



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



Arena for høyere yrkesfaglig utdanning

Vegard Iversen
direktør for utdanning og kompetanse
Trøndelag fylkeskommune
20.Mars 2024

Jeg innrømmer gladelig at en NOU-rapport (Norsk offentlig utredning) på 300 sider ikke tilhører min litterære yndlingssjanger. NOU-rapporter er vel heller ikke ment å kjempe om førsteplassen på Arks bestselgerliste mot de mange selvhjelpsbøkene som popper opp etter en fet og dorsk jul.



Men Helsepersonellkommisjonens rapport, som ble sluppet før helga, er både viktig og overraskende lettlest.

Stilen til kommisjonsleder Sverre Bovim og hans medforfattere er preget av en utålmodig energi som er sjelden å finne i sånne utredninger: Et fokus på det virkelige liv, på praksis – eller klinikken om du vil.

Kommisjonen er heller ikke særlig opptatt av å smiske for oss lesere. For dette er harde fakta - skremmende for mange.

Formål og mandat (kortversjon)

Etablere et **kunnskapsgrunnlag** og foreslå treffsikre **tiltak** for å utdanne, rekruttere og beholde **kvalifisert** personell i helse- og omsorgstjenestene **i hele landet** på kort og lang sikt.

Gi en helhetlig og kunnskapsbasert vurdering av **behovene** for personell og kompetanse fram mot **2040** i lys av sentrale utviklingstrekk og behovet for å ivareta en **bærekraftig** og sammenhengende helse- og omsorgstjeneste (...).





Får ikke tak i spesialsykepleiere

Mangelen på spesialsykepleiere fører til at enkelte sykehus må stenge operasjonssaler, mens andre melder om tomme søkerlister på utlyste stillinger.



Operasjonssal på Lovisenberg nye stillinger.



Sykehuset sliter med bemanninga: - Fødeavdelinga omgjøres midlertidig til fødestue

Av Fredrik Sørensen

Publisert: 23.11.22 15:16 Del

Sykehjemmene har for få hender: - Vi må allti

Flere og flere klager på behandlingen pasientene får på de såkalte helsehusene i Oslo. Sykepleierne vil ha flere på jobb for å kunne gi det lille ekstra.



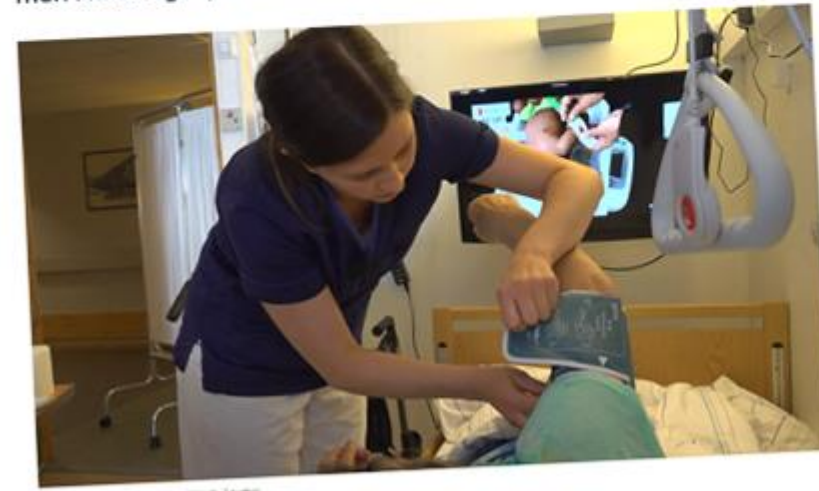
Ellen Omland Journalist
Sunniva Grimstad Hestenes Journalist
Julia Kirsebom Thomassen Journalist

Publisert 11. des. 2022 kl. 21:22

...NGT: Hanne Solum er koordinerende sykepleier ved Ullern Helsehus. Hun beskriver tiden etter medieopplagene om arbeidsstedet som blytung.
FOTO: ELLEN OMLAND / NRK

Kommune mangler halvparten av sykepleierne de trenger: - Sliten er jeg jo alltid

Hele landet opplever mangel på sykepleiere. I Måsøy står hele 9 av 17 stillinger tomme. Regjeringen vil utdanne flere, men Norsk Sykepleierforbund tror ikke det er nok.



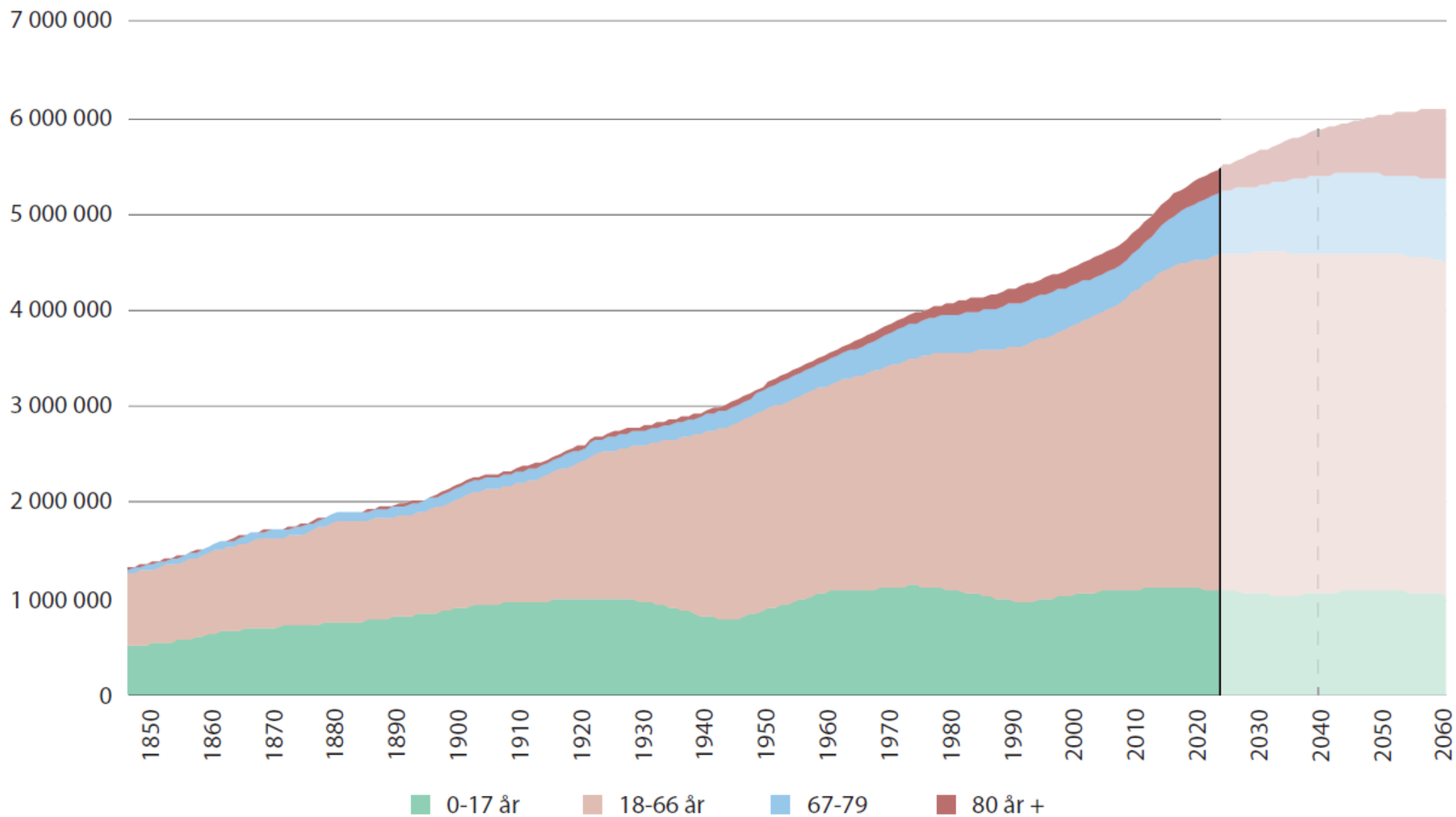
JONAS LØKEN ESTENSTAD / NRK



Mangler psykiatere: Stanser inntak av nye pasienter

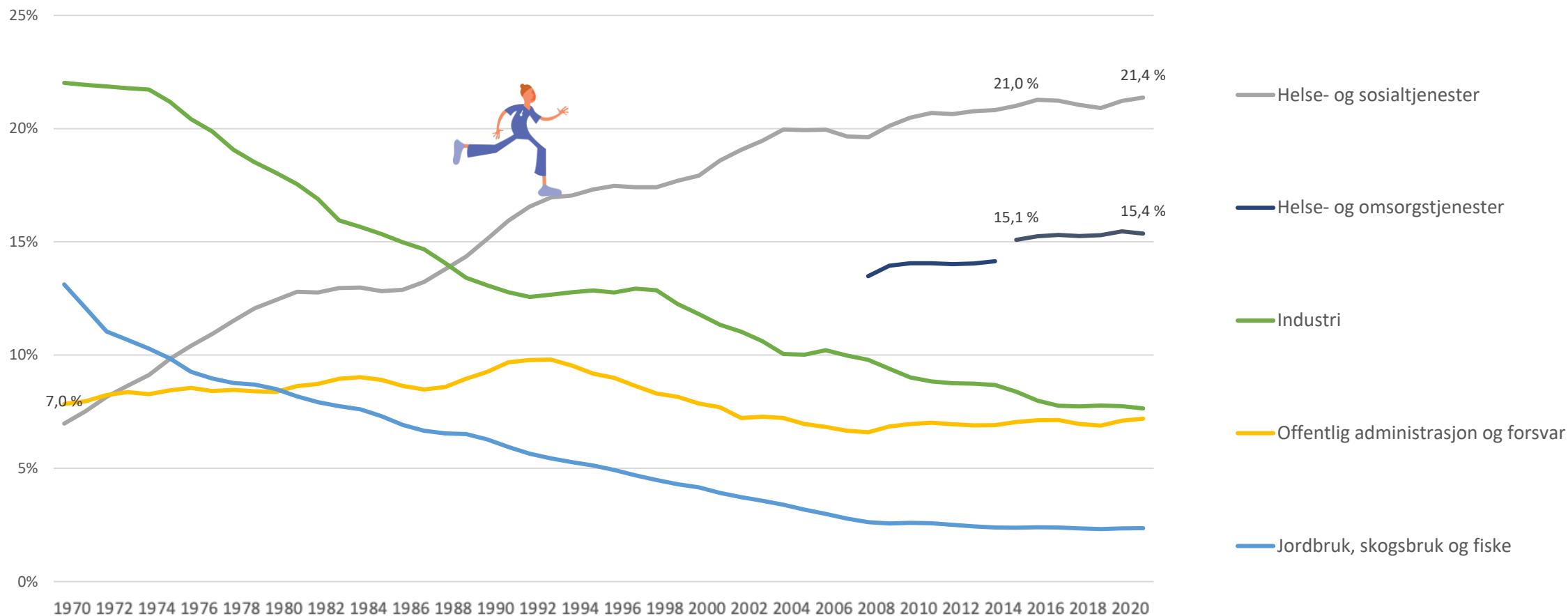
Hammerfest sykehus mangler psykiatere, får ikke vikarer og har sykefravær: - Samlet skaper dette en situasjon som gjør det utfordrende å opprettholde forsvarlig pasientbehandling, sier klinikkssjef.

Siri Gulliksen Tommerbakke sgr@dagensmedisin.no
Publisert: 2022-04-19 — 20:52



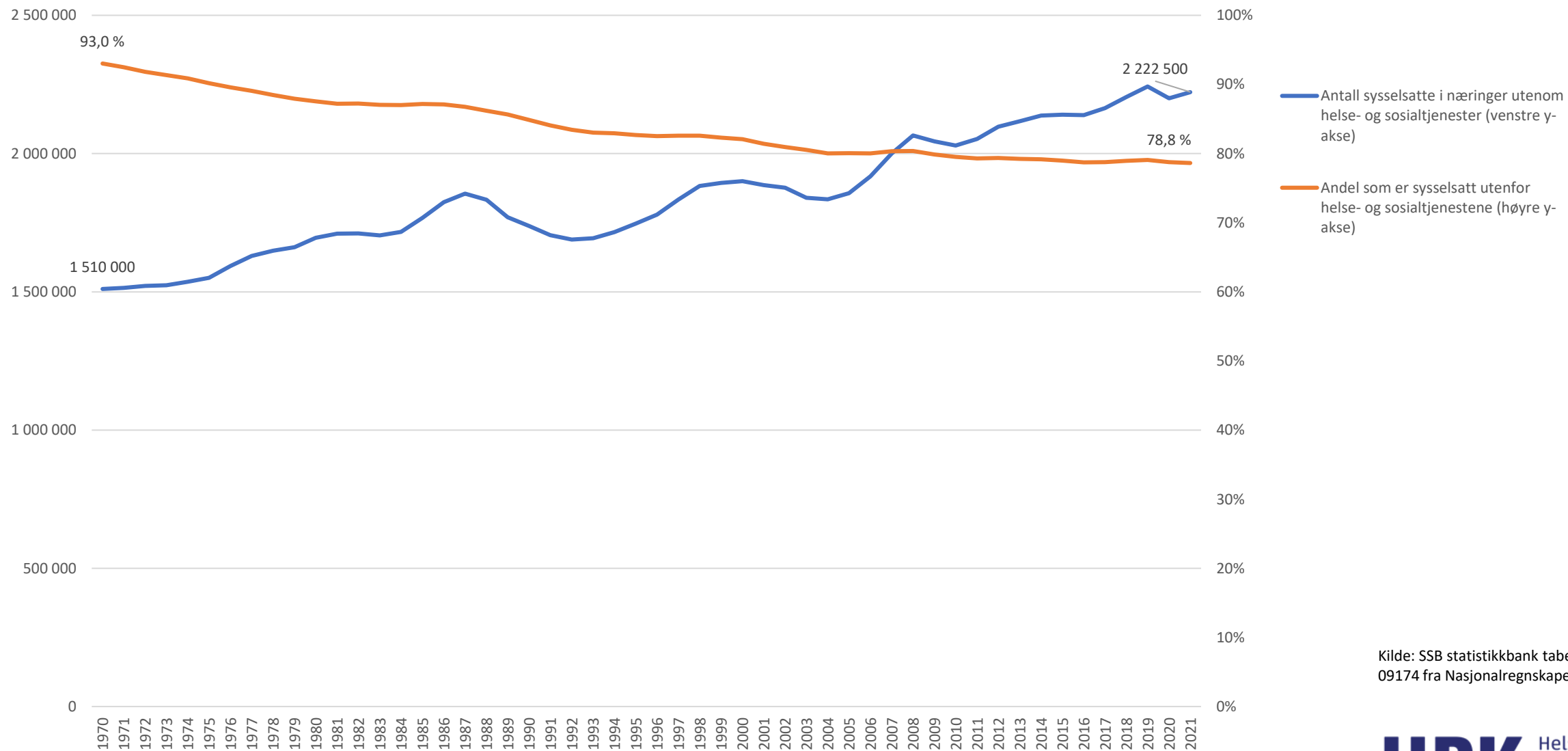
Kilde: SSB statistikkbank
tabell 10211 og 13599

Andel av de sysselsatte 1970–2021



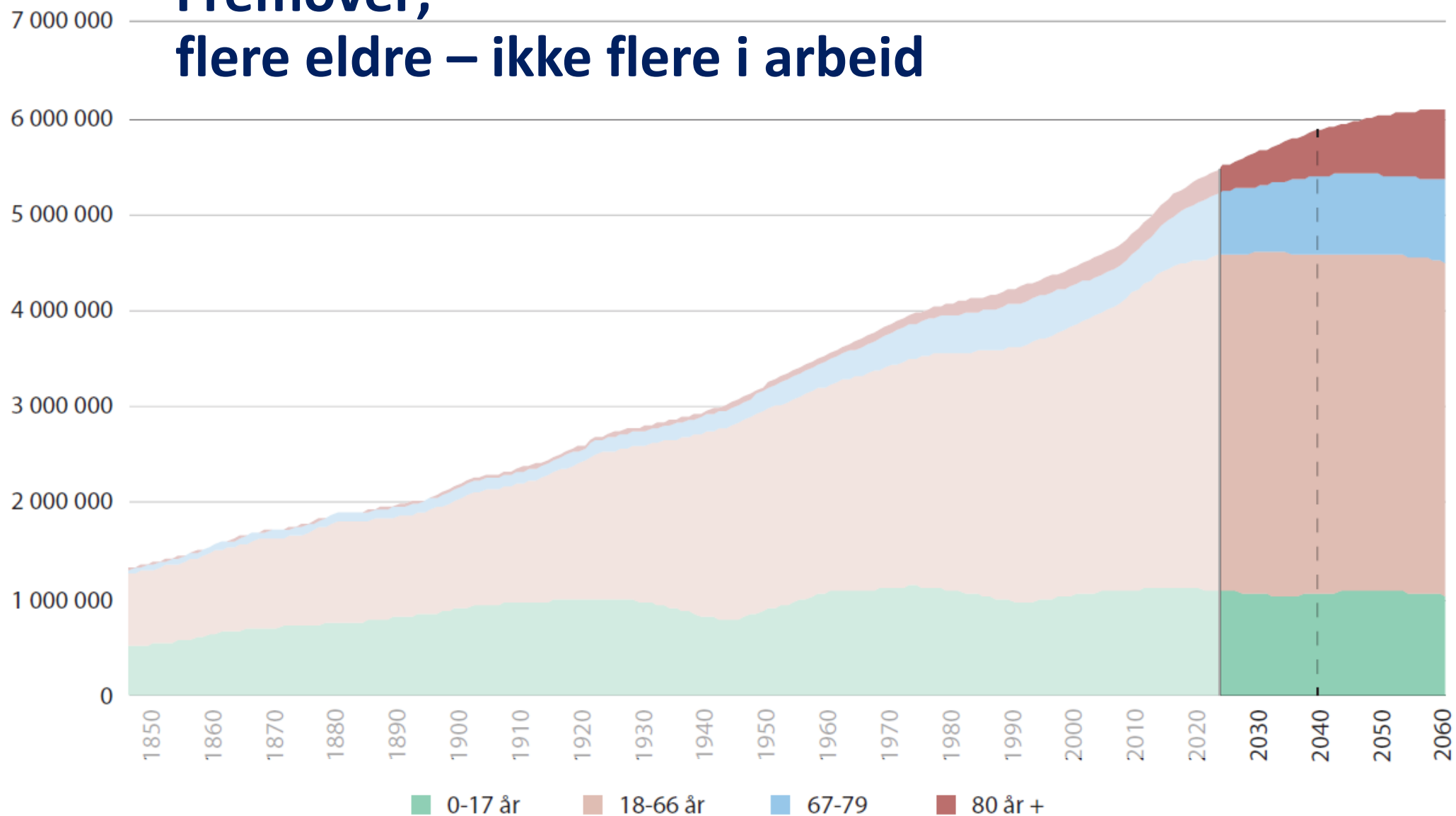
Kilde: SSB statistikkbank tabell 09174 fra Nasjonalregnskapet og SSB tabell 13470.

Det har likevel blitt flere ansatte i andre sektorer



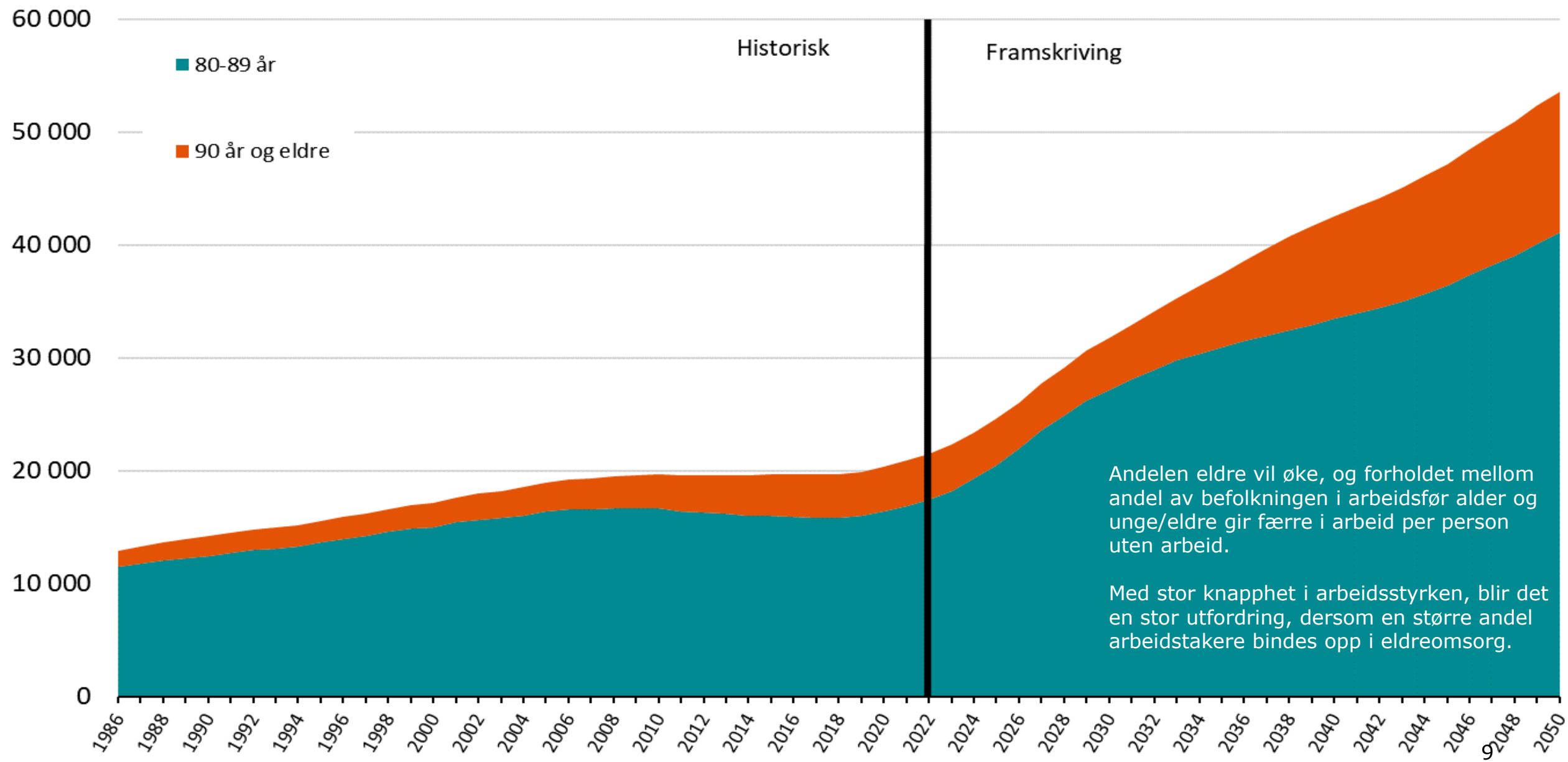
Kilde: SSB statistikkbank tabell 09174 fra Nasjonalregnskapet.

Fremover; flere eldre – ikke flere i arbeid



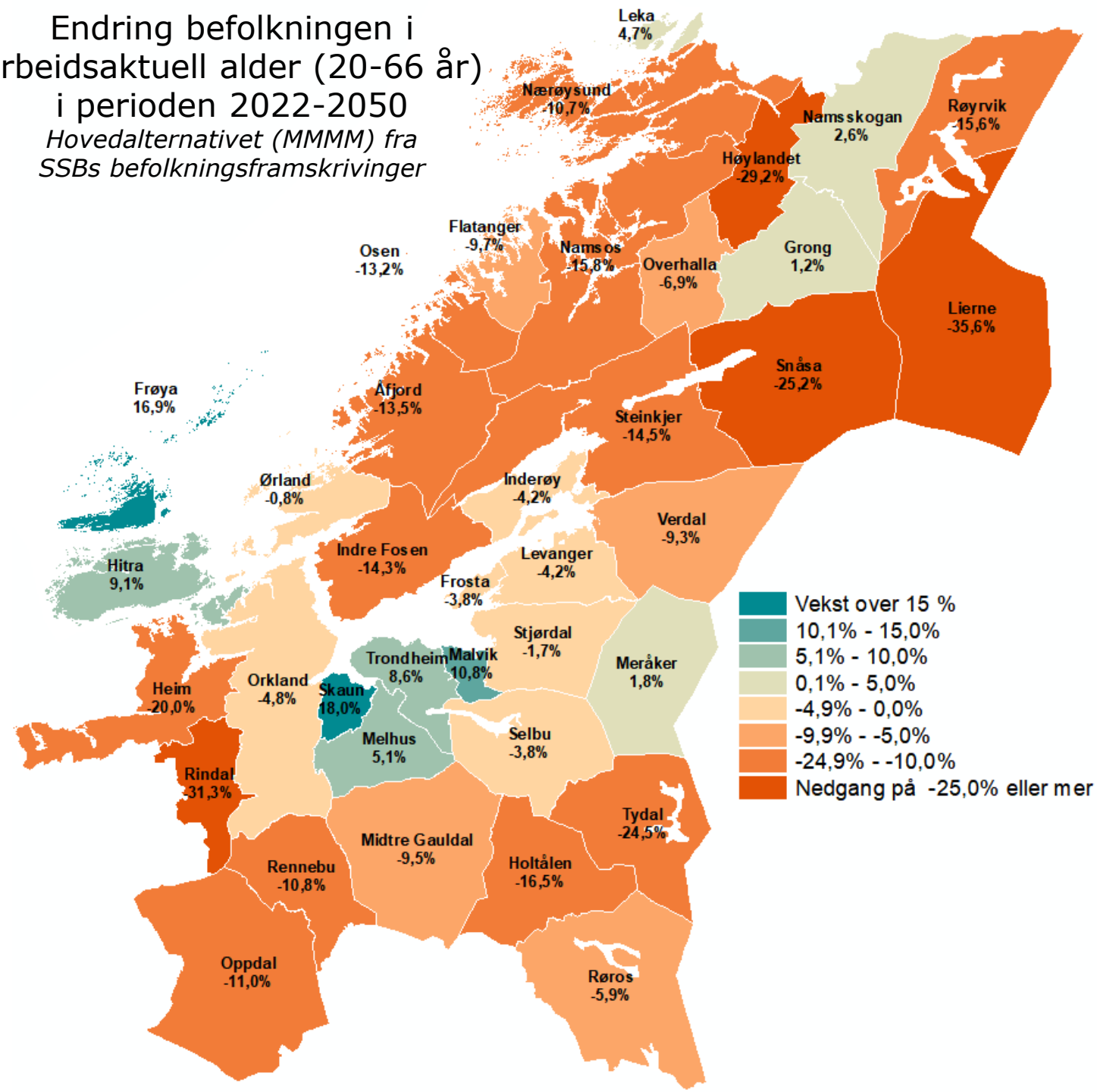
Trøndelags befolkning over 80 år.

Historiske tall for perioden 1986-2022 og fremskriving (MMMM) for 2023-2050

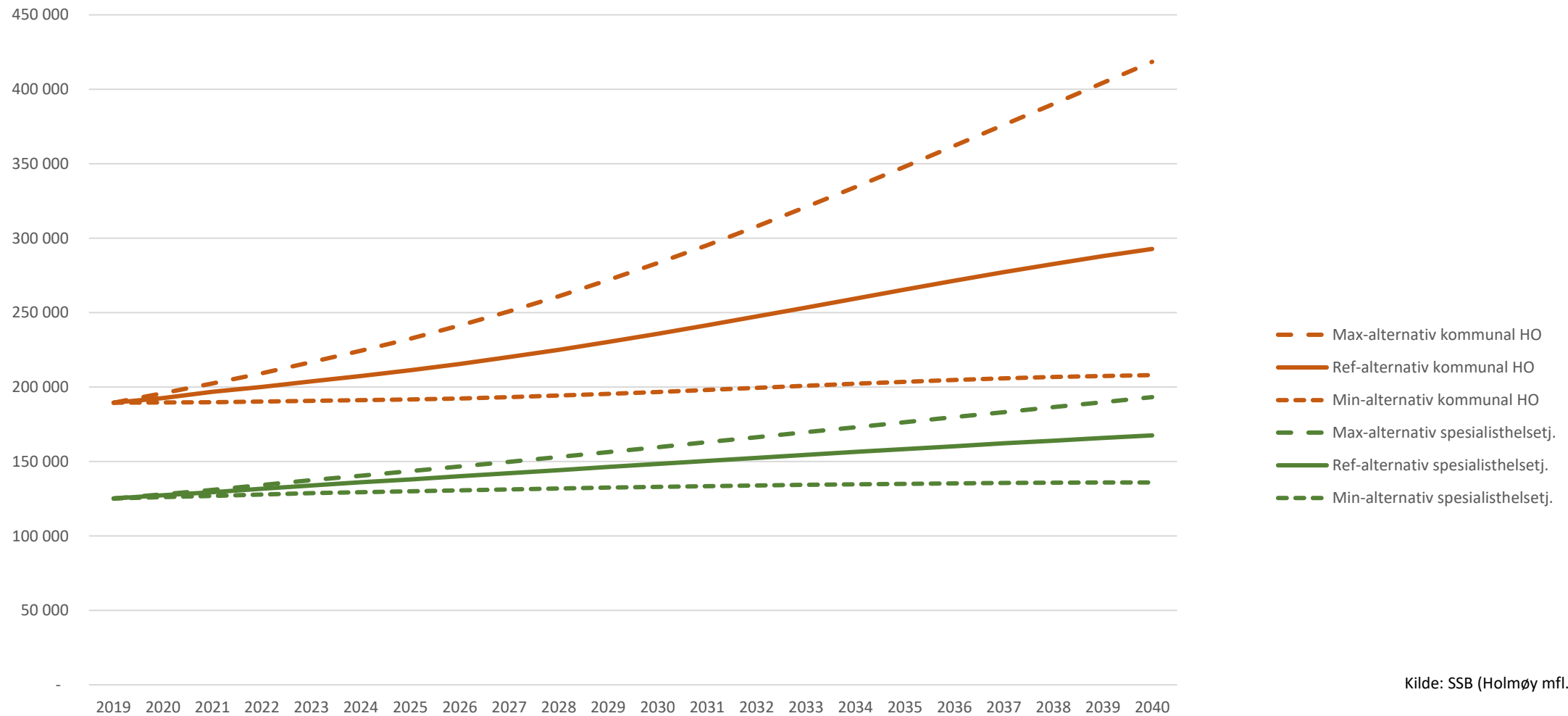


- Aldersgruppen 20-66 år er den delen av befolkningen som utgjør den største delen av arbeidsstyrken. Personer under 20 år og over 66 år deltar også i arbeidsmarkedet, men i mye mindre grad.
- I perioden 2022-2050 vil antall personer i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i Trøndelag øke med kun 4 181 eller 1,4 % i følge *Hovedalternativet (MMMM)*
- For Trøndelag utenfor Trondheim vil denne gruppen bli redusert med 7 677 personer eller - 5,0 %
- Vil gi større press på utnyttelse av eksisterende arbeidskraftsressurser

Endring befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i perioden 2022-2050
 Hovedalternativet (MMMM) fra SSBs befolkningsframskrivinger



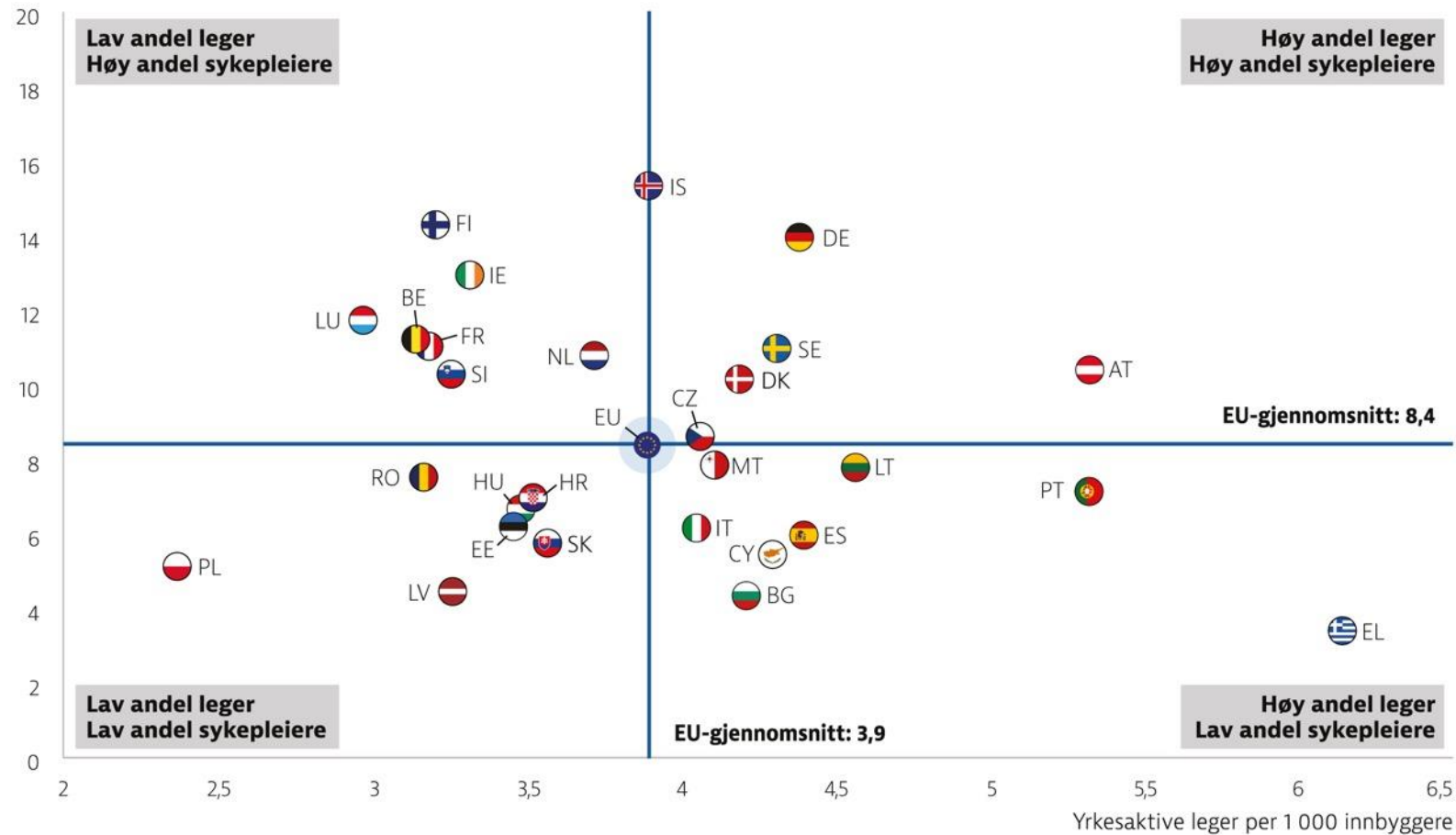
Etterspørselen etter arbeidskraft øker mer i kommunene enn i spesialisthelsetjenesten



Kilde: SSB (Holmøy mfl. 2023)

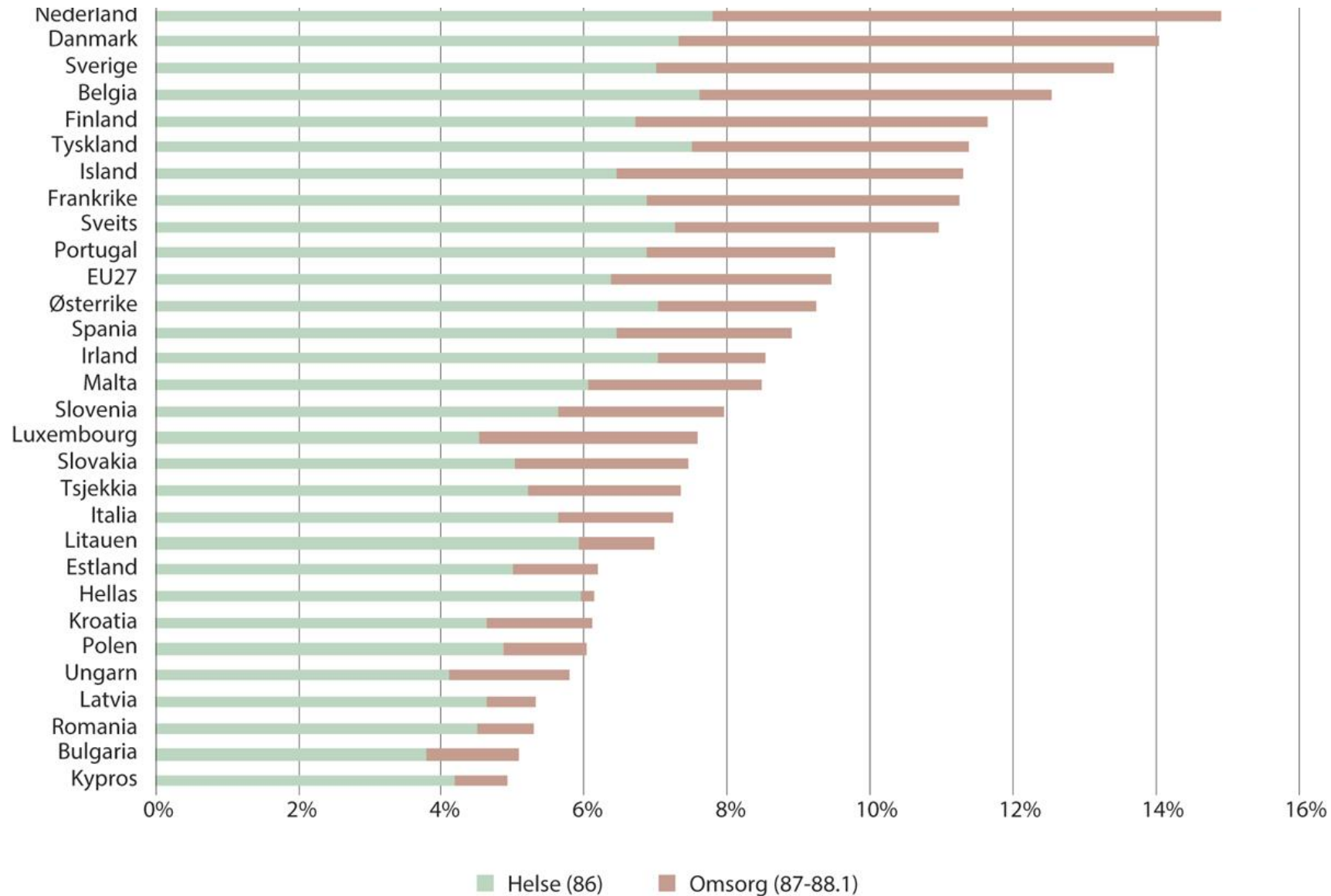
Andre land: Praktiserende leger og sykepleiere pr. 1 000 innbyggere

Yrkesaktive sykepleiere per 1 000 innbyggere



Kilde: Eurostat Database, *State of the Health in the EU*. Landhelseprofil Norge 2021 (2019-tall eller seneste tilgjengelige tall)

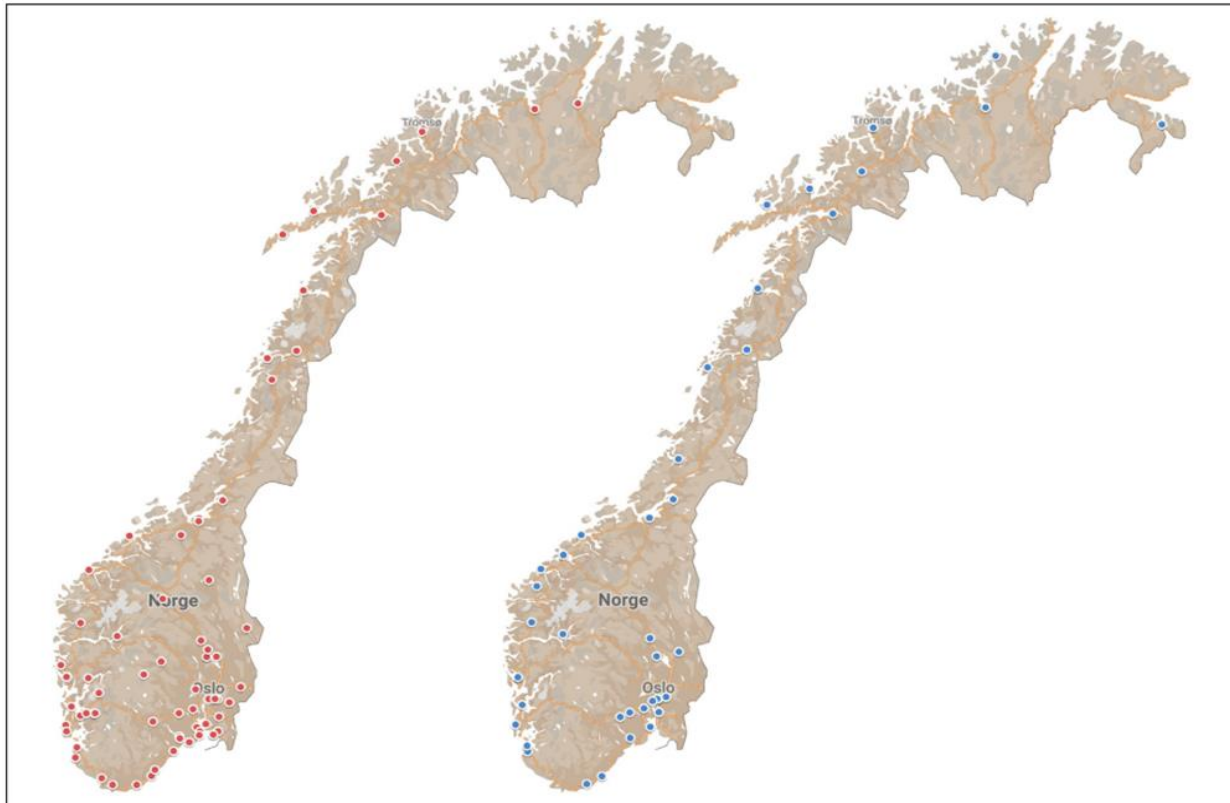
Andel av de sysselsatte i helse- og omsorgstjenestene i EØS-landene







Utdanning og kompetanse:



Figur 10.6 Kart over fagskoler (venstre kart) og universiteter og høyskoler (høyere kart) som tilbyr utdanning innen helsefag, 2022

Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Utdanne det vi har behov for, der de trengs
 Utdanningskapasitet og praksisplasser bedre samkjørt
 Utfordring: Kvalitet og kapasitet i praksisundervisning
 Livslang læring, bidra til oppgavedeling

Tilbud på videregående nivå i Trøndelag - helse og oppvekstfag



Desentralisert tilbud: 26 av 32
videregående skoler tilbyr helse- og
oppvekstfag

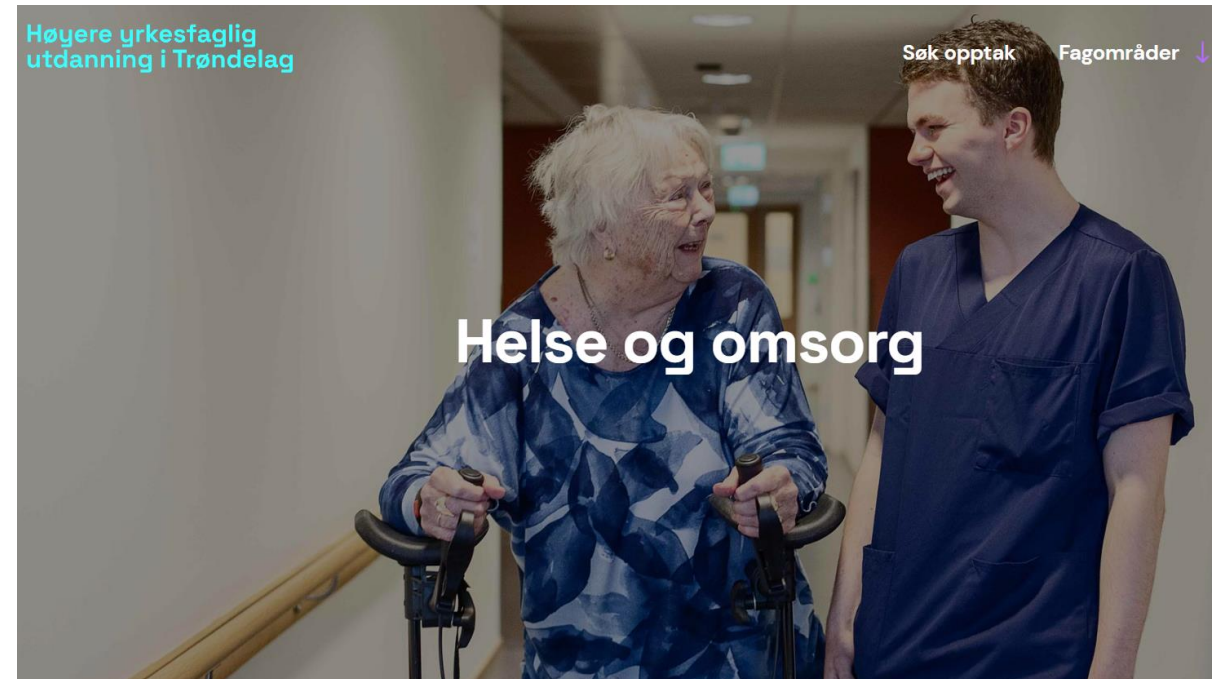
13 % av elevene velger helse- og
oppvekstfag



Tilbud: Høyere yrkesfagutdanning



- I dag er det 14 fagskoler med høyere yrkesfaglige utdanningstilbud i Trøndelag.
- Lenke med oversikt over helse- og omsorg (37 ulike studier): [Helse og omsorg - Høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag \(hoyt.no\)](https://hoyt.no)



Fagarbeidere med «spesialistutdanning»?

Helsefagarbeidere og andre fagarbeidere tilbringer mye tid med pasientene. Deres observasjonskompetanse, stell av pasienter og brukere bidrar til bedre behandlingskvalitet og pasientsikkerhet og omfatter blant annet:

- arbeid med renhold og smittevern, inkludert skyllerom,
- mat og ernæringsstatus for pasienter og brukere,
- dialog med pasienter/bruker og pårørende,
- generell pleie og omsorg.

Fagarbeidernes kompetanse er imidlertid ikke begrenset til dette. På mange arbeidsplasser har eksempelvis helsefagarbeidere ansvar for en rekke andre oppgaver som:

- logistikk og service,
- velferdsteknologi,
- prehospitale tjenester,
- ivaretagelse av kliniske prosedyrer på sengeposter og i kirurgisk virksomhet,
- dokumentasjonsarbeid.

Det er et stort potensial i å legge til rette for å videreutvikle fagarbeideres ansvarsområder. Kompetansehevende tiltak i regi av arbeidsgiver og/eller videreutdanning i fagskole kan bidra til dette.

Fagarbeideres kompetanse må sees i sammenheng med kompetansen til andre personellgrupper. Det kan styrke gode og stabile fagmiljøer for fagarbeidere, som også kan virke stabiliserende på hele fagmiljøet gjennom å bidra til å beholde personell og hindre frafall fra tjenesten.

Fagarbeidere med «spesialistutdanning»?

Helsepersonellkommissjonen vurderer at høyere yrkesfaglig utdanning kan være et viktig virkemiddel for økt kompetanse som kan kvalifisere for flere oppgaver. Karriereveier gjennom fagskoleutdanning, for eksempel helsefagarbeidere som kvalifiserer for flere oppgaver som følge av å ta høyere yrkesfaglig utdanning, kan motivere flere unge til å ønske å ta fagbrev.

Prinsippet om å ta utgangspunkt i fagarbeidere for bemanning av helse- og omsorgstjenestene er beskrevet i kapittel 8 om oppgavedeling. En større satsing på fagarbeidere innebærer at det legges bedre til rette for livslang læring og kompetanseutvikling for denne gruppen. Fagskolene vil kunne være sentrale for arbeidet, og utdannings tilbudene i fagskolene bør videreutvikles i samarbeid med helse- og omsorgstjenestene. Dette kan bidra til å styrke fagarbeiderrollen, og dermed bidra til å at flere arbeider som fagarbeidere i helse- og omsorgstjenestene gjennom hele yrkeskarrieren.



Hvordan dekke framtidas kompetansebehov i Trøndelag?



Hypotesen er at det i 2030 og 2050 er få trøndere i forhold til behovet i arbeidsmarkedet. For å dekke dette behovet er det tre ulike strategier:

1. Utvidelse av arbeidsstyrken

- flere av de som står utenfor arbeidslivet i dag kommer i arbeid
- de som jobber ufrivillig deltid, får jobbe heltid
- folk står lenger i arbeid enn tidligere
- hindre at de som er i arbeid i dag faller ut

2. Rekruttering og arbeidsinnvandring

- økt tilflytting og større mobilitet mellom regioner og landsdeler
- økt arbeidsinnvandring

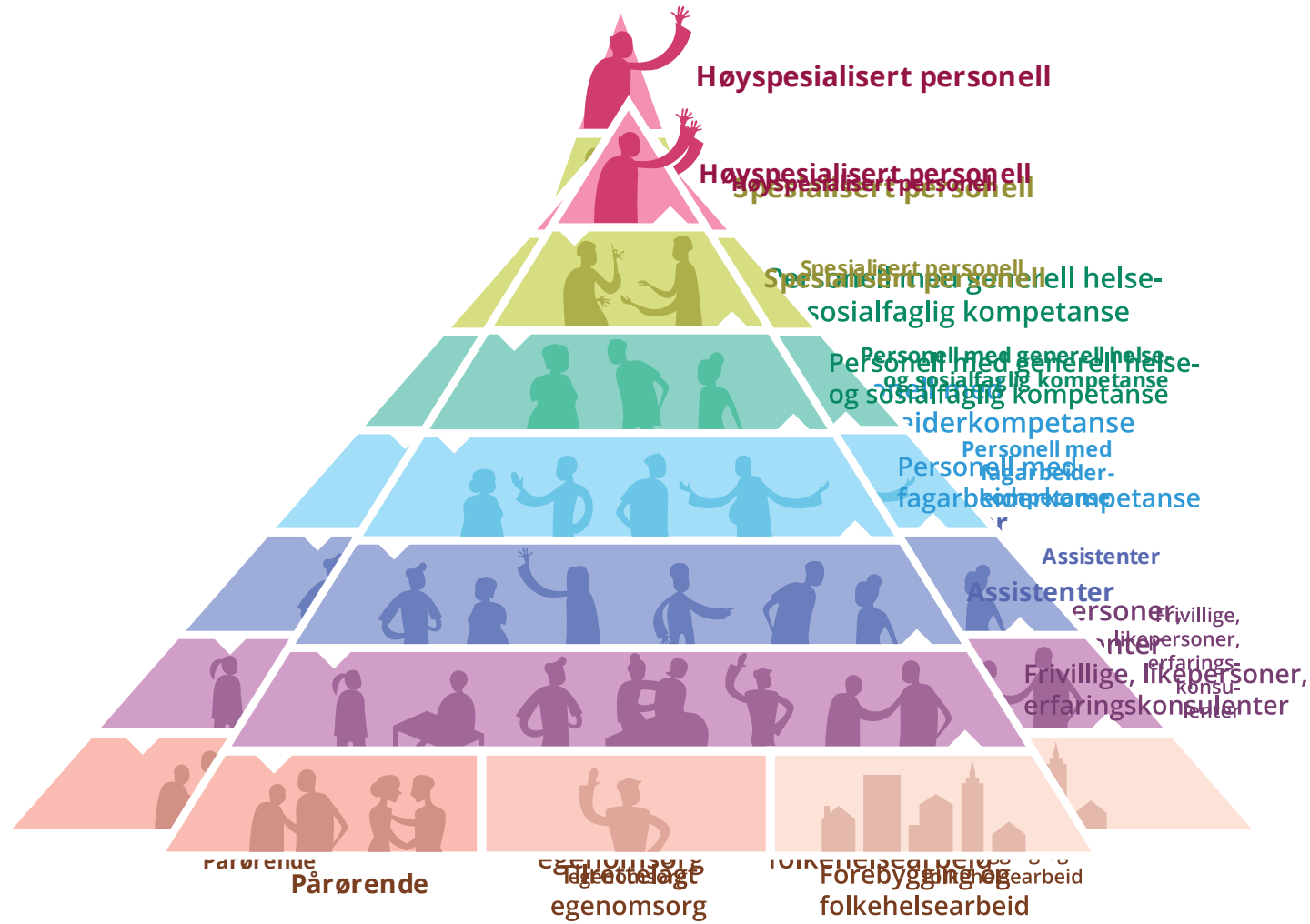
3. Omstilling og økt produktivitet

- øke den eksisterende arbeidsstyrkens kompetanse og produktivitet
- ta i bruk ny teknologi og digital transformasjon.
- innovasjon

Oppgavedeling: Bygge nedenfra!

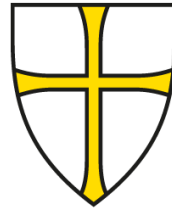


Styrke generalist-
kvalitetsutviklingsprogram
for effektiv organisering og
sykefagarbeid (eller
helsefagarbeid) med
riktig oppgavedeling



Forpliktende samarbeid om mål og tiltak





**Trøndelag
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke