



HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Et kompetanseløft for omsorgstjenesten

*Statssekretær Wegard Harsvik
27. november 2007*

Kjære konferansedeltakere.


Jeg takker for invitasjonen hit til Hamar for å snakke om kompetanse i omsorgstjenesten.

Jeg ser i programmet til konferansen at det er store spørsmål dere ønsker å diskutere, som går rett i kjernen på Omsorgsmeldinga:

- Hvor mange trenger vi til å utføre pleie og omsorg i fremtiden?
- Hvilken kompetanse skal de ha?
- Vil vi ha tilstrekkelig med personell?
- Hvis ikke, hva må gjøres?

Dette var spørsmål som også sto sentralt i arbeidet med meldinga. Jeg vil her ta for meg politikken i meldinga, om hva vi har tenkt å gjøre med utfordringene. Steinar Barstad vil senere i dag presentere de underliggende analysene.

Ut fra de gode tilbakemeldingene vi har fått ser det ut til at meldinga har slått an en streng i befolkningen – blant ansatte, brukere, pårørende og andre. Meldinga har til og med blitt en bestselger, med et opplag på om lag 43.000 inklusive særtrykk, som er stort for en stortingsmelding.

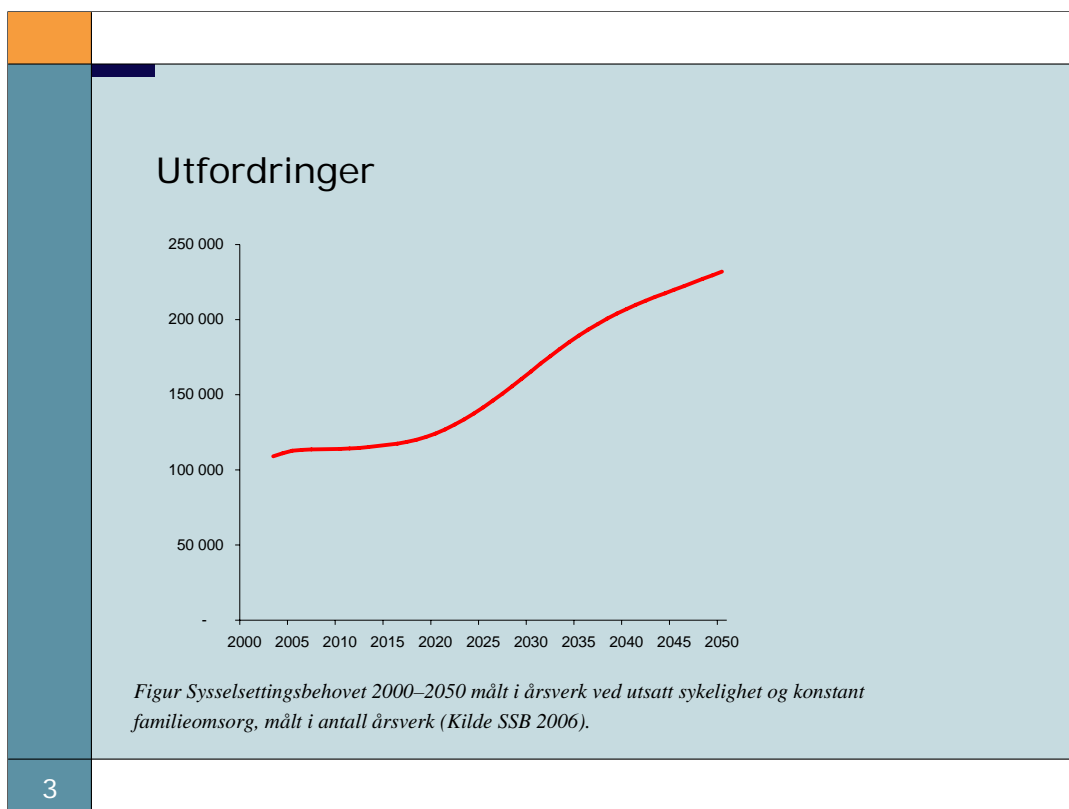
	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 45%; text-align: center;">  </div> <div style="width: 50%;"> <h3>5 hovedutfordringer</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Nye brukergrupper • Aldring • Knapphet på omsorgsytere • Medisinsk oppfølging • Aktiv omsorg </div> </div>
2	

Som dere kanskje er kjent med la regjeringen i september i fjor frem Stortingsmelding nr. 25 (2005-2006) om fremtidens omsorgsutfordringer for Stortinget, og den ble behandlet i Stortinget like før påske.

Omsorgsmeldingen skisserer fem hovedutfordringer for de kommunale helse- og omsorgstjenestene, og disse er:

- at veksten i nye brukergrupper, og da spesielt i veksten av yngre brukere, innebærer et behov for annen faglig kompetanse enn tidligere
- at økningen i antallet eldre krever en utbygging av kapasiteten og en økt kompetanse på aldring
- at aldringen av befolkningen fører til en knapphet på familieomsorgsytere, som innebærer at det offentlige må ta hele den forventede behovsveksten
- at endringer i brukergruppene, med et større omfang av kroniske og sammensatte lidelser, øker behovet for bedre medisinsk og tverrfaglig oppfølging og et koordinert tjenestetilbud fra både spesialisthelsetjenesten og den kommunale helse- og sosialtjenesten
- at svakheter ved dagens omsorgstjeneste knyttet til å dekke psykososiale behov og behov for aktivitet krever større faglig bredde med plass til flere yrkesgrupper

Kort fortalt stiller de nye brukergruppene krav til nye arbeidsformer og endret kompetanse, og veksten i tallet på eldre vil kreve en betydelig utbygging av tjenestetilbudet.



3

Denne figuren illustrerer et nøkternt anslag for hva arbeidskraftbehovet i den kommunale helse- og omsorgssektoren vil være de neste 45 år. I tillegg til veksten i antall eldre er utviklingen i eldres helse og innsatsen fra familien de viktigste forhold som påvirker arbeidskraftsbehovet.

Mange eldre opplever sykdom og funksjonstap de siste leveårene. Hvorvidt denne perioden blir kortere, lengre eller er uendret når levealderen øker er usikkert. Men dersom økt levetid gir flere friske år, anslår SSB at arbeidskraftbehovet øker med vel 125.000 årsverk fram mot 2050. Dette innebærer mer enn en dobling i forhold til i dag.



5 langsiktige strategier

- Kvalitetsutvikling, forskning og planlegging
- Kapasitetsvekst og kompetanseheving
- Bedre samhandling og medisinsk oppfølging
- Aktiv omsorg
- Partnerskap med familie og lokalsamfunn

4

Regjeringen legger i Omsorgsmeldingen både kortsiktige og langsiktige strategier for å møte disse utfordringene.

Hovedstrategien er å utnytte den demografisk sett relativt stabile perioden vi har foran oss til en gradvis utbygging av tjenestetilbudet, og til å planlegge og forberede den raske veksten i omsorgsbehov som forventes fra omkring 2020. Enkelte kommuner vil imidlertid møte de demografiske utfordringene tidligere enn dette.

Omsorgsmeldingen legger fem langsiktige strategier med konkrete tiltak frem til 2015, og disse er:

- kvalitetsutvikling, forskning og planlegging
- kapasitetsvekst og kompetanseheving
- bedre samhandling og medisinsk oppfølging
- aktiv omsorg
- partnerskap med familie og lokalsamfunn

Av disse fem strategiene er det spesielt én strategi jeg vil trekke frem:

- Å sikre den kommunale helse- og omsorgssektoren tilstrekkelig personell, kompetanse og stabilitet i årene fremover

Kapasitetsvekst og kompetanseheving

Personellutfordringer i omsorgstjenesten:

- Personellmangel
- Høy andel personell uten relevant utdanning
- Tverrfaglig kompetanse
- Høy avgang
- Deltidsstillinger
- Konkurransen med andre sektorer
- Omdømme

5

Personellet utgjør den grunnleggende ressursen i omsorgstjenesten, der nesten all undersøkelse, behandling, rehabilitering og omsorg består av menneskelig innsats. Omsorgstjenesten er derfor sårbar for svingninger i personelldekning, personellens kvalifikasjoner og samarbeidsforhold.

Jeg vil spesielt trekke frem følgende utfordringer i dag:

1. Den kommunale omsorgssektoren er kjennetegnet ved å ha en høy andel personell uten relevant utdanning, og her må vi slutte å bruke begrepet "ufaglærte", for denne gruppen består av mye faglært personell og mange som har gått livets skole.
 - Denne gruppen utgjør om lag 1/3 av de sysselsatte i sektoren
2. Mangfoldigheten i brukernes behov tilsier at det er et behov for mer tverrfaglig kompetanse blant personellet, blant annet i forhold til sosial kontakt og aktivitet
3. Avgangen av helse- og sosialpersonell fra den kommunale helse- og omsorgssektoren er for høy, både til andre sektorer og til attføring eller uførepensjon (ca. 10 % per år)
4. Det er en omfattende bruk av deltidsstillinger i sektoren
5. Helse- og sosialsektoren er i en tøff konkurransesituasjon med andre sektorer om ungdommens søkepreferanser
6. Den kommunale helse- og omsorgssektoren sliter med et ufortjent dårlig omdømme

Kapasitetsvekst og kompetanseheving

- Styrking av kommuneøkonomien
- 10.000 nye årsverk i pleie- og omsorgssektoren med relevant fagutdanning innen utgangen av 2009, ut fra nivået i 2004
- Kompetanse- og rekrutteringsplanen
Kompetanseløftet 2015

6

For å møte utfordringene knyttet til kompetanse har regjeringen tatt tre grep:

1. Regjeringen har styrket kommunenes inntekter med om lag 14,5 milliarder kroner siden 2005, og vi har for 2008 foreslått en vekst på ytterligere 6 milliarder kroner.
2. Dette har blant annet lagt til rette for en av regjeringens viktigste målsettinger, om å etablere 10.000 nye årsverk med fagutdanning i pleie- og omsorgssektoren innen utgangen av 2009. Tall fra SSB og prognoser fra KS tyder på en rekordsatsing i kommunene og at målene vil nås.
 - Regjeringen har anslått at det for perioden 2008-2015 er behov for ytterligere 12.000 årsverk i omsorgstjenesten
 - For 2008 legger de frie inntektene til kommunene til rette for 2000 nye årsverk i omsorgstjenesten.
3. Regjeringen har i tillegg utarbeidet kompetanse- og rekrutteringsplanen Kompetanseløftet 2015.

Kompetanseløftet 2015

Styrket fokus på kompetanse:

- styrker omsorgssektoren
- skaper bedre fagmiljø og arbeidsmiljø
- positivt på sektorens omdømme
- virker rekrutterende
- får personellet til å stå lengre i arbeid
- skaper god kvalitet på tjenestene

7

Kompetanseløftet har satt et styrket fokus på kompetanse i omsorgstjenestene.

Vi mener at god og relevant kompetanse:

- bidrar til å styrke omsorgssektoren i møtet de endrede behovene hos brukerne
- bidrar til å skape bedre fagmiljø og arbeidsmiljø
- virker positivt på sektorens omdømme
- som virker rekrutterende både på ungdom og voksne
- at utviklingsmuligheter og trivsel får personellet til å stå lengre i arbeid
- at dette til sammen bidrar til å skape god kvalitet på tjenestene

	<p style="text-align: center;">Kompetanseløftet 2015</p> <p>Hva er relevant kompetanse?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktisk kompetanse • Mer enn praktisk kompetanse <ul style="list-style-type: none"> – Sosial kompetanse – Kulturell kompetanse – Kompetanse på hverdagsliv og gode øyeblikk – m.v. • Rekruttere bredt og nytt <ul style="list-style-type: none"> – personell fra hotell- og restaurantnæringen – kulturarbeidere – lærere og spesialpedagoger – m.v.
8	

Dette reiser spørsmålet: Hvilken kompetanse er relevant for omsorgstjenestene?

1. Omsorgssektoren er avhengig av personell med en praktisk kompetanse
 - Det er ikke slik at alle trenger å ha en mastergrad for å jobbe i denne sektoren
 - Vi må ikke glemme at det fortsatt er slik at det fortsatt skal vaskes rumper, vaskes gulv, skifte sengetøy og mates. Og hvis ikke dette fungerer vil alt bryte sammen.
2. Kompetansebehovet er imidlertid større enn pleie, behandling og praktisk bistand
 - Det er sosial kompetanse, kulturell kompetanse, og kompetanse på hverdagsliv og de gode øyeblikk.
 - Aktiv omsorg krever større faglig bredde, der det er plass for yrkesgrupper som kan gi omsorgstjenester en mer aktiv profil:
 - aktivitører
 - ergoterapeuter
 - sosionomer
 - vernepleiere
3. Vi må også begynne å rekruttere bredt og nytt
 - Det er en kamp om arbeidskraften
 - Vi har lenge opplevd at andre sektorer har "stjålet" personell fra våre tjenester, og vi må nå vurdere å slå tilbake
 - Vi må vurdere en aktiv rekruttering av fagutdannet personell utover det tradisjonelle, som for eksempel:
 - personell fra hotell- og restaurantnæringen
 - kulturarbeidere
 - lærere og spesialpedagoger

9	<p style="text-align: center;">Kompetanseløftet 2015</p> <p>Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10.000 nye årsverk • heve det formelle utdanningsnivået • større faglig bredde • tilgang på 4.500 helsefagarbeidere per år • styrke veiledning, internopplæring og videreutdanning <p>Vi må være selvforsynt med personell</p> <ul style="list-style-type: none"> - tilstrekkelig utdanningskapasitet - omfattende utvalg av tiltak
---	---

I de første årene vil målet for Kompetanseløftet være å:

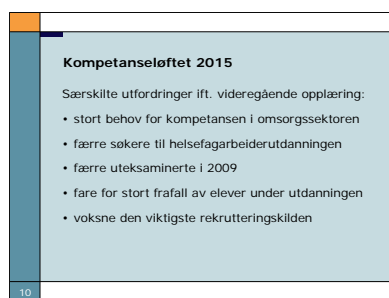
- øke bemanningen i omsorgssektoren ut fra nivået i 2004 med 10.000 nye årsverk med relevant fagutdanning innen utgangen av 2009
- heve det formelle utdanningsnivået i omsorgstjenestene
- sikre en bruttotilgang på helsefagarbeidere på om lag 4.500 per år
- skape større faglig bredde med flere faggrupper og økt vekt på tverrfaglighet
- styrke veiledning, internopplæring og videreutdanning

Regjeringen har gjort det klart at den ikke vil gå inn for en aktiv rekruttering av personell fra utviklingsland. Vi må derfor være selvforsynt med personell og fokusere på nasjonale virkemidler for å sikre oss tilstrekkelig personell. Dette skal vi greie gjennom en tilstrekkelig utdanningskapasitet og et omfattende utvalg av tiltak.

Tiltakslisten i Kompetanseløftet er lang, og jeg vil ikke gå inn på hvert enkelt tiltak her i dag.

Hovedinnretningen i Kompetanseløftet de første årene er knyttet til to grupper med særskilte utfordringer, og som til sammen utgjør nesten 80 % av de sysselsatte i omsorgssektoren:

- personell med videregående opplæring i helse- og sosialfag
- personell uten relevant fagutdanning

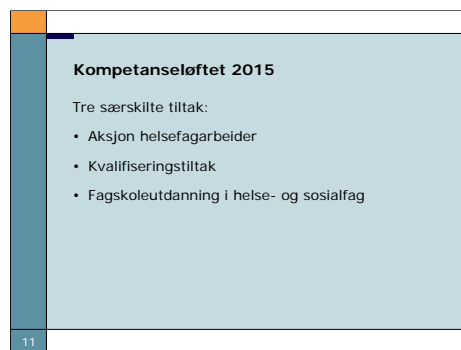


Vi vil støtte på noen særskilte utfordringer i de nærmeste årene fremover:

1. For det første vil behovet for personell i omsorgssektoren bli stort i årene som kommer – både ut fra et økt behov i sektoren, men også ut fra regjeringens målsetting om å heve kvaliteten på tjenesten.
 - Fremskrivninger av SSB antyder en sterk underdekning av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere i årene fremover.
 - NAVs bedriftsundersøkelse for 2007 har avdekket en rekordmangel på 1700 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere
2. Det er en viss usikkerhet knyttet til om overgangen fra hjelpepleier- og omsorgsarbeiderutdanningen i Reform 94 til helsefagarbeiderutdanningen i Kunnskapsløftet vil ha en innvirkning på søkertallene.
 - Søkertall til VG1 Helse og sosialfag viste en nedgang på om lag 7 % fra 2006 til 2007.
 - Søkertall til VG2 Helsefagarbeider i 2007 viste en nedgang på om lag 3 % sammenlignet med tilsvarende nivå innen hjelpepleie og omsorgsfag i 2006.
 - Dette er svært bekymringsfullt.
3. Samtidig vil overgangen fra en treårig hjelpepleierutdanning til en fireårig helsefagarbeiderutdanning føre til en reduksjon i antallet uteksaminerte helsefagarbeidere i 2009 tilsvarende et årskull hjelpepleiere.
4. Dette forsterkes av erfaringene med et stort frafall av elever i hjelpepleier- og omsorgsarbeiderutdanningene, hvor kun fire av ti som startet VK1 i 1999 var igjen i yrket ett år etter avsluttet utdanning i 2003.

Det er de voksne som har vært den største rekrutteringskilden til omsorgssektoren opp gjennom årene:

- På 70-tallet sammenfalt oppbyggingen av hjemmetjenestene med kvinnefrigjøringen og kvinnes inntog i arbeidsmarkedet, og vi fikk en hel generasjon med husmødre inn i sektoren.
- Underveis ble omsorgsarbeidet organisert og utdanninger formalisert.
- Etter nedgangen i 1990-årene i tilgangen på personell med fagutdanning i helse- og sosialfag fra videregående opplæring, bidro de forrige rekrutteringsplanene og Kompetansereformen til at tilgangen på hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har økt fra 2000 og frem til i dag.
- Det ligger nå en viss tiltro til at en utvidelse av voksenretten til videregående opplæring, fra å gjelde de som er født før 1978 til å gjelde alle over 25 år, vil kunne bidra til å videreføre den positive betydningen Kompetansereformen har hatt på personellsituasjonen i omsorgssektoren.
- Om lag 2/3 av den årlige tilgangen på hjelpepleiere og omsorgsarbeidere har de siste årene bestått av voksne.



Av tiltakene i Kompetanseløftet vil jeg spesielt trekke frem tre tiltak som skal møte disse utfordringene:

1. Aksjon helsefagarbeider er et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsmyndighetene, Utdanningsmyndighetene og arbeidsgiverorganisasjonene KS, HSH og NAVO.
 - Prosjektet er rettet mot ungdom og har til hensikt å sikre helsefagarbeiderutdanningen god rekruttering og tilstrekkelig antall læreplasser.
 - I regi av Aksjon helsefagarbeider pågår det blant annet et arbeid med å opprette rekrutteringspatroljer over hele landet, og sammen med Fagforbundet og fylkene Oppland og Rogaland arbeider Aksjon helsefagarbeider også med NM i helsefag.
 - Målet er å få frem yrkesutøvere som er stolte av jobben sin, og tiltakene har gitt gode resultater i forhold til rekrutteringen til utdanningene.
2. Kompetanseløftet har i tillegg et tiltak for å kvalifisere personell til helsefagarbeidernivå.
 - Mange voksne har benyttet sin rett til videregående opplæring men ønsker likevel å arbeide i omsorgssektoren.
 - Erfaringer viser i tillegg at de voksne som ønsker å jobbe i sektoren er en veldig stabil arbeidskraft sammenlignet med de unge, og voksenopplæring er derfor viktig for rekrutteringen til sektoren.
 - Tilgangen av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere med voksenopplæring har de siste årene vært nesten dobbelt så høy som tilgangen gjennom det ordinære skoleløpet.
3. Fagskoleutdanning i helse- og sosialfag er et tredje tiltak
 - Gjennom fagskoleutdanning tilbys personell med videregående opplæring et strukturert videreutdanningstilbud.
 - Dette skaper en karrierevei, som i seg selv bidrar til å hindre avgang til andre sektorer og virker rekrutterende på de som vurderer en fremtid innenfor omsorgstjenestene.
 - Vi gir gjennom Kompetanseløftet et stimuleringsstipend til delfinansiering av fagskoleutdanning
 - Stortinget har besluttet at ansvaret for fagskoleutdanningen skal legges til de nye regionene fra 2010.
 - Regjeringen vil gjennomgå finansieringen i forbindelse med overføringen av drifts- og finansieringsansvaret for fagskoleutdanning til regionene.

Avslutning

- Kompetansesatsing et felles løft
- Utviklingstrekk:
 - Flere høyskoleutdannede
 - Færre søkere til videregående opplæring
- Vi må rekruttere personell med både videregående opplæring og høyskoleutdanning

12

Regjeringens satsing på kompetanse er en del av et felles løft for hele omsorgssektoren, der statlige myndigheter, kommuner, arbeidstakere og utdanningsaktører må spille på lag.

Vi må også ta inn over oss at folk nå vil ta høyskoleutdanning, og faktisk gjør det. Vi må ikke se negativt på dette, men heller benytte anledningen til å heve kompetansen og tenke bredere enn tidligere. Dette vil være en god forberedelse til situasjonen om 15 år, når vi har bruk for kompetansen i sektoren.

Takk for oppmerksomheten.