

Saksbehandler: Rannveig Velken
Telefon:
Helse og omsorg stab

Kompetanseutviklingsstrategi for helse og omsorg

Utvalg	Møtedato	Saksnummer
Hovedutvalg for helse, sosial og frivillighet	26.08.2026	026/26
Partssammensatt utvalg		
Formannskap		
Kommunestyret		

Kommunedirektørens innstilling

1. Hovedutvalg for helse, sosial og frivillighet vedtar Kompetanseutviklingsstrategi for helse 2026–2030 som temastrategi under Temaplan helse 2025–2030.
2. Strategien legges til grunn for prioritering av kompetanseutvikling, utdanningsstøtte og bruk av statlige og kommunale kompetansemidler innen helse- og omsorgstjenestene.
3. Kommunedirektøren gis fullmakt til å foreta årlige justeringer av vedlegg B «Prioritert kompetanseprofil for helse» innenfor vedtatte mål og økonomiske rammer.
4. Status for gjennomføring og måloppnåelse rapporteres årlig gjennom ordinær virksomhetsrapportering.

Det vises til de vurderinger og den begrunnelse som fremkommer i saksfremstillingen.

Innkomne forslag:

Hovedutvalg for helse, sosial og frivillighet 26.08.2026:

Behandling:

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

HSF - 026/26 Vedtak:

1. Hovedutvalg for helse, sosial og frivillighet vedtar Kompetanseutviklingsstrategi for helse 2026–2030 som temastrategi under Temaplan helse 2025–2030.

2. Strategien legges til grunn for prioritering av kompetanseutvikling, utdanningsstøtte og bruk av statlige og kommunale kompetansemidler innen helse- og omsorgstjenestene.
3. Kommunedirektøren gis fullmakt til å foreta årlige justeringer av vedlegg B «Prioritert kompetanseprofil for helse» innenfor vedtatte mål og økonomiske rammer.
4. Status for gjennomføring og måloppnåelse rapporteres årlig gjennom ordinær virksomhetsrapportering.

Det vises til de vurderinger og den begrunnelse som fremkommer i saksfremstillingen.

Vedlegg:

Kompetanseutviklingsstrategi_revidert_Temaplan_helse_Faerder_2026 (1)

Kompetanseprofil for helse (2)

Tegninger/øvrige saksdokumenter er tilgjengelige på kommunens hjemmeside.

Kortversjon

Kompetanseutviklingsstrategi for helse 2026–2030 er revidert med bakgrunn i Temaplan helse 2025–2030 og erstatter tidligere kompetanseutviklingsstrategi for perioden 2022–2025.

Strategien skal bidra til at Færder kommune har riktig kompetanse til å møte framtidige utfordringer innen helse- og omsorgstjenestene. Strategien beskriver prioriterte kompetanseområder, læringsmodeller og tiltak for å styrke kvaliteten, kapasiteten og bærekraften i tjenestene.

Kommunedirektøren anbefaler at strategien vedtas.

Innledning

Kommunens helse- og omsorgstjenester står overfor betydelige endringer de kommende årene. En aldrende befolkning, økende forekomst av sammensatte sykdomsbilder, knapphet på helsepersonell og større forventninger til tjenestene utfordrer kommunens evne til å levere gode og bærekraftige tjenester.

Færder kommune har gjennom Temaplan helse 2025–2030 lagt føringer for utviklingen av helse- og omsorgstjenestene. Kompetanseutviklingsstrategi for helse 2026–2030 er utarbeidet som en oppfølging av denne planen og skal bidra til at kommunen utvikler og beholder nødvendig kompetanse for framtidens tjenestebehov.

Strategien er også et styringsverktøy for prioritering av kompetansetiltak, videreutdanning og bruk av statlige kompetansemidler.

Faktagrunnlag

Strategien bygger på følgende styringsdokumenter og føringer:

- Kommuneplanens samfunnsdel.
- Temaplan helse 2025–2030.
- Økonomiplan og virksomhetsplaner.
- NOU 2023:4 «Tid for handling».
- Kompetanseløft 2025.
- Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten.
- Helse- og omsorgstjenesteloven.
- Pasient- og brukerrettighetsloven.
- Helsepersonelloven.
- Forvaltningsloven.
- Arbeidsmiljøloven.
- FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

Kompetanseutviklingsstrategien er forankret i Temaplan helses visjon om:

«En helsefremmende kommune med gode og bærekraftige tjenester».

Vurderinger

Behov for strategisk kompetanseutvikling

Utviklingen innen helse- og omsorgssektoren innebærer økt behov for både bredde- og spisskompetanse. Flere brukere mottar avanserte tjenester i hjemmet, samtidig som institusjonstjenestene får et mer komplekst pasientgrunnlag.

For å møte denne utviklingen må kompetanseutviklingen være målrettet, systematisk og knyttet til tjenestenes konkrete behov.

Strategien legger til grunn at kompetanseutvikling skal understøtte:

- Tidlig innsats og forebygging.
- Hverdagsmestring og rehabilitering.
- Laveste effektive omsorgsnivå (LEON).
- Økt bruk av teknologi og digitale løsninger.
- Oppgavedeling og tverrfaglige arbeidsformer.
- Bruker- og pårørendemedvirkning.
- Rekruttering og bevaring av kvalifisert personell.

Prioriterte kompetanseområder

Kompetanseprofilen for perioden 2026–2030 viser særlig behov for kompetanse innen:

- Sykepleie og vernepleie.
- Avansert klinisk sykepleie (AKS).
- Demens og alderspsykiatri.
- Psykisk helse og rus.
- Kreft og palliasjon.
- Geriatri.
- Helseteknologi og digital hjemmeoppfølging.
- Klinisk vurderingskompetanse.
- Helserett og saksbehandling.
- Ledelse og kvalitetsforbedring.

Videre prioriteres utdanning av helsefagarbeidere, autorisasjonsløp for helsepersonell med utenlandsk utdanning og tilrettelegging for deltidsutdanninger.

Tjenestevise prioriteringer

Strategien beskriver egne kompetanseprofiler for:

- Hjemmetjenester og omsorgsboliger.
- Heldøgns omsorg og institusjon.
- Bo- og avlastningstjenester.
- Psykisk helse og rus.
- Helsehus og rehabilitering.
- Helseforvaltning.
- Tjenesteinformasjon og innbyggerveiledning.

Kompetanseutviklingen skal tilpasses den enkelte tjenestes behov og samtidig understøtte kompetansedeling på tvers av virksomhetene.

Læring og organisering

Strategien legger opp til økt bruk av:

- Enhetsvise kompetanseprofiler.
- Årlige kompetansesamtaler.
- Interne kurs og fagnettverk.
- Hospitering på tvers av tjenester.

- Simulering og ferdighetstrening.
- E-læring og digitale læringsplattformer.
- ABC-opplæring og fagskoleutdanninger.
- Høgskole- og universitetsutdanninger.

Det legges vekt på at kompetanse skal deles og tas i bruk i organisasjonen til beste for tjenestene.

Ledelse og rekruttering

Rekruttering og stabilisering av arbeidskraft vil være avgjørende for tjenestenes bærekraft. Strategien legger derfor vekt på:

- Lederutvikling.
- Fagstiger og karriereveier.
- Heltidskultur.
- Praksis- og traineeordninger.
- Samarbeid med universiteter og utdanningsinstitusjoner.

Dette vurderes som viktige tiltak for å styrke kommunen som arbeidsgiver og sikre tilgang på nødvendig kompetanse.

Folkehelse

Kompetente og bærekraftige helse- og omsorgstjenester er en viktig forutsetning for å fremme innbyggernes helse, mestring og livskvalitet.

Strategien støtter opp under kommunens arbeid med helsefremming, forebygging, tidlig innsats og innbyggernes mulighet til å bo hjemme og mestre eget liv lengst mulig.

Økt kompetanse innen forebygging, rehabilitering, psykisk helse, demens og velferdsteknologi vil kunne bidra til bedre helseutfall og mer bærekraftig ressursbruk.

Økonomiske konsekvenser

Strategien medfører ikke behov for nye økonomiske rammer utover eksisterende budsjetter og tilgjengelige statlige tilskuddsordninger.

Gjennomføring finansieres gjennom:

- Statlige kompetansemidler.
- Tilskudd gjennom Kompetanseløft.
- Sektorens egne opplærings- og kursmidler.
- Eventuelle eksterne prosjektmidler.

Strategien skal bidra til at tilgjengelige kompetansemidler brukes målrettet og i tråd med kommunens prioriterte behov.

Konklusjon

Færder kommune vil i planperioden møte betydelige krav til omstilling, innovasjon og kompetanseutvikling. Den reviderte Kompetanseutviklingsstrategien for helse 2026–2030 gir et helhetlig grunnlag for å møte disse utfordringene gjennom målrettet utvikling av kompetanse, ledelse og organisering.

Kommunedirektøren vurderer at strategien er godt forankret i Temaplan helse og anbefaler at Kompetanseutviklingsstrategi for helse 2026–2030 vedtas.

Fremdrift

Ved vedtak i samsvar med kommunedirektørens innstilling:

- Strategien trer i kraft fra vedtaksdato.
- Kompetanseprofilene implementeres i virksomhetene i løpet av 2026.
- Årlige kompetansesamtaler innføres som del av medarbeideroppfølgingen.
- Prioriterte tiltak for første planår gjennomføres i henhold til strategiens handlingsdel.
- Status rapporteres årlig til politisk nivå gjennom ordinær rapportering.