Årsplan 2026

RKK Salten



RKK Salten kommunalt oppgavefelleskap
Boks 394, 8201 Fauske
post@rkksalten.no
www.rkksalten.no

Innledning:

Det regionale arbeidet i oppgavefellesskapet bygger på de roller, oppgaver, verdier og kvaliteter man finner i det kommunale arbeidet, RKK Saltens nye samarbeidsavtale etter Kommuneloven § 19, og ny strategiplan 2023-2027 for RKK Salten. Årsplanen er virkemiddelet for å konkretisere kompetansestrategiene og sikre kompetanseutvikling i Salten og skal vedtas av representantskapet.

Årsplanen består av tre hoveddeler:

- Mål og fokusområder
- Drift
- Aktivitetsplan 2026

Planen tydeliggjør det kompetanseutviklingsarbeidet som skal gjennomføres i medlemskommunene i 2026, med bakgrunn i både sentrale føringer og kommunale behov. Selve aktivitetsplanen bygger i utgangspunktet på tiltak som er besluttet i nettverkene og innmeldte behov fra kommunene. Aktivitetsplanen er et dynamisk dokument gjennom hele driftsåret, og for noen av tiltakene foreligger det en plan for iverksettelse mens andre aktiviteter må avvente nærmere finansiering. Sentrale satsninger og skjønnsmiddelsøknader utgjør en stor del av finansieringen, og nye søknader får kommunene ikke svar på før i mai/juni. Tidligere innvilgede søknader som har varighet over flere år, følger automatisk med videre i planen.

Nye tiltak som er innmeldt i forbindelse med sentral kartlegging, men som ikke er påbegynt planlagt eller diskutert i nettverkene vil ikke komme frem av planen, men legges inn fortløpende når detaljer foreligger. Det rapporteres til styret i hvert styremøte på gjennomført og nye aktiviteter som kommer inn som nye elementer i aktivitetsplanen.

1. Mål og fokusområder

RKK Saltens virksomhet styres av samarbeidsavtalen fra 2022, vedtatt av alle kommunestyrer.

RKK Salten skal jobbe ut fra et positivt menneskesyn som baserer seg på troen om at alle er i stand til å kunne utvikle seg ved bevisstgjøring av egne styrker og ressurser.

RKK Salten har 5 grunnverdier:

- ***Likeverdighet*** – alle har like stor verdi og er like verdifulle.
- ***Inkluderende*** – alle skal få tilgang til og like muligheter til læring, kompetanseheving og utdanning.
- ***Medvirkende*** – vi deltar, bidrar, skaper og påvirker.
- ***Lojal*** – vi støtter opp om kommunenes behov.
- ***Nysgjerrig og lærende*** – vi er alltid på utkikk etter ny informasjon, stiller spørsmål ved ting, og søker å utvikle våre kunnskaper og ferdigheter på vegne av kommunene.
-

Satsingsområder
Kompetanseaktivitetene for neste år bygger på RKK Saltens «Strategiplan 2023 – 2027» som ble vedtatt av representantskapet i mars 2023. Strategidokumentet er et overordnet styringsdokument som skal gi retning og rammer for kompetanse- og utviklingsarbeidet som skal gjennomføres interkommunalt med bakgrunn i sentrale føringer og kommunale behov.

I strategiplanen er det definert følgende mål for oppgavefellesskapet:

- *RKK Salten skal være en pådriver og sentral bidragsyter til økt kompetanse og innovasjon i deltagerkommunene.*

- *RKK Salten skal medvirke og legge til rette for kompetanseutvikling, kvalitetsutvikling, endringsarbeid og innovasjon i regionen.*

- *RKK Salten kan bistå kommunene med implementering av nasjonale satsinger, aktuelle utviklingsprosjekt og kompetanseheving.*

- *RKK Salten skal støtte kommunene i arbeidet med å være oppdatert på relevante nasjonale føringer, nye satsinger, forskrifter og lovverk, synliggjøre sammenhenger og bidra til forståelse for hvordan disse er med på å endre praksis.*

- *RKK Salten skal være et bindeledd mellom deltakerkommunene og aktuelle samarbeidspartnere.*
    - *RKK Salten skal stimulere til samarbeid/samhandling og gode koblinger mellom kommunene og relevante samarbeidspartnere, både nåværende og nye.*
    - *RKK Salten skal medvirke til lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser (fra FNs bærekrafts mål 16.7).*

Høyt samsvar mellom kommunenes krav og forventninger til kontorets tjenesteleveranse er et viktig og et prioritert mål for kontoret.

For å nå målene skal RKK Salten:

- *motivere til læring, innovasjon og kompetanseutvikling.*

- *gjøre seg kjent med kommunesektorens behov for kompetanse og rekruttering.*

- *være bevisste på hvordan behovet endrer og utvikler seg i tråd med den teknologiske utviklingen, regionens demografi, innbyggernes behov og de ressursene og rammene kommunene jobber innenfor.*

- *initiere arbeid med kartlegging og analyse i kommunene.*

- *ha dialog om kommunenes kompetansebehov og hvordan disse kan imøtekommes. Legge til rette for prosesser som sørger for forankring og eierforhold til aktiviteter og tiltak som settes i gang.*

- *ha et særskilt blikk på hva som påvirker kompetansebehov i vår region – i dag og framover i tid.*

- *være med på å tenke nytt om, og oppdatere seg på læringsformer og læringsarenaer.*

- *ha et helhetlig perspektiv og bidra til å se og skape sammenheng mellom lokale planer og føringer på regionalt og nasjonalt nivå, nyere forskning og teori.*

- *legge opp til refleksjoner rundt hva føringene betyr i praksis, og formidle til enhver relevant informasjon.*

- *utforske og legge til rette for varierte og fleksible læringsformer. Være med å skape søkelys på prosessarbeid over tid, faglig påfyll, erfaringsutveksling og evaluering.*

- *skape en lærings- og delingskultur preget av åpenhet, nysgjerrighet, fleksibilitet og mulighet for kontinuerlig endringsarbeid/utvikling.*

- *legge til rette for tverrfaglig samhandling og samarbeid, og ha søkelys på digitalisering i alle ledd.*

- *søke økonomisk dekning og sørge for rapportering der det er behov.*

2. Drift

Representantskapet er selskapets øverste styrende organ. Representantskapet skal behandle og godkjenne årsmelding, regnskap for siste driftsår, langsiktige planer, årsplaner og budsjettramme for virksomheten de påfølgende 4 år.
Representantskapet har møter etter behov, enten fysisk eller på Teams.

Arbeidsutvalget (kalt styret) har ansvar for at RKK Salten kommunalt oppgavefelleskap sitt formål oppfylles etter lov, forskrifter, samarbeidsavtalen og innenfor de økonomiske rammer som kommunene bevilger.

Det gjennomføres i utgangspunktet fire møter i styret i 2026.
Styret har vedtatt møteplan for 1.halvår med møter 24.februar og 19.mai. Øvrige møter etter behov.
Styremøtene avholdes enten fysisk eller på Teams.

RKK-kontoret

Kontoret består i dag av totalt 4 stillinger. Disse er daglig leder, merkantil, fagleder og juridisk rådgiver.

Samarbeid med ansatte i eierkommunene, samt av andre samarbeidspartnere er viktig for RKK Salten, fordi tillit og forankring er avgjørende for kontorets arbeid. Det vil også være viktig for at kontoret skal være en attraktiv arbeidsplass, både med tanke på å beholde og kunne rekruttere dyktige medarbeidere i fremtiden.

RKK Salten som arbeidsplass skal kjennetegnes av et profesjonelt og utviklende arbeidsmiljø hvor alle bidrar til å skape trygghet, tillit og godt samarbeidsklima med kommunene og eksterne samarbeidspartnere. De ansatte skal holde seg faglig oppdatert, og kjenne til både forskning og teori på fagområder vi bistår kommunene med kompetanseutvikling på. Ansatte skal holde en åpen dialog og jobbe prosessorientert opp mot fagområdene i kommunene.

RKK Saltens viktigste samarbeidspartnere vil spesielt være deltagerkommunene og da særlig de interkommunale fag- og kompetansenettverkene innenfor alle kommunale sektorer bl.a. oppvekst og kultur, helse/pleie/omsorg, teknisk og personal hvor kompetansetiltak planlegges, prioriteres og gjennomføres.

Det er viktig å pleie og utvikle et godt samarbeid med Statsforvalteren i Nordland, Nordland fylkeskommune, Bodø kommune og andre kommuner i fylket, Salten Regionråd, øvrige RKK-kontor, KS, NAV, Nord Universitet, øvrige universitet/høyskoler, de videregående skolene/ OPUS, Karrieresenteret Salten og Fagskolen i Nordland.

Økonomi
Kontordriften er hovedsakelig finansiert av kommunalt tilskudd mens det aktivitetsbaserte kompetansearbeidet i stor grad er styrt av eksterne tilskuddsmidler

For 2026 vil medlemskontingenten i oppgavefellesskapet være som følger:

Kommune	Innbyggere	Prosentandel	Tilskudd 2025	Tilskudd 2026
	Pr. 27.05.2024			
Beiarn	1063	3,3	Kr 91 631	Kr 97 681
Fauske	9813	30,4	Kr 845 881	Kr 899 848
Gildeskål	1982	6,1	Kr 170 848	Kr 180 562
Meløy	6165	19,1	Kr 531 423	Kr 565 364
Saltdal	4877	15,1	Kr 420 397	Kr 446 964
Steigen	2657	8,2	Kr 229 033	Kr 242 722
Sørfold	1849	5,7	Kr 159 384	Kr 168 722
Hamarøy	2747	8,5	Kr 236 791	Kr 251 602
Rødøy	1148	3,6	Kr 98 958	Kr 106 561
SUM	**32301**	**100,00**	**Kr 2 784 252**	**Kr 2 960 026**

Det kommunale tilskuddet er ikke tilstrekkelig til å dekke alle stillinger og hele kontorets aktiviteter. Det er derfor et betydelig inntektskrav årlig for å oppnå balanse. Dette søkes løst bl.a. gjennom helårlig kostnadskontroll og utvidete oppgaver som gir indirekte inntekter knyttet til kontoret.

RKK Salten har en viktig koordinatorrolle mellom kommunene, Statsforvalteren og UH-sektoren, og den jobben som gjøres med tilrettelegging mellom partene og gjennomføringen av de ulike kompetansetiltakene i den enkelte kommune.

3.Aktivitetsplan 2026

Oppvekst og kultur:

Tiltak	Tid	Målgruppe	Merknad/ Prioritet
Helhetlig kompetanse- og karriereutvikling Ledernettverk barnehage SFO-leder nettverk Møter i 3-4 fagnettverk på tvers av kommunene – Nord Universitet følger opp arbeidet i nettverkene. 1 nettverk av disse er kommunalt. Gjennomgående tema er voksenrollen i lek. Et nettverk jobber med tema språk. Samisk perspektiv jf. Rammeplan for barnehagen; Legges inn som tema på alle ledersamlingene.	Planleggingsmøte januar – flere detaljer for 2026 Digitale samlinger: 25.januar, 28.mai, 4.november. Fysisk samling: 2.september Møter i fagnettverkene i tilknytning til styrernettverk vår. 2 digitale møter + 1 fysisk.	Samarbeid med Nord Universitet og private barnehager. Styrere, eiere og barnehage-myndighet i kommunene tilhørende RKK Salten. Styrere/ped.-ledere i deltakende barnehager. Pedagogiske ledere	Planlegge og fasilitere sammen med Nord Universitet Planlegge og fasilitere sammen med Nord Universitet Prioritet høy
Deltagelse i fagutvalg Helhetlig kompetanse- og karriereutvikling Statsforvalteren i Nordland	4 møter pr. år.	RKK representerer kommunene	Prioritet høy
Regionale samlinger v/Statsforvalteren		Barnehage– og skoleeiere Barnehagemyndighet PPT og RKK	Prioritet høy
Barnehagemyndighet nettverk	3-4 møter: Fysisk/digitalt ved behov – avklares med nettverket	Barnehage-myndighet i kommunene. Invitere HMTS ved behov.	Prioritet høy
Kommunalsjefer oppvekst: koordinering kompetanseutviklings-arbeidet, ellers overordnet og tverrfaglig arbeid med oppvekstsektoren Skal ses i sammenheng med Helhetlig kompetanse- og karriereutvikling Fungerer også som et lærende nettverk.	3-4 fysiske møter Digitale møter ved behov	Barnehage-/ skoleeiere i kommunene RKK deltar med juridisk rådgiver. Nettverket driver seg ellers selv.	Prioritet høy
Nettverk skole Nettverk begynneropplæring og SFO + arbeidsgrupper som planlegger. Rektornettverk.	3 møter pr år – 1 høst og 2 vår	Samarbeid med Nord Universitet og private grunnskoler. Ansatte i skolene i Salten-kommunene.	RKK fasiliterer

Ellers oppfølging av tiltak jf. Behovsmelding, og ut fra hva tildelingen fra Statsforvalteren sier.			Prioritet høy
Oppfølgingsordningen. Oppfølgingsordningen skal bidra til at kommuner med svake resultater på sentrale områder av opplæringen over tid får hjelp til å skape bedre læringsmiljø og læringsresultater for elevene i kommunen. I oppfølgingsordningen får kommunen tilbud om støtte og veiledning over en periode på 3 år.	Erfaringssamling desember, i regi av SFNO.		RKK fasiliterer Prioritet middels
Skole: Fagdager/annen kompetanseheving ut fra behov Fagdag muntlig og muntlig-praktisk eksamen	Fagdager 2026 – planlegges fortløpende ut fra behov dersom det er ting utenom nettverkene i tilskuddsordningene Arrangeres 24.feb	Ansatte i skolene i Salten-kommunene	Prioritet høy
Samarbeidsforum gr.skole-vgs	Oktober April Fokus på overgangs-arbeid	Eiere, ledere, rådgivere i begge skoleslag	RKK fasiliterer Prioritet høy
Juridisk kompetanseheving, oppvekst **Fokusområder:** • Opplæringslov • Vold og trusler • Arbeidsrett • Midlertidig ansettelse • Kurs-nettverksarbeid om juridisk arbeid i oppvekst • Helselovgivning Veiledning knyttet til hele oppvekstområdet, samt også spørsmål knyttet til generell saksbehandling, forvaltningsprinsipper, tvang/makt, taushetsplikt ansettelser, HR-arbeid, offentlige anskaffelser og annet juridisk kommunene har behov for bistand om.	Fagdager enkeltvedtak Kontinuerlig arbeid med råd og veiledning i enkeltsaker ved behov Juridiske temaer på nettverksmøter for rektorer og skoleeiere + barnehage-myndighet		Varierende prioritet
Voksenopplæring: - Fullføringsreform og modulstrukturert opplæring - Forsøket med forberedende voksenopplæring (FVO) og innføring av forberedende opplæring for voksne (FOV)	Planlegge fagdag lærere og ledere i VO Salten mars/april Fagdag høst 2026? Språknøkler - lisens	Ledere og ansatte i VO Skoleeiere	Prioritet høy

- Modulbasert voksenopplæring og kombinasjonsløp - Realkompetanse-vurdering - Egne midler fra Statsforvalteren - Nettverk i Salten og Nordland			

Helse/omsorg

Tiltak	Tid	Målgruppe	
Koordinering av grunn-, videre- og etterutdanning for kommunene. Omsøkte midler kompetanse- og innovasjonstilskudd SF/Helsedirektoratet. Søker prosjekter sammen, midler til kompetanse – midler til tjenesteutviklingsprosjekt. Rapportering.	Januar - mars 2026	Alle ansatte i Helse- og omsorgssektoren.	Prioritet høy
Nettverksmøte Helse- og omsorgsledere Søkermøter – fokus på rapportering 2025 og søknad 2026 Samarbeids-/ dialogmøte HO-ledere Fagdag tilskuddsordning HO-ledere Statsforvalteren Aktuelle tema: - Elektronisk pasientjournal - Rolleforståelse - Flerkulturelt arbeidsmiljø - Velferdsteknologi - Helhetlig pasientforløp - Trygg akuttmedisin - Pakkeforløp hjem kreft - Helsefellesskapet	Digitalt møte hver 6.uke 14.januar 2026 15.januar 2026	Ledere innen helse- og omsorgssektoren USHT/ DigiPro Andre gjester inviteres inn i forhold til tema.	Prioritet høy
Nettverk for kommunalledere Fokus på Helsefellesskap. Møtene holdes i forkant av SSU-møter.	4 møter/år.	Kommunalledere Helse og omsorg, samt kommunale medlemmer i **SSU**. Gjennomført. I tillegg deltar vi i planlegging og gjennomføring av samarbeidsarena mellom kommunene og Nordlandssykehuset.	Prioritet høy

Samarbeidsarena mellom kommunene i Salten og Nordlandssykehuset	3 møter Dialogmøte rekruttering (RKK med i planlegging)	Kommunalledere Helse og omsorg -	Prioritet middels
Lederutdanning/ -utvikling – planlegges i samarbeid med HO-nettverket	Ønske om lederutdanning for helseledere på fagskolenivå. Avklares i løpet av 2026.	Ledere innen helse og omsorg, alle nivå. Tverrfaglig	Prioritet høy
Fagutvikling - Helseuka vår 2026 Ulike tema planlegges i nettverk	Vår 2026 RKK videreformidler info Noe her kommer ut av prosjektene som er felles i kommunene (tjenesteutviklings-prosjekt eller skjønnsmiddel-prosjekt)	Ansatte i helse- og omsorgstjenesten. Samarbeid med Digpro AS.	Prioritet høy
Fagutvikling – Helseuka høst 2026 Ulike tema planlegges i nettverk	Høst 2026 RKK videreformidler info	Ansatte i helse- og omsorgstjenesten. Samarbeid med Digpro AS.	Prioritet høy
Demensomsorgens ABC: Demens og psykisk helse.	2 samlinger/ år USHT?	Helse-/omsorgspersonell, ergoterapeuter og aktivitører.	Prioritet middels
Rask psykisk helsehjelp	Kan få gratis utdanning, men det krever at kommunene kan vise til kommunestyre-vedtak om at de har etablert rask psykisk helsehjelp	Ansatte i helse- og omsorgssektoren.	Prioritet middels
FACT Ung	Følge opp prosjekt i regi av Saltdal kommune Samarbeid med prosjektleder?	Ansatte i helse- og omsorgssektoren.	Prioritet middels
Krisehåndtering - psykososialt kriseteam - nettverk	Vurderer oppstart vår 2026	Kommunenes medlemmer i psykososialt kriseteam. Vurderes da noe ulik oppfatning av behov i kommunene	Prioritet lav
Nettverk tildelings-kontor + koordinerende enhet Tema: Barnekoordinator Organisering, oppgaver	2 møter/år	Tverrfaglig	Prioritet middelse
Nettverk egenbetaling /vederlags-beregning	2 møter pr. år Kurs ved behov (i så fall for hele Nordland)	Ansatte i helse- og omsorgssektoren	
Nettverk for de som gir tenester til psykisk utviklingshemmede (USHT)		Ansatte i miljøtjenesten, habiliteringsenhet helseforetak.	Prioritet middels

Nettverk psykisk helse og rus (Digipro)	3 møter/år	Ansatte i ROP-tjenestene. Samarbeid med Digipro	Prioritet middels
Juss i helse – veiledning/kurs/ rådgivning knyttet til aktuelle temaer og problemstillinger	Kont. 2026	Ansatte i helse- og omsorg	Prioritet middels
Prosjekt lindrende behandling. Implementering pakkeforløp hjem kreft		Ansatte i helse- og omsorgssektoren Gjennomført - pågår.	Prioritet middelse
Kompetansenettverk Nordland	Statsforvalteren	RKK deltar	Prioritet høy

Teknisk, plan og utvikling

Tiltak	Tid	Målgruppe	
Nettverk for ledere i teknisk, plan og utvikling.	1 møte pr halvår Fått skjønnsmidler for 2024 for å se på mer interkommunalt samarbeid i sektoren - må prioriteres hva de skal brukes til	Ledere i teknisk, plan og utvikling. Svært lav deltagelse på tidligere forsøk på samlinger/ møter. Bør vurdere behov.	Prioritet middels
Nettverk byggesak	Igangsettes 1.halvår 2026		Prioritet lav
Nettverk landbruk	Startet opp H24 Videreføres 2026 Kurs ROS-analyse og beredskaps-planlegging Øvelse – tilrettelagt lokalt	Landbruksansvarlig/ saksbehandlere	Prioritet middels
Nettverk IKT	3 digitale møter i 2026 Legges opp til en fagdag	IKT-ansvarlige	Prioritet høy
Nettverk beredskap	4-6 digitale møter i 2026 Legges opp til fagdag, og eventuelt kurs krisehåndtering i samarbeid med DSB. Felles øvelse 24.mars	Beredskaps-koordinatorer i kommunene	Prioritet høy
Videreformidle digitale kurs/webinarer fra andre aktører; Norsk Vann, fylkeskommunen, Statsforvalteren, KS, Norsk kommunalteknisk forening, Miljødirektoratet, Driftsassistanse m.fl	Kontinuerlig	Ansatte i plan, bygg, teknisk. Eventuelt også invitere inn entreprenører.	Prioritet høy
Juss i teknisk • Vilt- og fellemannskap • Plan- og bygningsloven • Offentlige anskaffelser • Arbeidsrett • Landbrukslovgivning	Kontinuerlig Anskaffelses-seminar	Ansatte i plan, bygg, teknisk. Eventuelt også invitere inn entreprenører.	Prioritet middels

HR/personal/kommunikasjon

Tiltak	Tid	Målgruppe	
Nettverk HR-ledere: - Personalpolitikk - Arbeidsrett - Rekruttering - Onboarding/ offboarding - Kompetanseutvikling - Planarbeid - Skjemaer, rutiner, maler - Lønnspolitikk, forhandling	Møter 1-2 ggr pr halvår	Ledere og personalrådgivere	Prioritet høy
Fagnettverk kommunikasjon: - Krisekommunikasjon - Hjemmesider - Sosiale medier - Rekruttering - Universell utforming	Møter 2 ggr pr halvår V25: Sosiale medier – kanalstrategi	Kommunikasjonsrådgivere, HR, servicekontor, IT mm	Prioritet høy
Nettverk servicetorg/arkiv	Møter ut fra tema/behov	Ansatt servicetorg og arkiv	Prioritet middels

Økonomi

Tiltak	Tid	Målgruppe	
Nettverk økonomiledere	Møter 2 ganger pr år Tema vår 2026: Budsjettarbeid	Ledere økonomi	Prioritet middels
Nettverk lønn	Videreføres i 2026 med 2 digitale møter.	Ansatte på lønn	Prioritet middels
Nettverk eiendomsskatt	Videreføres i 2026, aktivitet avklares med nettverket.		Prioritet middels

Flerfaglige

Tiltak	Tid	Målgruppe	
Laget rundt barnet Inkludering Voksenrolle (se i sammenheng med Omni) Forebygge utenforskap - nettverk knyttet til de som jobber med barn og unge som har falt utenfor skole og arb.liv.	Møter 3 ggr pr skoleår Videreføres i 2026.	Alle som jobber for og med barn og unges (0-24 år) oppvekst i Salten-kommunene. Partnerskap med Nord universitet.	Prioritet middels/ høy
Kompetansepilot Salten. Deltagelse i regional nettverksgruppe. Mål: Identifisere og mobilisere behov for kompetansehevende tiltak i regionen. Koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud. Bidra til å utvikle en struktur for et velfungerende evu-marked i Nordland.	4-6 møter i året. Innmeldt redusert engasjement fra RKK.	Prosjekteier NFK. Daglig leder RKK deltar.	Prioritet høy
Kompetanseforum Nordland. Deltagelse i regionalt kompetanseforum for Salten. Forumet skal være et redskap for å få fram og synliggjøre kompetansebehov av betydning for regionen og mobilisere til tilbud og tiltak.	To årlige møter.	Prosjekteier Karriere Nordland ved karriereresentrene i Nordland. Kompetanseforum Nordland består av Nordland fylkeskommune, Nav Nordland, KS, NHO, LO, Nord Universitet, UiT, Statsforvalteren i Nordland, VOFO og Heles Nord. Daglig leder RKK deltar.	Prioritet høy
OMNI-modellen - Skjønnsmidler - Kompetanse- og innovasjonsmidler - OU-midler - Implementering av Omni-modellen	Egen prosjekt- og implementeringsplan. Ulikt fra kommune til kommune. Utarbeide digitalt materiell. Kick off. Fagdager. Prosjektleder.	Ledere og alle ansatte som jobber for og med barn og unge i Salten. Laget rundt barna. RKK deltar med juridisk rådgiver	Prioritet middels. Har egen prosjektleder
Styret i Felles Ansvar		Juridisk rådgiver Styremedlem fra RKK Salten	
PrepChild – forskningsprosjekt Nord universitet	Oppfølging i samarbeid med Nord universitet – RKK avtale på vegne av kommunene. Deltagelse i «PrepChild» prosjektet med kompetansenettverk		Middels prioritet
Sammen i Salten	Avklare kommunenes deltakelse (HR)	RKK i styringsgruppe	Lav prioritet
Kommunebesøk	Et besøk i hver av eierkommunene i perioden januar - mars 2026	Kommunedirektør med strategisk ledelse. Innhente signaler om kommunenes behov for tilbud og tjenester fra RKK i 2026 og videre fremover.	. Høy prioritet.