

Kompetanseplan

Helse, omsorg og barnevern

2026-2029



Innhold

Innhold	2
Kvalitetskontroll:	3
1.0 Innledning	4
2.0 Beskrivelse av etat med organisasjonskart	5
2.1 Organisasjonskart HOB	7
3.0 Strategier	8
3.1 Strategisk retning	8
3.2 Kompetanseanalyse	8
3.3 Formell kompetansebeholdning	9
3.4 Kompetansebehov i tjenesteområdet	9
3.5 Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse	9
4.0 Tiltak	11
5.0 Økonomiske rammebetingelser	13
6.0 Plan for evaluering av kompetansetiltakene	13
6.1 Evaluering av strategiske kompetansetiltak	13
6.2 Planlegge evaluering av operative kompetansetiltak(opplæringsplaner)	13

Vedlegg

Retningslinjer for tildeling av økonomisk støtte til utdanning innen Helse, omsorg og barnevern i Bardu

Søknadssjema økonomisk støtte til utdanning.

Kvalitetskontroll:

Utarbeidet av:	Trude Tønseth Nesholen, Anne Grundnes Steien, Åse H. Michaelsen
Dato:	11.06.2025-29.10.2025
Revideringsdato:	2029
Godkjent av kommunalsjef	14.01.2026
Vedtatt av Administrasjonsutvalget	Fremlagt adm.utvalg 28.01.26

1.0 Innledning

Denne kompetanseplanen er ment å være en overordnet plan for alle avdelingene i etaten Helse, omsorg og barnevern.

Bardu kommune anser kompetanseutvikling som et viktig område innenfor personalplanlegging. Målrettet kompetanseutvikling bør skje i samsvar med kortsiktige og langsiktige planer og mål i kommunen. Kompetanseplanen er et styringsdokument for å sikre en fremtidsrettet og planmessig utvikling av arbeidstakerne, i henhold til kommunens oppgaver og mål. Vi erfarer at kravene til kompetanse innenfor helse- omsorg og barnevern har økt, og antas å øke ytterligere i årene fremover.

Gruppen “eldre og pleietrengende” er i demografisk vekst, noe som kommer til å stille sterkere krav til det kommunale tjenestetilbudet, enn hva brukergrupper og innbyggere gjør i dag. Økt konkurranse om den tilgjengelige arbeidskraften vil stille nye krav til hvordan kommunen, som arbeidsgiver, legger til rette for kompetanseutvikling.

I forbindelse med barnevernsreformen 2022 og ny barnevernslov har kommunen fått økte oppgaver som medfører behov for ny kompetanse i tjenesten.

Plandokumentet er plan for strategisk kompetanse styring innen helse, omsorg og barnevern i Bardu kommune. Plandokumentet eies av Kommunedirektør og forvaltes av lederne innen helse og omsorg og barnevern.

Kommuneplan og økonomiplan er sentrale styringsdokumenter for en kommune. Strategisk kompetanseplan skal være en del av et helhetlig plansystem som viser sammenheng mellom overordnede styringsdokumenter og øvrig planlegging.

For å sikre en bærekraftig tjenesteutvikling er det avgjørende at kompetanseplanen er godt forankret i både ledelse og hos de ansatte, og at oppfølgingsrutiner etableres for kontinuerlig evaluering av tiltakene. Samarbeid mellom avdelingene skal styrke kvaliteten på tjenestene, og det er viktig at erfaringer og ny kunnskap deles aktivt på tvers av fagområder. Gjennom målrettet kompetansebygging kan Bardu kommune møte framtidens utfordringer med nødvendig fleksibilitet og faglig styrke, og samtidig sørge for at innbyggerne får et helhetlig og trygt tjenestetilbud.

Kompetanseplanlegging skal være tema på personalmøter og under de årlige medarbeidersamtalene. Leder må analysere og kartlegge hva slags kompetansebehov det er i organisasjonen og hvordan målsetningene i planen skal nås. Alle ledere med personalansvar skal drive planmessig informasjon og motiveringsarbeid ovenfor ansatte. Det skal legges til rette for at ansatte kan utnytte nyervervet kompetanse innenfor de rammer kompetanseplanen gir.

2.0 Beskrivelse av etat med organisasjonskart

Etaten skal forvalte tjenester etter helse- og omsorgstjenesteloven og lov om barnevern (barnvernsløven).

I tråd med helse- og omsorgstjenesteloven skal kommunen sørge for at alle som oppholder seg i kommunen tilbys nødvendige helse og omsorgstjenester. Kommunens ansvar omfatter alle pasient- og brukergrupper, herunder personer med somatisk eller psykisk sykdom, skade eller lidelse, rusmiddelproblem, sosiale utfordringer eller nedsatt funksjonsevne.

Kommunens ansvar etter første ledd innebærer plikt til å planlegge, gjennomføre, evaluere og korrigere virksomheten, slik at tjenestenes omfang og innhold er i samsvar med krav fastsatt i lov eller forskrift.

For å oppfylle ansvaret etter § 3-1 skal kommunen blant annet tilby følgende:

1. Helsefremmende og forebyggende tjenester, herunder:
 - a. helsetjeneste i skoler og
 - b. helsestasjonstjeneste
2. Svangerskaps- og barselomsorgstjenester
3. Hjelp ved ulykker og andre akutte situasjoner, herunder:
 - a. legevakt
 - b. heldøgns medisinske akuttberedskap
 - c. medisinsk nødmeldetjeneste, og
 - d. psykososial beredskap og oppfølging
4. Utredning, diagnostisering og behandling, herunder fastlegeordning
5. Sosial, psykososial og medisinsk habilitering og rehabilitering
6. Andre helse- og omsorgstjenester, herunder:
 - a. helsetjenester i hjemmet
 - b. personlig assistanse, herunder praktisk bistand og opplæring og støttekontakt
 - c. plass i institusjon, herunder sykehjem
7. Dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens

Videre skal kommunen ha:

- tilbud om personlig assistanse i form av praktisk bistand og opplæring, organisert som brukerstyrt personlig assistanse.
- tilbud om opplæring, veiledning og avlastningstiltak til personer med særlig tyngende omsorgsarbeid
- tilbud om nødvendige helse- og omsorgstjenester for barn som er plassert utenfor hjemmet etter barnvernsløven
- rådgivende enhet for russaker
- Barnekoordinator

I tråd med barnevernsloven skal kommunen fremme gode oppvekstvilkår gjennom tiltak for å forebygge at barn og unge utsettes for omsorgssvikt eller utvikler atferdsproblemer. Loven presiserer samarbeidsplikt, samt at kommunen skal ha ansvar for å samordne tjenestetilbudet til hvert enkelt barn, og det stilles krav om å vedta en plan for det forebyggende arbeidet, noe som er under arbeid i Bardu kommune.

Kommunen skal ha ansvar for å utføre de oppgavene i barnevernsloven som ikke er lagt til et statlig organ. Det skal være en barneverntjeneste som utfører oppgavene.

Kommunen skal sørge for:

- nødvendig opplæring og veiledning av barnevernstjenestens personell. Fra 2031 er det et lovfestet kompetansekrav i kommunalt barnevernet, om barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå for personell i barnevernstjenesten som skal utføre visse kjerneoppgaver. Kravet gjelder barnevernstjenestens leder og stedfortredende leder.
- veiledning av ansatte i barnevernstjenesten (krav i loven)

I 2022 ble det gjort endringer i 14 velferdstjenestelover (deriblant Helse- og omsorgstjenesteloven og barnevernsloven) for å styrke oppfølgingen av utsatte barn, unge og deres familier og det ble vedtatt bestemmelser om samarbeid, samordning, barnekoordinator og individuell plan. Nærmere beskrevet i nasjonal veileder "Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier" fra Helsedirektoratet.

Styringsdokument:

- Helse- og omsorgsplanen i Bardu kommune (2018-2022)

Overordnet målsetting for helse- og omsorgstjenesten i Bardu kommune er:

«Tidlig innsats, god helse – hele livet»

I denne målsetningen ligger at helse- og omsorgstjenesten skal ha fokus på forebygging og tidlig innsats, spesielt på områdene for barn og unge. Innenfor pleie og omsorg skal det også være fokus på forebygging og rehabilitering, samt dreie fokus fra institusjonsbasert omsorg til hjemmebaserte tjenester. Både før og når helsesvikt oppstår, skal bruker/pasient få rett hjelp – på rett nivå (BEON). Bardu kommune skal sikre tilstrekkelig kompetanse, kapasitet og kvalitet på alle tjenesteområder innen helse og omsorg.

Herav følgende delmål:

- Dreining av fokuset fra institusjon til hjemmebaserte tjenester
- Økt bruk av velferdsteknologi
- Styrke fokuset på forebygging og rehabilitering
- God kapasitet og kompetanse i tjenestene

- Meld.st 23 Opptrappingsplan for psykisk helse
- Oppvekstplan Bardu kommune (under arbeid)
- Forebyggende plan Bardu kommune (under arbeid)

- ❑ Folkehelseoversikten Bardu kommune
- ❑ Pasient- og brukerrettighetsloven
- ❑ Helse- og omsorgstjenesteloven
- ❑ Lov om barnevern

2.1 Organisasjonskart HOB



3.0 Strategier

Bardu kommune skal gjennom strategisk kompetansestyring bidra til å oppfylle målene i den nasjonale satsingen, Kompetanseløft 2025.

Dette innebærer at kommunen skal sikre tilstrekkelig, riktig og oppdatert kompetanse i helse-, omsorgs- og barneverntjenestene, og legge til rette for rekruttering, fagutvikling og læring i tråd med framtidige behov.

3.1 Strategisk retning

Kompetanseutviklingen i perioden 2026–2029 skal støtte kommunens hovedmål:

«Tidlig innsats, god helse – hele livet».

Satsingen skal bidra til:

- bedre kvalitet og faglig trygghet i tjenestene
- økt helhet og samhandling på tvers av fagområder
- høyere nærvær og heltidskultur
- bedre rekruttering og kompetansebevaring
- økt bruk av velferds- og helseteknologi
- bærekraftig utvikling av tjenestene fram mot 2030

Planen skal sikre at Bardu kommune følger nasjonale forventninger om systematisk kompetanseplanlegging, og legger grunnlag for søknader om statlige tilskudd til kompetanse- og innovasjonstiltak.

3.2 Kompetanseanalyse

Kommunen skal til enhver tid ha oversikt over hvilken kompetanse som finnes, og hvilken kompetanse som mangler.

Kartlegging skal omfatte:

- formell kompetanse (utdanning, videreutdanning)
- realkompetanse og erfaring
- fremtidige behov (5–10 års perspektiv)
- risikoanalyse knyttet til rekruttering, alderssammensetning og sårbare fagområder

Kompetanseoversikt skal holdes oppdatert i Visma Enterprise og brukes aktivt i ledelse, planlegging og medarbeidersamtaler.

Ansvar:

- Den ansatte har ansvar for at egen kompetanse er registrert.
- Avdelingsleder har ansvar for oppdatering og kvalitetssikring.
- Kommunalsjef HOB har overordnet ansvar for analyse og rapportering.

3.3 Formell kompetansebeholdning

Den formelle kompetansebeholdningen er dynamisk og oppdateres i Visma Enterprise. Avdelingsleder kan hente ut oversikt fra Visma.

3.4 Kompetansebehov i tjenesteområdet

Avdelingene skal årlig definere og prioritere sine kompetansebehov basert på tjenestens oppgaver, utviklingstrekk og krav i lov og forskrift.

Behovene skal knyttes til kommunens mål, samt de nasjonale satsingsområdene i *Kompetanseløft 2025*:

1. Rekruttering og heltidskultur
2. Videreutdanning og spesialisering i kommunehelsetjenesten
3. Kompetanse i velferdsteknologi og digital samhandling
4. Barn, unge og familier – styrket tverrfaglighet
5. Demens, psykisk helse og rus – faglig trygghet og tidlig innsats
6. Lederutvikling og lærende organisasjon

Avdelingslederne skal utarbeide forslag til årshjul for kompetanseutvikling, med planlagte fagdager, faglunsjer, hospitering, veiledning og eksterne kurs.

3.5 Strategi for å anskaffe, utvikle og mobilisere kompetanse

Strategi 1 – Beholde, utvikle og nyttiggjøre eksisterende kompetanse

- Styrke læringskultur og kunnskapsdeling internt.
- Tilrettelegge for hospitering, internundervisning, veiledning og mentorordninger.
- Bruke medarbeidersamtaler aktivt for å planlegge individuell kompetanseutvikling.
- Sikre lederutvikling som fremmer faglig trygghet, helhet og god personalforvaltning.
- Etablere strukturer for fagutvikling i samarbeid med universitet, høyskoler og regionale nettverk.

Strategi 2 – Rekruttere og bygge ny kompetanse

- Profilere Bardu kommune som en attraktiv fagarbeidsplass.
- Øke andelen heltidsstillinger og fleksible arbeidstidsordninger.
- Ta imot lærlinger, elever, studenter og LIS1-leger, og følge opp disse gjennom strukturerte praksis- og fadderordninger.
- Delta i interkommunale fagnettverk for å styrke fagmiljø og deling av ressurser.
- Søke årlig om kompetanse- og innovasjonsmidler hos Statsforvalteren.

Strategi 3 – System for evaluering og bærekraft

- Integrere kompetansearbeidet i årshjul og budsjettprosess.
- Måle og rapportere på nøkkelindikatorer: heltidsandel, sykefravær, videreutdanning, rekruttering, gjennomførte tiltak.
- Bruke resultatene til justering av tiltak og videre planlegging.

4.0 Tiltak

Styrking av kompetansen krever systemiske tiltak som gjør det attraktivt å jobbe i Bardu Kommune, som øker og utvikler kompetanse til eksisterende personell og bedre utnyttelse av den kompetansen som allerede finnes, samt bli bedre på rekruttering.

På denne måte vil innbyggere i kommunen motta tjenester med god kvalitet, og kommunen kan nyttiggjøre seg av ny kunnskap, teknologi og nye samhandlingsreformer. Under følger de tiltak som det satses på i tiden som kommer.

Fokus på rekruttering:

- Oppfordre 3. års sykepleier-, vernepleier- og barnevernspedagogstudenter som er i praksis i kommunen til å søke fast stilling.
- Oppfordre lærlinger i helsefag til å søke fast stilling etter endt lærlingetid.
- Fadderordning og opplæringsplan for nytilsatte
- Opplæringsprogram for ledere – med mentorordning
- Viser til gjeldende Rekruttere og beholdeplan i HOB Bardu kommune

Mobilisere kompetanse:

- Øke nærvær
 - Tema på fagdager for avdelingsledere og i avdelingene
 - Tilrettelegging og god kommunikasjon mellom leder og ansatt
 - Fokus på godt arbeidsmiljø i avdeling
- Heltidskultur
 - Jobbe for å kunne tilby personell fulltidsstillinger
 - Personell i deltidsstillinger er en uutnyttet ressurs for arbeidsgiver. Motivere disse til å gå opp i full stilling
 - Ulike arbeidstidsordninger
- Fra ufaglært til fagarbeidet eller høyskoleutdannet
 - Legge til rette for at ufaglærte ansatte med relevant praksis kan ta fagbrev
 - Oppfordre ansatte til å ta studiekompetanse
 - Legge til rette for at ansatte kan ta relevant høyskoleutdanning ved hjelp av stipendordninger, interne kursmidler og tilrettelegge for delvis jobb/utdanning
- Internundervisningsprogram

Beholde kompetanse:

- Holdninger og arbeidsmiljø
 - Ledere skal arbeide med ansattes holdninger ved at leder selv er en god rollemodell. Dette ved å være tydelig på verdier og ønsket atferd, bekrefte og vise hva vi ønsker mer av, være bevisst på å gi tilbakemelding på gode ferdigheter og våge å korrigere uønsket atferd.
 - For å beholde dyktige medarbeidere i tjenesten er det viktig å ha fokus på kvalitet i tjenestene, et godt arbeidsmiljø og ansatte med gode holdninger.
 - «Rett kompetanse på rett plass til enhver tid»

- **Sikre kompetanseutvikling:**

- Kommunen må sammen med ansattes organisasjoner utvikle gode planer for kompetanseutvikling av de ansatte.
- Årlig oppdatering av kompetanseplaner i enheten.
- Kompetanseplan gjøres kjent for de ansatte.
- Motivere ansatte til å ta videreutdanning som arbeidsgiver har behov for
- Lønnspolitisk plan vil gi føringer for økonomisk kompensasjon etter kompetanseheving. Denne er forankret hos HR- leder og kommunedirektør.
- Kommunalsjef søker om tilskudd fra Statsforvalter samt interne opplæringsmidler.
- Interne kurs og fagdager iht utarbeidet års hjul.
- Tilrettelegge for eksterne kurs for sikre evidensbasert fagutvikling.
- Samarbeid med videregående skoler, opplæringskontor, universitet og høyskoler
- Legge til rette for at ufaglærte med lang arbeidserfaring starter opp og fullfører en fagutdanning, eventuelt en høyskoleutdanning.
- For barnevern: Bidra til å delta i interkommunale læringsnettverk med midler fra Statsforvalter (her er interkommunalt samarbeid et kriterium for å få midler)

- **Digitalisering**

Digitalisering gjennom økt bruk av velferds og annen smartteknologi, gjør at ansatte må få nødvendig opplæring i bruk av IKT for å håndtere teknologi.

5.0 Økonomiske rammebetingelser

Tiltak som har økonomiske konsekvenser tas med i virksomhetens innspill til budsjett for kommende år.

Statsforvalter søkes årlig om kompetanse og tjenesteutviklingsmidler ut fra planlagte tiltak. Ansvar ligger hos kommunalsjef.

Det budsjetteres opplæringsmidler for etaten ved budsjettbehandling.

6.0 Plan for evaluering av kompetansetiltakene

6.1 Evaluering av strategiske kompetansetiltak

Kompetanseplanens strategidel og satsningsområder, evalueres annethvert år. Kommunalsjef er ansvarlig for årlig ajourhold og evaluering av planen. Dette forankres i årshjul.

6.2 Planlegge evaluering av operative kompetansetiltak(opplæringsplaner)

Tiltaksdelen av strategisk kompetanseplan rulleres årlig. Det må evalueres om tiltakene i planen er gjennomført eller om det er tiltak som må revurderes. Dette arbeidet må ses i sammenheng med budsjettarbeidet. Tiltakene i kompetanseplanen evalueres i årsmeldingen til det enkelte tjenesteområde. Skulle det være behov for endringer er det kommunalsjef som har ansvar for å ta med seg dette inn i evalueringsarbeidet. Kommunalsjef/ avdelingsleder er ansvarlig for evaluering og ajourhold av planen.

Vedlegg 1

Retningslinjer for tildeling av økonomisk støtte til utdanning innen Helse, omsorg og barnevern i Bardu

1. Formål

Helse, omsorg og barnevern i Bardu kommune ønsker å bruke økonomiske støtte som et personalpolitisk virkemiddel innen strategisk kompetansesyting. Dette skal bidra til bedre rekruttering og god utvikling av allerede eksisterende kompetanse, slik at vi får sikret den nødvendige fagkompetansen i organisasjonen.

2. Virkeområde

Økonomisk støtte kan innvilges til ansatte som gjennomfører ny relevant utdanning, eller ansatte som tar etter-/og –videreutdanning. Forutsetningen er at det er et prioritert satsingsområder/utdanning, og en del av den vedtatte strategiske kompetanseplanen innen Helse, omsorg og barnevern i kommunen.

Prioriterte satsingsområder/utdanninger vil bli evaluert hvert 2 år i henhold til strategisk kompetanseplan. Oppdatert plan skal ligge ute på kommunens intranettside under helse, omsorg og barnevern.

Prioriterte satsingsområder vil også gjøres kjent på ledermøter, personal møter og medarbeidersamtaler.

3. Vilkår

- Økonomisk støtte kan innvilges til personer som har startet eller skal starte en grunnutdanning som gir formalkompetanse og er innen kommunens prioriterte satsingsområder/utdanninger, og den vedtatte strategiske kompetanseplanen i kommunen.
- Økonomisk støtte til etter-/og-videreutdanning kan innvilges til ansatte som ønsker å utvide sin formalkompetanse i tråd med de prioriterte satsingsområdene/utdanningene, og den vedtatte strategiske kompetanseplanen i kommunen.
- Økonomisk støtte kan innvilges for hvert år inntil utdanningen er avsluttet, eller enkeltvis for ethvert årstrinn i utdanningen.
- Det kan også søkes om permisjon uten lønn i perioden, og arbeidsstedet skal i den grad det lar seg gjøre tilrettelegge for at den ansatte kan kombinere hele eller deler av studiet med arbeid.
- Økonomisk støtte kan gis i form av permisjon med lønn og dekking av utgifter til pensum litteratur. Det kan også gis delvis kompensasjon for dokumenterte utgifter i

forbindelse med reise og overnatting. Deler av praksisperioder i forbindelse med utdanningen kan bli dekket av kommunen, dette må det søkes spesifikt om.

- Økonomisk støtte til utdanning gis under forutsetning av de til enhver tid gjeldende økonomiske rammebetingelser.

4. Bindingstid

- Bindingstid skal fastsettes dersom kommunen etter disse vilkår tilrettelegger og/eller innvilger økonomisk støtte som tilsvarer minst 2 månedslønner.
- Bindingstidas lengde skal tilsvare det dobbelte av det antall måneder det er gitt økonomisk støtte for. Korteste bindingstid er 6 mnd, mens maksimal bindingstid er 2 år.
- Bindingstiden regnes fra siste eksamensdag for den utdanningen det er gitt økonomisk støtte til.
- Ved avbrutt studie skal tildelt støtte i sin helhet, og umiddelbart etter avbruddet, tilbakebetales Bardu kommune.
- Ved avbrutt bindingstid som følge av oppsigelse skal den økonomiske støtten tilbakebetales forholdsvis etter ansettelsesforholdets varighet.

5. Søknadsrutiner

- Det skal søkes på eget skjema som vil ligge tilgjengelig på kommunens intranettside under Helse, omsorg og barnevern.
- Søknaden skal sendes avdelingslederen innen det respektive området vedkommende er ansatt.
- Tildelingsgruppe bestående av enhetsleder og avdelingsledere gjør prioriteringer for tildeling.
- Det vil være mulighet for å søke gjennom hele året, og søknadene vil bli behandlet fortløpende på ledermøtene innen helse, omsorg og barnevern.

Vedlegg 2

SØKNAD OM ØKONOMISK STØTTE TIL UTDANNING

NB! Detaljbudsjett skal vedlegges søknaden før den behandles.

Ansattes navn: _____

Adresse: _____

E-post adresse: _____

Stilling og stillingsstørrelse: _____

Tjenestested: _____

Studienavn og sted (fagplan må vedlegges): _____

Studiets omfang og varighet: _____

Sluttdato for studiet: _____

Behov for tilrettlegging/permisjon med og uten lønn, omfang:

Behov for økonomisk kompensasjon til:

Jeg forplikter meg til å holde minst en internundervisning over temaet utdanningen omhandler innen 3mnd etter endt utdanning. Jeg er klar over at det i forbindelse med økonomisk støtte til kompetansetiltak kan stilles krav til bindingstid. Ansatte som slutter i kommunen før bindingstiden er over, må forvente å betale tilbake den økonomiske støtten helt eller delvis.

Sted og dato: ____/____/____

Signatur ansatt:

Signatur nærmeste leder:

Søknaden sendes via nærmeste leder og behandles etter rutine.

Vedlegg 3:

De ulike avdelinger kompetanseoversikt, behov og prioriteringer. Disse finnes i den enkelte avdeling sin teams kanal og er et dynamisk dokument.