Planen beskriver strategiske tiltak som skal bidra til helse- og omsorgstjenester med god kvalitet og faglig kompetente, trygge medarbeidere

Overordnet kompetanseplan Helse og omsorg

2025-2028

Innhold

1.0 Forord 3
2.0 Rammer og føringer 4
2.1 Nasjonale føringer 4
2.2 Regionalt samarbeid 5
2.3 Lokale føringer 5
3.0 Utfordringsbildet 8
3.1 Rekruttering 8
3.2 Ansatte fordelt på yrkesgrupper 9
3.3 Ledelse 11
3.4 Demografisk utvikling 11
4.0 Satsningsområder 13
4.1. Ledelse og organisering 13
4.1.1 Styrke og utvikle godt lederskap 13
4.1.2 Optimal bruk av kompetanse 13
4.1.3 Samarbeid 14
4.1.4 Omdømmebygging 14
4.1.5 Tiltak ledelse og organisering 14
4.2 Attraktiv og helsefremmende arbeidsplass 15
4.2.1 Heltidskultur og turnusordninger 15
4.2.2 Mottak og oppfølging av nye medarbeidere 15
4.2.3 Tiltak attraktiv og helsefremmende arbeidsplass 16
4.3 Utdanning og fagutvikling 16
4.3.1 Fagutvikling 16
4.3.2 Praksis og veiledning 17
4.3.3 Tiltak utdanning og fagutvikling 17
4.4 Tjenesteutvikling og innovasjon 18
4.4.1 Digitalisering og nye arbeidsformer 18
4.4.2 Kunnskap, ferdigheter og holdninger 18
4.4.3 Dreining mot tidlig innsats og forebygging 19
4.4.4 Tiltak tjenesteutvikling og innovasjon 19
5.0 Avsluttende kommentar 20

1.0 Forord

Helse- og omsorgssektoren leverer helse- og omsorgstjenester til Sortlands befolkning. Det overordnede målet er at innbyggerne skal motta tjenester av god kvalitet til riktig tid og varighet. Å sikre tjenester av god kvalitet innebærer å ha faglig kompetente medarbeidere som møter den enkelte innbygger med respekt og verdighet, og som kan omsette pålitelig kunnskap til god praksis.

Som en moderne kompetanseorganisasjon skal kommunen rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere jf. *Strategisk plan for kompetanse og rekruttering*. De ansattes kompetanse skal ivaretas og videreutvikles, og kultur for innovasjon og utvikling skal styrkes bl.a gjennom *Sortland kommunes digitaliseringsstrategi*.

Kompetanse defineres i denne sammenheng som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål.

Det overordnete målet for kompetanseplanen er å rekruttere, beholde og utvikle nok personell med rett kompetanse, som leverer kunnskapsbaserte, kvalitetssikrede, bærekraftige og forsvarlige helse- og omsorgstjenester til kommunens innbyggere. Planen skal bidra til felles forståelse av utfordringer og muligheter, vise retning og gi gode prioriteringer.

2.0 Rammer og føringer

2.1 Nasjonale føringer

Kompetanseløft 2025 (https://www.helsedirektoratet.no/forebygging-diagnose-oghttps://www.helsedirektoratet.no/forebygging-diagnose-og-behandling/organisering-og-tjenestetilbud/kompetanseloft-2025behandling/organisering-oghttps://www.helsedirektoratet.no/forebygging-diagnose-oghttps://www.helsedirektoratet.no/forebygging-diagnose-og-behandling/organisering-og-tjenestetilbud/kompetanseloft-2025behandling/organisering-og-tjenestetilbud/kompetanseloft-2025tjenestetilbud/kompetanseloft-2025) skal følge opp ei rekke nasjonale strategier og planer med ulike tiltak knyttet til personell- og kompetansespørsmål, herunder:

St. meld. 26 (2014-2015) Fremtidens primærhelsetjeneste

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-26-2014-2015/id2409890/

St. meld. 29 (2012-2013) Morgendagens omsorg https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20122013/id723252/

St. meld. 15 (2017-2018) Leve heile livet – En kvalitetsreform for eldre

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-15-20172018/id2599850/

St.meld. 5. (2024-25) Trygghet, fellesskap og verdighet
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-5-20242025/id3064959/

Mestre hele livet – Regjeringens strategi for god psykisk helse 2017-2022 https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/mestre-hele-livet/id2568354/

St. meld. 7 (2019-2020) Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20192020/id2678667/

NOU 2023:4 Tid for handling — Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/?ch=2

Opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten

https://www.regjeringen.no/contentassets/98a0bc1f3ef0410d8c4457a1e5ef6a73/no/pdfs/opptrappingsplan-for-heltid-og-god-bemanning-i-oms.pdf

Meld. St. 24 (2022–2023) Fellesskap og meistring -Bu trygt heime
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-24-20222023/id2984417/

2.2 Regionalt samarbeid

Nordlandssykehuset Vesterålen er en viktig samhandlingspart i arbeidet med kompetansebygging, innovasjon og utprøving av teknologi for å utvikle helsetjenestene. Dette er sentralt i arbeidet med å sikre gode pasientforløp og forsvarlige tjenester til innbyggerne. Gjennom nettverk og felles arenaer kan kommuner og spesialisthelsetjenesten samle fagmiljøer i utviklingen av nye og bedre løsninger. Også i arbeidet med å utvikle og beholde personell er samarbeid mellom kommunene og Nordlandssykehuset Vesterålen viktig for å gjøre helsesektoren i regionen attraktiv, slik at helsepersonell ønsker å leve og bo her. Bruk av kombinerte stillinger er et mulig tiltak som løftes fram i NOU: 2023:4 Tid for handling Samarbeid mellom kommunen og Nordlandssykehuset er beskrevet i samarbeidsavtale. Felles arenaer for samhandling er etablert blant annet i regi av Helsefellesskapet Vesterålen.

Strukturert samhandling med Nord universitet, UiT, Nordland Fagskole og videregående skoler er nødvendig for å utvikle utdanningstilbud i samsvar med kommunehelsetjenestens behov, slik at fremtidens helsepersonell har kompetanse til å håndtere nye oppgaver. Samarbeidsavtaler med de ulike utdanningsinstitusjonene inneholder bestemmelser om oppgavedeling og møtearenaer for oppfølging.

Innen helse- og omsorg er det etablert følgende nettverk i Vesterålen;

Helse- og omsorg – kommunalsjefer møtes i Helse og omsorgslederforum

RKK Læringsnettverk for velferdsteknologi

Kommuneoverlegenettverk Vesterålen og Lofoten

Kreftsykepleier/-koordinator, nettverk for kommunene og Nordlandssykehuset

Fysioterapeut- og ergoterapeutnettverk Lofoten og Vesterålen

Nettverk for rus- og psykisk helse

Nettverk for folkehelsekoordinatorer og kommuneoverleger i Vesterålen

2.3 Lokale føringer

Et overordnet mål som skal ivaretas i kompetanseplanen er:

Våre ansatte skal ha riktig kompetanse ift de arbeidsoppgaver de skal utføre. Kompetanse skal brukes på tvers av avdelinger.

Kompetanseplanen legger føringer for målrettet og systematisk rekruttering og kompetanseheving i Helse og omsorg.

Kommuneplanens samfunnsdel definerer målene og strategiene for Sortlandsamfunnets arbeid for et godt liv i Sortland. Kompetanseplanen skal bidra til både å realisere kommunens mål, og bidra til å

bygge gode profesjonsfellesskap i den enkelte virksomhet. -sortlandsamfunnet er raust, sunt og helsefremmende

Kommunedelplanen fokuserer på å skape et godt liv for innbyggerne gjennom ulike mål og strategier, bl.a

- Kommunen prioriterer helse, trivsel og mestring for både barn, unge og eldre.
- Sortland ønsker å være et aldersvennlig samfunn gjennom planlegging og utforming av aktiviteter og tjenester. Flest mulig skal bo hjemme med god livskvalitet
- Det skal satses på innovative og digitale løsninger for å forbedre omsorgstjenestene.
- Kommunen skal jobbe tverrfaglig for å gi et helhetlig tilbud til innbyggerne.
- dreining, fra å være utfører til å bli en tilrettelegger, ut fra prinsipp om tidlig innsats, forebygging, økt selvhjulpenhet og mestring

Kommunedelplanen for Helse, omsorg og folkehelse (under revisjon) inneholder prioriterte utviklingsområder for hvert tjenesteområdet. Innenfor hvert av disse områdene er det gitt overordnede oppdrag til sektorene og avdelingene som skal bidra til å realisere målene i kommuneplanens samfunnsdel. Det må sikres rett kompetanse på rett plass og at vurderes og utnyttes på tvers i hele Helse og omsorg.

Kompetanseplanen skal sees i sammenheng med og bidra til å realisere

-kommuneplanens samfunnsdel

-kommunedelplanen for Helse, omsorg og folkehelse (under revisjon), med temaplaner

-TØRN-prosjektet og rekrutteringsutfordringer/bemanningsbehov

-handlingsplan kvalitet for Helse og omsorg

3.0 Utfordringsbildet

- Behovet for helse- og omsorgstjenester er i kraftig vekst samtidig som andelen av yngre i befolkningen går ned. Denne utviklingen vil medføre mangel på arbeidskraft.
- Kommunen har fått stadig flere og tyngre oppgaver som tidligere lå i spesialisthelsetjenesten.

Dette stiller krav til ny og styrket kompetanse på flere områder:

-flere av kommunens pasienter behandles på sykehjem istedenfor å bli sendt til sykehus, pasienter skrives ut fra sykehus til sykehjem eller hjemmet langt tidligere enn før -flere pasienter bor lengre hjemme med komplekse sykdomsbilder enn tidligere.

- Befolkningen er i økende grad sammensatt av mennesker med ulik kulturell, religiøs og språklig bakgrunn. Disse forholdene medfører endret og økt kompetansebehov hos helsepersonell og ledere.

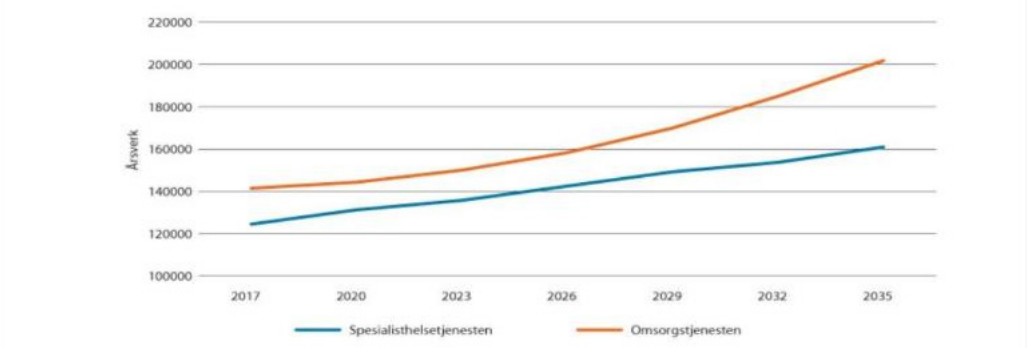
Viktige endringer som medfører nye kompetansebehov er også:

- ny oppgavedeling medfører at ansatte vil få nye oppgaver og dermed behov for opplæring
- heltidskultur
- økt bruk av velferdsteknologiske løsninger og e-helseløsninger
- økt fokus på beredskapsplanlegging

For å sikre bærekraftige tjenester satser kommunen på å dreie tjenestene ved å styrke fokuset på forebygging, rehabilitering og mestring. Innbyggerne skal bo hjemme lengst mulig med god livskvalitet og tjenestene skal være sammenhengende. Dette stiller store krav til riktig kompetanse hos ansatte i kommunen.

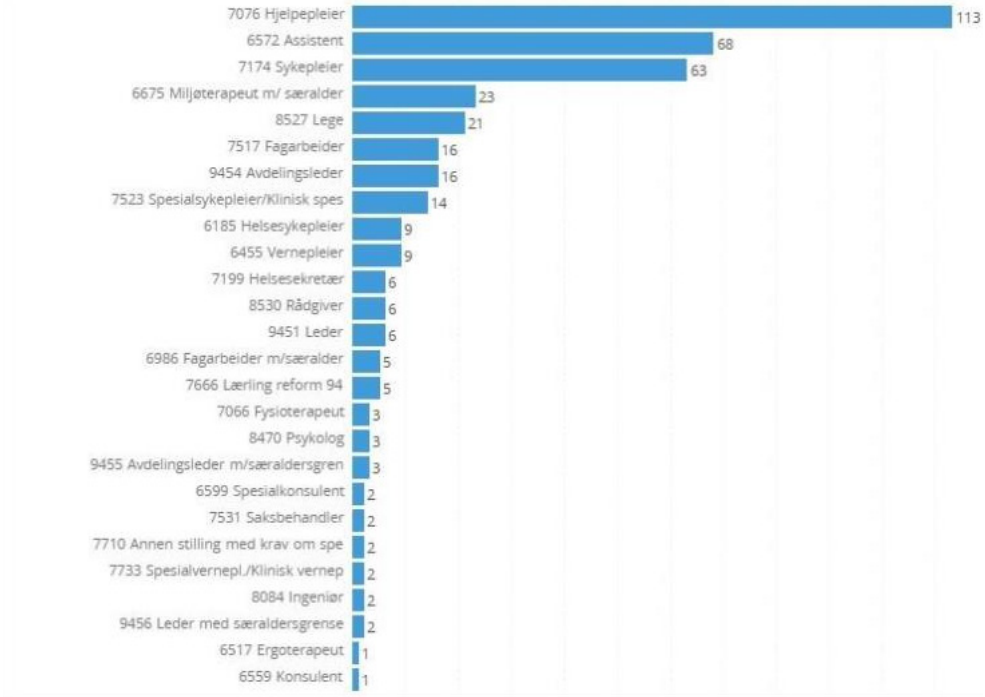
3.1 Rekruttering

Konkurransen om arbeidskraft og kompetanse er stor og det er bemanningsutfordringer knyttet til alle profesjoner i Helse og omsorg i Sortland, sett bort fra stillinger med fast dagarbeid. Det er få eller ingen søkere til ledige stillinger innen Helse og omsorg, oftest er det interne søkere til utlyste stillinger.



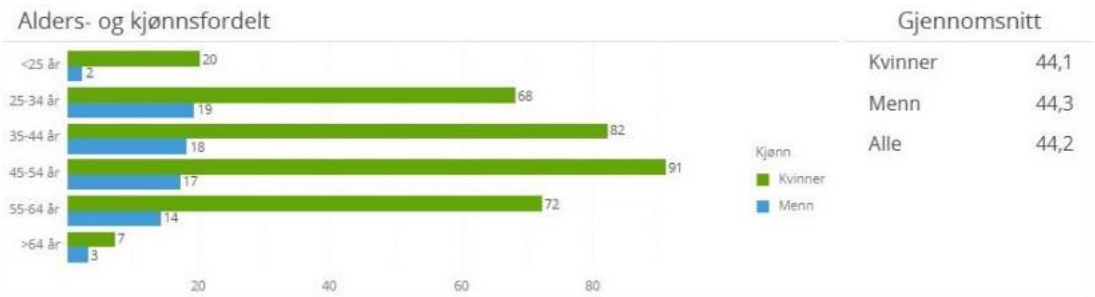
Figuren viser fremskrevet behov for årsverk i spesialisthelsetjenesten og i kommunale omsorgstjenester til 2035. Kilde SSBs referansebane

3.2 Ansatte fordelt på yrkesgrupper



Figuren viser antall ansatte fordelt på stillingskoder

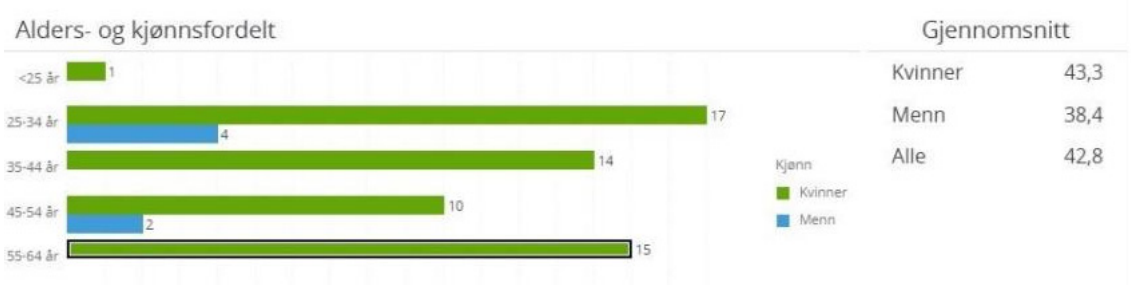
Alders- og kjønnsfordeling for de største yrkesgruppene er som følger:



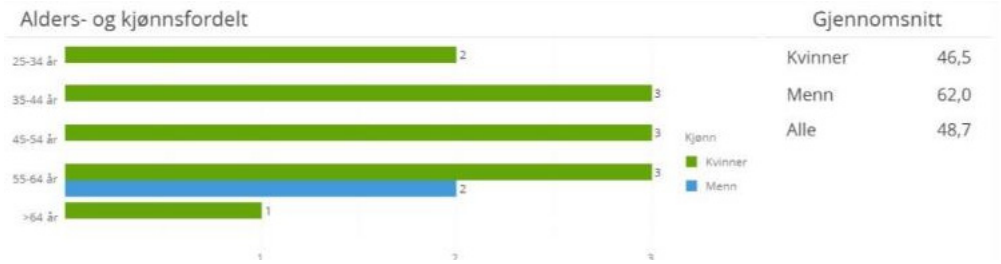
*Figuren viser **helsefagarbeiderne** i Helse og omsorg i Sortland kommune pr. 16.05.2025 Kilde: Visma BI*



*Aldersfordelingen for **assistentene** i Helse og omsorg i Sortland kommune pr. 16.05.2025 Kilde: Visma BI*



*Figuren viser **sykepleierne** i Helse og omsorg i Sortland kommune pr. 16.05.2025 Kilde: Visma BI*



*Figuren viser **spesialsykepleiere/klinisk spes** i Helse og omsorg i Sortland kommune pr. 20.05.2025 Kilde: Visma BI*

Spesialsykepleierne har videreutdanninger som følger:

Antall	Spesialisering/videreutdanning
3	Avansert klinisk allmennsykepleie (under utdanning), alle i hjemmetjenesten
1	Kreftsykepleier (i tillegg starte 1 opp på videreutdanning høst 2025), avd Kreftsykepleie
3	Geriatri, hvorav 1 med tilleggsutdanning i demens/alderspsykiatri og rus (Demensteamet)
1	Barnesykepleier (Helsestasjon)
1	Master i eldreomsorg (Institusjon)

6	Videreutdanning i psykiatri, hvorav 2 med videreutdanning i Seprep. Ansatt i hjemmetjenesten og Sortlandshjelpa



*Figuren viser **vernepleiere** i Helse og omsorg i Sortland kommune pr. 17.06.2025 Kilde: Visma BI*

Felles for alle yrkesgruppene over er at andel yngre ansatte er langt lavere enn andel ansatte i gruppen 55+. Mangel på tilgang til ny arbeidskraft i kombinasjon med høye avgangstall i årene som kommer, synliggjør at det er et behov for å jobbe systematisk både med rekruttering, utvikling av ansattes kompetanse gjennom hele yrkeslivet og ta i bruk restarbeidsevne (utenforskap, pensjonister, småstillinger osv…). Fokus på organisering, digitalisering og oppgaveglidning er nødvendig.

Det er 16 **fastleger** ansatt i Sortland kommune. Gjennomsnittsalder er 37,5 år

3.3 Ledelse

Av 20 avdelingsledere har 2 særaldersgrense. Gjennomsnittsalder er 46 år, 2 av disse er over 55 år. Av Helse og omsorgs 8 enhetsledere, er 6 personer i gruppen 55-64 år, hvorav 2 er over 62 år og har særaldersgrense. Når det gjelder enhetsledere er det viktig å være bevisst på å sikre kontinuitet ved å rekruttering.

3.4 Demografisk utvikling

		2025	2050
Kvinner	0-17 år	1021	917
	18-49 år	2021	1779
	50-66 år	1184	1133
	67-79 år	728	766
	80-89 år	253	483
	90 år og eldre	54	156
Menn	0-17 år	1140	992
	18-49 år	2181	1913
	50-66 år	1142	1144
	67-79 år	710	745
	80-89 år	203	410
	90 år og eldre	24	91

Figuren viser befolkningsframskriving for Sortland kommune fram til 2050, pr. 24.04.2025. Kilde: SSB

Oversikten indikerer at behovet for helsetjenester vil bli sterkt økede samtidig som andel av befolkningen i yrkesaktiv alder er synkende.

4.0 Satsningsområder

I planen inngår 4 strategiske områder med underliggende satsningsområder og tiltak som gjensidig forsterker og støtter opp under det overordnede målet.

Tiltakene skal operasjonaliseres gjennom hver enhet og avdelings kompetanse- og virksomhetsplaner. Disse planene evalueres og justeres årlig.

Modell for strategi- og innsatsområder:

Ledelse og organisering **Utdanning og fagutvikling**



-dreining mot tidlig innsats og forebygging

4.1. Ledelse og organisering

4.1.1 Styrke og utvikle godt lederskap

God ledelse er avgjørende for kommunens evne til å rekruttere og beholde personell med riktig kompetanse. Systematisk arbeid og medvirkning fra ansatte (medarbeiderskap) er nøkkelfaktorer i å utvikle og sikre kvalitet på tjenestene. Ledere på alle nivå har ansvar for å legge til rette for ansattes kompetanseutvikling, mestring og læring, slik at medarbeiderne begeistres og motiveres til å bidra i utviklingsarbeid i tråd med Helse og omsorg sine mål. Lederne har også ansvar for å følge opp vedtatte strategier og skape kultur for endring.

Holdninger og evne til endring, samhandling og planlegging er sentrale deler av ledelse. Forventningene til et godt lederskap vektlegges. Tilstrekkelige opplæring og tilgang på lederstøtte er en forutsetning for at lederne kan følge opp forventningene.

4.1.2 Optimal bruk av kompetanse

Mangelen på helsepersonell og økte behov for tjenester gjør oppgaveglidning nødvendig for å sikre gode tjenester med riktig bruk av kompetanse i hele Helse og omsorg. Endringene berører alle

ansatte og medfører behov for endret kompetansesammensetning og kompetanseheving. Ansatte med spesialkompetanse skal brukes på tvers av avdelinger og sektorer.

4.1.3 Samarbeid

Endringer i innbyggernes behov, dreining i tjenesteprofil og mangel på personell, krever mer tverrfaglig samhandling mellom tjenesteområder.

Ansatte med videreutdanning, spesialkompetanse eller særlige ansvarsområder skal få bruke sin kompetanse best mulig, på tvers av tjenesteområder.

Hospitering og møtearenaer på tvers av tjenesteområder, er eksempel på tiltak som vil legge til rette for økt kunnskap om hverandres fagområder og bedre samhandling.

4.1.4 Omdømmebygging

Kommunens omdømme påvirker evnen til å rekruttere og beholde helsepersonell. Evnen til å skape stolthet, tilhørighet og engasjement er sentralt. Utgangspunktet for omdømmet skapes av ledere og ansattes begeistring for egen arbeidsplass og deres formidling av dette.

Det er behov for kommunikasjonsplattformer hvor ansatte kan vise fram fagmiljøene i avdelingen og mulighetene til å få bruke og utvikle sin kompetanse.

4.1.5 Tiltak ledelse og organisering

Mål	**Tiltak**
Styrke og utvikle godt lederskap	Lederprogram med fokus på lederutvikling, team- og medarbeiderutvikling
	Deltakelse i Helselederutdanning
	Identifisere behov for, og tilby lederstøtte
	Øke bruk av 10-faktor som verktøy i medarbeider- og lederutvikling
Optimal bruk av kompetanse	Kartlegge oppgaver og gjennomføre oppgaveglidning som tiltak for å sikrer optimal bruk av kompetanse
	Definere kompetansehevende tiltak for ansatte som får nye arbeidsoppgaver/ansvarsområder
	Gjennomføre analyse av kompetansebeholdning ift spesialkompetanse, definere fremtidig kompetansebehov og definere hvordan kompetansekapitalen samlet for Helse og omsorg kan ivaretas og utnyttes

	Sikre at kommunen rekrutterer tilstrekkelig antall lærlinger innen helsefagarbeid
	Øke kompetanse om beredskapsledelse
	Utrede sykepleierteam
Sammenheng i tjenester	Etablere lederarena for samhandling mellom ulike tjenesteområder
	Utrede hospiteringsordning for ledere og ansatte
Omdømmebygging	Utarbeide tiltak for systematisk for rekrutteringsarbeid
	Utarbeide kommunikasjonsplan som ivaretar intern og ekstern kommunikasjon

4.2 Attraktiv og helsefremmende arbeidsplass

Helse- og omsorg skal være en attraktiv og moderne arbeidsgiver. Målet er at hver enkelt ansatt skal utviklet seg, bli værende i kommunen gjennom yrkesløpet og stå lengst mulig i jobb.

4.2.1 Heltidskultur og turnusordninger

Helse og omsorg jobber systematisk med heltidskultur. Tiltakene skal bidra til å øke den enkeltes tilknytning til arbeidsplassen, bidrar til et mer stabilt arbeidsmiljø og øke mulighet for kompetanseutvikling for alle gjennom stabilitet i bemanningen.

4.2.2 Mottak og oppfølging av nye medarbeidere

Overgangen til arbeidslivet for nyutdannet helsepersonell skal være en trygg og god opplevelse. Nyansatte skal settes i stand til å bruke sin kompetanse, sikres nødvendig opplæring og få tilstrekkelig faglig og sosial støtte. Det er behov for å satse på utvikling av veilederkompetanse og å utvikle gode verktøy og rutiner for mottak av nye arbeidstakere og ledere, mentorordning og tid til strukturert oppfølging. Forutsigbar og strukturert oppfølging av ansatte legger til rette for utvikling, trivsel og mestring. Erfarne fagfolk med relevant utdanning er avgjørende for kommunens evne til å ivareta stadig mer komplekse oppgaver. De utgjør bærebjelken i fagmiljøene. Det må sikres tiltak som ikke bare tiltrekker seg nyutdannede, men også gjør det attraktivt å bli værende i kommunen utover i yrkesløpet.

4.2.3 Tiltak attraktiv og helsefremmende arbeidsplass

Mål	Tiltak
Heltidskultur og turnusordninger	Legge til rette for økning i små stillinger samt å ta i bruk restarbeidsevne
	Utarbeide attraktive individtilpassede turnuser
	Digitalisere arbeidet med utarbeidelse av turnuser
Mottak og oppfølging av nye medarbeidere	Økt kompetanse på veiledning
	Etablere opplæringsprogram for nye medarbeidere med felles nyansattdager, opplæringsvakter og digitale opplæringspakker som supplement
	Tilby mentorprogram til nyansatte medarbeidere og ledere
	Evaluere tilbakemeldinger fra utviklingssamtaler og sluttsamtaler, og implementer disse i mottak og oppfølging av ansatte
Livsfasepolitikk	Bruke medarbeidersamtaler systematisk for å kartlegge den enkeltes ønsker og behov mht tilrettelegging, motivasjon og kompetanseutvikling
	Teste ut tiltak for å rekruttere personer i utenforskap
	Kartlegge tiltak og legge til rette for å beholde seniorer lengre i jobb

4.3 Utdanning og fagutvikling

Alle medarbeidere i helse- og omsorgsavdelingen skal kunne oppleve mestring, læring og utvikling i sin jobb. Flere spesialiserte og sammensatte oppgaver i kommunehelsetjenesten øker behovet for opplæring og videreutdanning. Kompetanseutvikling for ansatte er en investering som vil gi gevinst i form av styrket omdømme som attraktiv arbeidstaker, verdiskapning og måloppnåelse. Helse og omsorg skal jobbe systematisk med studenter, lærlinger og turnuskandidater med mål om at de trives og har godt læringsutbytte i sine praksisperioder.

4.3.1 Fagutvikling

Helse- og omsorg har felles ressurser til utviklings- og kvalitetsarbeid i stab. Avdelingen bidrar til innovasjon, forbedringsarbeid, fagutvikling og erfaringsdeling.

Det er behov for mer fokus på hva implementering av teknologi og nye arbeidsformer har å si for tjenestekvalitet, opplevelse og trygghet hos pasienter, pårørende og utøvende

helsepersonell. Personell som tar kurs eller videreutdanning skal dele sin kompetanse med arbeidsplassen.

4.3.2 Praksis og veiledning

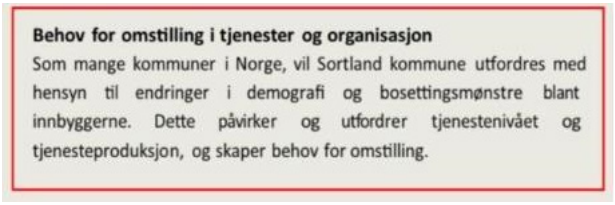
I alle helse- og omsorgsfaglige utdanninger utgjør praksis en viktig del av studiet. Gjennom praksis skal både kompetanse, ferdigheter og holdninger utvikles. Helse- og omsorg er praksisarena for et bredt antall elever fra videregående skole, lærlinger og studenter fra universitet og høyskoler. Disse gir avdelingene påfyll av faglige impulser og inspirasjon til å videreutvikle seg.

Når studenter, elever og lærlinger trives og oppnår godt læringsutbytte i praksis, øker sannsynligheten for at de søker seg jobb på praksisplassen etterpå. Sammenhengen er tydelig i nasjonale planer.

4.3.3 Tiltak utdanning og fagutvikling

Mål	**Tiltak**
Rett kompetanse på rett plass	Utarbeide og tilby felles opplæring for ansatte med nye arbeidsoppgaver/kompetansebehov, i tråd med oppgaveglidning
	Kartlegge frivillighetens behov for kompetansepåfyll
Praksis og veiledning	Utarbeide felles rutiner for mottak og oppfølging av studenter, elever og nyansatte
	Etablere årshjul for fagdager og samlinger for studenter, elever og lærlinger
	Utarbeide et program for veiledere med kompetanseheving, felles samlinger, tid til å utføre oppgaven
Dreining mot tidlig innsats og forebygging	Identifisere kunnskapsbaserte målrettede tiltak for å legge til rette for at flest mulig skal bo hjemme lengst mulig
	Utrede Frisklivsentral med fokus på kunnskapsbaserte tiltak for å øke innbyggernes forutsetninger for mestring av egen helse
	Kompetanseoppbygging innen friskliv og folkehelse
	Styrke koblingen mellom helse- og omsorgstjenestene, friskliv- og folkehelsetilbud samt frivillighet.

4.4 Tjenesteutvikling og innovasjon



Kilde: Kunnskapsgrunnlag for planstrategi og kommuneplanens samfunnsdel

Utfordringsbildet i helse- og omsorgstjenestene gjør at oppgaver må løses annerledes, smartere og mindre personalkrevende. Det er behov for kompetansesatsing med fokus på innovasjon, digitalisering og utviklingsprosesser for å forbedre og tilpasse helse- og omsorgstjenestene ift demografisk utvikling og framtidig bemanningssituasjon. Sortland kommune skal ta i bruk teknologi som en naturlig del av det å levere gode helsetjenester som gir gevinster til ansatte, pasienter, pårørende og innbyggere. Utfordringsbildet vil også kreve at de ulike delene av helsetjenesten jobber bedre sammen om pasienten og pasientforløpene.

4.4.1 Digitalisering og nye arbeidsformer

Digitalisering handler om å bruke teknologi til å fornye, forenkle og forbedre. I dette ligger også at tidligere innarbeidede arbeidsprosesser og organisering må endres.

Velferdsteknologi er tekniske installasjoner og løsninger som styrker den enkeltes evne til å klare seg selv i hverdagen til tross for sykdom og sosial, psykisk eller fysisk nedsatt funksjonsevne. Ehelse blir definert som bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi for å bedre effektivitet, kvalitet og sikkerhet i helse- og omsorgssektoren. Riktig bruk av velferdsteknologi og e-helse kan øke pasienters trygghet og egenmestring, kvalitetssikrer kommunikasjon og avlaster helsepersonell. Målet er at pasienter og brukere opplever økt trygghet, frihet og verdighet, og kan bo i eget hjem så lenge det er mulig. Helse- og omsorgsektoren i Sortland kommune jobber med innovasjon og tjenesteutvikling og kan vise til flere gode eksempler hvor digitalisering og endret arbeidsform frigir ressurser til direkte tjenesteyting. Satsningene er i tråd med nasjonale føringer.

4.4.2 Kunnskap, ferdigheter og holdninger

Verdien av digitale verktøy og system realiseres først gjennom riktig bruk. Gode implementeringsprosesser må sikres gjennom tydelig forankring, ansvar- og rollefordeling og relevant kompetanseheving til både pasienter/brukere og personell.

4.4.3 Dreining mot tidlig innsats og forebygging

Det er behov for å kraftsamle og utvikle målrettede, lavterskel forebyggende tjenester mot alle aldersgruppers slik at innbyggerne kan styrkes i mestring av egne liv. Folkehelseoversikt 2025 gir innsikt i de viktigste innsatsområdene.

Frivilligheten gir verdifulle bidrag inn i tjenestene. Det er nødvendig med kompetansepåfyll og oppfølging, slik at de frivillige blir rustet til å yte innsats til innbyggere med stadig mer komplekse behov.

4.4.4 Tiltak tjenesteutvikling og innovasjon

Mål	**Tiltak**
Digitalisering og nye arbeidsformer	Nasjonalt innføringsløp Helhetlig tjenestemodell
	Endringsledelse, digitalisering og tjenesteutvikling
	Utviklingsprosjekter med utgangspunkt i gevinstrealisering
Kunnskap, ferdigheter og holdninger	Gjennomføre digital og praktisk opplæring ved innføring av nye verktøy og arbeidsmetoder
	Etablere strukturer for bruk av E-læring
	Styrke kompetanse på VT og E-helse
	Gjennomføre opplæring i kontinuerlig forbedringsarbeid for ledere og annet relevant personell
	Styrke kompetanse i prosess- og endringsarbeid
Dreining mot tidlig innsats og forebygging	Styrke kompetanse på kunnskapsbaserte forebyggende tiltak og systematisk folkehelsearbeid

5.0 Avsluttende kommentar

Riktig kompetanse er den viktigste faktoren for å nå våre overordnede mål. Kompetanseplanen er ikke et ferdig dokument, men skal være et levende dokument og et verktøy i arbeidet med å styrke kompetanse og tjenester i helse og omsorg. Systematisk evaluering av konkrete tiltak er nødvendig for å sikre forbedringsmulighetene som planen skisserer. Evaluering av planen skal skje ved:

- årlig rullering av kompetanseplan,
- skriftlig evaluering etter gjennomførte tiltak og etter oppsummering av oppfølgingssamtaler/ medarbeidersamtaler.
- Kompetanseplanen skal følges opp og rapporteres til kommunalsjef Helse og omsorg