	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	R-Bup Statped Ahus Osv kollegaveiledning og internopplæring
<b>Liten gruppe PP-rådgivere: BARNEHAGE</b>	Barn i barnehagealder som viser alvorlig problematferd	Verge	Barnehager	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	Verge.no Kurs og sertifisering
	Gjennomgripen de utviklingsforstyrrelse og spesialpedagogisk hjelp	EIBI/PRT	Barnehager, støttepedagoger	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert oppfølging, opplæring og veiledning i barnehagene	Kurs og sertifisering kollegaveiledning og internopplæring
	Organisasjons- og kompetanseheving i barnehage	Class barnehage		kvalitetssikkert og kunnskapsbasert veiledning i barnehagene	
<b>PP-rådgivere: GRUNNSKOLE</b>	Nevropsykologisk utredning og kartleggingskompetanse	De ansatte innehar alle grunnleggende testkompetanse og kjenner bl.a. til følge tester og screeningsverktøy; Wechsler batteiret, Leiter, CAS, LOGOS, CELF-4, Trog, PPVT-4, BPVS/Våletesten, CAVLT, språk 6-16, 5-15, ASEBA, ADDES, BRIEF, Vineland, CCC-2 osv.	Barn/elever i grunnskolealder med behov for utredning	Forskningsbasert og standardiserte verktøy	RBUP etterutdanning I tillegg kollegaveiledning og internopplæring

	Bruker- medvirkning Høring av barn og barnets beste vurdering	Kompetanse i å høre barn Artikkel 3 og 12 Opplæringsloven kap. 10	Barn, elever og deres foresatte	Barn, elever og deres foresatte eier sin egen historie	Barneombud et Statped RBUP kurs i høring av barn
	Kunnskap om analyse, gruppedynamik k og ledelse av prosesser i barnehage	Pedagogisk analyse verktøy	Veiledning ovenfor et pedagogisk personale	Forskningsba sert og standardisert e verktøy	
	Rådgivning og veiledning skole i forhold til skolemiljø og elever som viser utfordrende atferd	Pals modul 1 og modul 2 - Klasseledelse - Pedagogisk analyse - Relasjonskomp etanse i skolen - Hjem/skolesam arbeid	skole	Forskningsba sert og standardisert e verktøy	NUBU - <i>forskningspr osjekt på NUBU</i>
	Oppfølging av bekymringsfullt skolefravær (gjelder også garnehageavdel ingen)		Elever Og deres foresatte skole	Forskningsba sert og standardisert e verktøy	Kurs og kompetanse heving statped
<b>Noen pp- rådgivere: GRUNNSKOLE</b>	Skolemiljø og kapitel 12.2 og 12.3 (alle)	Innblikk, Tove Flack		Forskningsba sert, (læringsmiljø senteret og intern kompetanse heving)	
	Elever som viser utfordrende atferd, traumer, utrygg tilknytning osv	COS-skole	Veiledning ovenfor et pedagogisk personale  Fremme trygg tilknytning og emosjonell motstandsk raft	Forskningsba sert og standardisert e verktøy	Tilknytningsp sykologene sertifisering

	Elever som viser utfordrende atferd	Atferdsavtaler Funksjonelle analyser	Elever skole	Forskningsbasert og standardiserte verktøy	kurs
<b>Liten gruppe pp-rådgivere: GRUNNSKOLE</b>	Elever som viser alvorlig problematferd	Verge	Skole	kvalitetssikkert og kunnskapsbasert oppfølging, opplæring og veiledning i barnehagene	Verge.no Kurs og sertifisering
	Elevenes skolemiljø kap. 12 i Opplæringsloven		Foresatte og ansatte med behov for veiledning fra mobbeombudet		
	Barn og unge som har utviklet alvorlig atferdsproblematikk eller som er i risiko for utvikling av slike vansker. Øke barn og unges sosiale kompetanse for å redusere skjevutvikling	ART	Skole elever	Forskningsbasert og standardiserte verktøy	Kurs og sertifisering
<b>Kontorfaglige</b>	Kontorfaglig kompetanse	Morgendagens kontorfaglige arbeid	virksomheten	Morgendagens kontorfaglige arbeid	RBup Kurs
<b>Ledere</b>	Nasjonale PP-leder konferanse				

## 7.4 Fagstab oppvekst

Fagstab oppvekst har et bredt fagområde som skal ivaretas. Alle ansatte har i ulik grad behov for regelverkskompetanse på forvaltning, barnehageloven, opplæringsloven, helse og omsorgstjenesteloven og barnevernloven. I tillegg er det nødvendig å holde seg oppdatert på eget fagfelt og tverrfaglig samhandlingskompetanse. Vi skal bygge kompetanse i prosessledelse. For kommende år vil en stor andel av staben gå på kurs for å øke sin kompetanse innen forvaltningsrett.

## 7.5 Kulturskolen

Kulturskolen gir opplæring innen kunst- og kulturfag som er tilpasset ulike aldersgrupper. Målet er å bidra til å bygge barn og unges estetiske, sosiale og kulturelle kompetanse, samt deres evne til kritisk refleksjon og selvstendige valg. Kulturskolen skal ivareta både bredde og talent, og tilby et variert undervisningstilbud. Her kan barn og unge prøve seg fram og fordype seg i det de er interessert i. Kulturskolen er også et sted for å møte venner og ta del i et fellesskap i et trygt og godt skolemiljø.

Kulturskolens samfunnsoppdrag og formål er forankret i opplæringslovens kapittel 26.

*§26-1. Kulturskole: Kommunen skal ha eit tilbod om kulturskole til barn og unge, organisert i tilknytning til skolen og kulturlivet.*

*§ 26-2. Formålet med kulturskole: Kulturskolen skal leggje til rette for at elevane får delta i ulike aktivitetar der dei får lære, oppleve, skape og formidle kulturelle og kunstnariske uttrykk, i eit trygt og godt skolemiljø.*

Alle som jobber i kulturskolen har minimum treårig kunstfaglig utdanning, og mange har mastergrad. Det stilles krav om at ansatte i undervisningsstillinger har praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). Kompetanseutviklingen skjer i stor grad i samspill med regionale og nasjonale satsinger som kulturskolen kan delta i – ofte med støtte til tiltak der lærere og elever utvikler seg sammen. Universitets- og høgskolesektoren deltar som aktive partnere og bidrar til utviklingsarbeid og kompetanseheving blant lærerne. Kulturskolen bidrar også som praksisskole for PPU-studenter fra musikk- og kunsthøgskolene.

### **7.5.1 «Kulturskole for alle» - ny rammeplan for kulturskolene**

Rammeplanen «Kulturskole for alle» erstatter rammeplanen «Mangfold og fordypping» fra 2016. Rammeplanen gir faglig retning for hvordan kulturskoler kan utvikles lokalt, med utgangspunkt i nasjonale forventninger til både kommune- og kulturskoleutvikling. Nordre Follo kommune og Kulturskolen følger rammeplanen og den tilhørende kompetanseplanen.

I inneværende periode vil det legges særlig vekt på utvikling av profesjonelle læringsfellesskap og en vurderingskultur som støtter elevenes læring. Kulturskolens fagteam er sentrale i dette arbeidet, i nært samarbeid med skolens ledelse. Fagteamene dekker fagområdene: animasjon og visuelle kunstfag, blås- og slagverk, dans, drama, piano, rytmisk musikk, gitar, musikal, sang, småbarn, strykere og tilrettelagt opplæring. [Rammeplanen > Kulturskolerådet](#)

For å støtte utviklingsarbeidet i kulturskolene, samarbeider Kulturskolerådet med Universitetet i Innlandet om utvikling av digitale nettressurser for systematisk organisasjonsbasert arbeid. De tre innsatsområdene for disse ressursene er:

- Støtterressurser til rammeplanen
- Ledelse av utviklingsarbeid
- Rammeplan, læring og trivsel

Når ressursene blir tilgjengelige, vil kulturskolen integrere dem i det pågående arbeidet gjennom fagteam, fagdager og personalmøter – og tilpasse bruken etter lokale behov og prioriteringer.

### **7.5.2 Digital kompetanse – oppgradering av administrasjonssystem**

Kulturskolen skal bytte administrasjonssystem fra SpeedAdmin til SpeedAdminPlay. I forbindelse med dette vil det være behov for felles opplæring i nytt system. Vi er opptatt av å følge kommunens satsing på KI, og hvordan det kan anvendes i undervisning og administrativt arbeid.

### **7.5.3 Felles fagdager**

Fagdag for alle kulturskoleansatte i Follo, med fokus på utvikling av profesjonsfellesskapet. Fagdagen arrangeres årlig av rektorteamet i Follo. I ny organisering er det ønskelig at lærerne i kulturskolen blir en del av satsingen på Felles fagdag for lærerne i grunnskolene i kommunen.

### **7.5.4 Inkluderende kulturskoler og FoDa fordypning i dans**

Nordre Follo kulturskoles satsing FoDa kom med i den nasjonale satsingen Inkluderende kulturskoler. Hovedmålet er utvikling av samarbeidsstrukturer mellom kulturskoler og relevante ressursmiljø, for å sikre at alle barn og unge som kvalifiserer til et fordypningstilbud i kulturskolen har tilgang til dette, uavhengig av hvor de bor eller hvem de er.

Vi har utviklet fordypning i dans (FoDa) i et interkommunalt samarbeid mellom Nordre Follo kulturskole, kulturskolen i Ås, Ski videregående skole, Follo folkehøgskole og Kunsthøgskolen i Oslo. FoDa- fordypning i dans legger til rette for et helhetlig utdanningsløp og tetter gapet mellom kulturskole, høyere utdanning og yrkeslivet. Programmet gir elever i alderen 14-20 år mulighet til å fordype seg i kunstnerisk tenkning, skapende prosesser og dans som kunstfag.

I tilknytning til dette er det bygd opp et faglig nettverk mellom dansepedagoger og undervisningsinstitusjoner for dans i Follo-regionen, hvor det gjennomføres årlige pedagogsamlinger som knyttes opp til programmet. Det er i tillegg knyttet stimuleringsmidler til tiltaket, hvilket bidrar til seminarer i prosjekt- og lederutvikling, samt erfaringsdeling mellom skolene.

Foda er driftet av Nordre Follo kulturskole.

### **7.5.5 UngMusikk**

UngMusikk er et samarbeid mellom Norges musikkhøgskole (NMH), kommuner i Akershus og Østfold. Målet er å styrke båndene mellom den lokale musikkopplæringen i kommunene og den nasjonale musikkutdanningen.

Her får kulturskolelærere mulighet til å delta i workshops, kurs og seminarer som er utviklet i samarbeid med NMH. Lærere kan bygge nettverk med andre musikkpedagoger og fagpersoner, som femmer kunnskapsdeling og samarbeid. Gjennom samarbeidet med NMH får lærere også tilgang til utvidet undervisningstilbud for talentfulle elever, med tanke på at det både kan inspirere og utvikle lærernes egne pedagogiske ferdigheter.

Kulturskolelærerne søker på større og mindre prosjekter, eller prøvespill til UngMusikk Talent. Her følger læreren eleven i deres utvikling i samarbeid med Norges musikkhøgskole (NMH). Elever får delta i «UngMusikk Talent», hvor det er mulig for læreren å følge eleven og samarbeide om undervisningen med en lærer fra NMH. Dette legger til rette for gjensidig kompetanseheving.

<https://www.ungmusikk.no/>

### **7.5.6 UngKunst**

UngKunst er et fordypningsprogram innen visuelle kunstfag. Det er et samarbeid mellom Akershus fylkeskommune, kulturskolene i Follo-kommunene, samt Asker, Bærum og Romerike. En del av intensjonen med UngKunst er at også lærere knyttet til de visuelle kunstfagene får et faglig utbytte, gjennom samarbeid med ulike kunstinstitusjoner, videregående skoler og profesjonelle utøvere.

### **7.5.7 Musikkpedagogdagen**

Fagdag for musikkpedagoger som arrangeres av Norges musikkhøgskole, med Norsk kulturskoleråd som samarbeidspartner. Arrangeres i januar hvert år og er obligatorisk for instrumentallærerne. I 2025 var fagdagen knyttet til kulturskolens samarbeid med helsesektoren, og rollen som forebyggende og helsefremmende aktør.

### **7.5.8 Generelt**

I tillegg til fagdager rettet mot hele eller deler av kulturskolens personale, får lærere fra ulike fagområder anledning til å delta på kurs i løpet av året.

Eksempler på faglige samlinger inkluderer:

- Fagtreff for musikkterapeuter
- Fagtreff for sanglærere
- Fagtreff for korledere
- Fagtreff for dansepedagoger
- Annet ut fra ønske og behov

**For ledere:**

- Lederkonferansen ved Norges musikkhøgskole (NMH)
- Nasjonal lederkonferanse i regi av Kulturskolerådet, region Øst

Lederkonferansen skal være den årlige møteplassen for ledere og politikere innen oppvekst, kulturskole, skole, kunst og kultur. Konferansen arrangeres av Kulturskolerådet og Norges musikkhøgskole, med KS som medspiller og leverandør av programinnhold.

## **7.6 Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT)**

SLT-modellen er en struktur for å samordne rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak for barn og unge. Funksjonen skal sikre at informasjon, kunnskap og ressurser blir koordinert innad i kommunen, og mellom kommunen, politi, næringsliv og frivillige organisasjoner, samtidig forbedre kommunikasjon på tvers av nivåer. Modellen fokuserer på forebyggende innsatser. Det er en del av SLT sin funksjon å ivareta kompetansen innen tverrfaglig samarbeid, rus og kriminalitet.

SLT deltar på faste nettverk, kurs og samlinger som bidrar til deres kompetanseheving:

- Faste samlinger med kriminalomsorgen
- Konfliktrådets SLT-samlinger (5 samlinger i året, hvorav 4 er digitale)
- Politiets kriminalitetsforebyggende forum (PKF) – for politiet, hvor SLT inviteres
- Kurs arrangert av KORUS knyttet til tema unge og rus

SLT bidrar med kompetanseheving i kommunen, for både ansatte og andre samarbeidspartnere.

Tema vil være noe ulik fra år til år:

- Konferanse 18. september 2025 med tema rus
- Ung i Nordre Follo (status ungdomsmiljøet, grenser og vold (foreløpig plan for arrangementet mars 2026)
- Ved behov sørger for kurs innen kriminalitet, rus, voldsproblematikk knyttet til ungdom

# 8 Oversikt over datoer for nettverk, kurs og workshops

Denne tabellen er gjeldende pr 27.05.25 og oppdateres ikke fortløpende. Følg med i Outlook for endringer og nye datoer.

Kompetansehevingsarena	Målgruppe	ansvar	august	september	oktober	november	desember	januar	februar	mars	april	mai	juni
<b>Oppvekstledelse og felles</b>													
NF ledersamlinger		HR						medio					medio
Felles ledersamling Oppvekst og læring		Fagstab			07.10								
KS Oppvekstnettverk (tidl. Skoleeiernettverk)	Direktør, Kommunalsjef	KS											
Statsforvaltersamling	Direktør, kommunalsjef bhg/skole	Statsforvalter											
Konferanse om rus (heldags)	Ansatte som jobber med ungdom	SLT		18.09									
Ung i Nordre Follo		Barnehage/skol		27.09									
Ung i Nordre Follo	Ansatte og andre som jobber med ungdom	SLT								x			
Lederkonferansen 2026	Ledere, politikere innen oppvekst kulturskole, skole	Kulturskolerådet NMH, KS,									x		

Skole – nettverk													
Skoleledernetverk	Skoleledere	Fagstab			21.10	11.11		13.1	10.2	10.3	14.4		23.6
Nettverk for digitale veiledere	IKT-veil / lærere	Fagstab											
Nettverk for ressurslærere PFDK	PfDk ressurslærere	Fagstab		2.09	7.10	4.11	2.12	6.1	3.2	3.3	7.4	5.5	2.6
Nettverk for lese- og skriveopplæring	ressurslærere lesing	Fagstab		11.09		27.11		22.01			09.04		
Nettverk for flerspråklig undervisning	ressurslærere SSO	Fagstab		18.09		20.11			05.02	12.03			
Nettverk for skolebibliotek	Ansvarlige for skolebibliotek	Fagstab	28.08		16.10		04.12			05.03			04.06
Nettverk for førskole- og skolehage				4.9, 25.9	28.10					26.3	21.4	19.5	
Nettverk for inkluderende leksepraksis													
Skolemiljønettverk		PPT, fagstab		16.09		25.11		19.01			20.04		
PALS-nettverk		PPT											
Ressursteamnettverk		Fagstab, PPT, skolehelse-tjenesten		02.09	13.10			29.01					28.05
Entreprenørskapsnettverk	Entreprenørskaps-kontakter	Fagstab	25.08			24.11		15.01,19.01			27.04		
Veiledningsnettverk nyutdannede lærere (Follo)	Nyutdannede lærere	Fagstab		10.09	27.10			13.01		17.03			
Veiledningsnettverk veiledere for nyutdannede lærere (Follo)	Veiledere	Fagstab		10.09	27.10			13.01		17.03			
SFO-ledernetverk	SFO-ledere	Fagstab		11.09		04.11		12.01		19.03		05.05	

Nettverk for livsmestring i skolen		Fagstab			30.10				24.02			26.05	
Nettverk for saksbehandlere i skolen	Saks-behandlere	Fagstab				04.11						10.04	
Lederutvikling for lærere som skal lede prof. på skolen (seminardager)	Skoleledere			09.09 og 10.09									
<b>Skole: skolemiljø og psykisk helse</b>													
WS Zippy, Eple eller Passport	Kolbotn/Si og Tårnåsen	VFB / fagstab	13.08 + teams oppfølging i september										
<b>Skole: lese- og skriveopplæring / særskilt språkopplæring</b>													
Oppfølging av nasjonale prøver (NP) i lesing	Lærere på 1-7. trinn og 8-10. trinn	Fagstab				20.10 barne-trinn 23.10 ungd.-trinn							
Begynneropplæringen	Lærere 1. trinn	Fagstab		25.09				08.01				21.05	
WS kartleggingsverktøy i grunnleggende norsk	Lærere melder seg på etter behov	Fagstab		22.09									
<b>Skole: svømming</b>													
Livredning, inne	Svømmelærere /andre ansatte	Fagstab	27.08, 29.08	2.09									

Livredningssertifisering, ute	Svømmelærere /andre ansatte	Fagstab	26.08	01.09									
<b>Skole: administrasjon</b>													
GSI-samling Digitale samlinger fra SFOV + oppfølgingsmøter med rektorer	Saksbehandlere /skoleledere	Fagstab		X									
WS IST: skoleinnmelding, planlegging av neste skoleår	Saksbehandlere	Fagstab						30.01					
WS IST: planlegge neste skoleår, timeplanlegging	Saksbehandlere	Fagstab								19.03			
WS Forvaltningskompetanse: vedtak om særskilt språkopplæring og spesialundervisning	Ledere	Fagstab										07.05	
<b>Barnehage: nettverk</b>													
Førskolehager/skolehager	Enkelte barnehager	Fagstab		04.09 + 25.09	28.10					26.03	21.04		04.06
Vold og overgrep m/RVTS	Enkelte soner / barnehager	Fagstab	20.08		08.10	05.11							
Nettverk - avdekke vold og overgrep		Fagstab			08.10								
Kompetanseløftet /inkluderende fellesskap	Alle	Fagstab			X								
<b>Barnehage: Kurs og plandager</b>													
Barnehagemyndighets-møte	Eiere og styrere	Fagstab		18.09		27.11	BASIL 08.12	20.01		23.03		25.05	
Felles planleggingsdag	Alle ansatte i barnehage +	Fagstab	14.08 Formiddag sammen med RVTS øst			X (evt hst. og bhg)							

	samarbeidende tjenester					sammen (Tidlig inn?)							
Barnehagefaglig grunnkompetanse		OsloMET			x	x		x	x				
<b>Barnehage: administrasjon</b>													
WS vedtak om spesialpedagogisk hjelp		Fagstab/PPT											x