



Fylkesmannen i Oslo og Viken

Overordnede føringer
O2020/ K2020
personellsituasjonen
Strategisk kompetanseledelse

Tilskuddskonferanse
Thon hotel Ski 05.03.2019

Seniorrådgiver Torunn Sikkeland



Fylkesmannens oppgaver – Tildelingsbrev 2019 instruks og oppdrag

- Fylkesmannen skal i 2019 fortsatt bidra til å identifisere tiltak for mer effektive planprosesser og bedre plankvalitet
- Fylkesmannens virkemidler og tiltak skal samlet sett være med på å bedre folkehelsen og øke kvaliteten, innovasjonsevnen og regelverksetterlevelsen i helse- og omsorgstjenestene
- God måloppnåelse på flere av områdene i FM's portefølje – *er avhengig av kommuner med tilstrekkelig kapasitet og kompetanse*



3.1.3 Helse- og omsorgsdepartementet (HOD)

3.1.3.1 Økt tilgjengelighet og kapasitet, samt styrket kvalitet i h/o tjenesten i kommunene

Styringsparametere

3.1.3.1.1

Andel kommuner med **vedtatte planer som omfatter kompetanseheving, rekruttering og innføring av velferdsteknologi** for å møte fremtidens utfordringer på helse- og omsorgsfeltet

Resultatmål 100 %



Stadig mer tydelige forventninger og krav til planer

- ≡ **Minst 70 %** av kommunene har *politisk vedtatte planer* for å møte fremtidens utfordringer på helse- og omsorgsfeltet, bla. kompetanse- og rekrutteringsplaner (TB 2018)



70



100 % (2019)



velferdsteknologi (2019)



Kompetanse- og rekrutteringsplaner

- ≡ Kompetanseplaner vedlegges søknader om tilskudd
- ≡ FM vil se kommunenes søknader opp mot kommunenes prioriteringer OG kompetanse- og rekrutteringsplaner



«Hva er viktig for deg (din kommune)?»
«Hva trenger jeg (min kommune)?»





HOD – fortsetter..

3.1.3.1.3

Andel ansatte i h/o tjenesten med formell grunn- og videreutdanning

Andelen har økt siden 2018

3.1.3.1.4

FM skal gi råd og veiledning slik at kommunene planlegger og gjennomfører kompetansehevende tiltak for å øke formalkompetansen blant ansatte i h/o tjenesten (...)

3.1.3.1.5

FM skal stimulere til at velferdsteknologi blir en integrert del av de kommunale h/o tjenestene innen 2020

3.1.3.1.4

FM skal ha ansvar for spredning og implementering av Meld. St. 15 (2017-2018)

Leve hele livet



Omsorg 2020

Regjeringens plan for omsorgsfeltet

- ≡ Betydelig underdekning av sykepleiere og helsefagarbeidere kommende år
- ≡ Betydelig behov for å øke antall årsverk innen h/o etter 2020
- ≡ Kompetanseløft 2020 : handlingsplan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i omsorgstjenestene. **Planen skal bidra til (...) sikre (..) tilstrekkelig og kompetent bemanning og flere med universitets- og høgskoleutdanning og klinisk kompetanse** (side 23)



Helsepersonelldagen 27.02.2019

- om ledelse og behovet for kompetanse -

- *Folk tar etterutdanning i bøtter og spann – og går tilbake til den samme jobben, med de samme betingelsene. Dette er ikke mye byggende!*
- *Arbeidsmiljø og fagutvikling er stadig viktigere*
- *Nødvendig med kultur for kontinuerlig å legge til rette for å gjøre ting på nye måter; kompetanse på kompetanseutvikling*
 - ➔ *Ledere og beslutningstakere må ha denne kompetansen*

Statssekretær Anne Grethe Erlandsen



.... Og videre fra statssekretæren..

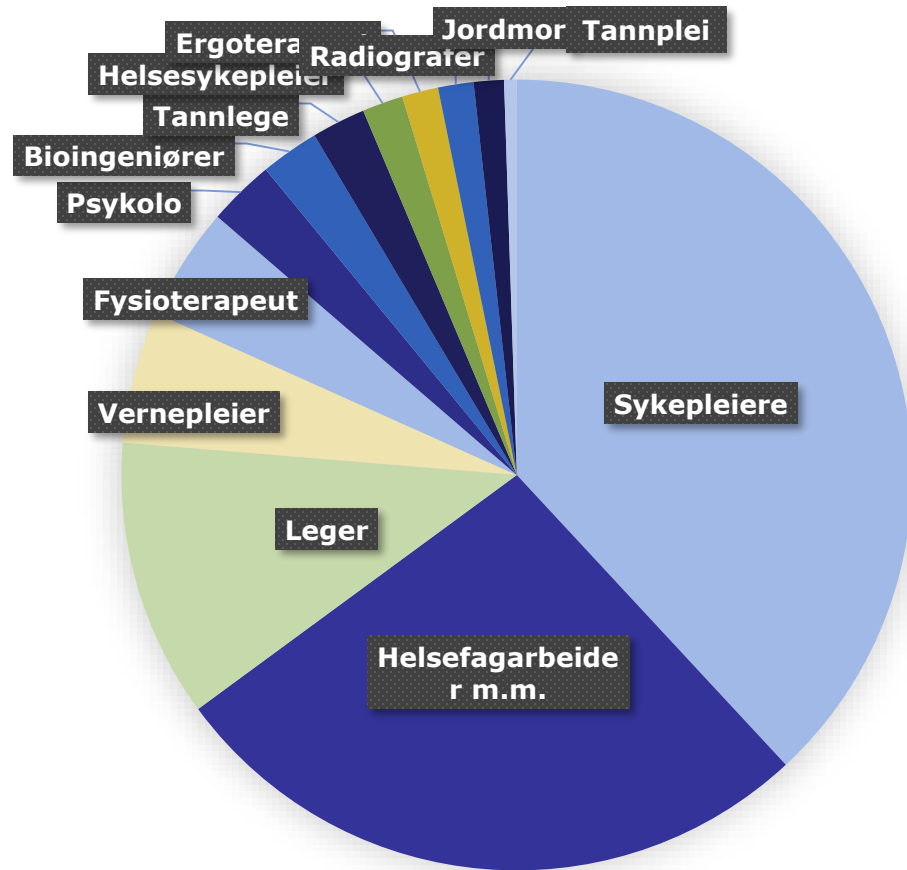
- *Økt krav til å ta vare på den kompetansen vi har; kompetanse er den aller viktigste ressurs vi har ; vi må bruke den på en klok måte*
- *..trenger samhandlingskunnskap og kompetanse for å jobbe i team*

Om pasient – og brukerperspektiv

- *Å mestre egen sykdom er en medisin som brukes for lite –*
- *Erfaringene med pasient – og brukerorganisasjoner har lært meg at vi ikke skjønner hva pasientens perspektiv er; ydmykhet for dette er viktig*
- For program og streaming av konferansen
- <https://helsedirektoratet.no/konferanser/helsepersonelldagen-hvordan-sikre-riktig-helsepersonell-i-fremtiden>



Situasjonsbildet – avtalte årsverk i helse- og omsorgstjenestene (2016)








	Avtalte årsverk
Sykepleiere	78 560
Helsefagarbeider m.m.	55 334
Leger	23 493
Vernepleier	11 148
Fysioterapeut	9 526
Psykologer	5 609
Bioingeniører	4 943
Tannlege	4 542
Helsesykepleier	3 446
Ergoterapeut	3 058
Radiografer	2 986
Jordmor	2 543
Tannpleier	1 062



10 PÅ TOPP

Mangel på arbeidskraft, antall personer

	 Landet	 Østfold	 Akershus	 Buskerud	 Oslo					
1	Sykepleiere	4 550	Tømrere og snekkere	275	Sykepleiere	275	Tømrere og snekkere	325	Tømrere og snekkere	925
2	Tømrere og snekkere	3 200	Sykepleiere	200	Systemanalytikere/-arkitekter	275	Andre helseyrker	200	Programvareutviklere	725
3	Helsefagarbeidere	2 200	Helsefagarbeidere	125	Tømrere og snekkere	250	Sykepleiere	125	Systemanalytikere/-arkitekter	625
4	Andre helseyrker	1 700	Betongarbeidere	100	Helsefagarbeidere	225	Betongarbeidere	125	Betongarbeidere	350
5	Spesialsykepleiere	1 350	Sveisere	75	Programvareutviklere	200	Elektrikere	100	Kontomedarbeidere	300
6	Programvareutviklere	1 250	Andre ingeniører	75	Andre helseyrker	200	Rørleggere og VVS-montører	100	Regnskaps-medarbeidere	300
7	Systemanalytikere/-arkitekter	1 250	Rørleggere og VVS-montører	75	Lastebil- og trailersjåførere	175	Helsefagarbeidere	75	Andre salgsmedarbeidere	250
8	Betongarbeidere	1 150	Anleggsmaskin- og industrimekanikere	75	Bussjåførere og trikkeførere	100	Kokker	50	Telefon- og nettselgere	250
9	Lastebil- og trailersjåførere	1 050	Bygningsingeniører	50	Andre salgsmedarbeidere	100	Spesialsykepleiere	50	Rørleggere og VVS-montører	250
10	Kokker	1 050	Andre salgsmedarbeidere	50	Grunnskolelærere	100	Grunnskolelærere	25	Lastebil- og trailersjåførere	200



NAV's bedriftsundersøkelse 2018

Akershus

Estimert mangel på arbeidskraft etter yrke
- De 20 yrkene med høyest mangel

353



Sykepleiere/



Spes.sykepleiere



231

helsefagarbeidere



	Estimert mangel	Avrundet til nærmeste 25	Nedre grense konfidensintervall	Øvre grense konfidensintervall
Sykepleiere	283	275	176	492
Systemanalytikere/-arkitekter	267	275	88	492
Tømrere og snekkere	260	250	67	720
Helsefagarbeidere	231	225	74	432
Programvareutviklere	197	200	13	342
Andre helseyrker	188	200	84	299
Lastebil- og trailersjåfører	163	175	51	423
Bussjåfører og trikkeførere	111	100	15	231
Andre salgsmedarbeidere	109	100	45	193
Grunnskolelærere	99	100	50	155
Telefon- og nettselgere	97	100	33	171
Sveisere	92	100	28	220
Betongarbeidere	84	75	16	195
Andre håndverkere	79	75	32	181
Kokker	77	75	20	166
Butikkmedarbeidere	72	75	28	159
Spesialsykepleiere	70	75	17	134
Anleggsmaskinførere	68	75	20	162
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	67	75	12	183
Rørleggere og VVS-montører	65	75	10	192
Akershus i alt	4236	4225	3105	5289



NAV's bedriftsundersøkelse 2017 og 2018 - Østfold

Helse, pleie og omsorg, mangel på arbeidskraft våren 2018

Yrke	Estimert antall personer
Sykepleiere	200
Spesialsykepleiere	50
Helsefagarbeidere	125
Andre helseyrker	50
Legespesialister	25
Vernepleiere	25
Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	25
Østfold	500

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse i Østfold 2018



Mangel på arbeidskraft i Østfold, yrke etter STYRK-08*

Fordelt på yrker som estimert mangler 25 personer eller fler



* Yrke etter standard for yrkesklassifisering (forkortet STYRK-08)

Den norske standarden for kategorisering av yrker, basert på den internasjonale standarden for yrkesklassifisering (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08).

Standarden består av en tallkode på et til fire siffer, f eks betyr STYRK-koden 2223 «Sykepleiere».

I bedriftsundersøkelsen (spørsmål 5) besvarer virksomheten hvilke yrker de har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft til, og hvor mange stillinger dreier det seg om? (yrke angis med firesiffer STYRK-08 kode)

Aurundet til nærreste 25



NAV's omverdensanalyse 2019

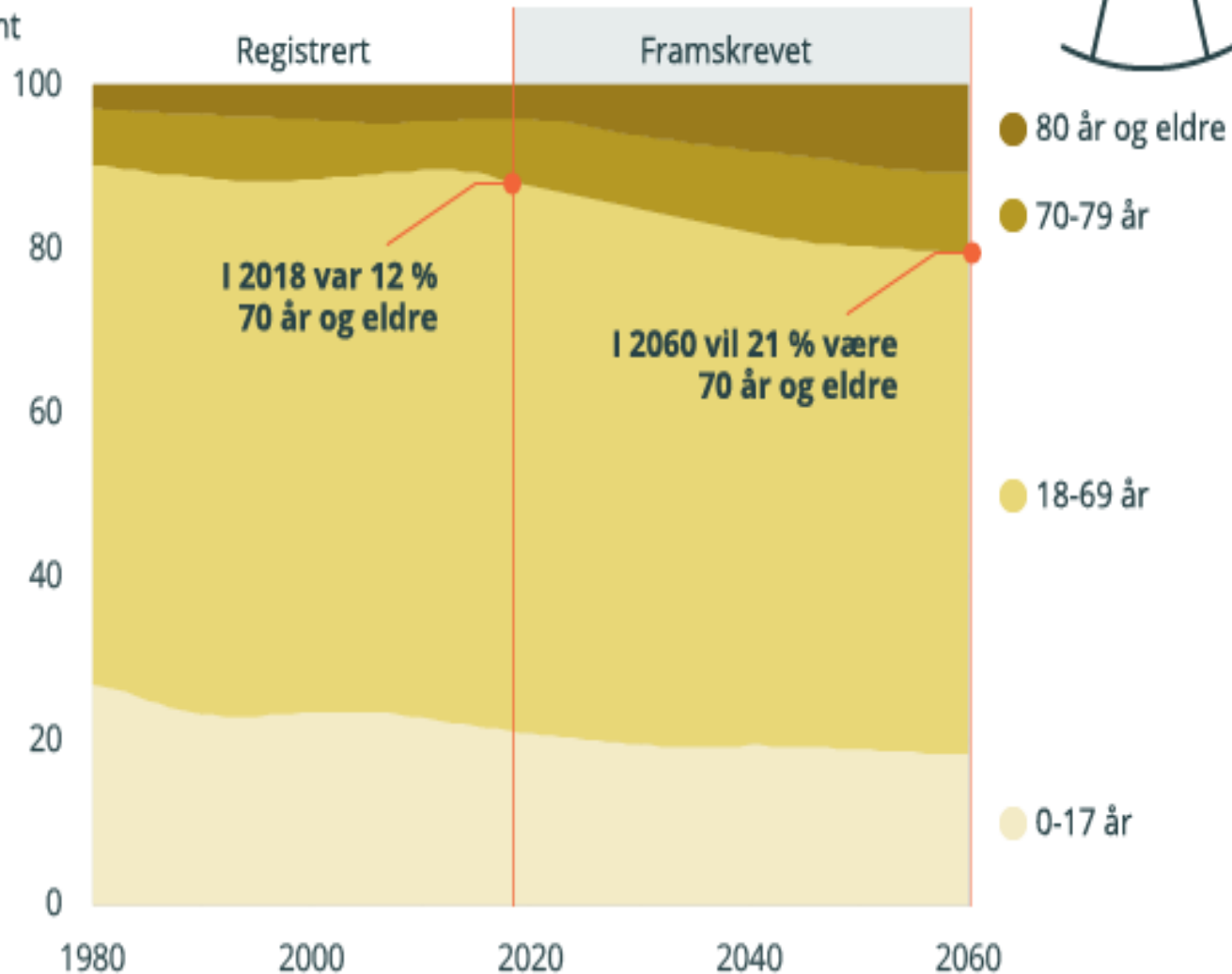
(..) kan etter hvert bli en *betydelig mangel på personer med videregående utdanning innen helse- og omsorgsfag*. I tillegg vil det bli utdannet for få med bachelor innen pleie- og omsorgsfag, som består hovedsakelig av *sykepleiere og vernepleiere*. Til sammen forventes det en *voksende mangel på personer med disse utdanningene frem mot 2035*



Større andel eldre

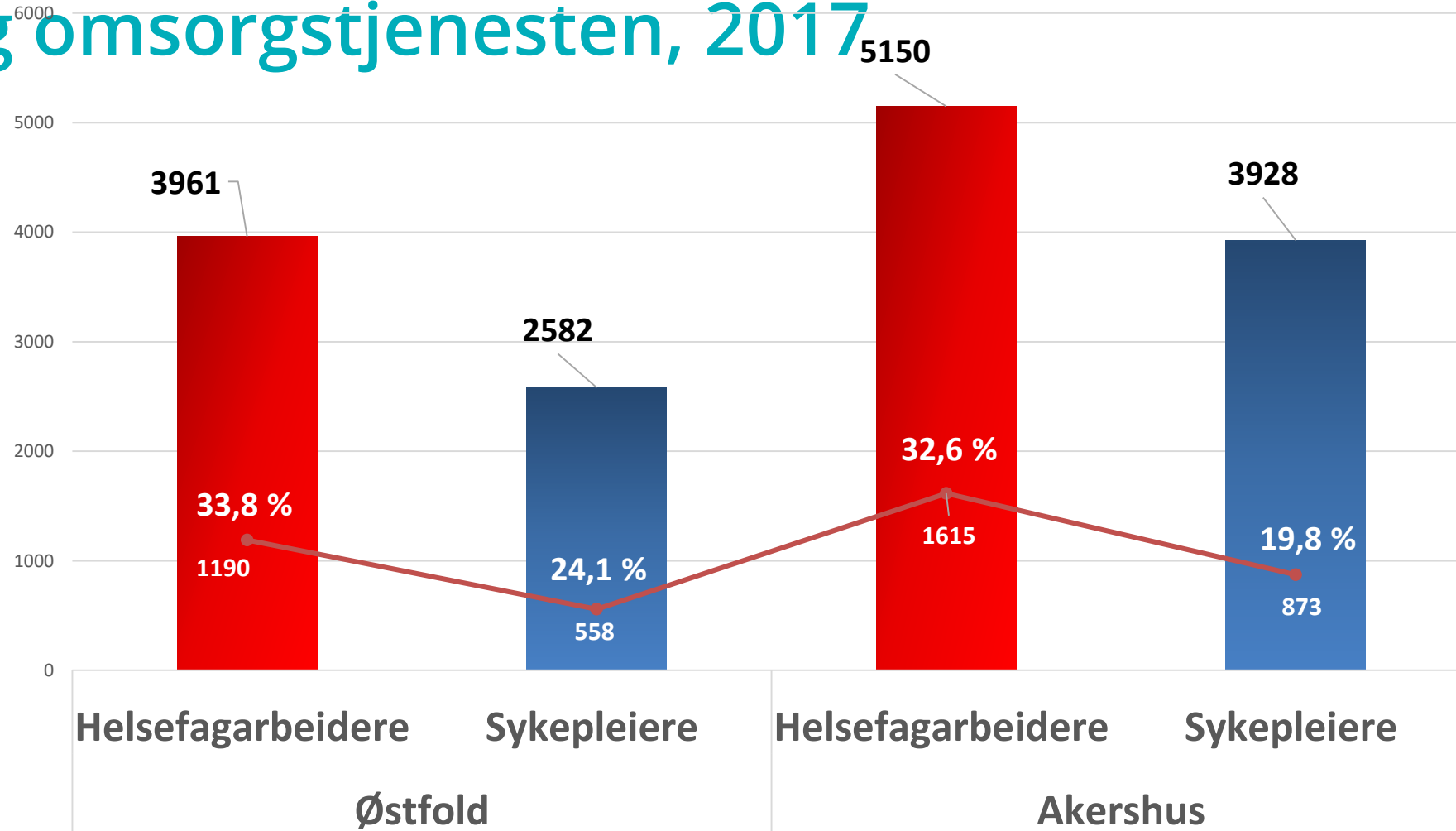
Folkemengden i fire aldersgrupper.
Hovedalternativet (MMMM)

Prosent





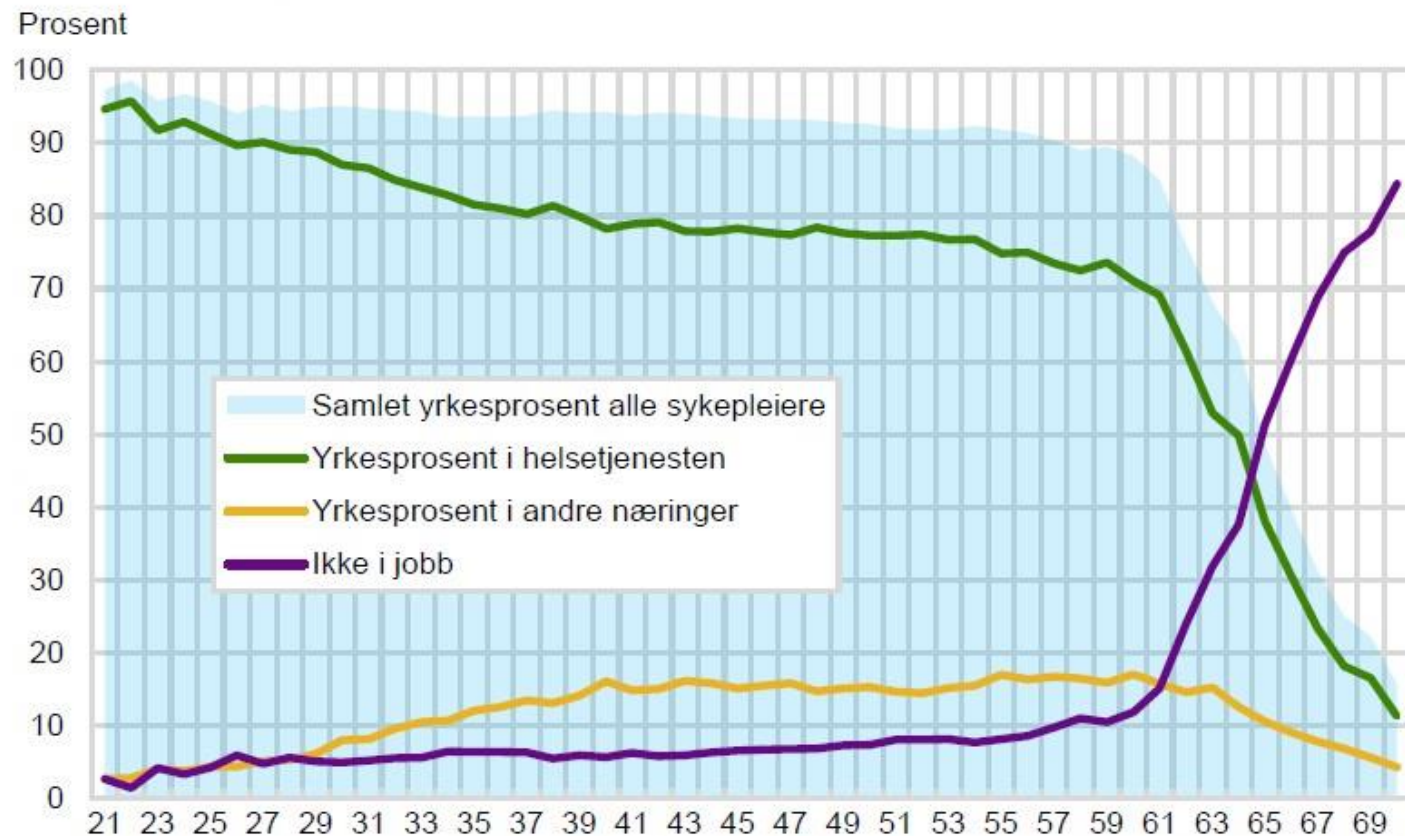
Antall og andel sysselsatte helsefagarbeidere og sykepleiere 55 år og eldre i den kommunale helse- og omsorgstjenesten, 2017



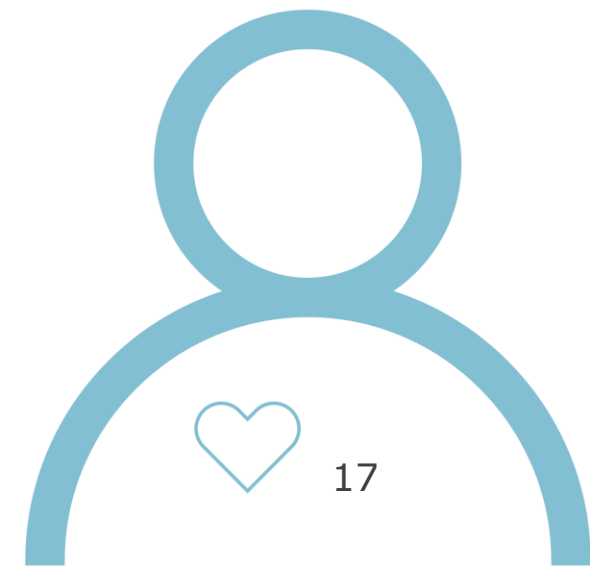


Sykepleieres yrkesprosent

Yrkesprosent blant alle sykepleiere i 2016. Samlet, i helsetjenesten og i andre næringer. Alle personer med sykepleierutdannelse under 70 år



Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistisk, Statistisk sentralbyrå.





2017/2018 og medias søkelys - Kompetanse- og rekrutteringsplaner? -

Kommunale avtaler med vikarbyrå, blant annet **1 milliard til ét av selskapene** (Aftenposten, november – desember 2017)

«Til sammen har **norske sykehus** siden 2012 brukt 4,3 milliarder kroner på å leie inn leger, sykepleiere og annet helsepersonell (..) Helseforetakene har brukt 1,6 milliarder på innleie av leger, **2,5 milliarder på innleie av sykepleiere** og 217 millioner på annet helsepersonell i perioden.» (tall fra Sykehusinnkjøp og referert i Dagens Medisin 22.01.2018)



Kommunenes plikt til å planlegge §6 gjennomføre § 7 evaluere §8

.. Bidra til faglig forsvarlige helse- og omsorgstjenester, kvalitetsforbedring og pasient – og brukersikkerhet...

4.7 Oversikt over kompetanse og behov for opplæring (6f)

Øverste leder skal sikre at det finnes oversikt over medarbeideres kompetanse og behov for opplæring (..)

Det forutsettes at virksomheten gjennomfører jevnlig kompetansekartlegging, rekrutterer medarbeidere med riktig kompetanse og sørger for at de får tilstrekkelig opplæring, samt etter- og videreutdanning

(Ledelses- og kvalitetsforskriften med veileder IS-2620 (sist revidert 29.10.2018) – side 21 og 22)



4.7 Oversikt over kompetanse og behov for opplæring (6f) - fortsetter

- (...) *En avgjørende faktor for å lykkes med å forbedre helse- og omsorgstjenesten er at ledere og medarbeidere har kompetanse i forbedringsarbeid. Forbedringskunnskap er et eget fag som må læres. Derfor bør også dette kunnskapsområdet innarbeides i kompetansekartlegginger og planer.* (Veileder, side 22)



5. Kompetansebehov og kompetanseplanlegging

5.1 Strategisk kompetanseplanlegging bør benyttes for å sikre tilstrekkelig fagkompetanse i tjenestene

Veileder om oppfølging av personer med store og sammensatte behov (sist endret 30.01.2018)

<https://helsedirektoratet.no/Retningslinjer/Oppfølging%20av%20personer%20med%20store%20og%20sammensatte%20behov.pdf>

Kompetanseplaner bør inngå i det kommunale planverket. Kommunene plikter å planlegge sin virksomhet og skal ha et styringssystem for dette.

Politisk vedtatte kompetanseplaner bør inngå i det kommunale planverket.

Planene bør inneholde fremskrivninger av fremtidig behov for kompetanse.

For pasienter og brukere med store og sammensatte behov er det særlig viktig å sikre tilstrekkelig faglig bredde (...) Kompetanseplanene må omfatte hele bredden av kompetanse som kommunen trenger for å ivareta sitt sørge-for-ansvar for helse- og omsorgstjenester.



5.5 Kommunene må ha personell med minimum høgskoleutdanning innen helsefaglig, sosialfaglig og spesialpedagogisk kompetanse

Tjenestene må dekke både medisinske, sosiale og psykososiale behov (...)

Behovet for tverrfaglig samarbeid blir også tydelig (..)

Sentrale profesjoner er ergoterapeuter, fysioterapeuter, kliniske ernæringsfysiologer, leger, logopedar, psykologer, sosionomer, sykepleiere, tannhelsepersonell, vernepleiere.

(..) tilgang til audio- og synspedagog (..) barnevernsfaglig og familierapeutisk kompetanse (side 31)



5.6 Kommunene bør på noen områder ha personell med klinisk etter- og videreutdanning

- **Styrking av klinisk kompetanse rettet mot noen temaer og målgrupper**
- **Kompetanse innen velferdsteknologi**



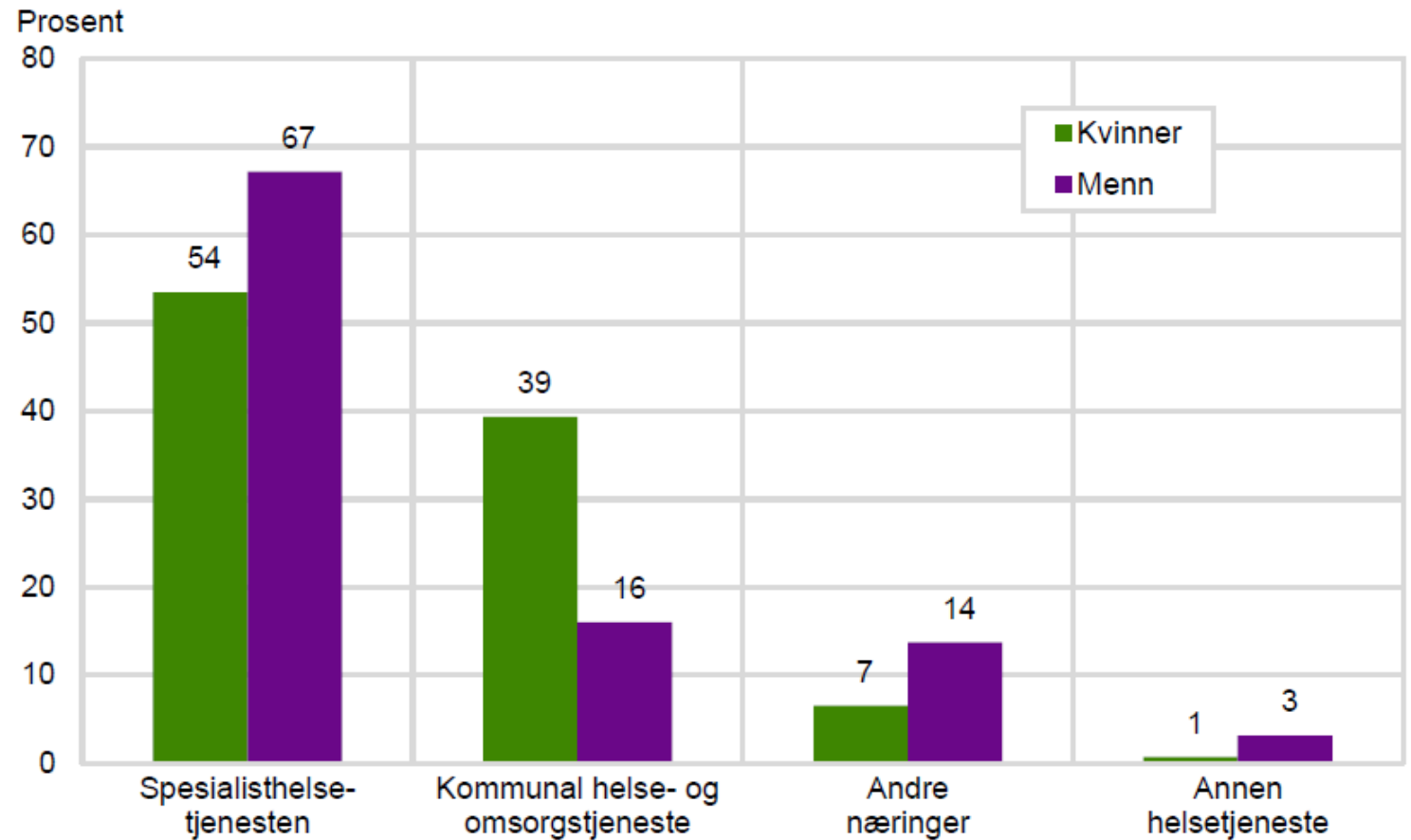
(..) Kommunene bør sikre at de til enhver tid har kompetanse som er på høyde med den teknologiske utviklingen (..)



Hvor jobber sykepleiere med videreutdanning?



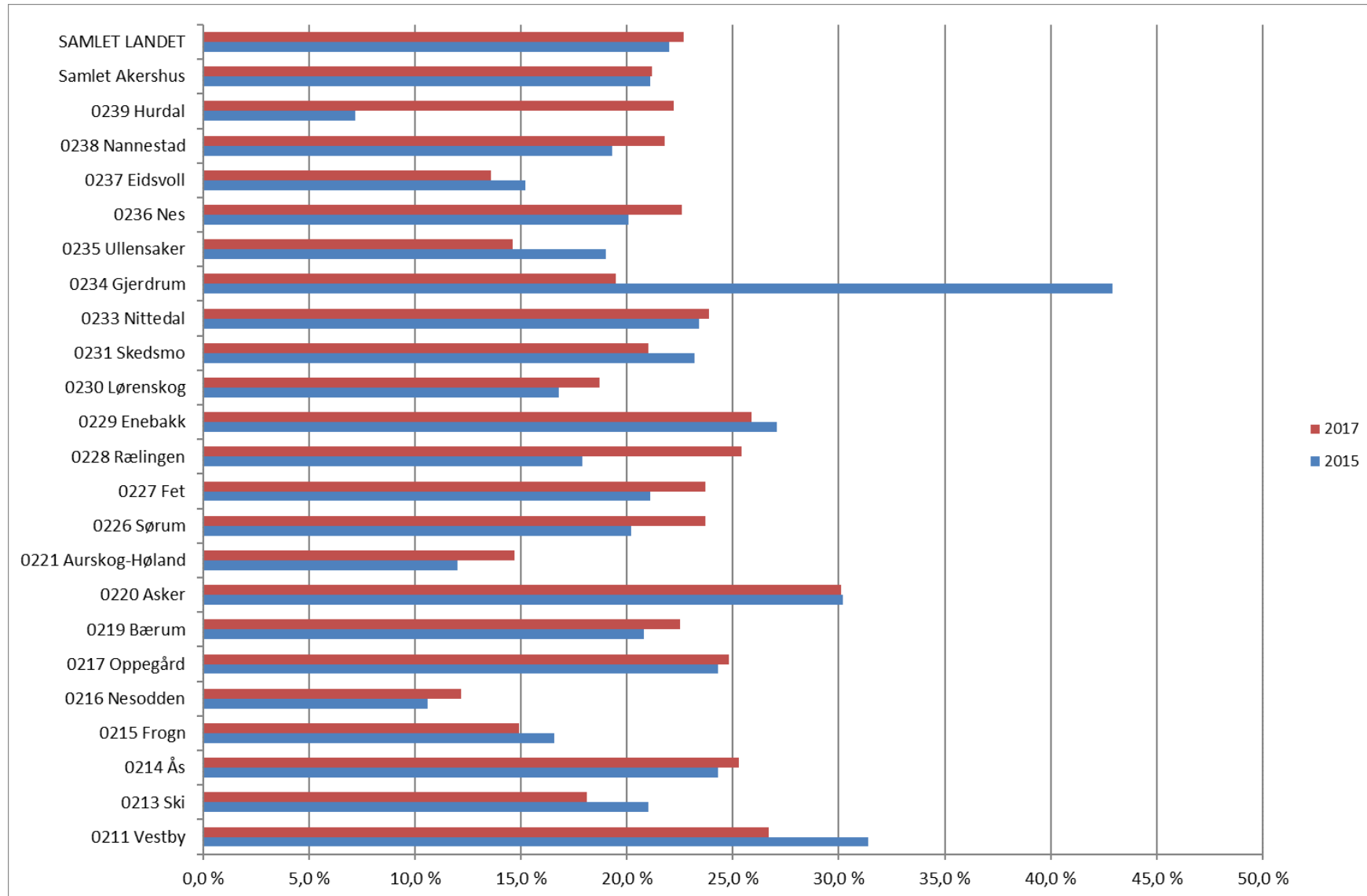
Figur 4.5 Sykepleiere utdannet i 2005 med videreutdanning, etter kjønn og arbeidssted. Prosent av yrkesaktive i 2016. N=1241



Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistisk, Statistisk sentralbyrå.

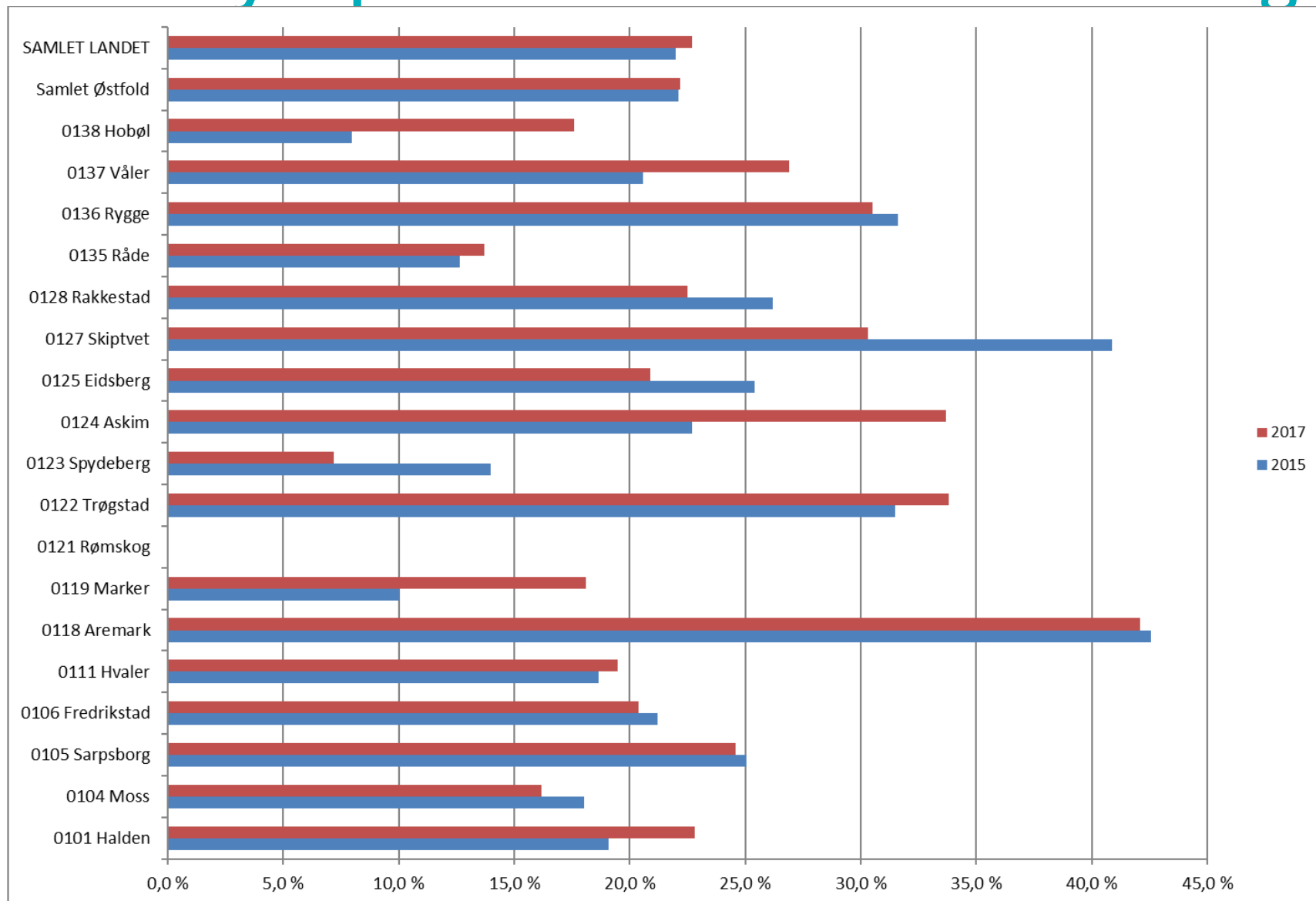


Andel sykepleiere med videreutdanning - Akershus





Andel sykepleiere med videreutdanning - Østfold





4.4 Det må benyttes tilgjengelige styringsdata fra ulike datakilder til kvalitetsforbedring og tjenesteutvikling

- *Kontinuerlig og systematisk forbedringsarbeid fordrer ferske data (...)*
- *I analysearbeidet anbefales bruk av analysefaglig kompetanse. Se kap om kompetanseplanlegging* (side 24)



Plan for å beholde (og rekruttere) ?

Har vi en plan for å beholde høyt kvalifisert personell med lang erfaring ?

- Hva med andel med fagutdanning – særlig høgskoleutdannet personell - over 55 år ?

Avgangsalder h/o 63.0 (ks)

Avgangsalder for sykepleiere 57 år (klp/nsf)

- Hva er viktig for deg ? -



Er vår kompetanse- og rekrutteringsplan behandlet politisk ?

Jobber vi systematisk med analyse og oversikt?

Har vi en god plan som gjør oss attraktive ?

Har vi gode system for å ivareta studenter i praksis?

Har vi en god plan for å ivareta nyansatte?

Har vi en god plan for å rekruttere nyutdannet og kvalifisert personell?

Er kompetanse- og rekrutteringsplanen behandlet politisk – og inngår den i økonomiplanen?



Riksrevisjonens undersøkelse av tilgjengelighet og kvalitet i eldreomsorgen



(Dok 3:5(2018-2019))

Riksrevisjonen anbefaler at Helse- og omsorgsdepartementet

- sikrer at statlige virkemidler bidrar til at kommunene utreder de eldres behov og ønsker bedre, før de tildeler helse- og omsorgstjenester
- sikrer at de eldres klagerettigheter blir bedre ivaretatt, både i kommunene og gjennom fylkesmennenes behandling
- bidrar til mer presis kunnskap om kvaliteten i eldreomsorgen, blant annet ved å utvikle flere og bedre nasjonale kvalitetsindikatorer
- bidrar til å spre anerkjent kunnskap i kommunene om hvordan arbeid med kvalitetsforbedringer bør ledes og gjennomføres
- sørger for å ha god informasjon om hvordan kommunene forbereder seg på konsekvensene av den forventede økningen i antall eldre, og vurderer hvordan statlige virkemidler best kan brukes for å bistå kommunene i arbeidet
- vurderer hvordan departementets virkemidler kan hjelpe kommunene i deres arbeid med å redusere det høye sykefraværet og den omfattende bruken av deltid
- avklarer, i samarbeid med KS, hva «heldøgns omsorg» for eldre innebærer og hvordan begrepet skal brukes i planlegging og statistikk



Rapport om strategisk kompetanseplanlegging

Rambøll (2018)

- Kommunene i utvalget legger en bred forståelse av kompetansebegrepet til grunn; kunnskap, holdninger, evner og ferdigheter
- Tar utgangspunkt i utfordringer og behov i tjenestene
- Styrer kompetanseutviklingen mot prioriterte innsatsområder
- Plandokumentene blir brukt i det daglige
- Utvikling av en kultur, en gjennomgående holdning

<https://helsedirektoratet.no/kompetanseloft-2020#rapportar>





Fylkesmannen i Oslo og Viken

Rapport om strategisk kompetanseplanlegging i kommunene

Stor mangel på enkelte yrkesgrupper har gjort kommunene mer kreative

Rambøll (2018)

- Alle-skal-gjøre-alt-kulturen står for fall
- Oppgavegliding og klargjøring av hva ulike faggrupper kan og skal gjøre
- Tenker nytt ; kan stillinger omgjøres til andre personellgrupper?
- Ikke lenger tilsetting av ufaglærte
- Ledere stiller krav til tilsatte om kompetanse
- Arbeider mot å opprette heltidsstillinger
- Kommunen skal være et godt sted for læring/praksis
- https://helsedirektoratet.no/Documents/Godkjenning%20og%20autorisasjon/Strategisk%20kompetanseplanlegging%20i%20kommunene_Rapport.pdf



Fylkesmannen i Oslo og Viken

Omsorg 2020

Mål:

Den omfatter tiltak for å styrke kvaliteten, kompetansen og kapasiteten i omsorgstjenestene, samtidig som den skal legge til rette for en langsiktig omstillingsprosess som kan sikre nyskaping og utvikling av nye og forbedrede løsninger i sektoren.

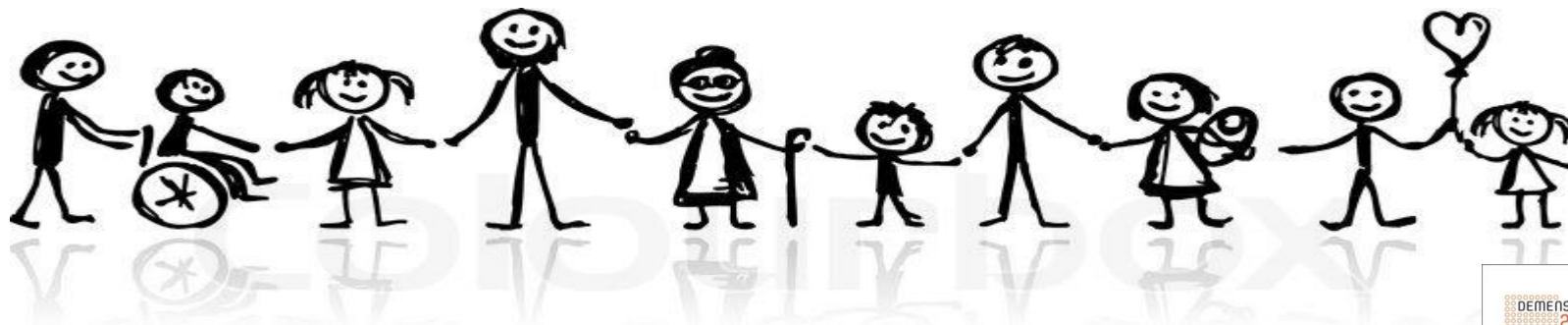


Strategisk kompetanseplanlegging er fundamentet også for Leve hele livet

<https://helsedirektoratet.no/kompetanseloft-2020>

Ny nettside for Leve hele livet

Informasjon og nyhetsbrev vil bli tilgjengeliggjort i takt med reformens faser i perioden 2019-2023 <https://helsedirektoratet.no/leve-hele-livet-kvalitetsreformen-for-eldre>



Demensplan 2020 – et mer demensvennlig samfunn. Bidra til å utvikle gode, fleksible og tilpassede tjenester med fokus på forebygging, diagnostisering til rett tid og oppfølging etter diagnose.

liv

forneyd

glad

omsorg

helse

aktivitet

Etablering og drift av dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens

- Tilskuddsordningen forvaltes av Helsedirektoratet
- Søknad på eget skjema via Altinn - se veiledning på [nettsiden!](#)
- Ingen søknadsfrist for etablering av nye plasser
- Mål om etablering av 450 nye plasser i 2019
- **Høyere satser for etablering av nye plasser i 2019 – dekker 50% av antatte kostnader**
- Tilskudd for 2019 er ikke utlyst enda. Følg med på nettsiden!

Viktigste budskap fra Helsedirektoratet:

- **Lovfesting av plikt til å tilby dagaktivitetstilbud fra 1. januar 2020**
- Bygg opp dagaktivitetstilbudene til hjemmeboende personer med demens – og SØK tilskudd mens tilskudd finnes!
- Fange opp, motivere og rekruttere – mye tyder på at dette vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt og gi bedre livskvalitet og avlastning

Mer info her:
www.helsedirektoratet.no/tilskudd

Spørsmål rettes til
dagtilbud@helsedir.no

Nasjonal faglig retningslinje om demens

9.4 Dagaktivitetstilbud ved demens

Dagaktivitetstilbud

Strong recommendation

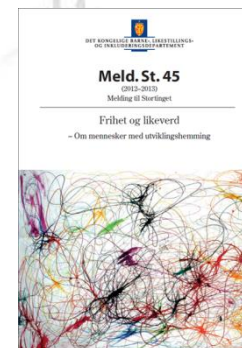
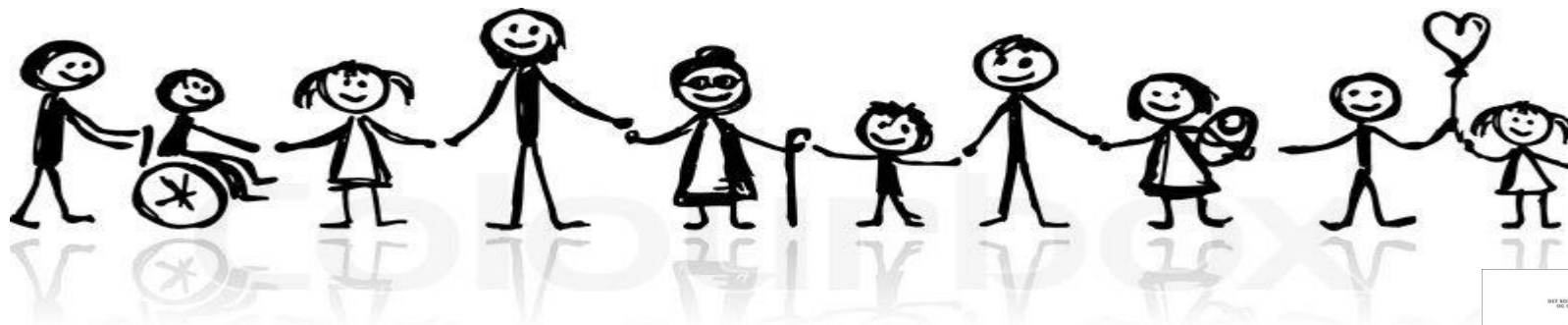
Kommunen bør tilby tilrettelagt og tilpasset dagaktivitetstilbud til personer med demens. Dagaktivitetstilbudet bør inneholde både sosiale, kognitive og fysiske stimulerende aktiviteter.

Merknad:
Aktivitene som tilbys, skal bidra til å ivareta deltakerens funksjoner i dagliglivet, fremme livskvalitet og å bidra til å forebygge/reducere isolasjon og ensomhetsfølelse. I tillegg vil dagaktivitetstilbudet kunne innebære avlastning og støtte til pårørende.

Helse- og omsorgstjenesteloven fastsetter en plikt for kommunene til å tilby et dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens, gjeldende fra 1. januar 2020.

[VIEW MORE DETAILS](#)

<https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/nasjonal-faglig-retningslinje-om-demens>



Styrke kompetansen i den kommunale helse- og omsorgstjenesten til mennesker med utviklingshemning

liv

fornøyd

glad

omsorg

helse

aktivitet



Lønnstilskudd til kommuner i avansert klinisk sykepleie (AKS)

Skal styrke tilbudet til brukere av kommunale helse- og omsorgstjenester med kroniske, sammensatte og/eller kompliserte sykdomstilstander.

- Tilskuddsrammen er 10 mill. i 2019
- Kommuner sender søknad til Helsedirektoratet, søknadsfrist kommer snart
- Staten dekker 25 % av brutto lønn mot minimum tilsvarende fra kommunen. Kan søke tilskudd til reise-/oppholdsutgifter i tillegg
- Våren 2019 vil HOD legge ut til offentlig høring forslag til **Nasjonal studieplan for masterutdanning i avansert klinisk allmennsykepleie**
- Tar sikte på spesialistgodkjenning av sykepleiere med denne utdanningen
- Det forslåes en overgangsordning for spesialistgodkjenning av sykepleiere som i dag har AKS/AGS-masterutdanning



AVANSERT KLINISK SYKEPLEIE (AKS) 2018 - tilskudd til Østfold -

**Tilskuddsordning administrert av Helsedirektoratet under K2020
Staten dekker 25 % av brutto lønn mot minimum tilsvarande fra
kommunen**

Askim	1
Eidsberg	1
Fredrikstad	2
Indre Østfold IKS	1
Sarpsborg	1
Totalt	6



Fylkesmannen i Oslo og Viken

Avansert klinisk sykepleie (AKS) 2018 - tilskudd til Akershus -

Asker	2
Bærum	2
Enebakk	1
Lørenskog	1
Nes	1
Oppegård	4
Skedsmo	2
Totalt	13

Totalt hele landet : 97, hvorav Buskerud 24 og Oslo 1



Nasjonal lederutdanning for primærhelsetjenesten

- Tilskuddsrammen for 2019 er 22,2 mill.
- Tilbyr fire parallelle klasser med 216 studieplasser
- Nye klasser med start høsten 2019:
 - 1 klasse ved BI Bergen
 - 3 klasser ved BI Nydalen/Oslo
- Tilbyr oppfølging av ferdig utdannede ledere via alumnifellesskap



Kan søke tilskudd fra KS til reise og opphold

- Søknadsfrist april 2019, sendes direkte til: www.bi.no/helsemaster



Skreddersydd innhold i lederutdanningen

- Utvikle kultur for samhandling, samarbeid og oppgavedeling
- Endrings- og innovasjonsledelse
- **Strategisk kompetanseplanlegging**
- Samarbeid med brukere, pårørende og lokalsamfunn
- Kunnskap om lederskap i politisk styrte organisasjoner

FOR MER INFORMASJON OG SØKNAD
Lis Irene Furrer
Telefon: 41 41 58 64
E-post: l.i.f.furrer@bi.no

Bente Nilssen
Telefon: 982 51 024
E-post: bente.nilssen@bi.no

Næringsminister
HELSELEDELSEN



HELSELEDELSE

Nasjonal lederutdanning for primærhelsetjenesten



2017 - 2018 MASTERPROGRAM FOR LEDERE I HELSESEKTOREN





Statistikk til nytte i kompetanseplanlegging

- SAMDATA kommune årleg
- Ressursportal Trøndelag, <https://ressursportal.no/>
-
- HELSEMOD SSB (ny framskrivingsmodell mars 2019)
- Scenarioanalysar for framskriving www.helsedir.no
-
- KS sin framskrivingsmodell
www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/rekrutteringsmodell/
-



Kommunalt kompetanse- og innovasjonstilskudd - hovedmål

- styrke kommunenes evne og mulighet til å utvikle bærekraftige og gode helse- og omsorgstjenester, og gi en tydelig prioritet til noen av de viktigste framtid utfordringene kommunene står overfor på helse- og omsorgsfeltet.



- Vi prioriterer derfor utdanninger - og ikke kurs som anses som en del av det ordinære utviklingsarbeidet i kommunene



Fylkesmannen i Oslo og Viken

**Lykke til
med viktig arbeid!**