

Administrasjonsutvalg 21.11.23

Velferdsutvalg 22.11.23



Elsa Kommedahl og Tone Moan Nordby

Kvalitet- og utviklingskontoret

# Kompetanseplan

Helse- og omsorgsavdelingen 2024-2027

# Hvorfor?

« Personellet er ryggraden i helse- og omsorgstjenestene.

Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at sykehus og kommuner skal kunne tilby helse- og omsorgstjenester av god kvalitet.

Demografiutviklingen øker etterspørselen etter helsepersonell og stopper samtidig personellveksten. »

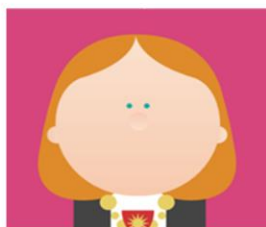
**NOU 2023:4 Tid for handling**

**NOU**

Norges offentlige utredninger **2023: 4**

## Tid for handling

Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste



### NY VIRKELIGHET – NY VELFERD

Kommunedelplan for Helse-, omsorgs og sosialtjenestene i Bodø kommune 2018-2030

### Kompetanseløft 2025

Regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten for perioden 2021-2025







Felles eierskap til plan og prosess





# Smart Helse

Kompetanseplanen utgjør en vesentlig del av Smart helse, der planens strategier tydelig støtter opp under disse fire fokusområdene i Smart helse:

1. Styrke innbyggere.
2. Bedre hjemme.
3. Tjeneste- og organisasjonsutvikling.
4. Generasjonsvennlig samfunn.





# Målsetting

Det overordnede målet for kompetanseplanen er å rekruttere, beholde og utvikle nok personell med rett kompetanse, som leverer bærekraftige, forsvarlige og gode helse- og omsorgstjenester til kommunens innbyggere.

Planen skal bidra til felles forståelse av utfordringer og muligheter, vise retning og gi gode prioriteringer.

## Ledelse og organisering

- Styrke og utvikle godt lederskap
- Optimal bruk av kompetanse
- Samarbeid
- Omdømmebygging

# Rekruttere, beholde og utvikle personell

## Utdanning, fagutvikling og forskning

- Kompetanseheving
- Praksis og veiledning
- Fagutvikling
- Forskning

## Attraktiv arbeidsplass

- Konkurransedyktig lønnsvilkår
- Grunnbemanning og arbeidsvilkår
- Heltidskultur og turnusordninger
- Mottak og oppfølging av nye medarbeidere
- Senior- og livsfasepolitikk

## Tjenesteutvikling og innovasjon

- Digitalisering og nye arbeidsformer
- Kunnskap, ferdigheter og holdninger



*«En virksomhet som satser på kompetanse vil styrke sitt omdømme som attraktiv arbeidsgiver. Å investere i bruk og utvikling av de ansattes kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for fremtidig verdiskapning og måloppnåelse»*

Linda Lai - professor i ledelse og organisasjonspsykologi

[Lenke til Kompetanseplan for Helse- og omsorgsavdelingen 2024-2027](#)