SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	25/348
Dok.nr:	25/36005
Arkiv:	FE-430
Saksbehandler:	John Alfred Nilsen
Dato:	09.10.2025

Strategisk kompetanseplan for Sortland kommune 2025 - 2028

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 010/25	Arbeidsmiljøutvalget	17.11.2025
PS - 007/25	Administrasjonsutvalget	18.11.2025

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Strategisk kompetanseplan for Sortland kommune 2025-2028 med vedlegg, vedtas.

Administrasjonsutvalget behandling - 18.11.2025 - PS-007/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Rådgiver John Alfred Nilsen redegjorde for saken.

(Vedlegg)

Votering:
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget PS - 007/25 VEDTAK:
Strategisk kompetanseplan for Sortland kommune 2025-2028 med vedlegg, vedtas.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 17.11.2025 - PS-010/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Rådgiver John Alfred Nilsen redegjorde for i saken.

(Vedlegg)

Votering:
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Arbeidsmiljøutvalget PS - 010/25 VEDTAK:
Strategisk kompetanseplan for Sortland kommune 2025-2028 med vedlegg, vedtas.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
Saken gjelder revidering av strategisk plan for kompetanse og rekruttering i Sortland kommune. Gjeldende strategisk plan for kompetanse og rekruttering, ble vedtatt 11.09.2018.

Høsten 2024 og vinter 2025 deltok Sortland kommune på kurs i kommunal kompetansestrategi for ledere, i regi av Studiesenter RKK Vesterålen og AOF. Kurset hadde fokus på utvikling av overordnet strategi for kompetanseutvikling i kommunen. For Sortland kommune bidro kurset til å definere vårt arbeid med revidering av strategisk kompetanseplan.

Arbeidet startet med å etablere en arbeidsgruppe bestående av nøkkelpersoner fra HR, teknisk og samfunnsutvikling, helse og omsorg og oppvekst. Sammen har arbeidsgruppen kommet frem til en ny modell for strategisk kompetanseplan. Denne innebærer en overordnet strategisk kompetanseplan, i tillegg til sektorvise strategiske kompetanseplaner. Det er også utarbeidet et skjema for tiltaksplan, veiledere til støtte for ledere og kurs i arbeid med tiltaksplanen. Vi har prioritert å få på plass den overordnede planen og sektorvise planer for teknisk og samfunnsutvikling, helse og omsorg og oppvekst, i første omgang. Målet er å utarbeide sektorvise strategiske planer for de øvrige sektorene også, i løpet av 2026.

Den overordnede strategiske kompetanseplanen, bygger på KS' verktøy for strategisk kompetanseplanlegging. Planen beskriver blant annet forankring og organisering av arbeidet, og definerer kompetansebegrepet. Her fremkommer det at hver sektor er ansvarlig for å utarbeide strategiske kompetanseplaner, med utgangspunkt i de mål og føringer som fremkommer av kommuneplanens samfunnsdel og andre overordne føringer. De sektorvise planene ser nærmere på utviklingstrekk som er typiske for sektoren, og definerer satsningsområdene tydelig. Ledere på avdelings- og enhetsnivå skal lage tiltaksplaner for lokal kompetanseutvikling, med utgangspunkt i satsningsområdene som er pekt på i sektorens plan.

De strategiske planene er skrevet i Framsikt, og klargjort for å kobles sammen med kommunes øvrige planer og styringsverktøy.

Forslag til revidert overordnet strategisk kompetanseplan for Sortland kommune og strategisk kompetanseplan for teknisk, oppvekst og helse og omsorg, har vært på høring hos ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Høringsfrist var 23.10.2025.

FAKTA I SAKEN
Det kom fem innspill på høringen, innen fristen.

Delta: *"Jeg har ingen kommentarer til dokumentene."*

Utdanningsforbundet: *"Foreløpige innspill til kompetanseplan for oppvekst: - Side 4 står det at Sortland Kommune tilbyr støtte til fast ansatte som ønsker å desentralisert utdanning til lærer eller barnehagelærer. Desentralisert utdanning er et utdatert begrep som ikke tilbys/brukes av*

utdanningsinstitusjonene lengre. Det som tilbys er samlingsbaserte utdanninger. Dette må rettes opp i kompetanseplanen slik at det blir tydelig hvilke kriterier som gjelder for å få støtte til utdanning."

Fagforbundet: *"Til den overordna kompetanseplanen er det viktig at det fremkommer at utdanning som den enkelte ansatte ønsker å ta skal være i samsvar med kompetanseplanene og at leder skal godkjenne dette. Vi opplever dessverre at ansatte bare starter på etter og videreutdanninger som kommunen ikke trenger og som ikke er avklart med arbeidsgiver for så å komme i ettertid med en forventning om både endret stilling og lønn. Dette blir ofte avslått fordi det ikke er i samsvar med kompetanseplanene.*

Helsepersonellkommisjonen kom i 2023 med rapporten «tid for handling» NOU 2023 – 4. Der kom det veldig tydelig frem at på grunn av de store rekrutteringsutfordringene kommunen står ovenfor, så bør det satses på helsefagarbeiderne i fremtiden for at man skal klare og gi god og forsvarlig helsehjelp. I rapporten fremkommer det at mange helsefagarbeidere opplever å ikke få brukt sin kompetanse i arbeidet og at arbeidsgiver ofte ikke har full oversikt over deres formelle og uformelle kompetanse. Det fremkommer også at flere yrkesgrupper. Spesielt sykepleiere og vernepleiere opplever at mange bruker tid på oppgaver som egentlig burde og kunne vært ivaretatt av andre yrkesgrupper som helsefagarbeidere og assistenter. Det må derfor i kompetanseplanen for helse og omsorg gis muligheten til å ta «fagbrev på jobb» altså mens man er i arbeid.

Dette gjelder også for oppvekst og teknisk sektor der det bør gis mulighet til å ta fagbrev som barne og ungdomsarbeider, renholdere og driftsoperatør.

En annen viktig ting som kommunen bør ta opp med udir er hvor vanskelig det er i dag å faktisk få fagbrev som deltidsansatt assistent. For en assistent må de samle 8000 timer i yrket eller 5 år i 100 % stilling for å kunne ta fagbrev. Mange gir opp fordi det tar for lang tid. Dette gjelder veldig mange ansatte som på grunn av omsorgsoppgaver i hjemmet eller økonomi ikke kan velge den tradisjonelle veien til fagbrev. Kommunen trenger at faste ansatte ufaglærte øker sin kompetanse for å møte de utfordringene som kommer.

Dette må vektlegges i kompetanseplanene."

Norges juristforbund: *"Digitalisering og KI: Jeg ser at dette er nevnt i noen av dokumentene, men kan ikke se at det er beskrevet hvordan ansatte skal få opplæring i digitale verktøy og KI. Det er viktig at det er med i planarbeidet, slik at man sikrer at ansatte som skal benytte dette, følger seg trygg i bruken og faktisk tar verktøyene i bruk.*

Med bakgrunn i Sortland kommune sitt behov for å drifte mer effektivt, så er det av vesentlig betydning at slike verktøy implementeres der det er mulig, og at det sikres at de utnyttes i full utstrekning.

Strategisk kompetanseplan for oppvekst : Jeg har sett mer nøye på denne planen, ettersom jeg er ansatt i barnevernstjenesten, og kjenner dette regelverket godt.

Det som står i den strategiske kompetanseplanen om barnevernstjenesten i avsnitt 2-3 stemmer ikke helt:

Kompetansekravene er regulert i Barnevernsloven § 11-2. Det kreves relevant utdanning på høgskole- eller universitetsnivå og personlig skikkethet for å arbeide i barneverntjenesten. Etter en forskriftsendring i 2023 ble minstekravet satt til bachelorgrad som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, eller annen relevant helse- og sosialfaglig utdanning med videreutdanning.

Barneverntjenesten kan gjøre unntak fra krav om formell fagkompetanse i særskilte tilfeller, men dette skal være dokumentert og begrunnet.

Det er vist til feil lovhjemmel. Det riktige skal være § 15-6. I dag ser denne bestemmelsen slik ut:

«Personell i barnevernstjenesten som skal utføre oppgaver etter § 15-3 tredje ledd, skal fra 1. januar 2031 oppfylle ett av følgende vilkår:

a) barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå

b) relevant 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.

Bestemmelsen gjelder også for barnevernstjenestens leder og lederens stedfortreder, for sakkyndige som barnevernstjenesten har engasjert etter § 2-2, og for personell som bistår barnevernstjenesten med utredning som barne-, ungdoms- og familieetaten tilbyr etter § 16-3 fjerde ledd bokstav a.

Kommunen kan gi midlertidig dispensasjon fra kravet om mastergrad i tilfeller der stillingen det søkes om dispensasjon for har vært offentlig utlyst, og ingen kvalifiserte søkere har meldt seg. Kommunen skal lage en ettårig plan for systematisk veiledning av den nyansatte ved utførelse av de oppgavene som følger av § 15-3 tredje ledd. Kommunen skal informere statsforvalteren om at midlertidig dispensasjon er gitt.

Den ansatte må innen tre år fra tidspunktet for tiltredelse ha gjennomført og bestått en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng. Kommunen kan gi varig unntak fra kravet om mastergrad når det foreligger dokumentasjon på bestått videreutdanning. Kommunen skal informere statsforvalteren om at varig unntak er gitt.»

Kompetanseplanen har ikke er hensyntatt at det er vedtatt en lovendring som gjelder kompetansekravet i barnevernstjenesten. Det er LOV-2025-06-20-39. Det er antatt at denne trer i kraft fra 01.01.26. Endringen innebærer at det er bare leder og stedfortreder som har krav om master osv. (loven inneholder flere alternativer). Proposisjonen som ligger til grunn er ***Prop. 83 L (2024–2025) Endringer i barnevernsloven mv. (kvalitetsløftet i barnevernet.***

Lovteksten som er vedtatt er som følger:

«§ 15-6.Krav til kompetanse for barnevernstjenestens ledelse

Barnevernstjenestens leder og lederens stedfortreder skal fra 1. januar 2031 oppfylle ett av følgende vilkår:

a. barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå

b. relevant bachelorutdanning dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet

c. relevant bachelorutdanning dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres minst to års arbeidserfaring fra barnevernet i tillegg til at det er gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Kommunen kan gi midlertidig dispensasjon fra kravet om mastergrad i tilfeller der stillingen som barnevernstjenestens leder eller stedfortredende leder har vært offentlig utlyst, og ingen kvalifiserte søkere har meldt seg. Kommunen skal lage en ettårig plan for systematisk veiledning. Kommunen skal informere statsforvalteren om at midlertidig dispensasjon er gitt.

Den som er gitt midlertidig dispensasjon, må innen tre år fra tidspunktet for tiltredelse ha gjennomført og bestått en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng. Kommunen kan gi varig unntak fra kravet om mastergrad når det foreligger dokumentasjon på bestått videreutdanning. Kommunen skal informere statsforvalteren om at varig unntak er gitt.»

Sissel Pedersen, leder Vesterålen barnevern: *"s. 2 Nasjonale føringer: *NOU 2019:20 - Det handler om Norge... * Når jeg søker på dette NOU-nummeret, så heter den "En styrket familietjeneste." Det bør stå riktig navn på NOU'en*

*S. 5 Utfordringsbildet: * I 2. avsnitt står det at kompetansekravet er hjemlet i Barnevernsloven § 11-2. Det er feil. Det riktige er § 15-6. * det bør framkomme at kompetansekrav til barnevernets leder og leders stedfortreder, er barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå."*

VURDERING
Høringsinnspillene er redegjort for i saksfremlegget, og følger også som vedlegg til saken.

Innspillene fra Delta og Fagforbundet tas til etterretning. Når det gjelder Fagforbundets innspill om mulighet for fagbrev på jobb, vurderes dette som konkrete tiltak. Tiltak om fagbrev på jobb vil i så fall fremkomme av tiltaksplanene for kompetanseutvikling, som lages ved de ulike avdelingene og enhetene. Ledere er ansvarlige for at kompetanseutvikling skjer i tråd med føringer i strategisk kompetanseplan og øvrige styringsdokumenter som for eksempel lønnspolitisk plan for Sortland kommune.

Innspillet fra Utdanningsforbundet tas til etterretning, og setningen det vises til er endret til: *Det tilbys studiestøtte til fast ansatte som ønsker å ta samlingsbasert utdanning som lærer eller barnehagelærer.*

Innspillet fra Norges juristforbund som gjelder henvisning til lovhjemmel, tas til etterretning. Det samme gjelder innspillet om kompetansekrav til leder av barneverntjenesten og dens stedfortreder. Avsnittet det vises til er er endret til: *Kompetansekravene er regulert i Barnevernsloven § 15-6. Det kreves relevant utdanning på høgskole- eller universitetsnivå og personlig skikkethet for å arbeide i barneverntjenesten. Etter en forskriftsendring i 2023 ble minstekravet satt til bachelorgrad som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, eller annen relevant helse- og sosialfaglig utdanning med videreutdanning. For leder av barneverntjenesten og leders stedfortreder, er kompetansekravet barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå.*

Innspillet fra Norges juristforbund som gjelder digitalisering og KI, tas til etterretning. Opplæring i digitale verktøy og KI, vurderes som konkrete tiltak. Tiltak om opplæring i digitale verktøy og KI vil i så fall fremkomme av tiltaksplanene for kompetanseutvikling, som lages ved de ulike avdelingene og enhetene. Ledere er ansvarlige for at kompetanseutvikling skjer i tråd med føringer i strategisk kompetanseplan og øvrige styringsdokumenter som for eksempel digitaliseringsstrategi for Sortland kommune.

Innspillet fra Sissel Pedersen tas til etterretning. Når det gjelder innspillet om henvisning til NOU, er henvisningen ender til: "*NOU 2019:20 — En styrket familietjeneste. Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene".* Videre er innspillet om henvisning til lovhjemmel tatt til etterretning, og teksten er, som tidligere nevnt,
endret.

Personalmessige forhold
Kompetanseplanlegging er viktig for å sikre at ansatte i Sortland kommune har rett kompetanse i forhold til samfunnsoppdraget - nå og i fremtiden. I tillegg er relevant kompetanseutvikling en viktig faktor for at ansatte skal trives på jobb. De strategiske kompetanseplanene hjelper oss med å forvalte kommunens kompetansebeholdning, på en måte som gjør at vi kan lykkes med å utnytte kompetansen bedre og gi de ansatte opplevelsen av å bidra på en mest mulig meningsfull måte.

Økonomiske forhold
Prioriterte kompetansetiltak må tas med i budsjettet, for å sikre at tiltakene kan gjennomføres. Ved å se kompetansetiltak i sammenheng med budsjettet, er det mulig for lederne å prioritere kompetansetiltak i et lengre perspektiv. Mobilisering av kompetanse er den rimeligste strategien, mens utvikling og rekruttering gjerne innebærer kostnader. Avvikling av kompetanse kan medføre reduserte kostnader.

Folkehelse
Arbeid med kompetanseutvikling er av stor betydning for de ansatte, med tanke på relevant kompetanseutvikling og bruk av kompetanse (kompetansemobilisering). Høy grad av kompetansemobilisering virker positivt for helsa, og kan derfor bidra til å redusere sykefraværet.

Klima-, miljø- og naturforhold
Kompetanseutvikling er av stor betydning, for at Sortland kommune skal kunne bidra til den grønne omstillingen.

Vedlegg:
Overordnet strategisk kompetanseplan for Sortland kommune 2025 -2028
Strategisk kompetanseplan helse og omsorg 2025-2028
Strategisk kompetanseplan oppvekst 2025-2028
Strategisk kompetanseplan teknisk 2025-2028
Strategisk kompetanseplan oppvekst 2025-2028, revidert
Høringsinnspill Norges juristforbund
Høringsinnspill Fagforbundet
Høringsinnspill Utdanningsforbundet
Høringsinnspill Delta
Høringsinnspill Sissel Pedersen
Revidert etter høring - Strategisk kompetanseplan helse og omsorg 2025-2028