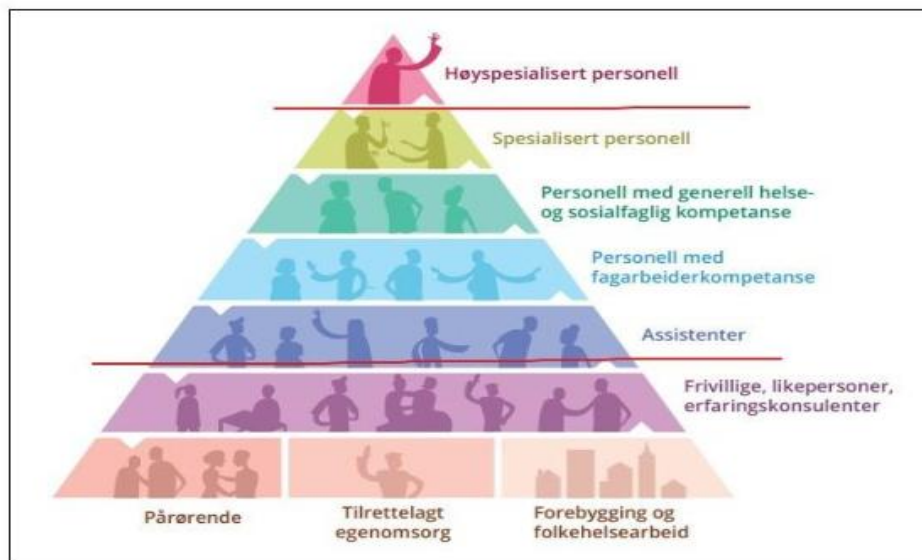


Kompetanseutviklingsstrategi

Helse, Færder kommune, 2026-2030

Strategi under Temaplan helse 2025-2030



Revisjon av "2024 – Kompetanseutviklingsstrategi 2022–2025".

Bakgrunn for saken

Kompetanseutviklingsstrategien erstatter tidligere strategi for perioden 2022–2025 og er utarbeidet som en oppfølging av Temaplan helse 2025–2030.

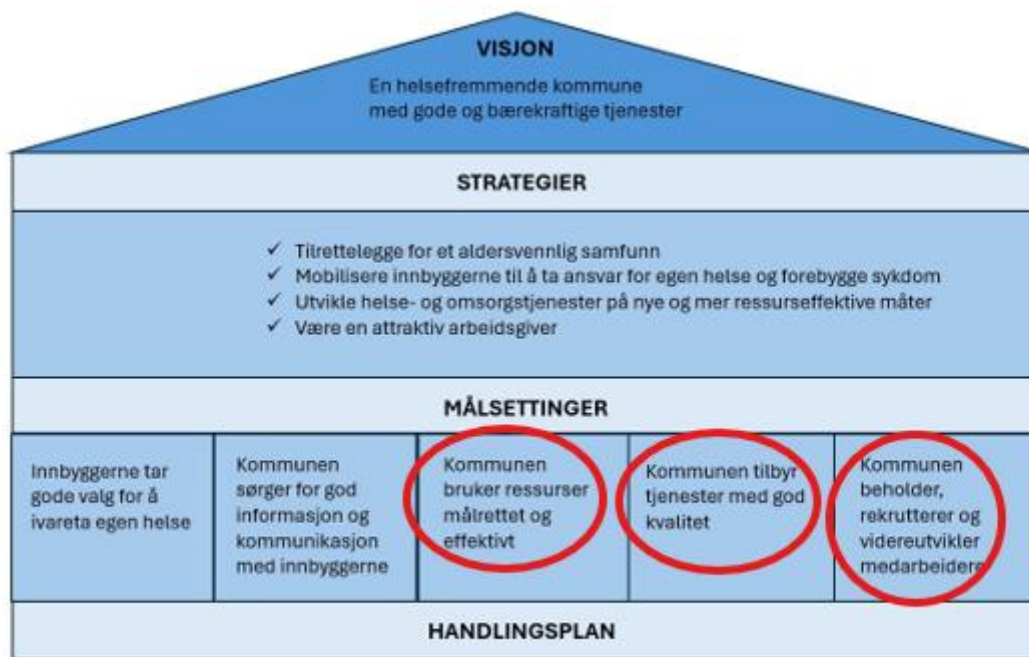
Kommunens helse- og omsorgstjenester må i årene fremover håndtere:

- Flere eldre innbyggere med sammensatte helseutfordringer.
- Økende behov for hjemmebaserte tjenester.
- Større krav til medisinskfaglig oppfølging i kommunene.
- Rekrutteringsutfordringer innen flere helseprofesjoner.
- Økt bruk av velferdsteknologi og digitale arbeidsformer.
- Behov for effektiv ressursutnyttelse og bærekraftige tjenester.



Bakgrunn for saken

Strategien skal bidra til at kompetanseutvikling skjer systematisk og målrettet, og at kommunen prioriterer kompetanse som støtter opp under målsettingene i Temaplan helse



[Temaplan helse - Færder kommune](#)

Utarbeidet i samarbeid med hovedtillitsvalgte for NSF, Delta og Fagforbundet

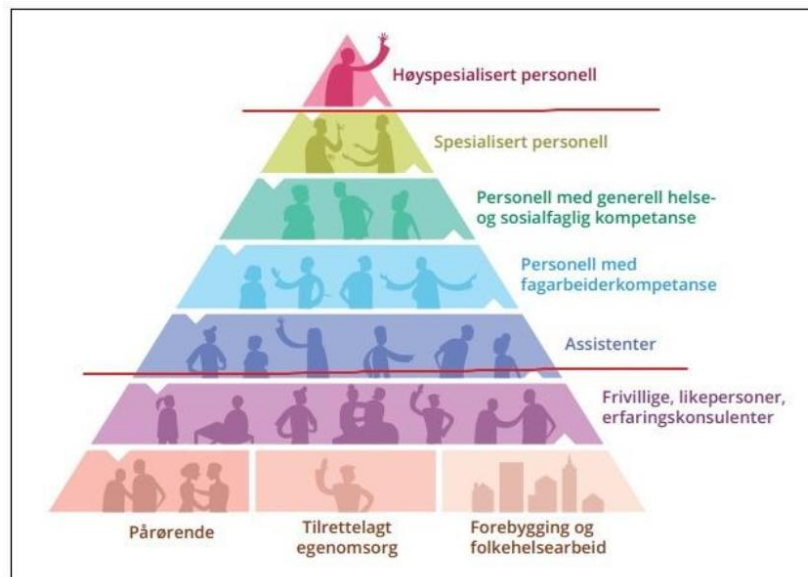
Hovedendringer fra Kompetanseutviklingsstrategi 2022-2025

- Forankring i Temaplan helse og Færdertrappa.
- Tydeligere søkelys på helsekompetanse og samskapning.
- Oppgavedeling og team-organisering som bærende prinsipp.
- Spissing av institusjonskompetanse
- Styrking av hjemmetjeneste-kompetanse.
- Systematisk lederutvikling.
- Styrking av lederstøtte på lokalt nivå, både faglig og administrativt
- Lederstyrt fagutvikling for alle profesjoner.
- Heltidskultur som kompetanse- og kvalitetstiltak.
- Måle- og oppfølgingskapittel knyttet til målsettingene i Temaplan helse.



Kompetansepyramiden

- ❑ Tjenestene bygges nedenfra og opp
- ❑ Grunnmuren gir kvalitet og bærekraft
- ❑ Alle nivåer er gjensidig avhengige



[NOU 2023: 4](#) Tid for handling

Strategien bygger på fem sentrale prinsipper:

- Tidlig innsats og forebygging.
- Samskapning med innbyggere, pårørende og frivillighet.
- Laveste effektive omsorgsnivå (LEON).
- Digital kompetanse og teknologiutnyttelse.
- Ledelse og kontinuerlig kvalitetsforbedring

Kompetanseutvikling skal i større grad kobles til tjenestenes faktiske behov gjennom enhetsvise kompetanseprofiler og årlige kompetansesamtaler.



Felles kompetanseprofil bidrar til:

- ☐ Riktig kompetanse til rett tid
- ☐ Sterk grunn-kompetanse i alle tjenester.
- ☐ Spesialisert kompetanse brukes målrettet.
- ☐ Samarbeid om kompetanse.
- ☐ Deling av kompetanse

Tjenestevise lederstyrte prioriteringer

Riktig kompetanse på riktig sted

- ☐ Styrke forebygging og egenmestring
- ☐ Behov for fagarbeidere
- ☐ Behov for generell helsekompetanse
- ☐ Behov for utvalgt spesialisert personell

Kurs og opplæring:

- ☐ Sikre grunnleggende kompetanse og riktig bruk av ufaglært personell

Samtidig: Samarbeid mellom tjenestene

For brukere med sammensatte behov:

- ☐ Deling av kompetanse
- ☐ Felles planlegging og prioritering



Kort oppsummert:

For at vi skal mestre dagens og fremtidens oppgaver:

- ☐ Langsiktig kompetansestyring
- ☐ Felles prioriteringer
- ☐ Kultur for målrettet kompetanseutvikling, samarbeid og deling



Konklusjon

Færder kommune står overfor et økende behov for strategisk kompetanseutvikling for å sikre bærekraftige helse- og omsorgstjenester.

Den reviderte Kompetanseutviklingsstrategien 2026–2030 gir et helhetlig og målrettet grunnlag for kompetansebygging, rekruttering og tjenesteutvikling i sektoren.