



Strategi for rekruttering av personell i helse- og velferdsyrka

Korleis kan Vestland fylkeskommune bidra?

Innhald

Innleiing	2
Kunnskapsgrunnlag for strategien	3
Elevtal, overgangar og vidaregåande opplæring for vaksne	3
Kompetansebehov	5
Innspel i prosessen	8
Tidlegare vedtak	11
Oppsummering	11
Strategi	12

Innleiing

Fylkestinget vedtok 30.9.24 i sak PS 134/24 *Arbeidet med å skaffe nok kompetent personell til helse og omsorg* følgande:

1. Fylkestinget ber fylkesdirektøren legge fram ein eigen strategi for korleis Vestland fylkeskommune kan bidra til auka rekruttering av helsepersonell og personell innan velferdsyrka. Særleg viktig er det å sjå på tiltak som aukar talet elevar innanfor helse- og oppvekstfag som går ut i lære. Strategien bør òg synleggjere korleis ein kan gjere helse- og velferdsyrka meir attraktive.
2. Strategien må også bygge på tidlegare vedtak i PS 35/22 Styrking av overgang frå vg2 til lære, PS 36/22 Utdanningsmoglegheiter etter fullført helse og oppvekstfag og punkt 8 i PS 102/24 Heilskapleg plan for tilbudsstruktur.
3. Yrkesopplæringsnemnda, kompetanseforum Vestland og Fagskulen må involverast i arbeidet.

Vedtaket inneber både å legge fram ein strategi og vurdere tiltak. Ein strategi er ein retningsgivande og overordna plan. Han skal vere langsiktig, fleksibel og seie noko om kva retning ein skal gå i og kvifor. Ein tiltaksplan er konkret, har kortare tidslinje og kan prøve å løyse delar av ein strategi.

Utviklingsplan for Vestland er den overordna planen for fylket som set retning for samfunnsutviklinga, og vart vedteke av fylkestinget i desember 2024. Planen har fire hovudsatsingsområde med mål og ti strategiar for å nå måla. Ut frå denne planen skal det bli lagd to regionale planar, der den eine er regional plan for verdiskaping og kompetanse. Ein strategi for rekruttering til helse- og velferdsyrka vil falle inn under ein slik regional plan. Arbeidet med denne strategien vil difor bli ein del av kunnskapsgrunnlag for den regionale planen.

Fylkesdirektøren legg difor i denne saka fram ein strategi for auka rekruttering av helsepersonell og personell til velferdsyrka, og ikkje ein konkret tiltaksplan. Det vidare arbeidet med implementering av strategien vert følgd opp i regional plan for verdiskaping og kompetanse.

Kunnskapsgrunnlag for strategien

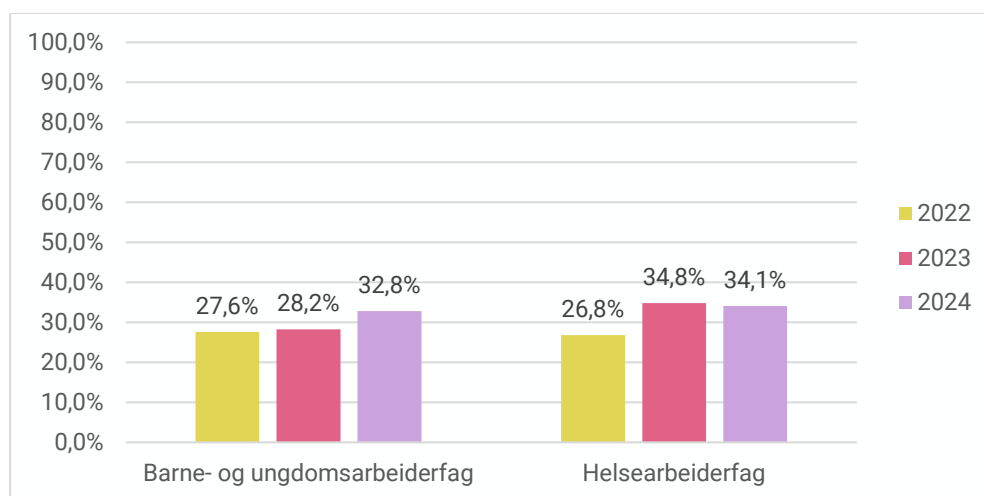
Elevtal, overgangar og vidaregåande opplæring for vaksne

Elevtal i helse- og oppvekstfag

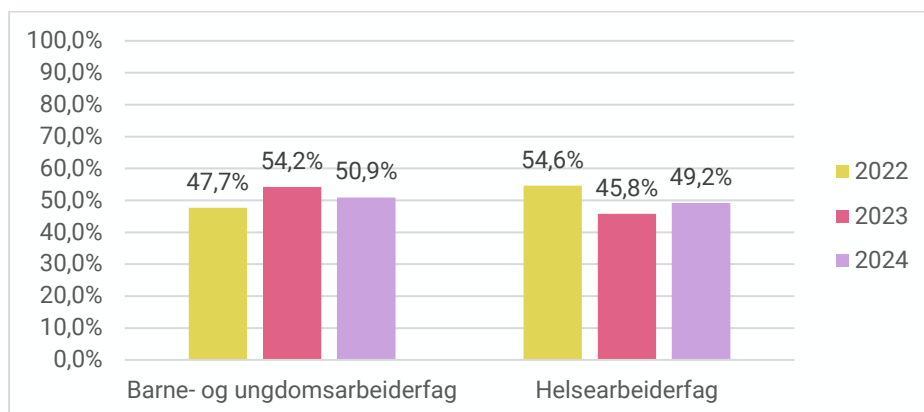
Vestland har hatt ein nedgang i elevtal på vg1 helse- og oppvekstfag dei siste åra, men for skuleåret 2025-26 er det ein auke i søkartala på 203 elevar. Dette utgjer 14% av primærsøklarane, ein auke frå 12,3% av primærsøklarane året før. På vg2 kan elevane velje mellom sju ulike programområde (Vestland tilbyr fem av dei), der helsearbeidarfag og barne- og ungdomsarbeidarfag er dei største.

Overgangar frå vg2

Mange elevar vel å søkje vg3 påbygging til generell studiekompetanse i staden for læreplass, ofte for å ha ei breiare fagleg plattform for vidare studium. Dette er ofte eit planlagd løp hos elevane og noko som har vore trenden over lang tid. I 2024 gjekk 34,1% av elevane i helsearbeidarfag ut i lære medan 49,2% starta på vg3 påbygging til generell studiekompetanse. Dei tilsvarande tala for barne- og ungdomsarbeidar var at 32,8% av elevane gjekk ut i lære og 50,9% starta på vg3 påbygging.



Figur 1 Del elevar som gjekk ut i lære 2022-2024, qlik.no



Figur 2 Del elevar som gjekk til påbygging 2022-2024, qlik.no

Overgang til bedrift

Fagfornyninga trådde i kraft hausten 2020 og sidan har Kunnskapsdepartementet sett i gong nokre evalueringar av yrkesfaga. Den tredje delrapporten¹ tek for seg overgangen til bedrift. Den seier at om lag ein tredel av lærlingar uansett programområde bestemte seg for lærefag før dei starta på vgs, mens halvparten bestemmer seg i løpet av vg1 eller vg2. Samtidig seier om lag 30% at dei ombestemte seg for lærefag i løpet av skuletida. Grunngevinga for at dei endrar meining i løpet av skulegangen er mellom anna at andre yrker verkar meir spanande, betre løns- og arbeidsvilkår, ønske om å ta høgare utdanning eller at dei fekk kjennskap til andre yrke gjennom utplassering under vg1 eller vg2.

Rapporten viser til at lærlingane i helse- og oppvekstfaga seier at dei i stor grad trivst på arbeidsplassen. Dei føler seg som ein del av arbeidsfellesskapen, blir svært godt følgt opp, er veldig klar over kva dei skal lære og føler seg klare til eksamen. I alle desse kategoriane svarer lærlingane i helse- og oppvekstfaga blant dei mest positive av alle lærlingar.

Det dei svarar mest negativt på er om dei trur dei kan få fast jobb på arbeidsplassen etter læretida. 87% svarer nei eller veit ikkje på det spørsmålet, i motsetning til elektrofaga der berre 17% av lærlingane svarer det same. Det kan tyde på at det er svært uklart for lærlingane i helsearbeidarfag om dei har ei framtid der dei er lærlingar. Denne usikkerheit kan vere med på å forsterke graden av lærlingar som ønsker å ta påbygging og studere vidare etter oppnådd fagbrev.

29% av lærlingane i helse- og oppvekstfaga seier at dei vil ta påbygging etter fagbrevet. Det er også fleire lærlingar i dette fagfeltet som svarar at dei ser for seg å ta høgare utdanning dei neste 5 åra, anten universitet/høgskule (49%) eller fagskule (22%), enn lærlingar i dei andre fagfelta.

Fullføringsprosenten for fagbrev i helse- og oppvekstfaga er svært høg. Statistikk frå udir.no viser at lærlingar i helse- og oppvekstfaga oppnår fagbrevet i snitt raskare enn snittet for andre fag, og at helsearbeidarfaglærlingar oppnår det raskast av alle i helse- og oppvekstfaga.

Opplæring for vaksne

For å få fleire til helsesektoren er det også viktig med gode tilbod for vaksne som ikkje har fullført vidaregåande opplæring, jobbar ufaglært, har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, eller som ønskjer

¹ [Overgang til opplæring i bedrift. Tredje delrapport fra evalueringen av fagfornyelsen yrkesfag](#)

å rekvalifisere seg. Tilboda er tilpassa dei vaksne og skal gjere det enklare for fleire å kvalifisere seg til ein jobb i helsevesenet.

Vestland fylkeskommune tilbyr mellom anna:

- Fagbrev på jobb – opplæringsordning som gjer det mogeleg å ta fagbrev medan ein er i lønna arbeid
- Modulstrukturert opplæring – fleksibel opplæring tilpassa den vaksne sin realkompetanse
- Praksiskandidatordninga – ordning for personar med lang arbeidspraksis som kan melde seg opp til fag- eller sveineprøve

Norskopplæring er nødvendig for mange vaksne minoritetsspråklege som ønskjer å arbeide i helsesektoren. Helsedirektoratet peiker på at alle som vert tilsett i norsk helsevesen bør dokumentere norsk på B2-nivå², både skriftleg og munnleg. Arbeidsgivar har også moglegheit til å stille strengare språkkrav enn B2. Praksisen her er noko ulik mellom kommunane i fylket.

Grundigare statistikk og analyse om elevtal, overgangar og vidaregåande opplæring for vaksne ligg i vedlegg 2.

Kompetansebehov

Helsepersonellkommisjonen sin rapport «Tid for handling»³ har ein grundig analyse av både den noverande situasjonen og framtidige utfordringar knytt til helse- og velferdssektoren. For å seie noko om framtidig personellbehov, utarbeidde SSB ein ny versjon av framskrivingsmodellen Helsemod⁴ på oppdrag frå Helsepersonellkommisjonen i 2023. Den viser ein ubalanse i etterspurnaden av helse- og omsorgstenester. Den har ulike scenario, men viss ein brukar mellomalternativet, er det forventa eit underskot på nesten 70 000 årsverk i 2040, der sjukepleiarar og helsefagarbeidarar utgjer 54 000 av årsverk. Det er ein del faktorar dei brukte i berekninga som kan påverke desse tala. Desse faktorane er demografiendringar, betra helse, omfanget av uformell omsorg, tidsbruk per brukar og utvikling av meir effektive tenester. Helsepersonellkommisjonen viser i sin rapport til fleire ulike framskrivingar som beskriv framtidig behov; mellom anna frå KS⁵ og nasjonal bemanningsmodell for spesialisthelsetenesta⁶. Sjølv om dei ulike metodane og rapportane får eit noko ulikt tal på personellbehovet, slår alle fast at det er eit framtidig stort nasjonalt behov, og da særleg innan helsefagarbeidar og sjukepleiar.

Kommisjonen slår fast at ein ikkje kan auke helse- og omsorgstenesta sin del av den totale arbeidsstyrken i landet utan at det går ut over andre sektorar og bransjar sine behov for arbeidskraft. I staden peiker rapporten på at det er viktig å bruke personellet og kompetansen ein allereie har meir effektivt. Den demografiske utviklinga gjer at helsesektoren vil ha eit større behov for slike tenester i framtida. Det set krav til organisering, utforming av tenestene og budsjettprioritering både i kommunar og i helseføretaka.

² [Om helsepersonellsets språkkompetanse - Helsedirektoratet](#)

³ [NOU 2023: 4 - regjeringen.no](#)

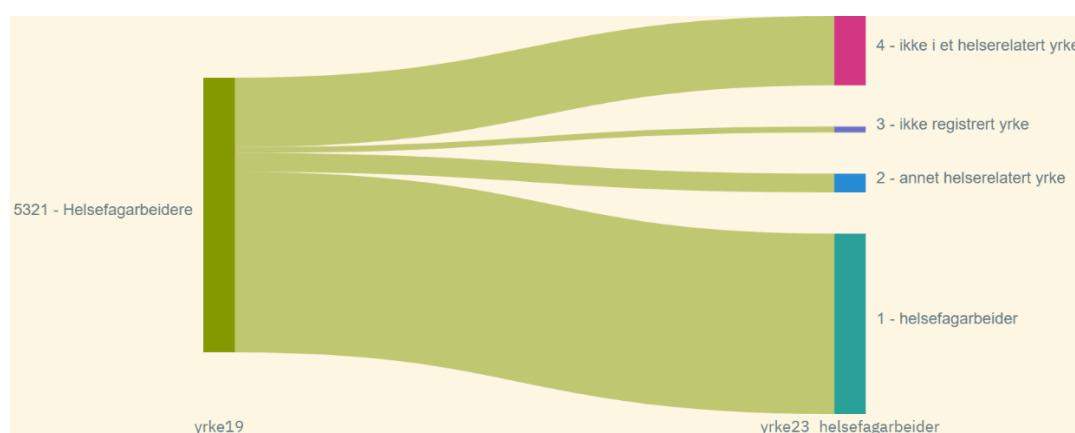
⁴ [Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040](#)

⁵ [Bemanningsutfordringene i helse- og omsorgssektoren – utfordringsbildet og løsningsdimensjoner](#)

⁶ [Neste generasjon plan - Statistikk og framskrivingar](#)

Fylkesdirektøren har sett på utviklinga av arbeidsmarknaden i Vestland og gjort ein analyse av truleg framtidig kompetansebehov⁷. Den viser at det har vore ein vekst i tilsette sjukepleiarar og spesialsjukepleiarar frå 2015 til 2023, der veksten har vore størst i Bergen. Det er likevel framleis eit udekt kompetansebehov. Nav si bedriftsundersøking frå 2020 til 2024⁸ viser same tendens og rapporterer at arbeidskraftsbehovet er klart størst i helse- og sosialtenester.

Figur 3 viser dei som var helsefagarbeidarar i Vestland i 2019 opp mot kva yrke dei har i 2023. Den viser at om lag tre av fire framleis er i eit helserelatert yrke, og dei aller fleste er framleis helsefagarbeidarar. Ei utfordring fleire kommunar har er at det er ein rimeleg stor del av arbeidsstyrken som er over 55 år. Dette gir utfordringar når fleire pensjonerer seg omtrent samtidig. Erstatningsbehovet i seg sjølv blir stort samtidig som at den demografiske utviklinga også gjer behovet større.

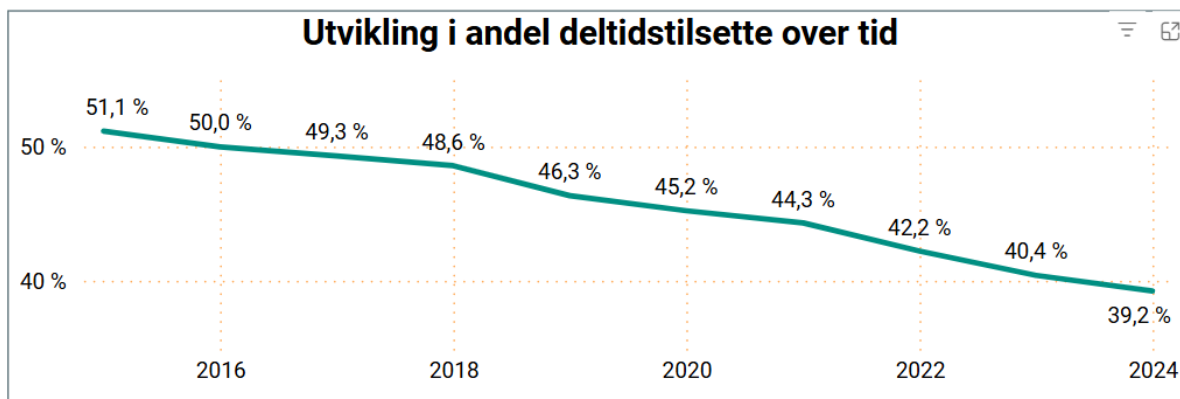


Figur 3 Helsefagarbeidarar i Vestland sin yrkestilknytning frå 2019 til 2023, microdata.no

Alle kommunar og helseføretak fylkesdirektøren har vore i kontakt med, har heiltidskultur som eit fokusområde. Statistikk viser at det har vore ei positiv utvikling i stillingsstorleik og i kor mange heiltidstilsette det er i dei helserelaterte i Vestland, jf. figur 4. Det er variasjonar mellom regionane i fylket, men felles for alle er ein markant nedgang i deltidstilsette i perioden. Variasjonane kan skuldast at det i mindre kommunar vil vere vanskelegare å sette saman heile stillingar grunna turnussystem og færre arbeidstakarar. Større verksemdar har truleg stordriftsfordelar samanlikna med mindre verksemdar.

⁷ [Kunnskapsgrunnlag for kompetanse i arbeidslivet - Vestland fylkeskommune](#)

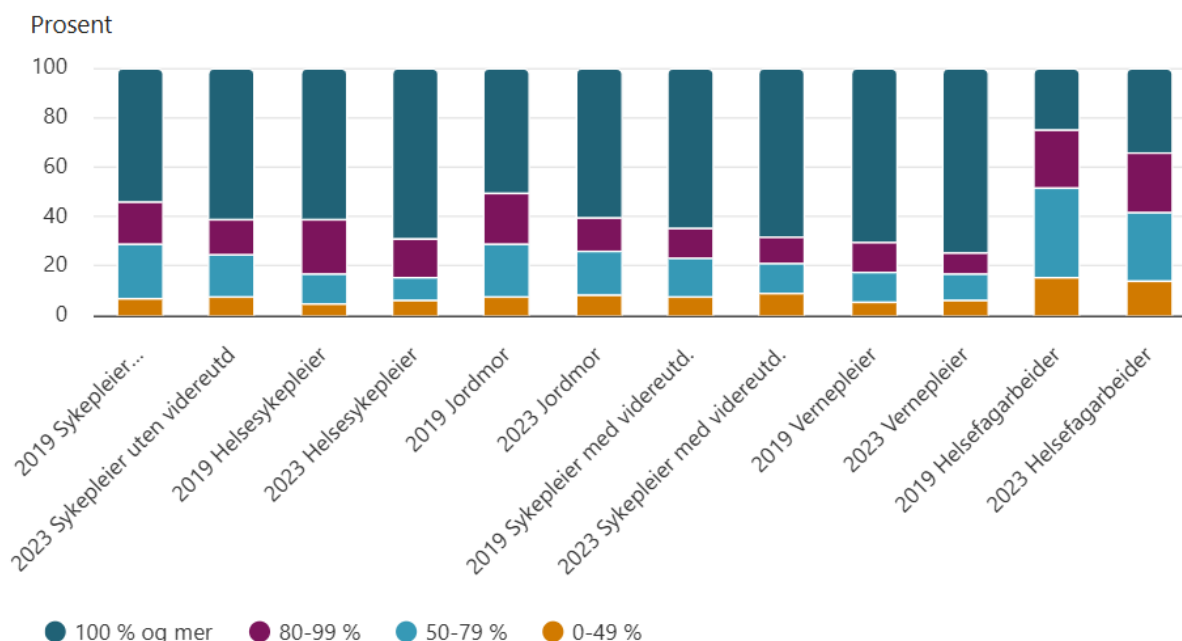
⁸ [NAV-rapport nr. 1 NAVs bedriftsundersøkelse2024_ny.pdf](#)



Figur 4 Utvikling av deltidstilsette i helse- og sosialtenester i Vestland, 2015-2024, Vestland fylkeskommune sitt kunnskapsgrunnlag for kompetanse i arbeidslivet (ikkje publisert for 2025 enno)

Helsedirektoratet viser også i sin rapport Kompetanseløft 2025 – Årsrapport 2023⁹ at talet på helsefagarbeidarar med 100% stilling auka om lag 10 prosentpoeng frå 2019 til 2023 i heile landet. Figur 4 viser at fleire jobbar i større stillingsprosentar i yrke som sjukepleiar, jordmor, helsesjukepleiar, vernepleiar og helsefagarbeidar.

Andelen sysselsatte med ulik stillingsstørrelse blant utvalgte yrkesgrupper[48]



Figur 5 Del sysselsatte med ulik stillingsstorleik blant utvalde yrkesgrupper, helsedirektoratet.no

⁹ [Kompetanseløft 2025 – Årsrapport 2023 - Helsedirektoratet](#)

Innspel i prosessen

I arbeidet med strategien har det vore fleire samtalar og møte for å få eit breitt samansett kompetansegrunnlag. Fylkesdirektøren har vore i dialog med fleire vidaregåande skular, kommunar, andre fylkeskommunar, samarbeidsorgan (tidlegare opplæringskontor), Kompetanseforum Vestland, regionale kompetanseforum og regionråd, Fagskulen Vestland og yrkesopplæringsnemnda.

Fylkesdirektøren har eit generelt inntrykk av at alle aktørar som jobbar i og med helse- og velferdsyrka er opptekne av rekrutteringsutfordringane og at dette har stort fokus på alle nivå.

Vidaregåande skular

Fylkesdirektøren har vore i dialog med ni vidaregåande skuler i Vestland for å innhente informasjon om organisering av opplæringa og rekruttering til fagfeltet. Det har vore dialog med skular frå alle inntaksområda. Utvalet er skular med ein klasse på kvart nivå, skular med fleire parallellar og fleire programområde på vg2 og skular med treårig helse- og oppvekstfag med studiekompetanse.

Skulane jobbar aktivt med rekruttering av elevar til helse- og oppvekstfag gjennom ulike informasjonsmøte, hospiteringsordningar og karrieremesser.

Faget yrkesfagleg fordjuping blir i stor grad organisert som praksis ved ulike arbeidsplassar. Skulane har stort fokus på at elevane gjennom praksisperiodane skal få god kjennskap til praksisfeltet og karrieremoglegheiter på ulike fagfelt i helsesektoren.

Alle skulane har ein praksis med at elevane får moglegheit til å kome med ønske om kva type arbeidsplass dei ynsker utplassering i. Mange av dei vidaregåande skulane rekrutterer elevar frå nærliggande kommunar og har ønske om utplassering på arbeidsplassar i heimkommunane. Skulane har stort fokus på å imøtekomme elevane sine ønske og klarer i stor grad og legge til rette for dette, noko som også er med på å styrke samhandling mellom nærliggande kommunar og vidaregåande skule med tilbod i helse- og oppvekstfag.

Skulane har århjul for samarbeidet med praksisfeltet, der det vert gjennomført faste samarbeidsmøte på leiarnivå mellom skule og arbeidsplassar i kommunane. I Bergen kommune er det behov for større grad av koordinering mellom tilgjengelege arbeidsplassar og skular, og samarbeidsmøta vert av den grunn gjennomført på leiarnivå i kommunen.

Ansvar for samhandling mellom den enkelte arbeidsplassen om avtale og oppfølging av den enkelte elev i praksisperiodane er i hovudsak lagt til faglærarane. Ved enkelte skular er delar av ansvaret lagt til rådgjevar og/eller arbeidslivskontakt.

Kommunar

Fylkesdirektøren har kontakta ni kommunar som har vidaregåande skular med utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag for å innhente informasjon om korleis kommunane og dei vidaregåande skulane samhandlar om opplæringa. Det har vist seg krevjande å kome i kontakt med rette vedkomande i kommunane for ein samtale. Fem av kommunane har gitt tilbakemelding på førespurnaden. To av kommunane har gjeve ei kort skriftleg tilbakemelding og tre av kommunane har gjeve tilbakemelding og funne tid for samtale.

Kommunane har gjennom skriftleg tilbakemelding eller i møte fortalt om eit godt samarbeid med dei vidaregåande skulane om praksisopplæringa, der ein samhandlar godt både på systemnivå og på individnivå. Rektor eller avdelingsleiarar i vidaregåande skule har møte med leiarar i kommunane, der

det vert fastsett overordna avtaler om læringsmål i praksisperiodane og samarbeidsavtaler mellom skular og kommunar.

Faglærarar i helse- og oppvekstfag, ofte lærarar med undervisningsansvar i faget yrkesfagleg fordjuping, er dei som oftast har kontakt med dei ulike institusjonane. I dialog med fagansvarlege i institusjonane vert det gjort konkrete avtalar om utplasseringar, tidspunkt for praksisperiodane, tal elevar som institusjonane kan ta imot i praksis, og eventuell informasjon om elevar som treng ekstra tilrettelegging og oppfølging i praksisperiodane.

Mange av skulane som har opplæring i helse- og oppvekstfag har opplæring både for ungdomar og vaksne, noko som medfører at mange av kommunane samla sett har mange elevar i praksis i løpet av eit år. I tillegg tek mange av kommunane også imot praksiselevar og -studentar frå grunnskular og frå ulike helse- og omsorgsstudier på høgskule- og universitetsnivå.

Alle kommunane melder tilbake om at dei har stort behov for auka rekruttering til helsesektoren, men at det er vanskeleg å auke tal elevar og studentar som skal få oppfølging og rettleiing på dei ulike arbeidsplassane. Kommunane som fylkesdirektøren har vore i dialog med var alle opptekne av god kvalitet på oppfølginga for å sikre eit godt og trygt møte med praksisfeltet. Dette var av enkelte peika på som avgjerande for kunne auke rekrutteringa til helse- og omsorgsyrrka.

Andre fylkeskommunar

Fylkesdirektøren har vore i dialog med Trøndelag, Rogaland og Møre og Romsdal fylkeskommunar for å innhente informasjon om korleis dei eventuelt arbeider for å auke rekrutteringa til helse- og velferdsyrka.

Fylkeskommunane tilbyr utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag ved mange av dei vidaregåande skulane, slik som i Vestland. Alle dei tre fylkeskommunane fortel at dei også har mange vaksne som tek opplæring i helse- og omsorgsfaga. For at kommunane skal kunne rekruttere tilstrekkeleg tal fagarbeidarar, er dette ei viktig gruppe. Kommunane i dei tre fylka er avhengige av at fylkeskommunen legg til rette for ulike organiseringar av opplæringa som er tilpassa vaksne. Det vert spesielt vist til modulstrukturert opplæring, fagbrev på jobb og bruk av praksiskandidatordninga.

Dei tre fylkeskommunane har dei same utfordringane kring rekruttering av ungdomar til læreplassar, og mange av elevane søkar vg3 påbygging til generell studiekompetanse etter fullført vg2. Dei alle fleste elevane som ønsker å gå ut i lære får læreplass i heimkommunane. Lærlingar med behov for ekstra oppfølging i læretida får i høg grad læreplass i dei små kommunane, medan det kan vere noko vanskelegare i dei store kommune.

Fylkeskommunane peikar også på at dei ulike kommunane og helseføretaka har avgrensa kapasitet til å ta imot fleire elevar og studentar i praksis enn dei gjer i dag. Ein av fylkeskommunane understreka at det er viktig med god dialog med praksisfelt i det årlege dimensjoneringsarbeidet av opplæringstilbodet på vidaregåandeskolenivå.

Samarbeidsorgan

Fylkesdirektøren inviterte kvart samarbeidsorgan som har lærlingar i helsearbeidarfaget til samtale eller skriftleg tilbakemelding. Fylkesdirektøren fekk kontakt med tre samarbeidsorgan.

Samtalane og tilbakemeldingane viser at det er stor merksemd både på å rekruttere og behalde lærlingar. Fleire seier at dei er inne på ungdomsskulane, gjerne både i 9.klasse og 10.klasse for å fortelje om det å vere lærling og kva for moglegheiter som finst. Dei deltek også gjerne på foreldremøte i 10.klasse før søking for å informere føresette. På vidaregåande er dei inne i klassane både på vg1 og

vg2 og har samtalar med klassane for å synleggjere læreplassar. Dei har også tett kontakt med kommunar og helseføretak for å skaffe seg informasjon om tal på læreplassar.

Når elevane har blitt lærlingar har dei oppstartssamtalar, undervegssamtalar og møte med instruktørar undervegs. Mange har også samlingar for lærlingane der dei både har fagleg innhald og sosiale aktivitetar saman.

Samarbeidsorgana har også fokus på dei vaksne for å rekruttere fleire til sektoren. Dei tilbyr mellom anna språkstøtte til nykomne vaksne og fagstøtte viss nokon har behov for det. Dei er bidragsytarar til å styrke samarbeidet mellom ulike aktørar for å legge best mogleg til rette for kompetanseheving og trivsel. Nokre samarbeidsorgan seier at det ikkje alltid er læreplassar i helsearbeidarfaget i sine nærkommunar, slik at det enkelte år kan vere utfordring med å skaffe læreplassar til dei som ønsker det.

Yrkesopplæringsnemnda og hovudutval for opplæring og kompetanse

I fellesmøte for yrkesopplæringsnemnda og hovudutval for opplæring og kompetanse 11.3.25 var det sett av tid til ein introduksjon og innspel til temaet. Det kom innspel som peika på kor viktig det er at elevane får praksisplass i YFF-faget og at det er nok læreplassar og at kommunane må setjast i stand til å vere med på utdanninga av helsefagarbeidarar. Fleire var også inne på at det er svært viktig at rådgjevarar og lærarar veit godt nok om korleis yrka har utviklar seg og kva for moglegheiter som finst både innfor yrka og ved vidare utdanning.

Y-vegen som eit viktig ledd i opptak til høgare utdanning vart nemnd av fleire som noko fylkeskommunen bør jobbe for å få til. Det vart også påpeika at fagskulesektoren er viktig for vidareutdanning og at den moglegheita må bli tydelegare for elevane.

Fleire nemnte at gode løns- og arbeidsvilkår og heiltidskultur er viktig for å auke attraktiviteten til yrka. Det er viktig å få opp statusen og synleggjere den viktige jobben som blir gjort. «Profesjonskampen» vart nemnt som ei mogleg hindring for å få til god og rask utvikling, medan partssamarbeidet vart nemnt som ein svært viktig faktor for positiv utvikling og rekruttering.

Regionråd og regionale kompetanseforum

Alle regionale kompetanseforum vart skriftleg kontakta med spørsmål om det lokale arbeidslivet har tilstrekkeleg tal tilgjengelege læreplassar og om dei får tak i nok lærlingar og kvalifisert personell i dei helserelaterte yrka. Fylkesdirektøren delteke i møte i regionråd og regionale kompetanseforum og også fått skriftleg tilbakemelding på spørsmåla.

Tilbakemeldingane viser at rekrutteringsutfordringane er eit fokusområde også for desse organa, men det er noko ulikt mellom dei ulike områda kor mykje regionråda eller dei regionale kompetanseforumma er involvert i dette arbeidet. Felles for alle er den lokale kunnskapen dei sit med om kompetansebehovet i desse yrka. Tilbakemeldingane samsvarar mykje med det skulane og kommunane har meldt tilbake, jf. avsnitta over. I enkelte område er det vanskeleg å ta i mot alle som vil ha praksisplassar og det vart peika på budsjettutfordringar for kommunane. Det meldast også om utfordringar grunna alderssamansettinga til helsefagarbeidarane som gjer at det kan bli eit «hopp» i behov enkelte år. I område med små kommunar er det peika på at det stort sett er behov for alle yrkesgrupper i helse- og velferdsyrka og at til dømes ergoterapeutar og fysioterapeutar blir enno viktigare framover for at fleire eldre skal kunne greie seg lengre heime.

Innspelsmøte 20.03.25

Etter eit innleiande møte i Kompetanseforum Vestland 26.02.25, vart det arrangert eit eige innspelsmøte

med deltakarar frå fleire aktørar i helse- og utdanningssektoren etter oppfordring frå Kompetanseforum Vestland. Temaet var rekruttering, bevaring og utvikling av helsepersonell i regionen.

Hovudpunkt:

- Statsforvaltaren har ei koordinerende rolle og vektlegg språkkompetanse for pasienttryggleik.
- KS peikar på behovet for betre struktur på møtepunkt og betre koordinering av kven som sit i dei ulike møta. Dei har ulike tiltak som *Tørn*, *Menn i helse* og *Jobbvinnar*. Dei meiner omdømmebygging er viktig for rekruttering.
- Helse Vest jobbar aktivt med rekruttering gjennom kompetanseplanar, vidareutdanning og oppgåvedeling. Dei deltek på utdanningsmesser og har satsingar som *Barnesjukehuset*-serien på NRK og egne rekrutteringsdagar for gutar.
- Bergen kommune har mange ledige stillingar, men stram økonomi. Dei satsar på heiltidskultur, mentorprogram og betre tilrettelegging for lærlingar og praksiskandidatar. Dei har iverksett Tørn-programmet for betre oppgåvefordeling. Askøy kommune opplever utfordringar med å rekruttere nok helsefagarbeidarar, men ser positive resultat av utvida tilbod ved Askøy vgs. Språkopplæring for vaksne kandidatar er eit viktig fokusområde. Kommunane ønska også at praksiskandidatar kan gå opp til fagprøve raskare.
- Fagskulane og høgskulane tilbyr fleksible utdanningstilbod for helsepersonell. Høgskulen på Vestlandet har fått fleire sjukepleiarstudentar i distrikta gjennom dispensasjon for å fjerne karakterkravet i matematikk.

Møtet peika på eit felles ønske om betre samarbeid på tvers for knytt til t.d. rekruttering. Det vart vist til behov for felles møtepunkt for både å vite om kvarandre og lære av kvarandre. Eit grundigare referat av innspela ligg i vedlegg 3.

Tidlegare vedtak

Dei politiske vedtaka i sakene PS 35/22 Styrking av overgang frå vg2 til lære, PS 36/22

Utdanningsmoglegheiter etter fullført helse og oppvekstfag og punkt 8 i PS 102/24 Heilskapleg plan for tilbodsstruktur er følgd opp i fylkeskommunen på ulike måtar. Nokre punkt er gjennomført og avslutta, nokre punkt let seg ikkje gjennomføre og andre punkt blir gjennomført årleg. Ei statusgjennomgang av tidlegare vedtak ligg i vedlegg 4.

Oppsummering

Demografiutfordringane gjer at dei fleste kommunane vil få eit lågare tal fagpersonell per brukar i helse- og velferdsyrka enn i dag. Helsepersonellkommisjonen sin rapport peiker på at ein ikkje kan auke delen av arbeidsstyrken i landet til helse- og velferdsyrka sidan det er mangel på arbeidskraft i fleire sektorar og bransjar. Ei betre og meir effektiv utnytting av kompetansen gjennom t.d. omorganisering av oppgåver og endring av turnus vert peika på som tiltak. I tillegg er det ein sentral faktor å kvalifisere eller rekvalifisere arbeidskraftreserven som samla sett vil gje offentleg og privat sektor meir arbeidskraft.

Fylkeskommunen har i dag tilbod om både helse og oppvekstfag, påbygging til generell studiekompetanse og studieførebuande utdanningsprogram i alle inntaksområde og på mange skular. Skulane og kommunane jobbar godt med karriererettleiing og utplassering. Dei vidaregåande skulane har god kontakt med aktørane i helse- og velferdsyrka, som igjen gir oppdatert informasjon om yrka og vidare karrieremoglegheiter. Det er også eit breitt utbygd opplæringsløp for vaksne med fleire ulike ordningar som er fleksible og godt tilpassa vaksne i ulike livssituasjonar. Her er det også eit stadig tettare samarbeid med Nav og andre arbeidstiltaksaktørar. Det kan vere større utfordringar knytt til oppfølging og informasjonsbehov om ulike vegar for kvalifisering hos dei vaksne enn hos unge som er elevlar i vidaregåande skule.

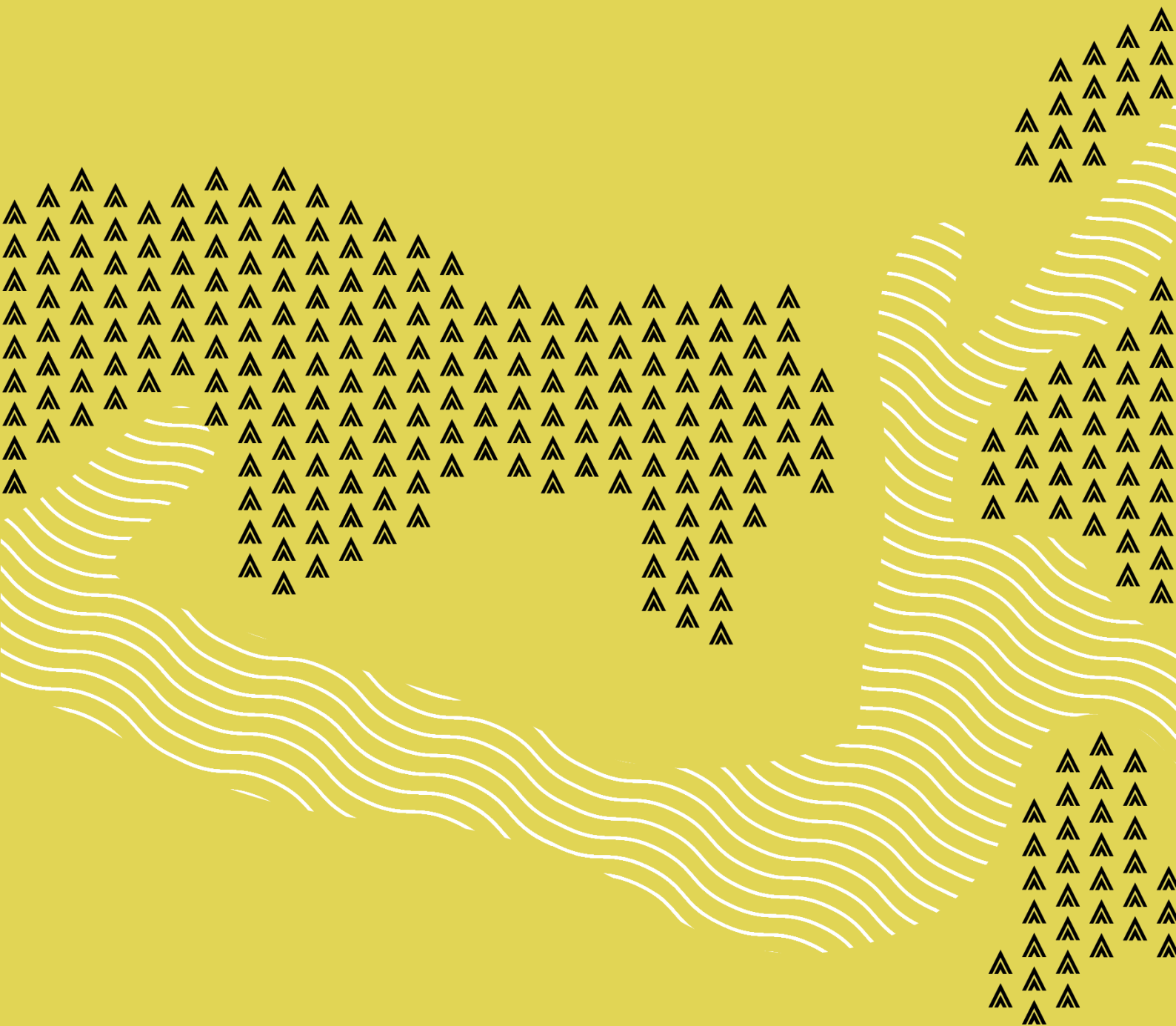
Etter nokre år med nedgang i søking til helse- og oppvekstfag på vidaregåande nivå er det no fleire som søker seg til utdanninga. Ei sentral utfordring, i det minste på kort- og mellomlang sikt, er at kommunane og helseføretaka ikkje alltid har ressursar til å ta i mot alle som har ønske om utplassering og praksisplass. Om ein større del ungdommar søker seg til lære, kan det bli krevjande å ha tilstrekkeleg tal læreplassar i institusjonane også. Ein ytterlegare auke i søking til helse- og oppvekstfag kan difor vere utfordrande om oppfølgingskapasitet og tal læreplassar ikkje aukar.

Strategi

Når det gjeld helse- og velferdsyrka og korleis fylkeskommunen kan bidra til å rekruttere og behalde personell, gjerast det mykje godt arbeid allereie både av skular, kommunar, helseføretak og i fylkeskommunen. Strategipunkta gjenspeilar både det arbeidet som skal vidareførast og utviklast og nye punkt for å styrke denne utfordringa.



- **Vestland fylkeskommune skal gi god og oppdatert rettleiing om utdannings- og karrieremoglegheiter**
Strategipunktet handlar om at alle, både unge og vaksne, bygger valkompetanse, styrker karrierekompetanse og får forståing for kva utdannings- og karrieremoglegheiter som finst
- **Vestland skal tilby desentraliserte og fleksible opplæringsmoglegheiter**
Strategipunktet handlar om at det skal vere opplæringsmoglegheiter frå vidaregåande opplæring til universitetsnivå tilgjengeleg i fylket.
- **Vestland fylkeskommune skal sikre at lærarar har god og oppdatert kompetanse**
Strategipunktet handlar om kvaliteten på opplæringa slik at elevar, både unge og vaksne, får dei beste moglegheitene til å lykkast i arbeidslivet.
- **Vestland fylkeskommune skal legge til rette for samarbeid, erfaringsutveksling og kompetanseheving**
Strategipunktet handlar om behovet for koordinering og møtepunkt for aktørane i helse- og velferdssektoren.



vestlandfylke.no