



RISØR KOMMUNE

KOMPETANSEPLAN FOR BARNEHAGE OG SKOLE

2026-2030



VEDTATT I MEDBESTEMMELSESMØTE 19.11.2025



Sammen om et bærekraftig og levende samfunn

1) Kompetanseplanens forankring og ambisjoner.....	3
1. Nasjonale føringer.....	3
2. Kommuneplanens samfunnsdel 2023-2035	3
2) Statlig system for kompetanseutvikling i barnehage og skole	4
1. Videreutdanning	4
2. Retningslinjer for videreutdanning	4
3. Prioritering innen videreutdanning 2026/2027	5
4. Veiledning av nyutdannede lærere i barnehage og skole	6
5. Lederutvikling.....	6
6. Spesialiserte roller og funksjoner	6
7. Kollektiv kompetanseutvikling for barnehager og skoler i Østre Agder....	7
3) Kompetansehevede tiltak i Risør kommune	8
1. Aktuelle tema i planperioden	8
2. Bruk av Dossier til kompetanseutvikling.....	8
4) Evaluering og revisjon av planen	9

1) Kompetanseplanens forankring og ambisjoner

1. NASJONALE FØRINGER

Skoleeier har ansvar for riktig kompetanse i skole og barnehage. Det er viktig at kommunen gir mulighet for at ansatte kan oppdatere og videreutvikle sin kompetanse – både individuelt og kollektivt.

Kommunen skal sørge for rett og nødvendig kompetanse i skolen (Opplæringslova §17-1).

Kommunen skal sørge for at dei som er tilsett i lærarstilling, rektorar og andre tilsette i skolen får høve til å utvikle seg fagleg og pedagogisk så dei kan vere på høgd med utviklinga i skolen og samfunnet (Opplæringslova §17-8). Systemet for kompetanse- og karriereutvikling skal være et supplement til og støtte opp under dette ansvaret.

Helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling

Kompetanseplanen er basert på de statlige retningslinjene i [System for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte i barnehage og skole - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) og skal ses i sammenheng med Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024-2030, Meld. St 34 (2023-2024) En mer praktisk skole, Meld. St. 21 (2020-2021) Fullføringsreformen og meld. St. 11 (2024-2025) Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning.

2. KOMMUNEPLANENS SAMFUNNSDEL 2023-2035

Visjonen for planen er *Sammen om et bærekraftig og levende samfunn*. For å nå denne visjonen vil det være viktig for kommunen å satse på utvikling av gode barnehager og skoler.

Et kjennetegn ved gode barnehager og skoler er evnen til å sette ambisiøse og realistiske mål. Kompetanse i analysearbeid og aktiv bruk av årlig tilstandsrapport er viktig for at barnehage og skole skal bidra best mulig til en positiv utvikling i oppvekstindikatorene generelt, og i skolerultatene spesielt. Vi skal se egen praksis opp mot teori i fagfeltet og utnytte kompetansehevingstilbud og profesjonsfellesskap for å heve kvaliteten i tjenestene.

Beholde og rekruttere flinke folk

Kvaliteten på våre tjenester blir i stor grad avgjort av i hvilken grad vi klarer å rekruttere og beholde gode, engasjerte og kvalifiserte arbeidstakere. Kampen om den beste arbeidskraften vil tilta i årene som kommer. For å klare å rekruttere og beholde gode folk, er vi i framtida avhengig av å kunne tilby gode og spennende fagmiljøer der flinke folk jobber sammen og der det blir gitt mulighet til faglig og personlig utvikling. Noe som vil gjelde så vel fagarbeidere som folk med høyskole- og universitetsutdanning. Dette framstår som en av de store utfordringene for Risør kommune de kommende årene.

2) Statlig system for kompetanseutvikling i barnehage og skole

1. VIDEREUTDANNING

Videreutdanning skal gi ansatte faglig fordypning eller kompetanse innenfor nye fagområder eller tverrfaglige temaer som arbeidsplassen, ansattgruppen og den enkelte ansatte har behov for. Videreutdanning skal bidra til å utvikle kvaliteten i barnehage og skole og bør ses i sammenheng med kollektiv kompetanseutvikling. Videreutdanning bygger på en allerede gjennomført utdanning og gir uttelling i form av studiepoeng fra universitet, høyskole eller fagskole. Tilskuddsordningen er for lærere, andre ansatte med høyere utdanning og fagarbeidere i barnehage, SFO, grunnskole og videregående opplæring, inkludert fagopplæring i bedrift, opplæring for voksne, PP-tjenesten og kulturskole. Ordningen skal sikre at deltagerne får like vilkår for å gjennomføre videreutdanningen.

Viktige datoer for videreutdanning:

- 1. mars: Søknadsfrist for ansatte
- 2. mars: Skoleeiere kan starte sin behandling av søknader
- 15. mars: Skoleeiers frist for å behandle søknader.
- 1. april: Utdanningsdirektoratets frist for å behandle søknader. Eier har ansvar for å informere ansatte som har søkt om resultatet.

2. RETNINGSLINJER FOR VIDEREUTDANNING

Statlige retningslinjer for tilskuddsordningen vil legge føringer for hvor mye permisjon med lønn en ansatt som tar videreutdanning skal få.

Ansatte søker studieplass direkte til universiteter, høyskoler og fagskoler og midlene fordeles til kommuner, fylkeskommuner og private skoler ut fra en fordelingsnøkkel med objektive kriterier. Private barnehager vil få midlene utbetalt via kommunen som barnehagemyndighet. Ansatte i barnehage og skole skal ikke lenger søke gjennom Udirs søknadssystem.

Tilskuddsordningen for videreutdanning skal gi like vilkår for lærere og andre ansatte i barnehage og skole. Lærere og ansatte kan få 25 prosent permisjon med lønn for å ta en videreutdanning på 30 studiepoeng. Unntaksvis kan midlene utbetales som stipend til den ansatte (dette anbefales ikke, og vil ikke bli prioritert i Risør kommune). <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/helhetlig-system-for-kompetanse-og-karriereutvikling/innfasing-av-ny-ordning-for-videreutdanning/#tabell>

HTA kap 3. punkt 3.3 sier at etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på ulike nivåer i virksomheten.

Etter avtaleverket skal planen drøftes med de tillitsvalgte hvert år. Avtalen skal være gjeldende prinsipp for videreutdanning fra og med august 2026. Dersom det kommer nye bestemmelser fra Statlige hold tidligere enn avtalt drøfting, drøftes avtalen i tråd med dette.

I Risør kommune skal alle ansatte som tar videreutdanning i hovedregel få dekket billigste reisemåte til studiested, og skal benytte seg av rimeligste alternativ når det gjelder overnatting.

Studiemateriell som kjøpes inn og dekkes av Risør kommune er å se på som kommunens eiendeler og skal etter studiets avslutning leveres tilbake til enheten, slik at andre studenter/ansatte kan benytte seg av materiellet ved senere anledning.

Ansatte blir frigjort 25% av sin ordinære stilling. Disse 25% skal dekke alt fravær i forbindelse med studiet. (Samlinger, lesedager, eksamen etc).

Leder **må** lage et årshjul/plan for fravær sammen med den ansatte senest innen oppstart av skole/barnehageår. (Arbeidslivets spilleregler mtp endring av arbeidsplaner gjennom året må følges - 14 dagers frist for endring av plan, dette gjelder for både student og leder.)

3. PRIORITERING INNEN VIDEREUTDANNING 2026/2027

Det er viktig at det er riktig og nok kompetanse i skole, SFO og barnehage i Risør kommune.

- Vi prioriterer inntil 10 ansatte på videreutdanning (antall vil kunne variere fra år til år) og omfatter både lærere og andre ansatte i skole, SFO og barnehage. (Virk kommer i tillegg og private barnehager kommer i tillegg.)
- Prioriteringer skal være i tråd med behovene for den enkelte skole, SFO og barnehage.
- Kapasitet ved den enkelte skole, SFO og barnehage vil være førende for hvor mange ansatte vi kan sende på videreutdanning fra kommunen.
- Dersom det er flere søkere på samme fag, ser vi på behov skolen/barnehagen har som prioritet 1 og ansiennitet hos den enkelte ansatte som prioritet 2.
- Videre prioriteres ansatte som:
 - ikke har tatt videreutdanning før
 - søker nettbaserte studier
 - søker studier på høyskole/universitet/fagskole i nærheten (UiA og TIRMA fagskole for Agder og omegn. ABLU og BLU-Deltid i Grimstad)

Det skal gjennomføres drøftingsmøte mellom Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Delta, FO, enhetsledere og kommunalsjef før skoleeiers frist for å behandle søknader går ut 15. mars.

Fag i prioritert rekkefølge skoleåret 2026/2027 for skole

1. Spesialpedagogikk
 2. Veiledning/mentor (veiledning av nyutdannede og veiledning av studenter)
 3. Norsk som annet språk
 4. IKT/digitale ferdigheter/koding/KI
 5. Praktisk-estetiske fag (musikk og mat og helse)
-

6. Matematikk, norsk og engelsk
7. Skolebibliotekutdanning

Fag i prioritert rekkefølge skoleåret 2026/2027 for barnehage

1. Spesialpedagogikk
2. Språk og to-språklighet
3. Veiledning/mentor (veiledning av nyutdannede og veiledning av studenter)

Fag i prioritert rekkefølge skoleåret 2026/2027 for fagarbeidere/andre ansatte

Fagskolen tilbyr per nå disse aktuelle fagene (TIRMA fagskole for Agder og omegn):

1. Trygg håndtering av utfordrende situasjoner i oppvekstsektoren (30 st. p)
2. Positiv atferdsstøtte (PAS) (30 st.p)
3. Barn med særskilte behov (60 st.p)
4. Flerkulturelt møte med barn
5. Veiledning (veiledning til lærlinger) 30. st.p.

4. VEILEDNING AV NYUTDANNEDE LÆRERE I BARNEHAGE OG SKOLE

Profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere er viktig for å gi hver enkelt en god overgang fra utdanning til yrke. Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med organisasjoner for barnehage, skole og høyere utdanning videreutviklet og oppdatert [prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning](#) for nyutdannede lærere i barnehage og skole.

Gjennom [tilskuddsordningen](#) kan alle kommuner, fylkeskommuner og private barnehage- og skoleeiere som legger til rette for profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere, søke om tilskudd fra Udir til å planlegge og gjennomføre veiledningen.

Ordningen gjelder for alle nyutdannede lærere i barnehage, grunnskole, videregående skole og opplæring for voksne de to første årene i yrket.

Det skal sendes samlet søknad fra kommunen hver høst om tilskudd til veiledning i skole og de kommunale barnehagene.

5. LEDERUTVIKLING

De nasjonale lederutdanningene omfatter i dag styrerutdanning, rektorutdanning, og modulbaserte videreutdanningstilbud og vil fortsette som før fram til 2027.

Ansatte i leder eller mellomlederstillinger oppfordres til å søke rektorskolen og styrerutdanning hvis det er behov for rekruttering til lederstillinger i kommunen.

Ledere som har gjennomført styrer- eller rektorutdanningen eller en tilsvarende lederutdanning på minst 30 studiepoeng kan søke modulbasert videreutdannings-tilbud til for å utvikle lederkompetanse på et tematisk avgrenset område.

6. SPESIALISERTE ROLLER OG FUNKSJONER

Spesialiserte roller og funksjoner skal styrke kvalitetsarbeidet og det profesjonelle læringsfellesskapet innenfor et fag- eller arbeidsområde i barnehage og skole, i en kommune, fylkeskommune eller region. Spesialiserte roller og funksjoner skal gi lærere og andre yrkesgrupper med høyere utdanning eller fagbrev utvidet ansvar og faglige utviklingsmuligheter og bidra til at barnehager og skoler er attraktive arbeidsplasser.

Universiteter, høyskoler og fagskoler kan utvikle og tilby videreutdanning for lærere og ansatte i andre yrkesgrupper som har en slik rolle eller funksjon. Det kan blant annet være videreutdanningstilbud for å styrke kompetansen i å veilede og å drive utviklingsarbeid på arbeidsplassen eller for å få faglig fordypning innenfor det aktuelle utviklingsområdet som for eksempel biblioteksansvarlig og profesjonsfaglig veileder.

7. KOLLEKTIV KOMPETANSEUTVIKLING FOR BARNEHAGER OG SKOLER I ØSTRE AGDER

Gjennom tilskuddsordningen (TSO) støtter statlige midler opp under skoleeier sitt ansvar for kvalitetsutvikling og stimulerer til et langsiktig samarbeid mellom kommunene og mellom universitet og høyskoler.

Målgruppe for tilskuddsordningen er alle som jobber i barnehage, grunnskole, SFO, voksenopplæring, PP-tjenesten og kulturskole. I tillegg kan ansatte i andre kommunale tjenester som samarbeider tett med barn og elever også være omfattet.

Målet er at alle ansatte skal bidra til kompetanseutvikling på arbeidsplassen ut fra lokale behov. Gjennom kollektive kompetansetiltak skal de ansatte utvikle sin praksis og kvalitet på tilbudet i partnerskap med universiteter og høyskoler eller i et forpliktende samarbeid med fagskole. Partnerskap skal også bidra til å gjøre lærerutdanningene mer praksisnære og oppdaterte.

Ordningen forvaltes av statsforvalteren. Etterutdanning i Risør kommune vil i hovedsak være knyttet til kollektiv kompetanseutvikling i Østre Agder-samarbeidet.

[Handlingsplan for barnehage og-skoleutvikling i Østre Agder-samarbeidet 2025/2026](#)

Kompetansehevingsbehov og hovedområder for TSO i 2025/2026

- Faglig, sosial og emosjonell/psykologisk inkludering
- Inkludering av barn med spesialpedagogisk hjelp eller individuell tilrettelegging
- Lekens betydning for inkludering
- Språkets betydning for inkludering
- Flerkulturelle – og flerspråklige barn
- Barn og elevers medvirkning
- Voksenrollen
- Foreldresamarbeid
- Barnehage - og skolekultur
- Støttesystemer internt og eksternt
- Samhandlingskompetanse mellom velferdstjenester
- Det profesjonelle læringsfellesskapet

Laget rundt barnet

- Støtte til å utvikle profesjonelle lærende felleskap
- Støtte til å utvikle godt samarbeid og samhandling

Kunstig intelligens (KI)

- KI i skolen – ledersporet (2025-26)
 - KI i skolen – lærersporet (2026-27)
-

3) Kompetansehevende tiltak i Risør kommune

Det statlige systemet for kompetanse- og karriereutvikling skal være et supplement til og støtte opp om kommunens ansvar for at de ansatte har riktig og nødvendig kompetanse i barnehage og skole. Kommunen vil derfor også ha interne kompetansehevende tiltak og satsinger.

1. AKTUELLE TEMA I PLANPERIODEN

Aktuelle tema er omtalt i kommunens [Oppvekstplan 2022-2023](#):

- BTI, videreutvikling og implementering. Laget rundt barnet, urometoden, bruk av stafettlogg
- HMS i skolen/ emosjonelle belastninger
- God skolestart v/PPT
- Vold i nære relasjoner, traumebevisst praksis
- TIBU – tverrfaglig innsatsteam for barn og unge, psykisk helse og miljø team
- Bruk av Compilo som avvikssystem
- Pedagogisk ledelse i barnehagen
- Bruk av to-lærer system i undervisningen, variert undervisning (kan også være tema i kollektiv kompetanseutvikling)
- Lesing og leseutvikling – bruk av språkplanen
- Intensiv opplæring

2. BRUK AV DOSSIER TIL KOMPETANSEUTVIKLING

Dossier er en digital plattform for kompetanseledelse som alle ansatte har tilgang til via HR-portalen.

Såkalte «Kompetanseplaner» bygges opp med ulike delaktiviteter («krav»). Dette kan være digitale kurs fra eksempelvis Visma Veilederen/Glup eller KS Læring/KS Kunnskap, filmer fra Youtube og dokumenter fra kommunens internkontrollsystem (Compilo). Dessuten kan fysiske kurs og fagdager legges inn og tildeles deltakerne.

Dossier gir leder oversikt over hvilke kompetanseplaner de ansatte har fått tildelt og den enkeltes framdrift i disse. Slik gir Dossier en oversikt over den enkelte ansattes registrerte kompetanse og kompetanseutvikling til bruk i medarbeideroppfølging.

Den tverrsektorielle Kompetansegruppa oppretter og redigerer innhold i planene i Dossier etter innspill fra ledelsen. Innhold i Dossier for ansatte i Oppvekst så langt:

Kompetanseplan	Krav
RK - Grunnpakke 0 - ledere	Etiske reglement
	Etiske valg
	Informasjonssikkerhet og personvern - internkontroll
	Internkontroll for ledere
	leder i en politisk styrt organisasjon
	Mestre det viktigste innen lov og avtaleverket
	risikovurdering steg for steg

	Ta rollen som leder
RK - Grunnpakke 0 - ansatte	Informasjon for ansatte i Risør kommune
	IT-regler for ansatte (Datainstruksen)
	Modul 1 Grunnleggende informasjonssikkerhet
RK - Grunnpakke 1 Skole	Infohefte til ansatte ved Risør barneskole
	Les Plan for trygt og godt skolemiljø
	Registrer avvik i Compilo
	Skolemiljø - følge med, gripe inn og melde fra
	Ta opp med elevene hva Plan for trygt og godt skolemiljø betyr for dem
RK - Barn og unges psykiske helse	Se webinar
	Reflekter over din rolle
RK - Barnehage - Førstehjelp	Barnehage - Førstehjelp ABC
	Barnehage - Førstehjelp fellesundervisning
	Barnehage - Førstehjelp øvelse med dukke
	Barnehage - Hjerne- og lungeredning på barn
	Barnehage - Førstehjelp test
RK - Skole - Vold og trusler	Skole - Kurs om vold og trusler
RK - Trollstua barnehage - Barns språkutvikling	Les Språkplan 2023-2027
RK - Kriseledelsen	Kriseledelsesplan
	Helhetlige ROS analyse 2018
RK - Saksbehandling politiske saker	les igjennom veileder politiske saker

4) Evaluering og revisjon av planen

Planen og behov for kompetanseutvikling blir evaluert og oppdatert hver høst i planperioden.

Planen har vært oppe til gjennomgang og drøfting i medbestemmelsesmøte med HTV (Delta, UDF, FO, Fagforbundet), HVO og Kommunalsjef 19.11.25.

Vi er enige om at dette er en god plan som sikrer viktig kompetanse i sektor, rekruttere og beholde.