

BÆREKRAFTIG UTVIKLING FOR ABIOK-SYKEPLEIERE, JORDMØDRE, SYKEPLEIERE OG HELSEFAGARBEIDERE

Modige valg og tiltak



OPPSUMMERING

Det har pågått en utvikling over tid som kan bringe spesialisthelsetjenesten inn i en situasjon der sykehus over hele landet vil mangle faglig kapasitet innen pleiegruppene – ABIOK-sykepleiere, jordmødre, sykepleiere og helsefagarbeidere. Konsekvensen av dette kan være at mange av landets sykehus vil ha for få medarbeidere til å dekke de oppgavene som skal løses, med mindre helsetjenesten finner gode tiltak som over tid kan bidra til å dekke behovet for faglig kompetanse.

Analyser viser at dersom behovet for helsetjenester løses på samme måte som i dag, vil det være behov for 20% flere medarbeidere i pleiegruppene innen 2040. En sterk økning i behov for helsetjenester samtidig som den tilgjengelige arbeidsstyrken stagnerer, vil føre til et uønsket gap mellom behov for faglig kompetanse og tilgjengelig kompetanse.

Tilstrekkelig faglig kapasitet i pleiegruppene er helt vesentlig for å kunne opprettholde god kvalitet i pasientbehandlingen. Helsetjenesten må sikre tilstrekkelig faglig kapasitet og samtidig opprettholde en bærekraftig utvikling i antall medarbeidere.

Denne rapporten trekker fram viktige tiltak som kan bidra til en bærekraftig utvikling av faglig kapasitet i pleiegruppene.

- Fremme riktig oppgavedeling
- Bruke digitale løsninger og IKT for å frigjøre tid
- Ta i bruk fleksible arbeidstidsordninger
- Ha oppmerksomhet på karriere- og kompetanseutvikling
- Etablere gode introduksjonsprogrammer for nye medarbeidere

Det er mulig å dekke behovet for faglig kapasitet i framtiden for de yrkesgruppene som denne rapporten favner, gjennom å opprettholde dagens antall medarbeidere – ***men kun dersom det arbeides målrettet over tid med konkrete og virkningsfulle tiltak.***

Det er essensielt å legge til rette for at medarbeidere kan **bruke sin til på de oppgaver som de er utdannet til å gjøre**. Faglig dyktige hjelpepersonell og administrativt personell som har opplæring til dette, kan støtte og avlaste pleiegruppene i enkelte oppgaver. Det er nødvendig å ha god dialog med videregående skoler og fylkeskommunene, for å sikre at det utdannes hjelpepersonell til helsetjenesten. Digitale løsninger og IKT som kan frigjøre tid for medarbeidere må tas i bruk.

Fleksible arbeidstidsordninger har vist seg å gi positive resultater for turnover og sykefravær, og bidrar et godt arbeidsmiljø.

Analysene som er utført er gjort på et overordnet, nasjonalt nivå. Det har ikke vært mulig å ta høyde for variasjon mellom helseforetakene. Hver enkelt helseregion må sammen med helseforetakene gjøre egne analyser som tar høyde for lokale forhold, for å gi et mer detaljert innblikk i behov for det enkelte helseforetak. Tallene og modellen som er benyttet i dette arbeidet er tilgjengelig i alle helseregioner.

INNHold

1. Om leveransen	5
1.1 Innledning	5
1.2 Formål	5
1.3 Organisering og prosess	6
2. Status i dag - utgangspunkt for framskrivning	7
2.1 Behov for faglig kapasitet	7
2.2 Faglig utvikling	8
2.3 Utdanningskapasitet	8
2.4 Avgang i tjenesten	12
2.5 Framtidig behov for faglig kapasitet dersom vi jobber på samme måte som i dag	13
3. Tiltak og konsekvenser	17
3.1 Helseforetakene kan dekke behovet for faglig kapasitet uten å øke antall medarbeidere	17
3.1.1 Bruke rett kompetanse til rett oppgave – hensiktsmessig oppgavedeling	21
3.1.2 Beholde den faglige kapasiteten i spesialisthelsetjenesten – redusert turnover	25
3.1.3 Benytte hele den faglige kapasiteten – hele, faste stillinger og redusert sykefravær	28
3.2 Bærekraftig utvikling gjennom målrettede tiltak og god ledelse	33
3.2.1 Effektfulle og målrettede tiltak	33
3.2.2 Godt lederskap og medarbeiderskap fremmer godt arbeidsmiljø	35
4. Konklusjon	36

1. OM LEVERANSEN

1.1 Innledning

De fire regionale helseforetakene fikk i 2023 i oppdrag å utarbeide årlig felles rapport om personell, kompetanseutvikling og utdanning:

«Dei regionale helseføretaka skal, under leiing av Helse Vest RHF, utarbeide ein årleg felles rapport om personell, kompetanseutvikling og utdanning. Rapporten skal innehalde:

- *nasjonale indikatorar, analysar og presentasjon av tiltak og gode eksempel for å rekruttere, vidareutvikle og behalde personell og for å skape eit godt arbeidsmiljø.*
- *nasjonal oversikt over behov for legespesialistar, ABIOK-sjukepleiarar og jordmødrer i spesialisthelsetenesta i lys av den faglege utviklinga, utdanningskapasitet og avgang i tenesta»*

Oppdraget ble delt inn i flere delleveranser.

1. Identifisere spesialiteter med behov for særlig strategisk oppmerksomhet.
2. Utarbeide oversikt over framtidig behov for ABIOK-sykepleiere, jordmødre, sykepleiere, helsefagarbeidere og utvalgte legespesialiteter.
3. Vurdering av mulige indikatorer for godt arbeidsmiljø. Forberedende arbeid er gjennomført og invitasjon til vurdering av mulige indikatorer skjer våren 2025.

Denne rapporten presenterer delleveranse 2; en analyse over mulig framtidig behov for ABIOK-sykepleiere, jordmødre, sykepleiere og helsefagarbeidere, i lys av faglig utvikling, utdanningskapasitet og avgang i tjenesten. Sykepleiere og helsefagarbeidere var ikke en del av oppdraget, men er en del av en samlet faglig kapasitet. Oppgavedeling som balanserer og som kan jevne ut behov på ulike områder er grunnlaget for at også disse gruppene er inkludert i analysene og rapporten. Rapporten og tilhørende analyser bidrar til å ha strategisk oppmerksomhet på «hele pleiegruppen».

1.2 Formål

I dette arbeidet utføres analyser som nytter de kunnskapsgrunnlagene som er tilgjengelige gjennom *scenariometodikk*, for å indikere en mulig retning for den faglige kapasiteten i helseforetakene. Hensikten er å «treffe best mulig og unngå å bomme fatalt», en forberedelse for å utvikle tiltak som kan bidra til en god og forutsigbar utvikling. Utviklingen bestemmes av kjente og ukjente faktorer som avgrenses i en modell. Formålet med leveransen er **ikke å presentere en fasit** på framtidig behov for faglig kapasitet, men å **synliggjøre mulig retninger for å støtte opp under god planlegging, styring og prioritering**. Hensikten er å beskrive tiltak som kan bidra til at spesialisthelsetjenesten kan sikre tilstrekkelig faglig kapasitet i framtiden, og synliggjøre effekten av disse gjennom endringsfaktorer og justeringer, såkalte *modifiserende faktorer*.

Leveransen skal være et underlag til diskusjon for hvordan spesialisthelsetjenesten kan sikre tilstrekkelig faglig kapasitet i sykehusene, for å sørge for at sykehusene beholder høy kvalitet i pasientbehandlingen, utvikler og setter i verk tiltak som bidrar til en bærekraftig utvikling over tid. Gjennom å beskrive flere framtidsscenarioer vil rapporten synliggjøre effekten og mulige konsekvenser av flere tiltak. Scenarioene vil beskrive utviklingen i behov for og tilgjengelig faglig kapasitet, gitt en rekke forutsetninger.

Viktige premisser er å beholde å utvikle medarbeidere, gi retning for god rekruttering og utdanning, balansere oppgaver mellom ulike yrkesgrupper, holde fast ved høy kvalitet, forbedre pasientsikkerhet og utnytte IKT for å avlaste og støtte arbeidsprosesser best mulig. Dette skal samlet bidra til en bærekraftig utvikling. Hver av disse tiltaksområdene kan innebære flere modifierende tiltak for å redusere behovet for vekst i bemanningen og bedre oppgavedeling.

1.3 Organisering og prosess

Arbeidet er gjennomført av en tverrregional arbeidsgruppe bestående av representanter fra de regionale helseforetakene, tillitsvalgte og vernetjenesten. Gruppen ble ledet av Helse Vest RHF. Arbeidsgruppen har gjennomført fire digitale møter på 1-1,5 timer, en fysisk heldagssamling og et avsluttende digitalt møte, hvor representantene i fellesskap har drøftet utfordringsbilder og problemstillinger.

Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

Navn	Tilhørighet
Signe Gevik Harestad (arbeidsgruppeleder)	Helse Vest RHF
Ådne Njå	Helse Vest RHF
Jarle Henriksen	Helse Sør-Øst RHF
Richard McDowall	Helse Sør-Øst RHF
Hilde Kristin Bech	Helse Midt-Norge RHF
Ruben Angell	Helse Midt-Norge RHF
Halvor Hygen	Helse Nord RHF
Haakon Eichler	Helse Nord RHF

Navn	Tilhørighet
Wenche Røkenes	Helse Vest, UNIO
Anita Solberg	Helse Midt-Norge, UNIO
Sissel Alterskjær	Helse Nord, UNIO
Anne Bi Hoffsten	Helse Sør-Øst, UNIO
Cathrine Aaland	Helse Sør-Øst, LO
Kari Baadstrand Sandnes	Helse Nord, LO Stat
Mette Vilhelmshaugen	Helse Sør-Øst, YS
Hildegunn Enge	Helse Vest, SAN
Bjarte Jensen	Konsernverneombud, Helse Midt-Norge
Jeanette Mikalsen	Konsernverneombud, Helse Nord

Analysene er utarbeidet ved hjelp av framskrivningsverktøyet Nasjonal bemanningsmodell (NBM). NBM er et felles nasjonalt verktøy for framskrivning av bemanning i spesialisthelsetjenesten. Arbeidsgruppen har deltatt i arbeidet med tallgrunnlag, forutsetninger og resultater.

2. STATUS I DAG - UTGANGSPUNKT FOR FRAMSKRIVNING

I oppdraget bes det om en «nasjonal oversikt over behov for [fagleg kapasitet] i lys av den faglege utviklinga, utdanningskapasitet og avgang i tenesta». I dette kapitlet defineres begreper, og status blir etablert for hvert område.

Det framtidige behovet for faglig kapasitet i spesialisthelsetjenesten avhenger av mange faktorer; teknologiske, medisinske, økonomiske, demografiske og politiske prioriteringer. I dette arbeidet er det laget flere framtidsscenarioer som til sammen beskriver en utvikling i behov for faglig kapasitet som er bærekraftig over tid. Framtidsscenarioene synliggjør effekten og mulige konsekvenser av flere tiltak.

I utviklingen av framtidsscenarioene er det lagt til grunn en rekke forutsetninger. I de neste delkapitlene vil forutsetningene beskrives, i tillegg til avveininger som er gjort.

2.1 Behov for faglig kapasitet

Som et utgangspunkt for en beskrivelse av framtidig behov, har arbeidsgruppen tatt stilling til hva som er *tilgjengelig faglig kapasitet i dag*¹. I realiteten vil behovet for medarbeidere være avhengig av en rekke faktorer - hvem som gjør hvilke oppgaver, sammensetningen av team og erfaringen til den enkelte medarbeider. Behovet kan variere mellom helseforetak, klinikker og avdelinger, avhengig av organisering og kompetansesammensetning i den enkelte enhet. Det vil si at måten en løser de framtidige utfordringene på for å få rett sammensetning kan være ulik internt i foretak, i regionen og mellom regionene.

Grunnlaget for beregning av framtidig behov er den faglige kapasiteten som spesialisthelsetjenesten har tilgjengelig i dag. Det betyr ikke at den faglige kapasiteten – som er data for medarbeidere ansatt i 2023 – er det samme som at denne kapasiteten dekket behovet i 2023.

Det vil være tilfeller hvor sammensetning av kompetanse som det tas utgangspunkt i her, ikke har vært gunstig. Eksempelvis hvor medarbeidere har utført oppgaver som er utenfor deres kompetansenivå, at oppgaver ikke er fordelt på en best mulig måte mellom ulike yrkesgrupper, tilgangen på ønskelig kompetanse er utfordrende, eller hvor medarbeidere har opplevd høyt arbeidspress som ikke er bærekraftig over lang tid. Dette kan enten skyldes barrierer med å beholde, utdanne og rekruttere eller at fordelingen av oppgaver ikke har vært godt nok balansert. Det er utenfor rammen til oppdraget å vurdere hva som er «riktig» sammensetning av kompetanse, og hva som vil

¹ Utgangspunktet for framskrivninger er året 2023.

være behovene for å etablere kompetente team med for eksempel god oppgavedeling og bedre bruk av IKT, mv.

Over en lengre periode har det vært høyere vekst i spesialsykepleiere, mindre vekst i sykepleiere, nedgang i helsefagarbeidere. Det vil være hensiktsmessig å se på organiseringen i helseforetakene, i tråd med rapporten «Breddekompetanse for indremedisin og kirurgi»². Det må sikres rett balanse og etablering av kompetente team i kombinasjon med flere av de overordnede tiltakene som er nevnt i innledningen, som vil bidra til å «treffe best mulig» i årene som kommer.

2.2 Faglig utvikling

Den faglige utviklingen i spesialisthelsetjenesten påvirkes av flere faktorer, som nevnt tidligere. Det er utfordrende å forutse retningen på den faglige utvikling, men det er mulig legge forutsetninger til grunn basert på dagens kunnskap og innsikt.

De fire regionale helseforetakene har, under ledelse av Helse Sør-Øst, utviklet nasjonale framskrivningsmodeller for aktivitet i spesialisthelsetjenesten³. Modellene *er en mulig utvikling* i befolkningens behov for helsetjenester, hvor flere faktorer er vurdert, inkludert demografiske endringer, teknologisk utvikling og endringer i behandlingsmetoder for enkelte fagområder.

Nasjonal framskrivningsmodell benyttes i dette arbeidet til å estimere framtidig behov for helsetjenester basert på mulig faglig utvikling.

Tabell 1: En mulig utvikling i behov for aktivitet sett i lys av demografisk, teknologisk og faglig utvikling. Tabellen viser offentlige helseforetak. Tall fra Nasjonal framskrivningsmodell for aktivitet i spesialisthelsetjenesten.

Helseregion	Dag/poliklinikk 2023	Liggedøgn 2023	Dag/poliklinikk 2040	Liggedøgn 2040
Helse Midt	1 610 013	602 327	1 935 020 (+20.2%)	686 584 (+14%)
Helse Nord	1 005 392	464 742	1 146 916 (+14.1%)	492 303 (+6%)
Helse Sør-Øst	5 710 743	2 232 364	7 167 181 (+25.5%)	2 596 239 (+16.3%)
Helse Vest	2 230 883	851 027	2 681 099 (+20.2%)	969 174 (+13.9%)

Nasjonal framskrivningsmodell tar i liten grad hensyn til nye måter å tilby tjenester på og hvordan oppgaver kan løses på nye måter i framtiden. Det er mange tiltak i alle regioner som skal understøtte bedre bruk av IKT, blant annet som avlastning og støtte for arbeidsprosesser, mer involvering og bruk av behovsstyrt oppfølging/poliklinikk, og stedsuavhengige spesialisthelsetjenester, (digitale helsetjenester). Modellen beskriver ikke lokale forhold i hvert enkelt helseforetak, men gir et overordnet bilde av et mulig utfall.

2.3 Utdanningskapasitet

Sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utdannes ved universiteter og høyskoler i hele landet. Spesialisthelsetjenesten har i tråd med instruks til styrene opprettet samarbeidsavtaler med universitetene og høyskolene (UH-sektoren).

² Breddekompetanse, Helse Vest 2024

³ [framskrivningsmodell-for-somatiske-spesialisthelsetjenester.pdf](#) og [framskrivningsmodell-phv-og-tsb.pdf](#)

Samarbeidsavtalene skal blant annet bidra til at utdanningen ved utdanningsinstitusjonene er relevant, og at utdanningskapasiteten er i samsvar med behovene i helsetjenesten. Oppgavene for samarbeidsorganene for utdanning er blant annet:

- Utforming av studieplaner for å ivareta godt samsvar mellom studiekapasitet og praksiskapasitet
- Gjennomføring av praksis (logistikk herunder bl.a. opptakstidspunkt, volum og nye studier)
- Dimensjonering av utdanningskapasitet (inkl. bruk av kvoter) - Bruk av delte eller kombinerte stillinger

Utdanning til helsefagarbeider er et yrkesfaglig løp i videregående opplæring som fylkeskommunene har ansvaret for. Det vanligste løpet er to år på skole og to år i lære, men det finnes seks andre alternative løp. De ulike løpene kan alle bidra til å øke antall helsefagarbeidere i tråd med framtidige behov. Fylkeskommunene skal i tråd med ansvar og oppgaver etablere Kompetanseutvalg. Deltakelse i fylkeskommunenes kompetanseutvalg er strategisk viktig for framtidig dimensjonering av mange utdanninger helseforetakene vil ha behov for, utover helsepersonellgrupper.

Studenter som utdannes ved utdanningsinstitusjonene innen pleiefagene, har mulighet til å velge andre arbeidsgivere enn spesialisthelsetjenesten, og har karrieremuligheter både i spesialisthelsetjenesten, i kommunehelsetjenesten og etter hvert i et voksende privat marked som tilbyr helsetjenester/spesialisthelsetjenester. En stor andel av disse gruppene er ansatt i kommunehelsetjenesten. En velfungerende kommunehelsetjeneste er svært viktig for spesialisthelsetjenesten. I tillegg rekrutteres sykepleiere til private bedriftshelsetjeneste-leverandører, eller utnytter faget til helsefaglige rådgiverstillinger i ulike virksomheter for å nevne noe⁴. I dimensjonering av utdanningen må det tas høyde for det totale behovet i alle sektorer. En oversikt over hvor stor andel av disse gruppene som er ansatt i de ulike sektorene, finnes i Vedlegg 2.

Også spesialsykepleiere har karrieremuligheter utenfor spesialisthelsetjenesten. Kreftsykepleiere kan arbeide i kommunehelsetjenesten eller ved rehabiliteringsinstitusjoner, og anestesisykepleiere og intensivsykepleiere rekrutteres av private aktører som tilbyr spesialisthelsetjenester. Offentlig spesialisthelsetjeneste skal være den foretrukne arbeidsplassen for disse gruppene.

Tabell 2: Gjennomsnittlig antall studieplasser og uteksaminerte studenter fra utdanningsinstitusjoner knyttet til helseregionene, 2020-2023. Tabell 2 viser utdanningskapasiteten ved utdanningsinstitusjoner for hver enkelt helseregion, *justert*

⁴ [Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene | Fafo-rapport 2023:30](#)

for forventet fordeling av nyutdannede mellom sektorene⁵. Det antas at studenter som tar videreutdanning i en helseregion, i hovedsak begynner å arbeide på et sykehus i samme helseregion. Forutsetningen for dette er at de aller fleste har inngått utdanningsavtale med sitt foretak. Dette kan endre seg vesentlig over tid. Opptak til videreutdanning, (ABIOK) er en del av samordnet opptak. Dersom foretakene ikke får kvoter til de relevante utdanningene de har behov for er det risiko for at samordnet opptak bidrar til at foretakene ikke får studieplasser for prioriterte, kvalifiserte og motiverte kandidater. For noen studiesteder er det vesentlig flere studieplasser enn utdanningsstillinger for noen av yrkesgruppene i denne rapporten.

Det tas her ikke høyde for forflytning av faglig kompetanse mellom regionene. Det er behov for videre utredning for en mer nøyaktig framstilling av inn- og utflytting.

Tabellen viser gjennomsnittet av årlig antall uteksaminerte studenter og antall studieplasser, i perioden 2020-2023. Tidligere var kandidatmåltallene for utdanningssektoren mer styrende, mens antall uteksaminerte er mer avgjørende for UH-sektorens finansiering.

- **Antall uteksaminerte:** Antall studenter/elever som har fullført utdanningen, som kan forventes å starte sin yrkeskarriere i offentlig spesialisthelsetjeneste.
- **Antall studieplasser:** Antall studenter/elever som utdanningsinstitusjonene ønsker å ta opp til utdanningen innen opptaket er avsluttet. Antall studieplasser er vanligvis betydelig høyere enn antall uteksaminerte. Forventet frafall fra sykepleierutdanningene er for eksempel 15-20 %.

I de videre analysene benyttes **antall uteksaminerte** som en indikator på antall nye medarbeidere som ansettes i helseforetakene hvert år.

Tabell 2: Gjennomsnittlig antall studieplasser og uteksaminerte studenter fra utdanningsinstitusjoner knyttet til helseregionene, 2020-2023. Tallene er justert for forventet fordeling av nyutdannede mellom sektorene, og viser kun andelen av uteksaminerte/studieplasser som forventes å gå til offentlig spesialisthelsetjeneste.

Stillingsgruppe/helseregion	Antall uteksaminerte	Antall studieplasser
Anestesisykepleier	126.9	195.1
Helse Midt-Norge	23.8	37.5
Helse Nord	16.3	17.9
Helse Sør-Øst	57.8	100.7
Helse Vest	29	39
Barnesykepleier	46	64.4
Helse Midt-Norge	8.8	15
Helse Nord	5.1	5.6
Helse Sør-Øst	28.3	37.8

⁵ Det antas at kun en andel av nyutdannede sykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere ansettes i offentlige helseforetak. Andelen er lik andelen medarbeidere som er ansatt i offentlig spesialisthelsetjeneste i dag, ref. sysselsettingsstatistikk fra SSB Se Vedlegg 2. Det antas at alle nyutdannede spesialsykepleiere ansettes i offentlige spesialisthelsetjeneste.

Det vil være nyanser som denne antakelsen ikke tar høyde for. For jordmødre rekrutterer kommunene i stor grad erfarne jordmødre fra sykehusene, mens nyutdannede jordmødre i hovedsak starter å arbeide i spesialisthelsetjenesten. Antakelsen blir derfor noe unøyaktig.

Stillingsgruppe/helseregion	Antall uteksaminerte	Antall studieplasser
Helse Vest	3.8	6
Intensivsykepleier	258.1	393.9
Helse Midt-Norge	48.7	85
Helse Nord	29.9	32.6
Helse Sør-Øst	121.8	202.6
Helse Vest	57.7	73.7
Operasjonssykepleier	178.2	244.9
Helse Midt-Norge	23.8	35
Helse Nord	16.6	18.2
Helse Sør-Øst	105.5	145.8
Helse Vest	32.3	45.9
Kreftsykepleier	174.1	197.3
Helse Midt-Norge	18.8	20
Helse Nord	7	7.6
Helse Sør-Øst	114	125.9
Helse Vest	34.3	43.7
Jordmor	102.8	175.9
Helse Midt-Norge	9	10.1
Helse Nord	10.5	11.8
Helse Sør-Øst	40.1	100
Helse Vest	43.2	54
Sykepleier	2069.7	2218
Helse Midt-Norge	306.3	358.9
Helse Nord	288.2	312.3
Helse Sør-Øst	929.3	1040.2
Helse Vest	435	506.7
Helsefagarbeider	294.8	352.5
Helse Midt-Norge	14.2	28.9
Helse Nord	38.6	33.6
Helse Sør-Øst	176.4	176.3
Helse Vest	65.6	113.6

Utdanningskapasitet er ingen statisk størrelse, men endres etter behov og prioriteringer. Det er variasjon i tilbud om studieplasser og antall uteksaminerte fra år til år. Ved enkelte utdanningsinstitusjoner er det opptak til utdanningen hvert andre år. Oversiktene vist over må derfor anses som et «nåtidsbilde» for utdanningskapasitet.

Det er viktig å jobbe for en riktig utdanningskapasitet som er tilpasset behovet i helsetjenesten, for å underbygge en sunn balanse mellom erfaring og ny kunnskap. Store svingninger i utdanningskapasitet kan gi utfordringer i den langsiktige planleggingen av faglig kapasitet.

Den totale utdanningskapasiteten avhenger både av utdanningsinstitusjonenes utdanningskapasitet og av helsetjenestens tilbud om praksisplasser.. Sammenhengen mellom utdanningskapasitet og tilgjengelig kapasitet av praksisplasser er et viktig tema som bør utforskes ytterligere.

2.4 Avgang i tjenesten

Medarbeidere som endrer arbeidssted, er en naturlig del ved alle arbeidsplasser. Medarbeidere når pensjonsalder, bytter stilling som en del av karriereutviklingen, eller velger av andre grunner å avslutte sitt arbeidsforhold. Det er nødvendig med en sunn turnover for å gi rom for nye medarbeidere som kan bringe med seg nye impulser og kunnskap, og det vil være positivt for en arbeidsplass å rekruttere personell med erfaringer fra andre virksomheter.

Samtidig er det nødvendig å bevare kunnskap og erfaring som finnes i organisasjonen. Dersom utskifting av medarbeidere skjer hyppig, vil det påvirke stabilitet og trygghet i medarbeidergruppen. Målet er å ha en stabil avgang, utdanning og rekruttering som gir god balanse mellom erfaring, ny kunnskap og behov for opplæring. Strategisk oppmerksomhet på å beholde utvikle medarbeidere innebærer også å forlenge alder for pensjonsavgang og unngå uførhet. Regionene har oppdaterte kunnskapsgrunnlag om uføretilbøyelighet for ulike yrkesgrupper som bør legges til grunn i det videre arbeidet.

Medarbeidere i helsetjenesten endrer arbeidssted i større grad nå enn tidligere. Enkelte sykehus melder om mer utfordring med å beholde faglig kapasitet. Høy turnover av faglig kompetanse kan gi negative effekter for stabil og forutsigbar drift, og skaper et stort behov for opplæring og oppfølging, som øker belastningen for alle medarbeidere. Dette kan utfordre kvalitet og pasientsikkerhet.

Tabellen under viser gjennomsnittlig ekstern turnover for hver helseregion for de utvalgte yrkesgruppene, i perioden 2019-2023. Med ekstern turnover menes medarbeidere som slutter i et helseforetak. Det vises til felles interregional HR indikator, med definisjon av ekstern turnover. Medarbeidere over 60 år inkluderes ikke i ekstern turnover. Årsaken er at det ikke kan skilles på hva som er avgang ved pensjon eller andre årsaker.

Tabell 3: Gjennomsnittlig ekstern turnover for de offentlige helseforetakene, 2019-2023.

Stillingsgruppe	Helse Vest	Helse Midt-Norge	Helse Nord	Helse Sør-Øst
Anestesisykepleier	2.4%	2.7%	8.3%	4.7%
Barnesykepleier	3.1%	2.2%	4.0%	4.6%
Intensivsykepleier	2.9%	2.3%	8.3%	4.8%
Operasjonssykepleier	3.9%	1.2%	7.8%	4.3%
Kreftsykepleier	2.2%	3.8%	6.9%	5.4%
Jordmor	3.7%	3.9%	7.2%	6.9%
Sykepleier	5.6%	6.3%	7.3%	8.9%
Helsefagarbeider	4.9%	5.4%	7.6%	5.9%

Tabellen viser gjennomsnittlig andel medarbeidere som forlater et helseforetak til fordel for en annen virksomhet. Mange som slutter i sin stilling fortsetter i lignende stilling i en annen helsevirksomhet. Undersøkelser i Helse Sør-Øst viser at om lag en fjerdedel av sykepleiere som slutter i et helseforetak begynner å jobbe i et annet helseforetak i

regionen. Lignende resultater finnes i rapporten Ekstern turnover⁶ av Helse Vest fra 2022, hvor det framkommer at om lag en tredjedel av sykepleiere og jordmødre som forlater en stilling i spesialisthelsetjenesten, fortsetter i offentlig spesialisthelsetjeneste i en annen virksomhet.

Medarbeider som endrer stilling som en del av karriereutvikling internt i et helseforetak, er ikke en del av tallgrunnlaget. Årsaken til at dette ikke er inkludert, er at denne dimensjonen ikke er tilgjengelig i alle regioner. Den reelle avgangen fra yrkesgruppen vil være noe høyere, på grunn av medarbeidere som videreutdanner seg eller av andre årsaker går over i andre stillinger. Det vil være viktig at helseforetakene følger opp uønsket intern turnover.

2.5 Framtidig behov for faglig kapasitet dersom vi jobber på samme måte som i dag

I et tenkt framtidsscenario hvor spesialisthelsetjenesten **løser sine oppgaver på samme måte som i dag**, vil utviklingen i behov for faglig kompetanse være proporsjonal med utviklingen i behov for helsetjenester, se Kapittel 2.2. Dette innebærer at **oppgavene løses på samme måte som dagens praksis**, og at det **heller ikke er endring i oppgavedeling**. Det legges også til grunn at **turnover, fravær og stillingsstørrelser opprettholdes på samme nivå** som i dag. Dette tenkte scenarioet viser hva konsekvensen vil være dersom ikke gjennomføres endringer, og ingen tiltak settes inn.

Tabellen under viser endringen i behov for faglig kompetanse fram mot 2040. For dette tenkte scenarioet vil det være behov for **20% flere medarbeidere** i pleiegruppen innen 2040. Dette tilsvarer et behov for 4978 nye medarbeidere **årlig** for å dekke behovet for faglig kapasitet, fra og med 2024. I dag uteksamineres om lag 3140 studenter årlig til stillinger i spesialisthelsetjenesten⁷.

Tabell 4: Behov for faglig kapasitet i 2030 og 2040 dersom **oppgaver løses på samme måte som i dag**, og det er **ingen endring i fravær eller stillingsstørrelser**.

Anestesisykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	302	321 (6.3%)	352 (16.5%)
Helse Nord	295	311 (5.3%)	328 (11.1%)
Helse Sør-Øst	1 150	1 246 (8.4%)	1 399 (21.6%)
Helse Vest	364	389 (6.8%)	346 (19.6%)
Total	2 111	2 267 (7.4%)	2 514 (19.1%)

Barnesykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	118	127 (7.7%)	139 (18.5%)
Helse Nord	89	93 (4.9%)	98 (10.5%)
Helse Sør-Øst	269	286 (7.2%)	314 (17.8%)
Helse Vest	81	88 (8.9%)	97 (20.3%)
Total	556	593 (7.2%)	648 (17.2%)

⁶ [ekstern-turnover-rapport.pdf](#)

⁷ Ekskludert andelen nyutdannede som starter sin jobb i andre sektorer enn spesialisthelsetjenesten.

Intensivsykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	687	729 (6.1%)	808 (17.6%)
Helse Nord	516	537 (4.5%)	574 (11.7%)
Helse Sør-Øst	2 383	2 601 (9.4%)	2 934 (23.4%)
Helse Vest	805	863 (7.9%)	976 (22.0%)
Total	4 391	4 730 (8.0%)	5 292 (20.9%)

Operasjonssykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	441	471 (6.7%)	512 (16.0%)
Helse Nord	290	298 (2.5%)	318 (9.5%)
Helse Sør-Øst	1 529	1 651 (8.0%)	1 862 (21.8%)
Helse Vest	469	500 (6.6%)	556 (18.5%)
Total	2 729	2 920 (7.0%)	3 248 (19.0%)

Kreftsykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	182	196 (8.9%)	220 (22.7%)
Helse Nord	120	132 (10.3%)	139 (15.5%)
Helse Sør-Øst	648	733 (13.1%)	837 (29.2%)
Helse Vest	259	292 (12.4%)	338 (30.5%)
Total	1 209	1 353 (12.1%)	1 536 (27.1%)

Jordmor	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	317	323 (3.1%)	329 (4.9%)
Helse Nord	312	309 (-1.0%)	308 (-1.4%)
Helse Sør-Øst	1 230	1 292 (5.2%)	1 320 (7.5%)
Helse Vest	514	520 (1.0%)	531 (3.3%)
Total	2 373	2 444 (3.2%)	2 488 (5.1%)

Sykepleier	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	4 123	4 456 (8.1%)	4 843 (17.5%)
Helse Nord	2 833	2 991 (5.6%)	3 135 (10.6%)
Helse Sør-Øst	16 100	17 850 (10.9%)	19 720 (22.5%)
Helse Vest	5 698	6 192 (8.7%)	6 779 (19.0%)
Total	28 753	31 489 (9.5%)	34 477 (19.9%)

Helsefagarbeider	Antall 2023	Behov 2030 (% endring)	Behov 2040 (% endring)
Helse Midt	626	667 (6.6%)	723 (15.7%)
Helse Nord	845	887 (5.0%)	934 (10.6%)
Helse Sør-Øst	3 763	4 347 (15.5%)	4 666 (24.0%)
Helse Vest	1 461	1 581 (8.2%)	1 736 (18.9%)
Total	6 695	7 482 (11.8%)	8 059 (20.4%)

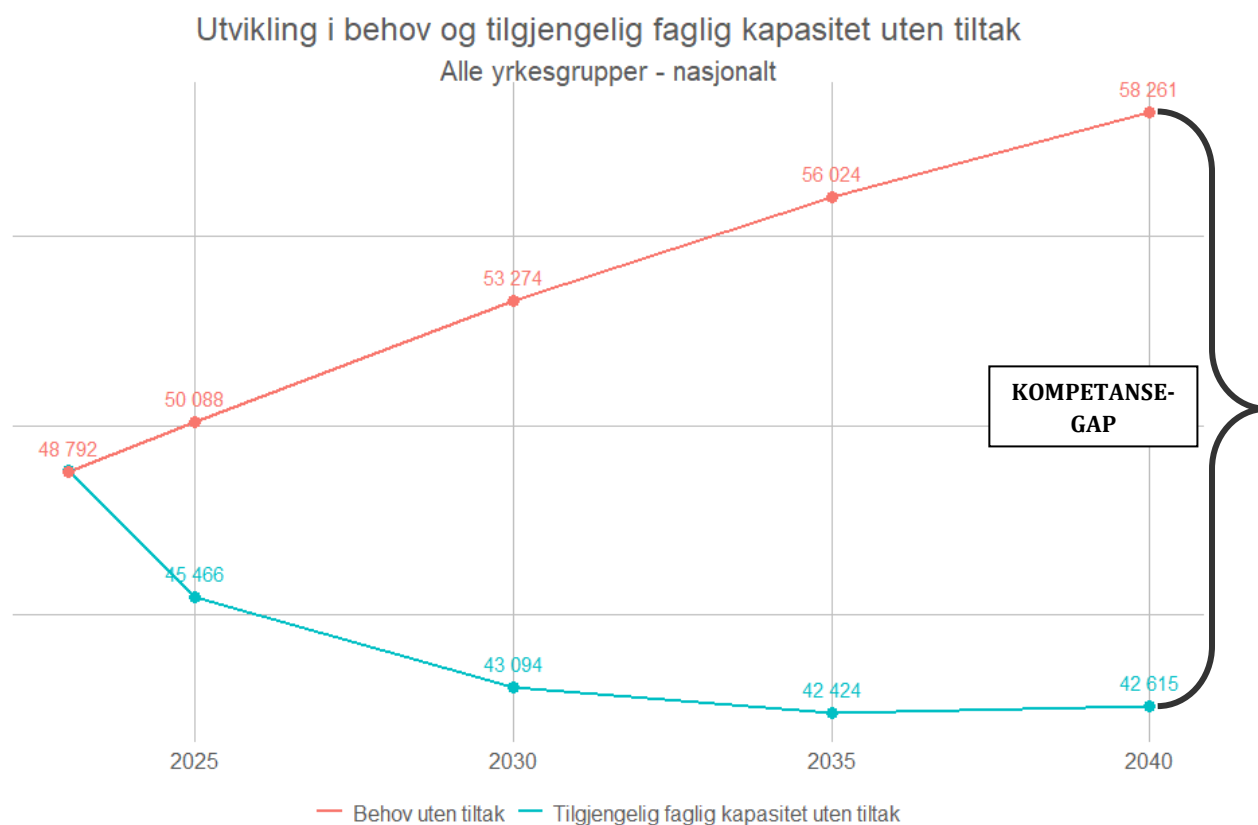
I dette framtidsscenarioet er den totale endringen i behov for faglig kapasitet lik for de fleste yrkesgrupper. Analysen viser noe lavere økning for jordmødre og barnesykepleiere, noe som knyttes til den forventede demografiske utviklingen, hvor det

anslås at fødselstallet vil øke svært lite i årene framover. For barnesykepleiere kan det være behov for å se nærmere på framtidig behov i lys av mange gode endrings- og utviklingsprosjekter som er utført ved barneklionikker. Behovet for faglig kapasitet innen kreftsykepleie øker raskere enn for de andre spesialsykepleier-gruppene, som følger av et forventet økt behov innen kreftomsorgen.

Det er variasjoner i behovsendringen mellom helseregionene. Helse Nord har jevnt over lavere økning enn de andre regionene. Dette knyttes til den forventede demografiske utviklingen i regionen.

For flere yrkesgrupper er det stor differanse mellom det teoretiske behovet for rekruttering og den faktiske utdanningskapasiteten. I dette scenarioet, *hvor oppgavene løses på samme måte som dagens praksis*, og det er ingen positiv utvikling i turnover, fravær og stillingsstørrelser, vil det bli et uønsket gap mellom behov for faglig kapasitet og tilgjengelig faglig kapasitet – et *kompetansegap*. Dersom det ikke settes inn tiltak for å redusere kompetansegapet, vil spesialisthelsetjenesten mangle 1324 spesialsykepleiere, 9920 sykepleiere, 860 jordmødre og 3542 helsefagarbeidere i 2040. Dette vil gå på bekostning av helsefaglig kvalitet og pasientsikkerhet. Framskrivningen av tilgjengelig faglig kapasitet tar utgangspunkt i historisk utdanningskapasitet, (antall uteksaminerte), og tar ikke høyde for eventuelle planer om endring i utdanningskapasitet i den enkelte helseregion. En er kjent med at faktisk utdanningskapasitet i perioden under og rett etter pandemien ble økt og tallene knyttet til kompetansegap må tolkes med forsiktighet. Det er viktig å følge den utviklingen i tillegg til antall søkere til utdanningen.

Figur 1: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet. Figuren viser antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere for alle regioner.



3. TILTAK OG KONSEKVENSER

Behovet for framtidig faglig kompetanse kan ikke løses alene gjennom økt utdanningskapasitet. Det er nødvendig å beholde og videreutvikle kompetansen som finnes i sykehusene, og bruke de riktige ressursene til riktige oppgaver, for å kunne opprettholde god kvalitet og pasientsikkerhet i spesialisthelsetjenesten.

Over flere år er det påpekt, blant annet i Helsepersonellkommisjonen sin rapport «Tid for handling»⁸, at behovet for offentlige helsetjenester ikke kan løses gjennom å ansette flere medarbeidere i framtiden. Den forventede demografiske utviklingen tilsier at veksten i antall innbyggere i yrkesaktiv alder vil stoppe i løpet av 2030-tallet. Det er en fare for at det ikke vil være nok tilgjengelig arbeidskraft til å dekke behovet for helsetjenester dersom oppgavene skal løses på samme måte som i dag. Samtidig deler spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten på de samme yrkesgruppene. En styrket satsning på kommunale tjenester vil påvirke rekrutteringsgrunnlaget i spesialisthelsetjenesten. Det er nødvendig å sikre tilstrekkelig helsepersonell i hele helsetjenesten, for å kunne sørge for at pasientene får forutsigbare, sammenhengende, planlagte og helhetlige pasientforløp, i hele landet.

Det er nødvendig å samle seg om at helsetjenesten ikke kan løse framtidens behov ved å øke antall medarbeidere. Spesialisthelsetjenesten må beholde kvaliteten, øke pasientsikkerheten og digitalisere det man kan for å redusere behovet for økt bemanning i framtiden.

3.1 Helseforetakene kan dekke behovet for faglig kapasitet uten å øke antall medarbeidere

Spesialisthelsetjenesten har som mål å dekke det framtidige behovet for faglig kapasitet, opprettholde god kvalitet og pasientsikkerhet, være foretrukne arbeidsplasser, ha godt arbeidsmiljø, og ha stabilitet og forutsigbarhet for alle. Spesialisthelsetjenesten skal også i framtiden være et godt sted å jobbe, hvor medarbeiderne har utviklingsmuligheter, og hvor team løser oppgaver sammen. Sykehusene skal være en arbeidsplass for hele livet, som medarbeidere kan stå i, gjennom alle livsfaser.

Det vil ikke være mulig å dekke det framtidige behovet for faglig kapasitet gjennom økt utdanning og rekruttering. Oppgavene må løses uten en økning i antall medarbeidere. For å klare dette kreves det at helsetjenesten finner de gode løsningene, og har gjennomføringsvilje og engasjement på alle nivå til å gjøre de riktige tiltakene til riktig tid.

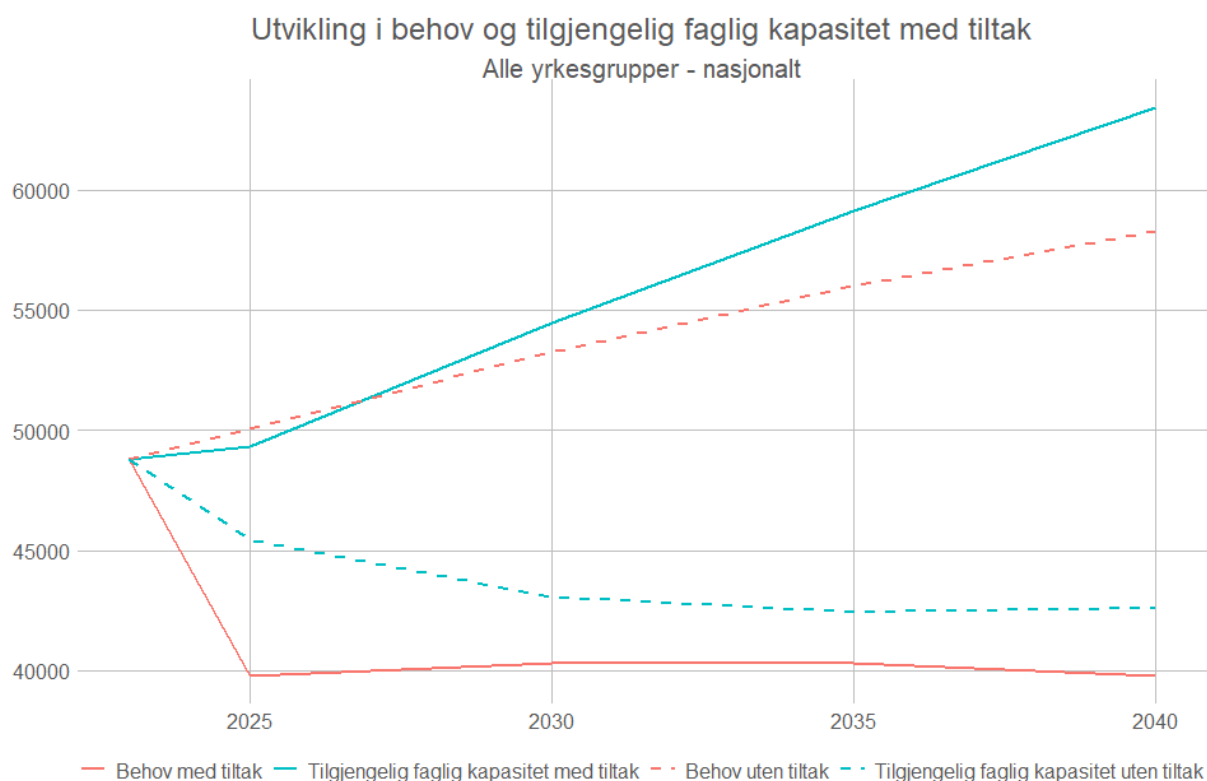
⁸ [NOU 2023:4, Helsepersonellkommisjonen: Tid for handling](#)

Figur 2 viser at dersom helsetjenesten klarer å omstille, og hente ut effekten av de gode tiltakene, vil det være mulig å dekke behovet for faglig kapasitet i pleiegruppen på en bærekraftig måte i framtiden. Den tilgjengelige faglige kapasiteten vil være høyere enn behovet. Dette kan bidra til å redusere risiko. Analysen viser at med konkrete og målrettede tiltak kan behovet for faglig kapasitet dekkes for de fleste sykepleiergruppene, uten å øke utdanningskapasitet, og uten økning i antall medarbeidere dersom følgende mål/modifiserende faktorer gjennomføres:

- 25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver.
- Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.
- Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.
- Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5,5%.

Det er i denne rapporten ikke tatt hensyn til eventuell oppgavedeling fra leger til sykepleiere.

Figur 2: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.. Figuren viser antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere for alle regioner.



Tabell 5: Behov og tilgjengelig faglig kapasitet per yrkesgruppe for hver region og totalt for hele landet. Tabellen viser **antall** medarbeidere vi har i dag, og utviklingen av behov og tilgang til faglig kapasitet **dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær**. Tabellen viser også den prosentvise endringen fra 2023-2040.

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Anestesisykepleier	2 112	2 612 (23.7%)	1 696 (-19.7%)
Helse Midt	302	476 (57.6%)	253 (-16.2%)
Helse Nord	295	328 (11.2%)	204 (-31.0%)
Helse Sør-Øst	1 150	1 227 (6.7%)	959 (-16.6%)
Helse Vest	364	580 (59.2%)	280 (-23.2%)
Barnesykepleier	556	879 (58.0%)	401 (-27.9%)
Helse Midt	118	182 (54.8%)	93 (-21.1%)
Helse Nord	89	104 (17.1%)	69 (-22.5%)
Helse Sør-Øst	269	507 (88.7%)	181 (-32.7%)
Helse Vest	81	86 (5.5%)	58 (-28.0%)
Intensivsykepleier	4 390	5 152 (17.4%)	3 355 (-23.6%)
Helse Midt	687	958 (39.5%)	561 (-18.3%)
Helse Nord	516	583 (13.1%)	355 (-31.1%)
Helse Sør-Øst	2 383	2 472 (3.8%)	1 820 (-23.6%)
Helse Vest	805	1 139 (41.5%)	618 (-23.2%)
Operasjonssykepleier	2 729	3 551 (30.1%)	2 260 (-17.2%)
Helse Midt	441	538 (21.9%)	364 (-17.5%)
Helse Nord	290	323 (11.4%)	219 (-24.6%)
Helse Sør-Øst	1 529	2 065 (35.1%)	1 318 (-13.8%)
Helse Vest	469	624 (33.1%)	360 (-23.2%)
Kreftsykepleier	1 209	3 006 (148.7%)	1 020 (-15.6%)
Helse Midt	182	332 (82.5%)	158 (-13.3%)
Helse Nord	120	152 (26.2%)	96 (-19.8%)
Helse Sør-Øst	648	1 900 (193.2%)	555 (-14.4%)
Helse Vest	259	624 (140.5%)	211 (-18.5%)
Jordmor	2 373	2 390 (0.7%)	1 407 (-40.7%)
Helse Midt	317	247 (-22.0%)	213 (-32.9%)
Helse Nord	312	253 (-18.9%)	165 (-47.2%)
Helse Sør-Øst	1 230	1 040 (-15.5%)	732 (-40.5%)
Helse Vest	514	850 (65.3%)	298 (-42.1%)

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Sykepleier	28 754	39 694 (38.0%)	21 032 (-26.9%)
Helse Midt	4 123	5 960 (44.6%)	3 187 (-22.7%)
Helse Nord	2 833	5 172 (82.6%)	2 184 (-22.9%)
Helse Sør-Øst	16 100	19 988 (24.2%)	11 530 (-28.4%)
Helse Vest	5 698	8 573 (50.5%)	4 131 (-27.5%)
Helsefagarbeider	6 694	6 147 (-8.2%)	8 608 (28.6%)
Helse Midt	626	377 (-39.8%)	843 (34.7%)
Helse Nord	844	800 (-5.3%)	1 032 (22.2%)
Helse Sør-Øst	3 762	3 616 (-3.9%)	5 086 (35.2%)
Helse Vest	1 461	1 354 (-7.3%)	1 647 (12.7%)

Felles for alle de modifierende faktorene som er skissert her, er at de illustrerer ambisiøse målbilder. Analysene viser imidlertid at gjennom sammensatte og virkningsfulle tiltak, vil spesialisthelsetjenesten være i stand til å dekke det framtidige behovet for faglig kapasitet innen pleiegruppene, uten å være avhengig av å utdanne og rekruttere svært mange flere medarbeidere enn i dag.

Det er nødvendig med ambisiøse og «hårete» mål, da dette vil bidra til systematisk og virkningsfullt arbeid for å oppnå målene. Forskning viser at virksomheter som setter høye mål vil oppleve stor effekt⁹. «Hårete» mål er viktig for å styrke innsatsen og være i nærheten av å oppnå nødvendig utvikling. Ikke alle vil nå målene, men dersom mange oppnår mye, vil den totale effekten bli betydelig. Ved å rette stor oppmerksomhet på virkningsfulle tiltak, vil endring skje.

Det vil ikke være mulig å oppnå målbildet kun gjennom enkelttiltak. Hvert enkelt tiltak bidrar ikke tilstrekkelig til å kunne dekke behovet for faglig kapasitet på en bærekraftig måte. Kun gjennom en helhetlig satsing på mange tiltaksområder vil det være mulig å sikre tilstrekkelig faglig kapasitet i framtiden.

For å oppnå målene er det nødvendig å arbeide målrettet på alle områder:

1. Bruke rett kompetanse til rett oppgave
2. Beholde den faglige kapasiteten i spesialisthelsetjenesten
3. Benytte hele den mulige faglige kapasiteten

Videre beskrives den effekten av hvert enkelt tiltaksområde.

⁹ [Divergent Organizational Change in Hospitals: Exploring how hospital leaders and employees can contribute to successful outcomes by Olaug Øygarden. University of Stavanger, 2020 \(PhD thesis UiS, no. 492\)](#)

3.1.1 Bruke rett kompetanse til rett oppgave – hensiktsmessig oppgavedeling

For å legge et godt grunnlag for framtiden og sikre tilstrekkelig faglig kapasitet for å yte god og trygg helsehjelp, er det nødvendig med hensiktsmessig deling av oppgaver.

Det skal være et mål at medarbeidere bruker sin tid på det de er utdannet og har kompetanse til å gjøre. Gjennom god og riktig oppgavedeling og oppbygging tverrfaglige team med riktig kompetanse, kan flere yrkesgrupper frigjøre tid til å gjøre de oppgavene som de er utdannet til eller kan kvalifisere seg til. Jo raskere og mer motiverende det blir gjort, jo raskere kan helseforetakene hente ut effekten av oppgavedeling.

I en undersøkelse fra Norsk Sykepleierforbund fra 2019¹⁰ kommer det fram at 6 av 10 sykepleiere daglig gjør oppgaver som de mener at andre bør utføre. I Helse Vest er det kartlagt at både intensivsykepleiere¹¹ og jordmødre¹² kan endre behov og kapasitet ved å inkludere andre yrkesgrupper i faglige team.

Dersom sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre frigjør 25% av sin tid ved at andre yrkesgrupper overtar oppgaver som andre er kvalifiserte til å gjøre, vil det være mulig for sykepleiere og spesialsykepleiere å dekke en større andel av oppgavene som kommer, og samtidig opprettholde god kvalitet og pasientsikkerhet i tjenesten. Ved 25% reduksjon i oppgaver betyr det at i stedet for en 20% økning i behov for faglig kapasitet, vil man kunne redusere behov for antall medarbeidere med 11%.

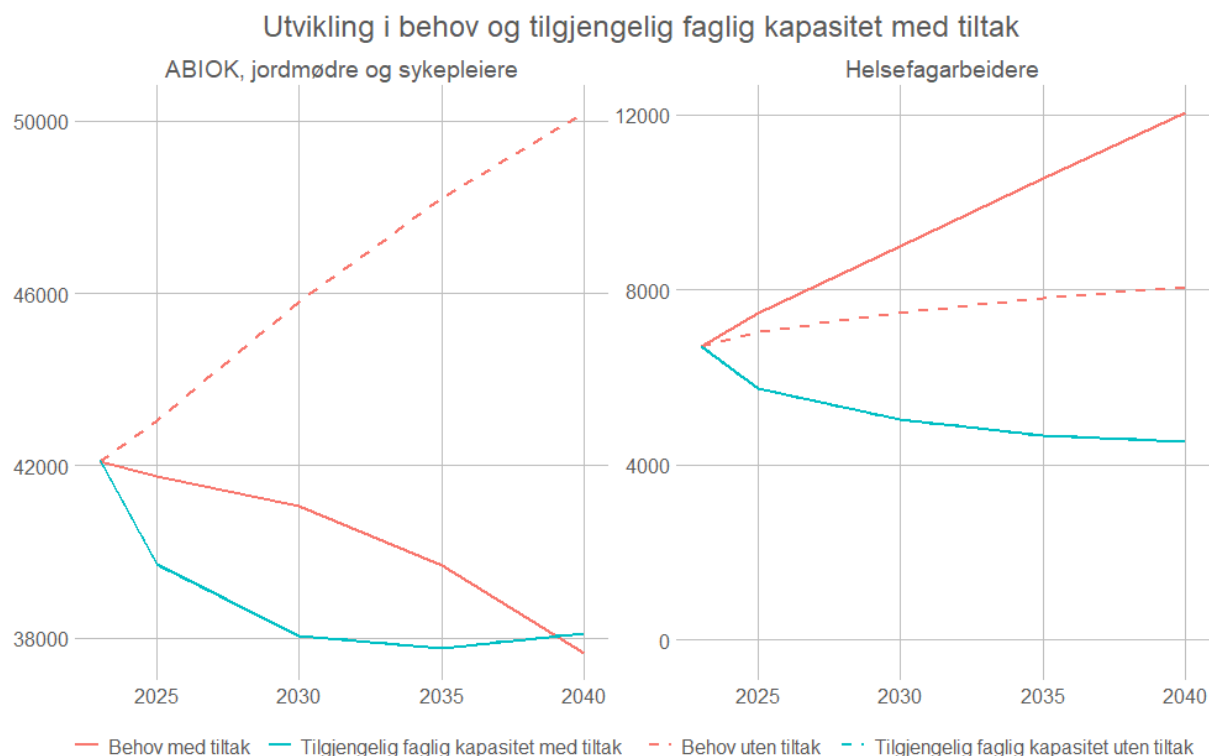
Mange av oppgavene som sykepleiere utfører i dag, kan i framtiden gjøres av helsefagarbeidere som har kvalifisert seg for dette. Dersom helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver gjennom å jobbe i tverrfaglige team sammen med sykepleiere og andre, vil det være behov for 5359 flere helsefagarbeidere enn i dag. De regionale helseforetakene og helseforetakene bør også ha tiltak for å etablere gode team som inkluderer helsesekretærer, portører og postverter. Dette gir et ytterligere handlingsrom for god oppgavedeling.

¹⁰ [6 av 10 sykepleiere bruker daglig tid på oppgaver de mener andre burde utføre](#)

¹¹ [etablere-barekraftig-utvikling-for-intensivsykepleiere.pdf](#)

¹² [fodekap-sluttrapport.pdf](#)

Figur 3: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom **antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver**. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Figuren viser samlet antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre på venstre side, og antall helsefagarbeidere på høyre side, for alle regioner.



Tabell 6: Behov og tilgjengelig faglig kapasitet per yrkesgruppe for hver region og totalt for hele landet. Tabellen viser antall medarbeidere vi har i dag, og utviklingen av behov og tilgang til faglig kapasitet **dersom spesialsykepleiere, jordmødre og sykepleieres oppgaver reduseres med 25%, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver**. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Tabellen viser også prosentvis endring fra 2023-2040.

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Anestesisykepleier	2 112	2 076 (-1.7%)	1 885 (-10.7%)
Helse Midt	302	447 (47.9%)	264 (-12.7%)
Helse Nord	295	182 (-38.5%)	246 (-16.7%)
Helse Sør-Øst	1 150	914 (-20.5%)	1 048 (-8.8%)
Helse Vest	364	533 (46.4%)	327 (-10.3%)
Barnesykepleier	556	700 (25.8%)	487 (-12.5%)
Helse Midt	118	170 (44.3%)	105 (-11.0%)
Helse Nord	89	82 (-8.1%)	73 (-17.2%)
Helse Sør-Øst	269	374 (39.0%)	235 (-12.5%)
Helse Vest	81	75 (-7.4%)	73 (-9.9%)

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Intensivsykepleier	4 390	3 980 (-9.3%)	3 969 (-9.6%)
Helse Midt	687	920 (33.9%)	606 (-11.8%)
Helse Nord	516	331 (-35.9%)	430 (-16.6%)
Helse Sør-Øst	2 383	1 739 (-27.0%)	2 201 (-7.6%)
Helse Vest	805	990 (23.0%)	732 (-9.1%)
Operasjonssykepleier	2 729	2 825 (3.5%)	2 435 (-10.8%)
Helse Midt	441	538 (21.9%)	384 (-13.0%)
Helse Nord	290	212 (-27.0%)	238 (-18.0%)
Helse Sør-Øst	1 529	1 545 (1.1%)	1 397 (-8.6%)
Helse Vest	469	531 (13.1%)	417 (-11.2%)
Kreftsykepleier	1 209	2 332 (92.8%)	1 151 (-4.8%)
Helse Midt	182	277 (52.4%)	165 (-9.1%)
Helse Nord	120	93 (-22.7%)	104 (-13.5%)
Helse Sør-Øst	648	1 369 (111.4%)	628 (-3.1%)
Helse Vest	259	592 (128.4%)	254 (-2.1%)
Jordmor	2 373	1 628 (-31.4%)	1 867 (-21.3%)
Helse Midt	317	198 (-37.4%)	247 (-22.1%)
Helse Nord	312	147 (-53.0%)	231 (-26.1%)
Helse Sør-Øst	1 230	587 (-52.3%)	991 (-19.4%)
Helse Vest	514	696 (35.3%)	398 (-22.6%)
Sykepleier	28 754	24 558 (-14.6%)	25 862 (-10.1%)
Helse Midt	4 123	4 149 (0.6%)	3 633 (-11.9%)
Helse Nord	2 833	3 515 (24.1%)	2 350 (-17.0%)
Helse Sør-Øst	16 100	10 689 (-33.6%)	14 794 (-8.1%)
Helse Vest	5 698	6 205 (8.9%)	5 084 (-10.8%)
Helsefagarbeider	6 694	4 518 (-32.5%)	12 053 (80.1%)
Helse Midt	626	284 (-54.7%)	1 085 (73.5%)
Helse Nord	844	507 (-40.0%)	1 401 (65.9%)
Helse Sør-Øst	3 762	2 644 (-29.7%)	6 968 (85.2%)
Helse Vest	1 461	1 084 (-25.8%)	2 599 (77.9%)

Det er usikkerhet rundt hvor stor effekt oppgavedeling har, og det kan være store forskjeller i potensialet for ulike yrkesgrupper og ved ulike virksomheter. Enkelte steder er det allerede jobbet systematisk med riktig bruk av medarbeidere til riktige oppgaver over lang tid. Andre steder kan det fremdeles være et stort potensiale for rett bruk av kompetanse.

God oppgavedeling forutsetter gode kompetanseplaner og -tiltak. Medarbeidere som får nye oppgaver har krav på god opplæring, slik at de er kompetente og trygge, og kan utføre oppgavene med samme kvalitet som tidligere. Det må settes av tid til opplæring og videreutdanning, for den enkelte medarbeider og i team.

I tillegg til god oppgavedeling intern i sykehuset, er det nødvendig å vurdere og sette i verk tiltak for oppgaver som pasienter og pårørende i spesialisthelsetjenesten kan utføre selv. Gjennom god tilrettelegging og teknologiske løsninger kan pasienter og pårørende være en ressurs for helsetjenesten, som kan frigi tid for helsepersonell til å gjøre andre viktige oppgaver. Dette ene tiltaket kan frigjøre vesentlig kapasitet til prioriterte oppgaver i helseforetakene.

Til sist er det nødvendig at helsetjenesten aktivt tar i bruk ny teknologi, som kan støtte arbeidsprosessene bedre, forenkle dokumentasjon, datainnhenting og informasjonsdeling. Robotisering, automatisering, bruk av kunstig intelligens som beslutningsstøtte forgjentakende arbeidsprosesser vil bidra til å frigjøre tid til pasientnært arbeid.

Hvor er de?

For å kunne sikre riktig bruk av kompetanse gjennom oppgavedeling og oppbygging tverrfaglige team, er det nødvendig å beholde og rekruttere hjelpepersonell i større grad enn i dag – helsefagarbeidere, helsesekretærer, portører og postverter vil ha sentrale roller i de tverrfagligere teamene rundt pasientene.

Forutsetningene om oppgavedeling mellom flere yrkesgrupper som nevnt i avsnittet over, krever særlig strategisk oppmerksomhet. Det er per i dag ikke tilstrekkelig tilgjengelig faglig kapasitet; det er behov for tilstrekkelig antall ansatte helsefagarbeidere, helsesekretærer, portører og postverter som kan dekke opp fremtidig behov. «Alle snakker» om oppgavedeling, særlig til helsefagarbeidere og helsesekretærer. Det kan ikke forventes at helseforetakene skal fordele oppgaver til yrkesgrupper hvor det ikke er tilstrekkelig kapasitet i dag. Skal framtidig oppgavedeling bidra til en bærekraftig utvikling må rekruttering av lærlinger økes betydelig for lærlingefagene. For postverter bør foretakene «tenke utenfor boksen» - hvem som kan kvalifiseres til oppgavene.

Strategisk oppmerksomhet bør gis til utvikling av fagskoletilbud som kan bidra til videre kompetansetiltak som er nært knyttet til behovene i foretakene. De regionale helseforetakene bør invitere til samarbeidsavtaler med fylkeskommunene som kan

bidra til et tett samarbeid om dimensjonering av videregående opplæring og god utvikling av fagskoletilbud. Helseforetakene må gripe fatt i mulighetene for å mobilisere interessen for de utdanninger og den faglige kapasiteten de vil ha behov for i fremtiden med særlig vekt på rekruttering til utdanningsretninger de har behov for.

Dersom dette ikke får tilstrekkelig strategisk oppmerksomhet, vil det ikke være mulig å få til god oppgavedeling i tråd med hovedtrekkene i rapporten.

3.1.2 Beholde den faglige kapasiteten i spesialisthelsetjenesten – redusert turnover

For å opprettholde stabilitet i spesialisthelsetjenesten er det nødvendig å beholde og utvikle den faglige kompetansen sykehusene har. Det er nødvendig med noen grad av ekstern turnover fra tjenesten, for å gi rom for nye medarbeidere med ny kunnskap. Dersom medarbeidere som avslutter sitt arbeidsforhold i et helseforetak starter et arbeidsforhold i et annet helseforetak eller i kommunehelsetjenesten, vil kompetansen fremdeles bli i helsetjenesten. Samtidig vil det bidra til deling av kompetanse mellom virksomheter og mellom kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten. Det er likevel viktig påpeke at stabilitet i den enkelte virksomhet vil være svært viktig. Det er nødvendig å opprettholde balansen mellom erfaring og ny kunnskap.

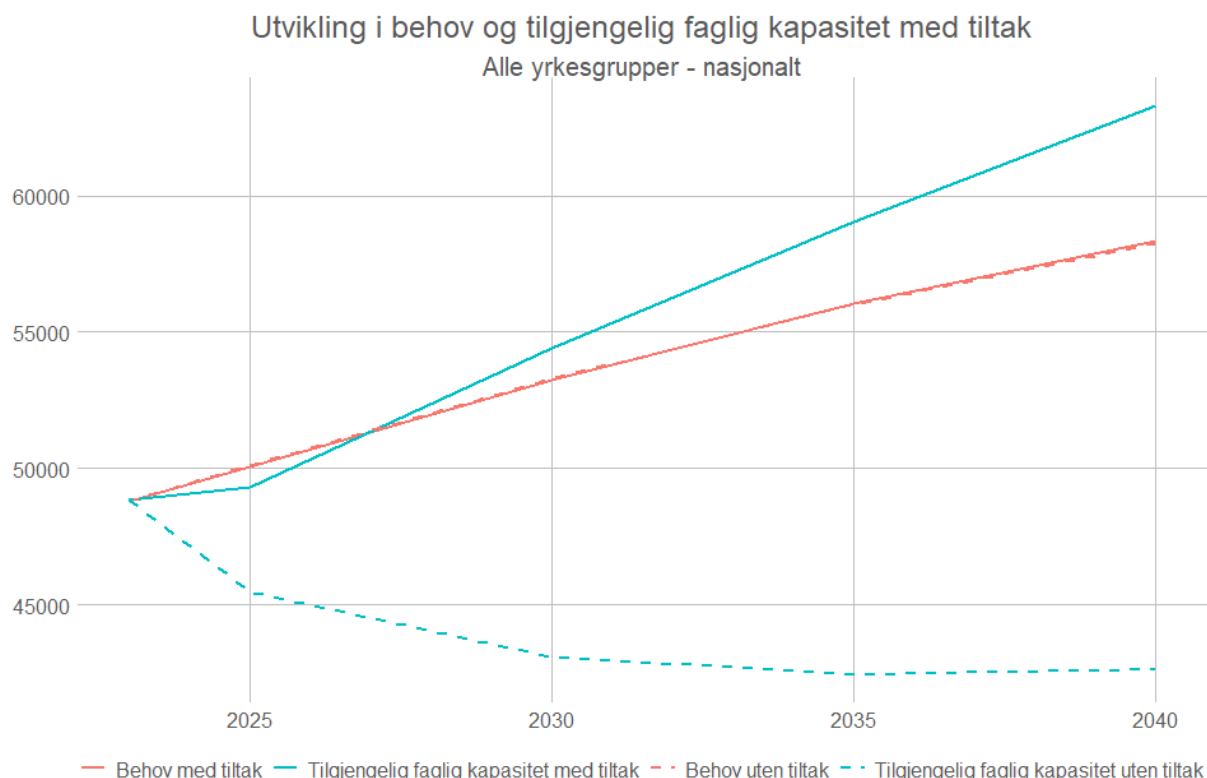
Dersom virksomhetene klarer å redusere uønsket ekstern og intern turnover fra prioriterte stillinger, og gjennomføre tiltak som bidrar til at helsepersonell foretrekker å jobbe i spesialisthelsetjenesten, vil dette føre til bedre stabilitet. Stabilitet og kontinuitet blant medarbeiderne øker trygghet og bygger opp under et godt arbeidsmiljø, som igjen kan bidra til at flere velger å bli i jobben¹³. Medarbeidere skal ønske å jobbe i den offentlige spesialisthelsetjenesten.

I dag slutter om lag 534 spesialsykepleiere, 148 jordmødre, 2 341 sykepleiere og 403 helsefagarbeidere årlig. ***Dersom like mange medarbeidere forlater spesialisthelsetjenesten hvert år, vil dette utgjøre 58 242 medarbeidere fra 2023 til 2040.*** Dette omfatter ikke medarbeidere som går av med pensjon.

Dersom helseforetakene reduserer ekstern turnover til 2 % for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3 % for sykepleiere og helsefagarbeidere, ***ville spesialisthelsetjenesten hatt tilstrekkelig faglig kapasitet til å dekke behovet for helsetjenester***, uten å gjøre andre tiltak. Se Figur 4 ***Feil! Fant ikke referanse kilden..***

¹³ Bjaalid G, Krüger LS, Mikkelsen A, Øygaarden O. Medarbeiderundersøkelsen i foretaksgruppen Helse Vest. Handelshøyskolen ved Universitet i Stavanger; 2015

Figur 4: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom **ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere**. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Figuren viser antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere for alle regioner.



Tabell 7: Behov og tilgjengelig faglig kapasitet per yrkesgruppe for hver region og totalt for hele landet. Tabellen viser antall medarbeidere vi har i dag, og utviklingen av behov og tilgang til faglig kapasitet **dersom ekstern turnover reduseres til 2% for spesialsykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere**. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Tabellen viser også prosentvis endring fra 2023-2040.

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Anestesisykepleier	2 112	2 612 (23.7%)	2 513 (19.0%)
Helse Midt	302	476 (57.6%)	352 (16.5%)
Helse Nord	295	328 (11.2%)	329 (11.3%)
Helse Sør-Øst	1 150	1 227 (6.7%)	1 396 (21.4%)
Helse Vest	364	580 (59.2%)	436 (19.7%)
Barnesykepleier	556	879 (58.0%)	646 (16.2%)
Helse Midt	118	182 (54.8%)	140 (18.6%)
Helse Nord	89	104 (17.1%)	98 (9.9%)
Helse Sør-Øst	269	507 (88.7%)	312 (16.0%)
Helse Vest	81	86 (5.5%)	98 (20.1%)

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Intensivsykepleier	4 390	5 152 (17.4%)	5 292 (20.6%)
Helse Midt	687	958 (39.5%)	808 (17.6%)
Helse Nord	516	583 (13.1%)	566 (9.9%)
Helse Sør-Øst	2 383	2 472 (3.8%)	2 942 (23.5%)
Helse Vest	805	1 139 (41.5%)	976 (21.3%)
Operasjonssykepleier	2 729	3 551 (30.1%)	3 245 (18.9%)
Helse Midt	441	538 (21.9%)	512 (16.0%)
Helse Nord	290	323 (11.4%)	316 (8.9%)
Helse Sør-Øst	1 529	2 065 (35.1%)	1 862 (21.8%)
Helse Vest	469	624 (33.1%)	555 (18.3%)
Kreftsykepleier	1 209	3 006 (148.7%)	1 535 (27.0%)
Helse Midt	182	332 (82.5%)	220 (21.2%)
Helse Nord	120	152 (26.2%)	138 (15.0%)
Helse Sør-Øst	648	1 900 (193.2%)	838 (29.3%)
Helse Vest	259	624 (140.5%)	339 (30.6%)
Jordmor	2 373	2 390 (0.7%)	2 493 (5.1%)
Helse Midt	317	247 (-22.0%)	329 (3.8%)
Helse Nord	312	253 (-18.9%)	306 (-2.0%)
Helse Sør-Øst	1 230	1 040 (-15.5%)	1 328 (8.0%)
Helse Vest	514	850 (65.3%)	531 (3.1%)
Sykepleier	28 754	39 694 (38.0%)	34 501 (20.0%)
Helse Midt	4 123	5 960 (44.6%)	4 847 (17.6%)
Helse Nord	2 833	5 172 (82.6%)	3 130 (10.5%)
Helse Sør-Øst	16 100	19 988 (24.2%)	19 751 (22.7%)
Helse Vest	5 698	8 573 (50.5%)	6 772 (18.9%)
Helsefagarbeider	6 694	6 147 (-8.2%)	8 114 (21.2%)
Helse Midt	626	377 (-39.8%)	722 (15.5%)
Helse Nord	844	800 (-5.3%)	933 (10.5%)
Helse Sør-Øst	3 762	3 616 (-3.9%)	4 717 (25.4%)
Helse Vest	1 461	1 354 (-7.3%)	1 741 (19.2%)

Henholdsvis 2 og 3 % mål for ekstern turnover er et «hårete» målbilde. I dag er ekstern turnover mellom 1 og 9 % for de aktuelle yrkesgruppene, som vist i Tabell 3. Det er stadig vanskeligere for helseforetakene å beholde medarbeidere, og ekstern turnover fra tjenesten har økt de seneste årene. For å kunne dekke behovet for faglig kapasitet i framtiden er det helt nødvendig å snu denne trenden, og beholde den faglige kapasiteten som utdannes, rekrutteres og videreutvikles i spesialisthelsetjenesten.

Figur 4 viser at tiltak for å redusere ekstern turnover har svært stor innvirkning på evnen til å dekke behovet for faglig kapasitet i årene som kommer.

I tillegg til å redusere ekstern turnover fra tjenesten, vil det være nødvendig å legge til rette for at medarbeidere kan stå lengre i arbeid før de går av med pensjon. De seneste årene har den gjennomsnittlige pensjonsalderen økt. Tall fra KLP viser at gjennomsnittlig pensjonsalder for sykepleiere har økt fra 63,7 til 64,4 de siste ti årene, se Vedlegg 3. På grunn av ny pensjonsreform vil det også framover lønne seg for medarbeidere å stå lengre i jobb, og spesialisthelsetjenesten må tilrettelegge for at medarbeidere kan stå i jobb så lenge de ønsker, for å bygge opp under en naturlig forlengelse av arbeidslivet.

3.1.3 Benytte hele den faglige kapasiteten – hele, faste stillinger og redusert sykefravær

Hele, faste stillinger

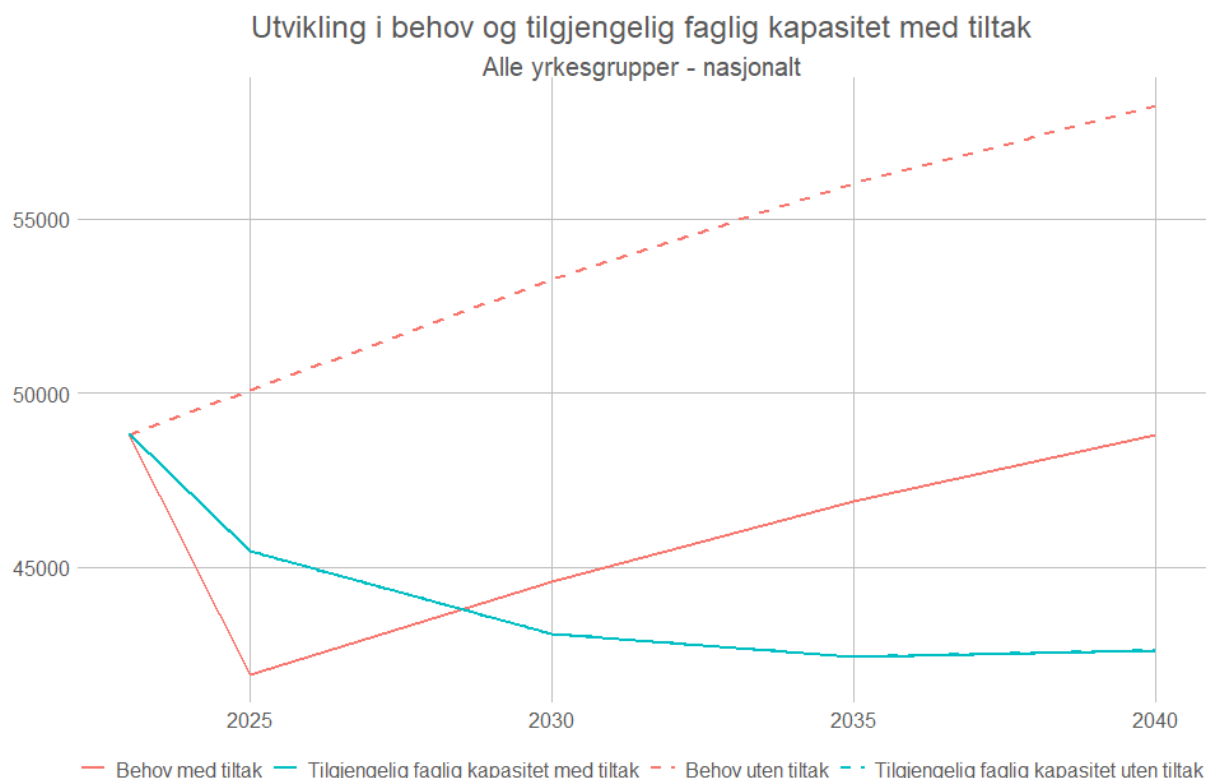
Det har over flere år vært krav om at medarbeidere skal ha tilbud om hele, faste stillinger. Over tid har dette ført til at flere medarbeidere har hele stillinger. For enkelte yrkesgrupper er det fremdeles en stor andel som har deltidsstillinger. Mange helsefagarbeidere i spesialisthelsetjenesten har av ulike grunner lav stillingsprosent. Det må legges til rette for at alle medarbeidere skal ønske å velge hele stillinger.

Dette må gjøres uten at det går på bekostning av medarbeidernes rettigheter i tråd med lov eller tariffavtaler. Deltidsstillinger som ikke er i tråd med avtalte eller lovfestede rettigheter bør avvikles. Det er en kulturendring noen steder, mens for andre enheter er utfordringen god oppgavedeling i kombinasjon med fleksible arbeidsordninger. Arbeidsgiver skal imidlertid alltid gjøre det de kan for å legge til rette for at medarbeiderne i ulike livssituasjoner skal kunne ha 100 % stilling, gjennom for eksempel fleksible arbeidstidsordninger og god arbeidsplanlegging. Det må også være et mål å redusere bruk av overtid og merarbeid. Etablering av gode rammeverk for fleksible arbeidstidsordninger bør være et tiltak som kan utløse god utnyttelse av faglig kapasitet, å beholde medarbeidere, at helseforetakene kan forbli foretrukket arbeidsplass og at medarbeidere gis anledning til å spille mer på lag med etablering av arbeidsplaner for å nevne noe.

Dersom alle pleiegruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90 %, vil helseforetakene kunne dekke behovet for faglig kompetanse innen pleiegruppen med om lag samme antall medarbeidere som i dag, se Figur 5. Det er stor variasjon mellom helseregioner og yrkesgrupper på hvor stort potensiale som ligger i hele, faste stillinger, som vist i Tabell 8. **Feil! Fant ikke referansekilden. Feil! Fant ikke referansekilden..**

Helseforetakene må fortsette å ha oppmerksomhet på heltidsstillinger for å opprettholde og øke den faglige kapasiteten. Dette var også et av målformuleringene i de fire regionale helseforetakenes *Innspill til Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023* fra 2019.

Figur 5: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet **dersom alle pleiegruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%**. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Figuren viser antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere for alle regioner.



Tabell 8: Behov og tilgjengelig faglig kapasitet per yrkesgruppe for hver region og totalt for hele landet. Tabellen viser antall medarbeidere vi har i dag, og utviklingen av behov og tilgang til faglig kapasitet **dersom alle pleiegruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%**. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag. Tabellen viser også prosentvis endring fra 2023-2040.

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Anestesisykepleier	2 112	2 076 (-1.7%)	2 307 (9.3%)
Helse Midt	302	447 (47.9%)	350 (16.0%)
Helse Nord	295	182 (-38.5%)	274 (-7.2%)
Helse Sør-Øst	1 150	914 (-20.5%)	1 291 (12.3%)
Helse Vest	364	533 (46.4%)	392 (7.5%)
Barnesykepleier	556	700 (25.8%)	570 (2.4%)
Helse Midt	118	170 (44.3%)	137 (16.7%)
Helse Nord	89	82 (-8.1%)	93 (5.3%)
Helse Sør-Øst	269	374 (39.0%)	256 (-4.7%)

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Helse Vest	81	75 (-7.4%)	83 (2.5%)
Intensivsykepleier	4 390	3 980 (-9.3%)	4 643 (5.8%)
Helse Midt	687	920 (33.9%)	795 (15.7%)
Helse Nord	516	331 (-35.9%)	482 (-6.6%)
Helse Sør-Øst	2 383	1 739 (-27.0%)	2 482 (4.2%)
Helse Vest	805	990 (23.0%)	884 (9.9%)
Operasjonssykepleier	2 729	2 825 (3.5%)	3 117 (14.2%)
Helse Midt	441	538 (21.9%)	512 (16.0%)
Helse Nord	290	212 (-27.0%)	297 (2.4%)
Helse Sør-Øst	1 529	1 545 (1.1%)	1 806 (18.1%)
Helse Vest	469	531 (13.1%)	502 (7.1%)
Kreftsykepleier	1 209	2 332 (92.8%)	1 414 (16.9%)
Helse Midt	182	277 (52.4%)	215 (18.3%)
Helse Nord	120	93 (-22.7%)	134 (11.2%)
Helse Sør-Øst	648	1 369 (111.4%)	757 (16.8%)
Helse Vest	259	592 (128.4%)	308 (18.9%)
Jordmor	2 373	1 628 (-31.4%)	1 967 (-17.1%)
Helse Midt	317	198 (-37.4%)	308 (-2.8%)
Helse Nord	312	147 (-53.0%)	222 (-28.9%)
Helse Sør-Øst	1 230	587 (-52.3%)	1 015 (-17.5%)
Helse Vest	514	696 (35.3%)	422 (-18.0%)
Sykepleier	28 754	24 558 (-14.6%)	28 943 (0.7%)
Helse Midt	4 123	4 149 (0.6%)	4 442 (7.7%)
Helse Nord	2 833	3 515 (24.1%)	2 918 (3.0%)
Helse Sør-Øst	16 100	10 689 (-33.6%)	15 767 (-2.1%)
Helse Vest	5 698	6 205 (8.9%)	5 816 (2.1%)
Helsefagarbeider	6 694	4 518 (-32.5%)	5 845 (-12.7%)
Helse Midt	626	284 (-54.7%)	572 (-8.6%)
Helse Nord	844	507 (-40.0%)	689 (-18.4%)
Helse Sør-Øst	3 762	2 644 (-29.7%)	3 426 (-9.0%)
Helse Vest	1 461	1 084 (-25.8%)	1 159 (-20.7%)

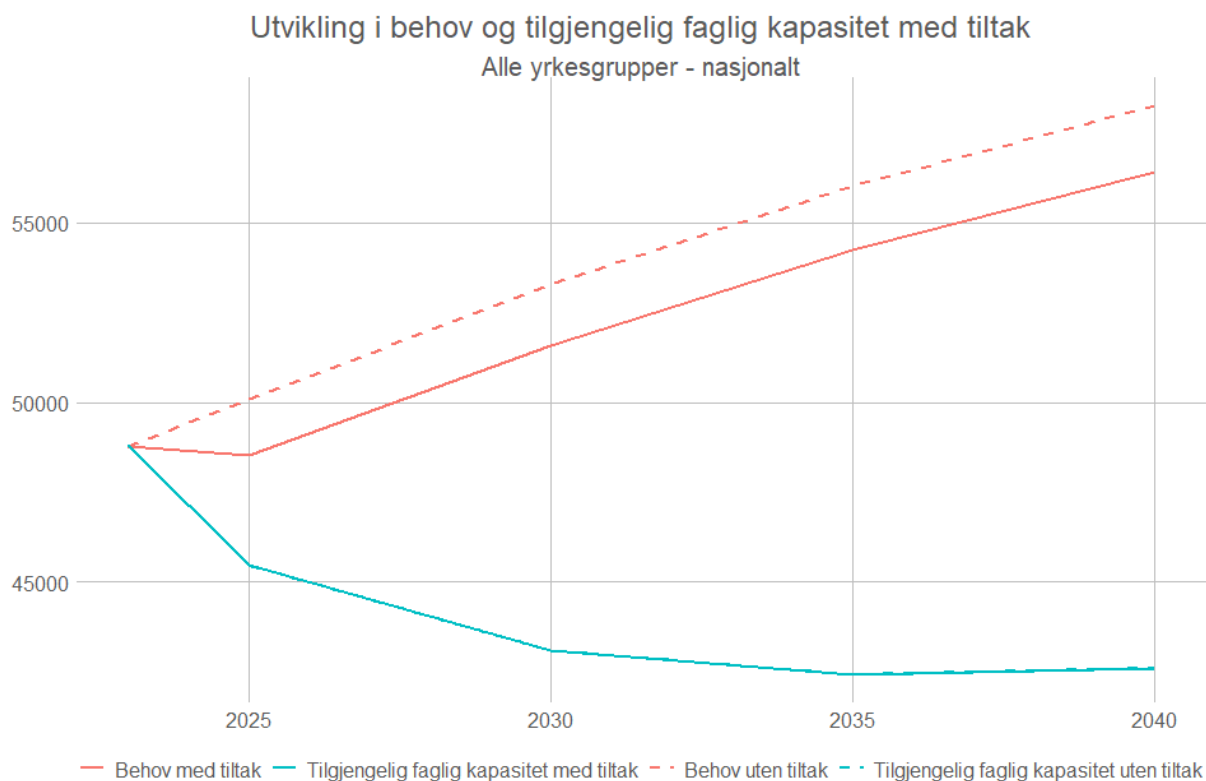
Redusere sykefravær

Stabilitet og kontinuitet blant medarbeiderne er viktig for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. I etterkant av pandemien har sykefraværet i spesialisthelsetjenesten vært stabilt høyere enn før pandemien. Høyt sykefravær kan gå på bekostning av arbeidsmiljø, virksomhetens evne til å beholde, videreutvikle og rekruttere helsepersonell, og muligheten til å gi trygge og likeverdige helsetjenester. Flere oppgaver vil falle på de gjenværende medarbeiderne, i tillegg til oppgaver i forbindelse med opplæring og oppfølging av vikarer.

Det er ikke bare spesialisthelsetjenesten som har utfordringer med høyt sykefravær. Statistikk fra SSB viser at de fleste sektorer opplever samme trend etter pandemien¹⁴.

Det er nødvendig å raskt etablere effektfulle tiltak for å hindre at høyt sykefravær blir den nye «normalen». Dersom sykefraværet reduseres til 5,5% for de aktuelle yrkesgruppene i alle helseforetak, vil det i stedet for en 20% økning i behov for medarbeidere, kun være om lag 16% økning i behov fram mot 2040.

Figur 6: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom **sykefraværsprosenten reduseres til 5,5%** for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag. Figuren viser antall sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere for alle regioner.



¹⁴ [Høyt sykefravær i 2023 – SSB](#)

Tabell 9: Behov og tilgjengelig faglig kapasitet per yrkesgruppe for hver region og totalt for hele landet. Tabellen viser antall medarbeidere vi har i dag, og utviklingen av behov og tilgang til faglig kapasitet **dersom sykefraværsprosenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper**. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag. Tabellen viser også prosentvis endring fra 2023-2040.

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Anestesisykepleier	2 112	2 076 (-1.7%)	2 468 (16.9%)
Helse Midt	302	447 (47.9%)	339 (12.3%)
Helse Nord	295	182 (-38.5%)	324 (9.7%)
Helse Sør-Øst	1 150	914 (-20.5%)	1 390 (20.9%)
Helse Vest	364	533 (46.4%)	415 (14.0%)
Barnesykepleier	556	700 (25.8%)	611 (9.7%)
Helse Midt	118	170 (44.3%)	125 (6.6%)
Helse Nord	89	82 (-8.1%)	97 (8.9%)
Helse Sør-Øst	269	374 (39.0%)	298 (10.9%)
Helse Vest	81	75 (-7.4%)	90 (11.5%)
Intensivsykepleier	4 390	3 980 (-9.3%)	5 101 (16.2%)
Helse Midt	687	920 (33.9%)	760 (10.7%)
Helse Nord	516	331 (-35.9%)	574 (11.3%)
Helse Sør-Øst	2 383	1 739 (-27.0%)	2 858 (20.0%)
Helse Vest	805	990 (23.0%)	908 (12.9%)
Operasjonssykepleier	2 729	2 825 (3.5%)	3 145 (15.2%)
Helse Midt	441	538 (21.9%)	485 (10.0%)
Helse Nord	290	212 (-27.0%)	314 (8.1%)
Helse Sør-Øst	1 529	1 545 (1.1%)	1 812 (18.6%)
Helse Vest	469	531 (13.1%)	534 (13.7%)
Kreftsykepleier	1 209	2 332 (92.8%)	1 474 (22.0%)
Helse Midt	182	277 (52.4%)	215 (18.4%)
Helse Nord	120	93 (-22.7%)	134 (11.6%)
Helse Sør-Øst	648	1 369 (111.4%)	817 (26.1%)
Helse Vest	259	592 (128.4%)	309 (19.0%)
Jordmor	2 373	1 628 (-31.4%)	2 368 (-0.2%)
Helse Midt	317	198 (-37.4%)	301 (-4.9%)
Helse Nord	312	147 (-53.0%)	308 (-1.4%)
Helse Sør-Øst	1 230	587 (-52.3%)	1 258 (2.3%)
Helse Vest	514	696 (35.3%)	502 (-2.5%)

Stillingsgruppe/helseregion	Tilgjengelig kapasitet 2023	Tilgjengelig kapasitet 2040 (%-endring)	Behov 2040 (%-endring)
Sykepleier	28 754	24 558 (-14.6%)	33 378 (16.1%)
Helse Midt	4 123	4 149 (0.6%)	4 626 (12.2%)
Helse Nord	2 833	3 515 (24.1%)	3 135 (10.6%)
Helse Sør-Øst	16 100	10 689 (-33.6%)	19 189 (19.2%)
Helse Vest	5 698	6 205 (8.9%)	6 428 (12.8%)
Helsefagarbeider	6 694	4 518 (-32.5%)	7 882 (17.8%)
Helse Midt	626	284 (-54.7%)	711 (13.7%)
Helse Nord	844	507 (-40.0%)	934 (10.6%)
Helse Sør-Øst	3 762	2 644 (-29.7%)	4 590 (22.0%)
Helse Vest	1 461	1 084 (-25.8%)	1 647 (12.7%)

En reduksjon i sykefravær vil ha ringvirkninger på mange områder. Lavere sykefravær vil gi økt faglig kapasitet. Dette bygger opp under kontinuitet, som gjør det lettere å fordele oppgaver og bygge kompetente, tverrfaglige team. Kontinuerlig tilstedeværelse og deltakelse i arbeidsfellesskapet vil gi økt verdi for den enkelte medarbeider, bygger opp under godt arbeidsmiljø, og reduserer turnover. Målrettet arbeid for å redusere sykefravær er en forutsetning for å kunne nå målene.

3.2 Bærekraftig utvikling gjennom målrettede tiltak og god ledelse

Dersom helsetjenesten skal kunne dekke behovet for pleiepersonell i framtiden, og samtidig opprettholde en bærekraftig utvikling, er det nødvendig med effektfulle og målrettede tiltak for å beholde, videreutvikle og rekruttere medarbeidere.

3.2.1 Effektfulle og målrettede tiltak

I de påfølgende avsnittene presenteres flere tiltak som kan bidra til en bærekraftig utvikling av pleiepersonell i spesialisthelsetjenesten.

Fremme riktig oppgavedeling

Det må arbeides målrettet mot at de riktige yrkesgruppene skal gjøre de oppgavene som de har kompetanse til. Det må bygges kompetente team rundt pasientene som omfatter faglig dyktige hjelpepersonell og administrativt personell som kan støtte og avlaste pleiegruppene i enkelte oppgaver. Dette krever en strukturert gjennomgang av oppgaver av den enkelte enhet for å identifisere oppgaver som andre yrkesgruppen kan utføre. Det må gjennomføres god opplæring av hjelpepersonell som skal utføre nye oppgaver, for å opprettholde god faglig kvalitet.

Det er forskjell på størrelse, oppbygging og kompetansesammensetning i de ulike avdelinger og helseforetak. Hver enkelt enhet må derfor gjøre egne vurderinger på hvordan avdelingen best kan bygge faglige team innenfor de rammer som enheten har, og hvordan dette kan møte det framtidige behovet for helsetjenester.

Rapporten *Breddekompetanse i indremedisin og kirurgi* beskriver viktigheten av å opprettholde bred kompetanse blant leger for å opprettholde kvaliteten på pasientbehandlingen med hele pasienten i fokus, og å sikre effektivitet og robusthet for helseforetakene. En økt oppmerksomhet på breddekompetanse i legegruppen må støttes av kompetente team rundt pasientene. Ordinære sykepleiere skal ha en sentral rolle i teamene.

Bruke digitale løsninger og IKT

Helseforetakene må ta i bruk digitale løsninger som kan avlaste helsepersonell i de oppgaver som det er aktuelt for. Videre kan robotisering av gjentakende oppgaver kan frigjøre tid for alle yrkesgrupper. Nåværende IKT-løsninger må forbedres, og det må være høy oppmerksomhet på brukervennlighet. Digitale løsninger må innføres for å forenkle, ikke komplisere, arbeidsprosesser.

Fleksible arbeidstidsordninger

Helseforetakene må møte framtidens medarbeidere ved å tilby fleksible arbeidstids- og turnusordninger. Det må være mulig å ha hele, faste stillinger i spesialisthelsetjenesten gjennom alle livsfaser og -situasjoner.

Med en større fleksibilitet i arbeidstid og helsefremmende arbeidsplan/turnus vil det være lettere å stå i en turnus-stilling i spesialisthelsetjenesten, og det vil være lettere å velge å ha hele stillinger, også i ulike livssituasjoner. Arbeidsplasser som har innført fleksible arbeidstidsordninger viser til redusert turnover og lavere sykefravær. En endring i hvordan arbeidsplaner legger til rette for bedre medvirkning og helsefremmende arbeidsplaner/turnusordninger er avgjørende for å kunne oppnå målene.

Oppmerksomhet på karriere- og kompetanseutvikling

For å få medarbeidere til å ønske å fortsette sin stilling i spesialisthelsetjenesten må helseforetakene legge til rette for kontinuerlig karriere- og kompetanseutvikling. *Det er i tråd med politiske mål om at spesialisthelsetjenesten skal være en foretrukken arbeidsplass.* Medarbeidere må få mulighet til utvikling og å kvalifisere seg til nye utfordringer. Det bør være et mål at det legges til rette for å bygge en karriere i spesialisthelsetjenesten, uavhengig av utdanningsnivå og stilling.

Gode introduksjonsprogrammer

Nye medarbeidere må tas god imot og få god oppfølging, gjerne med mentor eller fadder over tid. Det skal være trygt å være ny medarbeider, og det skal være motiverende å ta imot nye kollegaer, men det må forpliktes for at det skal lykkes. Det må etableres gode introduksjonsprogrammer, som bidrar til trygghet, motivere og bidrar til å beholde og utvikle medarbeidere. Dette vil bygge opp under gode arbeidsmiljø, og redusere turnover og sykefravær.

Alle de nevnte tiltakene må ses i sammenheng. Helseforetakene må ha en helhetlig satsing på alle tiltaksområdene for å kunne sikre tilstrekkelig faglig kompetanse som kan sørge for god pasientbehandling av høy kvalitet også i årene som kommer.

3.2.2 Godt lederskap og medarbeiderskap fremmer godt arbeidsmiljø

Et trygt og godt arbeidsmiljø er en svært viktig faktor for at medarbeidere skal ønske å jobbe i spesialisthelsetjenesten. Felles for alle de nevnte tiltakene er at de bygger opp under gode arbeidsmiljø – og at et godt arbeidsmiljø bygger opp under gjennomføring av tiltakene. Tiltakene vil i tillegg bidra til stabilitet, bedre kapasitet, kvalitet og pasientsikkerhet som bidrar til færre uønskede hendelser. Strukturert og målrettet arbeid med konkret tiltak, vil gjøre det mulig å realisere effektene som hver for seg forsterker og bidrar til en sterkere positiv spiral, for ledere, medarbeider og pasienter.

For å oppnå de positive effektene med tiltakene, kreves godt lederskap og medarbeiderskap på alle nivå. Ledere må ha kompetanse og tid til å lede. Prosess- og endringskompetanse vil være særlig viktig for ledere som skal lede sine enheter gjennom små og store endringer og nødvendig utvikling. Ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten jobber sammen for å finne de gode løsningene. Med felles engasjement, tro på at det er mulig å nå målene, og målrettet arbeid mot å oppnå effektene i fellesskap, vil helsetjenesten kunne endre kurs og sikre tilstrekkelig faglig kompetanse i framtiden.

4. KONKLUSJON

Spesialisthelsetjenesten vil stå overfor betydelige utfordringer i «kampen om arbeidskraften».

Det er vist en utvikling over tid som vil bringe spesialisthelsetjenesten inn i en svært krevende bemanningssituasjon der sykehus over hele landet kan stå ovenfor vesentlig mangel på faglig kapasitet for de yrkesgruppene rapporten favner, **med mindre spesialisthelsetjenesten finner gode tiltak** som over tid bidrar til å redusere gapet mellom tilgjengelig faglig kapasitet og behov.

For noen sykehus er dette allerede en utfordring. Konsekvensen av dette vil bli at man ved mange av landets sykehus vil være i situasjon med for få medarbeidere til å dekke de oppgavene som skal løses, **dersom tiltak ikke settes i verk**. Det er en trend som også kan ses i flere andre land i Europa. **Anerkjennelse av hvem som kan gjøre hvilke oppgaver må åpnes mer opp igjen, og det må gis rom til å «ta tilbake sammensetning og balansen mellom yrkesgruppene».**

Dersom helsetjenesten fortsetter å **løse sine oppgaver på samme måte som i dag**, vil det være behov for en kraftig økning i antall pleiepersonell framover for å dekke det økende behovet for spesialisthelsetjenester. Innen 2040 vil det være behov for om lag 10 000 flere sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsefagarbeidere, 20% flere medarbeidere enn i dag. I flere rapporter fra de regionale helseforetakene er det understreket at dette ikke er et alternativ. **Spesialisthelsetjenesten skal beholde kvalitet, øke pasientsikkerheten, digitalisere det vi kan for å redusere behovet for økt bemanning i framtiden**. Helsepersonellkommisjonen, regjeringens perspektivmelding, peker på det samme – det vil ikke være en bærekraftig utvikling på lang sikt å øke bemanningen i spesialisthelsetjenesten.

Hvis **oppgavene løses på samme måte som dagens praksis, og det er ingen endring i stillingsprosent, turnover eller sykefravær**, vil ikke helseforetakene være i stand til å møte det framtidige behovet for helsetjenester. Tjenesten må ha som mål å løse oppgavene som kommer uten en vesentlig økning i antall medarbeidere, for å sikre at vi kan gi pasientene helsetjenester av like god kvalitet som i dag, også i framtiden. Rapporten Breddekompetanse for indremedisin og kirurgi peker i samme retning.

Viktige tiltak vil være å *beholde, utvikle, utdanne, rekruttere og redusere sykefraværet vesentlig*. Tiltakene er nærmere beskrevet i rapporten.

Gjennom dette arbeidet er det vist at det er mulig å dekke behovet for faglig kapasitet innen pleiegruppene i framtiden. Dette vil kreve vesentlige endringer gjennom effektfulle tiltak og målrettet arbeid over tid. Spesialisthelsetjenesten må:

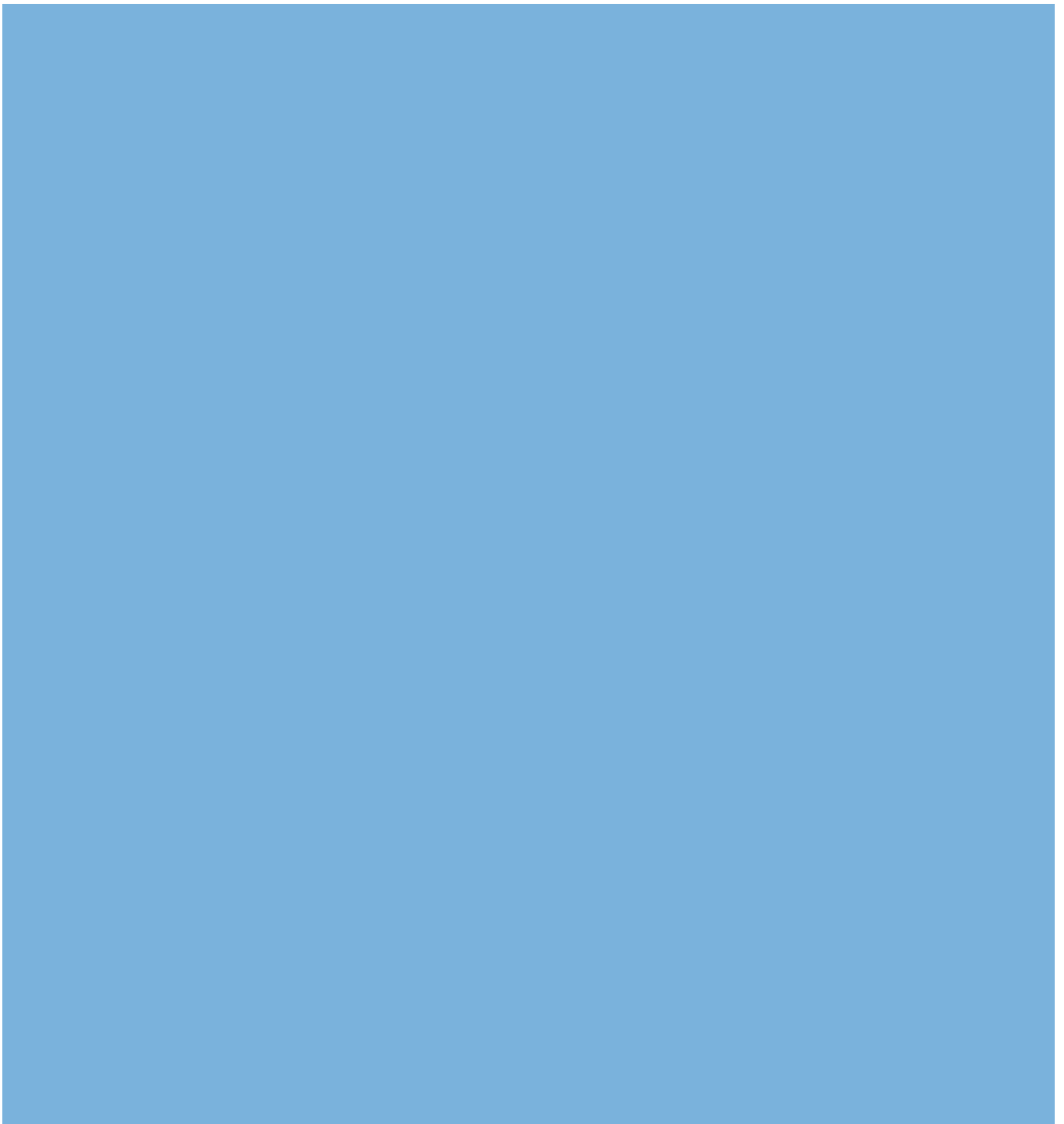
1. Bruke den rette kompetansen til de rette oppgavene – hensiktsmessig oppgavedeling
2. Beholde den faglige kapasiteten i spesialisthelsetjenesten – redusert turnover
3. Benytte hele den mulige faglige kapasiteten – hele, faste stilling og redusert sykefravær

Det er nødvendig med ambisiøse og «hårete» mål, for å bidra til systematisk og virkningsfullt arbeid for å oppnå målene. **Gjennom en helhetlig satsing på mange områder, og målrettet arbeid over tid, vil tjenesten kunne dekke det framtidige behovet for faglig kapasitet.** Det forutsetter godt og modig lederskap, et velutviklet medarbeiderskap, samspill og medvirkning fra tillitsvalgte og vernetjenesten. Et godt lagspill, der alle spiller på lag.

Det bør være en visjon for hvert enkelt helseforetak at den offentlig spesialisthelsetjenesten skal være den foretrukne arbeidsplassen for alle, også for de yrkesgruppene denne rapporten omhandler; spesialsykepleiere, jordmødre, sykepleiere og helsefagarbeidere.

Helse Vest Postboks
303 Forus
4068 Stavanger

Telefon: 51 96 38 00
helse-vest.no



Analysevedlegg

Innhold

Innhold og forutsetninger i Nasjonal bemanningsmodell	3
Innledning	3
Grunnlagsdata	3
Beholdning – hvor mange medarbeidere har vi i dag?	5
Behov - hva er endringen i behov for faglig kapasitet?	7
Scenarioer	8
Nasjonale resultater	10
Scenario: 0-scenario	10
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	12
Scenario: Turnover	14
Scenario: Oppgavedeling	16
Scenario: Stillingsprosent	18
Scenario: Sykefravær	20
Resultater per helseregion	22
Anestesisykepleier	22
Scenario: 0-scenario	22
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	24
Scenario: Turnover	26
Scenario: Oppgavedeling	28
Scenario: Stillingsprosent	30
Scenario: Sykefravær	32
Barn/pediatricsykepleier	34
Scenario: 0-scenario	34
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	36
Scenario: Turnover	38
Scenario: Oppgavedeling	40
Scenario: Stillingsprosent	42
Scenario: Sykefravær	44
Intensivsykepleier	46
Scenario: 0-scenario	46
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	48
Scenario: Turnover	50
Scenario: Oppgavedeling	52
Scenario: Stillingsprosent	54
Scenario: Sykefravær	56
Operasjonssykepleier	58
Scenario: 0-scenario	58
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	60
Scenario: Turnover	62
Scenario: Oppgavedeling	64
Scenario: Stillingsprosent	66
Scenario: Sykefravær	68

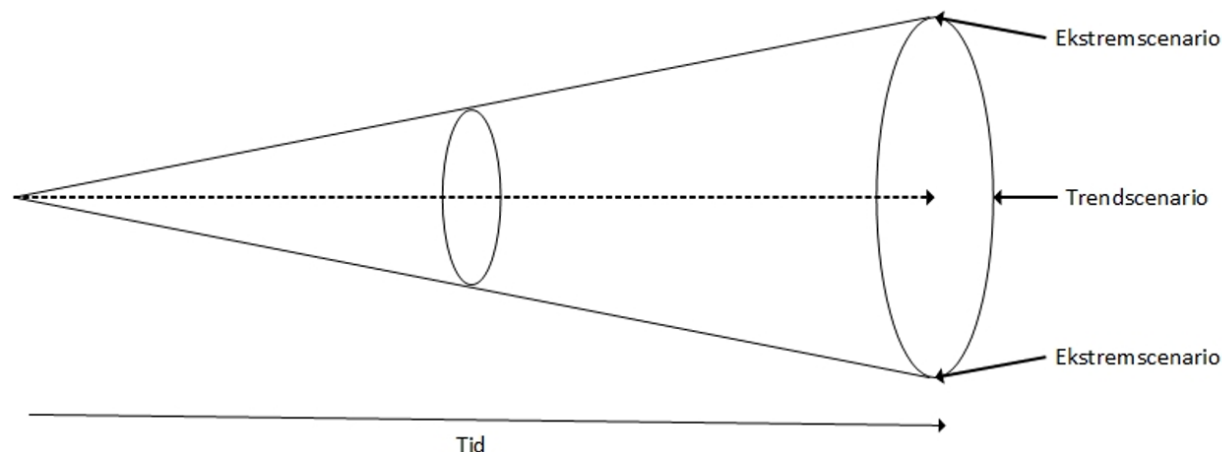
Kreft/onkologisykepleier	70
Scenario: 0-scenario	70
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	72
Scenario: Turnover	74
Scenario: Oppgavedeling	76
Scenario: Stillingsprosent	78
Scenario: Sykefravær	80
Jordmor	82
Scenario: 0-scenario	82
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	84
Scenario: Turnover	86
Scenario: Oppgavedeling	88
Scenario: Stillingsprosent	90
Scenario: Sykefravær	92
Sykepleier	94
Scenario: 0-scenario	94
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	96
Scenario: Turnover	98
Scenario: Oppgavedeling	100
Scenario: Stillingsprosent	102
Scenario: Sykefravær	104
Helsefagarbeider	106
Scenario: 0-scenario	106
Scenario: Samlet effekt av alle tiltak	108
Scenario: Turnover	110
Scenario: Oppgavedeling	112
Scenario: Stillingsprosent	114
Scenario: Sykefravær	116

Innhold og forutsetninger i Nasjonal bemanningsmodell

Innledning

Nasjonal bemanningsmodell er et verktøy for å analysere tilgang på (“tilbud”) og behov for (“etterspørsel”) helsepersonell i spesialisthelsetjenesten. Modellen vil kunne benyttes på strategisk nivå både lokalt og nasjonalt. Modellen skal gi beslutningsstøtte for å planlegge utviklingen av et framtidig helsevesen.

Modellen er utviklet for scenarioanalyser, for å kunne illustrere et mulighetsrom for hva som kan skje i framtiden. Et scenario i en scenarioanalyse har lav sannsynlighet for å inntreffe. Til sammen vil imidlertid flere ulike fremtidsbilder spenne ut et mulighetsrom for hva som kan skje.



Scenarioer er et hjelpemiddel for å sette søkelys på problemer og spørsmål som beslutningstakere er nødt til å være klar over og forholde seg til. Scenarioene kan gi en indikasjon på hvilke konsekvenser ulike avgjørelser kan få.

Formålet med Nasjonal bemanningsmodell er ikke å gi et fasitsvar på tilgang og behov for helsepersonell. Modellen skal være et kunnskapsgrunnlag som gjennom flere framtidsscenarioer gir et grunnlag for diskusjon og beslutning.

Grunnlagsdata

Grunnlagsdata for modellen inkluderer medarbeiderdata fra lønn- og personalsystemer i helseforetakene fra 2023 og data om aktivitet i helseforetakene fra Norsk Pasientregister i 2023. Aktivitetsdataene er framskrevet basert på forutsetningene fra de nasjonale framskrivningsmodellene for somatiske helsestjenester (2023)¹ og psykisk helsevern og TSB (2022)². Forutsetningene gir, sammen med demografiske framskrivninger fra SSB, det framskrevne aktivitetsnivået i 2025, 2030, 2035 og 2040. Medarbeiderdata inkluderer antall medarbeidere, brutto månedsverk og netto månedsverk for alle faste og midlertidige ansatte i offentlig sektor, private virksomheter og avtalespesialister.

- **Antall medarbeidere:** Det gjennomsnittlige antallet medarbeidere (“antall hoder”) i 2023. Summen av antall ansatte per måned i 2023, delt på antall måneder i 2023. Dette inkluderer faste ansatte, vikarer, ansatte med lønnet permisjon, timelønn, merarbeid og overtid.
- **Brutto årsverk:** Det gjennomsnittlige antallet brutto månedsverk i løpet av 2023. Brutto månedsverk er all utbetalt arbeidstid omregnet til månedsverk. Dette inkluderer faste ansatte, vikarer, ansatte med lønnet permisjon, timelønn, merarbeid og overtid.
- **Netto årsverk:** Det gjennomsnittlige antallet netto månedsverk i løpet av 2023. Netto månedsverk er arbeidstid omgjort til månedsverk for ansatte som er fysisk til stede på jobb. Det vil si brutto

¹Vedlegg 1: Nasjonal framskrivningsmodell for somatiske helsestjenester (2023)

²Vedlegg 2: Nasjonal framskrivningsmodell for psykisk helsevern og TSB (2022)

månedsværk minus all fravær som inkluderer ferie, sykdom, foreldrepermisjon, avtalefestet permisjon og annen permisjon eller fravær.

Eksterne ansatte som hospitanter, innleide, studenter og ansatte med godtgjørelse er ikke inkludert i utvalget.

Table 1: Antall ansatte, brutto- og netto årsværk for ABIOK-sykepleiere, sykepleiere, jordmor og helsefagarbeidere per helseregion

Stillingsgruppe	Antall ansatte	Brutto årsværk	Netto årsværk
Helse Vest			
5a1 Anestesisykepleier	728.6	589.6	458.6
5a2 Barn/pediatricsykepleier	162.4	124.4	94.4
5a3 Intensivsykepleier	1 609.6	1 313.6	997.6
5a4 Operasjonssykepleier	938.4	764.2	598.8
5a5 Kreft/onkologisykepleier	518.8	425.6	316.4
5b Sykepleier	11 396.4	8 798.6	6 801.2
5c Jordmor	1 028.8	735.2	565.4
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	2 922.0	1 743.2	1 344.8
Helse Midt-Norge			
5a1 Anestesisykepleier	604.0	568.0	449.0
5a2 Barn/pediatricsykepleier	235.2	208.2	152.8
5a3 Intensivsykepleier	1 373.6	1 218.2	934.8
5a4 Operasjonssykepleier	882.4	822.0	635.4
5a5 Kreft/onkologisykepleier	363.4	319.4	254.2
5b Sykepleier	8 246.2	6 807.0	5 297.6
5c Jordmor	633.6	536.6	400.6
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	1 251.0	890.2	716.8
Helse Nord			
5a1 Anestesisykepleier	590.8	444.8	365.0
5a2 Barn/pediatricsykepleier	177.4	152.6	128.4
5a3 Intensivsykepleier	1 031.2	780.4	670.8
5a4 Operasjonssykepleier	580.4	489.4	400.6
5a5 Kreft/onkologisykepleier	240.0	208.2	168.6
5b Sykepleier	5 666.0	4 751.2	4 055.6
5c Jordmor	623.8	406.4	347.8
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	1 689.0	1 121.2	928.8
Helse Sør-Øst			
5a1 Anestesisykepleier	2 300.0	1 910.2	1 559.4
5a2 Barn/pediatricsykepleier	537.8	396.0	309.2
5a3 Intensivsykepleier	4 765.2	3 625.0	2 878.4
5a4 Operasjonssykepleier	3 057.6	2 668.8	2 120.6
5a5 Kreft/onkologisykepleier	1 295.8	1 054.6	839.8
5b Sykepleier	32 199.8	23 155.0	18 365.2
5c Jordmor	2 459.6	1 697.8	1 317.2
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	7 525.0	4 939.2	3 965.0

Metodisk tilnærming

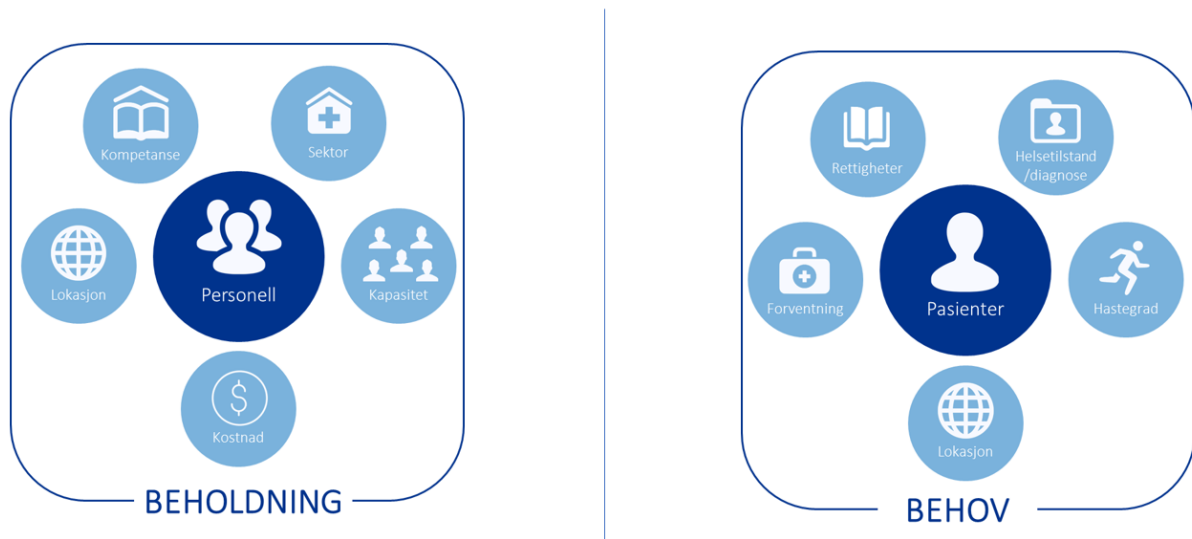
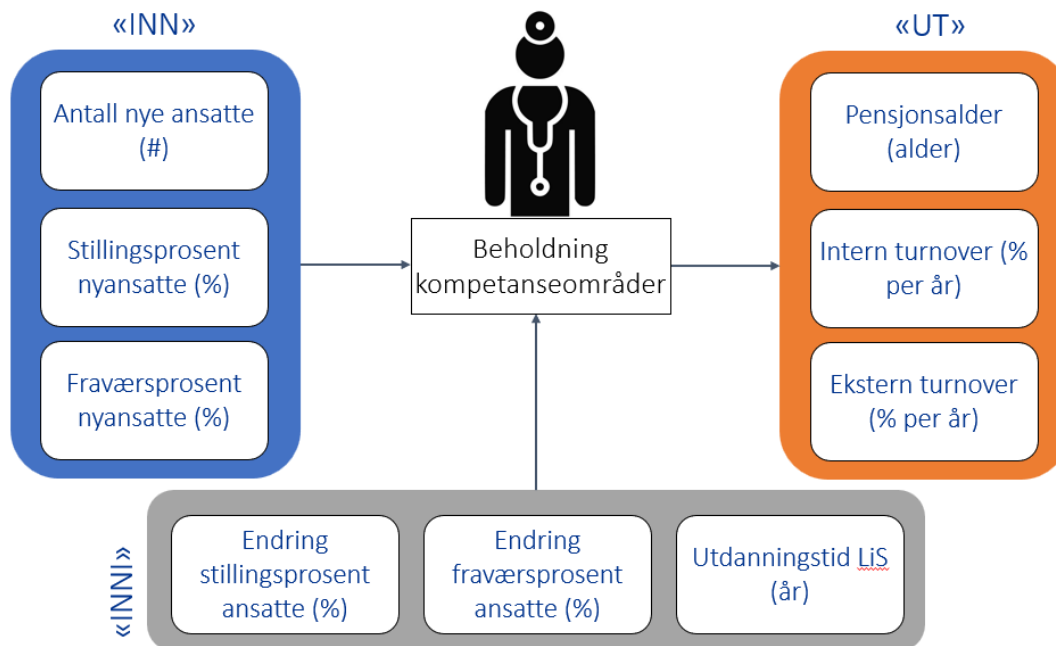


Figure 1: Metodisk tilnærming: estimere beholdningen og fremtidig behov for kompetanse. Differansen mellom disse to er kompetansegapet

Beholdning – hvor mange medarbeidere har vi i dag?

Nasjonal bemanningsmodellen beregner forventet beholdning (antall netto årsverk) basert på dagens beholdning (2023) og andre modifierende faktorer som turnover, pensjonsalder, stillingsprosent, fraværprosent og rekruttering. Disse faktorene kan justeres i tråd med forutsetninger for en ønsket fremtidig situasjon. I korte trekk handler det om hvor mange medarbeidere som kommer inn, hvor mange forsvinner ut og hvilke endringer forventer vi blant de ansatte.

Estimere beholdning



Modellvariabler som påvirker estimert kompetansebeholdning, er:

1. **Ekstern turnover:** Andel **fast** ansatte **under 60 år** som slutter i foretaket eller institusjonen årlig. Standardverdien baserer seg på historiske data (siste 5 år) fra lønn- og personalsystemer. Midlertidige og eksterne ansatte er ikke inkludert i utvalget.
2. **Intern turnover:** Andel **fast** ansatte **under 60 år** som skifter stillingsgruppe, men som forblir ansatt innenfor foretaket eller institusjonen årlig. Standardverdien baserer seg på historiske data (siste 5 år) fra lønn- og personalsystemer. Midlertidige og eksterne ansatte er ikke inkludert i utvalget.
3. **Pensjonsalder:** Gjennomsnittlig pensjonsalder for ulike stillingsgrupper. Standardverdien er særalsdergrensen, som er 65 år for ABIOK-sykepleiere, jordmødre, sykepleiere og helsefagarbeidere.
4. **Stillingsprosent nye medarbeidere:** Den gjennomsnittlige stillingsprosenten til medarbeidere som ansettes etter 2023. Det antas at den gjennomsnittlige stillingsprosenten er den samme gjennom hele modelleringsperioden. Standardverdi er dagens stillingsprosent for alle stillingsgrupper.
5. **Endring stillingsprosent medarbeidere:** Prosentvis endring i stillingsprosent for medarbeidere som er ansatt i 2023. Endringen er relativ til den gjennomsnittlige stillingsprosenten for stillingsgruppen i 2023. Det antas at endingen i stillingsprosent gjelder for hele modelleringsperioden. Standardverdi er 0% endring i stillingsprosent.
6. **Fraværprosent nye medarbeidere:** Den gjennomsnittlige fraværprosenten til medarbeidere som ansettes etter 2023. Fravær inkluderer ferie, sykdom, foreldrepermisjon, avtalefestet permisjon og annen permisjon eller fravær. Det antas at den gjennomsnittlige fraværprosenten er den samme gjennom hele modelleringsperioden. Standardverdi er dagens fraværprosent for alle stillingsgrupper.
7. **Endring i fraværprosent medarbeidere:** Prosentvis endring i fraværprosent for medarbeidere som er ansatt i 2023. Fravær inkluderer ferie, sykdom, foreldrepermisjon, avtalefestet permisjon og annen permisjon eller fravær. Endringen er relativ til den gjennomsnittlige fraværprosenten for stillingsgruppen i 2023. Det antas at endingen i fraværprosent gjelder for hele modelleringsperioden. Standardverdi er 0% endring i fraværprosent.
8. **Antall nye medarbeidere:** Hvor mange nye medarbeidere som ansettes årlig i hver stillingsgruppe,

innenfor hver sektor. Hver stillingsgruppe har en gjennomsnittsalder knyttet til seg. Denne brukes i modellen til å beregne om medarbeideren har nådd pensjonsalder. Standardverdi er ingen rekruttering av nye medarbeidere. Standardverdi for alder er 30 år.

9. **Utdanningstid leger:** Utdanningstiden sier hvor mange år en gjennomsnittlig lege i spesialisering bruker på utdannelsen. Antall år er relativt til start av LIS 1-utdanning. Standardverdier er 1,5 år for LIS 1, 3,5 år for LIS 2 og 6,5 år for LIS 3. Verdiene er basert på minimumstider forskriftsfestet i Forskrift om spesialistutdanning og spesialistgodkjenning for leger og tannleger.

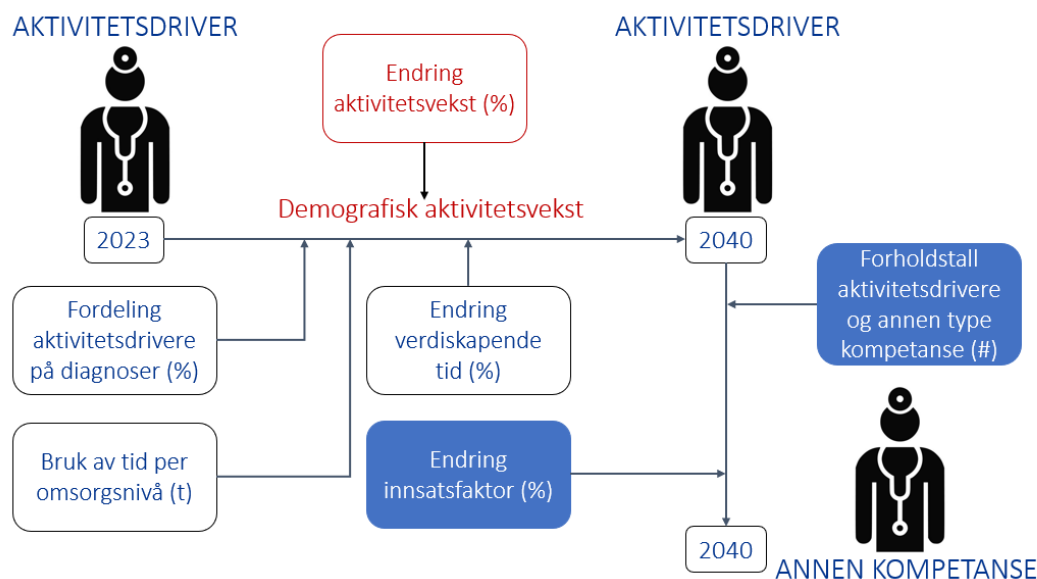
Behov - hva er endringen i behov for faglig kapasitet?

Nasjonal bemanningsmodell beregner framtidig behov for faglig spesialistkompetanse (antall netto årsverk) basert på forventet endring i behov for helsetjenester (utvikling i aktivitet), antall spesialister i 2023, spesialistene sin involvering i ulike pasientgrupper og hvor mye tid som brukes til pasientkontakt.

Spesialister som avgjør hvilken behandling pasientene skal ha går under navnet «aktivitetsdrivere». Aktivitetsdrivere «driver» aktiviteten til pasientene gjennom at de beslutter hvilken utredning, behandling og oppfølging pasientene skal tilbys. Dette omfatter overleger og LiS 2/3 for de fleste legespesialitetene, samt psykologer og psykologspesialister. Utviklingen i behov for aktivitetsdrivere er direkte knyttet til utvikling i aktivitet.

Annet helsepersonell og hjelpepersonell kalles «annen kompetanse». Dette omfatter alle andre stillingsgrupper, i tillegg til enkelte legespesialiteter som ikke avgjør hvilken behandling pasientene skal ha, bl.a. radiologi, nuklærmedisin, medisinsk biokjemi og medisinsk mikrobiologi. Utvikling i behov for annen kompetanse er indirekte knyttet til utviklingen i aktivitet gjennom deres relasjon til aktivitetsdrivere. Økning i behov for en aktivitetsdriver vil gi økning i behov for annen kompetanse med relasjon til aktivitetsdriveren.

Estimere behov



Modellvariabler som påvirker estimert behov for faglig kapasitet, er:

1. **Aktivitetsendring:** Prosentvis endring i aktivitet for hver diagnosegruppe. Variabelen omfatter all endring utover befolkningsutviklingen og forutsetningene fra nasjonal aktivitetsframskrivningsmodell for somatikk, psykisk helsevern og rus. Dette kan inkludere endring grunnet teknologiske framskritt, samfunns- og sykdomsutvikling eller interne og eksterne regulatoriske rammer for helsetjenesten. Standardverdien er ingen endring i aktivitet utover det som er lagt til grunn i aktivitetsframskrivningsmodellene.

2. **Diagnose:** Prosentvis fordeling av aktivitetsdrivernes involvering i ulike diagnosegrupper. Faktoren estimerer hvor stor del av behandlingsforløpet til en gjennomsnittspasient i hver diagnosegruppe, som involverer legespesialister med gitt spesialisitet. Summen av vektene i en diagnosegruppe er 100%. Standardverdiene er et relativt forholdstall mellom diagnosegrupper og aktivitetsdrivere utarbeidet av fagpersoner i Helse Vest.
3. **Omsorgsnivå:** Endring i hvor mye tid som kreves av aktivitetsdrivere for pasientkontakter på ulike omsorgsnivå, relativt til poliklinikk. Verdiene er basert på et estimat som er utviklet av fagpersoner i Helse Vest, og omfatter all aktivitet som er knyttet til pasientkontakten, inkludert for- og etterarbeid, kontroll og oppfølging av prøvesvar, og eventuelle attester og samtaler med pårørende. Det understrekes at det er stor variasjon i bruk av tid, og at dette er et estimert gjennomsnitt. Omsorgsnivå er dagopphold, polikliniske konsultasjoner og inneliggende pasienter (liggedøgn).
4. **Verdiskaping:** Prosentvis endring i verdiskapende tid for hver aktivitetsdriver. En økning i verdiskaping gir mer verdifull tid for pasienter med samme ressursbruk. Endringen i verdiskaping er relativt til situasjonen i 2023. Som standardverdi er det ingen endring i verdiskapende tid.
5. **Bemanningsfaktor:** Relasjon/forhold mellom aktivitetsdrivere og annen kompetanse. I modellen er utviklingen i aktivitet knyttet direkte til utviklingen i behov for aktivitetsdrivere. Behovsutviklingen for annen kompetanse er indirekte knyttet til utviklingen i aktivitet gjennom deres relasjon til aktivitetsdrivere. Bemanningsfaktoren viser hvor mange netto årsverk for annen kompetanse som genereres av et netto årsverk for en aktivitetsdriver. En økning i aktivitet for en aktivitetsdriver vil gi en økning i aktivitet for annen kompetanse med relasjon til aktivitetsdriveren. En endring i bemanningsfaktoren endrer graden av relasjon mellom aktivitetsdrivere og annen kompetanse. Standardverdien for bemanningsfaktoren er bygd på et estimat gjort av fagpersoner i Helse Vest RHF. En ideell bemanningsfaktor er utarbeidet basert på faglig kunnskap om bemanning i spesialisthelsetjenesten. Den ideelle faktoren er deretter justert for hvert helseforetak/institusjon slik at den gjenspeiler den reelle bemanningen i helseforetaket/institusjonen i 2023.
6. **Innsatsfaktor:** Prosentvis endring i verdiskapende tid for annen kompetanse. En økning i innsatsfaktor gir mer verdifull tid for pasienter med samme ressursbruk. Endringen i innsatsfaktor er relativt til situasjonen i 2023. Som standardverdi er det ingen endring i innsatsfaktor.

Scenarioer

Vi har utforsket seks ulike scenarioer for å belyse fire sentrale temaer vi har hatt som fokusområder: redusert turnover, riktig oppgavedeling, hele og faste stillinger samt lavere sykefravær.

1. **0-scenario:** Ingen endring.
2. **Samlet effekt av alle tiltak:** Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.
3. **Turnover:** Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.
4. **Oppgavedeling:** 25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver.
5. **Stillingsprosent:** Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.
6. **Sykefravær:** Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

For å synliggjøre utdanningskapasiteten har vi i alle scenarioene benyttet antall uteksaminerte som tilførsel av nye medarbeidere. Antall uteksaminerte er antall studenter/elever som har fullført utdanningen. En representant fra hver helseregion har vært ansvarlig for å sende tall på antall uteksaminerte og antall studieplasser til Helse Vest RHF. Datakilder som er brukt er:

- Database for statistikk om høyere utdanning, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

- Samordna opptak
- Analysebrettet, Utdanningsdirektoratet
- Kontaktpersoner fra utdanningsinstitusjoner og fylkeskommuner

Fordeling på helseforetak og sektor

Først er det beregnet et gjennomsnittstall på antall uteksaminerte og antall studieplasser fra 2020-2023. Deretter er antallet fordelt på helseforetakene og sektorene i helseforetakene i deres respektive region, etter foretakets relative størrelse i regionen. Det er også tatt høyde for at ikke alle uteksaminerte starter å jobbe i spesialisthelsetjenesten, ved å bruke SSBs sysselsetingsrate³.

Antall som rekrutteres årlig

Table 2: Oversikt over antall medarbeidere som rekrutteres årlig per stillingsgruppe

Stillingsgruppe	Helse Vest	Helse Midt	Helse Nord	Helse Sør-Øst
5a1 Anestesisykepleier	29.0	23.8	16.3	57.8
5a2 Barn/pediatricsykepleier	3.8	8.8	5.1	28.3
5a3 Intensivsykepleier	57.7	48.7	29.9	121.8
5a4 Operasjonssykepleier	32.3	23.8	16.6	105.5
5a5 Kreft/onkologisykepleier	34.3	18.8	7.0	114.0
5b Sykepleier	435.0	306.3	288.2	929.3
5c Jordmor	43.2	9.0	10.5	40.1
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	65.6	14.2	38.6	176.4

Årlig ekstern turnover⁴

Table 3: Oversikt over årlig ekstern turnover per stillingsgruppe og helseregion

Stillingsgruppe	Helse Vest	Helse Midt-Norge	Helse Nord	Helse Sør-Øst
5a1 Anestesisykepleier	2.4%	2.7%	8.3%	4.7%
5a2 Barn/pediatricsykepleier	3.1%	2.2%	4.0%	4.6%
5a3 Intensivsykepleier	2.9%	2.3%	8.3%	4.8%
5a4 Operasjonssykepleier	3.9%	1.2%	7.8%	4.3%
5a5 Kreft/onkologisykepleier	2.2%	3.8%	6.9%	5.4%
5b Sykepleier	5.6%	6.3%	7.3%	8.9%
5c Jordmor	3.7%	3.9%	7.2%	6.9%
6a Helsefagarbeider/hjelpepleier	4.9%	5.4%	7.6%	5.9%

³Vedlegg 3: Utvikling helsepersonell i ulike tjenester 2023

⁴Årlig ekstern turnover er andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

Nasjonale resultater

Scenario: 0-scenario

Ingen endring - oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Table 4: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	1 970.3	2 267.2	-296.9 (-13%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	614.4	593.2	21.2 (4%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 871.1	4 729.1	-858.0 (-18%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 639.2	2 919.2	-280.0 (-10%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	1 704.0	1 352.4	351.6 (26%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	25 469.6	31 489.0	-6 019.4 (-19%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 790.3	2 442.8	-652.5 (-27%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	5 035.5	7 480.8	-2 445.3 (-33%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 5: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2040

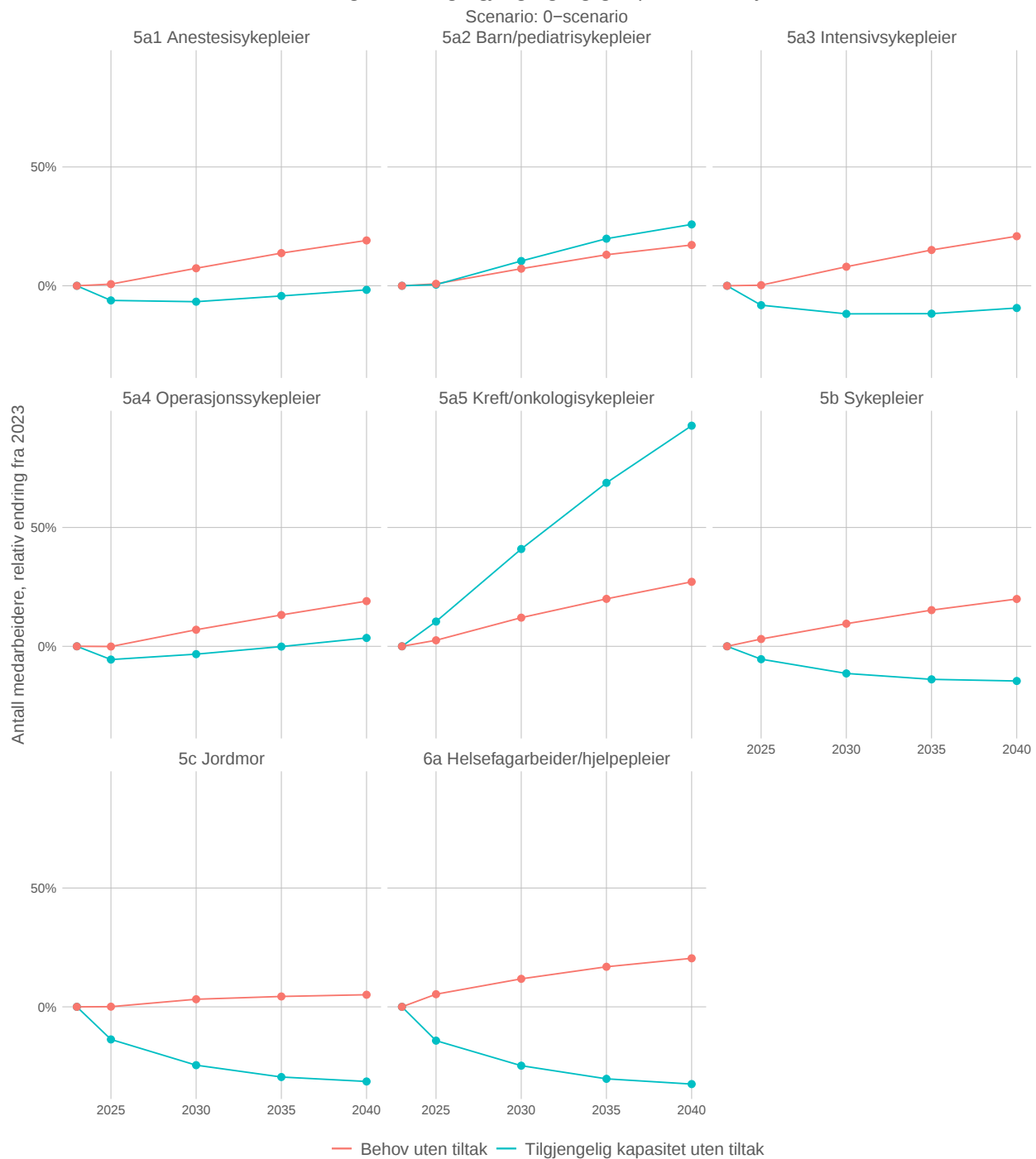
Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	2 075.5	2 514.4	-438.9 (-17%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	700.1	648.4	51.7 (8%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 979.5	5 291.0	-1 311.5 (-25%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 825.4	3 247.8	-422.4 (-13%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	2 331.5	1 534.5	797.0 (52%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	24 557.6	34 477.8	-9 920.2 (-29%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 627.5	2 487.6	-860.1 (-35%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	4 517.5	8 059.4	-3 541.9 (-44%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 6: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet
fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	1.9%	2 273.7	1 825.0	448.7 (25%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	1.8%	697.4	440.0	257.4 (58%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	2.0%	4 545.1	3 572.4	972.7 (27%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	1.9%	3 020.4	2 424.7	595.7 (25%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	1.8%	1 967.9	1 073.3	894.6 (83%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	3.0%	33 681.1	22 945.7	10 735.4 (47%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	2.0%	2 259.7	1 636.9	622.8 (38%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	3.0%	5 996.6	6 389.0	-392.4 (-6%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 7: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet
fra 2023 - 2040

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	1.9%	2 611.8	1 695.9	915.9 (54%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	1.8%	878.9	400.9	478.0 (119%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	2.0%	5 152.3	3 355.4	1 796.9 (54%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	1.9%	3 550.6	2 260.5	1 290.1 (57%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	1.8%	3 006.5	1 019.9	1 986.6 (195%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	3.0%	39 693.8	21 031.8	18 662.0 (89%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	2.0%	2 390.1	1 407.3	982.8 (70%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	3.0%	6 146.9	8 607.5	-2 460.6 (-29%)

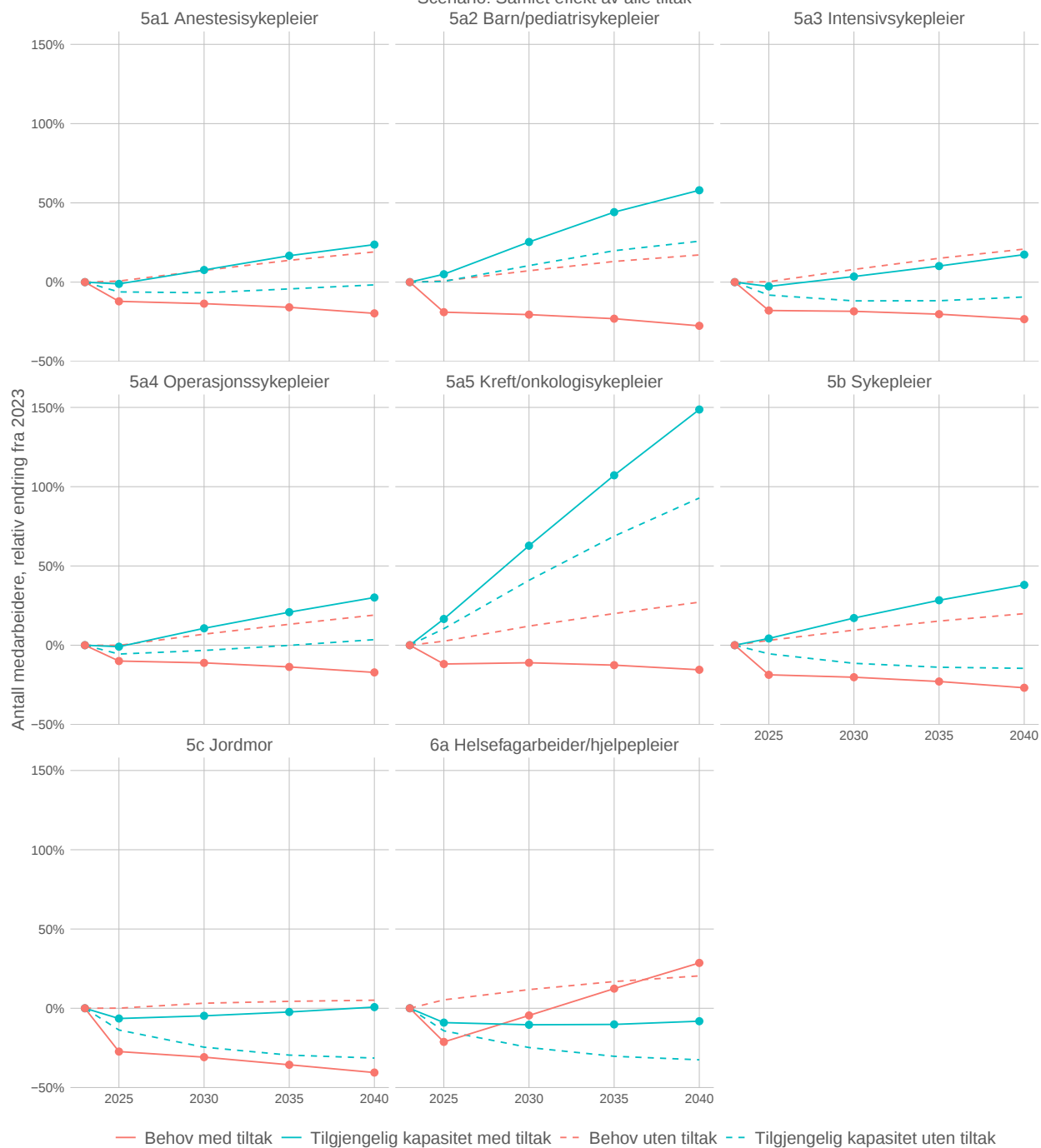
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak
5a2 Barn/pediatricsykepleier



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 8: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	1.9%	2 273.7	2 263.6	10.1 (0%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	1.8%	697.4	592.2	105.2 (18%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	2.0%	4 545.1	4 721.5	-176.4 (-4%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	1.9%	3 020.4	2 912.8	107.6 (4%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	1.8%	1 967.9	1 350.8	617.1 (46%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	3.0%	33 681.1	31 471.6	2 209.5 (7%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	2.0%	2 259.7	2 437.8	-178.1 (-7%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	3.0%	5 996.6	7 500.8	-1 504.2 (-20%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 9: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2040

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	1.9%	2 611.8	2 512.8	99.0 (4%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	1.8%	878.9	646.3	232.6 (36%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	2.0%	5 152.3	5 292.5	-140.2 (-3%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	1.9%	3 550.6	3 244.9	305.7 (9%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	1.8%	3 006.5	1 534.9	1 471.6 (96%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	3.0%	39 693.8	34 500.9	5 192.9 (15%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	2.0%	2 390.1	2 493.4	-103.3 (-4%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	3.0%	6 146.9	8 113.5	-1 966.6 (-24%)

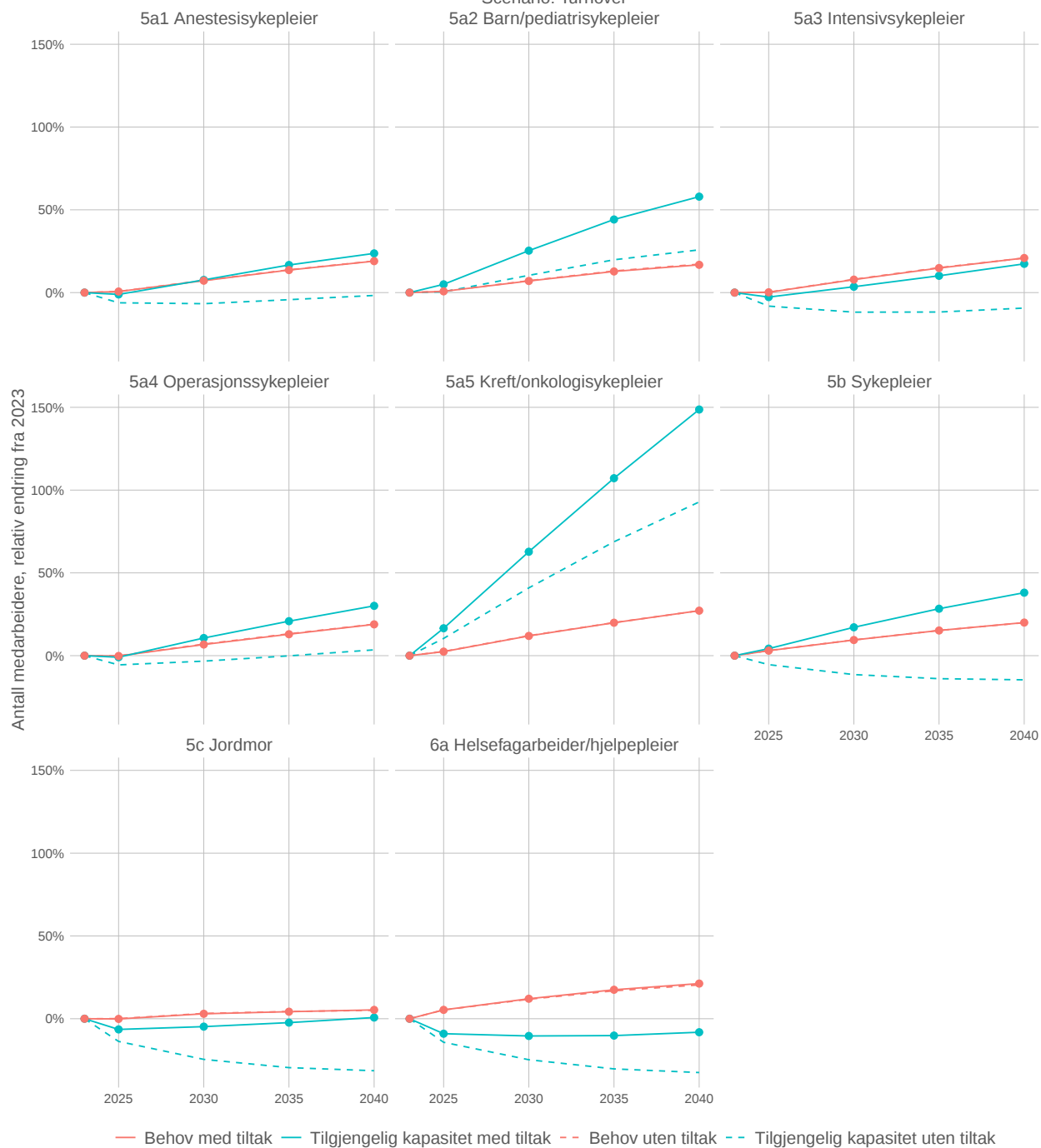
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 10: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	1 970.3	2 031.7	-61.4 (-3%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	614.4	532.0	82.4 (15%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 871.1	4 238.4	-367.3 (-9%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 639.2	2 615.7	23.5 (1%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	1 704.0	1 212.9	491.1 (40%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	25 469.6	28 242.7	-2 773.1 (-10%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 790.3	2 189.6	-399.3 (-18%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	5 035.5	9 001.8	-3 966.3 (-44%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 11: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2040

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	2 075.5	1 884.9	190.6 (10%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	700.1	486.7	213.4 (44%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 979.5	3 968.8	10.7 (0%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 825.4	2 435.0	390.4 (16%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	2 331.5	1 150.9	1 180.6 (103%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	24 557.6	25 861.6	-1 304.0 (-5%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 627.5	1 866.8	-239.3 (-13%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	4 517.5	12 052.7	-7 535.2 (-63%)

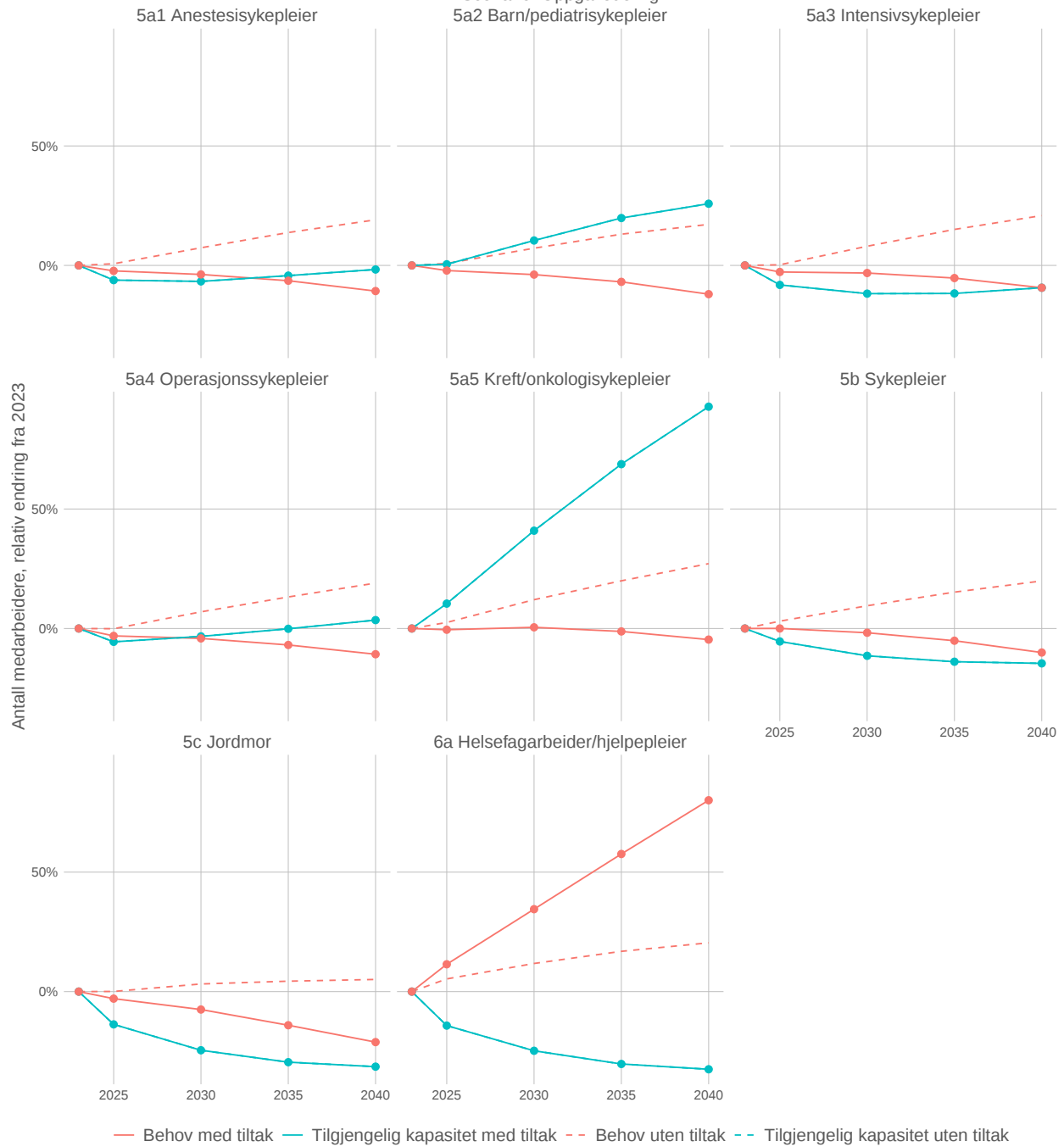
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt

Scenario: Oppgavedeling
5a2 Barn/pediatricsykepleier



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 12: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	1 970.3	2 078.6	-108.3 (-5%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	614.4	521.8	92.6 (18%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 871.1	4 146.4	-275.3 (-7%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 639.2	2 802.0	-162.8 (-6%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	1 704.0	1 246.5	457.5 (37%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	25 469.6	26 442.4	-972.8 (-4%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 790.3	1 926.4	-136.1 (-7%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	5 035.5	5 411.6	-376.1 (-7%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 13: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2040

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	2 075.5	2 307.2	-231.7 (-10%)
Barn/pediatri	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	700.1	570.0	130.1 (23%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 979.5	4 642.9	-663.4 (-14%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 825.4	3 117.3	-291.9 (-9%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	2 331.5	1 413.6	917.9 (65%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	24 557.6	28 943.1	-4 385.5 (-15%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 627.5	1 966.8	-339.3 (-17%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	4 517.5	5 844.9	-1 327.4 (-23%)

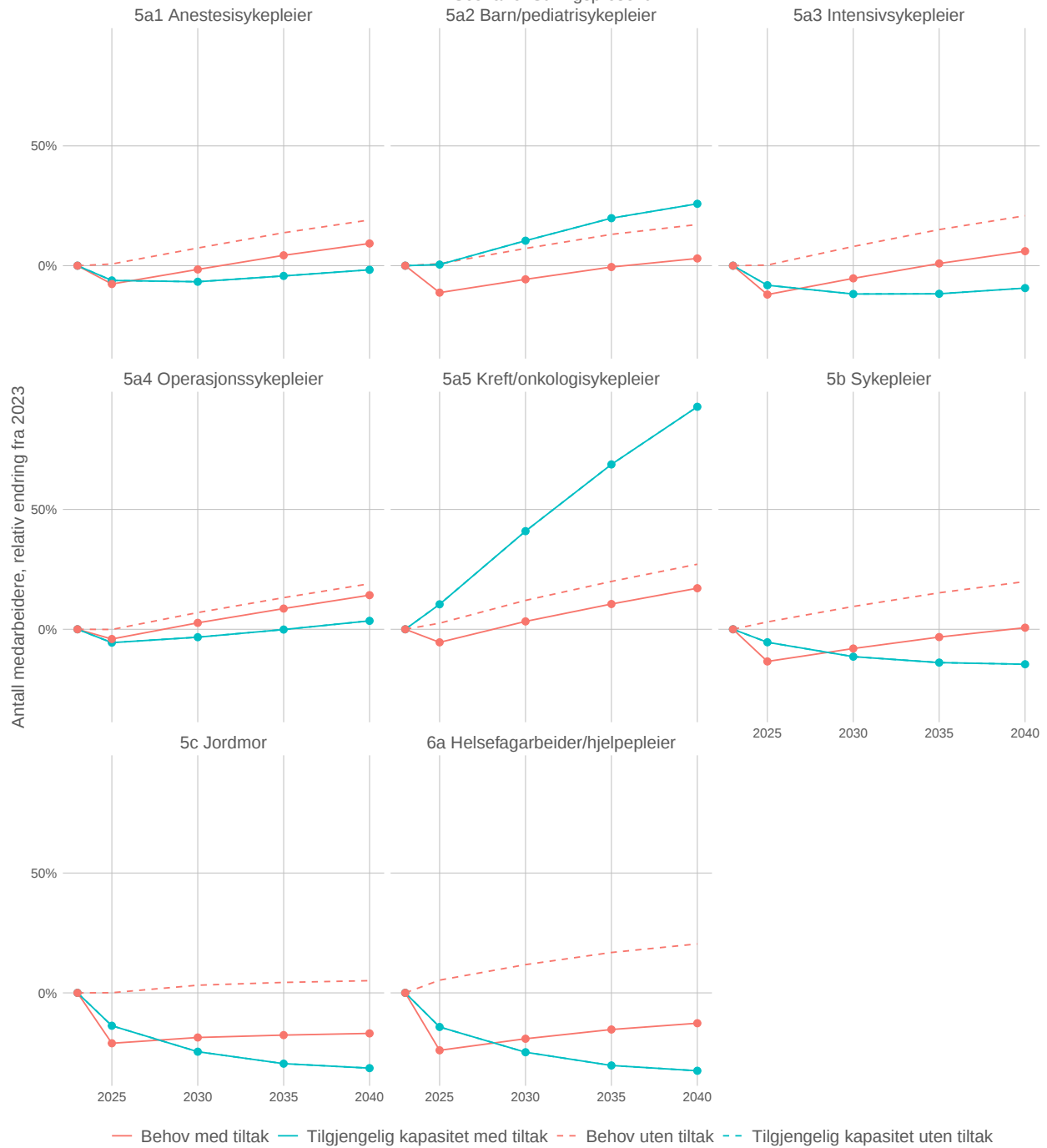
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt

Scenario: Stillingsprosent
5a2 Barn/pediatricsykepleier



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 14: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2030

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	1 970.3	2 226.0	-255.7 (-11%)
Barn/pediatrici	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	614.4	558.6	55.8 (10%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 871.1	4 558.2	-687.1 (-15%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 639.2	2 826.8	-187.6 (-7%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	1 704.0	1 299.8	404.2 (31%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	25 469.6	30 487.5	-5 017.9 (-16%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 790.3	2 325.0	-534.7 (-23%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	5 035.5	7 317.0	-2 281.5 (-31%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 15: Nasjonal utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet fra 2023 - 2040

Stillingsgruppe	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Anestesi	2 111.7	1 416.0	39.2%	126.9	4.6%	2 075.5	2 468.5	-393.0 (-16%)
Barn/pediatrici	556.4	342.4	38.0%	46.0	3.7%	700.1	610.6	89.5 (15%)
Intensiv	4 389.8	2 740.8	45.7%	258.1	4.7%	3 979.5	5 100.9	-1 121.4 (-22%)
Operasjon	2 729.4	1 877.7	41.0%	178.2	4.3%	2 825.4	3 144.8	-319.4 (-10%)
Kreft/onkologi	1 209.0	789.5	42.1%	174.1	4.6%	2 331.5	1 474.4	857.1 (58%)
Sykepleier	28 754.2	17 259.8	17.8%	1 958.8	7.5%	24 557.6	33 377.8	-8 820.2 (-26%)
Jordmor	2 372.9	1 315.5	39.0%	102.8	5.7%	1 627.5	2 368.2	-740.7 (-31%)
Helsefagarb.	6 693.5	3 477.7	44.2%	294.8	5.9%	4 517.5	7 882.0	-3 364.5 (-43%)

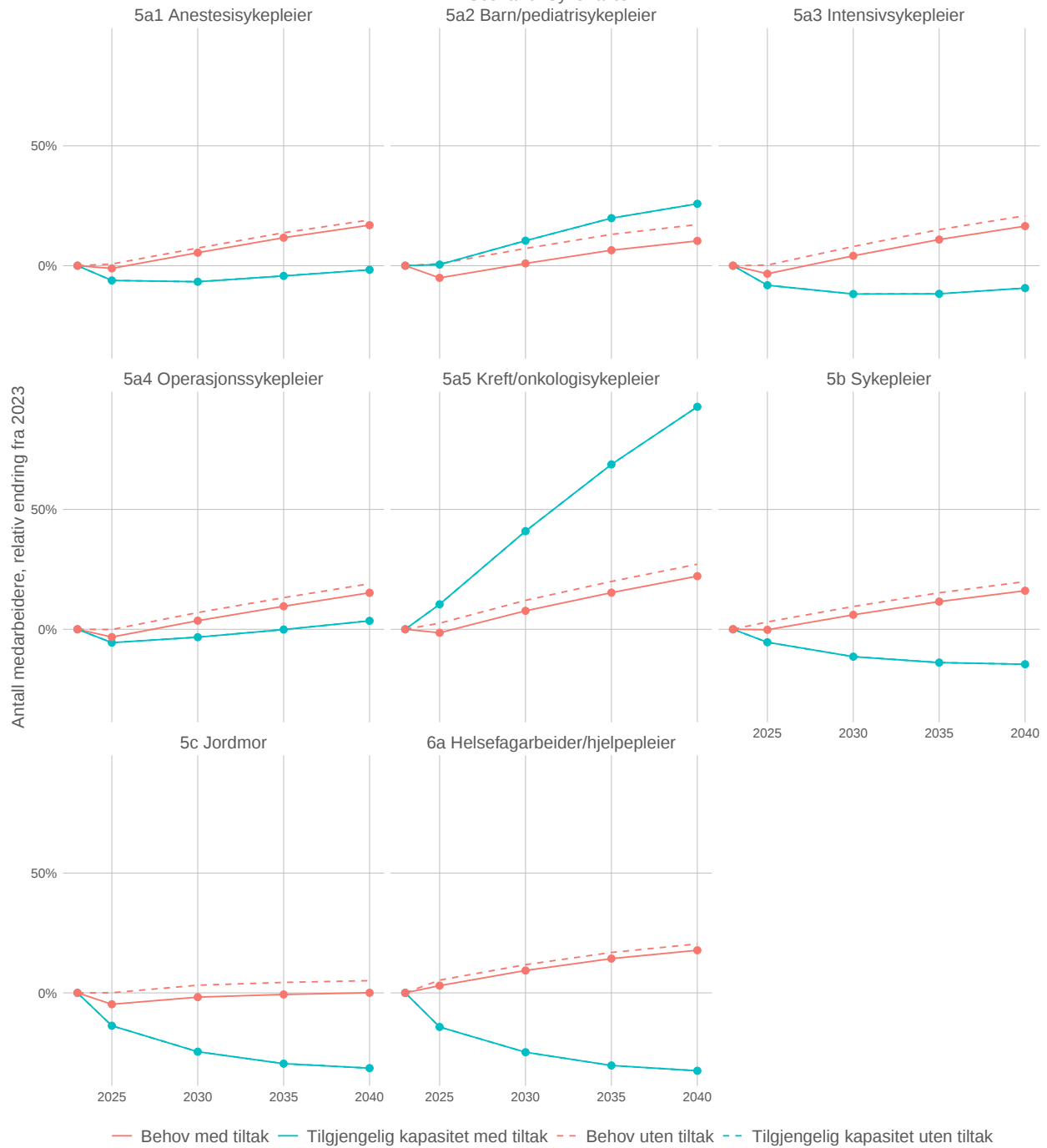
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år for alle yrkesgrupper) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Nasjonalt

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Resultater per helseregion

Anestesisykepleier

Scenario: 0-scenario

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 16: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	362.9	320.9	42.0 (13%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	209.2	310.9	-101.7 (-33%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	966.7	1 246.3	-279.6 (-22%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	431.5	389.1	42.4 (11%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 17: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	446.7	351.8	94.9 (27%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	181.8	327.9	-146.1 (-45%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	913.8	1 398.9	-485.1 (-35%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	533.2	435.8	97.4 (22%)

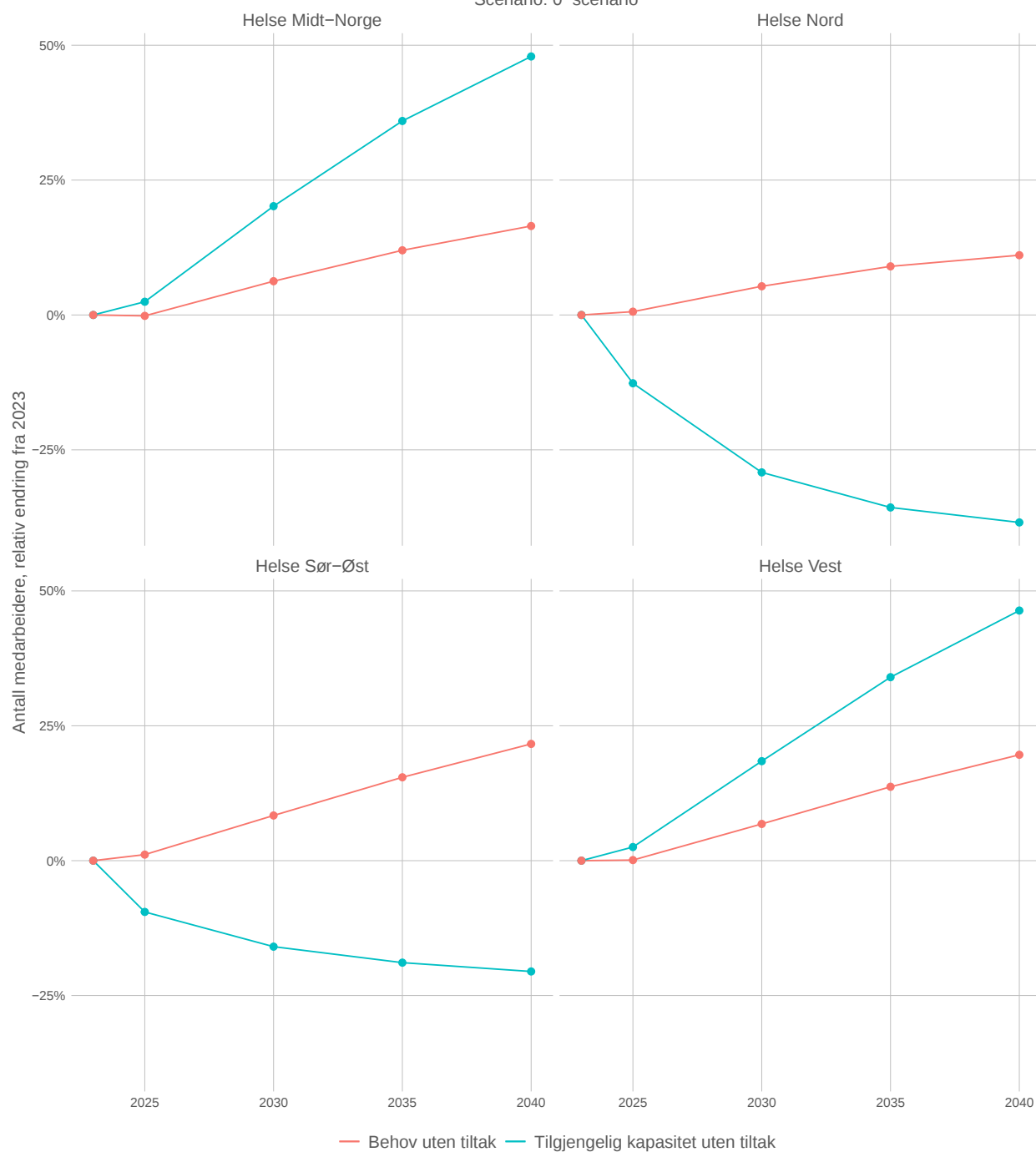
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenario: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 18: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	1.8%	377.2	276.1	101.1 (37%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	2.0%	298.2	229.9	68.3 (30%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	2.0%	1 146.7	1 020.8	125.9 (12%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	1.8%	451.6	298.2	153.4 (51%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 19: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	1.8%	476.0	253.2	222.8 (88%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	2.0%	328.5	203.8	124.7 (61%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	2.0%	1 227.4	959.2	268.2 (28%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	1.8%	579.9	279.7	300.2 (107%)

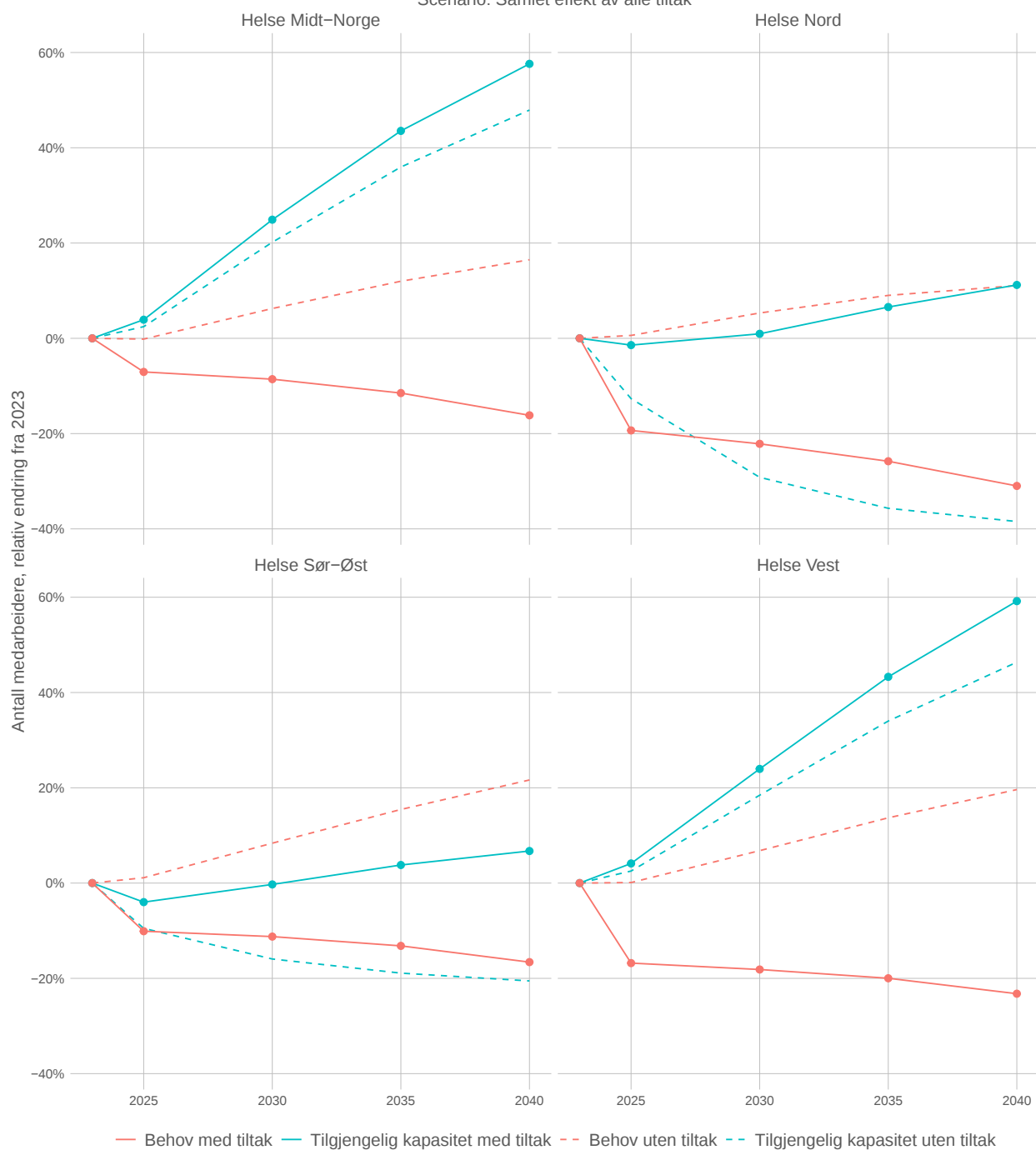
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 20: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	1.8%	377.2	320.9	56.3 (18%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	2.0%	298.2	310.9	-12.7 (-4%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	2.0%	1 146.7	1 243.0	-96.3 (-8%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	1.8%	451.6	388.8	62.8 (16%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 21: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	1.8%	476.0	351.8	124.2 (35%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	2.0%	328.5	328.9	-0.4 (0%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	2.0%	1 227.4	1 396.2	-168.8 (-12%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	1.8%	579.9	435.9	144.0 (33%)

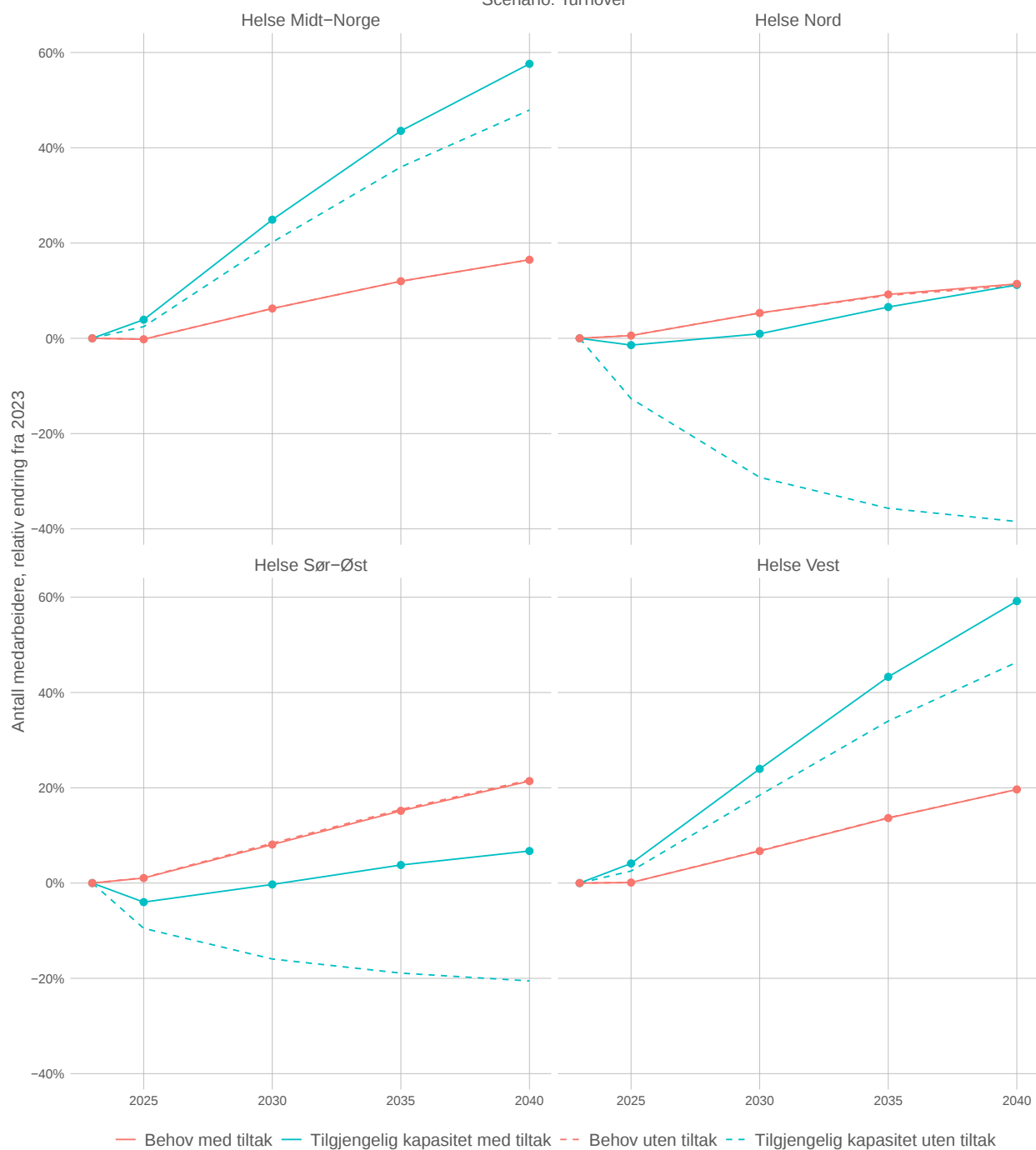
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 22: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
spsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	362.9	287.7	75.2 (26%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	209.2	278.9	-69.7 (-25%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	966.7	1 116.5	-149.8 (-13%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	431.5	348.6	82.9 (24%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 23: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
spsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	446.7	263.7	183.0 (69%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	181.8	246.0	-64.2 (-26%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	913.8	1 048.4	-134.6 (-13%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	533.2	326.8	206.4 (63%)

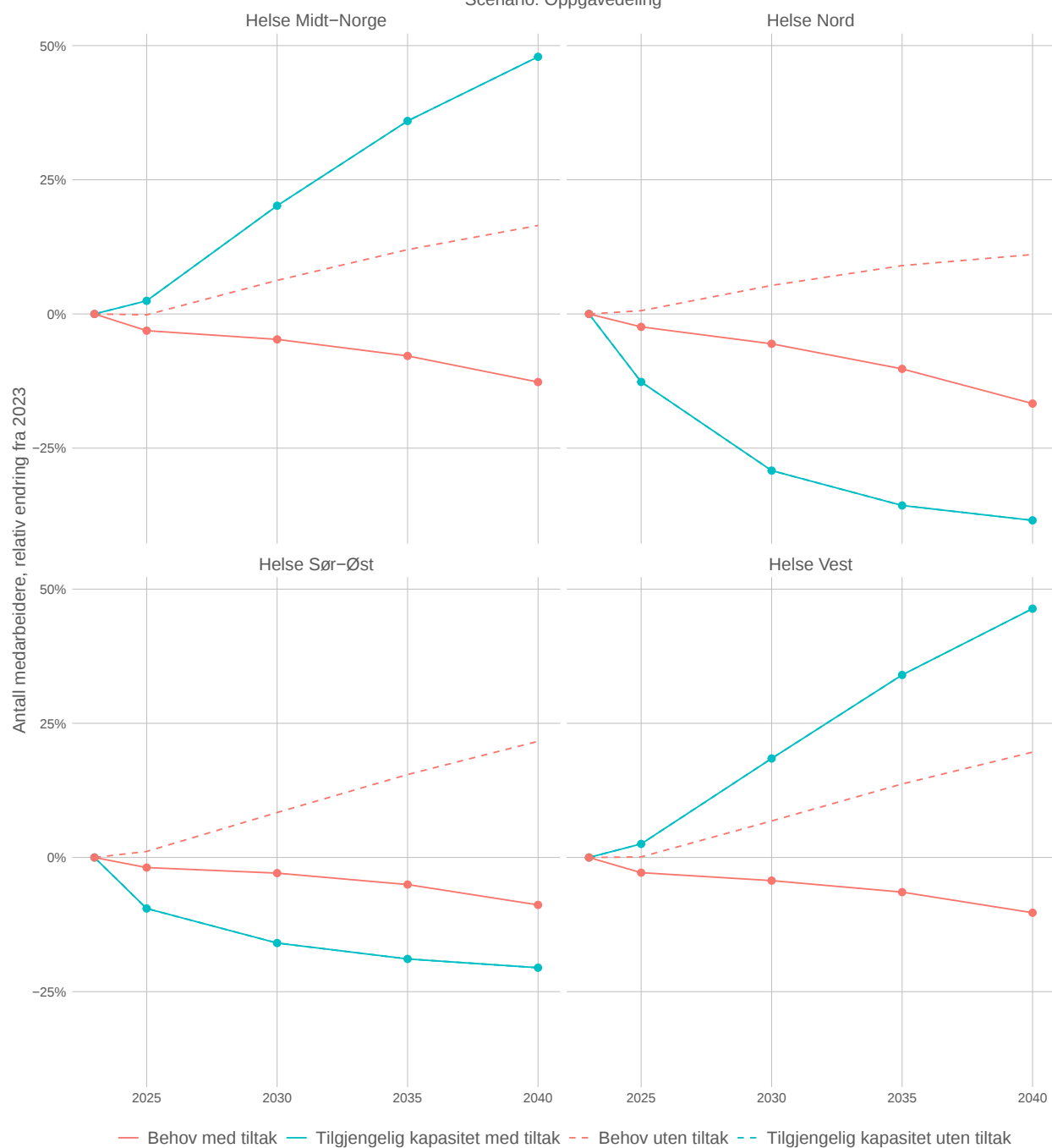
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 24: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
spsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	362.9	319.6	43.3 (14%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	209.2	259.8	-50.6 (-19%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	966.7	1 149.7	-183.0 (-16%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	431.5	349.5	82.0 (23%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 25: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-
spsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	446.7	350.3	96.4 (28%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	181.8	274.1	-92.3 (-34%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	913.8	1 291.3	-377.5 (-29%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	533.2	391.5	141.7 (36%)

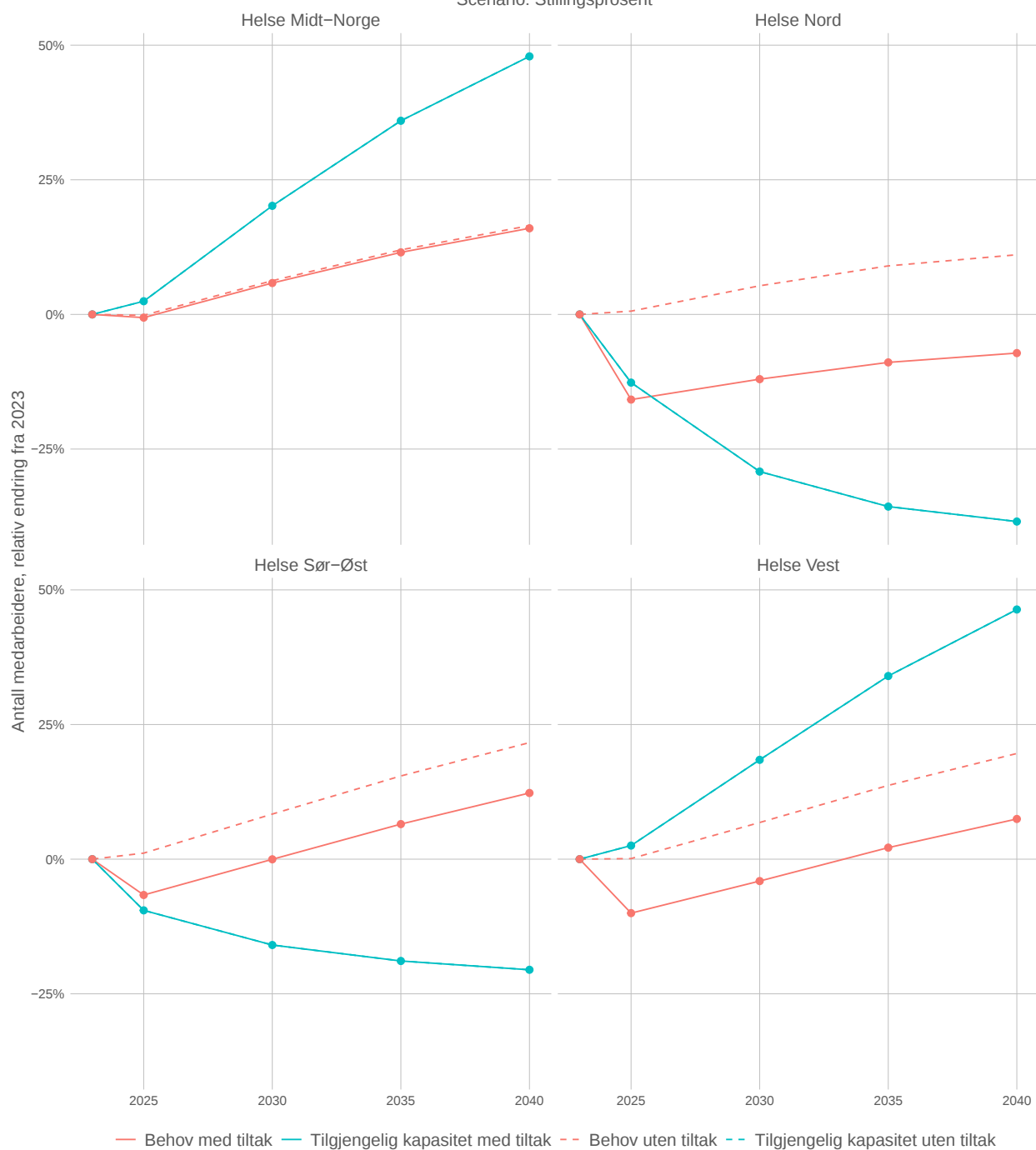
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Table 26: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	362.9	309.3	53.6 (17%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	209.2	307.3	-98.1 (-32%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	966.7	1 238.5	-271.8 (-22%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	431.5	370.9	60.6 (16%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 27: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Anestesi-sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	302.0	224.5	32.5%	23.8	2.7%	446.7	339.1	107.6 (32%)
Nord	295.4	182.5	45.3%	16.3	8.3%	181.8	324.1	-142.3 (-44%)
Sør-Øst	1 150.0	779.7	42.0%	57.8	4.7%	913.8	1 390.0	-476.2 (-34%)
Vest	364.3	229.3	32.0%	29.0	2.4%	533.2	415.3	117.9 (28%)

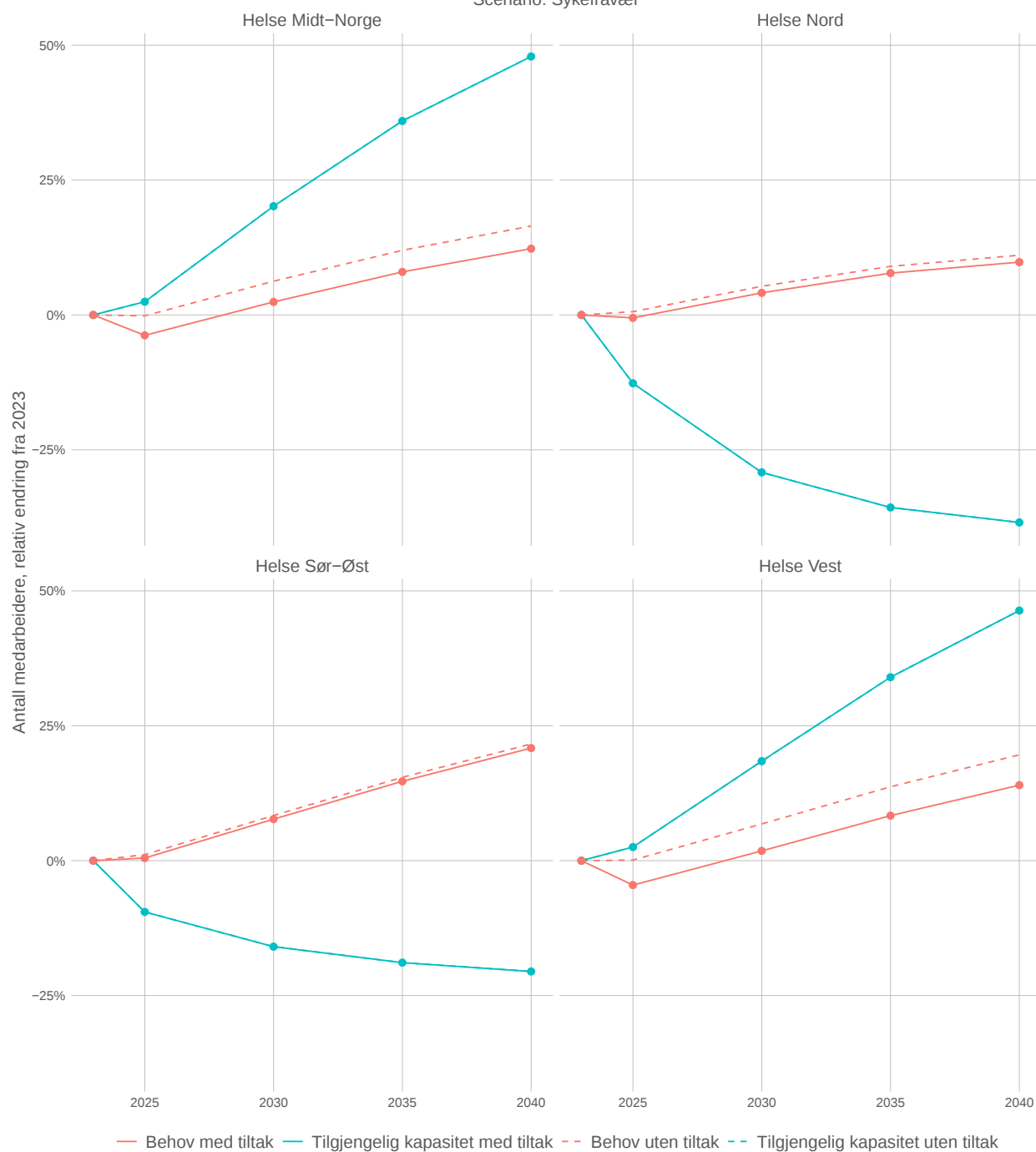
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Anestesisykepleier

Scenarior: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Barn/pediatripsykepleier

Scenario: 0-scenario

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 28: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatripsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	143.5	126.6	16.9 (13%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	80.4	92.9	-12.5 (-13%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	313.1	285.7	27.4 (10%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	77.4	88.0	-10.6 (-12%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 29: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatripsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	169.7	139.4	30.3 (22%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	81.5	97.9	-16.4 (-17%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	373.7	313.9	59.8 (19%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	75.2	97.2	-22.0 (-23%)

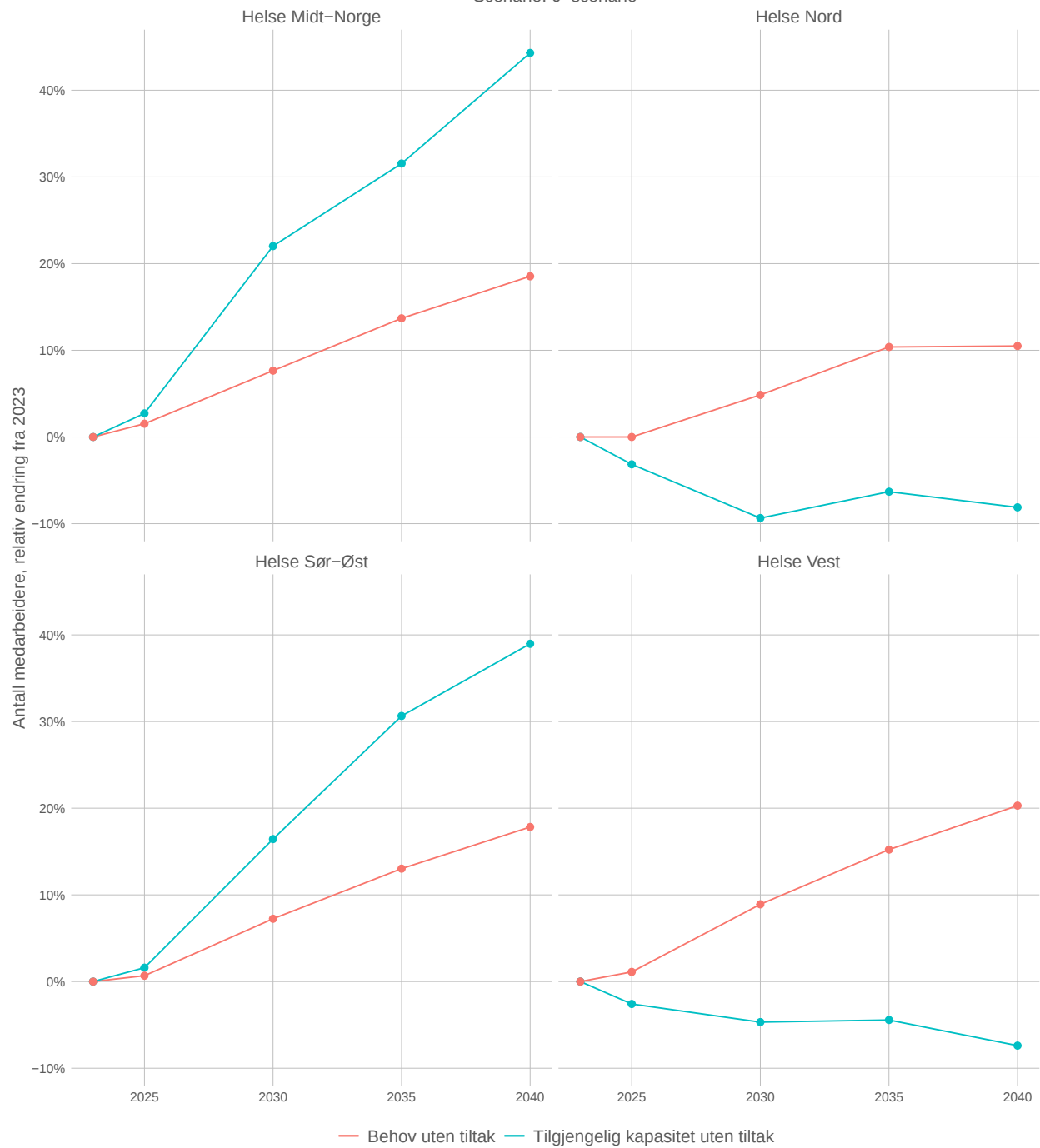
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatrisykepleier

Scenario: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 30: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	1.7%	149.7	100.6	49.1 (49%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	1.8%	91.8	78.2	13.6 (17%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	1.8%	372.9	198.5	174.4 (88%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	2.0%	83.0	62.7	20.3 (32%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 31: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	1.7%	182.0	92.8	89.2 (96%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	1.8%	103.9	68.7	35.2 (51%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	1.8%	507.3	180.9	326.4 (180%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	2.0%	85.7	58.5	27.2 (46%)

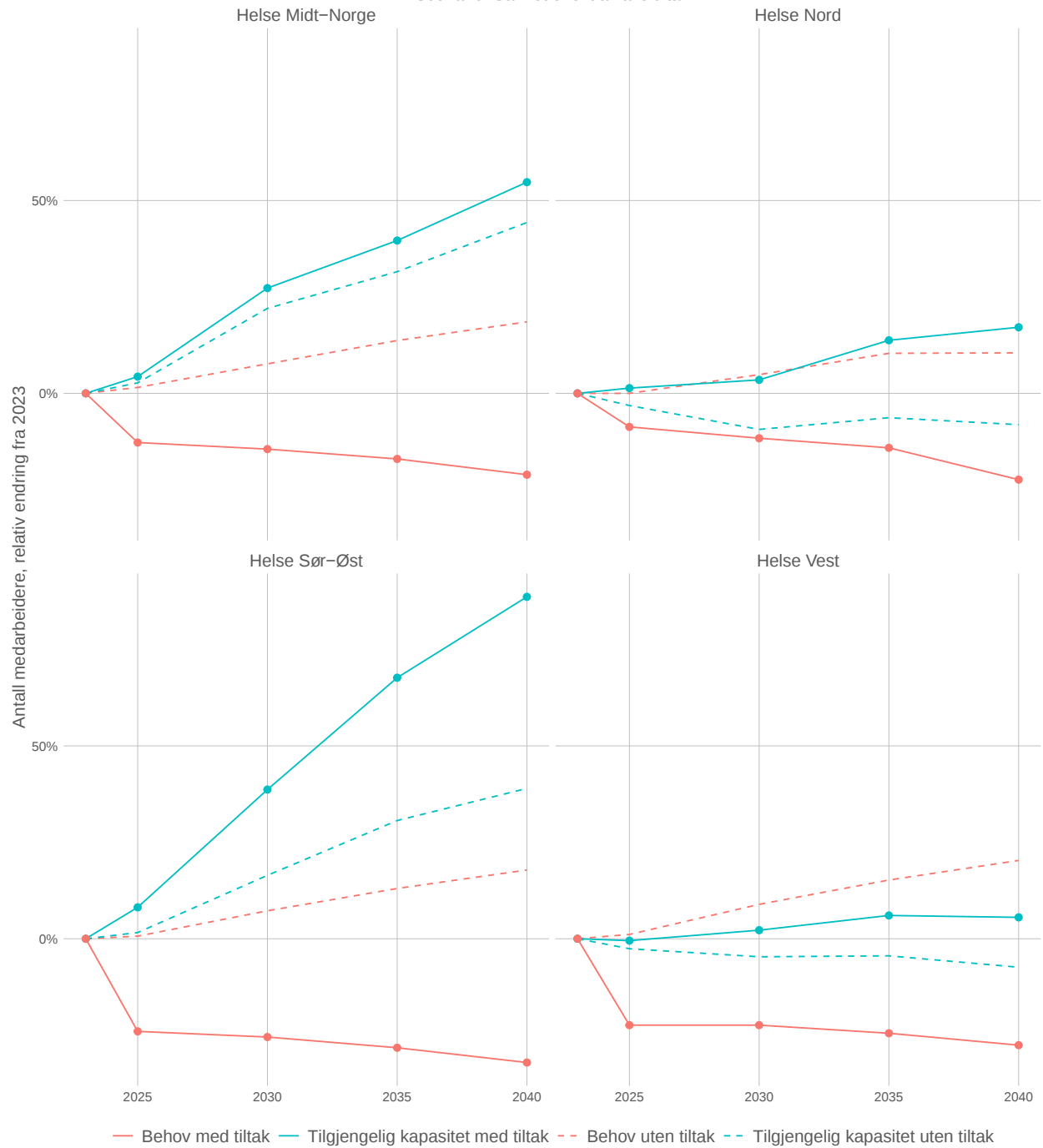
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatripsykeleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 32: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	1.7%	149.7	126.6	23.1 (18%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	1.8%	91.8	92.9	-1.1 (-1%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	1.8%	372.9	284.7	88.2 (31%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	2.0%	83.0	88.0	-5.0 (-6%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 33: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	1.7%	182.0	139.5	42.5 (30%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	1.8%	103.9	97.5	6.4 (7%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	1.8%	507.3	311.8	195.5 (63%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	2.0%	85.7	97.5	-11.8 (-12%)

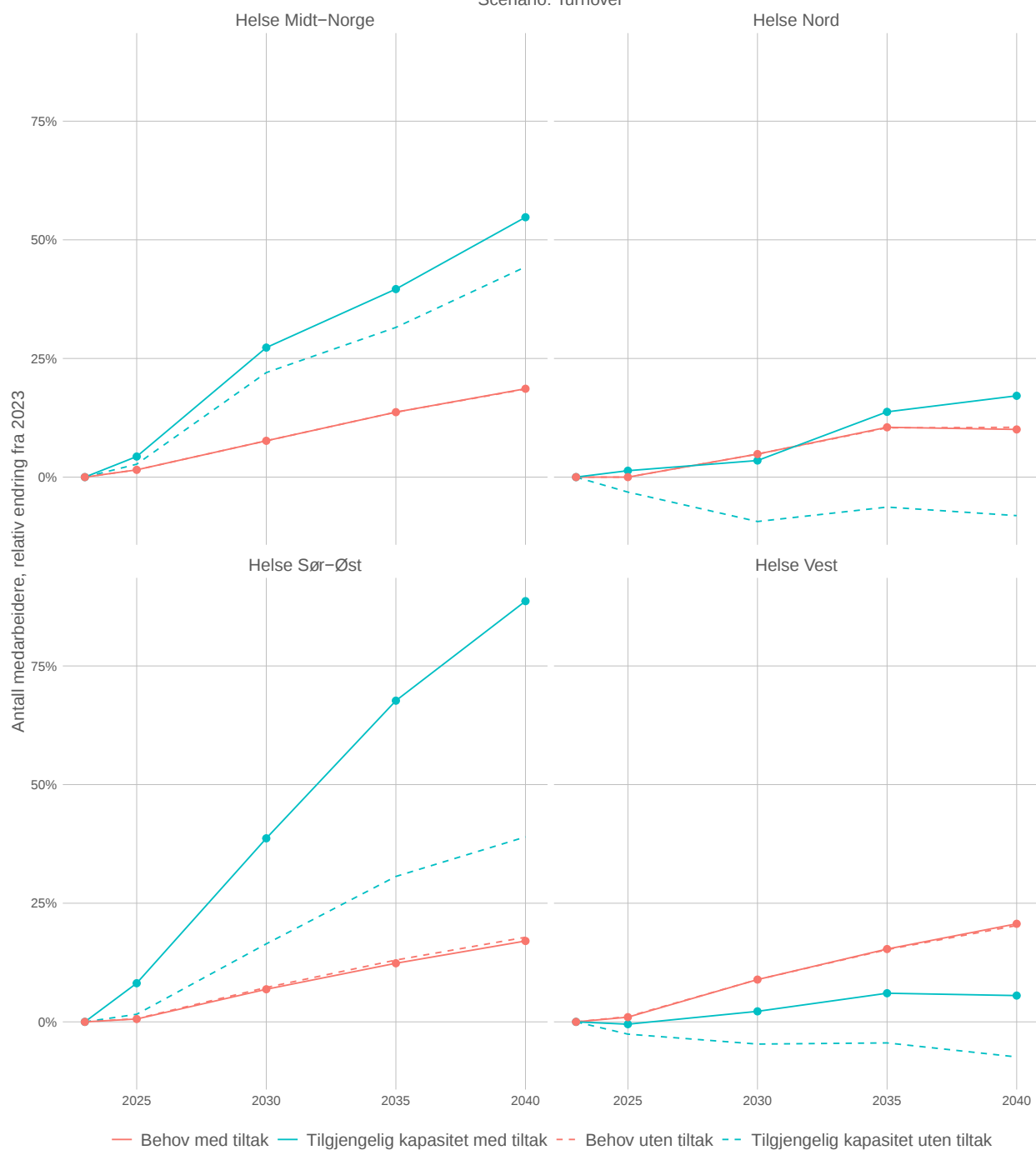
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatripsykeleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 34: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	143.5	113.6	29.9 (26%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	80.4	83.3	-2.9 (-3%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	313.1	256.1	57.0 (22%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	77.4	79.0	-1.6 (-2%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 35: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	169.7	104.7	65.0 (62%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	81.5	73.4	8.1 (11%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	373.7	235.4	138.3 (59%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	75.2	73.2	2.0 (3%)

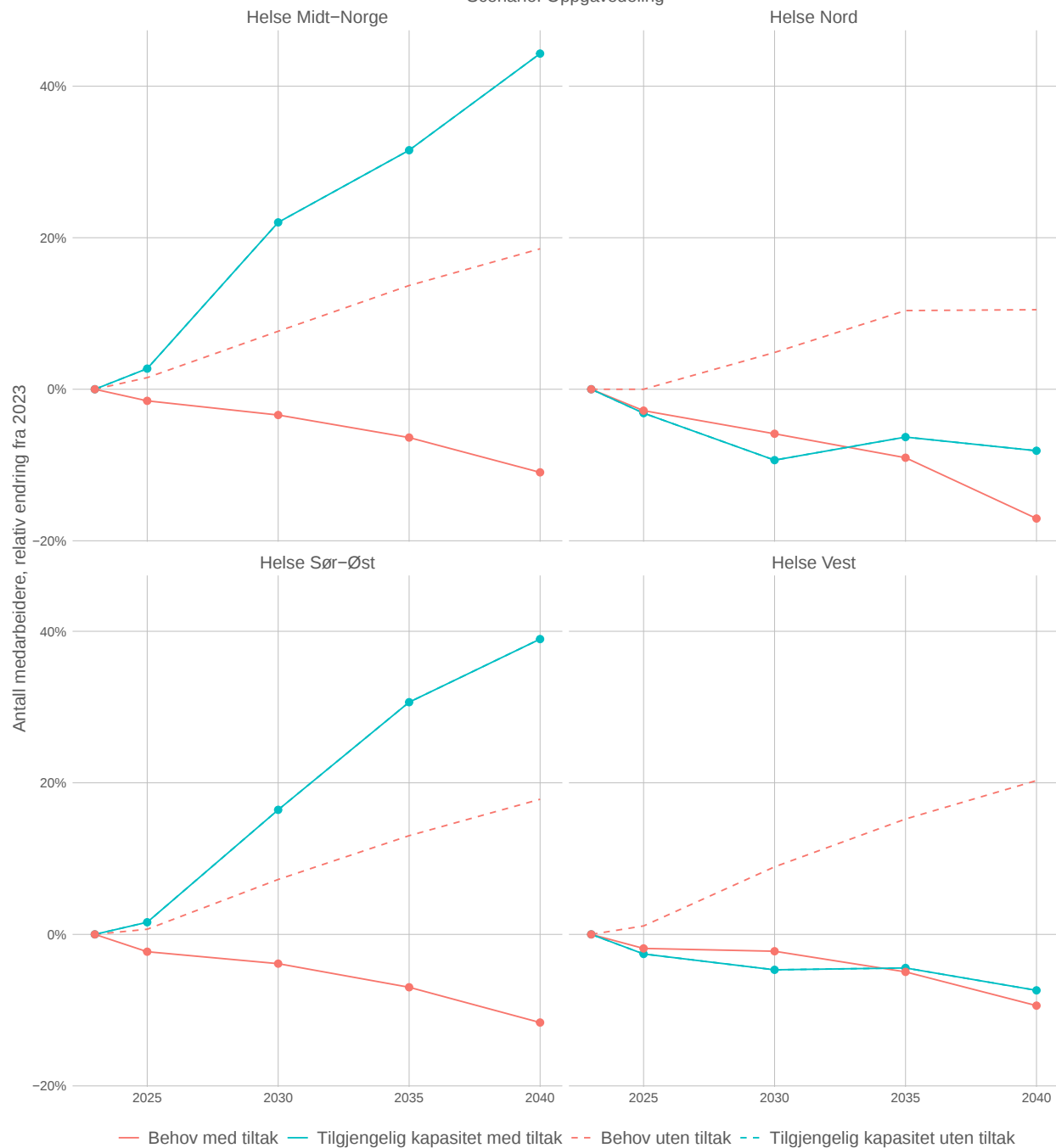
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatrisykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 36: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	143.5	124.6	18.9 (15%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	80.4	88.7	-8.3 (-9%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	313.1	233.4	79.7 (34%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	77.4	75.1	2.3 (3%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 37: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatrisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	169.7	137.2	32.5 (24%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	81.5	93.4	-11.9 (-13%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	373.7	256.2	117.5 (46%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	75.2	83.2	-8.0 (-10%)

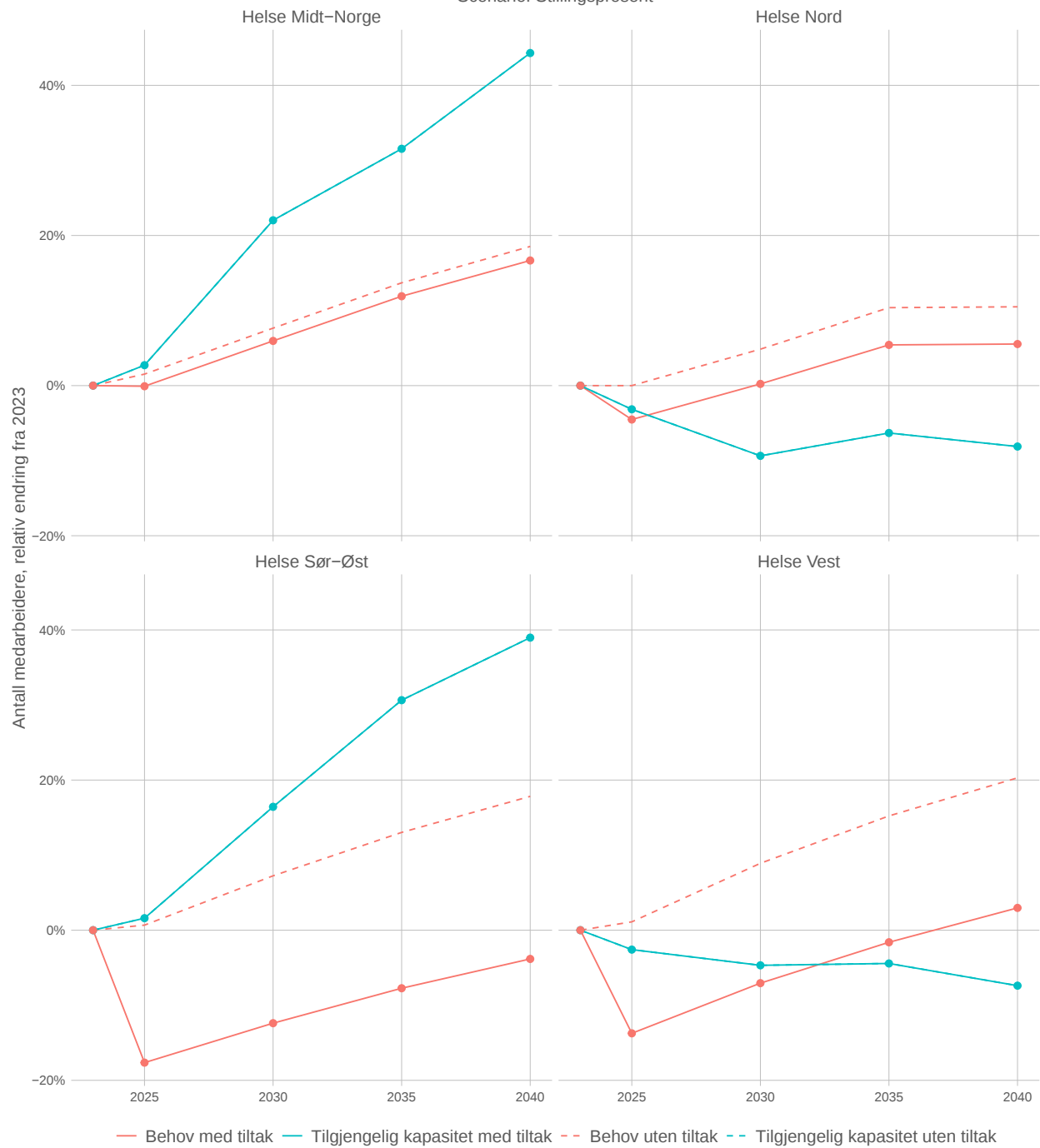
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatrisykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Ekstern turnover er 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere.

Table 38: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatricsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	143.5	113.8	29.7 (26%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	80.4	91.6	-11.2 (-12%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	313.1	271.4	41.7 (15%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	77.4	81.8	-4.4 (-5%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 39: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Barn/pediatricsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	117.6	76.4	32.6%	8.8	2.2%	169.7	125.4	44.3 (35%)
Nord	88.7	64.2	46.0%	5.1	4.0%	81.5	96.6	-15.1 (-16%)
Sør-Øst	268.9	154.6	38.0%	28.3	4.6%	373.7	298.1	75.6 (25%)
Vest	81.2	47.2	36.0%	3.8	3.1%	75.2	90.5	-15.3 (-17%)

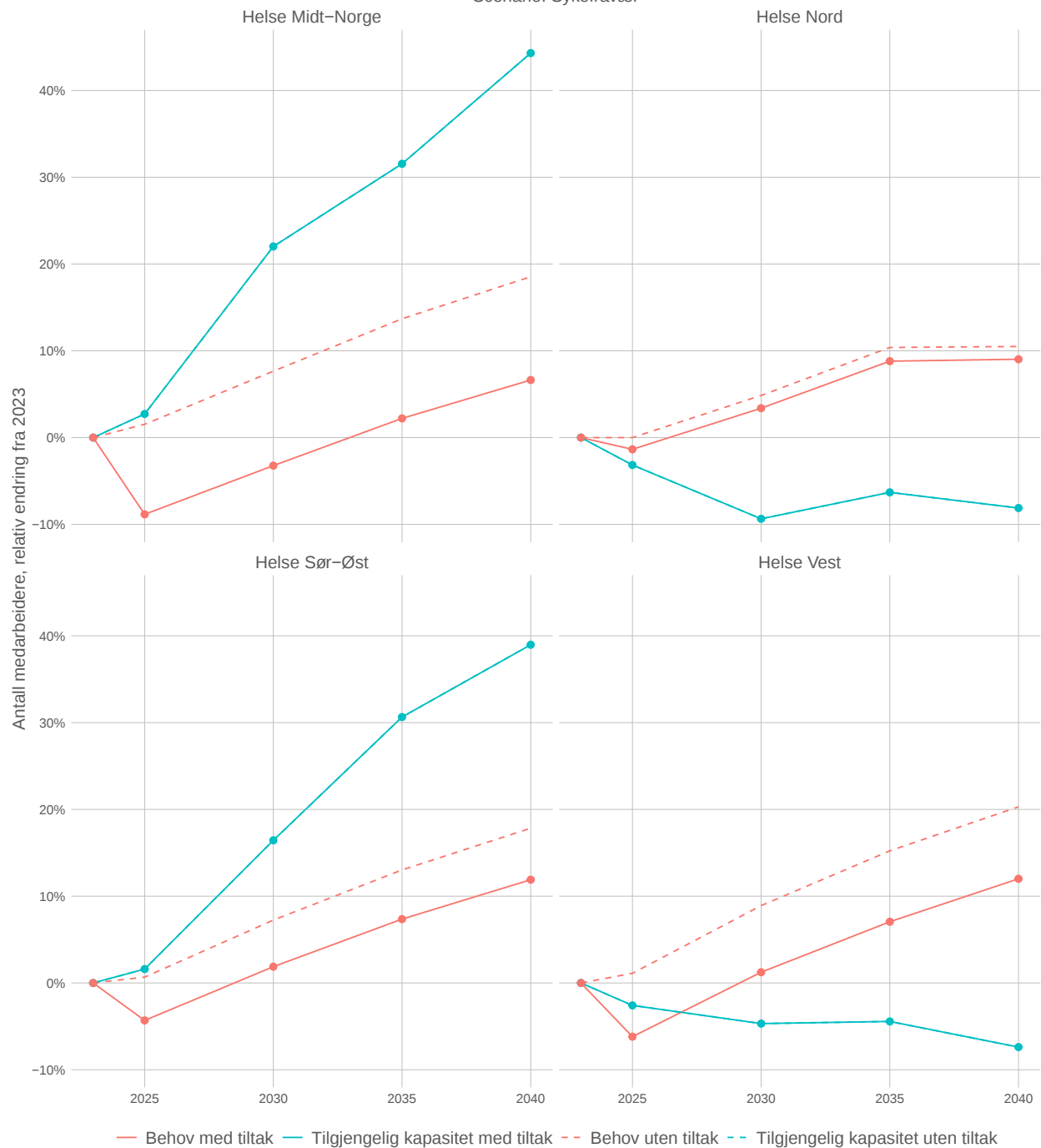
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Barn/pediatrisykepleier

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Intensivsykepleier

Scenario: 0-scenario

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 40: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	760.0	728.7	31.3 (4%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	363.5	536.8	-173.3 (-32%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 896.5	2 600.9	-704.4 (-27%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	851.1	862.7	-11.6 (-1%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 41: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	919.5	807.7	111.8 (14%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	330.6	573.7	-243.1 (-42%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 739.1	2 934.1	-1 195.0 (-41%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	990.3	975.5	14.8 (2%)

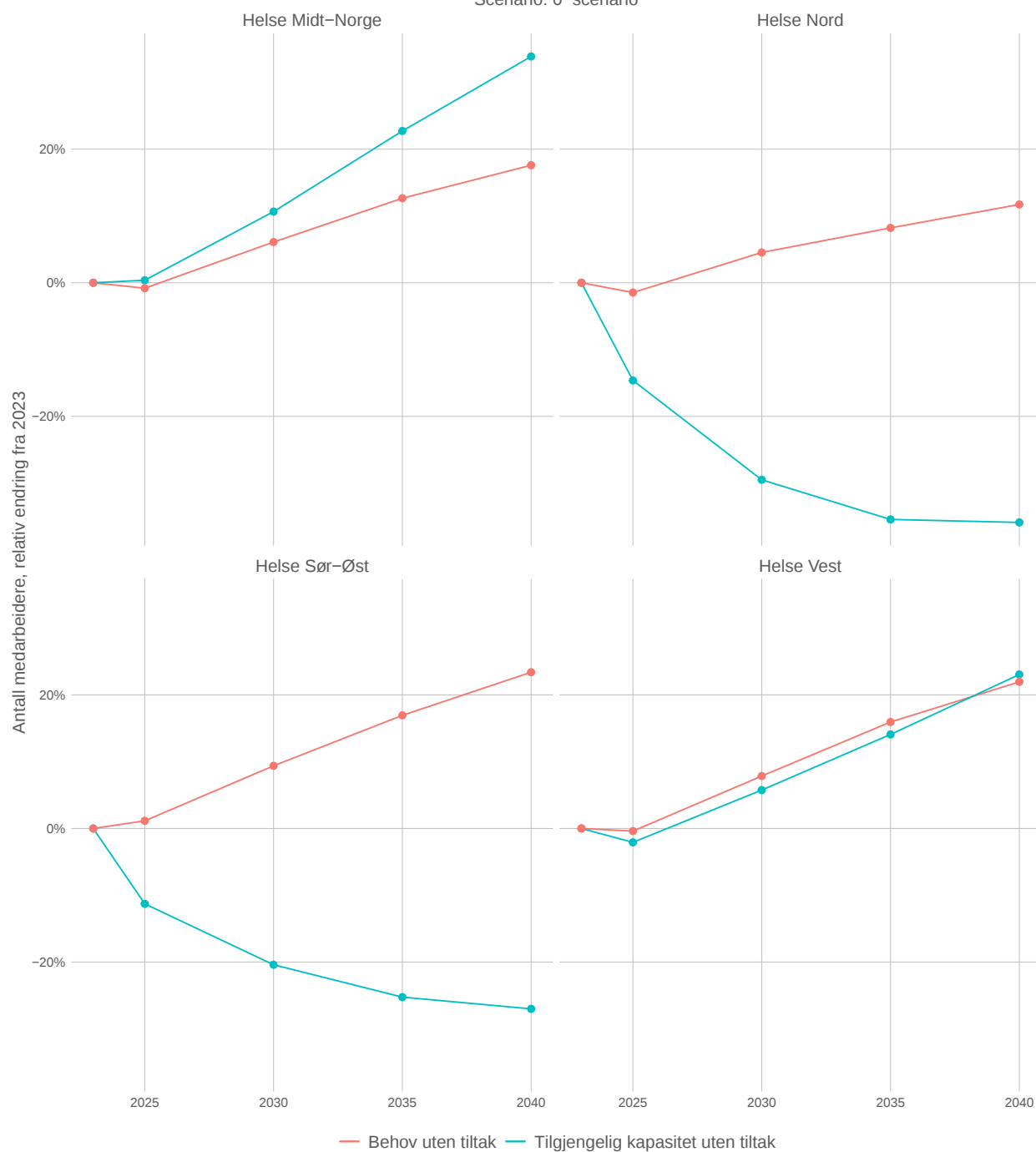
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 42: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	1.9%	776.9	604.5	172.4 (29%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	2.0%	512.2	401.7	110.5 (28%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	2.0%	2 336.3	1 914.8	421.5 (22%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	1.9%	919.7	651.4	268.3 (41%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 43: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	1.9%	958.1	561.4	396.7 (71%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	2.0%	583.1	355.4	227.7 (64%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	2.0%	2 472.4	1 820.2	652.2 (36%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	1.9%	1 138.7	618.4	520.3 (84%)

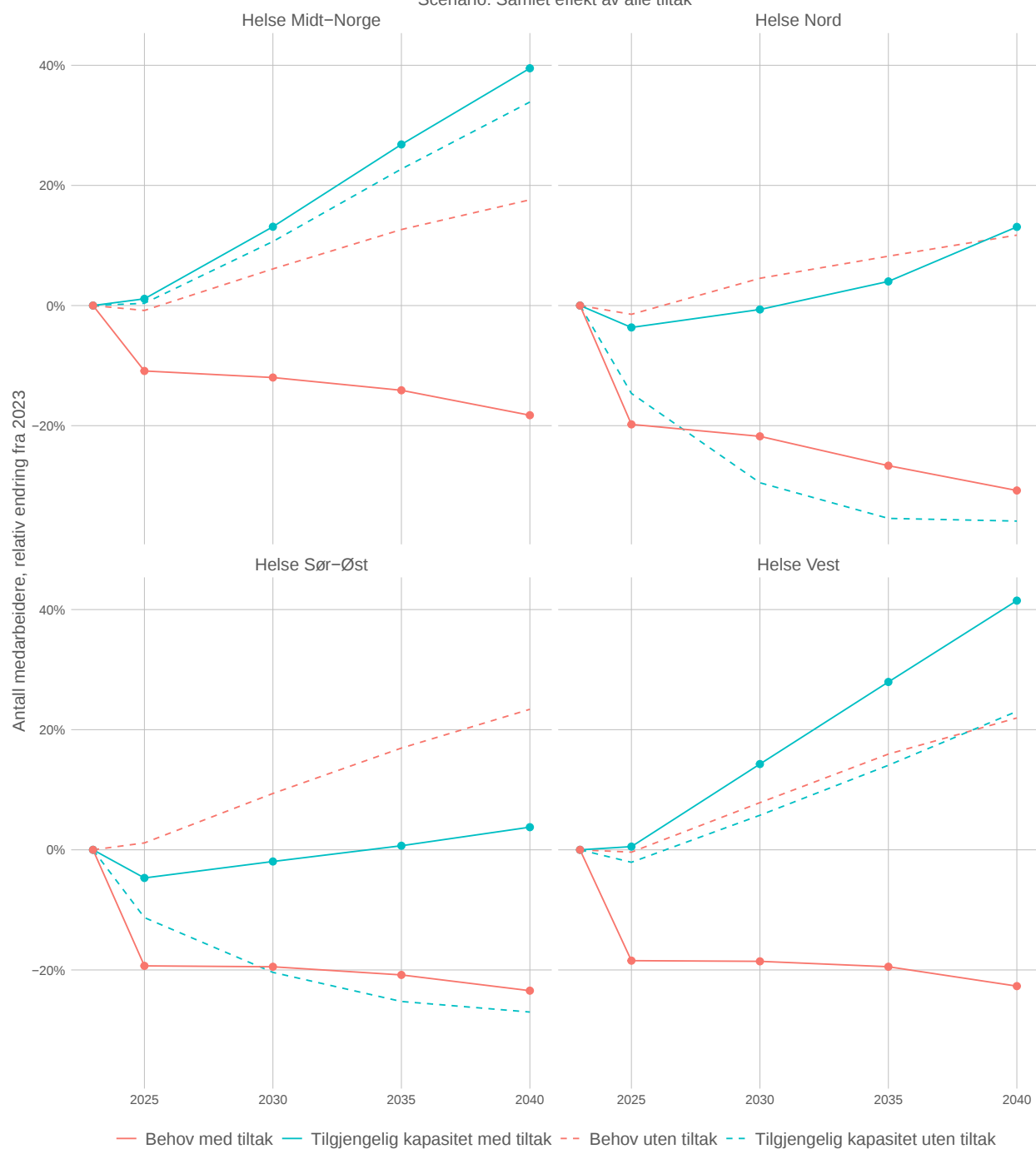
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 44: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	1.9%	776.9	728.5	48.4 (7%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	2.0%	512.2	533.5	-21.3 (-4%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	2.0%	2 336.3	2 597.6	-261.3 (-10%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	1.9%	919.7	861.9	57.8 (7%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 45: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	1.9%	958.1	807.9	150.2 (19%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	2.0%	583.1	566.5	16.6 (3%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	2.0%	2 472.4	2 941.7	-469.3 (-16%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	1.9%	1 138.7	976.4	162.3 (17%)

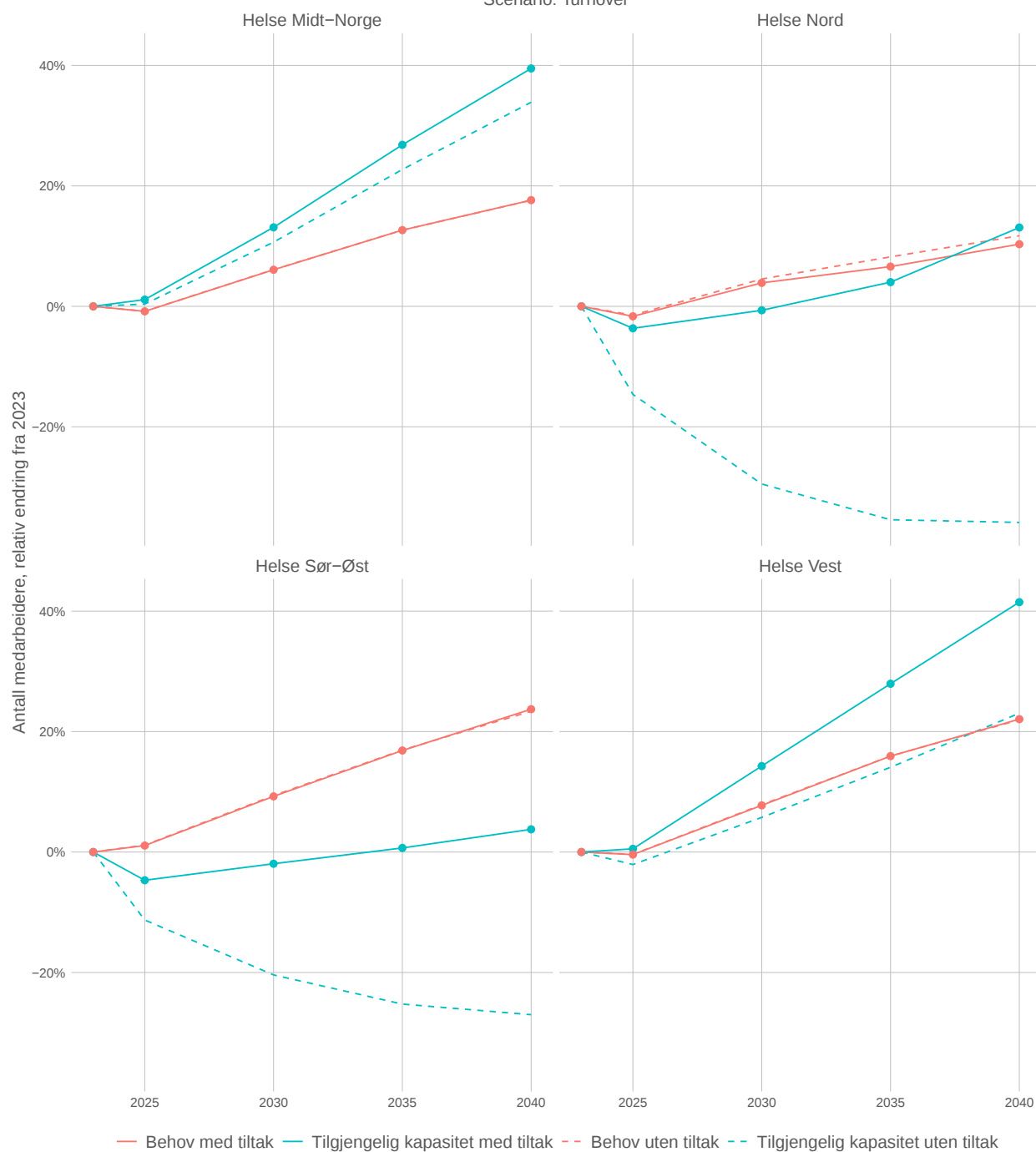
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 46: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	760.0	653.1	106.9 (16%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	363.5	481.0	-117.5 (-24%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 896.5	2 331.3	-434.8 (-19%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	851.1	773.0	78.1 (10%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 47: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	919.5	605.9	313.6 (52%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	330.6	430.0	-99.4 (-23%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 739.1	2 201.1	-462.0 (-21%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	990.3	731.8	258.5 (35%)

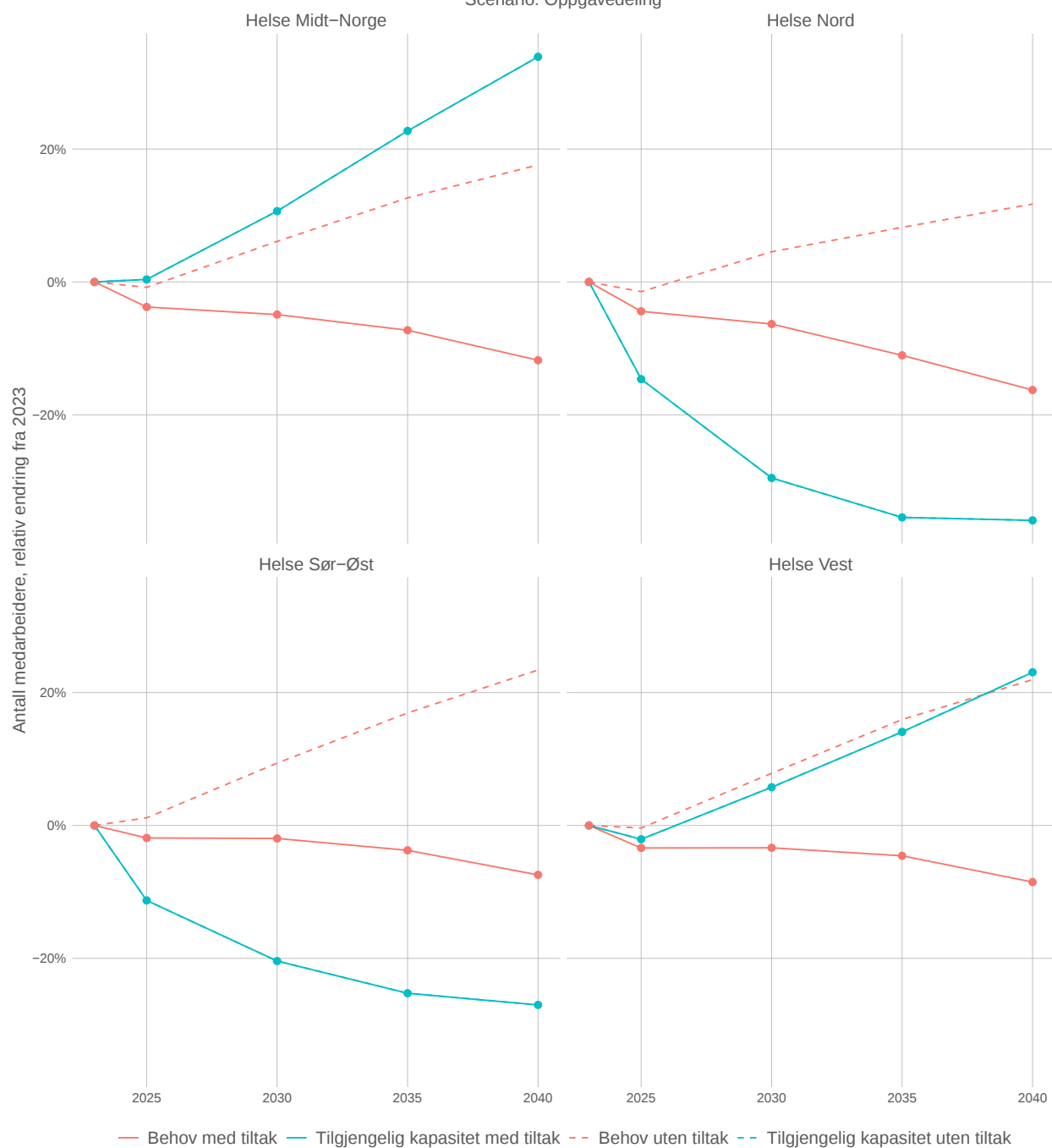
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 48: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	760.0	716.9	43.1 (6%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	363.5	450.9	-87.4 (-19%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 896.5	2 197.2	-300.7 (-14%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	851.1	781.4	69.7 (9%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 49: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	919.5	794.7	124.8 (16%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	330.6	481.7	-151.1 (-31%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 739.1	2 482.3	-743.2 (-30%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	990.3	884.2	106.1 (12%)

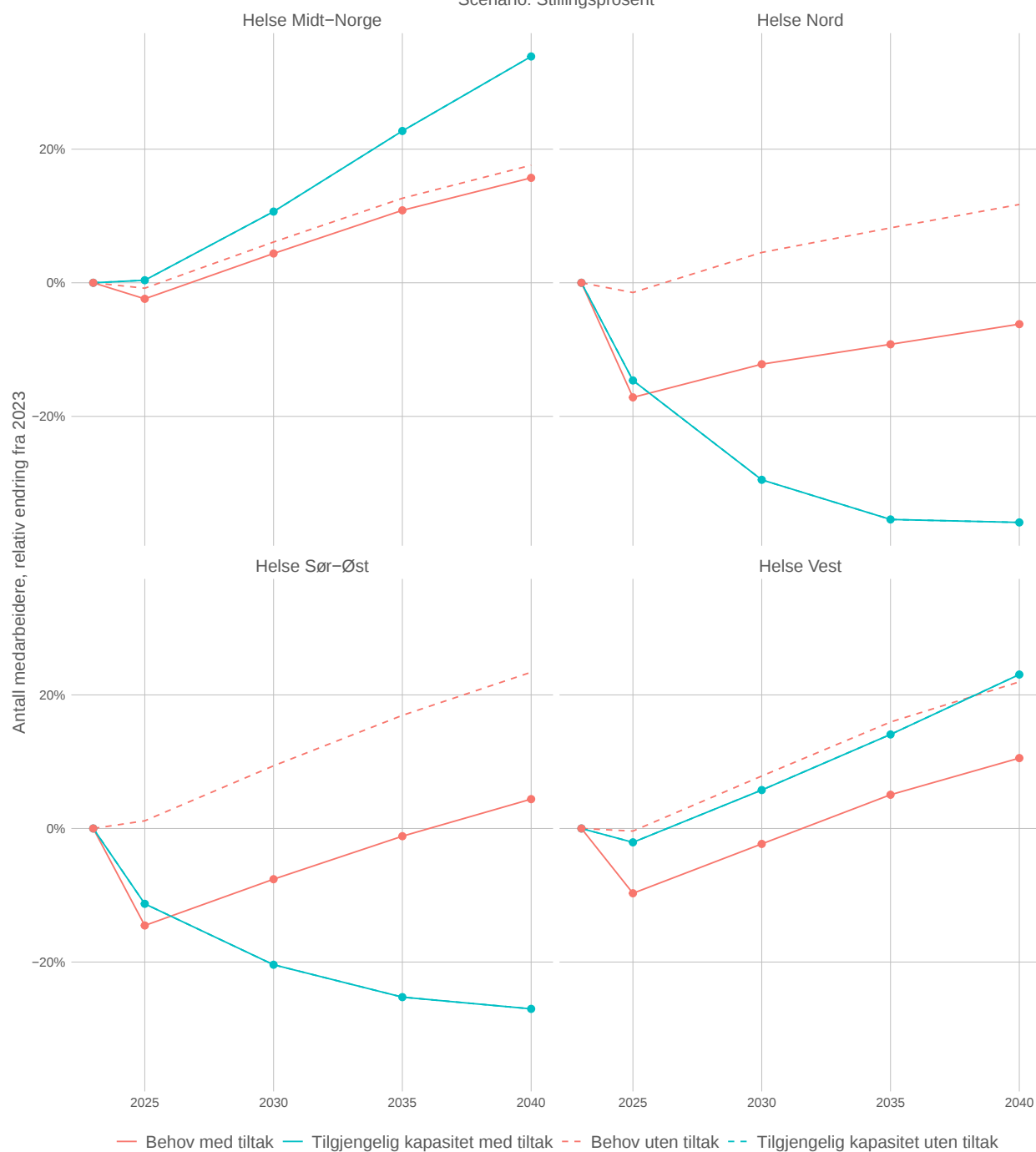
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

25% av oppgavene til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre utføres av andre yrkesgrupper som har kompetanse til det, eller gjøres gjennom digitale løsninger/roboter. Helsefagarbeidere har 50% flere oppgaver

Table 50: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	760.0	685.6	74.4 (11%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	363.5	536.8	-173.3 (-32%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 896.5	2 532.7	-636.2 (-25%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	851.1	803.1	48.0 (6%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 51: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Intensivsykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	686.8	467.4	41.9%	48.7	2.3%	919.5	760.2	159.3 (21%)
Nord	515.6	335.4	47.3%	29.9	8.3%	330.6	573.7	-243.1 (-42%)
Sør-Øst	2 382.6	1 439.2	48.6%	121.8	4.8%	1 739.1	2 858.5	-1 119.4 (-39%)
Vest	804.8	498.8	40.0%	57.7	2.9%	990.3	908.5	81.8 (9%)

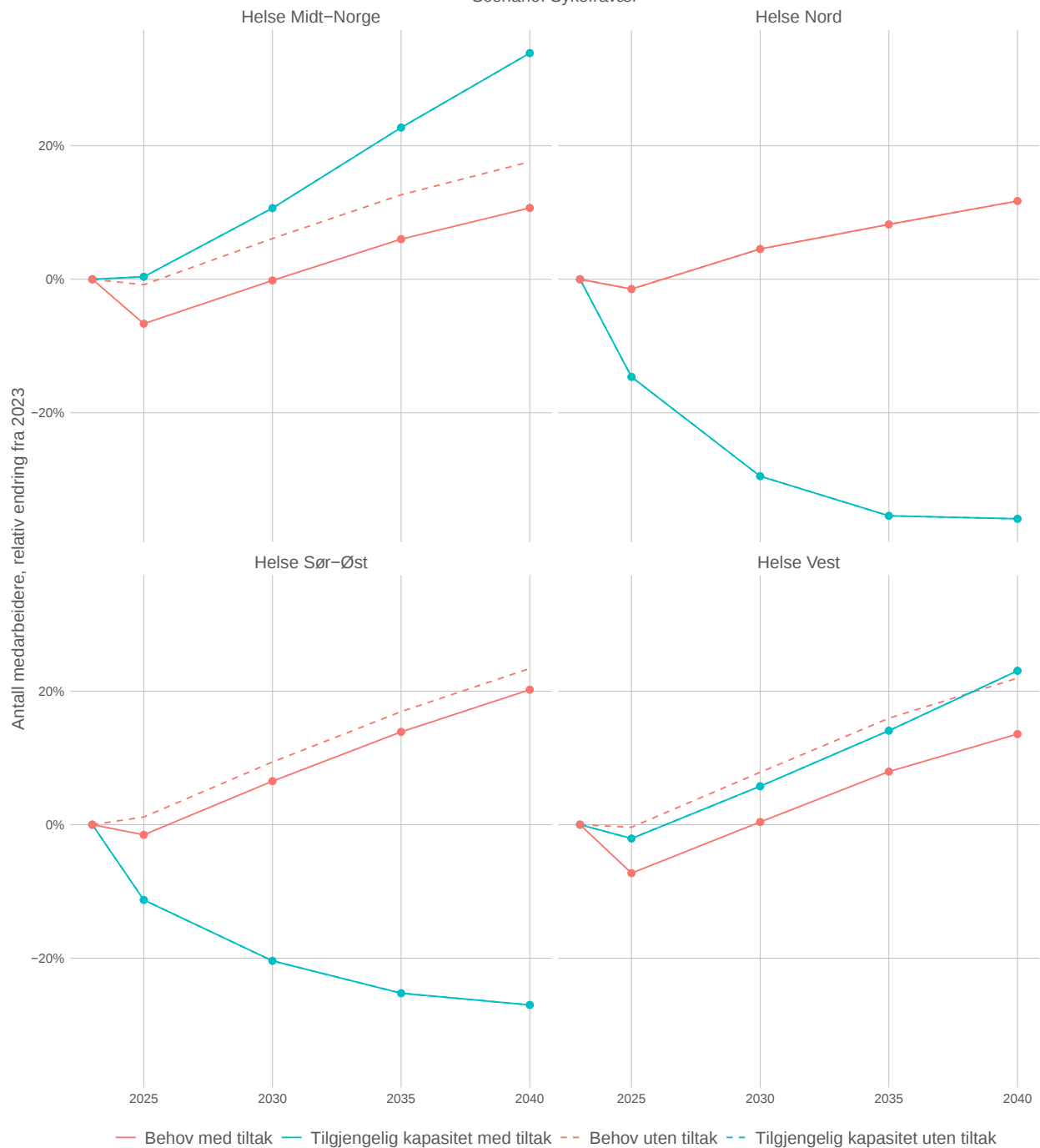
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Intensivsykepleier

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Operasjonssykepleier

Scenario: 0-scenario

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 52: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	470.9	5.6 (1%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	223.7	297.6	-73.9 (-25%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 463.2	1 650.6	-187.4 (-11%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	475.8	500.1	-24.3 (-5%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 53: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	511.6	26.3 (5%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	211.9	317.7	-105.8 (-33%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 545.0	1 862.3	-317.3 (-17%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	530.6	556.2	-25.6 (-5%)

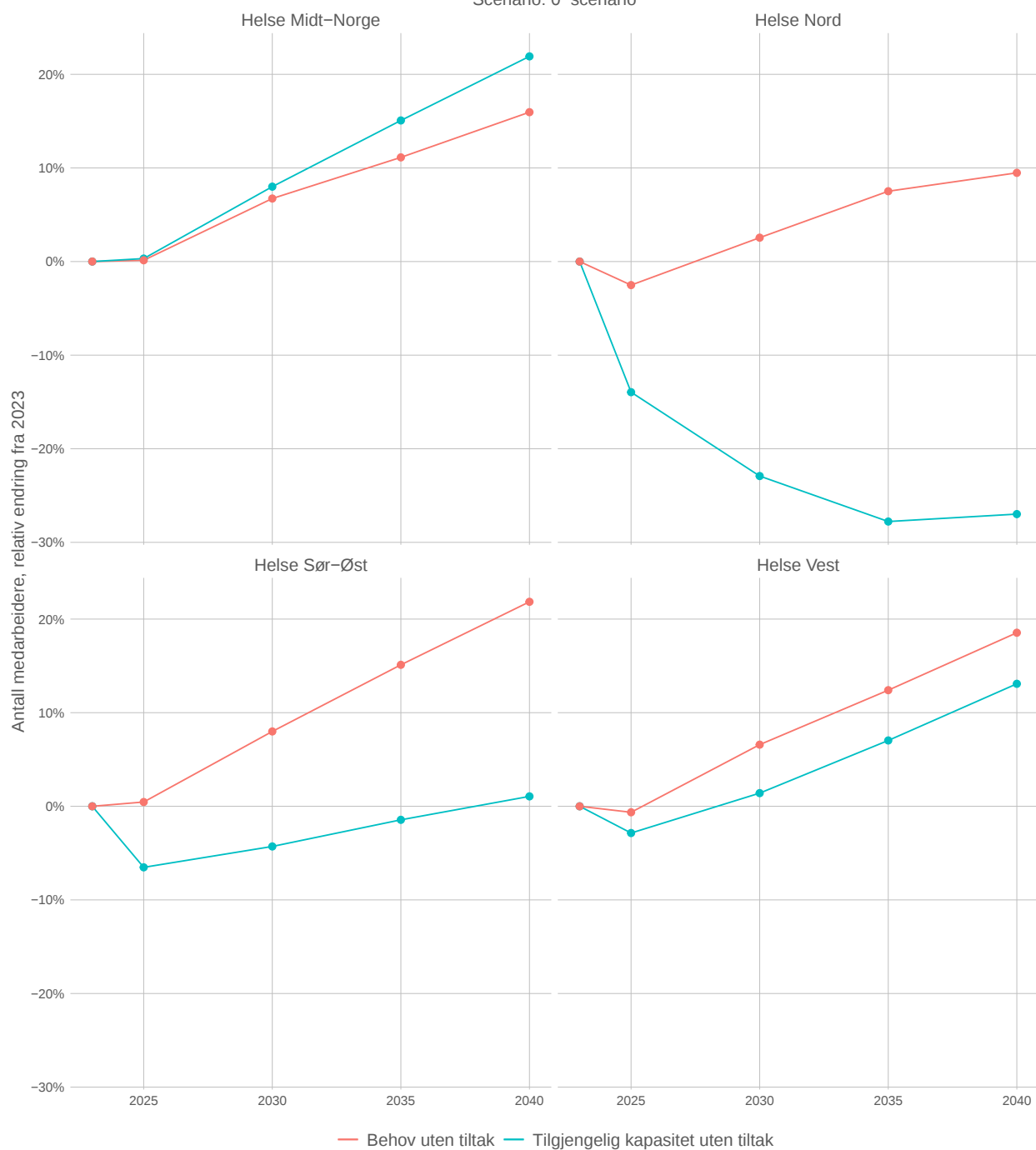
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenarior: 0-scenarior



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 54: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	400.6	75.9 (19%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	2.0%	289.7	245.5	44.2 (18%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	2.0%	1 732.8	1 391.1	341.7 (25%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	2.0%	521.4	387.5	133.9 (35%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 55: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	364.0	173.9 (48%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	2.0%	323.4	218.7	104.7 (48%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	2.0%	2 065.0	1 317.5	747.5 (57%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	2.0%	624.3	360.3	264.0 (73%)

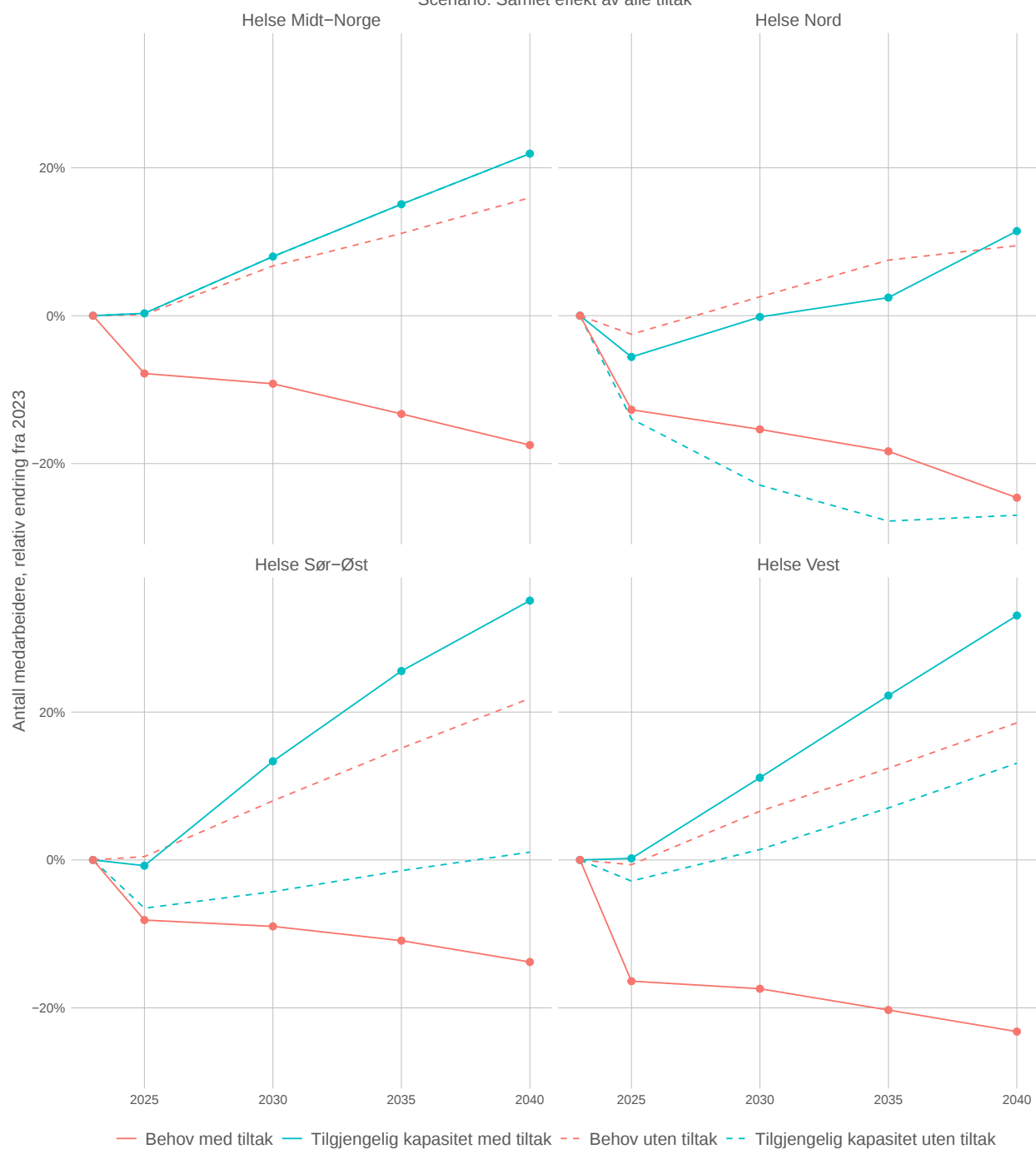
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 56: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	470.9	5.6 (1%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	2.0%	289.7	296.6	-6.9 (-2%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	2.0%	1 732.8	1 646.0	86.8 (5%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	2.0%	521.4	499.3	22.1 (4%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 57: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	511.6	26.3 (5%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	2.0%	323.4	316.1	7.3 (2%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	2.0%	2 065.0	1 862.0	203.0 (11%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	2.0%	624.3	555.2	69.1 (12%)

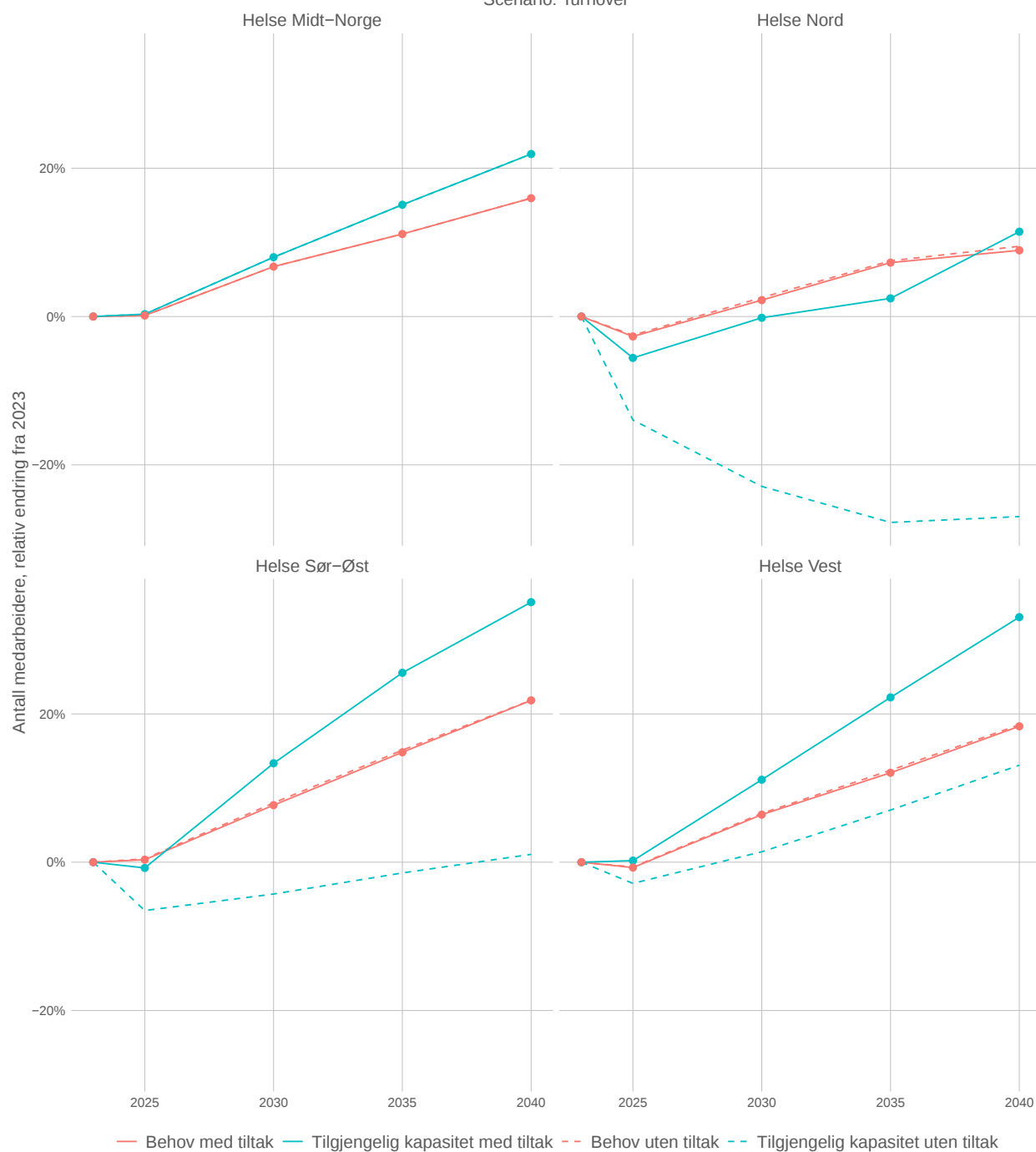
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 58: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	422.3	54.2 (13%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	223.7	266.6	-42.9 (-16%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 463.2	1 478.7	-15.5 (-1%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	475.8	448.1	27.7 (6%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 59: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	383.8	154.1 (40%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	211.9	237.9	-26.0 (-11%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 545.0	1 396.6	148.4 (11%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	530.6	416.7	113.9 (27%)

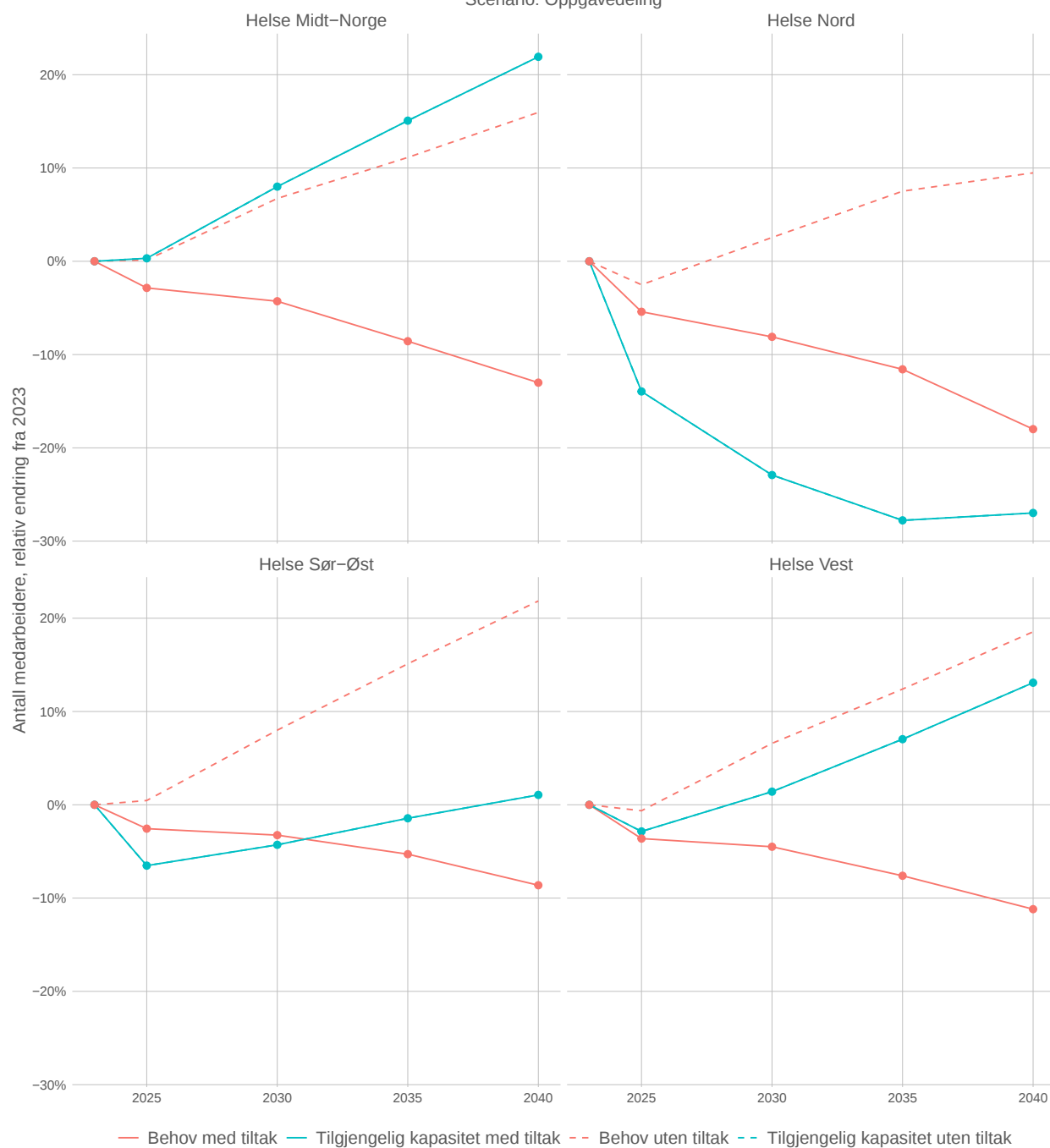
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 60: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	470.9	5.6 (1%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	223.7	278.5	-54.8 (-20%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 463.2	1 600.7	-137.5 (-9%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	475.8	451.9	23.9 (5%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 61: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	511.6	26.3 (5%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	211.9	297.2	-85.3 (-29%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 545.0	1 806.1	-261.1 (-14%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	530.6	502.4	28.2 (6%)

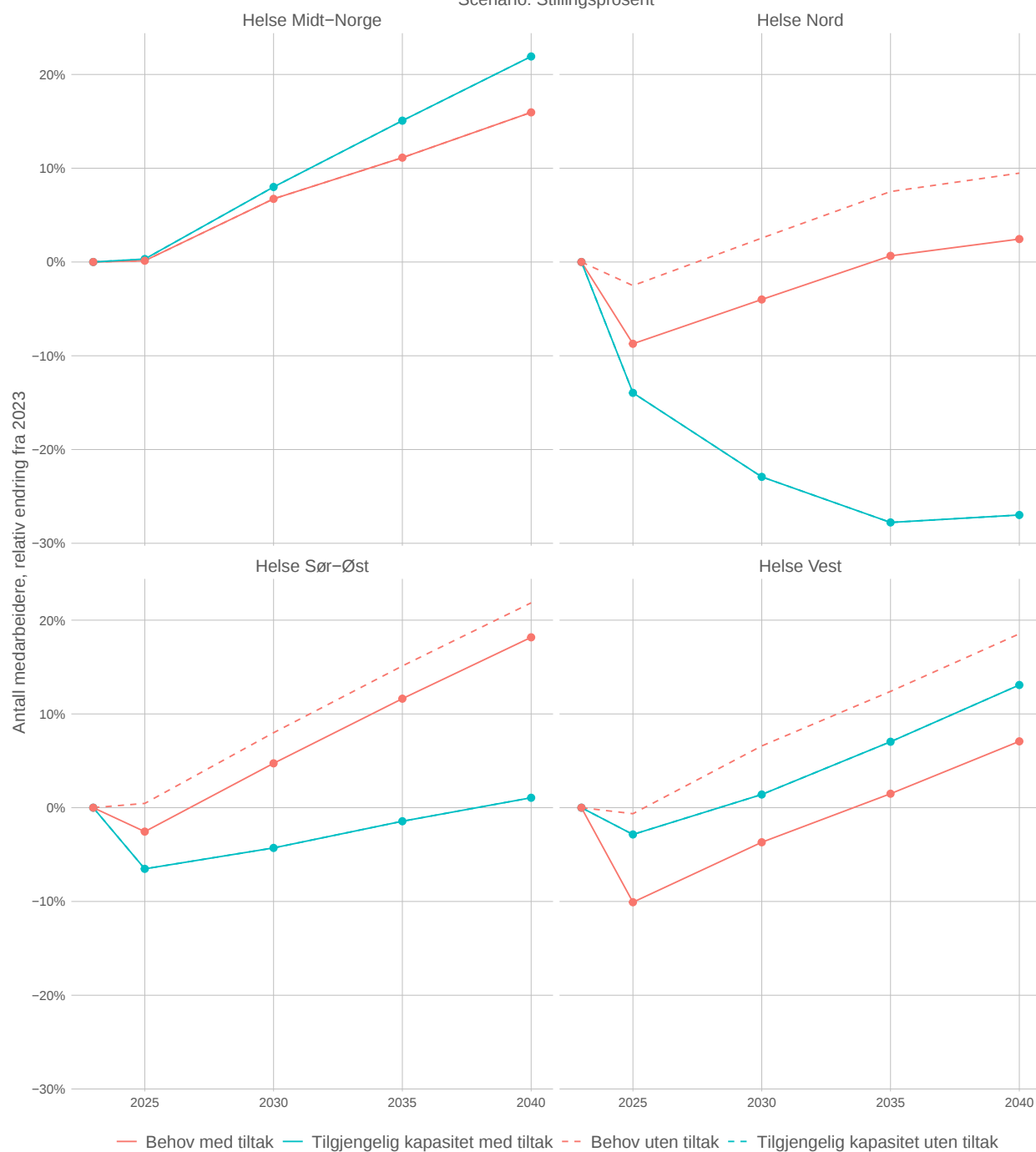
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten for alle grupper er 90%.

Table 62: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	476.5	446.7	29.8 (7%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	223.7	293.9	-70.2 (-24%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 463.2	1 606.4	-143.2 (-9%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	475.8	479.8	-4.0 (-1%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 63: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Operasjonssykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	441.2	317.7	39.1%	23.8	1.2%	537.9	485.3	52.6 (11%)
Nord	290.2	200.3	51.9%	16.6	7.8%	211.9	313.6	-101.7 (-32%)
Sør-Øst	1 528.8	1 060.3	39.6%	105.5	4.3%	1 545.0	1 812.4	-267.4 (-15%)
Vest	469.2	299.4	40.8%	32.3	3.9%	530.6	533.5	-2.9 (-1%)

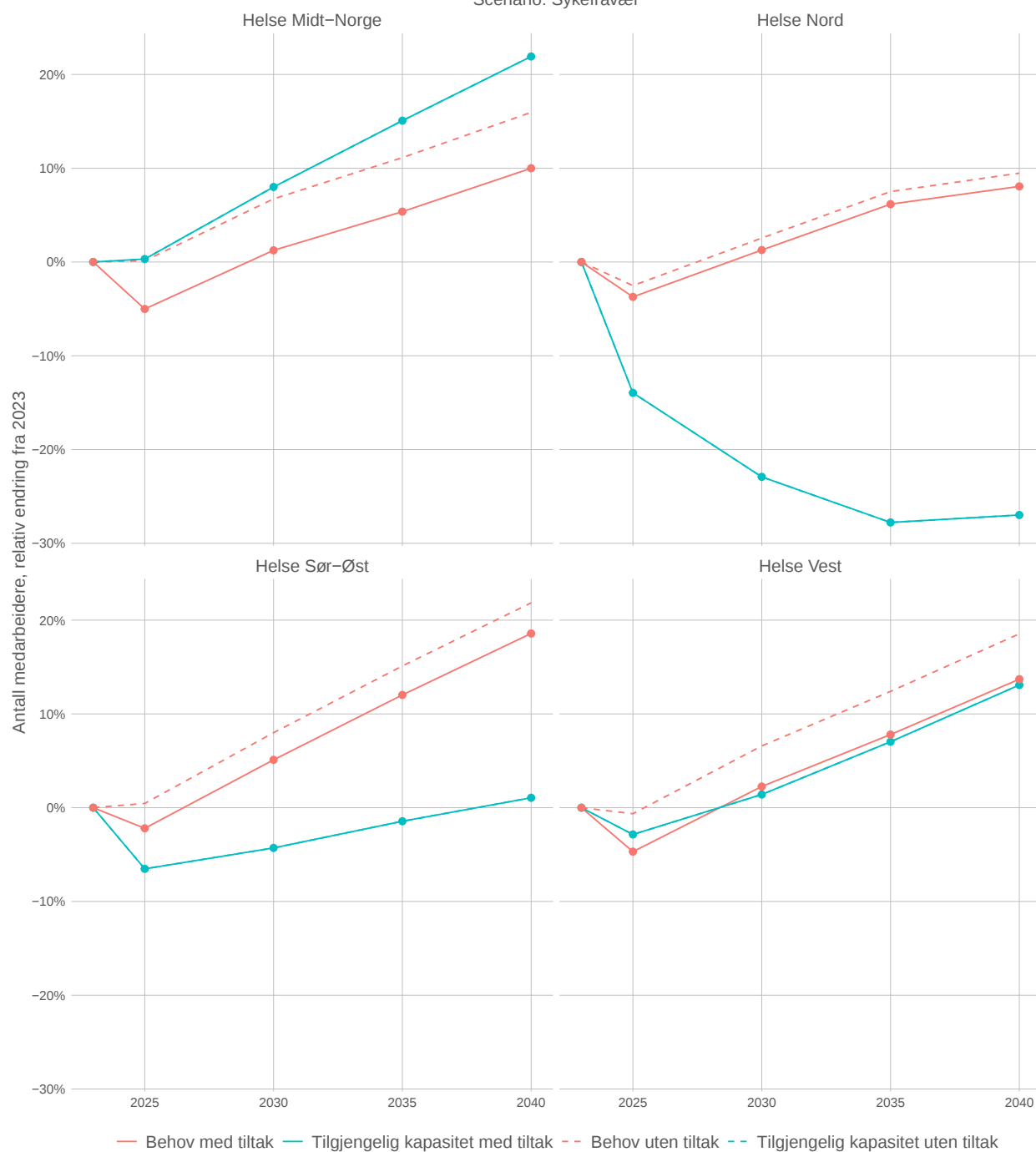
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Operasjonssykepleier

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Kreft/onkologisykepleier

Scenario: 0-scenario

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 64: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	213.3	195.6	17.7 (9%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	95.8	132.4	-36.6 (-28%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	996.5	732.8	263.7 (36%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	398.4	291.6	106.8 (37%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 65: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	277.0	220.3	56.7 (26%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	92.7	138.6	-45.9 (-33%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	1 369.4	837.2	532.2 (64%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	592.4	338.4	254.0 (75%)

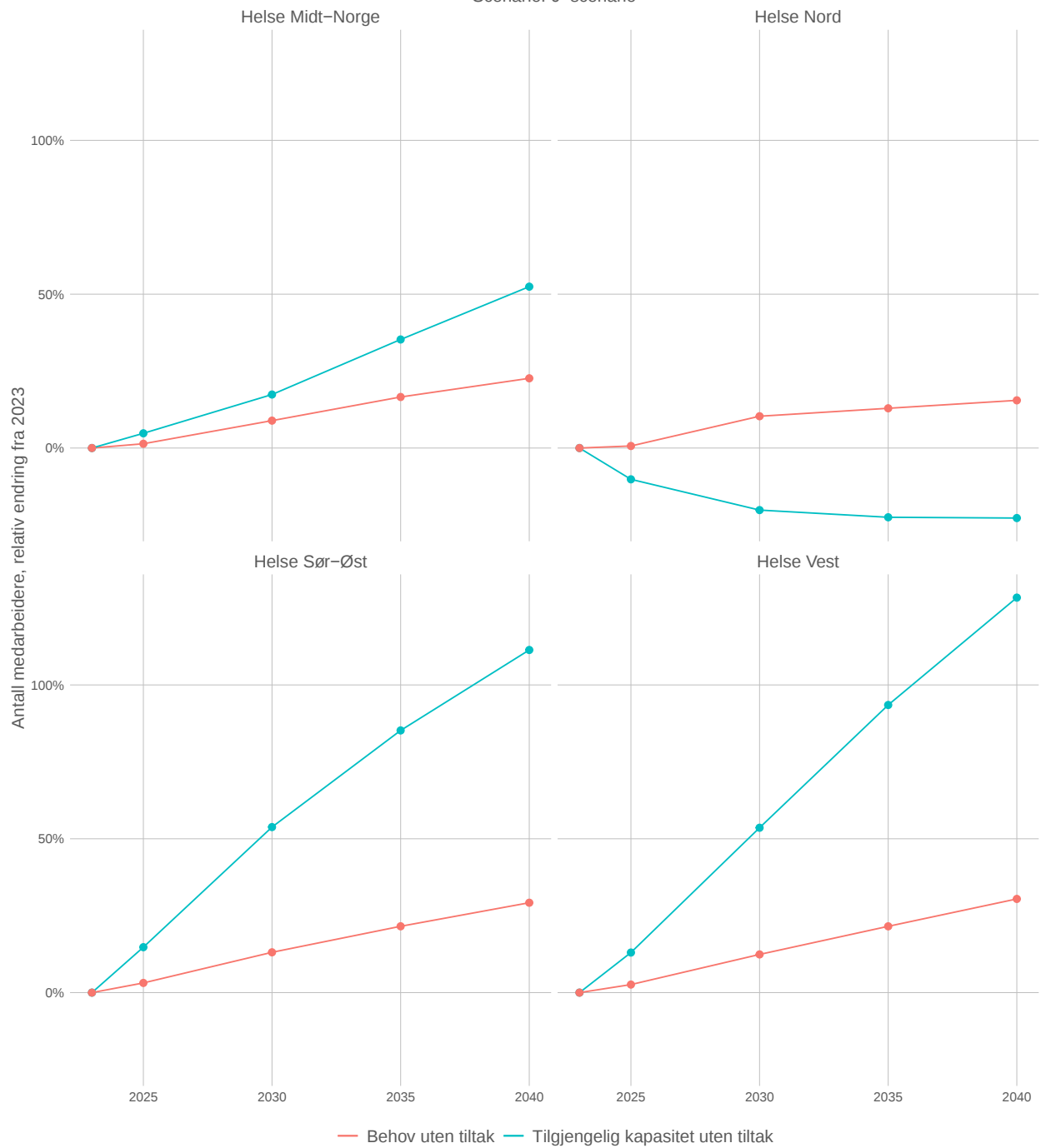
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenarior: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 66: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	2.0%	235.4	166.6	68.8 (41%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	1.5%	130.5	111.0	19.5 (18%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	2.0%	1 192.4	578.9	613.5 (106%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	1.5%	409.6	216.8	192.8 (89%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 67: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	2.0%	331.6	157.5	174.1 (111%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	1.5%	151.5	96.3	55.2 (57%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	2.0%	1 899.5	554.8	1 344.7 (242%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	1.5%	623.9	211.3	412.6 (195%)

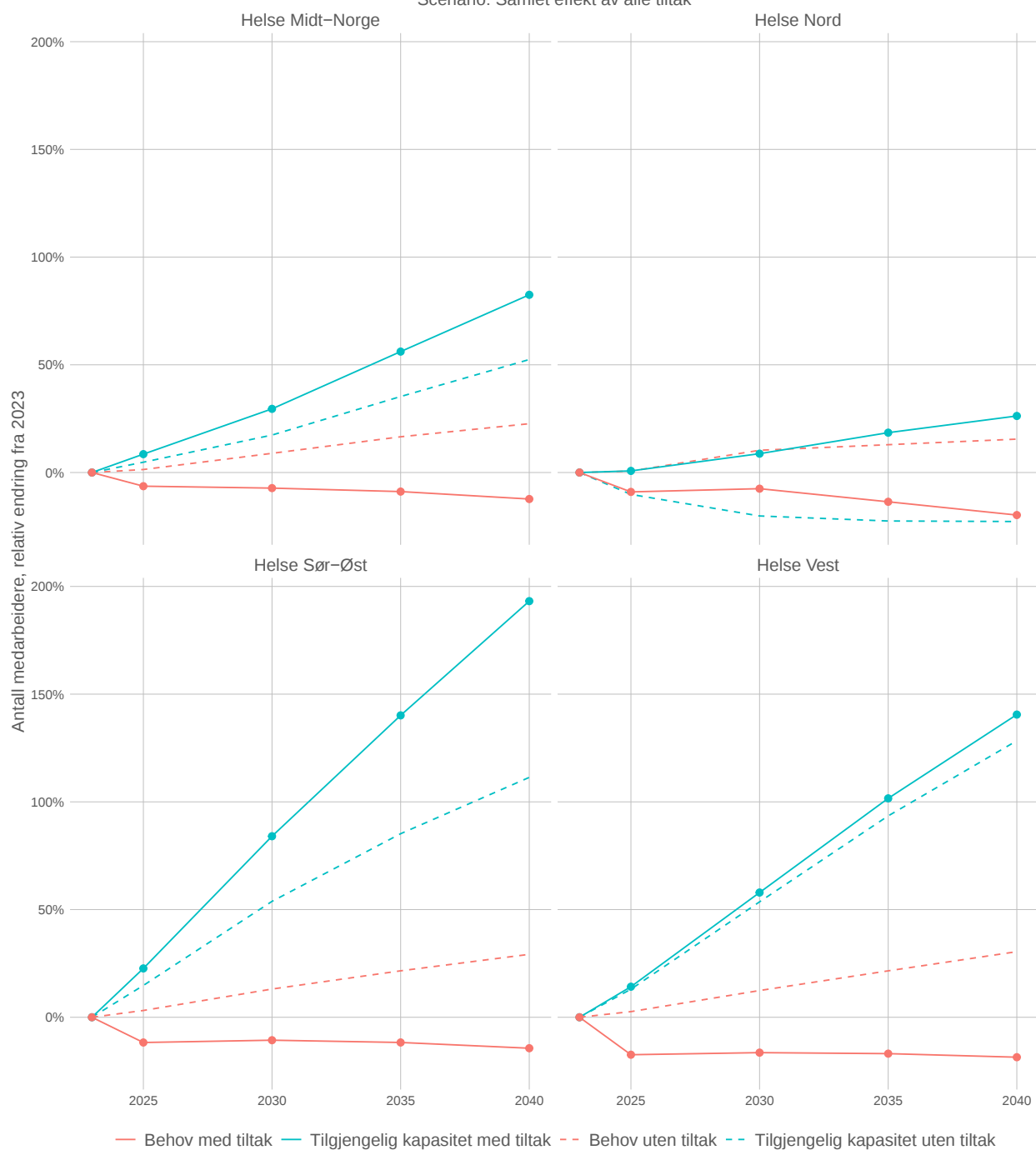
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 68: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	2.0%	235.4	195.1	40.3 (21%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	1.5%	130.5	132.6	-2.1 (-2%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	2.0%	1 192.4	731.5	460.9 (63%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	1.5%	409.6	291.6	118.0 (40%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 69: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	2.0%	331.6	220.2	111.4 (51%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	1.5%	151.5	138.0	13.5 (10%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	2.0%	1 899.5	838.0	1 061.5 (127%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	1.5%	623.9	338.7	285.2 (84%)

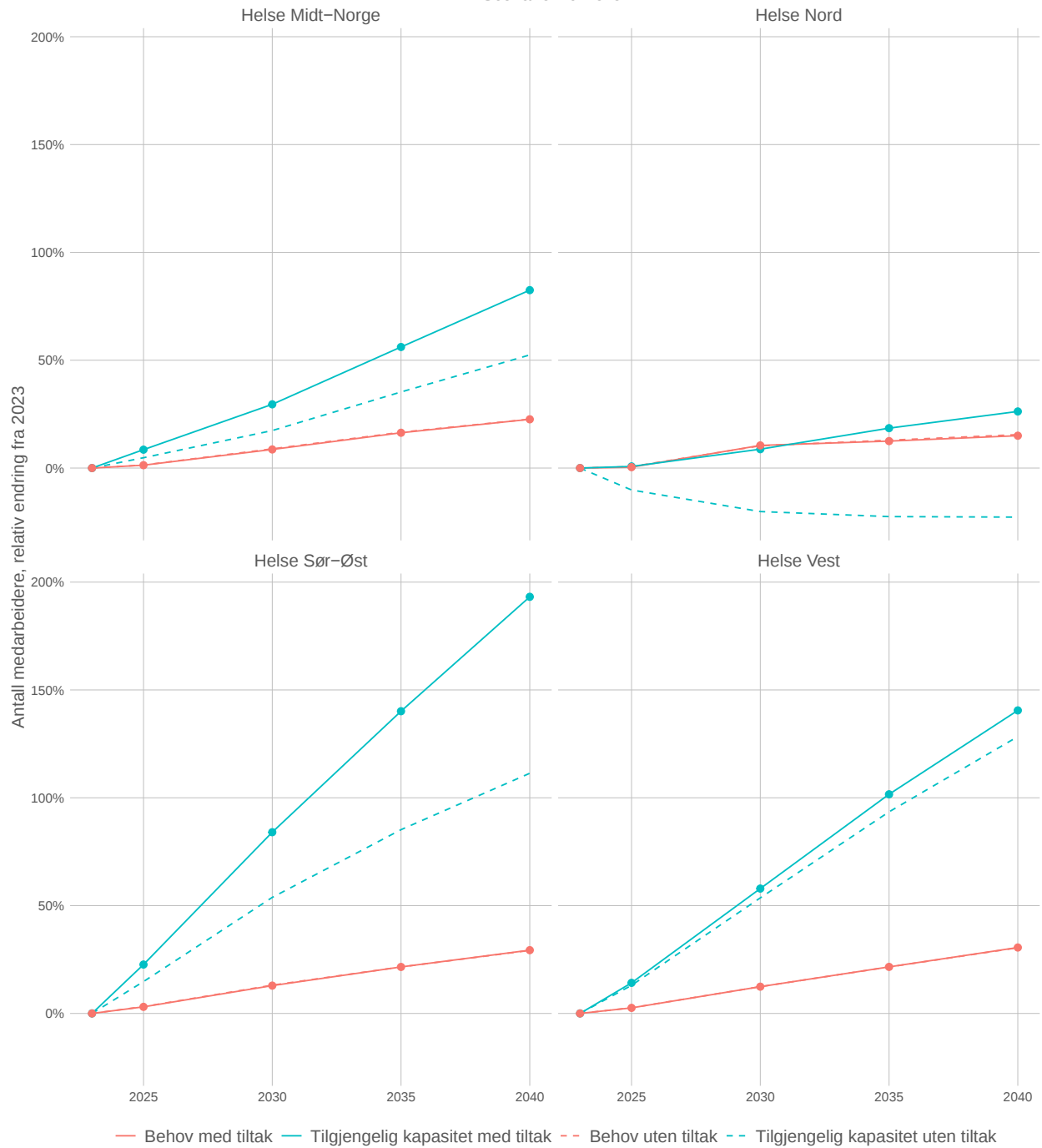
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 70: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	213.3	175.3	38.0 (22%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	95.8	118.8	-23.0 (-19%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	996.5	657.4	339.1 (52%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	398.4	261.4	137.0 (52%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 71: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	277.0	165.2	111.8 (68%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	92.7	103.8	-11.1 (-11%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	1 369.4	628.0	741.4 (118%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	592.4	253.9	338.5 (133%)

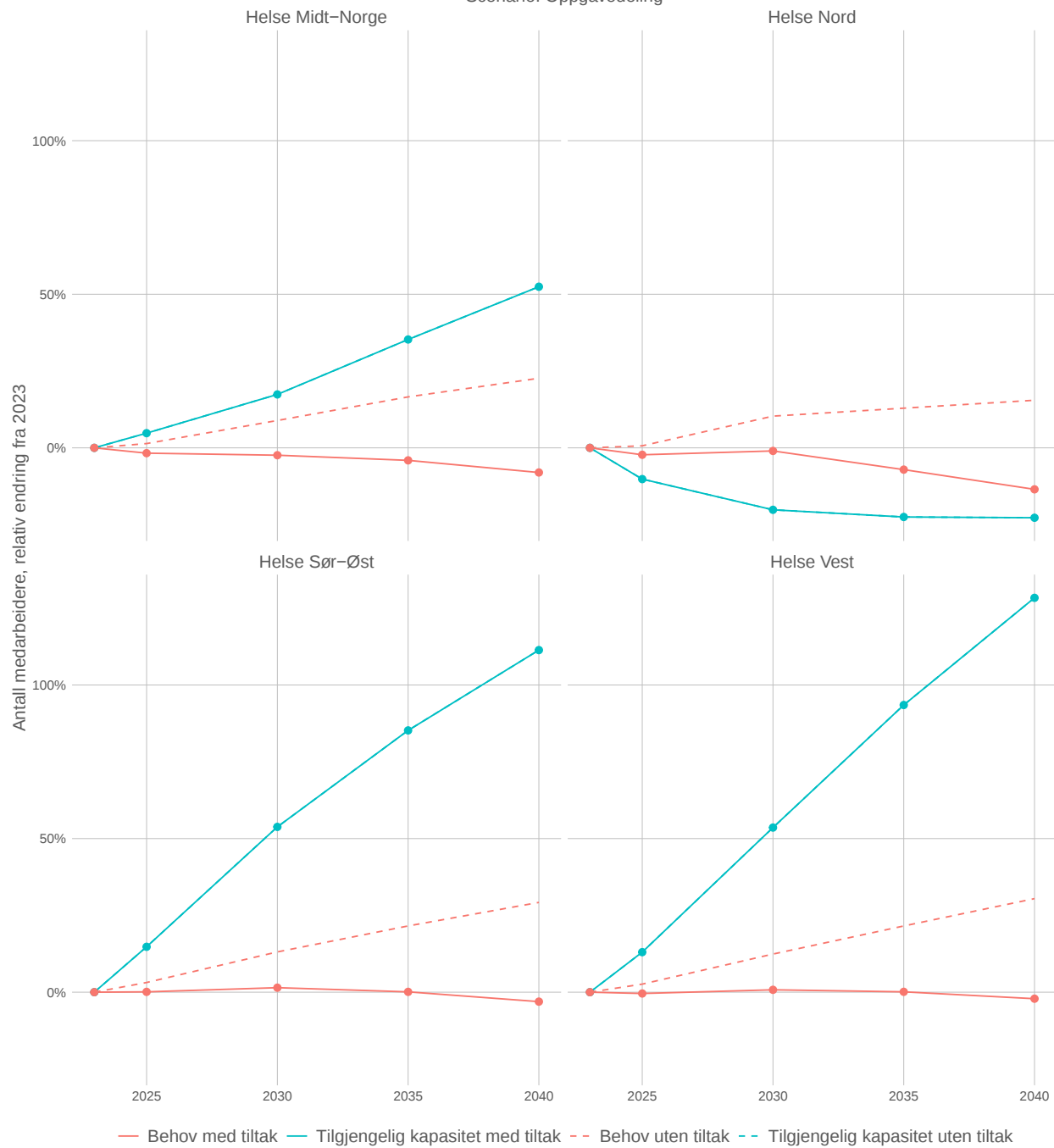
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 72: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	213.3	190.9	22.4 (12%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	95.8	127.6	-31.8 (-25%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	996.5	662.3	334.2 (50%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	398.4	265.7	132.7 (50%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 73: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	277.0	215.0	62.0 (29%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	92.7	133.5	-40.8 (-31%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	1 369.4	756.6	612.8 (81%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	592.4	308.5	283.9 (92%)

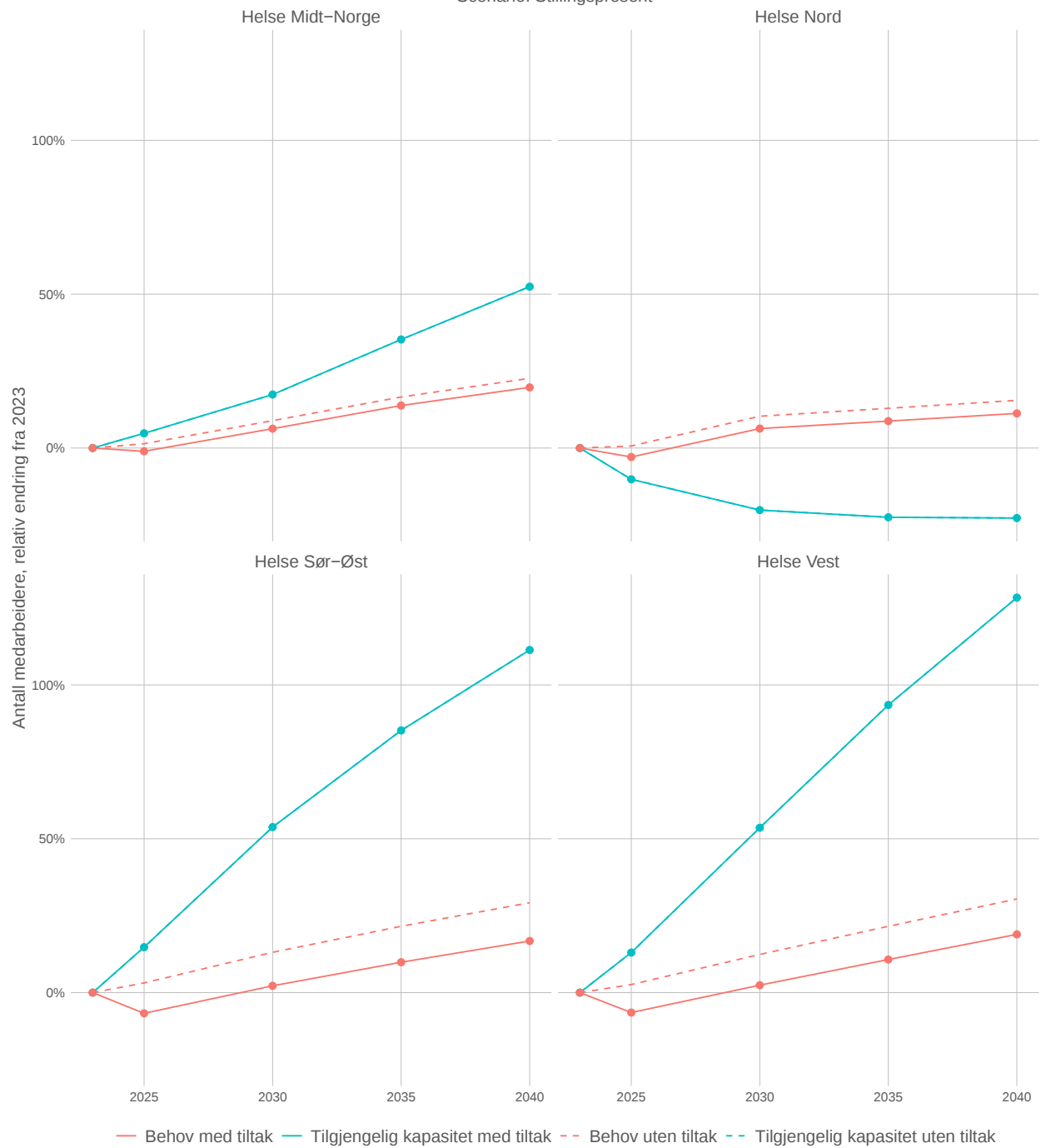
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Det gjennomsnittlige sykefraværet for alle grupper er 5.5%.

Table 74: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	213.3	191.0	22.3 (12%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	95.8	127.9	-32.1 (-25%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	996.5	715.3	281.2 (39%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	398.4	265.6	132.8 (50%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 75: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Kreft/onkologisykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	181.7	127.1	46.5%	18.8	3.8%	277.0	215.1	61.9 (29%)
Nord	120.0	84.3	40.9%	7.0	6.9%	92.7	133.9	-41.2 (-31%)
Sør-Øst	647.9	419.9	40.9%	114.0	5.4%	1 369.4	816.8	552.6 (68%)
Vest	259.4	158.2	42.3%	34.3	2.2%	592.4	308.6	283.8 (92%)

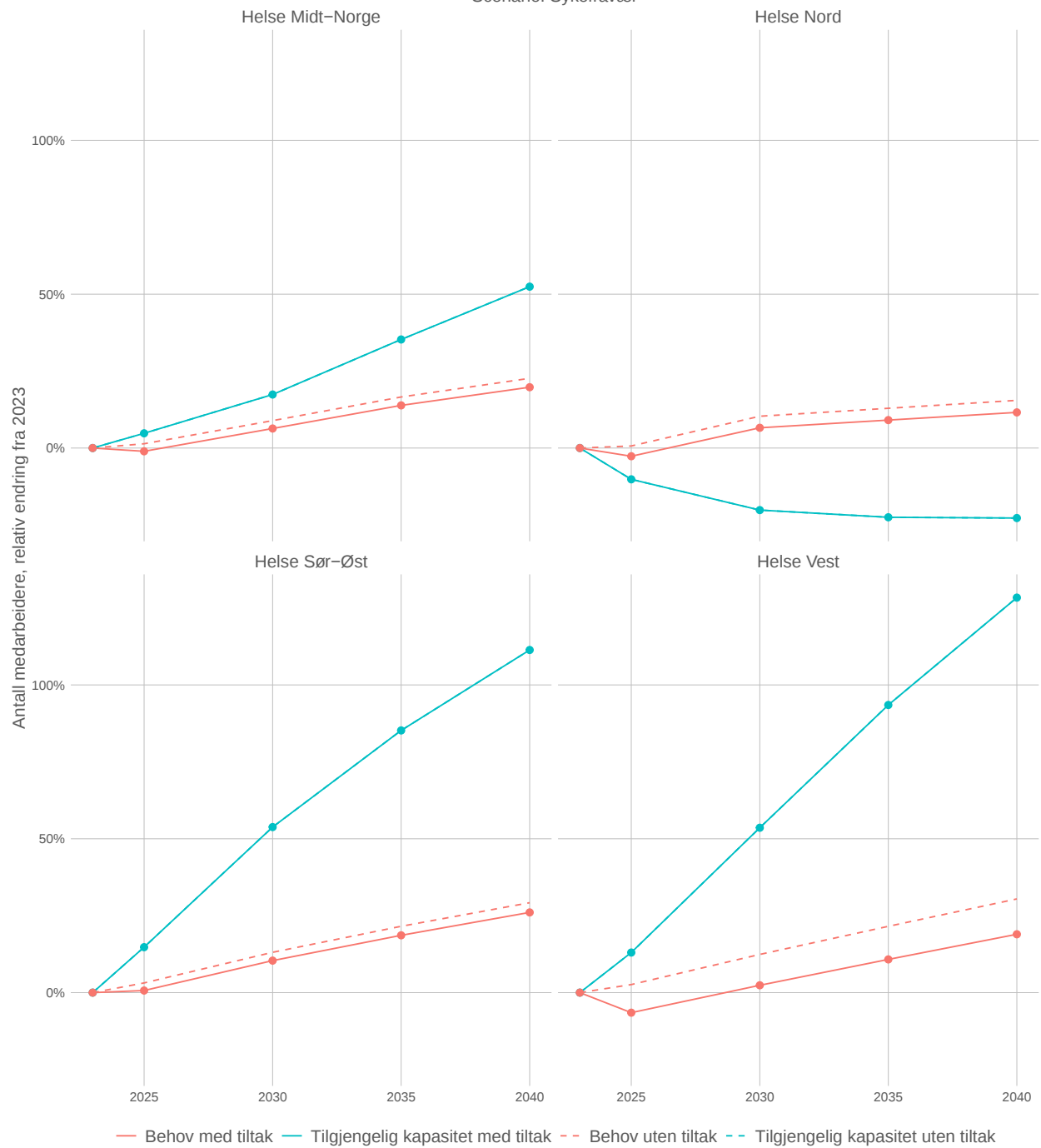
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Kreft/onkologisykepleier

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Jordmor

Scenario: 0-scenario

Table 76: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	248.0	322.7	-74.7 (-23%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	189.8	308.8	-119.0 (-39%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	783.2	1 291.8	-508.6 (-39%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	569.3	519.5	49.8 (10%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 77: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	198.4	328.5	-130.1 (-40%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	146.6	307.6	-161.0 (-52%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	586.6	1 320.0	-733.4 (-56%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	695.9	531.5	164.4 (31%)

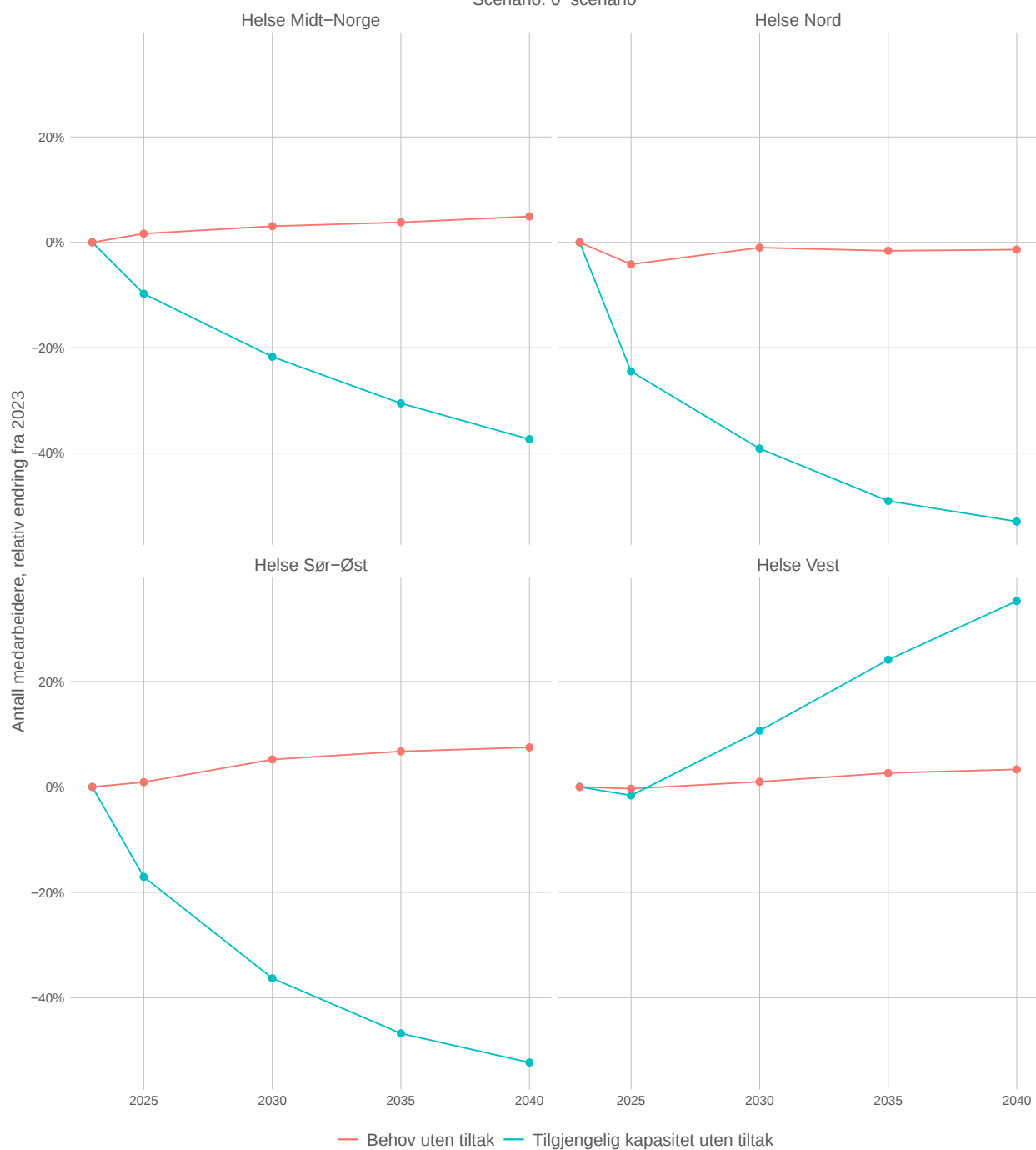
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Table 78: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	2.0%	280.1	247.9	32.2 (13%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	2.0%	259.7	195.6	64.1 (33%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	2.0%	1 085.0	845.7	239.3 (28%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	2.0%	634.9	347.7	287.2 (83%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 79: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	2.0%	247.2	212.6	34.6 (16%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	2.0%	252.8	164.6	88.2 (54%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	2.0%	1 039.6	732.2	307.4 (42%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	2.0%	850.5	297.9	552.6 (185%)

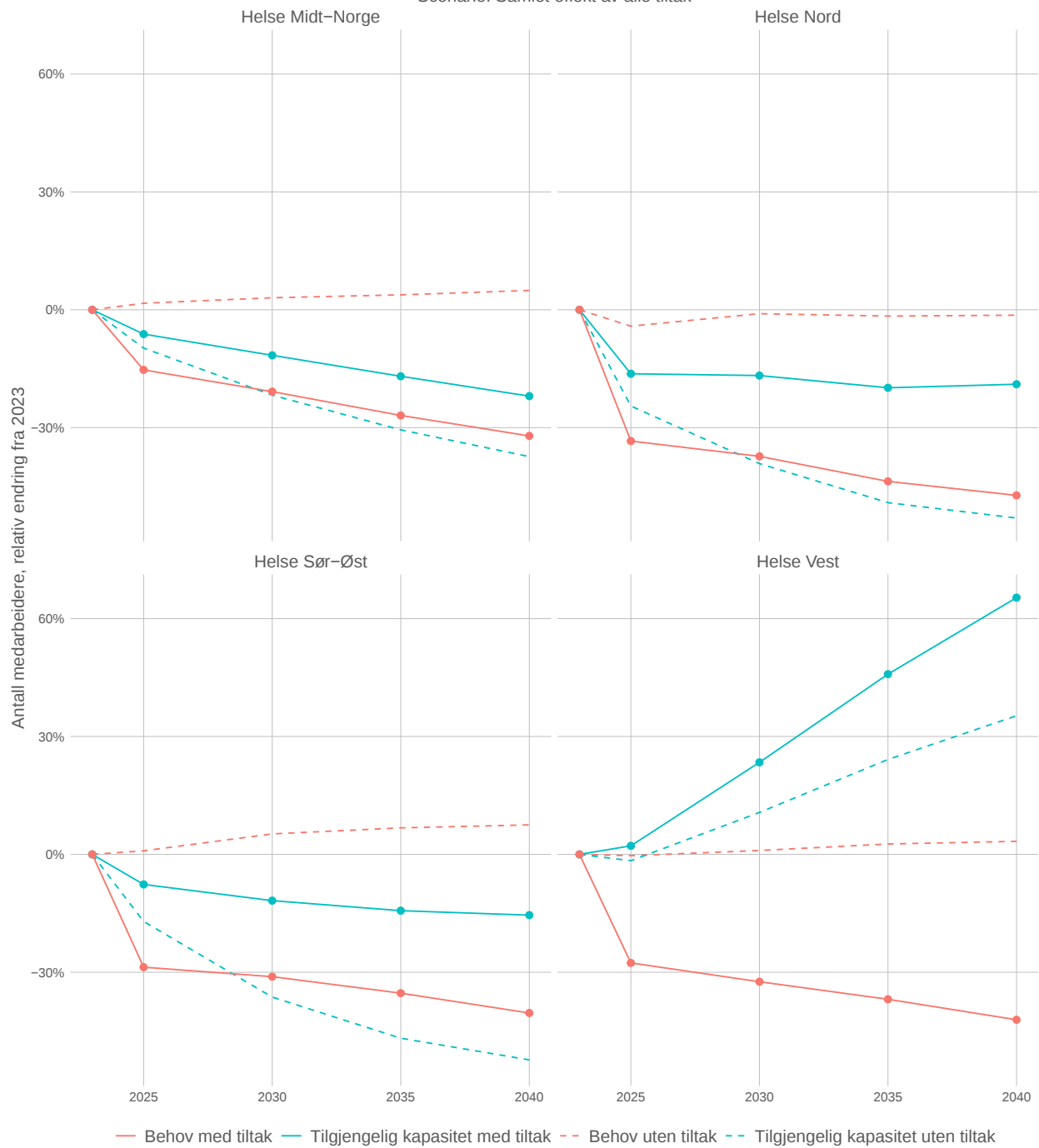
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Table 80: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	2.0%	280.1	322.3	-42.2 (-13%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	2.0%	259.7	305.4	-45.7 (-15%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	2.0%	1 085.0	1 291.5	-206.5 (-16%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	2.0%	634.9	518.6	116.3 (22%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 81: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	2.0%	247.2	328.9	-81.7 (-25%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	2.0%	252.8	305.7	-52.9 (-17%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	2.0%	1 039.6	1 328.2	-288.6 (-22%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	2.0%	850.5	530.6	319.9 (60%)

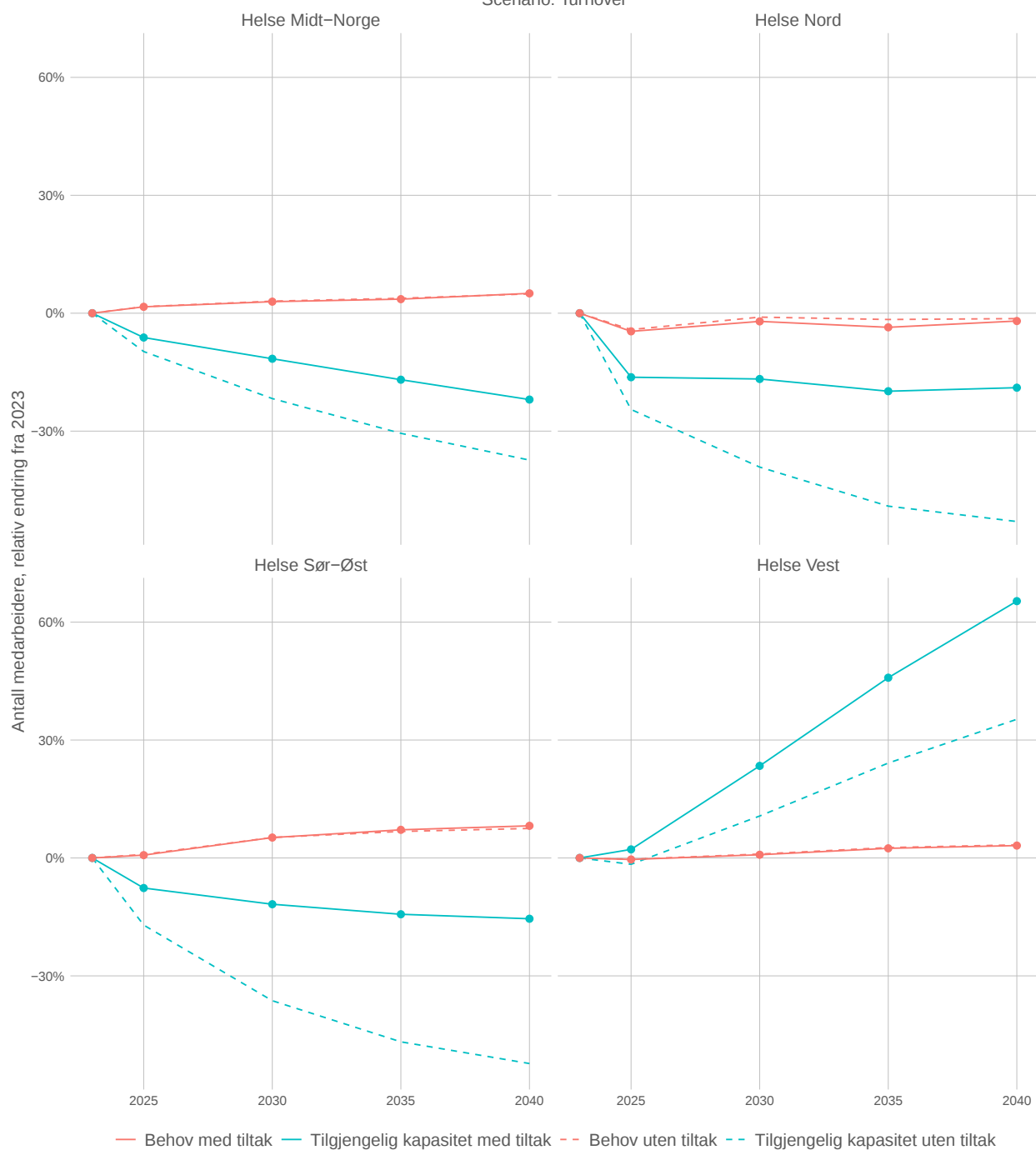
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Table 82: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor
fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	248.0	289.3	-41.3 (-14%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	189.8	276.1	-86.3 (-31%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	783.2	1 158.7	-375.5 (-32%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	569.3	465.5	103.8 (22%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 83: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor
fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	198.4	246.8	-48.4 (-20%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	146.6	230.6	-84.0 (-36%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	586.6	991.0	-404.4 (-41%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	695.9	398.4	297.5 (75%)

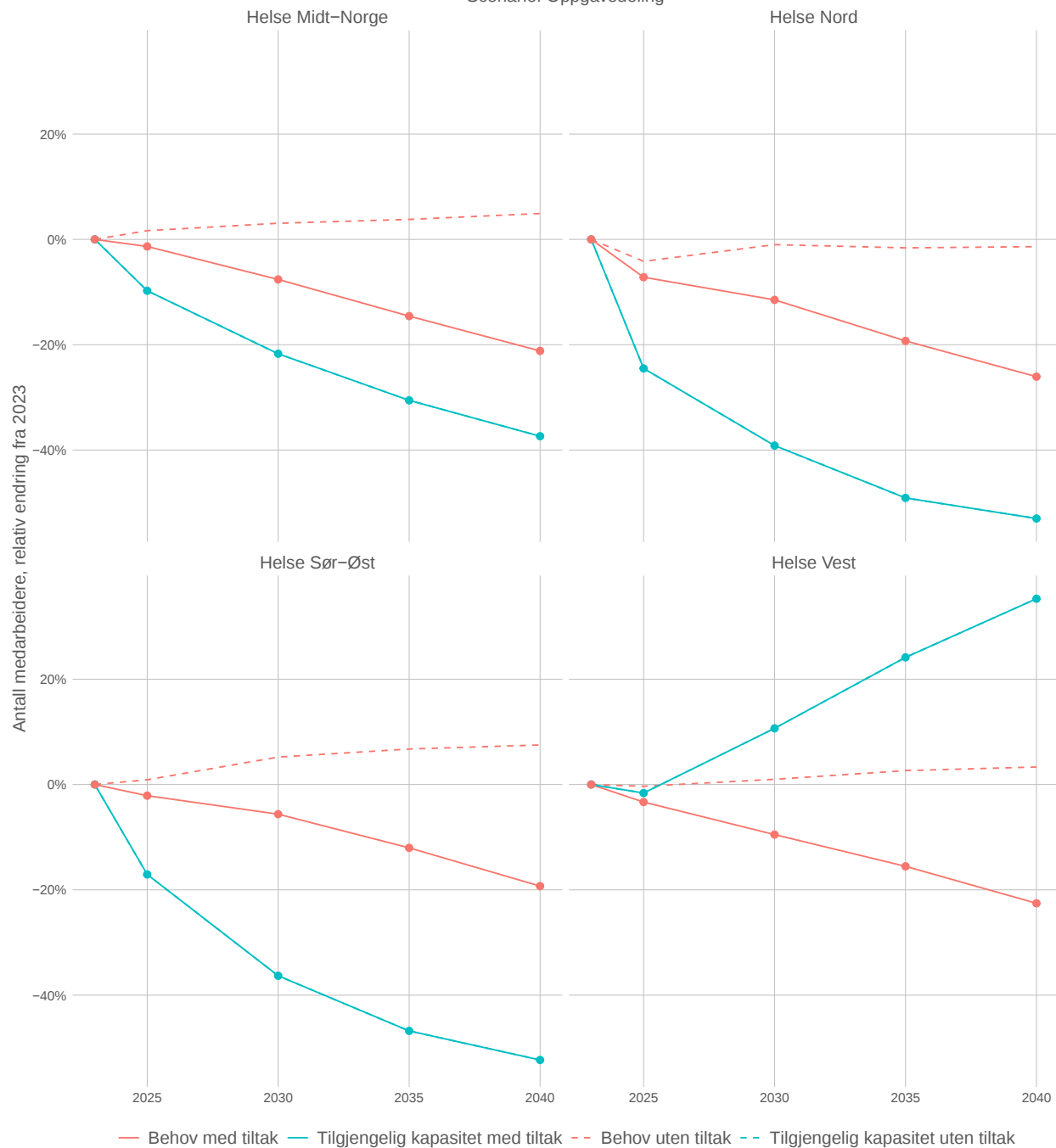
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Table 84: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor
fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	248.0	302.2	-54.2 (-18%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	189.8	221.3	-31.5 (-14%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	783.2	990.9	-207.7 (-21%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	569.3	412.0	157.3 (38%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 85: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor
fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	198.4	307.9	-109.5 (-36%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	146.6	221.8	-75.2 (-34%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	586.6	1 015.1	-428.5 (-42%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	695.9	422.0	273.9 (65%)

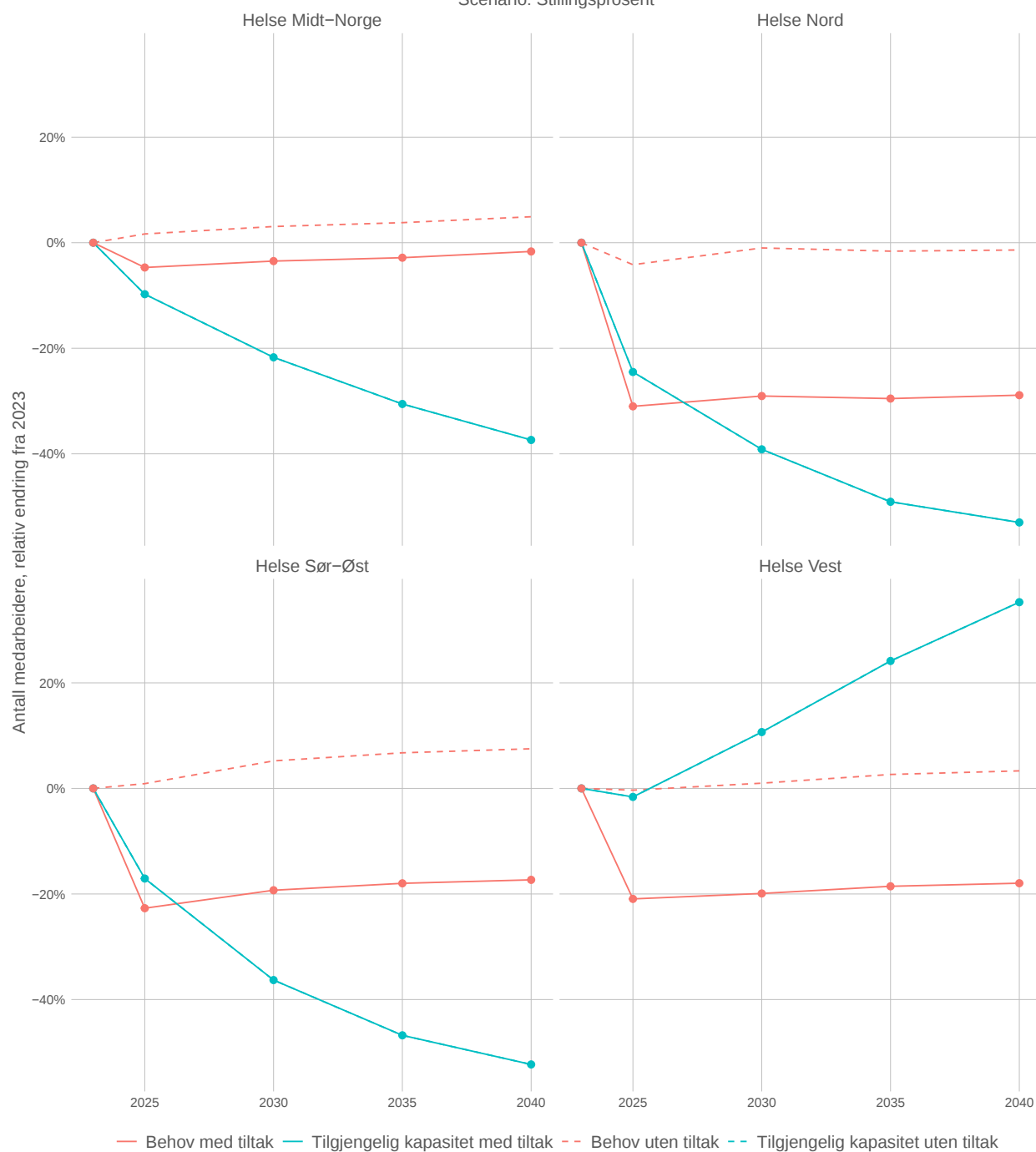
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Table 86: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	248.0	295.6	-47.6 (-16%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	189.8	308.8	-119.0 (-39%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	783.2	1 230.5	-447.3 (-36%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	569.3	490.1	79.2 (16%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 87: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Jordmor fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	316.8	200.3	39.2%	9.0	3.9%	198.4	301.4	-103.0 (-34%)
Nord	311.9	173.9	43.8%	10.5	7.2%	146.6	307.6	-161.0 (-52%)
Sør-Øst	1 229.8	658.6	41.2%	40.1	6.9%	586.6	1 257.5	-670.9 (-53%)
Vest	514.4	282.7	30.8%	43.2	3.7%	695.9	501.7	194.2 (39%)

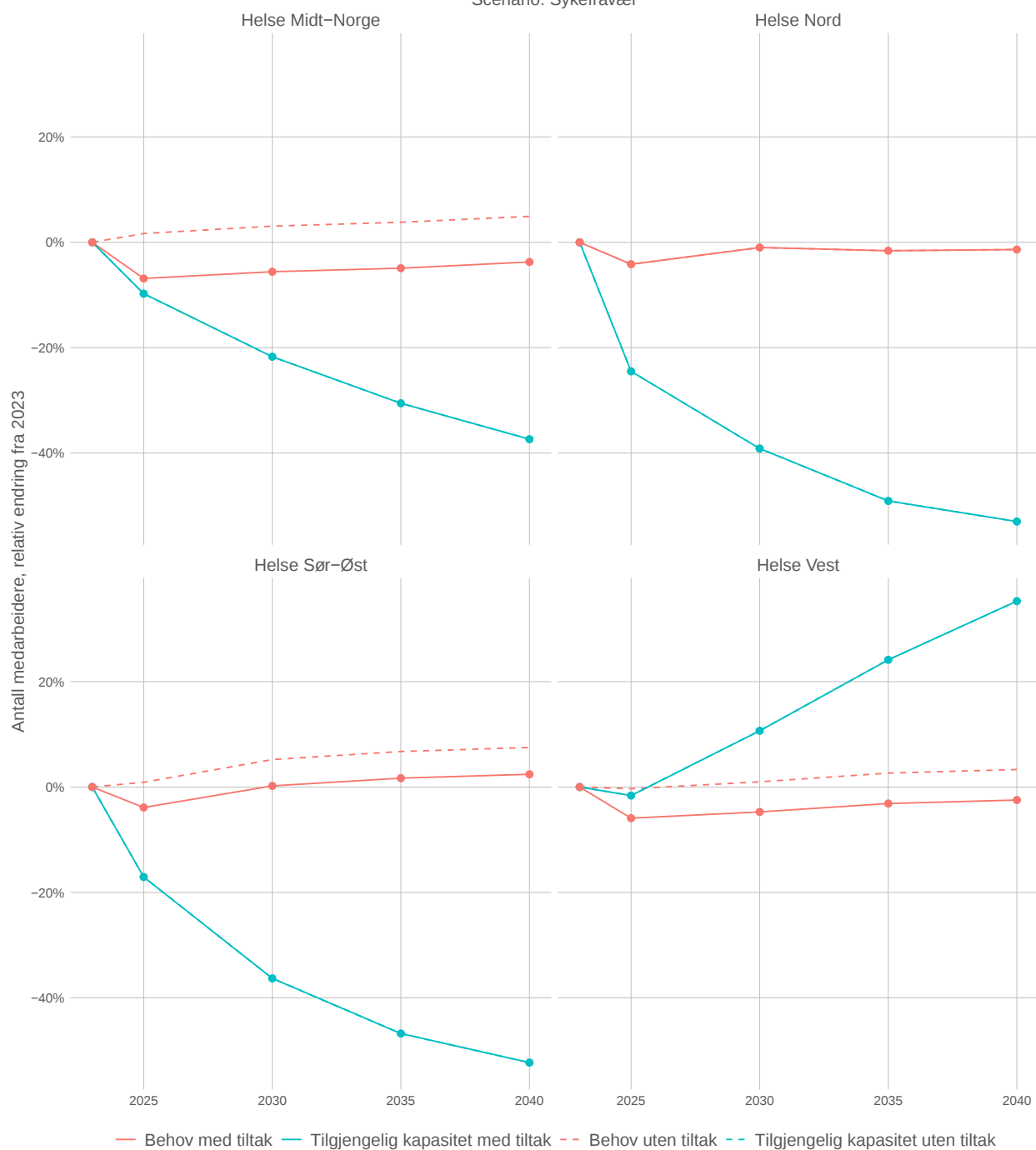
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Jordmor

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Sykepleier

Scenario: 0-scenario

Table 88: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 032.4	4 456.3	-423.9 (-10%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 168.8	2 990.7	178.1 (6%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	12 407.7	17 850.0	-5 442.3 (-30%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	5 860.7	6 192.0	-331.3 (-5%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 89: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 148.7	4 842.8	-694.1 (-14%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 515.0	3 134.6	380.4 (12%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	10 688.9	19 721.2	-9 032.3 (-46%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	6 205.0	6 779.2	-574.2 (-8%)

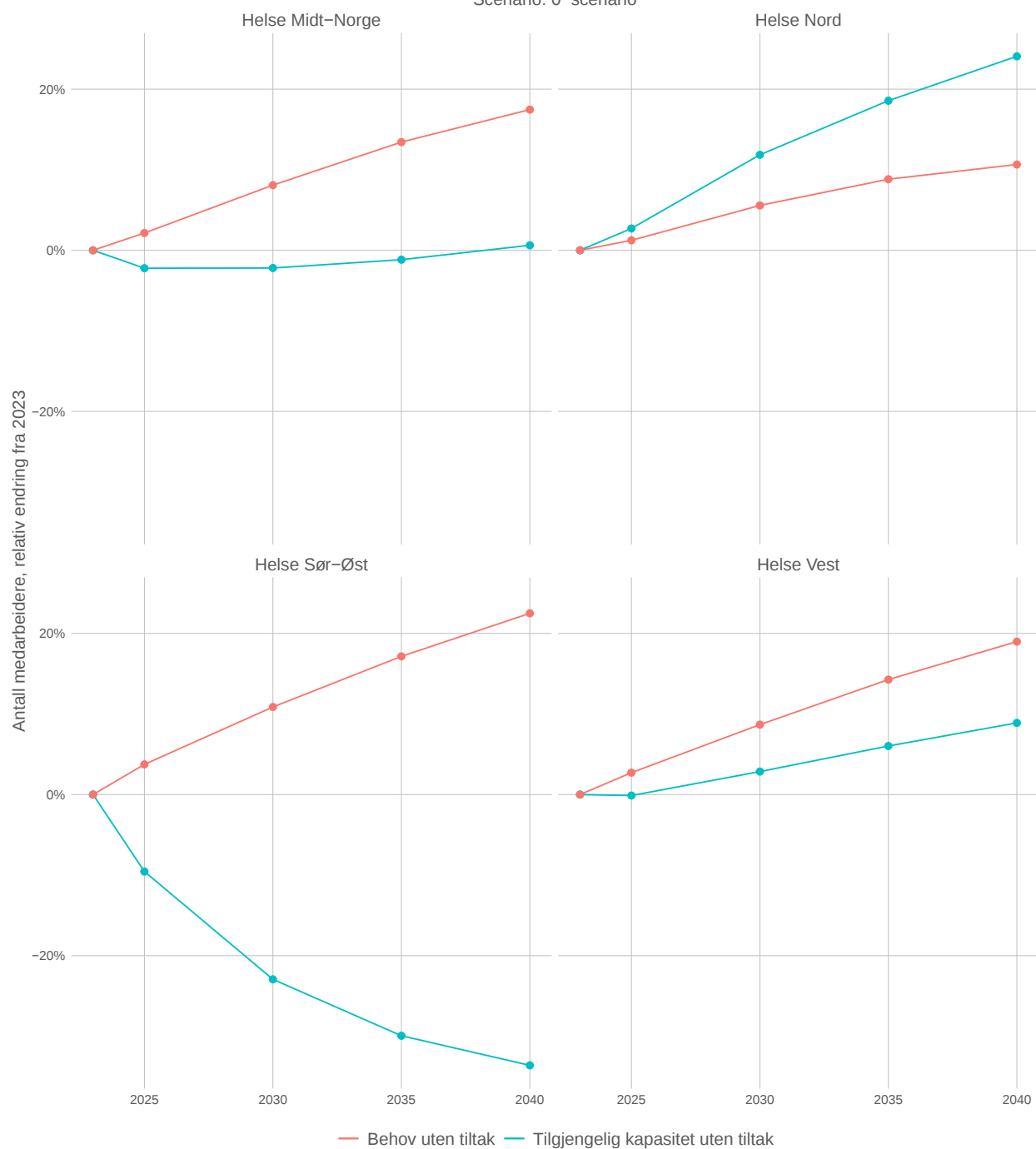
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: 0-scenario



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Table 90: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	3.0%	4 926.8	3 496.4	1 430.4 (41%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	3.0%	3 924.7	2 494.6	1 430.1 (57%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	3.0%	17 816.6	12 444.5	5 372.1 (43%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	3.0%	7 013.0	4 510.2	2 502.8 (55%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 91: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	3.0%	5 960.3	3 187.0	2 773.3 (87%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	3.0%	5 172.2	2 183.9	2 988.3 (137%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	3.0%	19 988.2	11 530.0	8 458.2 (73%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	3.0%	8 573.1	4 130.9	4 442.2 (108%)

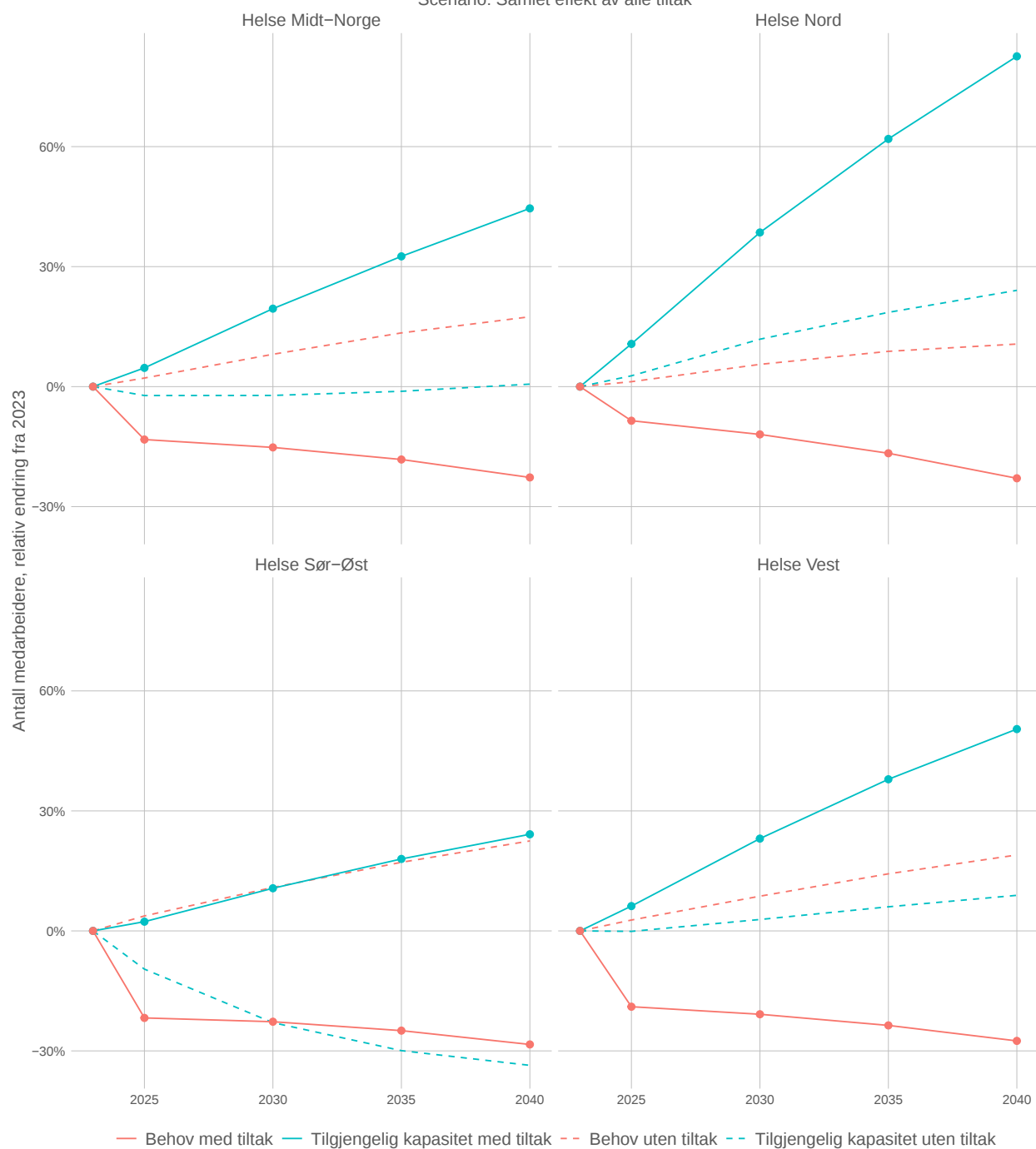
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Table 92: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	3.0%	4 926.8	4 452.5	474.3 (11%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	3.0%	3 924.7	2 987.7	937.0 (31%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	3.0%	17 816.6	17 845.4	-28.8 (0%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	3.0%	7 013.0	6 186.0	827.0 (13%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 93: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	3.0%	5 960.3	4 847.4	1 112.9 (23%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	3.0%	5 172.2	3 129.8	2 042.4 (65%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	3.0%	19 988.2	19 751.2	237.0 (1%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	3.0%	8 573.1	6 772.5	1 800.6 (27%)

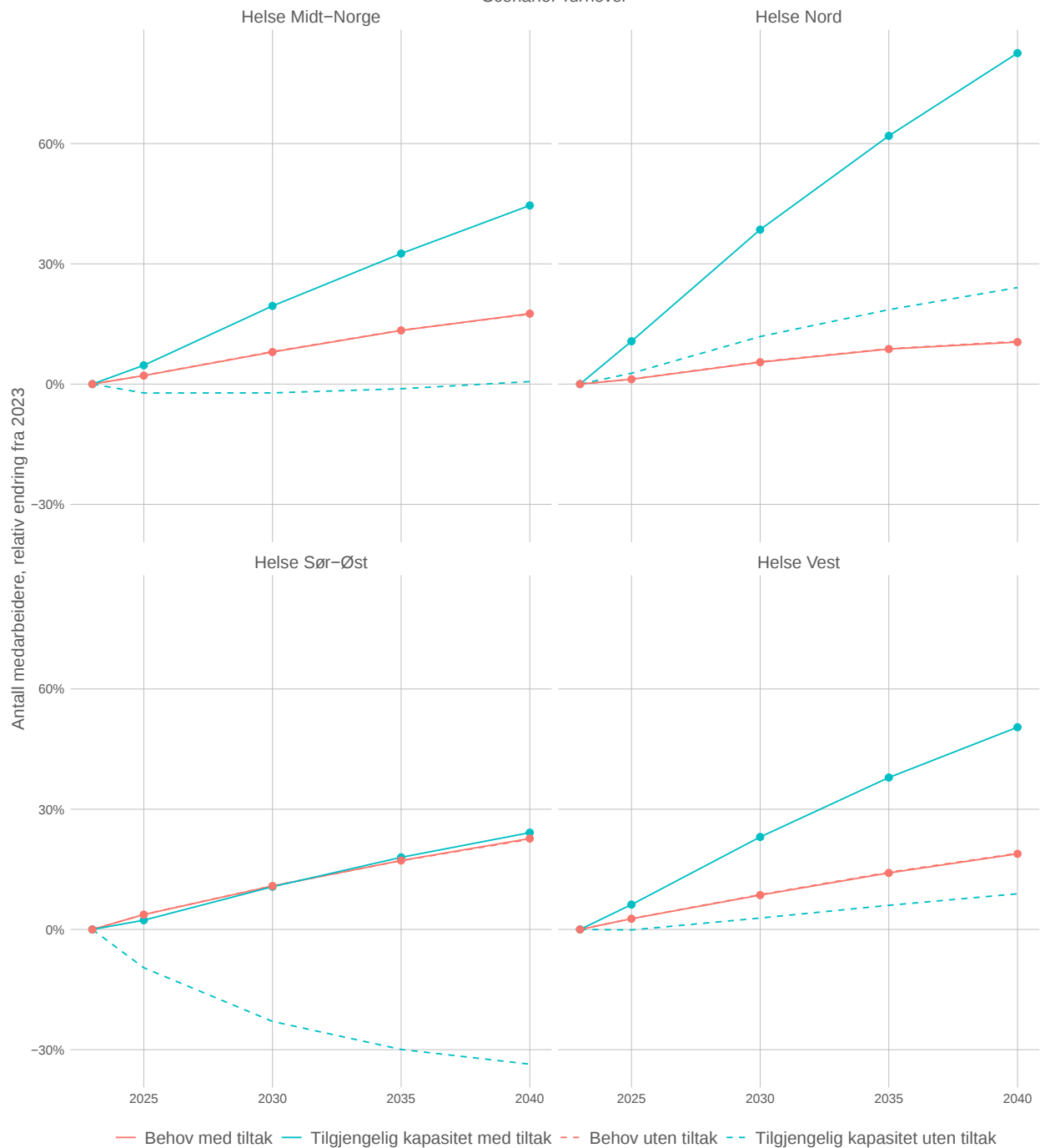
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: Turnover



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Table 94: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 032.4	3 996.4	36.0 (1%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 168.8	2 682.0	486.8 (18%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	12 407.7	16 011.8	-3 604.1 (-23%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	5 860.7	5 552.5	308.2 (6%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 95: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 148.7	3 633.2	515.5 (14%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 515.0	2 350.3	1 164.7 (50%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	10 688.9	14 794.1	-4 105.2 (-28%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	6 205.0	5 084.0	1 121.0 (22%)

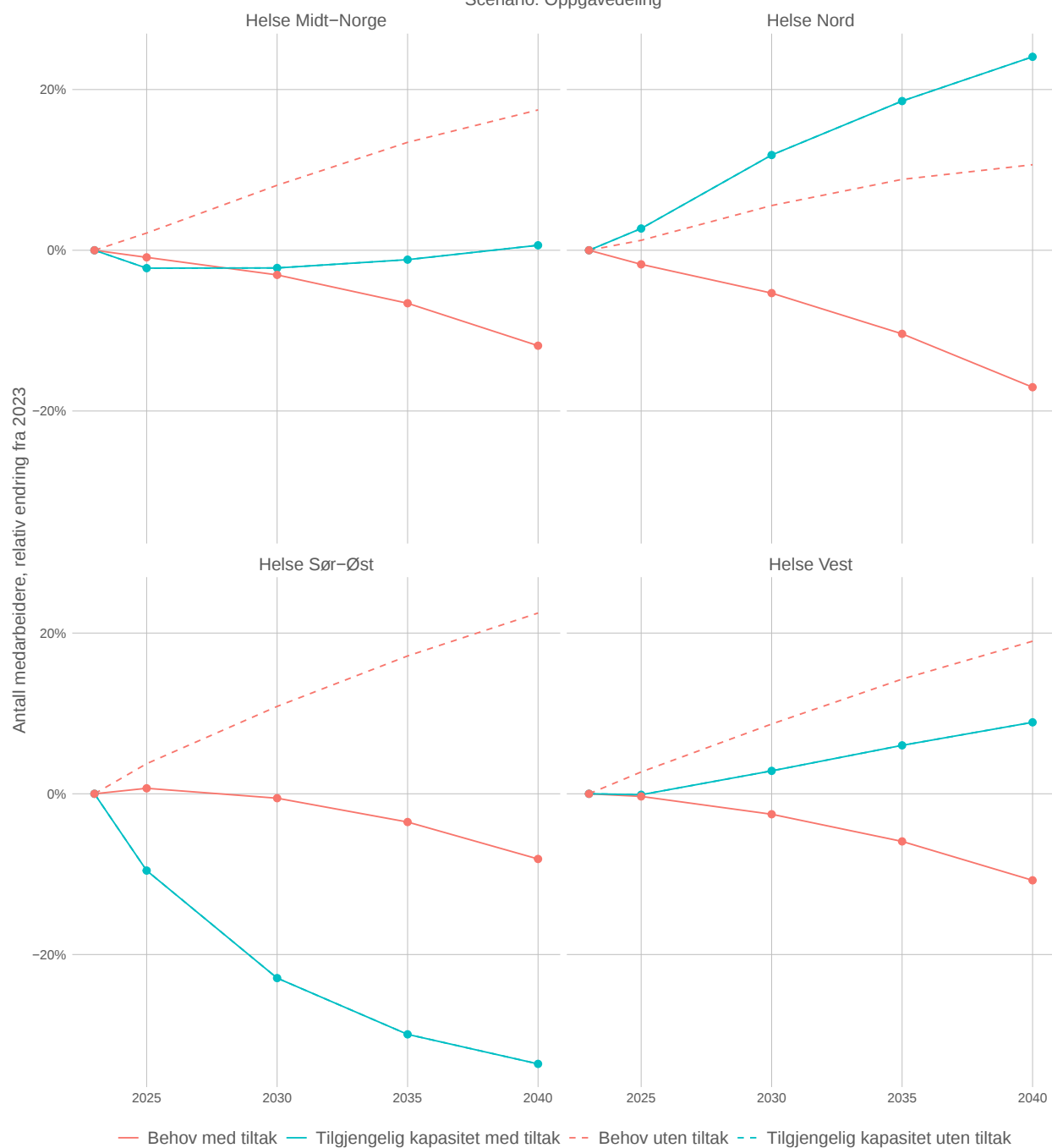
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Table 96: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 032.4	4 086.5	-54.1 (-1%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 168.8	2 784.5	384.3 (14%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	12 407.7	14 261.8	-1 854.1 (-13%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	5 860.7	5 309.6	551.1 (10%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 97: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 148.7	4 442.1	-293.4 (-7%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 515.0	2 917.9	597.1 (20%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	10 688.9	15 767.4	-5 078.5 (-32%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	6 205.0	5 815.7	389.3 (7%)

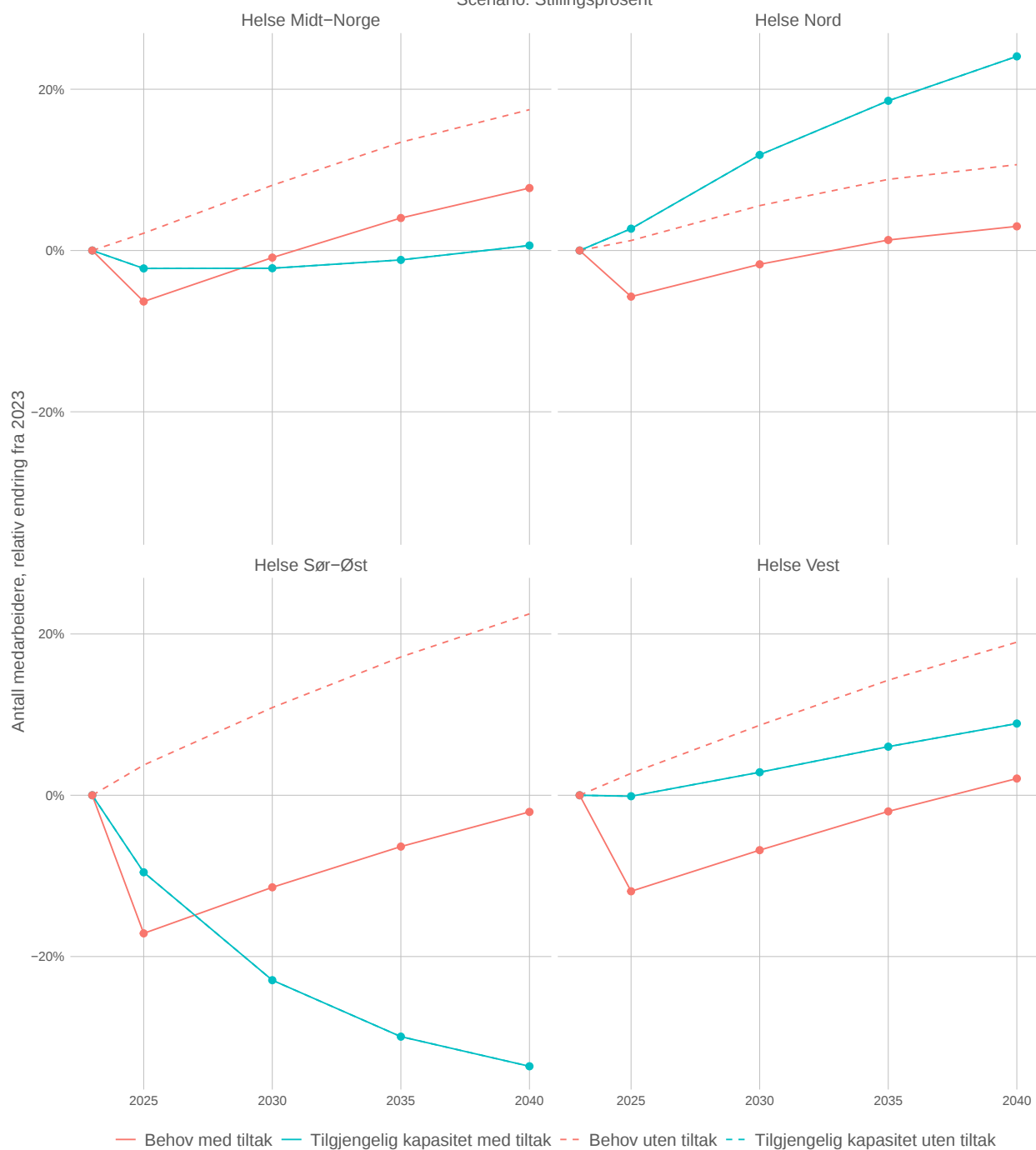
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: Stillingsprosent



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Table 98: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 032.4	4 255.3	-222.9 (-5%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 168.8	2 990.7	178.1 (6%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	12 407.7	17 370.8	-4 963.1 (-29%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	5 860.7	5 870.7	-10.0 (0%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 99: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Sykepleier fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	4 123.1	2 648.8	20.7%	306.3	6.3%	4 148.7	4 626.1	-477.4 (-10%)
Nord	2 833.0	2 027.8	18.6%	288.2	7.3%	3 515.0	3 134.6	380.4 (12%)
Sør-Øst	16 099.9	9 182.6	17.7%	929.3	8.9%	10 688.9	19 189.2	-8 500.3 (-44%)
Vest	5 698.2	3 400.6	15.7%	435.0	5.6%	6 205.0	6 427.9	-222.9 (-3%)

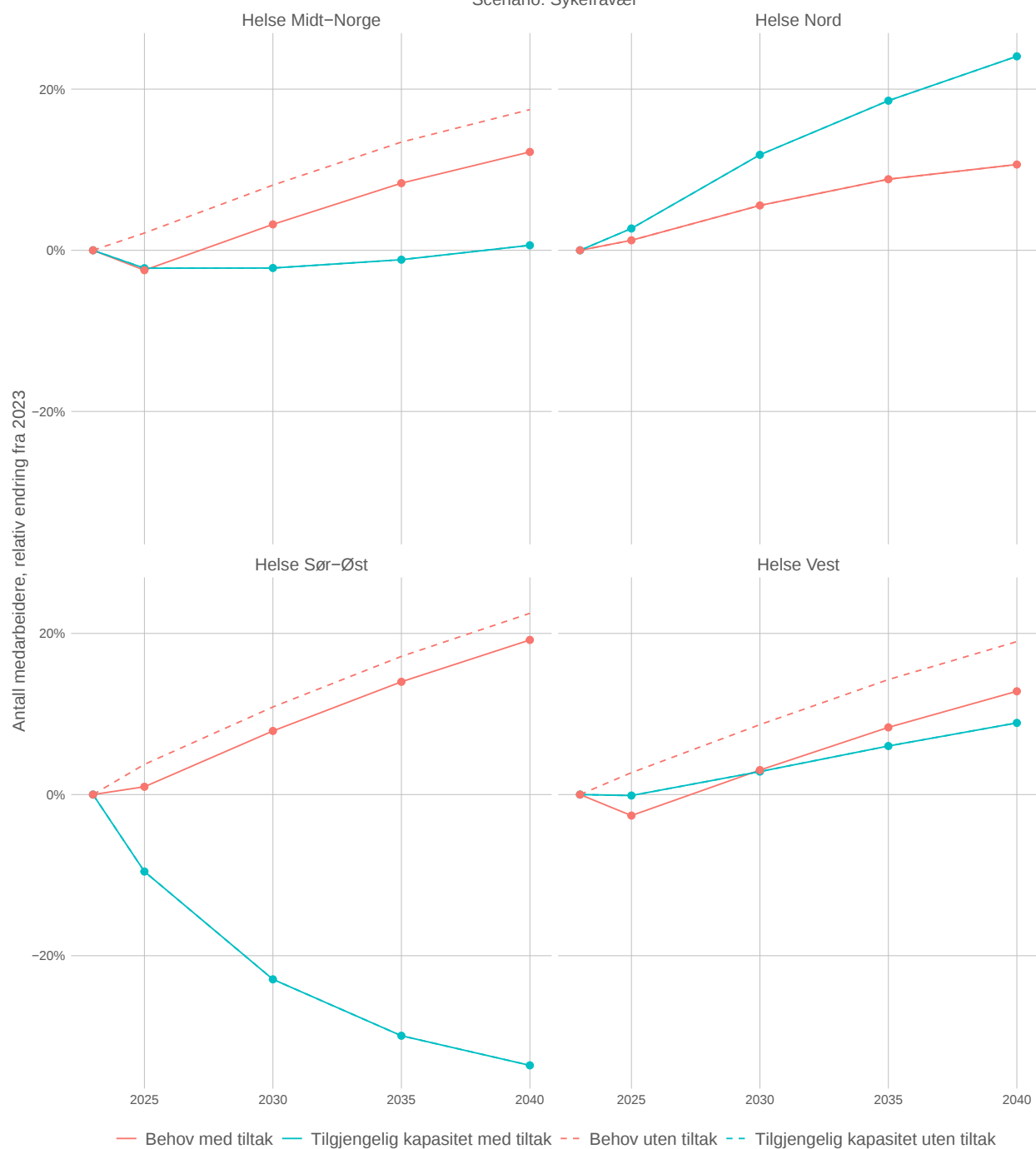
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Sykepleier

Scenario: Sykefravær



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Helsefagarbeider

Scenario: 0-scenario

Table 100: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	383.6	666.5	-282.9 (-42%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	581.2	886.7	-305.5 (-34%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 934.4	4 346.8	-1 412.4 (-32%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 136.3	1 580.8	-444.5 (-28%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

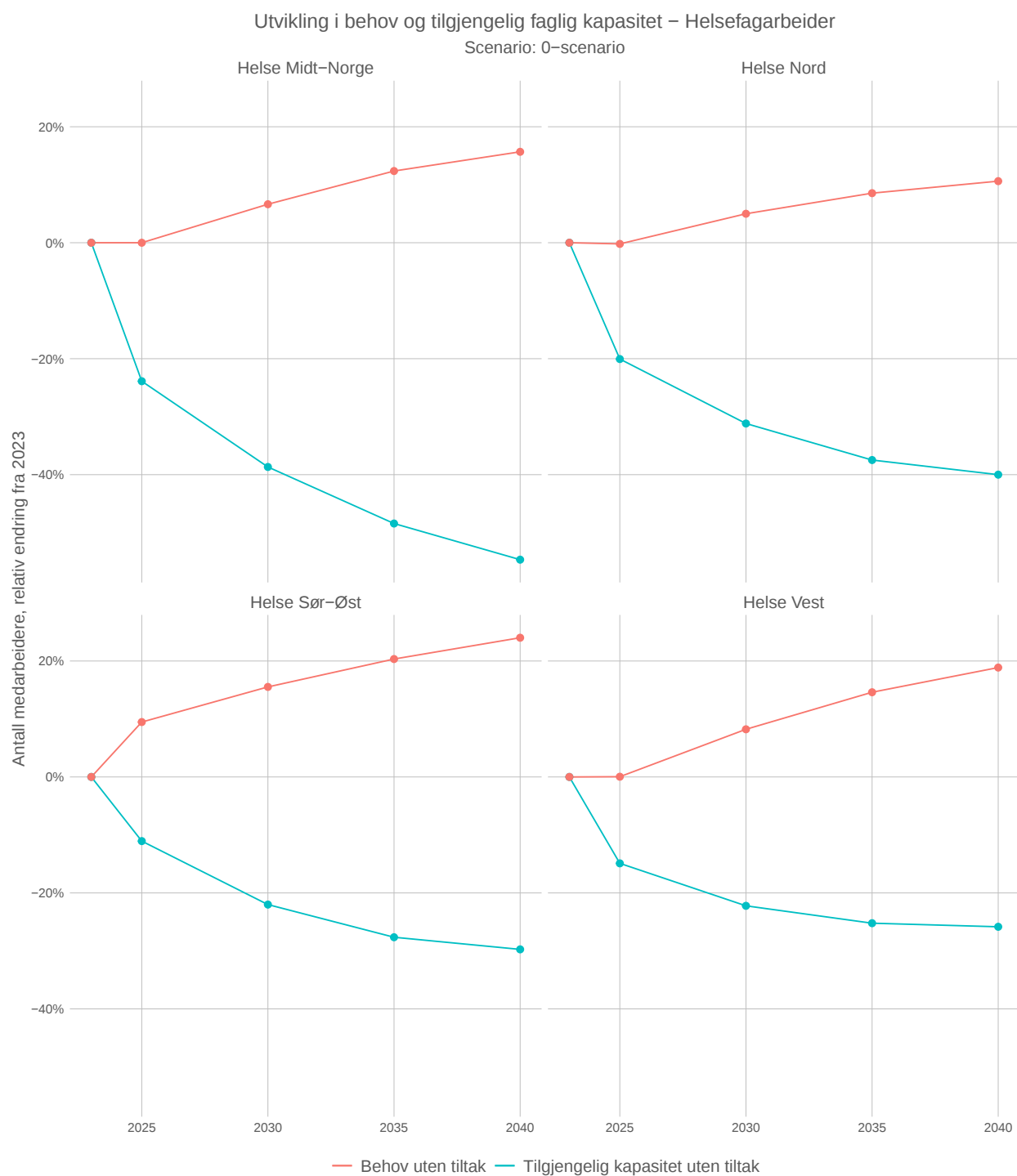
Table 101: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	283.6	723.0	-439.4 (-61%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	506.7	934.2	-427.5 (-46%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 643.7	4 665.9	-2 022.2 (-43%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 083.5	1 736.3	-652.8 (-38%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom oppgaver løses på samme måte som i dag, og det er ingen endring i turnover, fravær, stillingsstørrelser eller utdanningskapasitet.

Scenario: Samlet effekt av alle tiltak

Table 102: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	3.0%	446.2	623.1	-176.9 (-28%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	3.0%	753.6	786.5	-32.9 (-4%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	3.0%	3 509.9	3 786.2	-276.3 (-7%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	3.0%	1 286.9	1 193.2	93.7 (8%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

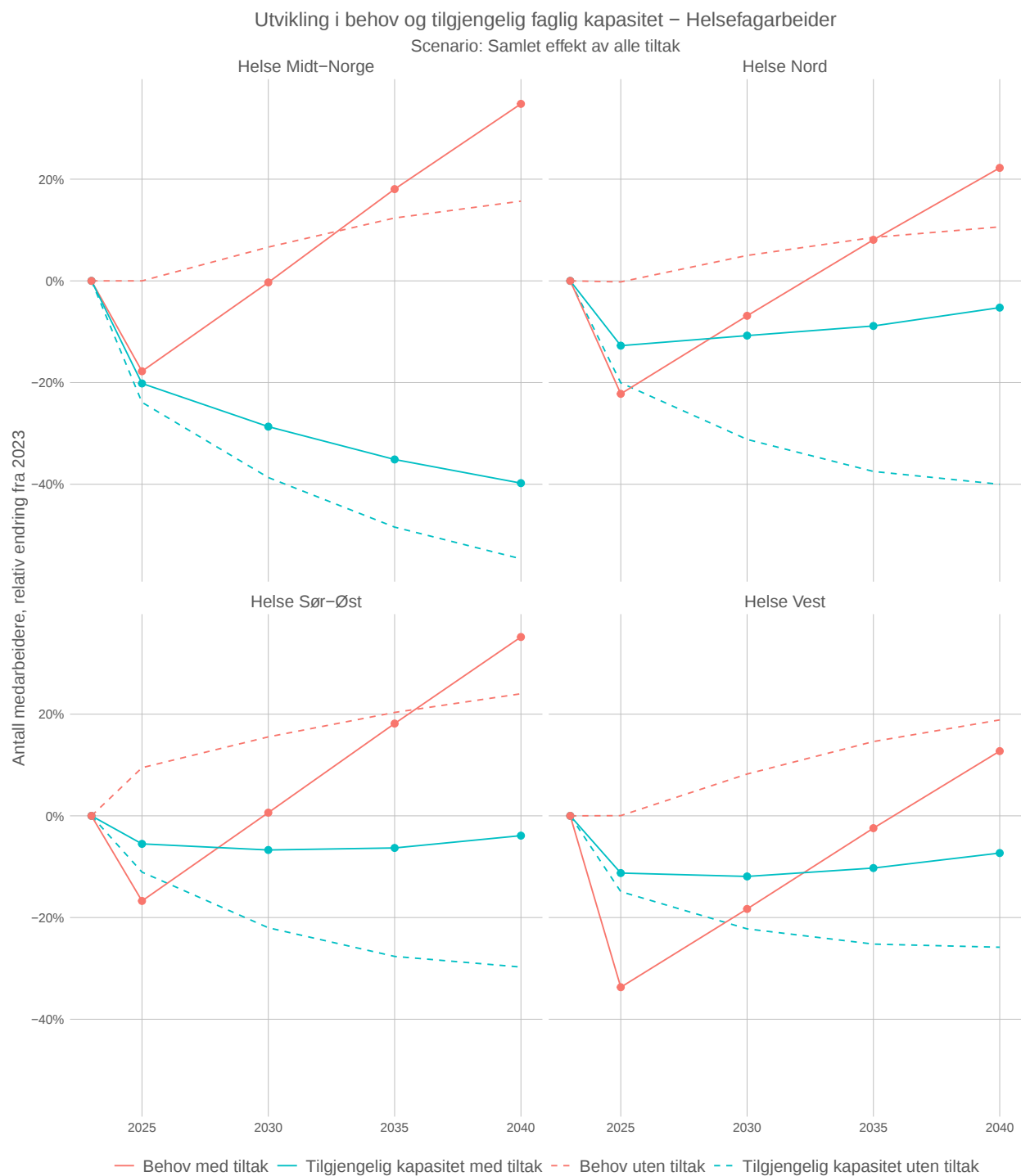
Table 103: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	3.0%	376.7	842.6	-465.9 (-55%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	3.0%	800.1	1 032.2	-232.1 (-22%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	3.0%	3 616.0	5 086.0	-1 470.0 (-29%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	3.0%	1 354.1	1 646.7	-292.6 (-18%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom helseforetakene oppnår rett oppgavedeling, lavere turnover, hele, faste stillinger og lavere sykefravær.

Scenario: Turnover

Table 104: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	3.0%	446.2	664.9	-218.7 (-33%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	3.0%	753.6	884.5	-130.9 (-15%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	3.0%	3 509.9	4 372.5	-862.6 (-20%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	3.0%	1 286.9	1 578.9	-292.0 (-18%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

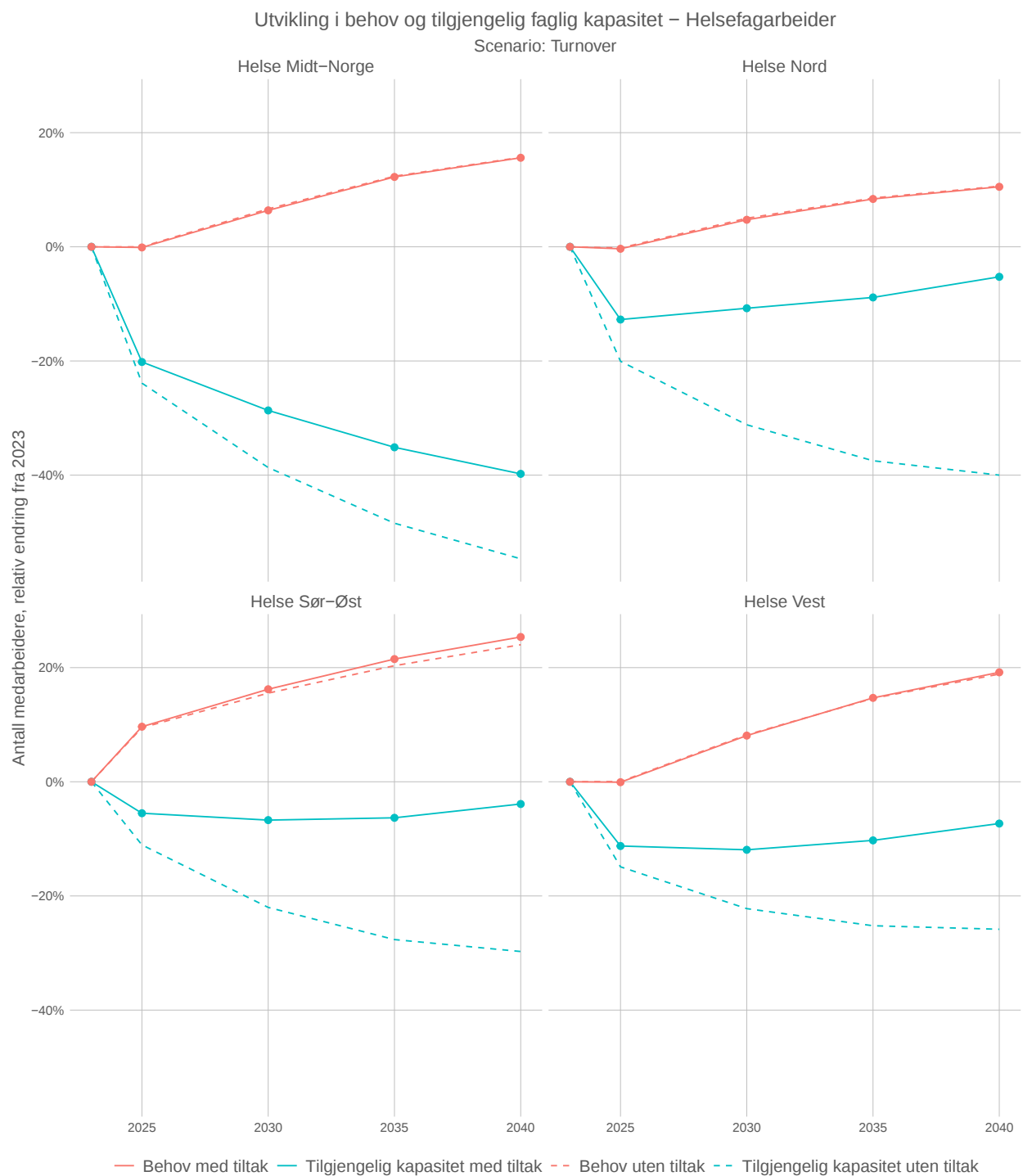
Table 105: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	3.0%	376.7	722.5	-345.8 (-48%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	3.0%	800.1	933.3	-133.2 (-14%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	3.0%	3 616.0	4 716.9	-1 100.9 (-23%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	3.0%	1 354.1	1 740.8	-386.7 (-22%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom ekstern turnover reduseres til 2% for ABIOK-sykepleiere og jordmødre, og 3% for sykepleiere og helsefagarbeidere. Oppgavedeling, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Oppgavedeling

Table 106: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	383.6	805.9	-422.3 (-52%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	581.2	1 070.6	-489.4 (-46%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 934.4	5 216.6	-2 282.2 (-44%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 136.3	1 908.7	-772.4 (-40%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Table 107: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	283.6	1 085.0	-801.4 (-74%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	506.7	1 401.4	-894.7 (-64%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 643.7	6 967.7	-4 324.0 (-62%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 083.5	2 598.6	-1 515.1 (-58%)

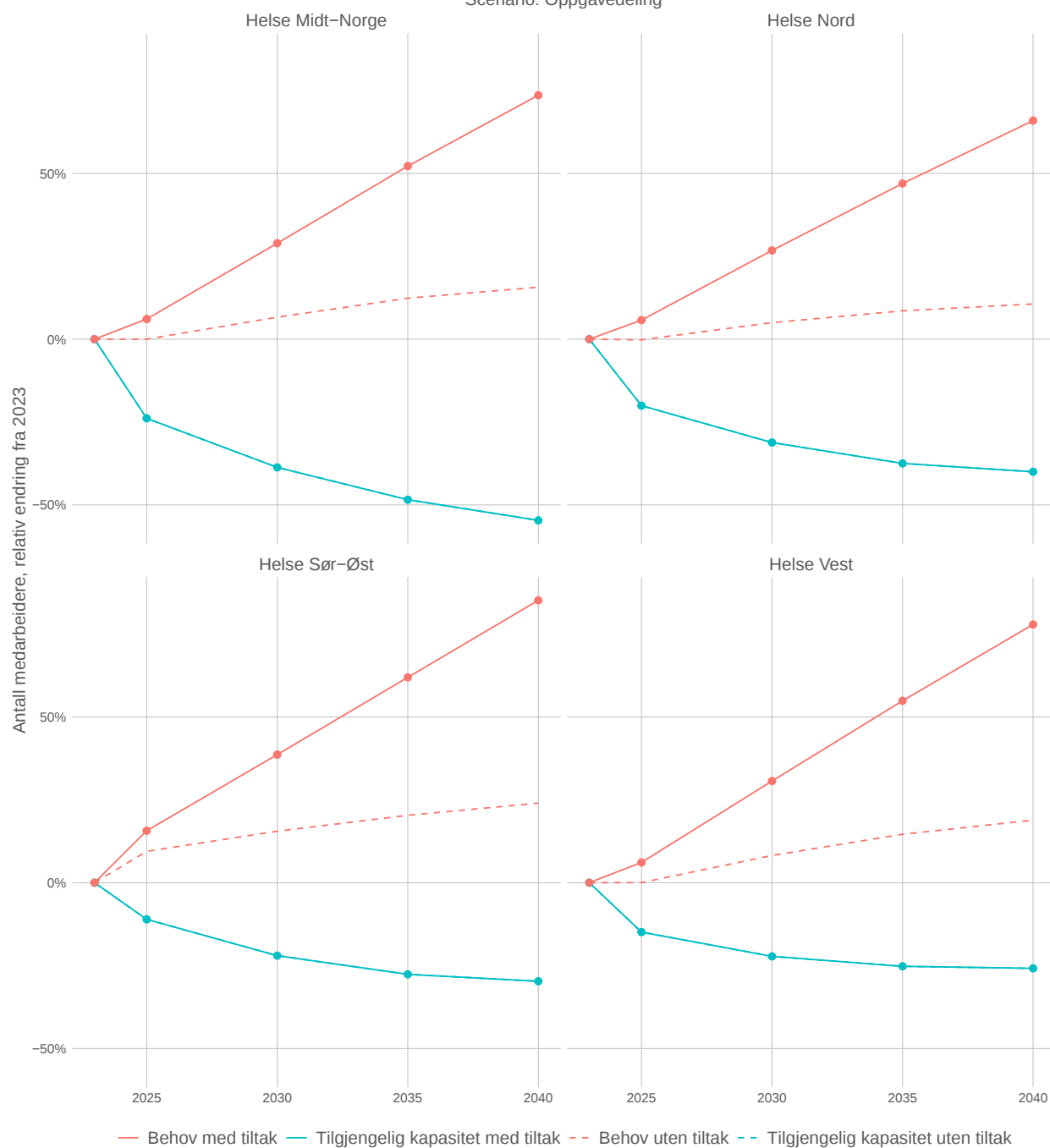
¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet – Helsefagarbeider

Scenario: Oppgavedeling



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom antall oppgaver reduseres med 25% for ABIOK-sykepleiere, jordmødre og sykepleiere, samtidig som helsefagarbeidere får 50% flere oppgaver. Turnover, stillingsandel og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Stillingsprosent

Table 108: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	383.6	525.6	-142.0 (-27%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	581.2	652.9	-71.7 (-11%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 934.4	3 187.7	-253.3 (-8%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 136.3	1 045.4	90.9 (9%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

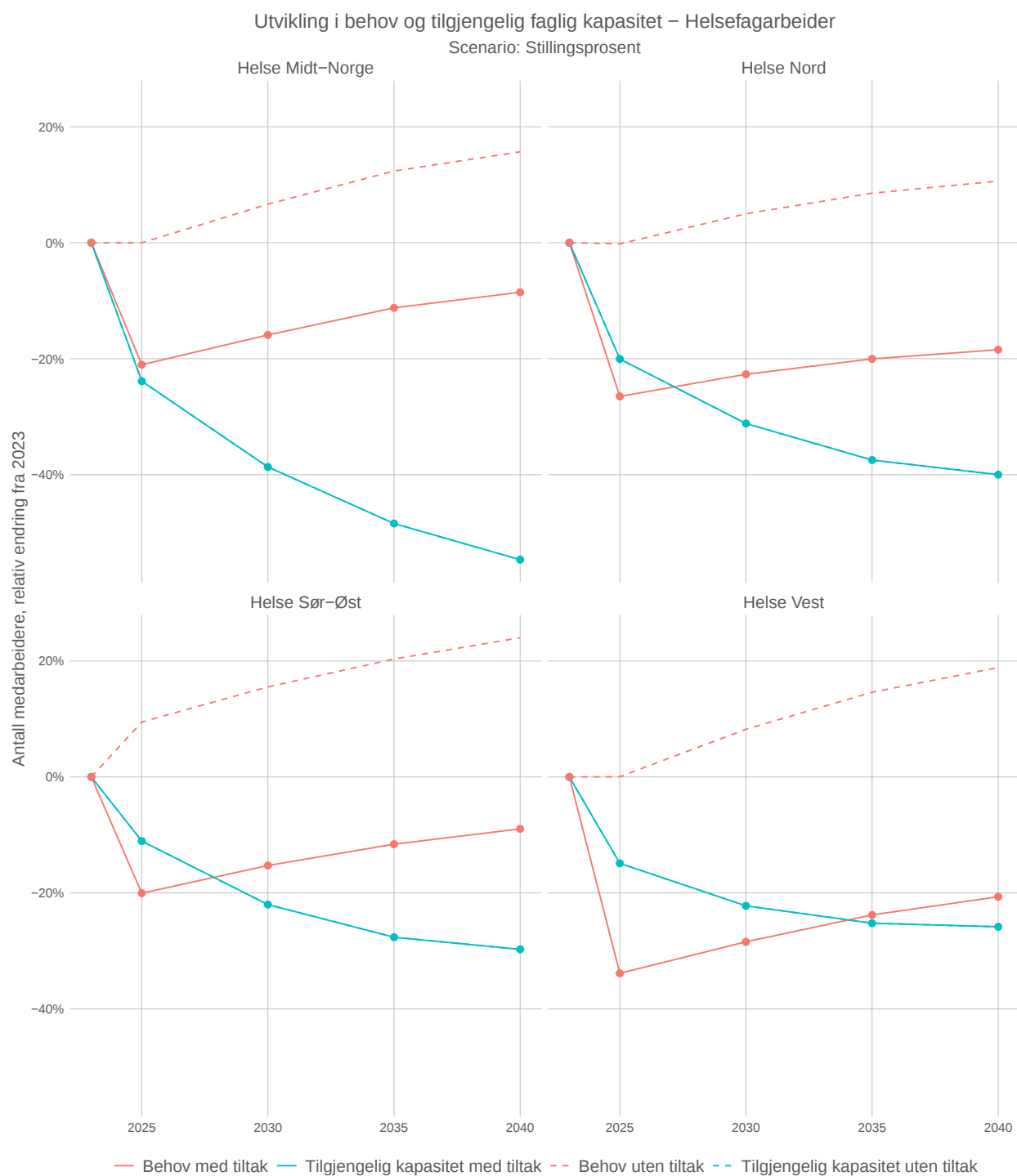
Table 109: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	283.6	571.6	-288.0 (-50%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	506.7	688.7	-182.0 (-26%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 643.7	3 425.7	-782.0 (-23%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 083.5	1 158.9	-75.4 (-7%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.



Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet dersom alle yrkesgruppene oppnår en gjennomsnittlig stillingsandel på 90%. Oppgavedeling, turnover og sykefravær beholdes slik som det er i dag.

Scenario: Sykefravær

Table 110: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2030

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2030		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	383.6	655.4	-271.8 (-41%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	581.2	886.7	-305.5 (-34%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 934.4	4 276.9	-1 342.5 (-31%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 136.3	1 498.0	-361.7 (-24%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.

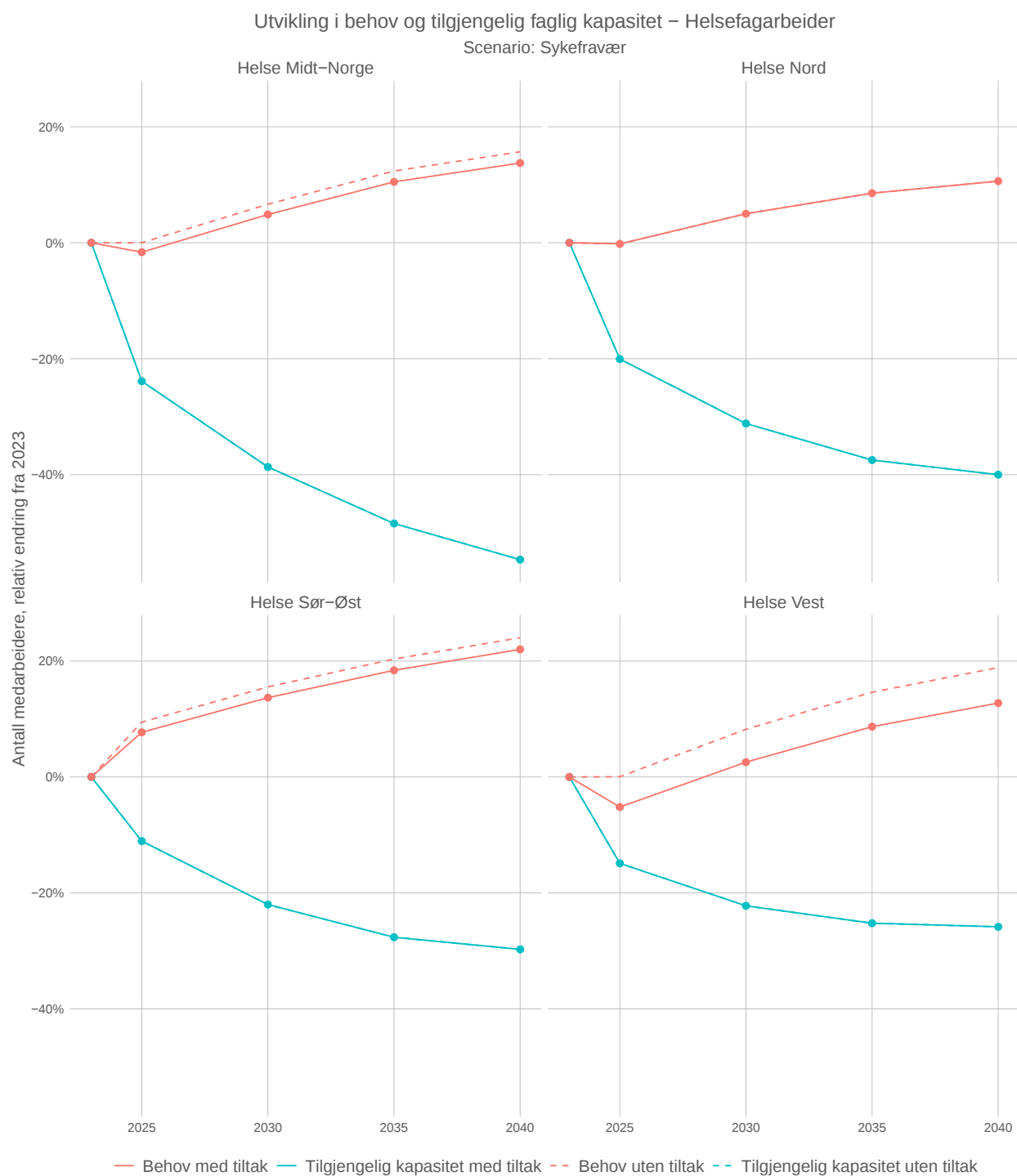
Table 111: Utvikling i behov og tilgjengelig faglig kapasitet i Helsefagarbeider fra 2023 - 2040

Helseregion	Beholdningen i 2023			Modellvariabler		Beholdning/behov i 2040		
	Antall ansatte	Netto årsverk	> 50 år	Årlig rekruttering	Ekstern turnover	Beholdning (ansatte)	Behov (ansatte)	Kompetansegap
Midt-Norge	625.5	358.4	43.7%	14.2	5.4%	283.6	710.9	-427.3 (-60%)
Nord	844.5	464.4	39.0%	38.6	7.6%	506.7	934.2	-427.5 (-46%)
Sør-Øst	3 762.5	1 982.5	45.7%	176.4	5.9%	2 643.7	4 590.1	-1 946.4 (-42%)
Vest	1 461.0	672.4	43.5%	65.6	4.9%	1 083.5	1 646.8	-563.3 (-34%)

¹ Alder: når alderen overstiger pensjonsalderen (65 år) forsvinner medarbeidere automatisk ut av beholdningen.

² Ekstern turnover: andel fast ansatte under 60 år som avslutter stillingsforholdet i virksomheten per år.

³ Kompetansegap: Differansen mellom beholdning og behov. Prosentandelen viser hvor stort avviket er i forhold til behovet.



Utvikling i behov og tilgjengelig fagligkapasitet dersom sykefraværspersenten reduseres til 5.5% for alle yrkesgrupper. Oppgavedeling, turnover og stillingsandel beholdes slik som det er i dag.

Utvikling helsepersonell i ulike tjenester

Helse Vest

Juni 2024

Innhold

Informasjon om datakilden	2
Nasjonalt	3
Totaloversikt: Alle sektorer/tjenestetyper	3
Totaloversikt: Spesialisthelsetjenesten	4
Utdanninger: Fordeling på ulike sektorer/tjenestetyper	6
Helsefagarbeider mv.	6
Jordmor	8
Lege med spesialitet	10
Lege med spesialitet (psykiater)	12
Lege uten spesialitet	14
Psykolog	16
Sykepleier	18
Sykepleier (psykisk helse)	20
Vernepleier	22
Regionsfordeling	24
Helsefagarbeider mv.	24
Jordmor	25
Lege med spesialitet	26
Lege med spesialitet (psykiater)	27
Lege uten spesialitet	28
Psykolog	29
Sykepleier	30
Sykepleier (psykisk helse)	31
Vernepleier	32
Vest	33
Sør-Øst	51
Nord	69
Midt-Norge	87

Informasjon om datakilden

Dette dokumentet presenterer registerbasert sysselsettingsdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Helsepersonell som arbeider utenfor fastlandet, som på kontinentalsokkelen, er ikke inkludert i statistikken til SSB. Personer uten registrert arbeidssted er heller ikke inkludert. SSB definerer sysselsetting basert på hovedarbeidsforhold, slik at hver person kun telles én gang per år.

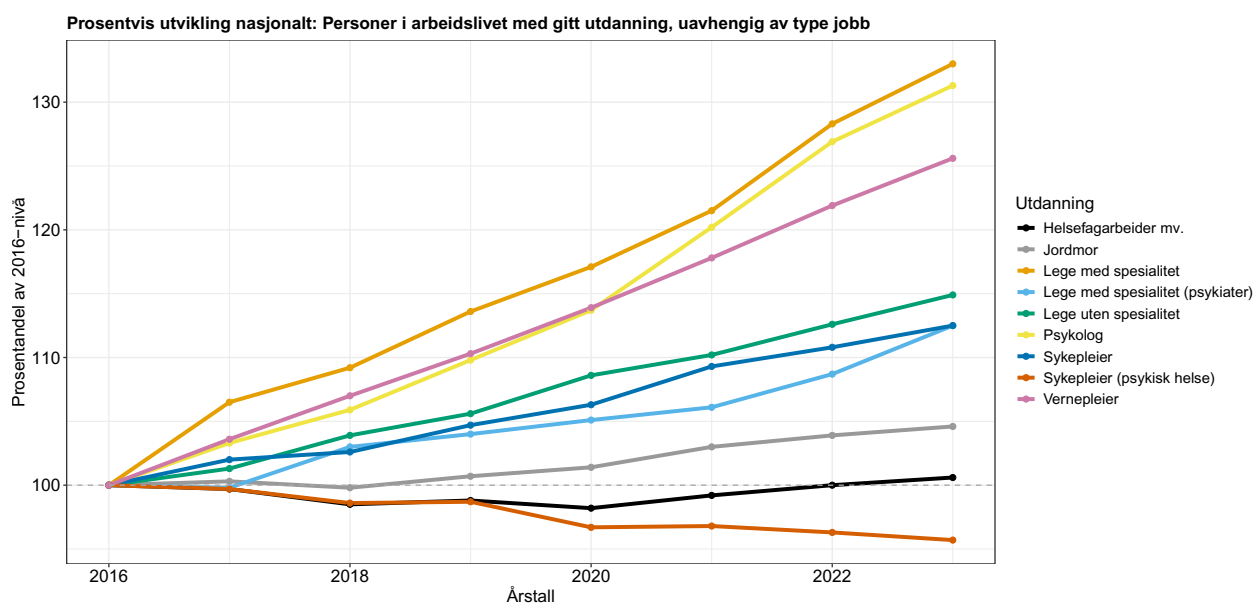
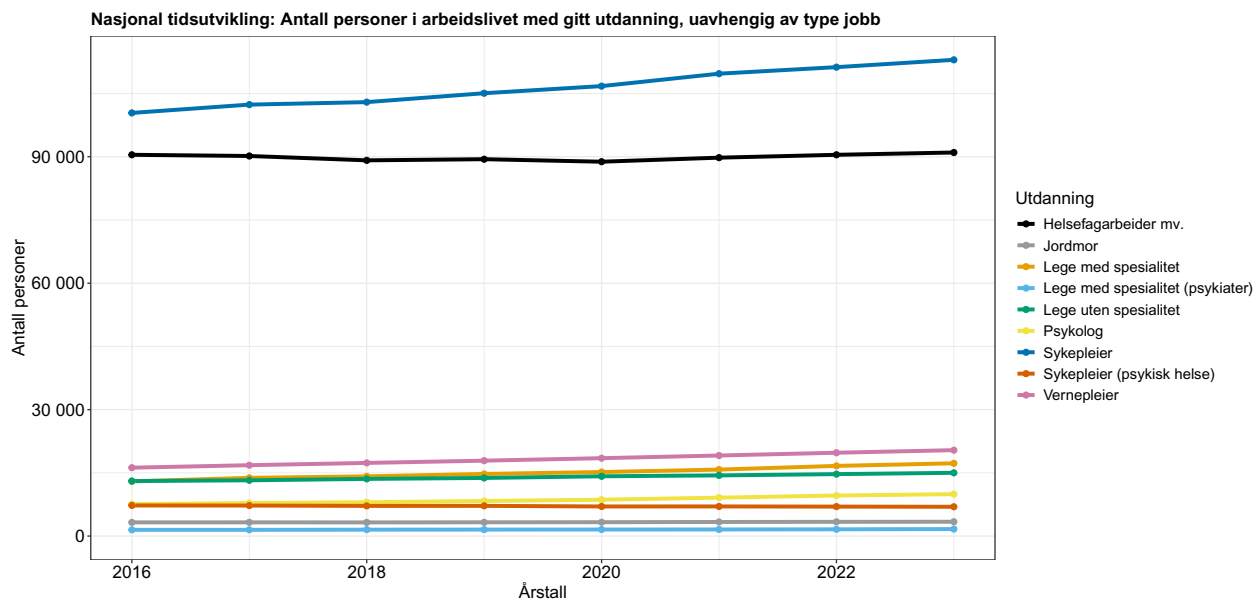
SSB-definisjon: **Tjenestetype:**

Opplysninger om tjenestetype er en aggregering av næringskoder etter standard for næringsgruppering.

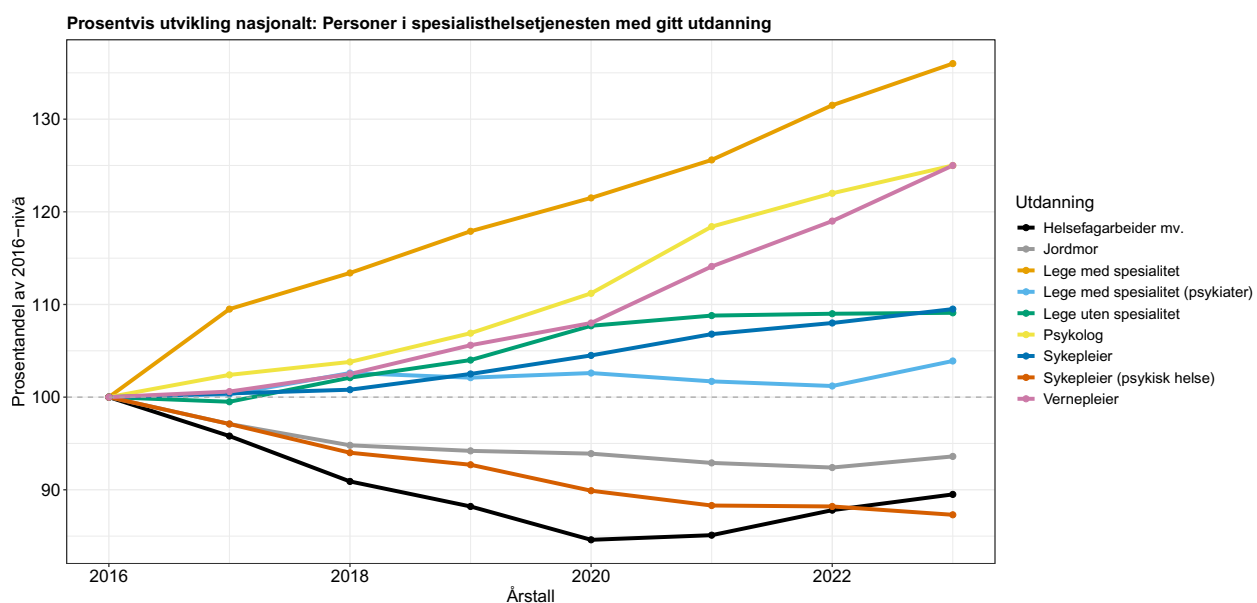
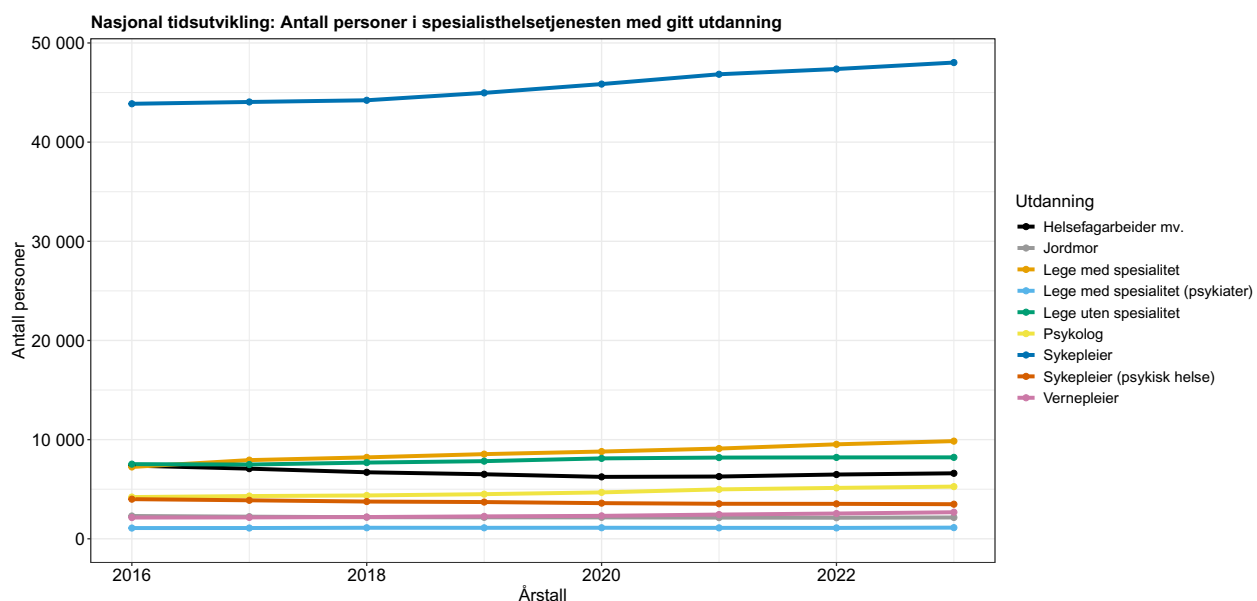
- **Spesialisthelsetjenesten:** Alle virksomheter under regionale helseforetak og helseforetak er inkludert her. I tillegg de private som har en avtale med et regionalt helseforetak om å levere/produsere spesialisthelsetjenester.
- **Kommunale helse- og omsorgstjenester:** Denne kategorien utgjør den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Inkluderer blant annet helsestasjonstjenester, jordmortjeneste og svangerskapskontroll, fastleger, kommunale legekontor og legevakt, aktiviserings- og servicetjenester for eldre og personer med funksjonsnedsettelse, heldøgns helse- og omsorgstjenester, omsorgstjenester til hjemmeboende og tilbud om øyeblikkelig hjelp døgnoophold i kommunene.
- **Andre helsetjenester:** Annen helse består av helsevirksomheter eller selvstendig næringsdrivende som ikke er en del av «sørge-for-ansvaret» til de regionale helseforetakene og kommunen. Her vil det i første rekke være snakk om private. Private avtalespesialister vil havne i denne kategorien.
- **Utenfor helse- og omsorgstjeneste:** Alle virksomheter og selvstendige næringsdrivende som ikke er underlagt et «sørge-for-ansvar» og ligger utenfor næringene 'helsetjenester', 'pleie og omsorgstjenester i institusjon' og 'sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede'.

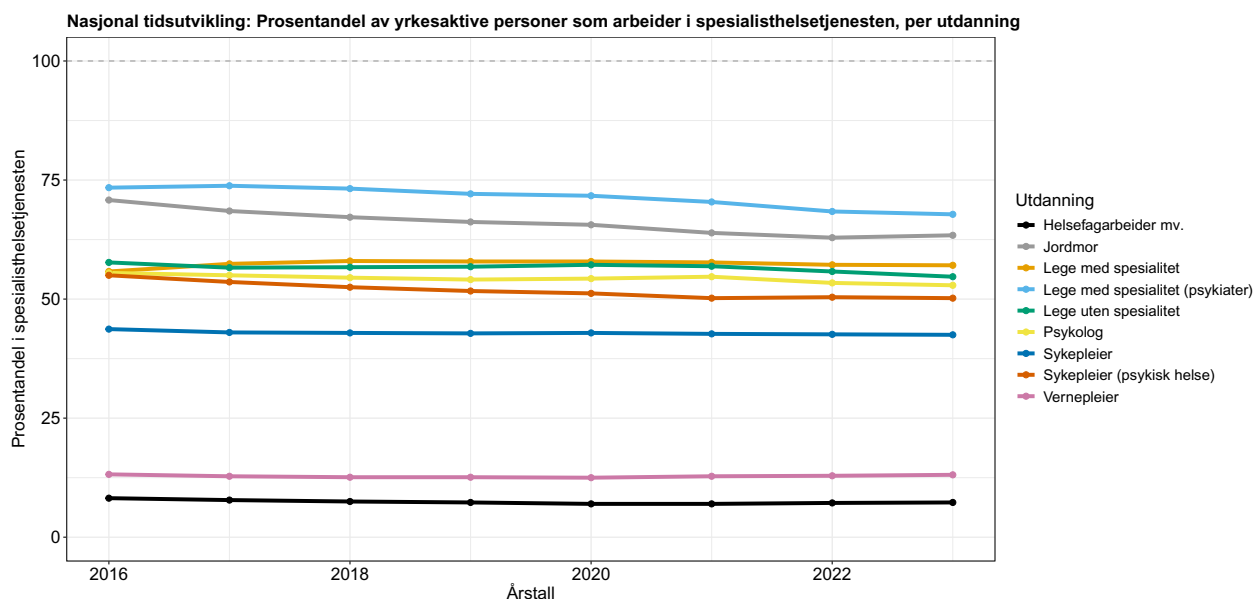
Nasjonalt

Totaloversikt: Alle sektorer/tjenestetyper



Totaloversikt: Spesialisthelsetjenesten





Tabell 1: Totalantall i arbeidslivet, uavhengig av type jobb

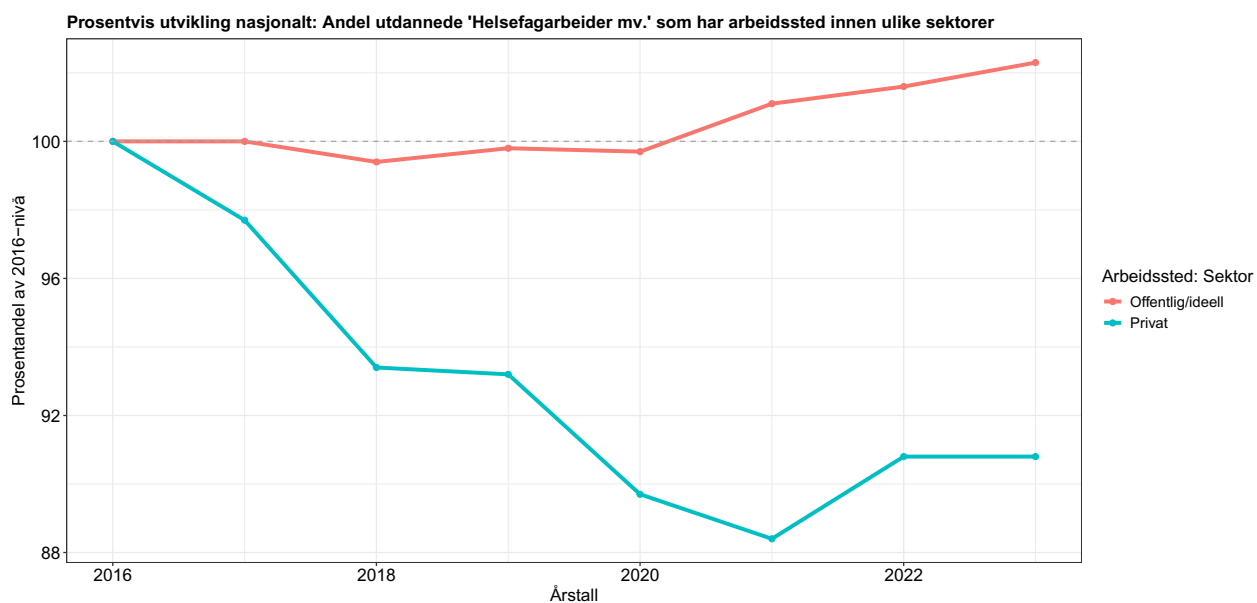
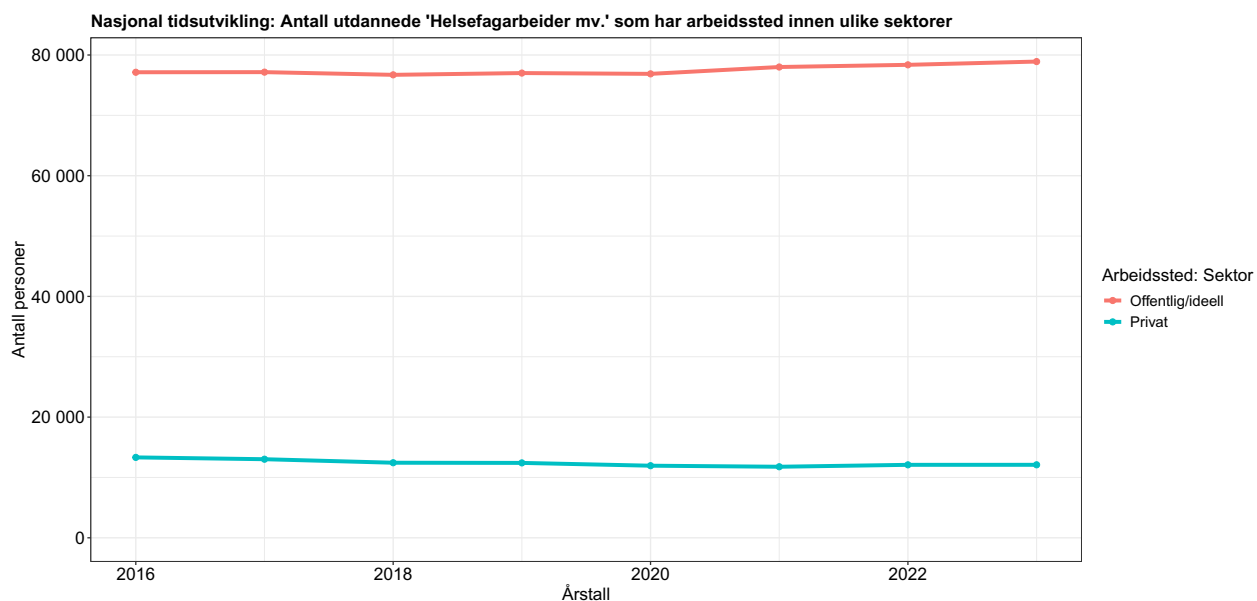
Utdanning	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Helsefagarbeider mv.	90 465	90 184	89 151	89 419	88 823	89 784	90 462	91 009
Jordmor	3 246	3 256	3 239	3 268	3 291	3 343	3 374	3 394
Lege med spesialitet	12 978	13 816	14 169	14 743	15 197	15 771	16 651	17 261
Lege med spesialitet (psykiater)	1 476	1 473	1 520	1 535	1 551	1 566	1 604	1 660
Lege uten spesialitet	13 056	13 232	13 565	13 790	14 183	14 394	14 697	15 006
Psykolog	7 579	7 832	8 027	8 320	8 621	9 110	9 619	9 949
Sykepleier	100 401	102 373	102 965	105 076	106 764	109 712	111 263	113 000
Sykepleier (psykisk helse)	7 263	7 243	7 158	7 165	7 024	7 030	6 991	6 950
Vernepleier	16 225	16 816	17 356	17 892	18 480	19 117	19 774	20 383

Tabell 2: Antall personer som arbeider i spesialisthelsetjenesten

Utdanning	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Helsefagarbeider mv.	7 379	7 072	6 707	6 507	6 244	6 279	6 481	6 605
Jordmor	2 298	2 231	2 178	2 164	2 158	2 135	2 123	2 151
Lege med spesialitet	7 243	7 934	8 211	8 537	8 798	9 099	9 526	9 850
Lege med spesialitet (psykiater)	1 084	1 087	1 112	1 107	1 112	1 102	1 097	1 126
Lege uten spesialitet	7 528	7 488	7 685	7 830	8 108	8 190	8 206	8 213
Psykolog	4 209	4 310	4 371	4 501	4 679	4 983	5 133	5 262
Sykepleier	43 867	44 048	44 221	44 966	45 854	46 843	47 372	48 024
Sykepleier (psykisk helse)	3 997	3 882	3 756	3 704	3 595	3 531	3 525	3 488
Vernepleier	2 142	2 155	2 195	2 261	2 314	2 445	2 548	2 678

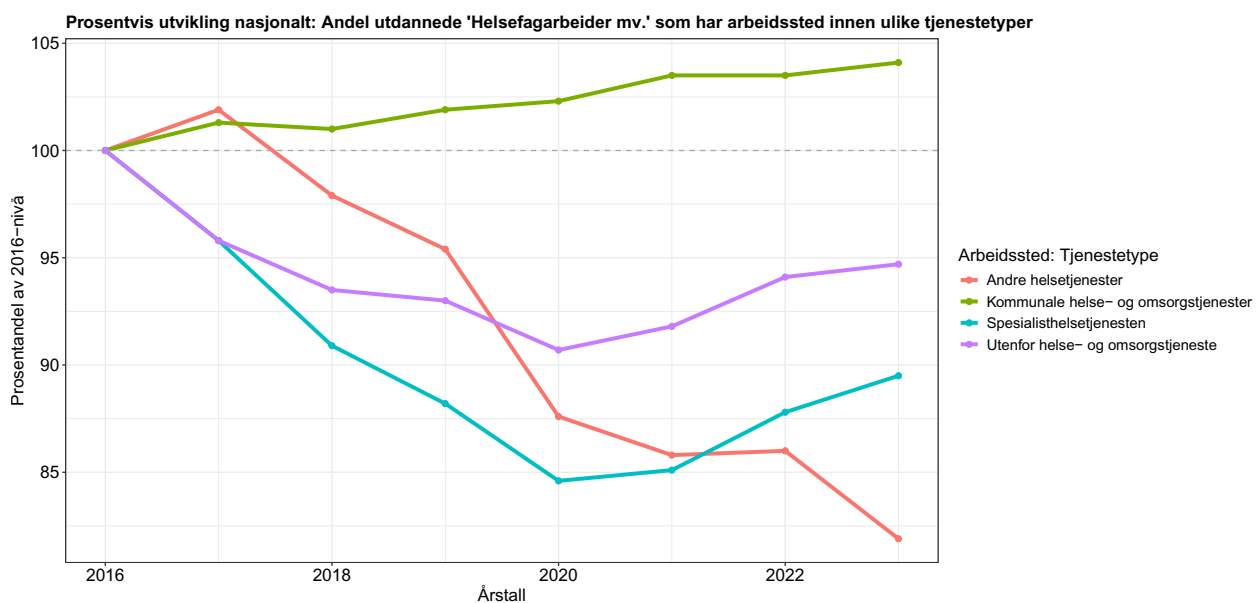
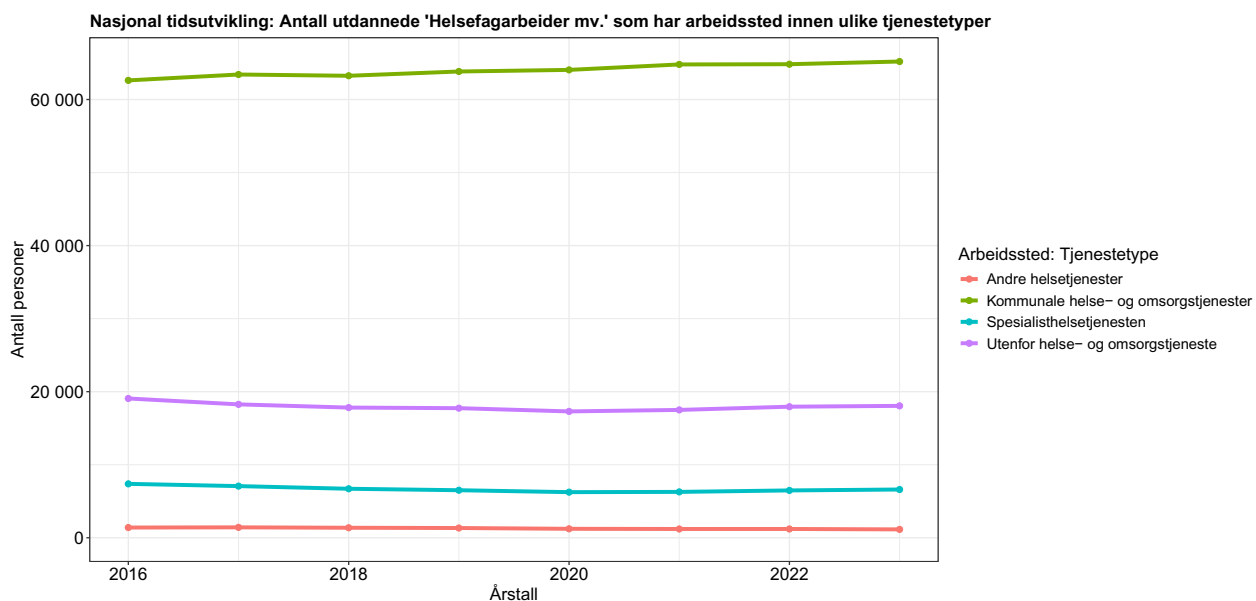
Utdanninger: Fordeling på ulike sektorer/tjenestetyper

Helsefagarbeider mv.



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	77 142	77 162	76 713	77 008	76 876	78 010	78 371	78 914
Privat	13 323	13 022	12 438	12 411	11 947	11 774	12 091	12 095

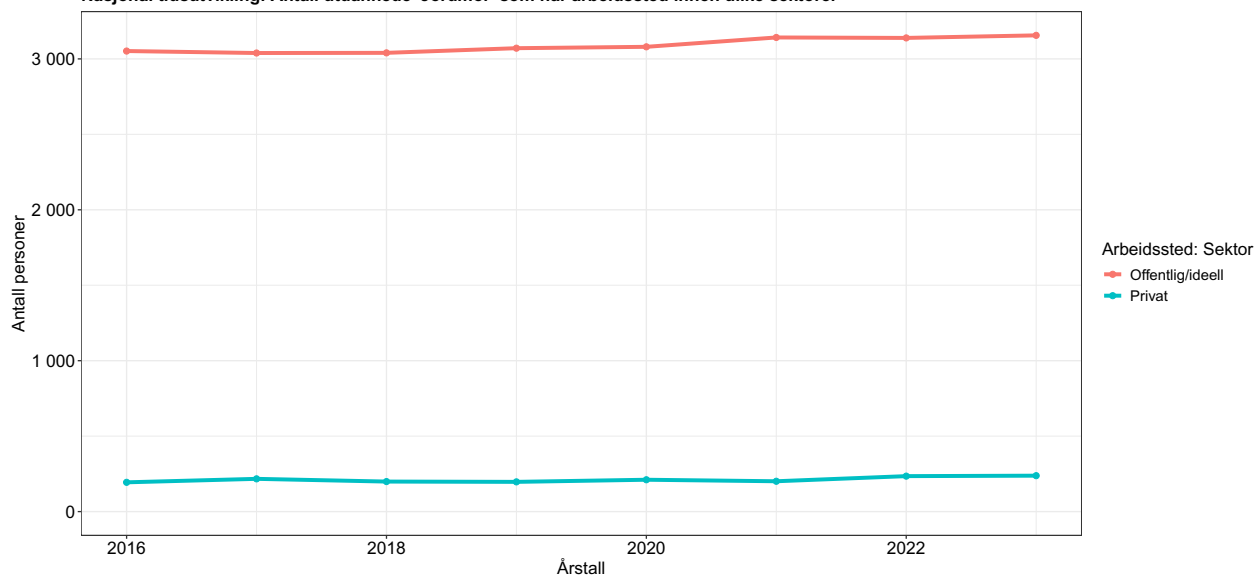
Helsefagarbeider mv.



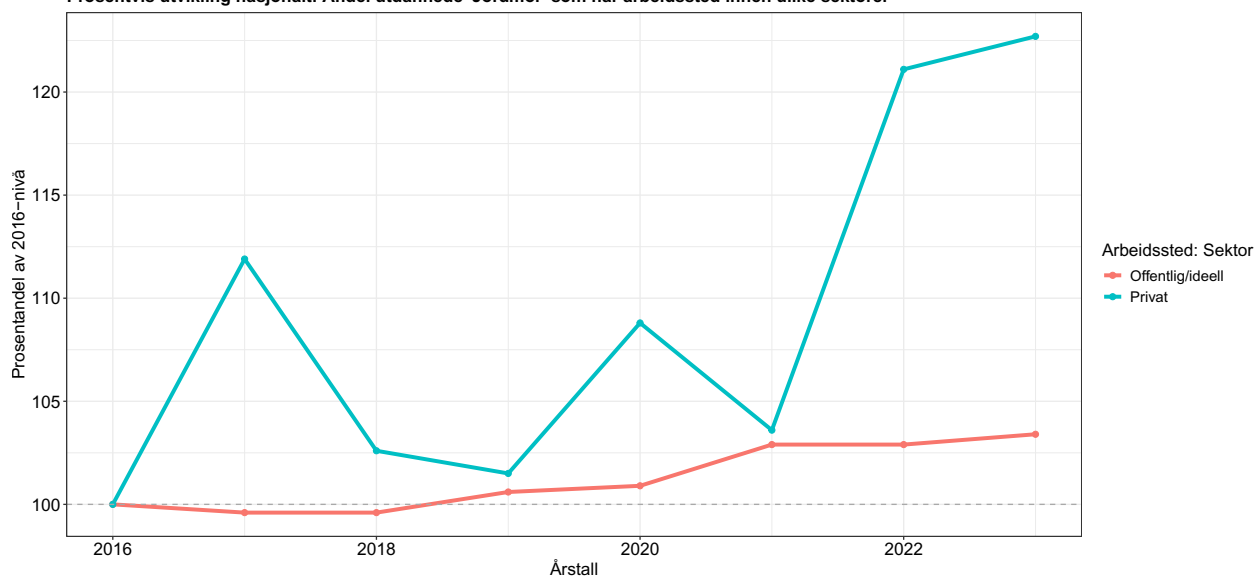
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	1 399	1 426	1 370	1 334	1 226	1 201	1 203	1 146
Kommunale helse- og omsorgstjenester	62 618	63 424	63 251	63 836	64 055	64 802	64 834	65 202
Spesialisthelsetjenesten	7 379	7 072	6 707	6 507	6 244	6 279	6 481	6 605
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	19 069	18 262	17 823	17 742	17 298	17 502	17 944	18 056

Jordmor

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



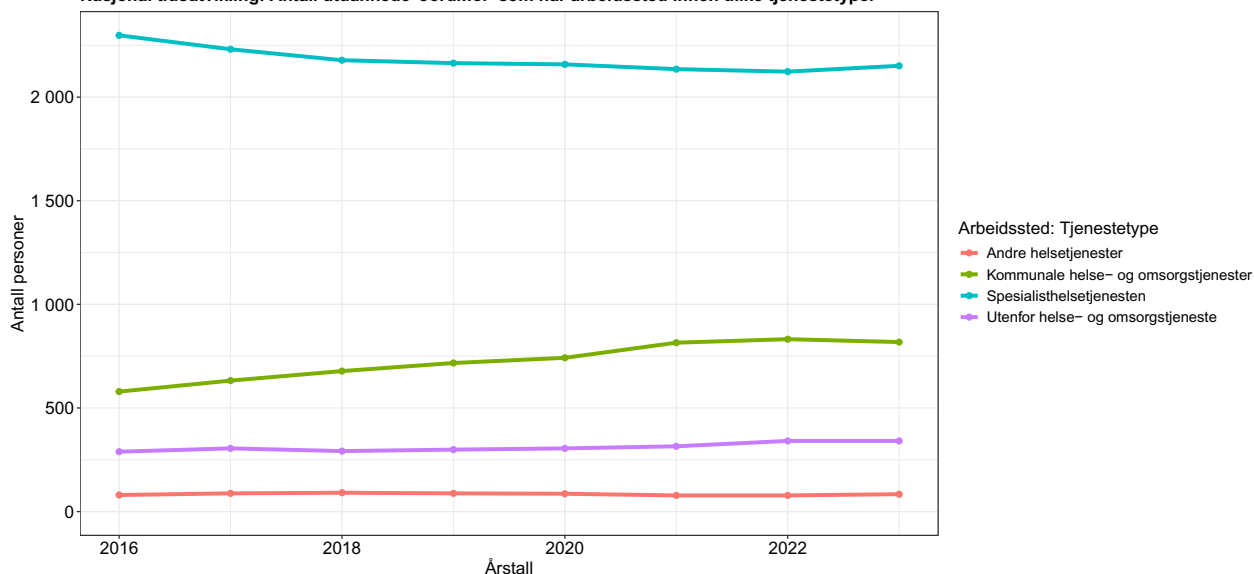
Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



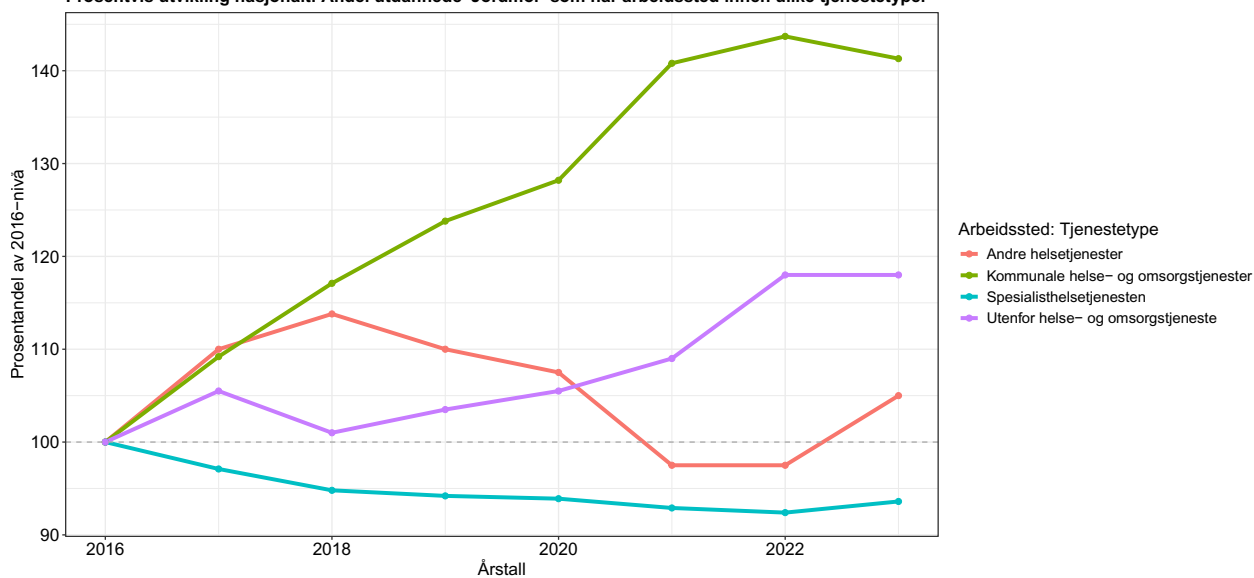
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	3 052	3 039	3 040	3 071	3 080	3 142	3 139	3 156
Privat	194	217	199	197	211	201	235	238

Jordmor

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

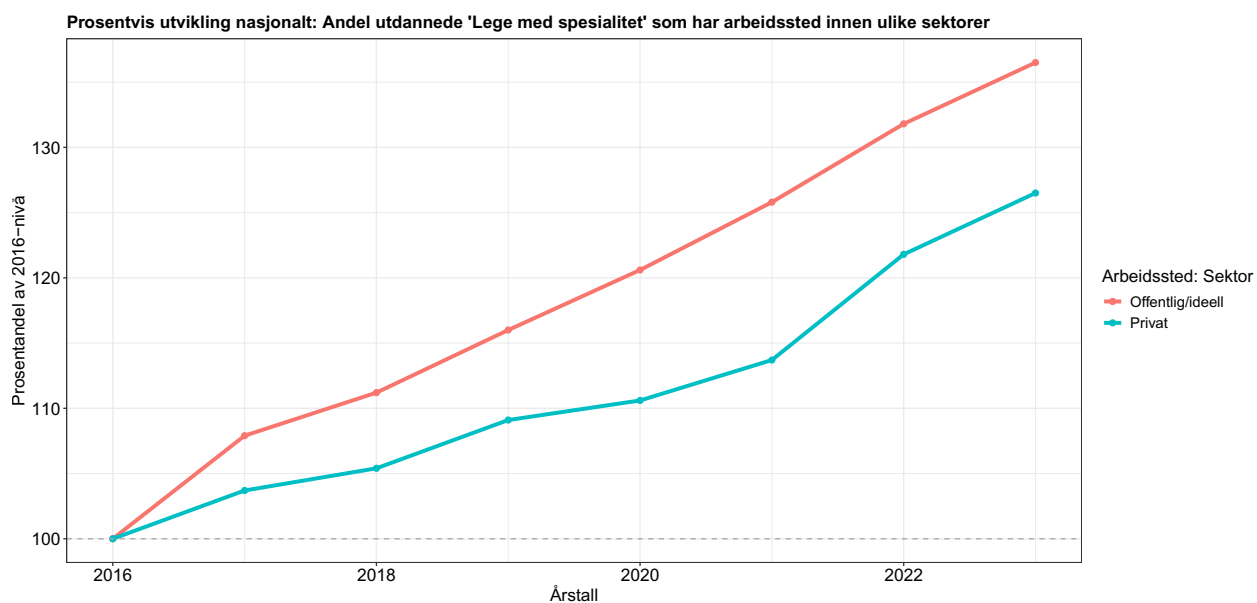
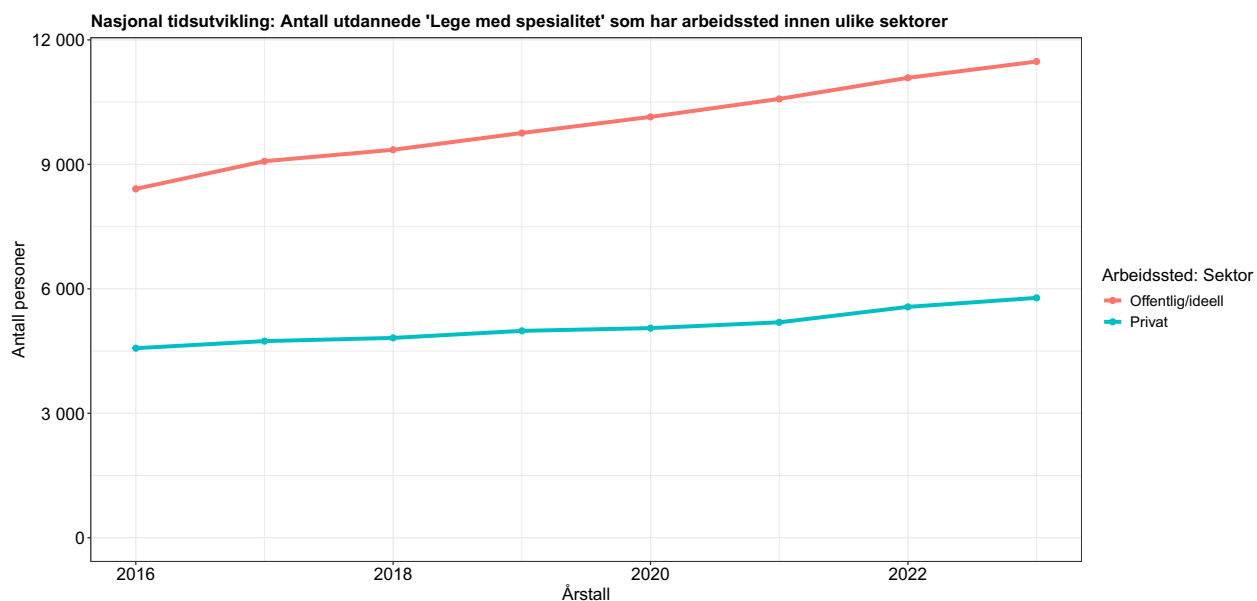


Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



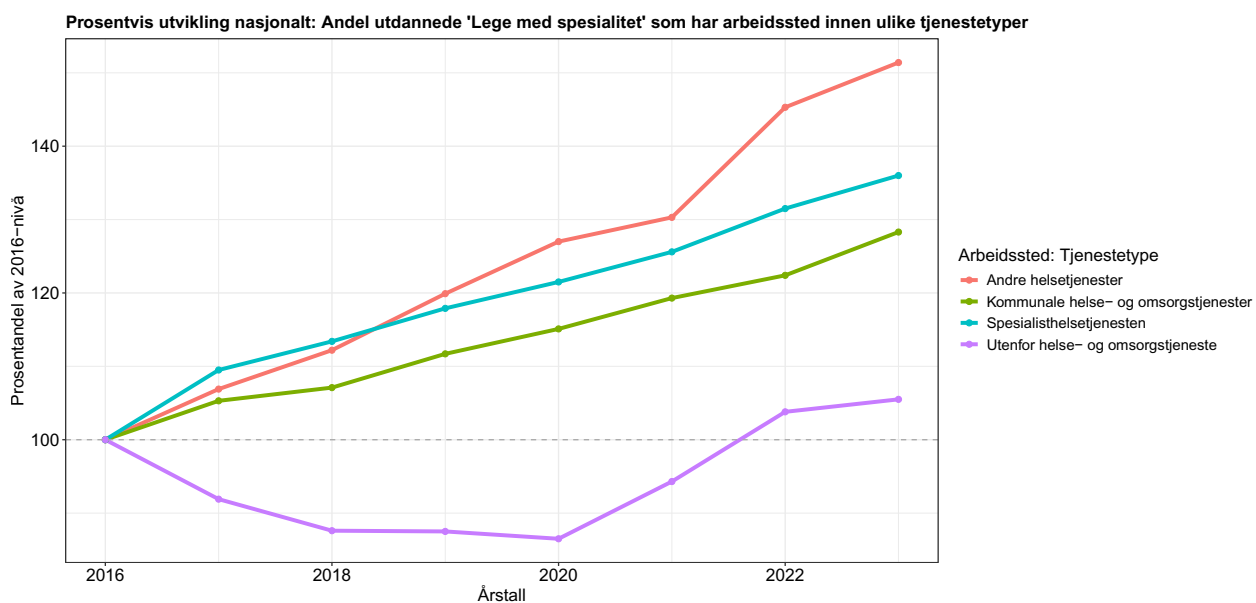
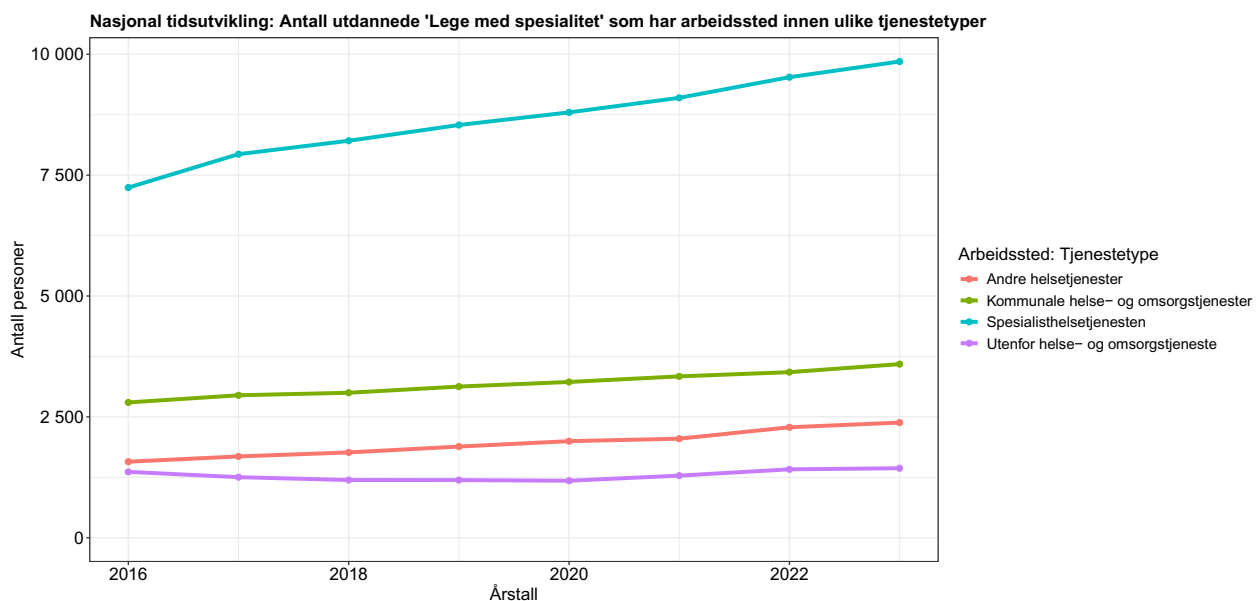
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	80	88	91	88	86	78	78	84
Kommunale helse- og omsorgstjenester	579	632	678	717	742	815	832	818
Spesialisthelsetjenesten	2 298	2 231	2 178	2 164	2 158	2 135	2 123	2 151
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	289	305	292	299	305	315	341	341

Lege med spesialitet



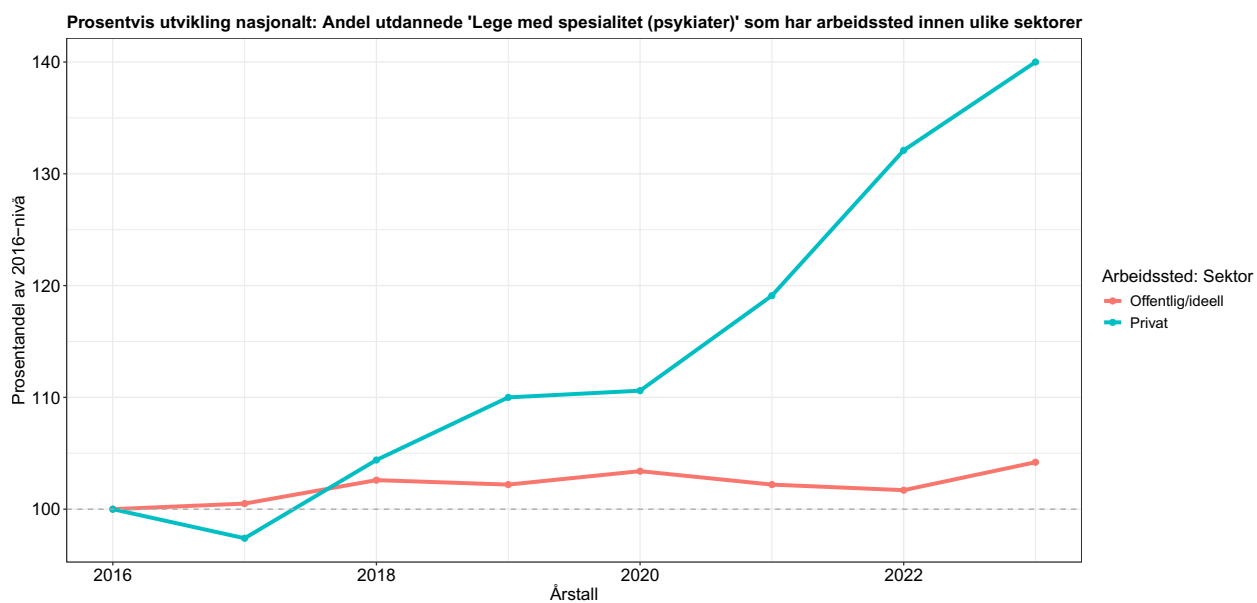
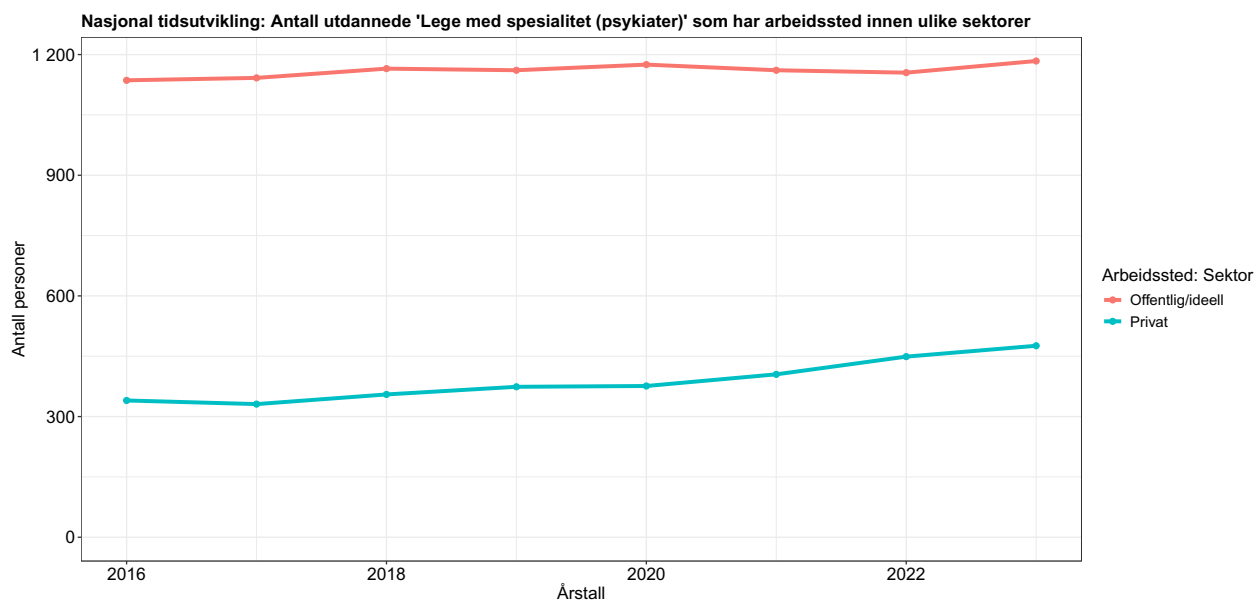
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	8 409	9 076	9 352	9 756	10 144	10 578	11 086	11 479
Privat	4 569	4 740	4 817	4 987	5 053	5 193	5 565	5 782

Lege med spesialitet



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	1 573	1 682	1 765	1 886	1 998	2 049	2 285	2 382
Kommunale helse- og omsorgstjenester	2 799	2 947	2 999	3 127	3 222	3 338	3 425	3 591
Spesialisthelsetjenesten	7 243	7 934	8 211	8 537	8 798	9 099	9 526	9 850
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 363	1 253	1 194	1 193	1 179	1 285	1 415	1 438

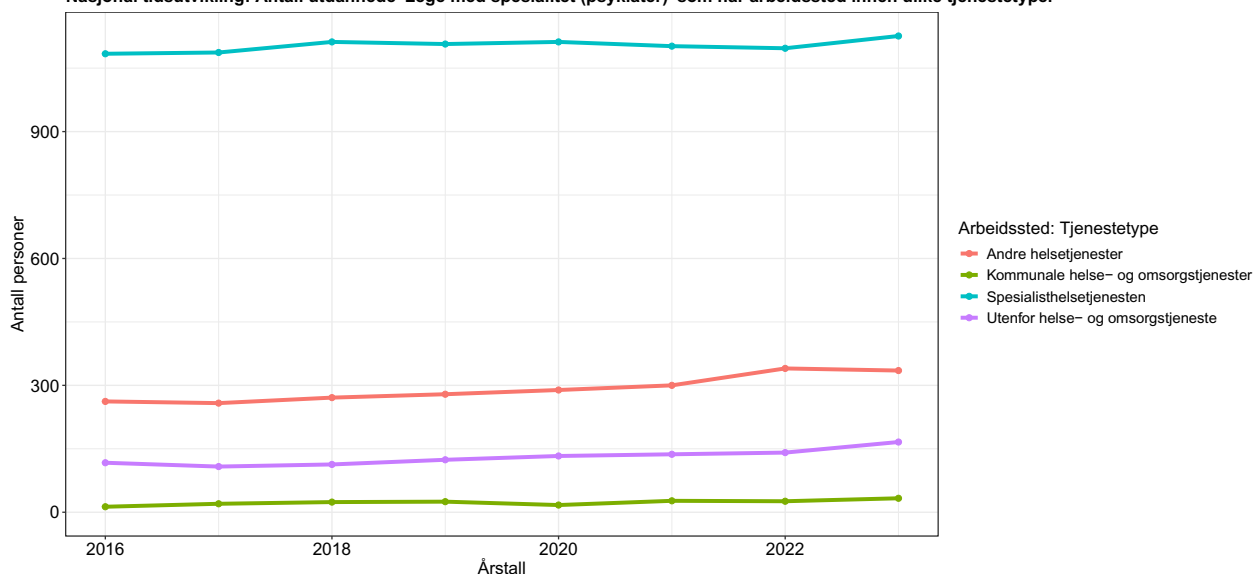
Lege med spesialitet (psykiater)



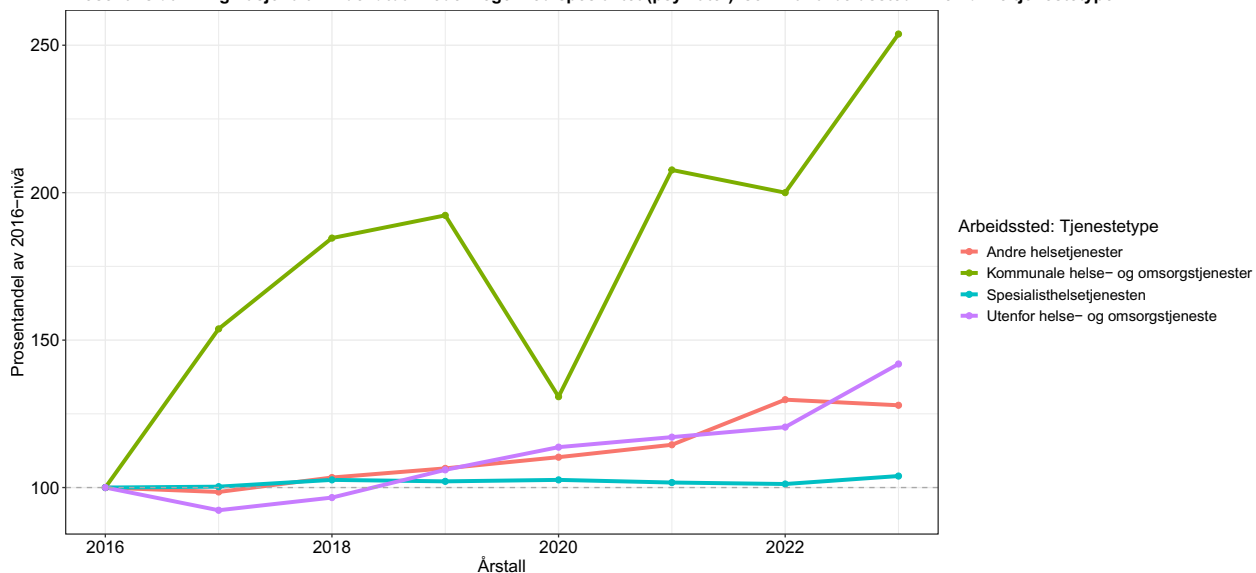
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 136	1 142	1 165	1 161	1 175	1 161	1 155	1 184
Privat	340	331	355	374	376	405	449	476

Lege med spesialitet (psykiater)

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

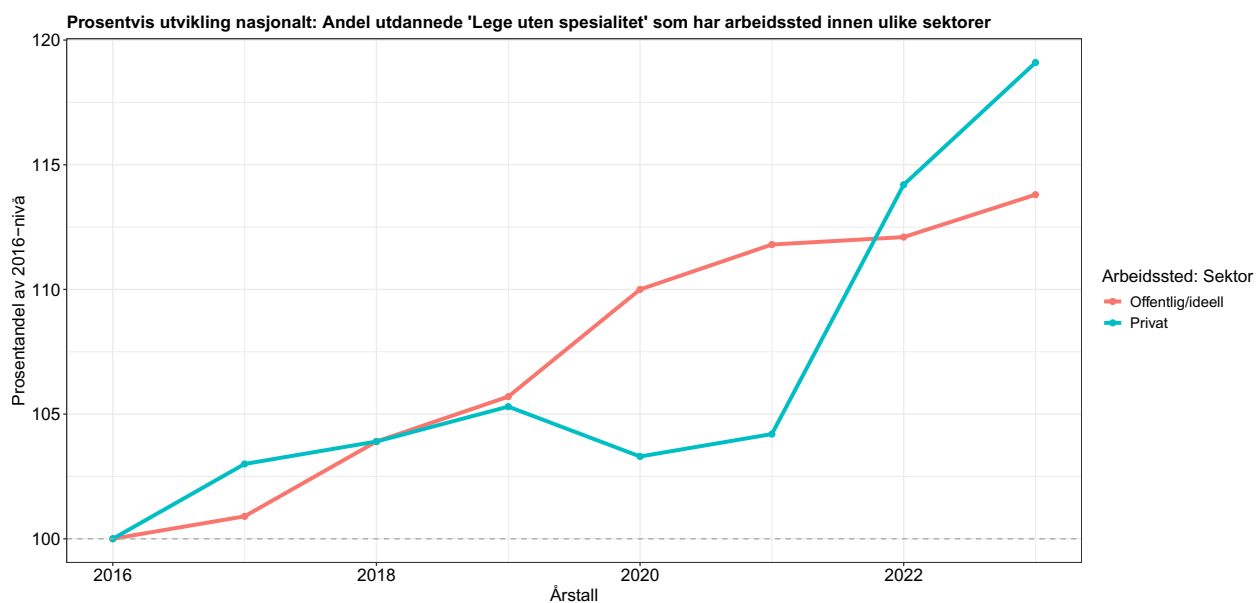
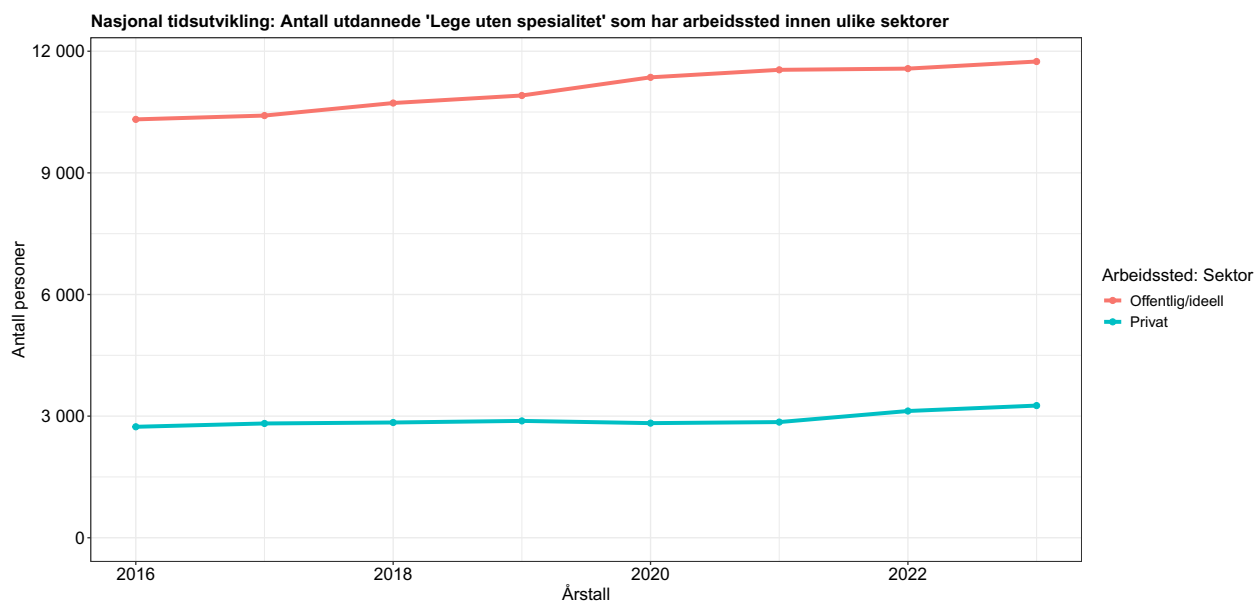


Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	262	258	271	279	289	300	340	335
Kommunale helse- og omsorgstjenester	13	20	24	25	17	27	26	33
Spesialisthelsetjenesten	1 084	1 087	1 112	1 107	1 112	1 102	1 097	1 126
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	117	108	113	124	133	137	141	166

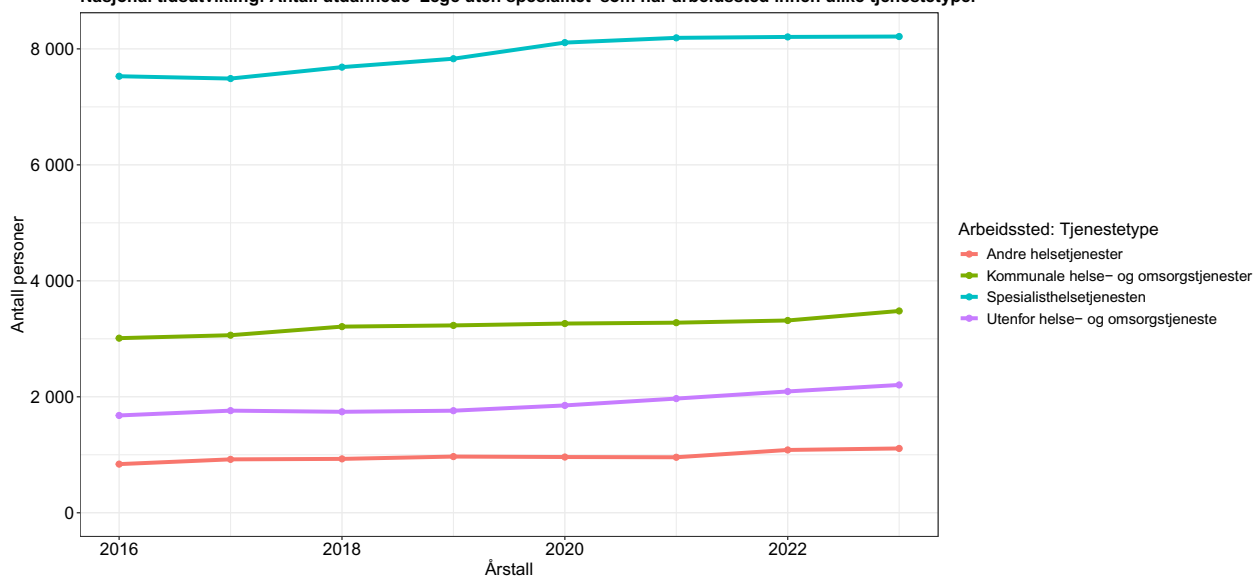
Lege uten spesialitet



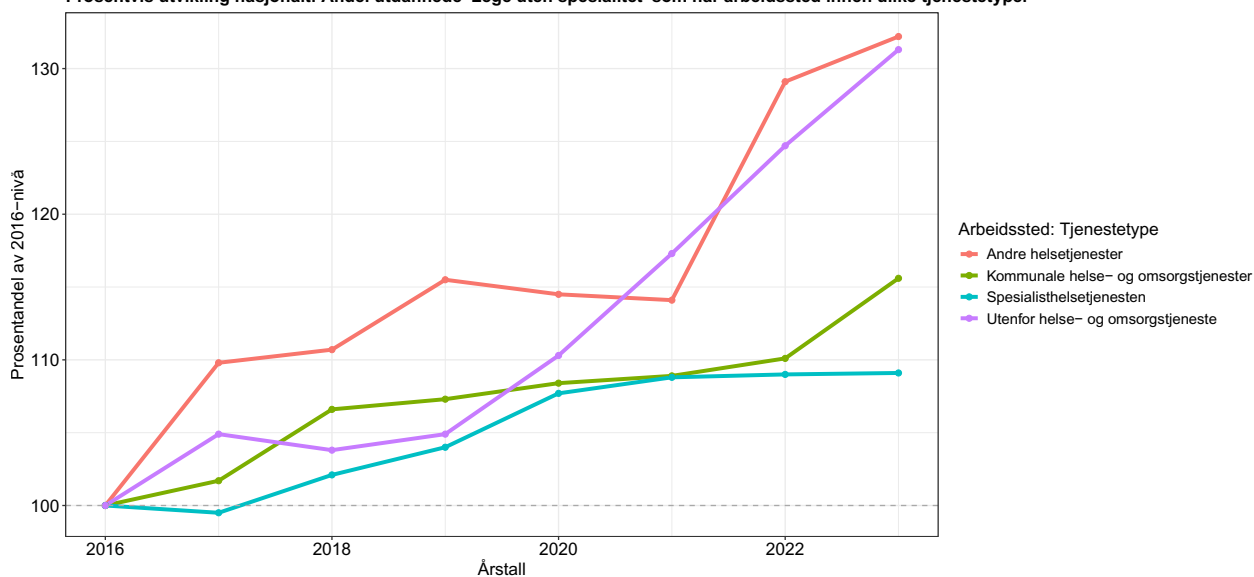
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	10 319	10 413	10 722	10 908	11 356	11 541	11 571	11 746
Privat	2 737	2 819	2 843	2 882	2 827	2 853	3 126	3 260

Lege uten spesialitet

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



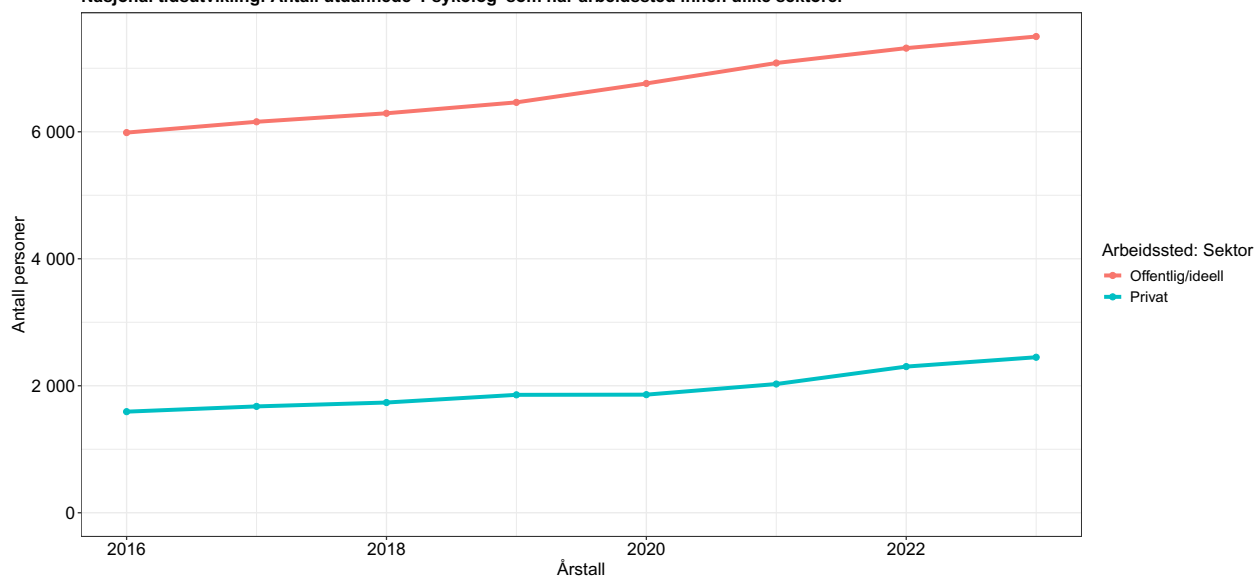
Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



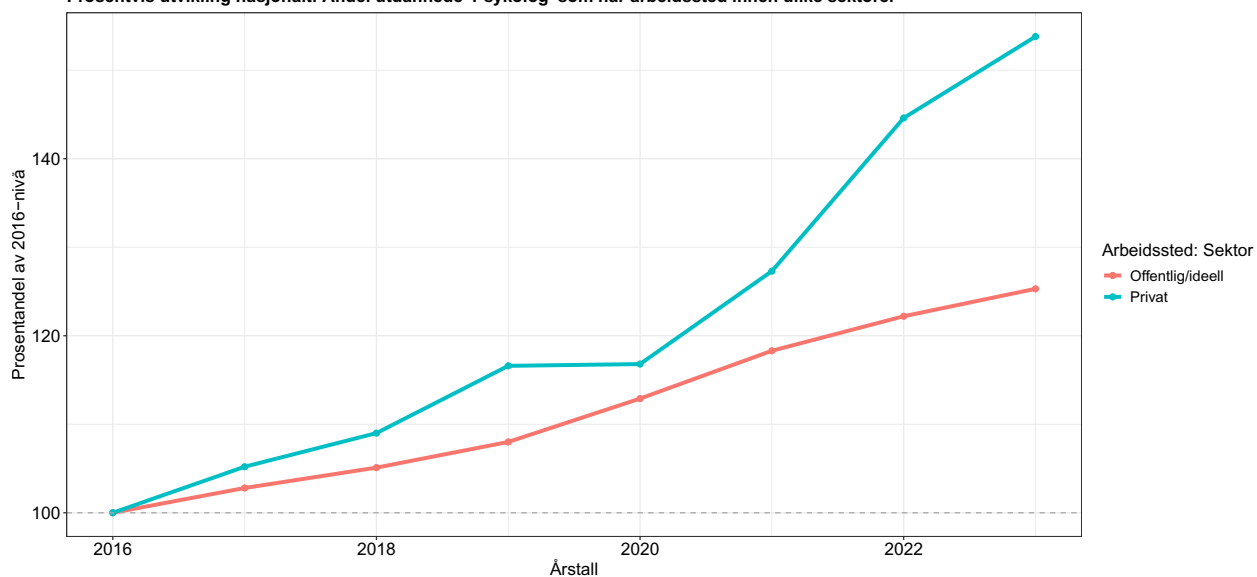
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	839	921	929	969	961	957	1 083	1 109
Kommunale helse- og omsorgstjenester	3 011	3 062	3 210	3 231	3 263	3 278	3 316	3 480
Spesialisthelsetjenesten	7 528	7 488	7 685	7 830	8 108	8 190	8 206	8 213
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 678	1 761	1 741	1 760	1 851	1 969	2 092	2 204

Psykolog

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



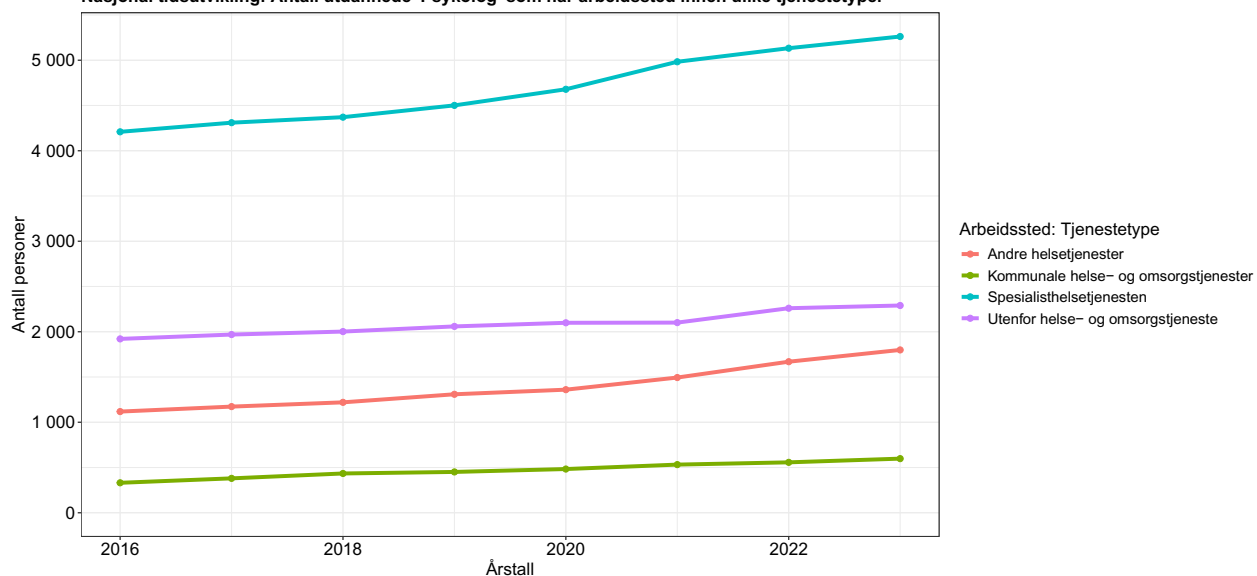
Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



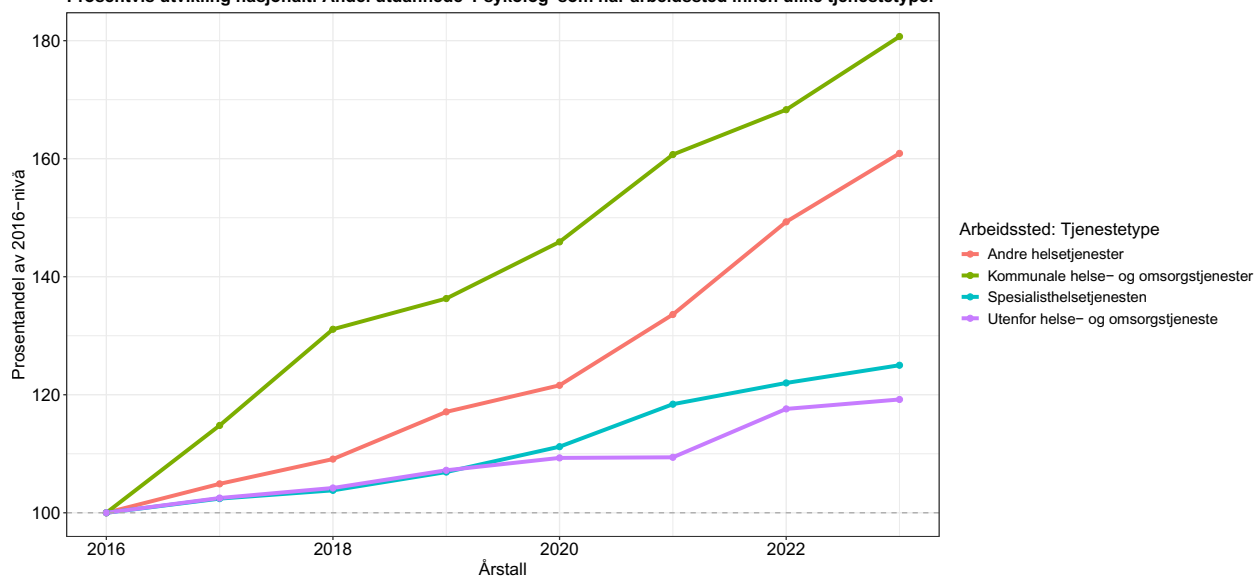
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	5 987	6 157	6 291	6 463	6 761	7 083	7 317	7 500
Privat	1 592	1 675	1 736	1 857	1 860	2 027	2 302	2 449

Psykolog

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

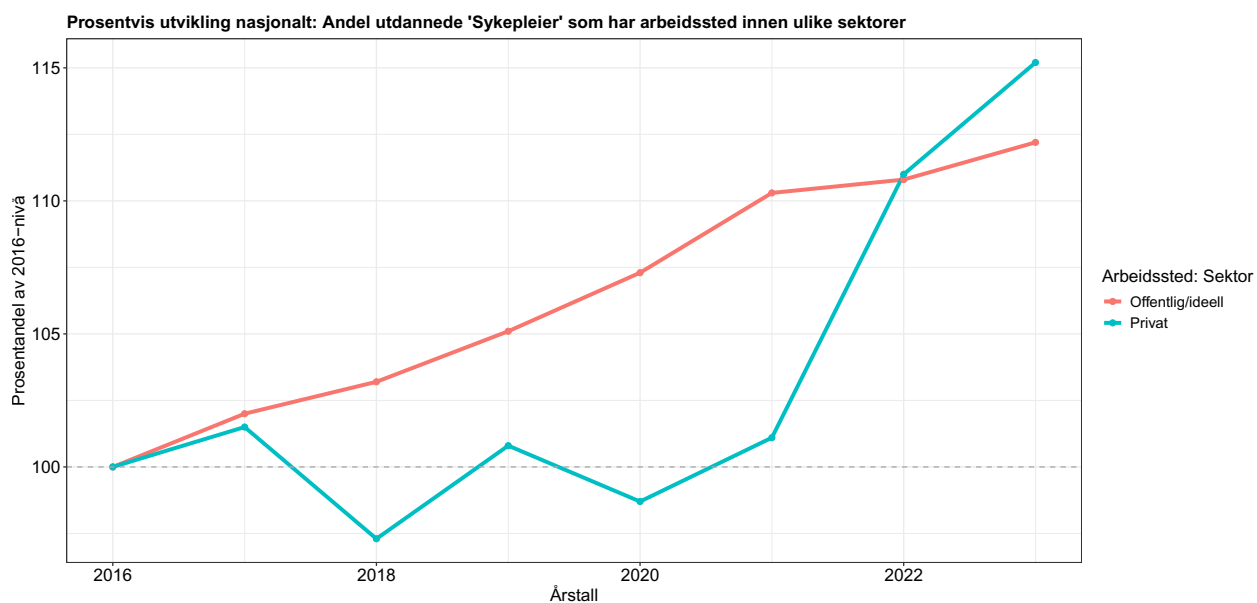
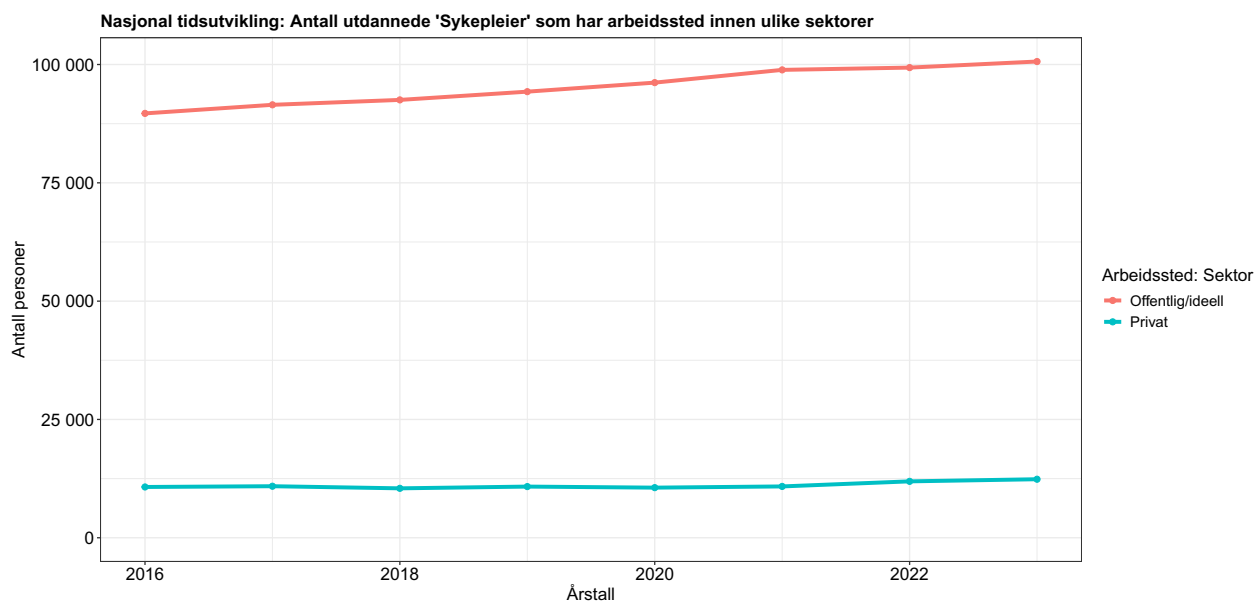


Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



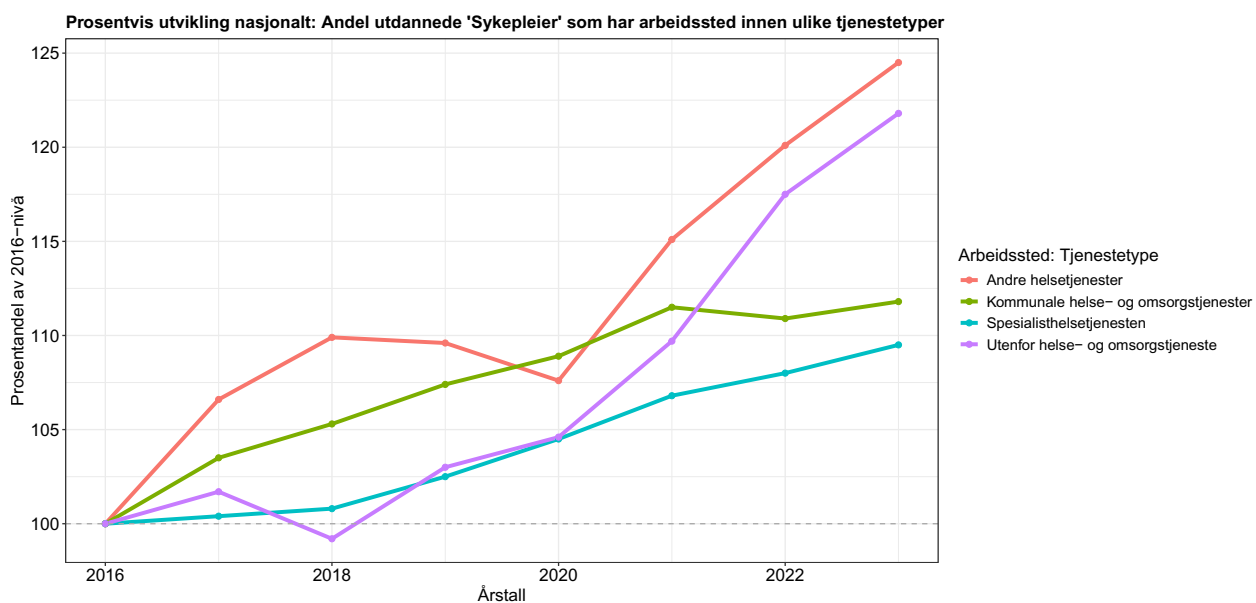
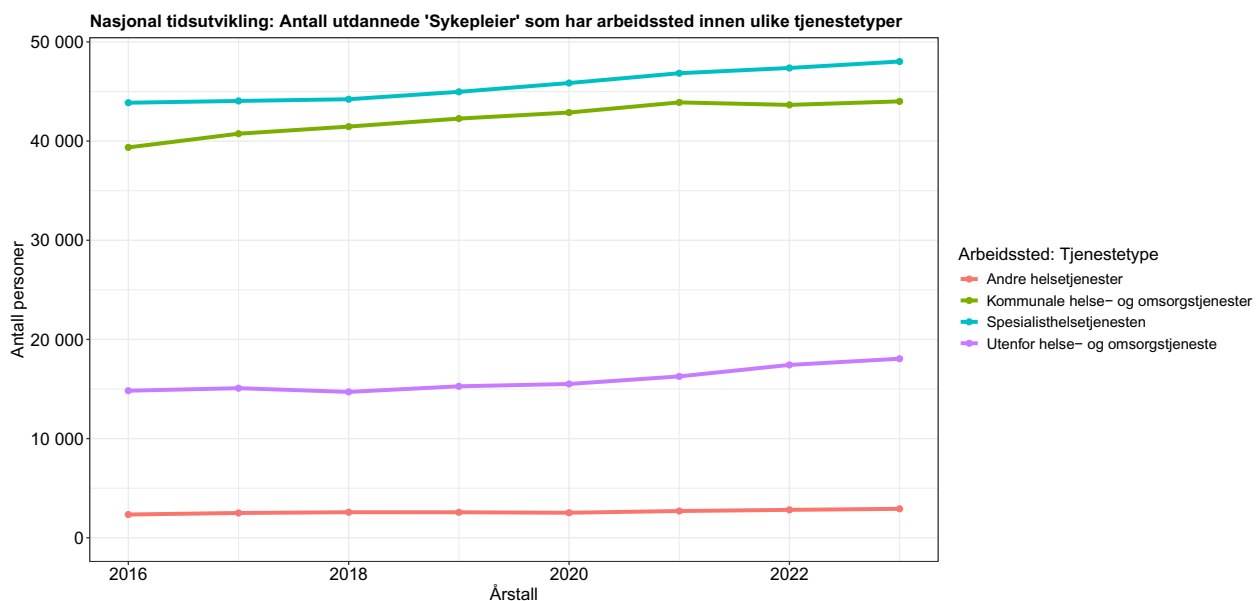
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	1 118	1 173	1 220	1 309	1 360	1 494	1 669	1 799
Kommunale helse- og omsorgstjenester	331	380	434	451	483	532	557	598
Spesialisthelsetjenesten	4 209	4 310	4 371	4 501	4 679	4 983	5 133	5 262
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 921	1 969	2 002	2 059	2 099	2 101	2 260	2 290

Sykepleier



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	89 669	91 483	92 520	94 262	96 173	98 866	99 347	100 632
Privat	10 732	10 890	10 445	10 814	10 591	10 846	11 916	12 368

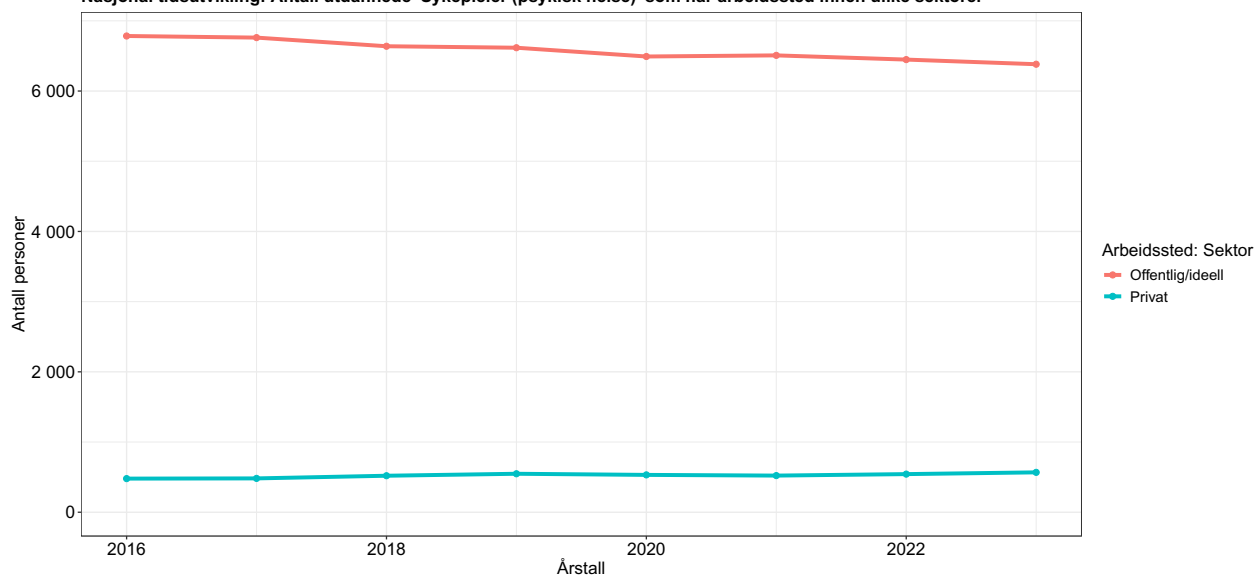
Sykepleier



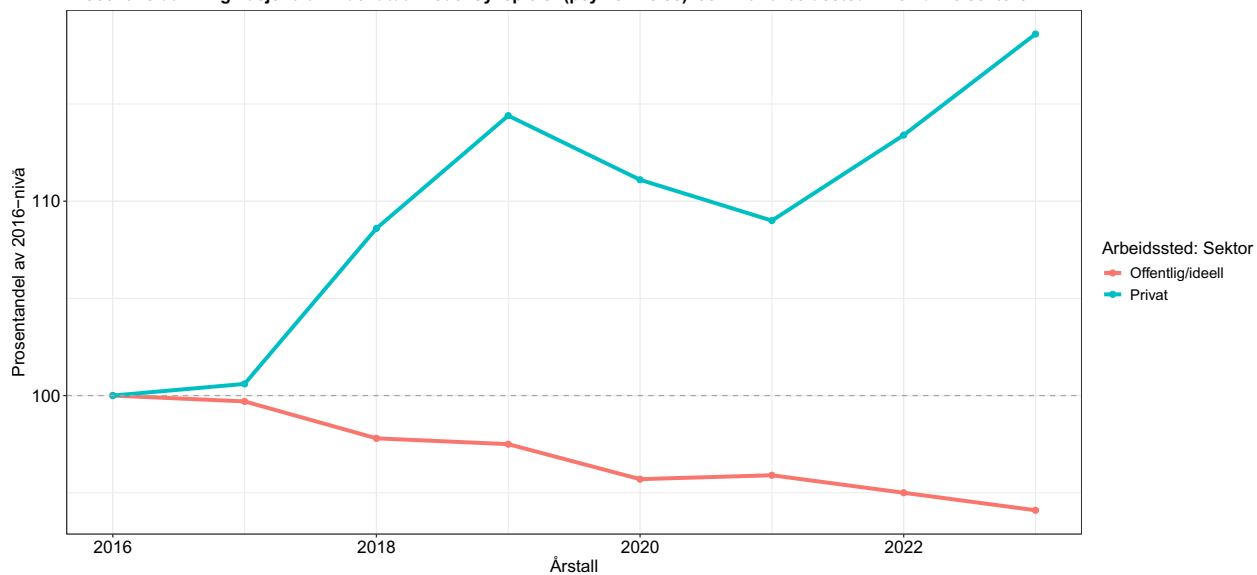
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	2 343	2 498	2 575	2 569	2 522	2 697	2 813	2 917
Kommunale helse- og omsorgstjenester	39 364	40 744	41 462	42 268	42 881	43 901	43 650	44 005
Spesialisthelsetjenesten	43 867	44 048	44 221	44 966	45 854	46 843	47 372	48 024
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	14 827	15 083	14 707	15 273	15 507	16 271	17 428	18 054

Sykepleier (psykisk helse)

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike sektorer

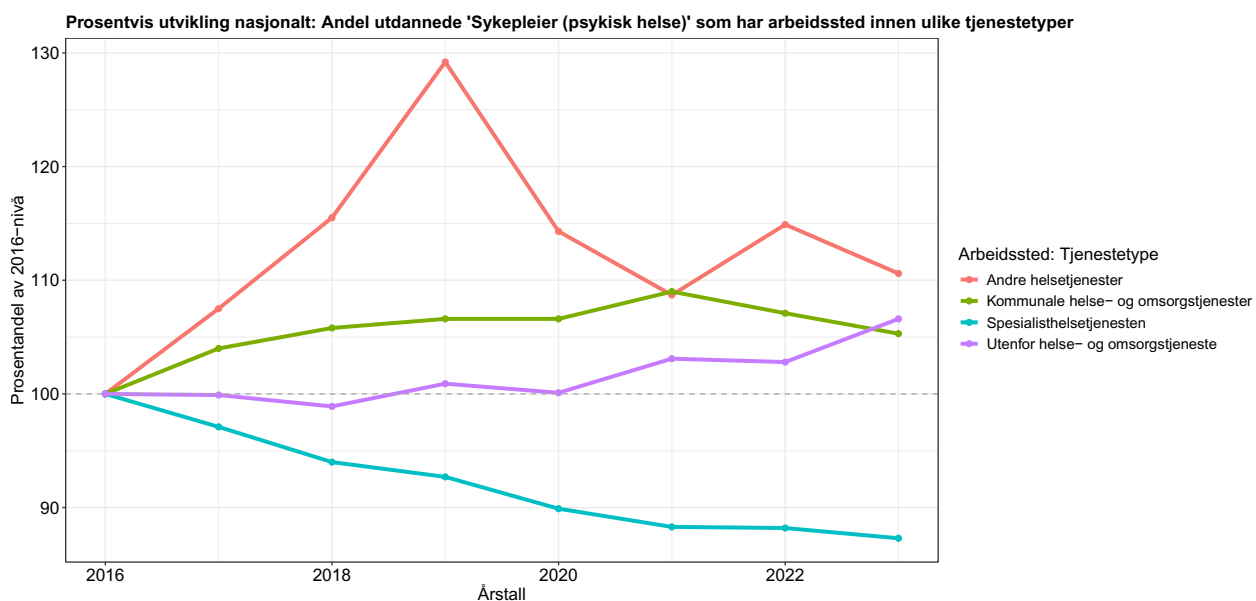
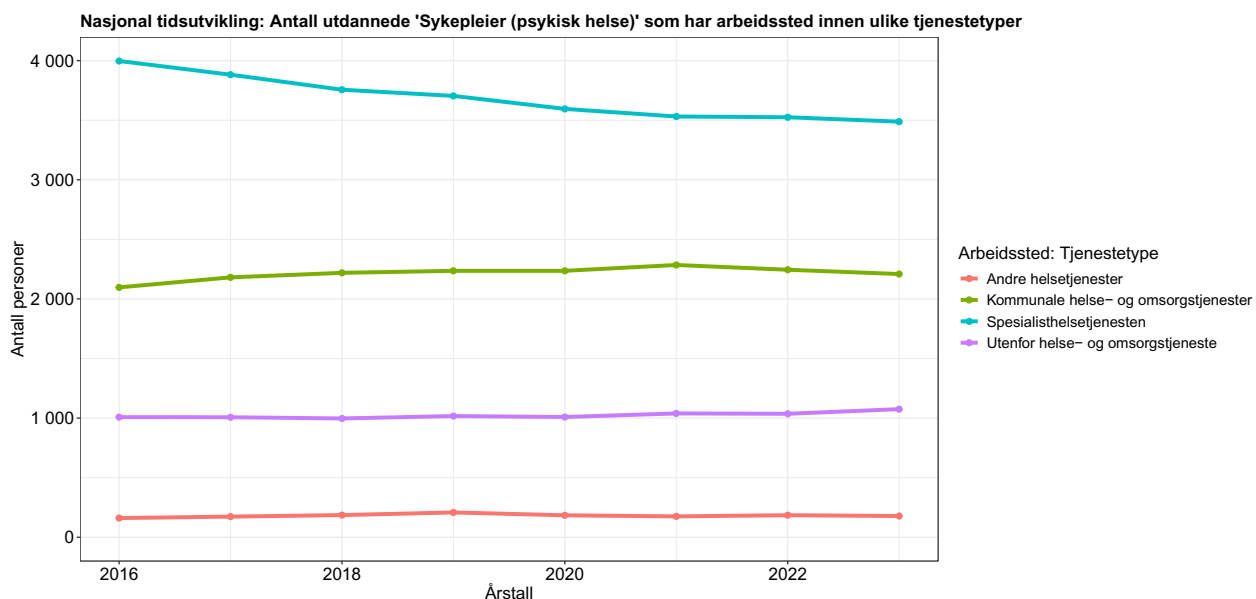


Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



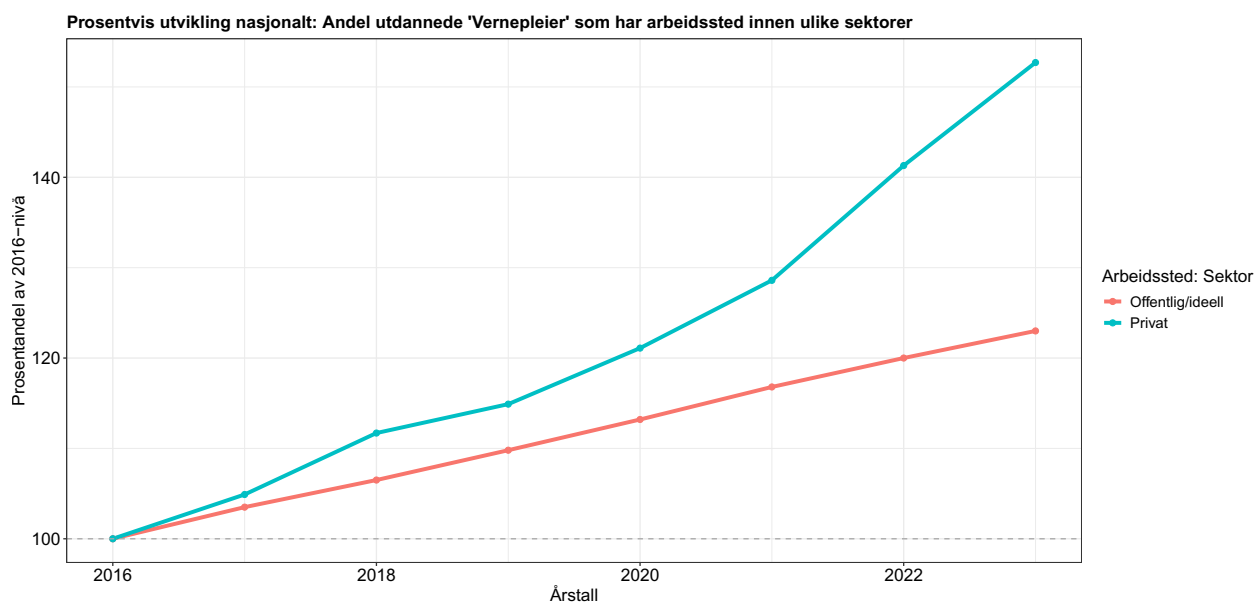
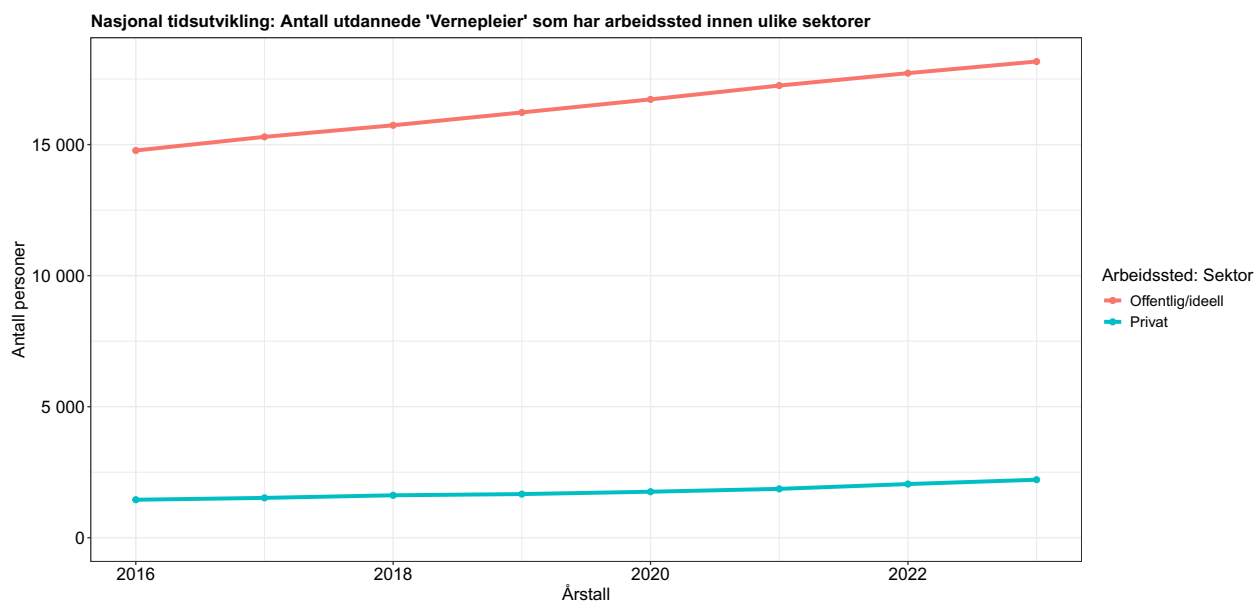
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	6 784	6 761	6 638	6 617	6 492	6 508	6 448	6 382
Privat	479	482	520	548	532	522	543	568

Sykepleier (psykisk helse)



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	161	173	186	208	184	175	185	178
Kommunale helse- og omsorgstjenester	2 097	2 181	2 219	2 236	2 236	2 285	2 245	2 209
Spesialisthelsetjenesten	3 997	3 882	3 756	3 704	3 595	3 531	3 525	3 488
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 008	1 007	997	1 017	1 009	1 039	1 036	1 075

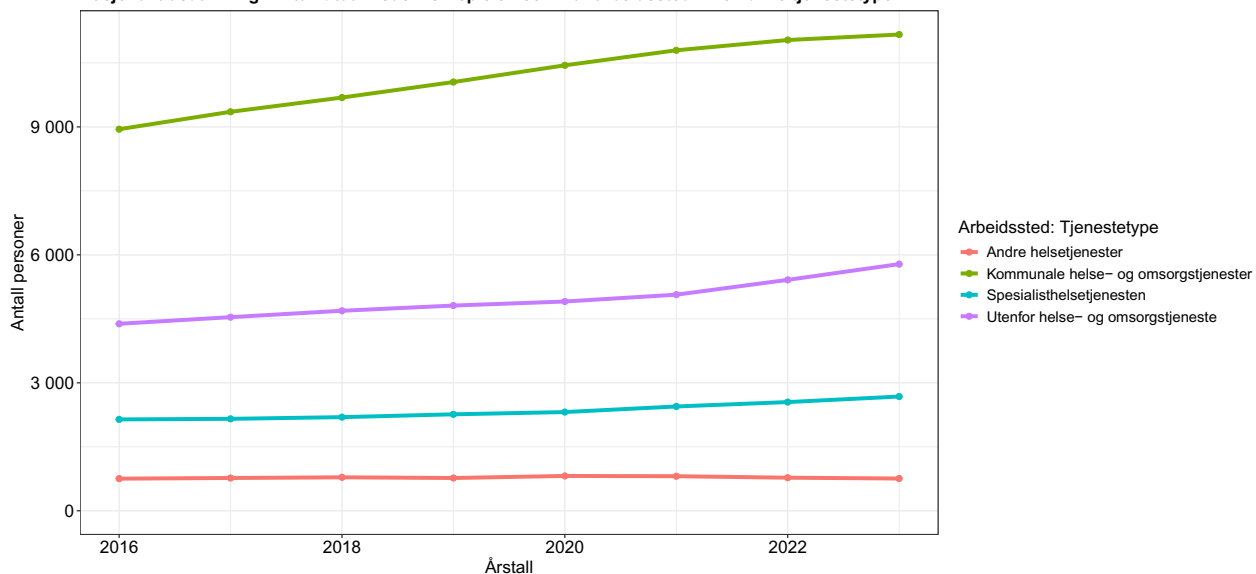
Vernepleier



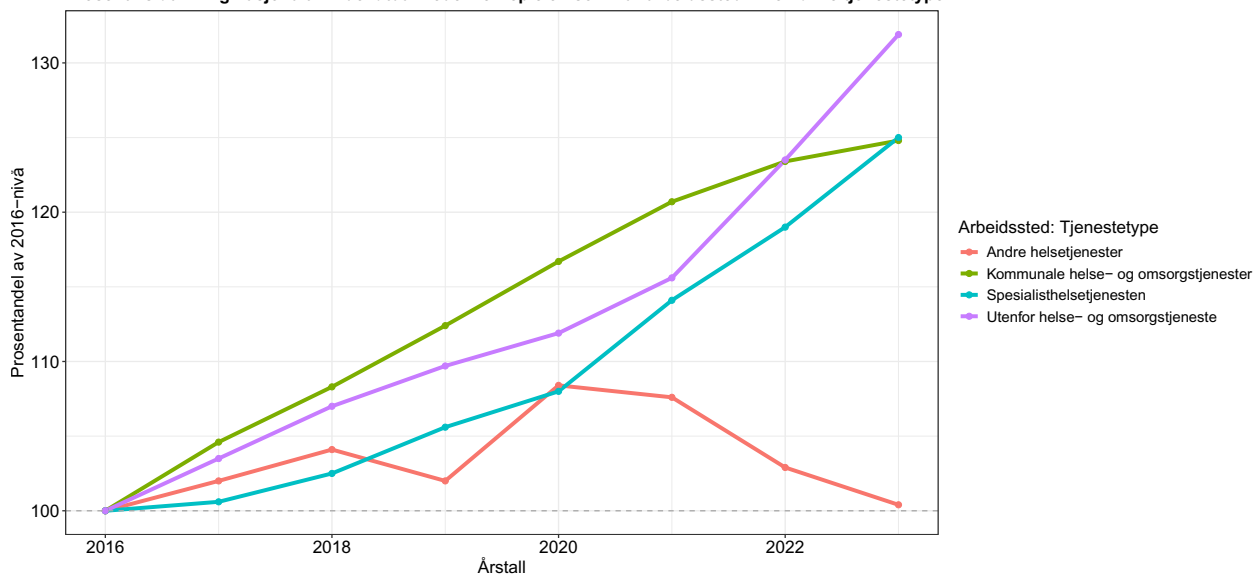
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	14 775	15 295	15 736	16 226	16 724	17 252	17 725	18 169
Privat	1 450	1 521	1 620	1 666	1 756	1 865	2 049	2 214

Vernepleier

Nasjonal tidsutvikling: Antall utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



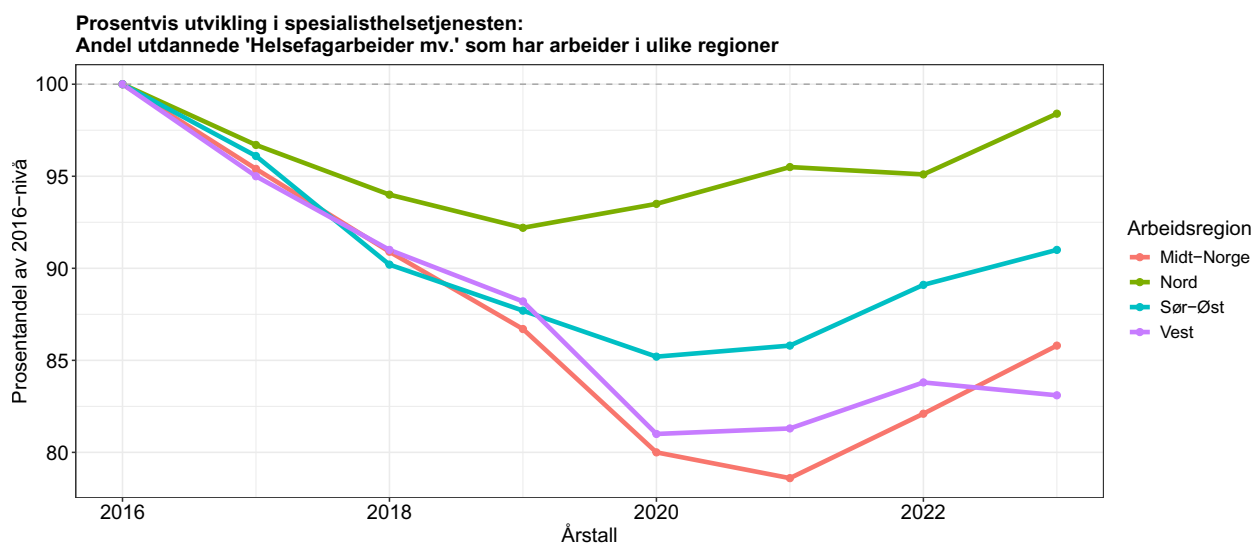
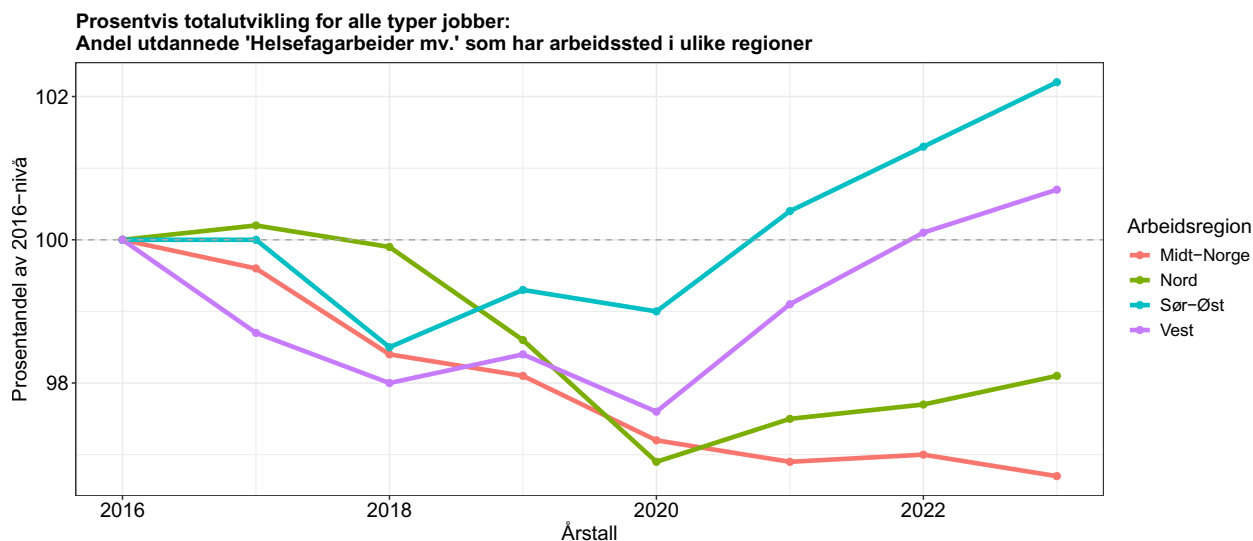
Prosentvis utvikling nasjonalt: Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	753	768	784	768	816	810	775	756
Kommunale helse- og omsorgstjenester	8 946	9 354	9 688	10 052	10 444	10 796	11 037	11 166
Spesialisthelsetjenesten	2 142	2 155	2 195	2 261	2 314	2 445	2 548	2 678
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	4 384	4 539	4 689	4 811	4 906	5 066	5 414	5 783

Regionsfordeling

Helsefagarbeider mv.



Tabell 3: 'Helsefagarbeider mv.': Totalt antall yrkesaktive

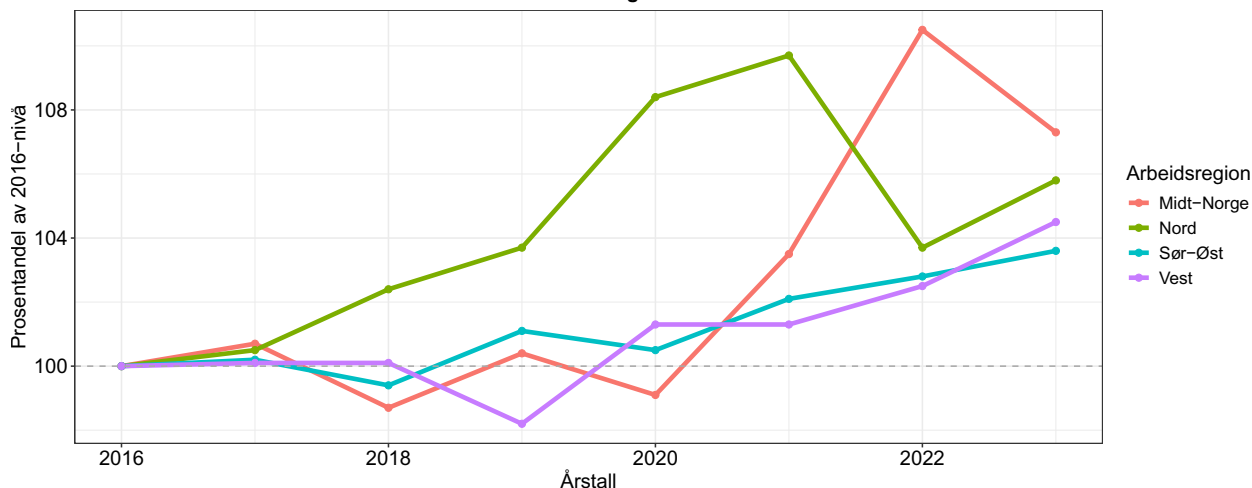
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	13 767	13 712	13 542	13 504	13 378	13 343	13 356	13 306
Nord	10 324	10 345	10 314	10 175	10 003	10 069	10 085	10 126
Sør-Øst	48 225	48 210	47 507	47 874	47 723	48 394	48 852	49 296
Vest	18 149	17 917	17 782	17 860	17 719	17 978	18 169	18 281

Tabell 4: 'Helsefagarbeider mv.': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

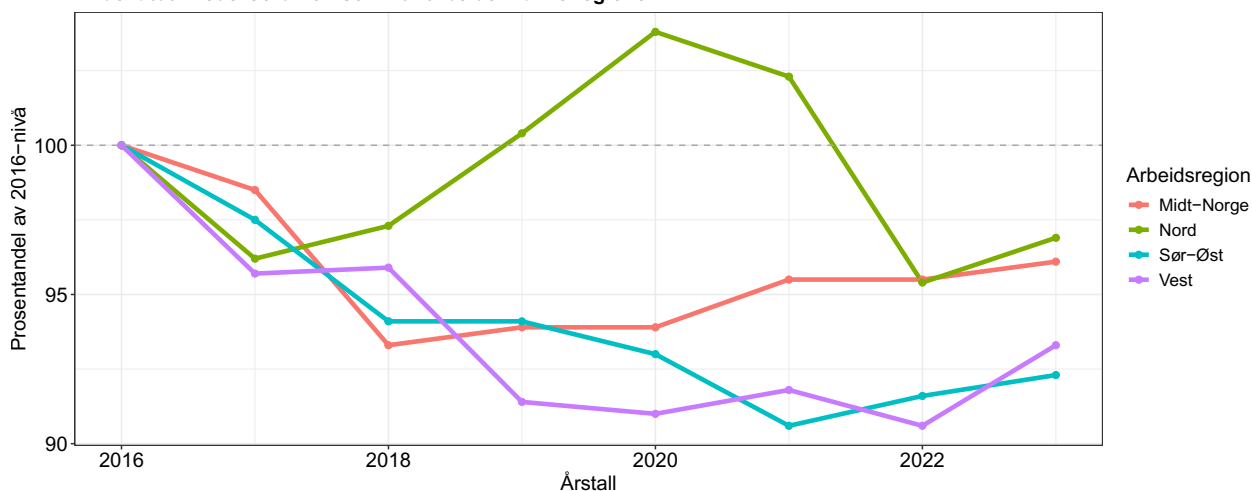
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	822	784	747	713	658	646	675	705
Nord	819	792	770	755	766	782	779	806
Sør-Øst	4 116	3 955	3 714	3 609	3 506	3 532	3 667	3 746
Vest	1 622	1 541	1 476	1 430	1 314	1 319	1 360	1 348

Jordmor

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 5: 'Jordmor': Totalt antall yrkesaktive

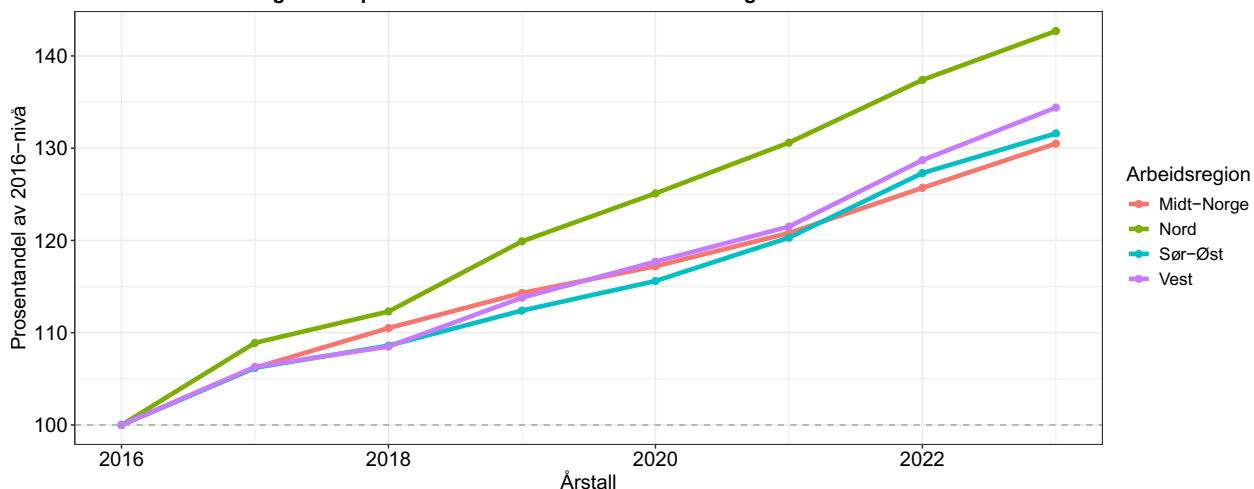
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	455	458	449	457	451	471	503	488
Nord	380	382	389	394	412	417	394	402
Sør-Øst	1 697	1 701	1 686	1 716	1 705	1 732	1 745	1 758
Vest	714	715	715	701	723	723	732	746

Tabell 6: 'Jordmor': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

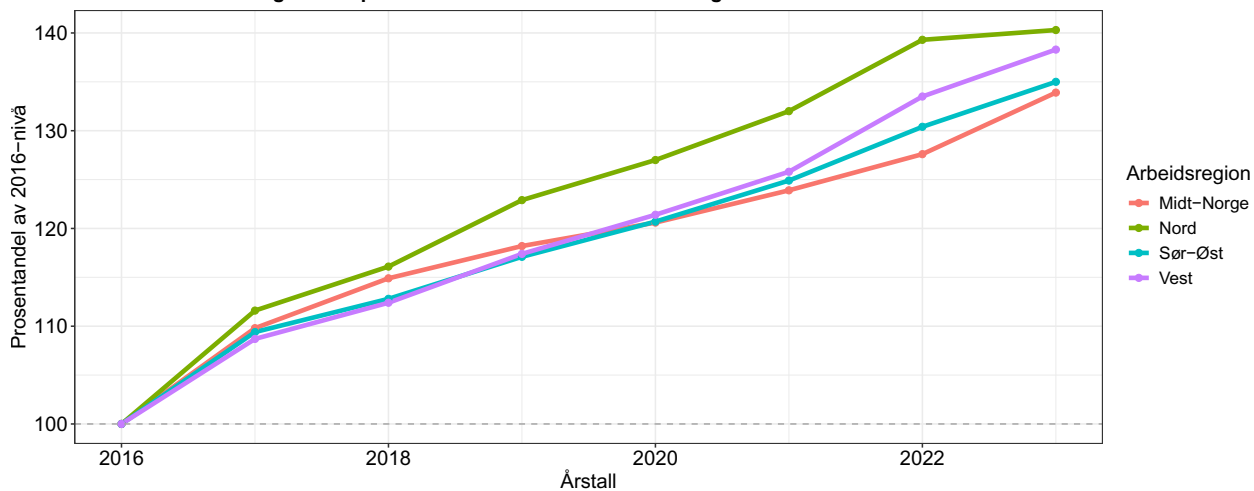
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	330	325	308	310	310	315	315	317
Nord	261	251	254	262	271	267	249	253
Sør-Øst	1 196	1 166	1 126	1 125	1 112	1 084	1 096	1 104
Vest	511	489	490	467	465	469	463	477

Lege med spesialitet

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 7: 'Lege med spesialitet': Totalt antall yrkesaktive

Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	1 736	1 844	1 919	1 984	2 034	2 097	2 182	2 265
Nord	1 191	1 297	1 337	1 428	1 490	1 556	1 636	1 700
Sør-Øst	7 543	8 009	8 193	8 477	8 722	9 072	9 606	9 924
Vest	2 508	2 666	2 720	2 854	2 951	3 046	3 227	3 372

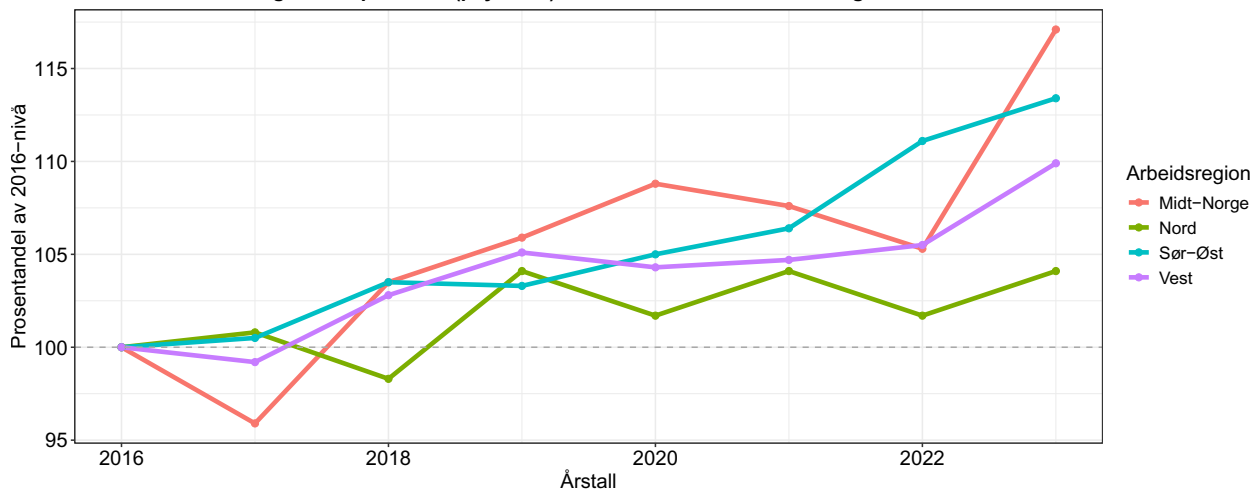
Tabell 8: 'Lege med spesialitet': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	991	1 088	1 139	1 171	1 195	1 228	1 265	1 327
Nord	722	806	838	887	917	953	1 006	1 013
Sør-Øst	4 131	4 519	4 661	4 836	4 988	5 158	5 387	5 575
Vest	1 399	1 521	1 573	1 643	1 698	1 760	1 868	1 935

Lege med spesialitet (psykiater)

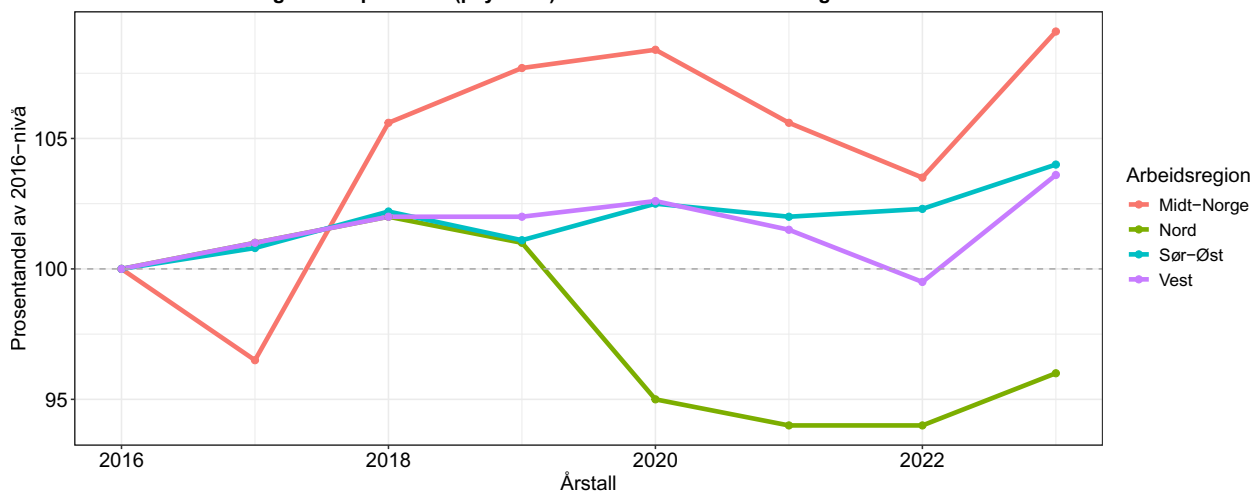
Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:

Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:

Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 9: 'Lege med spesialitet (psykiater)': Totalt antall yrkesaktive

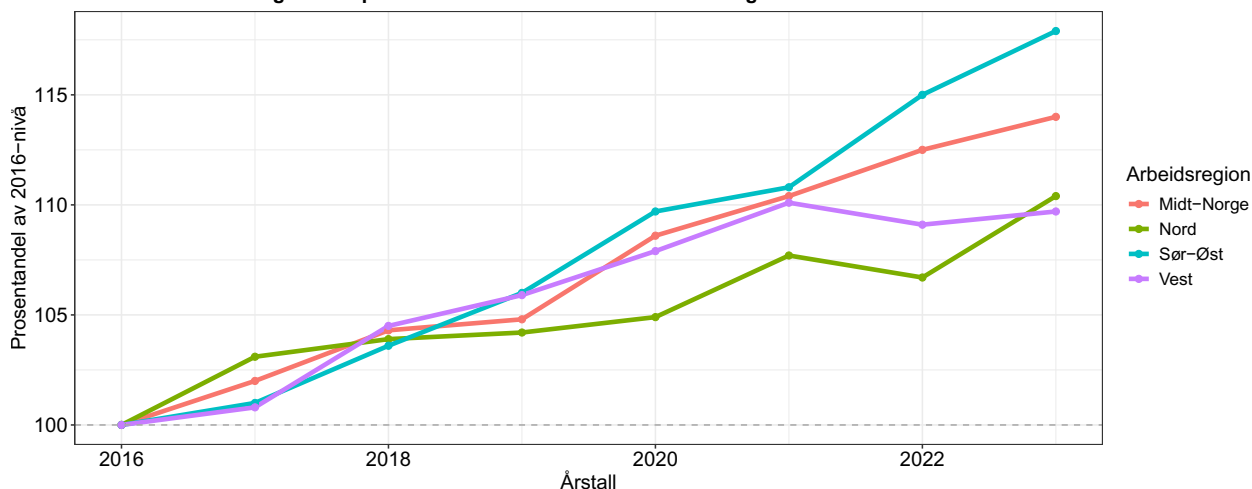
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	170	163	176	180	185	183	179	199
Nord	121	122	119	126	123	126	123	126
Sør-Øst	932	937	965	963	979	992	1 035	1 057
Vest	253	251	260	266	264	265	267	278

Tabell 10: 'Lege med spesialitet (psykiater)': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

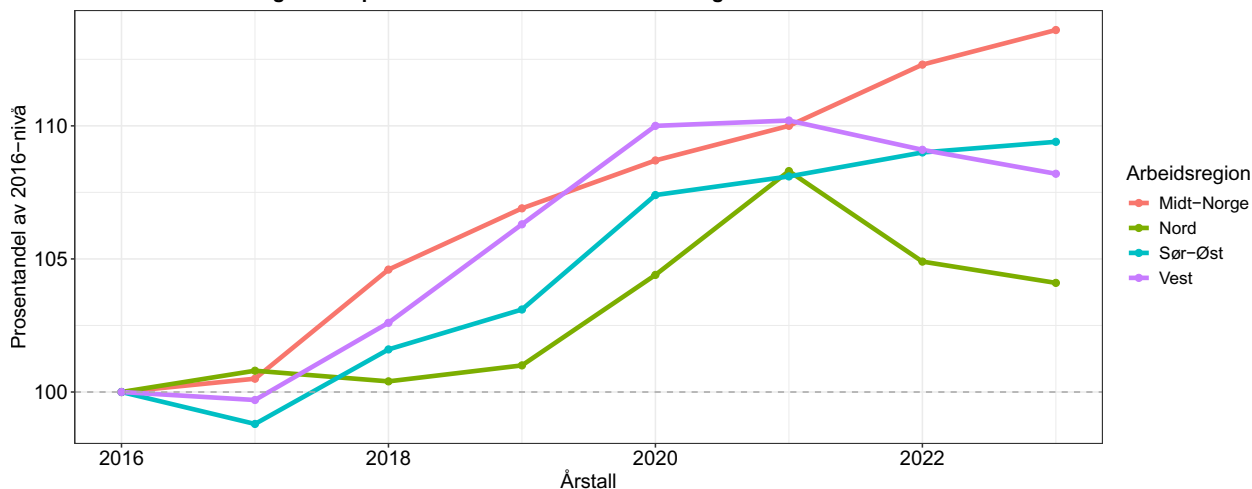
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	143	138	151	154	155	151	148	156
Nord	100	101	102	101	95	94	94	96
Sør-Øst	645	650	659	652	661	658	660	671
Vest	196	198	200	200	201	199	195	203

Lege uten spesialitet

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 11: 'Lege uten spesialitet': Totalt antall yrkesaktive

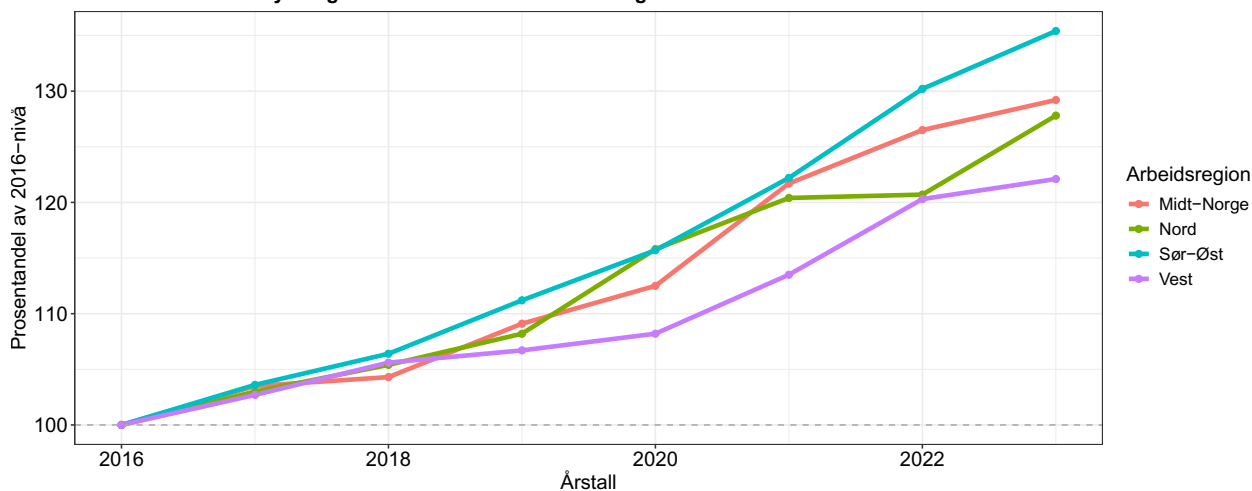
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	1 748	1 783	1 824	1 832	1 899	1 929	1 966	1 993
Nord	1 507	1 553	1 566	1 571	1 581	1 623	1 608	1 664
Sør-Øst	7 262	7 337	7 523	7 697	7 964	8 046	8 354	8 564
Vest	2 539	2 559	2 652	2 690	2 739	2 796	2 769	2 785

Tabell 12: 'Lege uten spesialitet': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

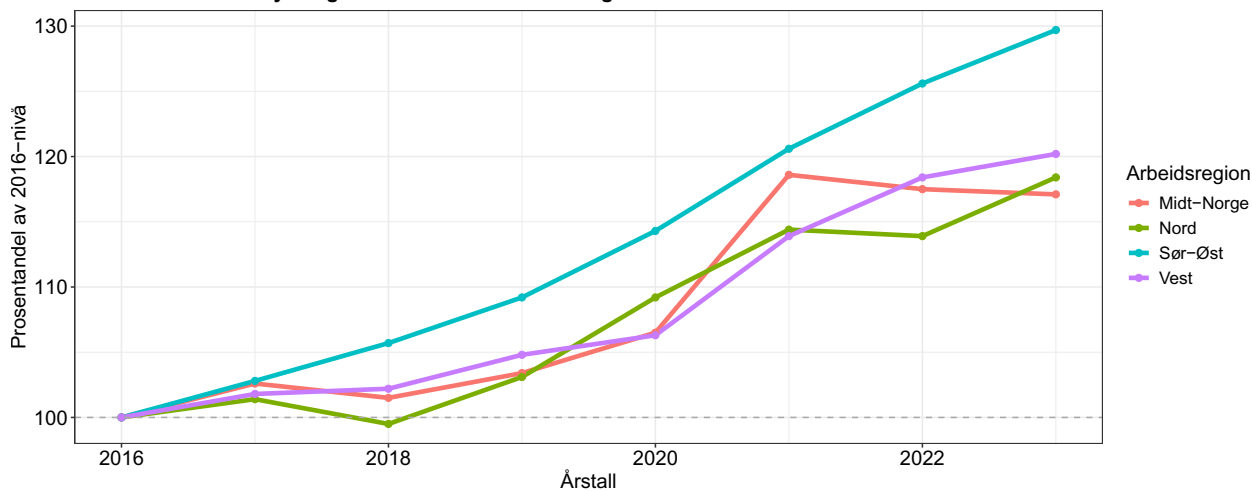
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	1 039	1 044	1 087	1 111	1 129	1 143	1 167	1 180
Nord	895	902	899	904	934	969	939	932
Sør-Øst	4 117	4 069	4 184	4 245	4 421	4 450	4 489	4 503
Vest	1 477	1 473	1 515	1 570	1 624	1 628	1 611	1 598

Psykolog

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 13: 'Psykolog': Totalt antall yrkesaktive

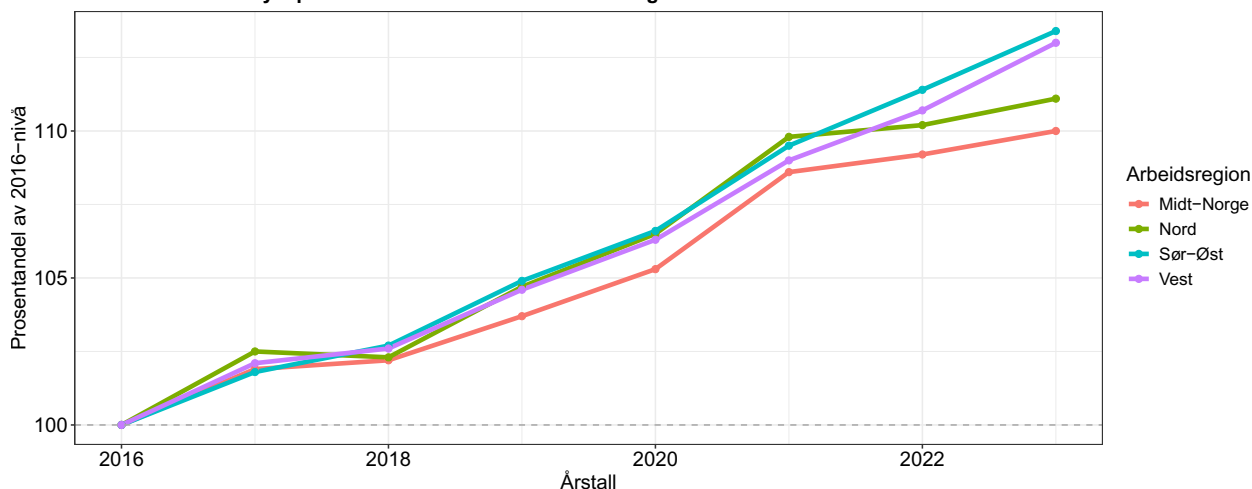
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	869	899	906	948	978	1 058	1 099	1 123
Nord	609	627	642	659	705	733	735	778
Sør-Øst	4 523	4 685	4 812	5 030	5 231	5 528	5 887	6 122
Vest	1 578	1 621	1 667	1 683	1 707	1 791	1 898	1 926

Tabell 14: 'Psykolog': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

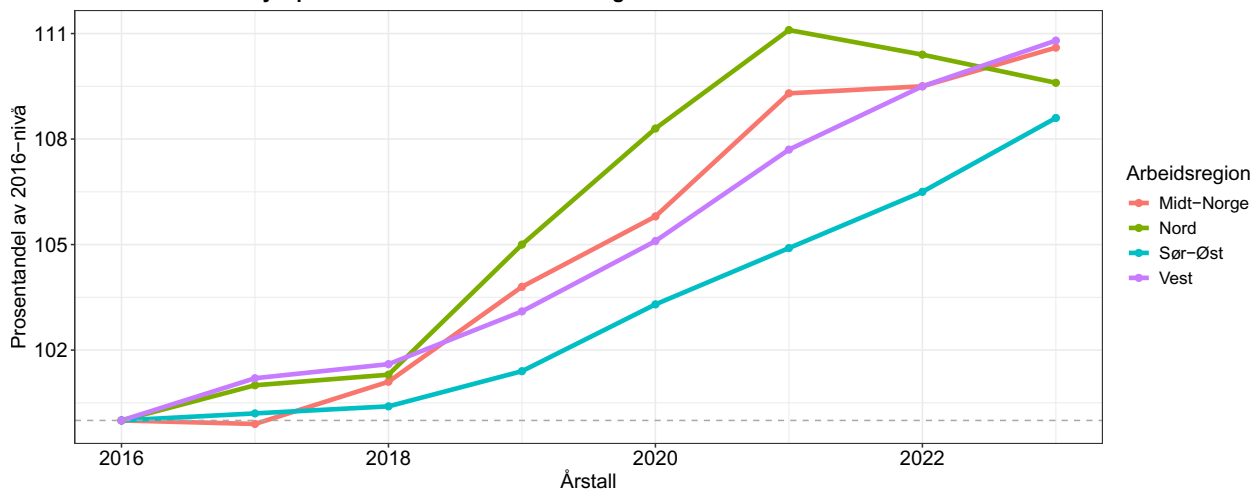
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	537	551	545	555	572	637	631	629
Nord	423	429	421	436	462	484	482	501
Sør-Øst	2 394	2 460	2 531	2 614	2 736	2 888	3 008	3 104
Vest	855	870	874	896	909	974	1 012	1 028

Sykepleier

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Sykepleier' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Sykepleier' som har arbeider i ulike regioner



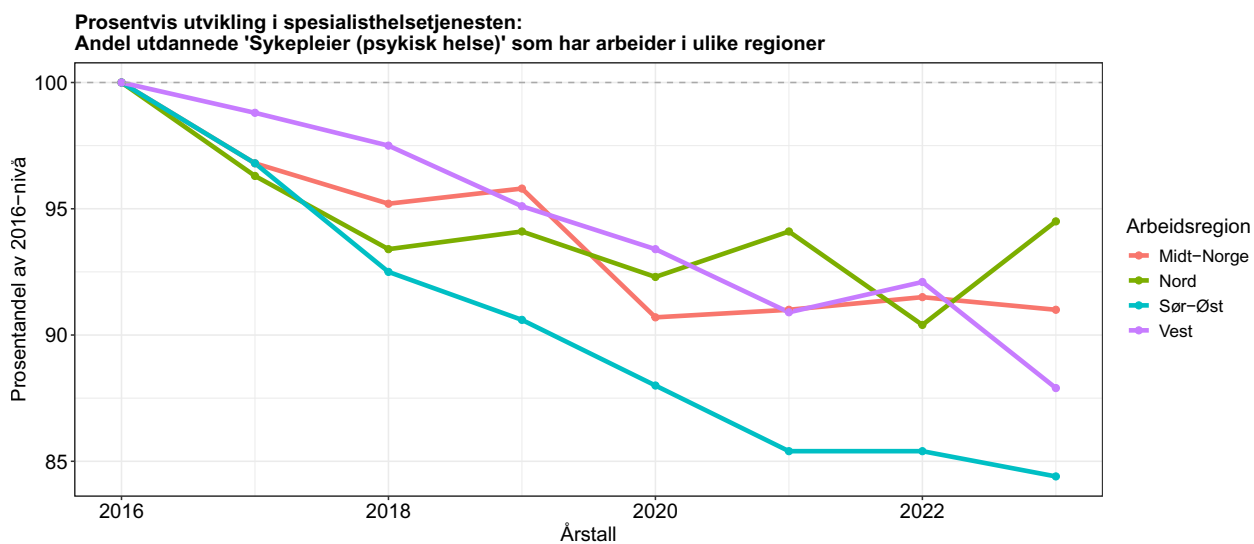
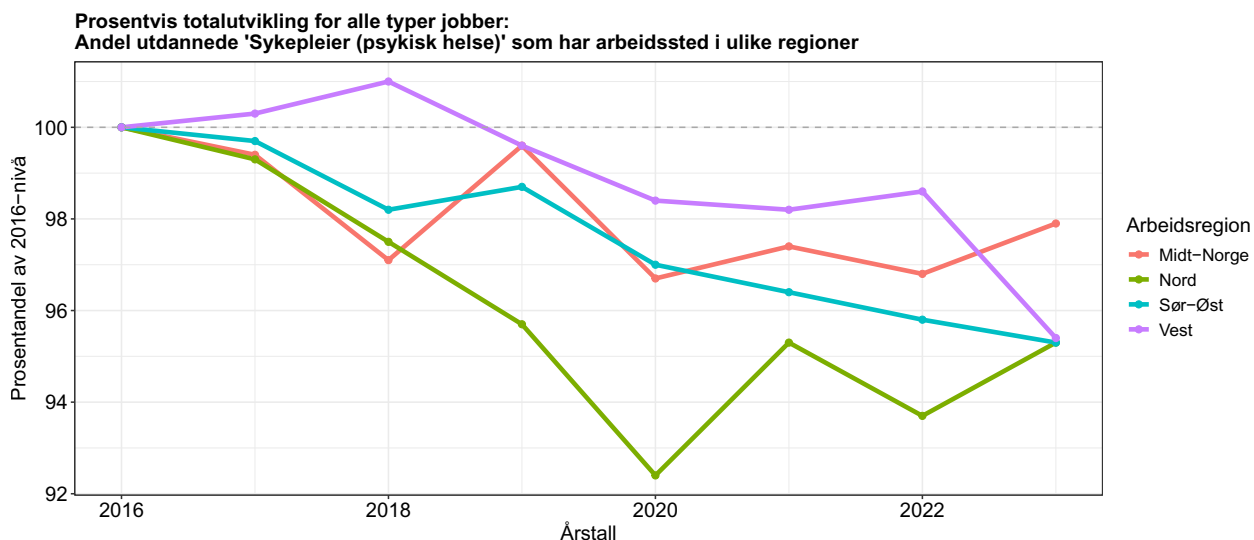
Tabell 15: 'Sykepleier': Totalt antall yrkesaktive

Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	15 292	15 581	15 626	15 854	16 110	16 611	16 692	16 823
Nord	10 471	10 734	10 716	10 964	11 153	11 496	11 543	11 630
Sør-Øst	53 774	54 753	55 214	56 430	57 314	58 870	59 931	60 974
Vest	20 864	21 305	21 409	21 825	22 187	22 735	23 097	23 573

Tabell 16: 'Sykepleier': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	6 912	6 903	6 986	7 174	7 310	7 556	7 570	7 648
Nord	4 477	4 521	4 535	4 700	4 847	4 976	4 942	4 906
Sør-Øst	23 790	23 835	23 877	24 133	24 567	24 955	25 345	25 847
Vest	8 688	8 789	8 823	8 959	9 130	9 356	9 515	9 623

Sykepleier (psykisk helse)



Tabell 17: 'Sykepleier (psykisk helse)': Totalt antall yrkesaktive

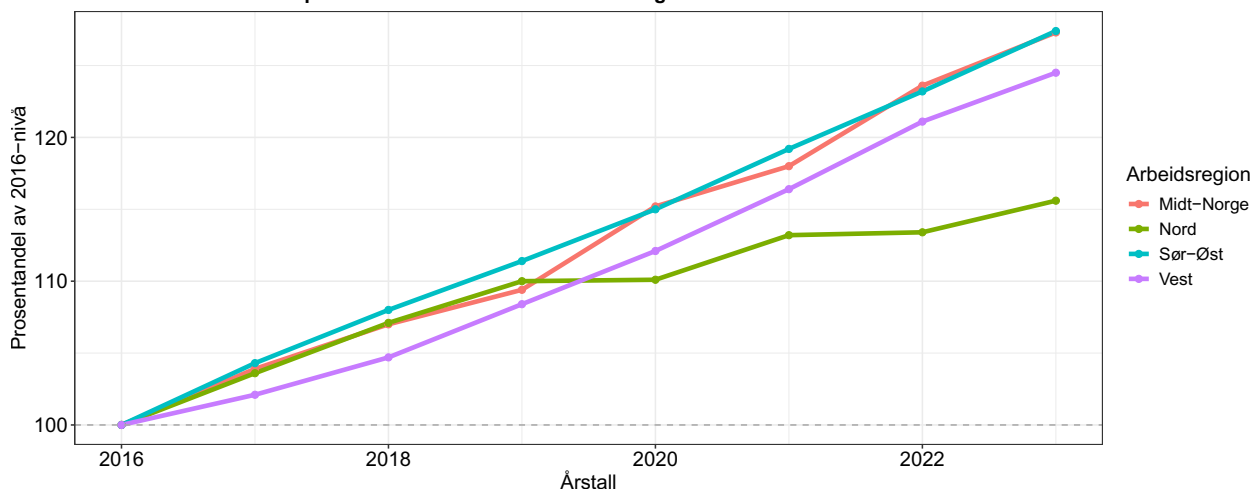
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	1 065	1 059	1 034	1 061	1 030	1 037	1 031	1 043
Nord	854	848	833	817	789	814	800	814
Sør-Øst	3 874	3 862	3 806	3 823	3 759	3 735	3 710	3 691
Vest	1 470	1 474	1 485	1 464	1 446	1 444	1 450	1 402

Tabell 18: 'Sykepleier (psykisk helse)': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

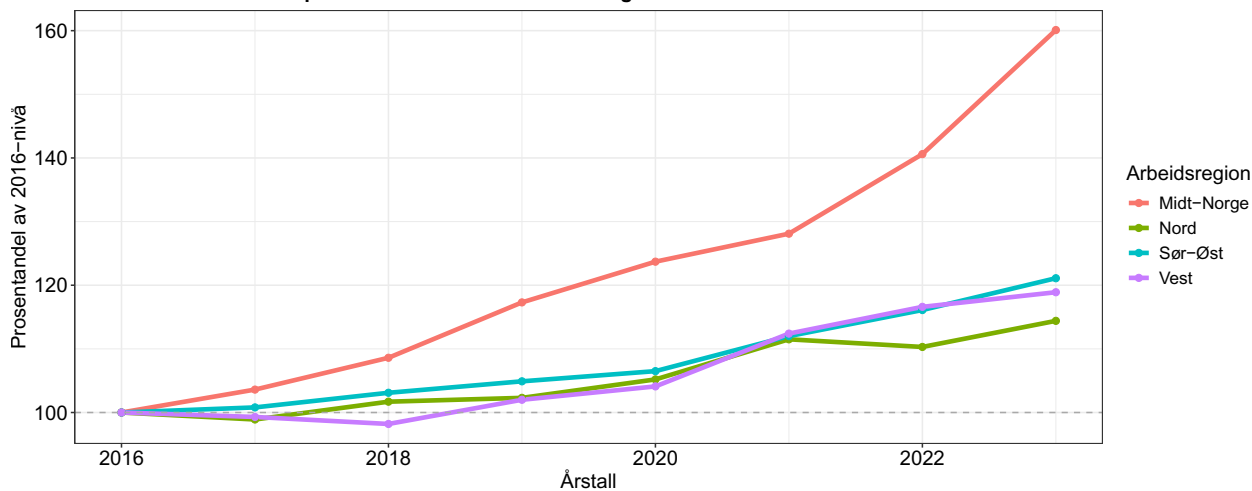
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	624	604	594	598	566	568	571	568
Nord	457	440	427	430	422	430	413	432
Sør-Øst	2 146	2 077	1 984	1 944	1 888	1 833	1 832	1 811
Vest	770	761	751	732	719	700	709	677

Vernepleier

Prosentvis totalutvikling for alle typer jobber:
Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted i ulike regioner



Prosentvis utvikling i spesialisthelsetjenesten:
Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeider i ulike regioner



Tabell 19: 'Vernepleier': Totalt antall yrkesaktive

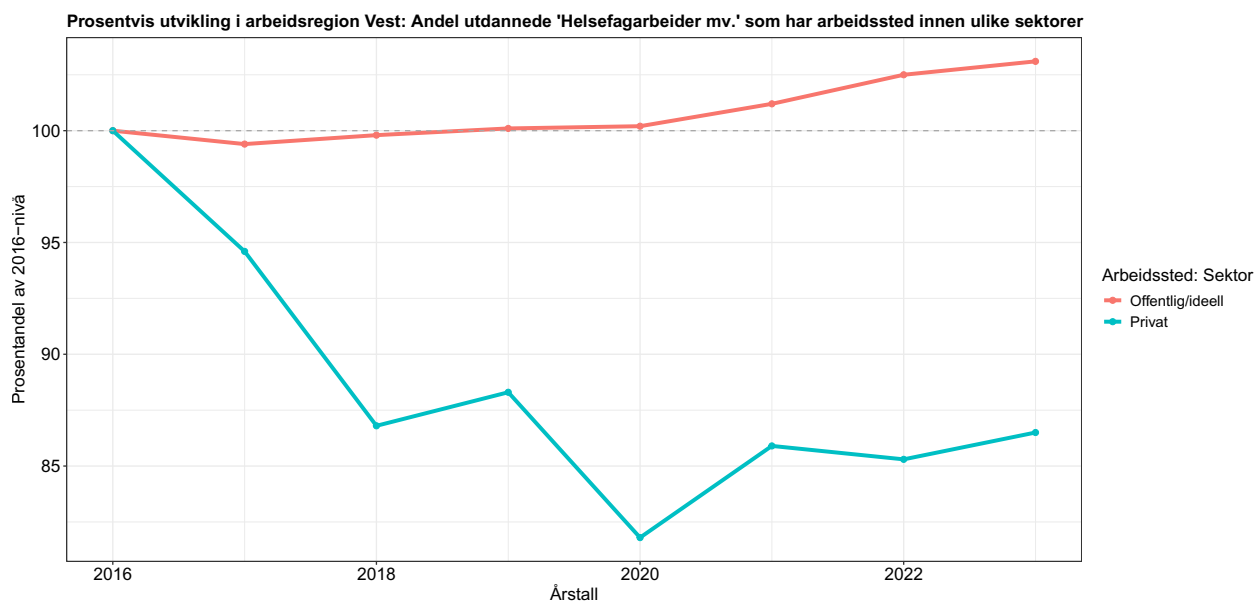
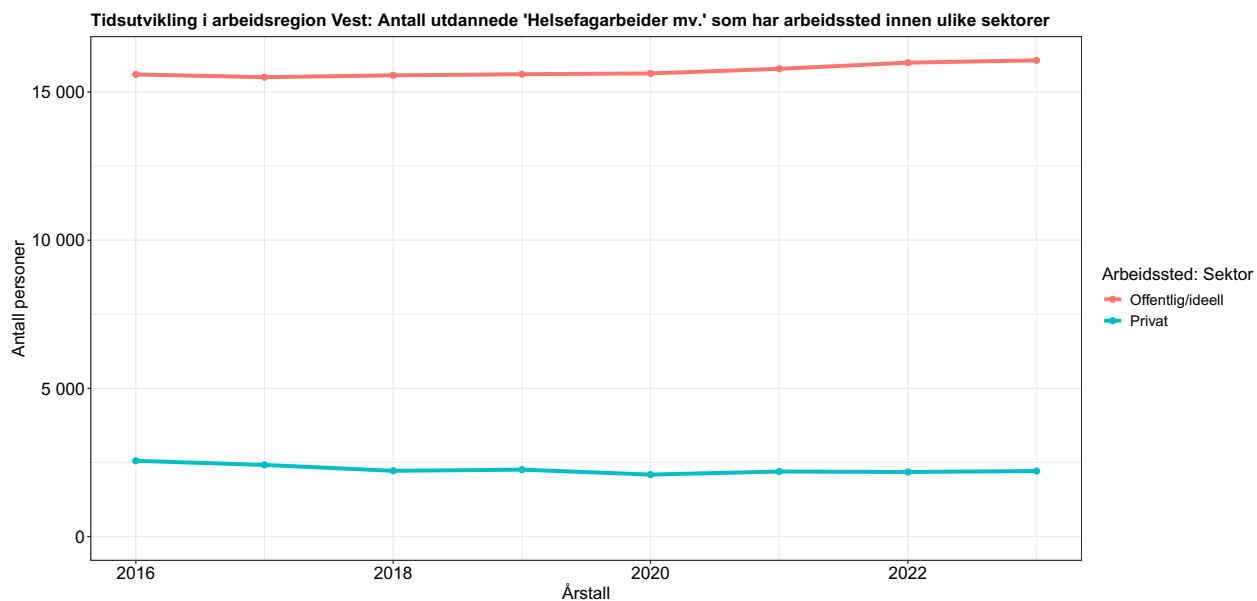
Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	2 614	2 716	2 796	2 861	3 011	3 084	3 232	3 327
Nord	1 488	1 542	1 593	1 637	1 639	1 684	1 688	1 720
Sør-Øst	8 353	8 710	9 020	9 309	9 605	9 960	10 287	10 643
Vest	3 770	3 848	3 947	4 085	4 225	4 389	4 567	4 693

Tabell 20: 'Vernepleier': Antall som jobber i spesialisthelsetjenesten

Arbeidsregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Midt-Norge	278	288	302	326	344	356	391	445
Nord	174	172	177	178	183	194	192	199
Sør-Øst	1 149	1 158	1 185	1 205	1 224	1 287	1 334	1 391
Vest	541	537	531	552	563	608	631	643

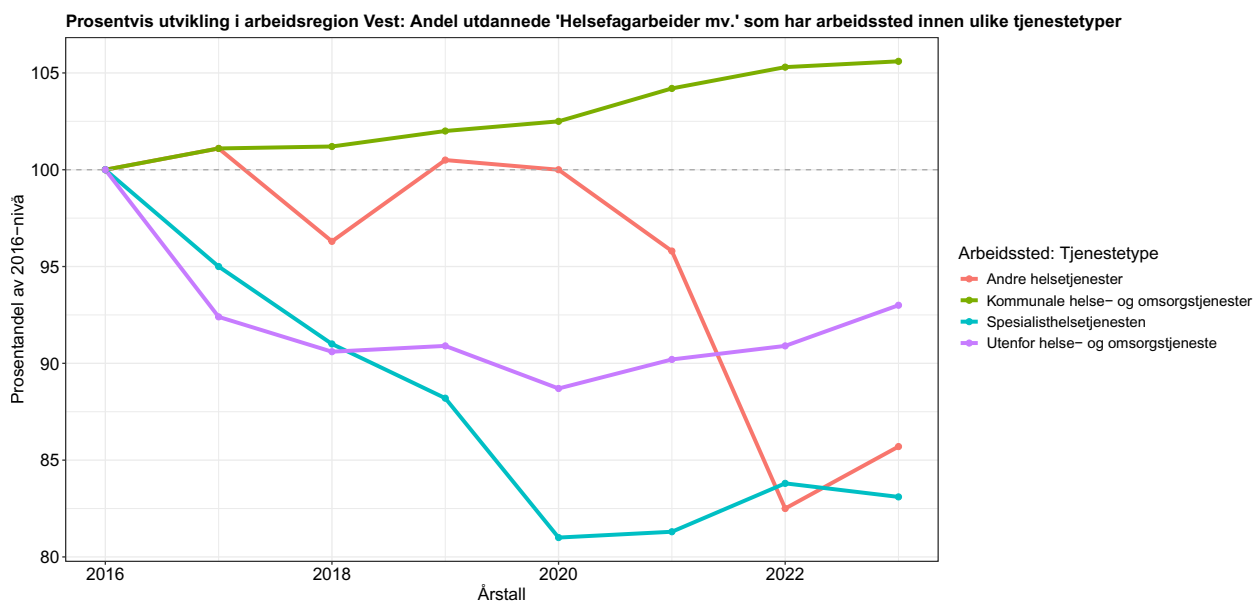
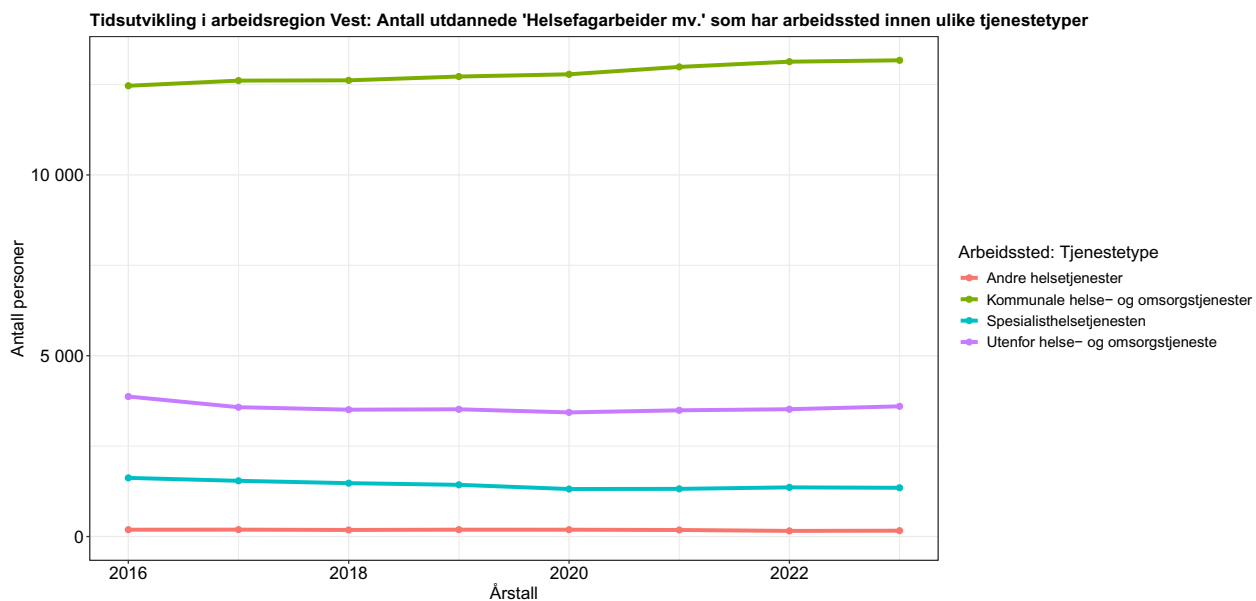
Vest

Vest: Helsefagarbeider mv.



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	15 593	15 500	15 563	15 602	15 627	15 783	15 990	16 069
Privat	2 556	2 417	2 219	2 258	2 092	2 195	2 179	2 212

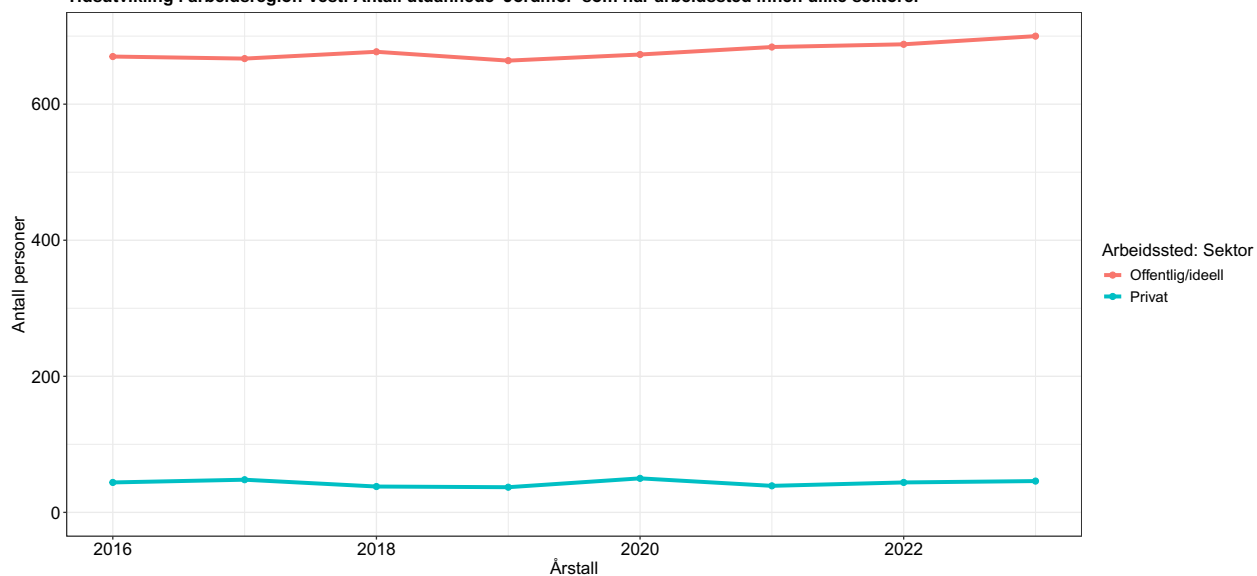
Vest: Helsefagarbeider mv.



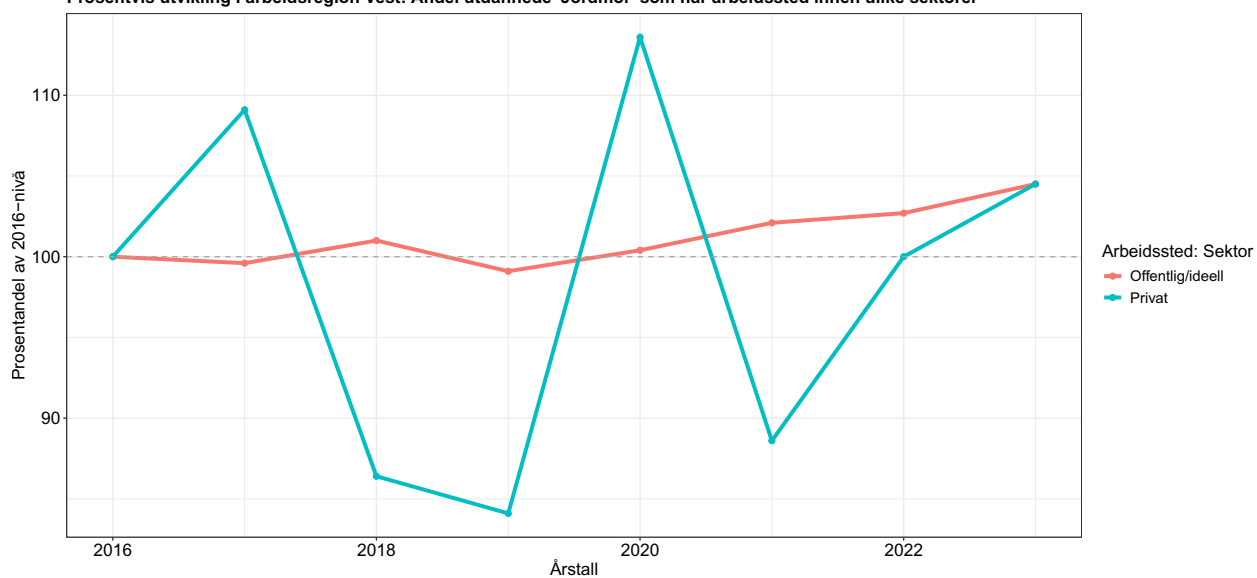
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	189	191	182	190	189	181	156	162
Kommunale helse- og omsorgstjenester	12 466	12 608	12 616	12 721	12 783	12 987	13 132	13 170
Spesialisthelsetjenesten	1 622	1 541	1 476	1 430	1 314	1 319	1 360	1 348
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	3 872	3 577	3 508	3 519	3 433	3 491	3 521	3 601

Vest: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



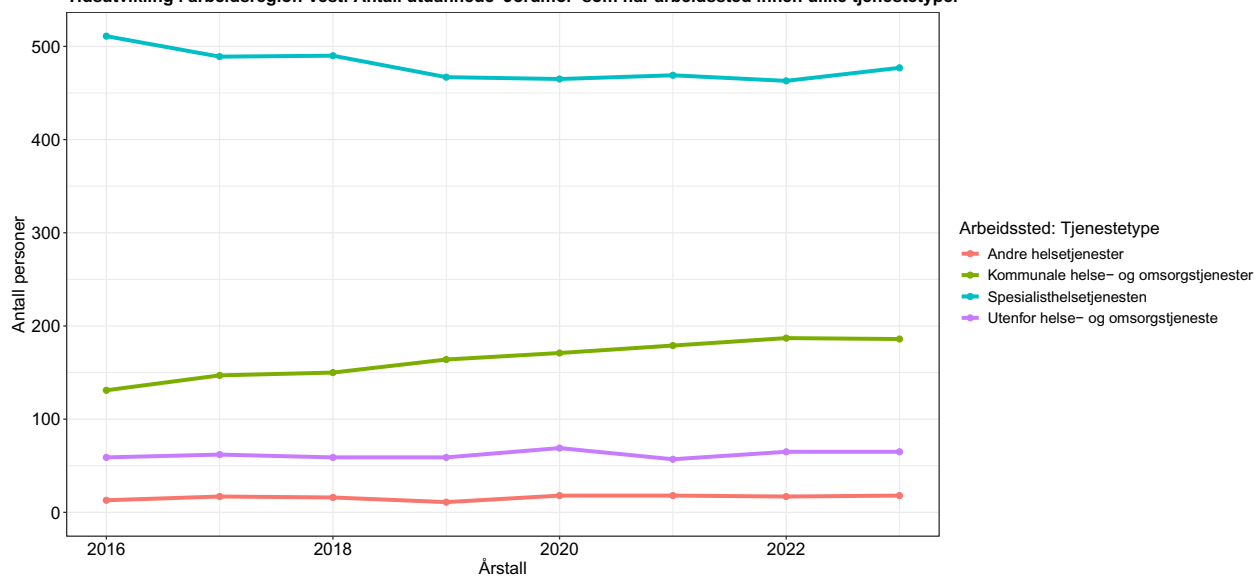
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



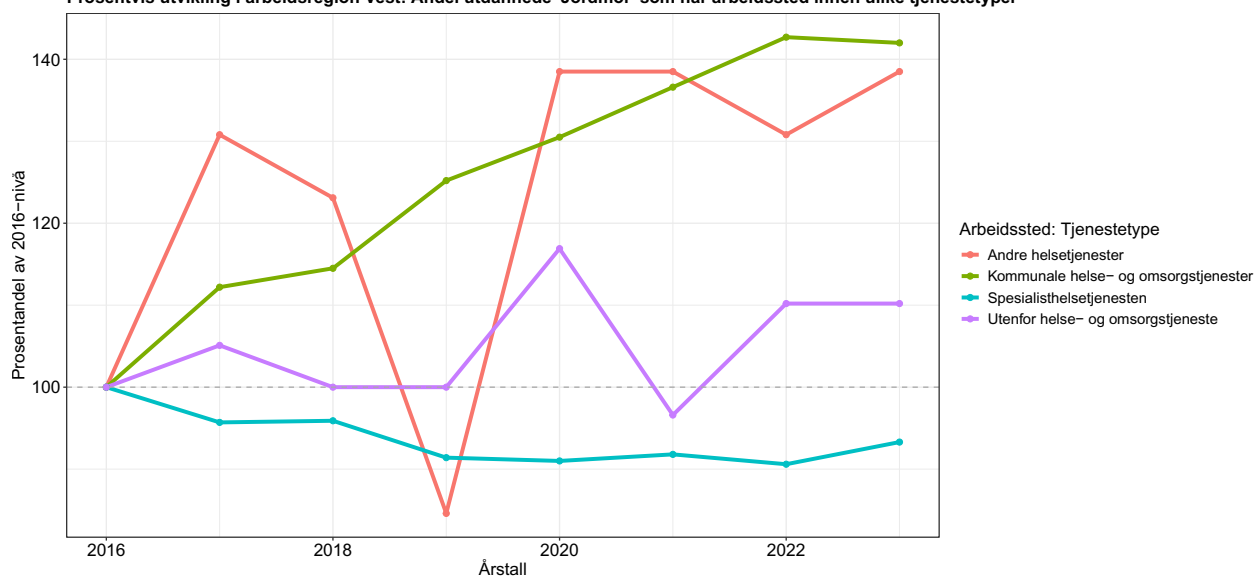
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	670	667	677	664	673	684	688	700
Privat	44	48	38	37	50	39	44	46

Vest: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



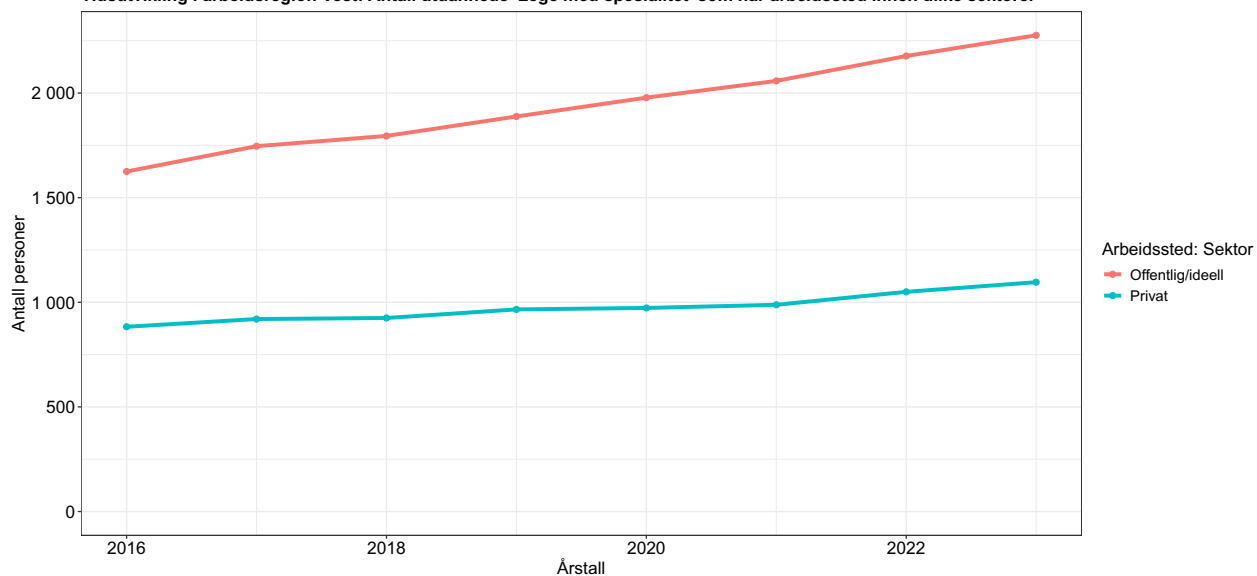
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



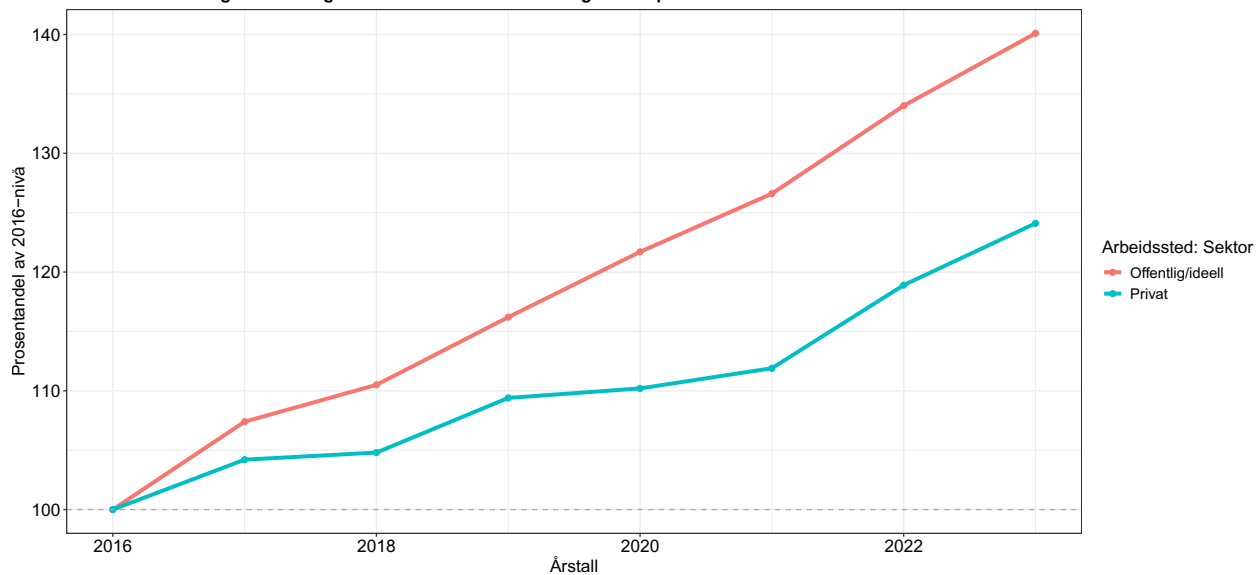
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	13	17	16	11	18	18	17	18
Kommunale helse- og omsorgstjenester	131	147	150	164	171	179	187	186
Spesialisthelsetjenesten	511	489	490	467	465	469	463	477
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	59	62	59	59	69	57	65	65

Vest: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer

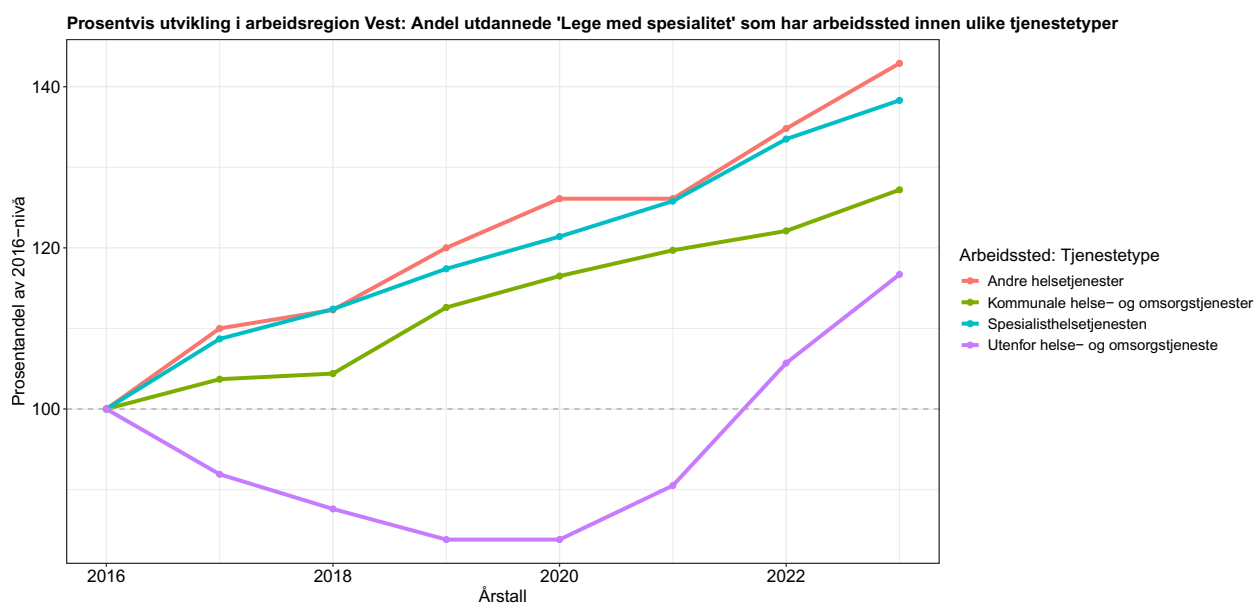
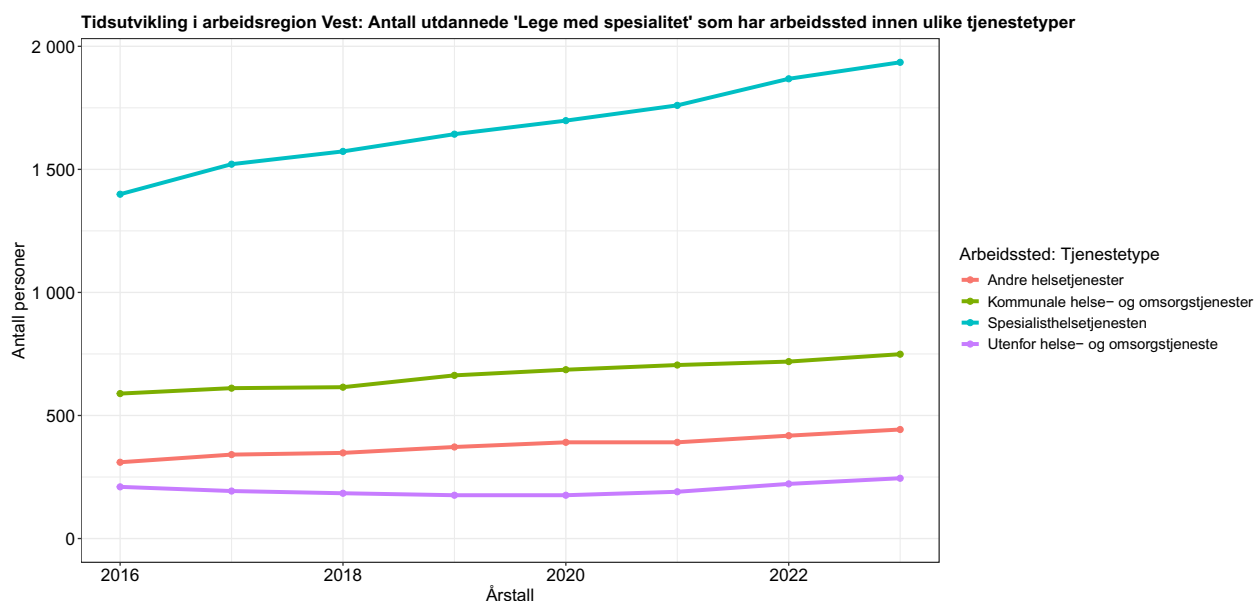


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



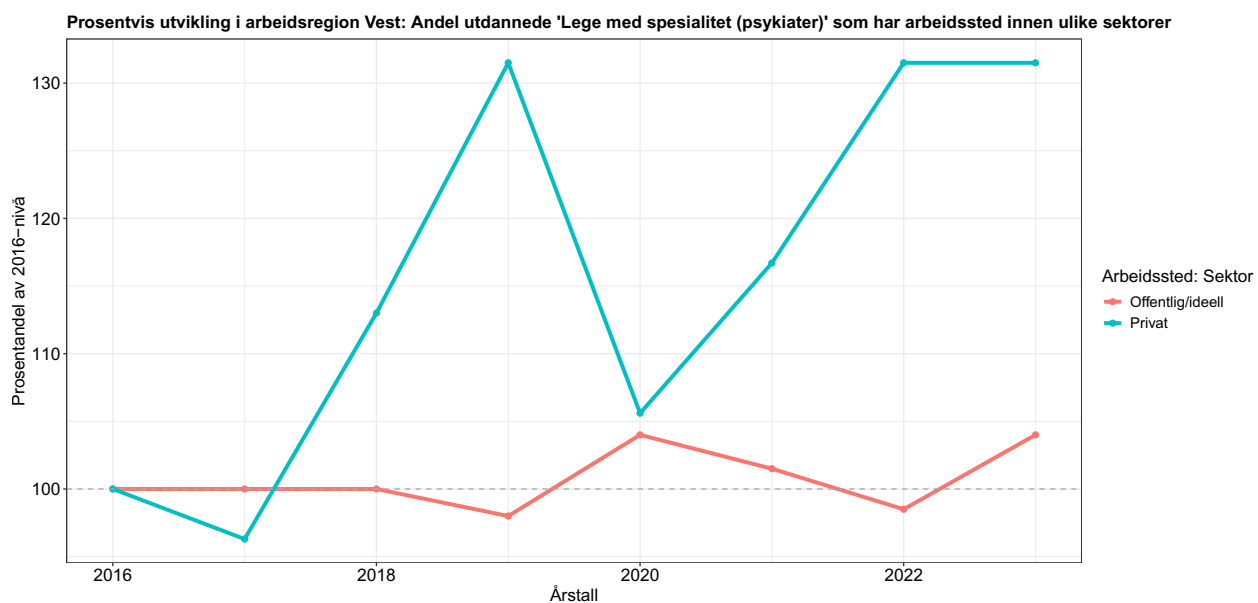
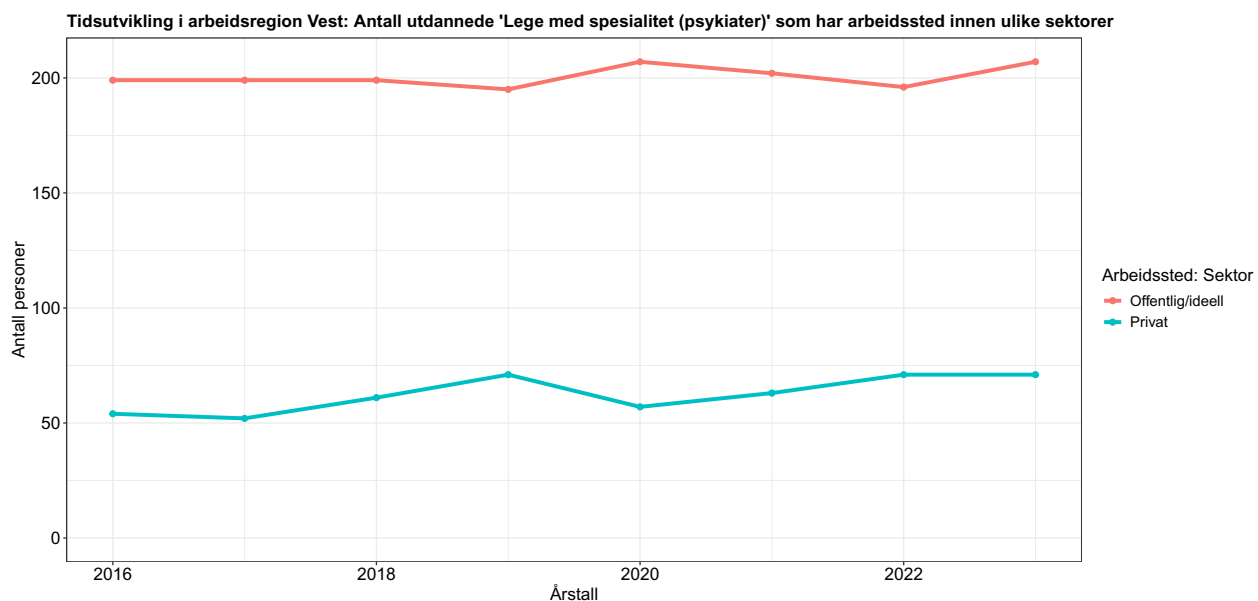
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 625	1 746	1 795	1 888	1 978	2 058	2 177	2 276
Privat	883	920	925	966	973	988	1 050	1 096

Vest: Lege med spesialitet



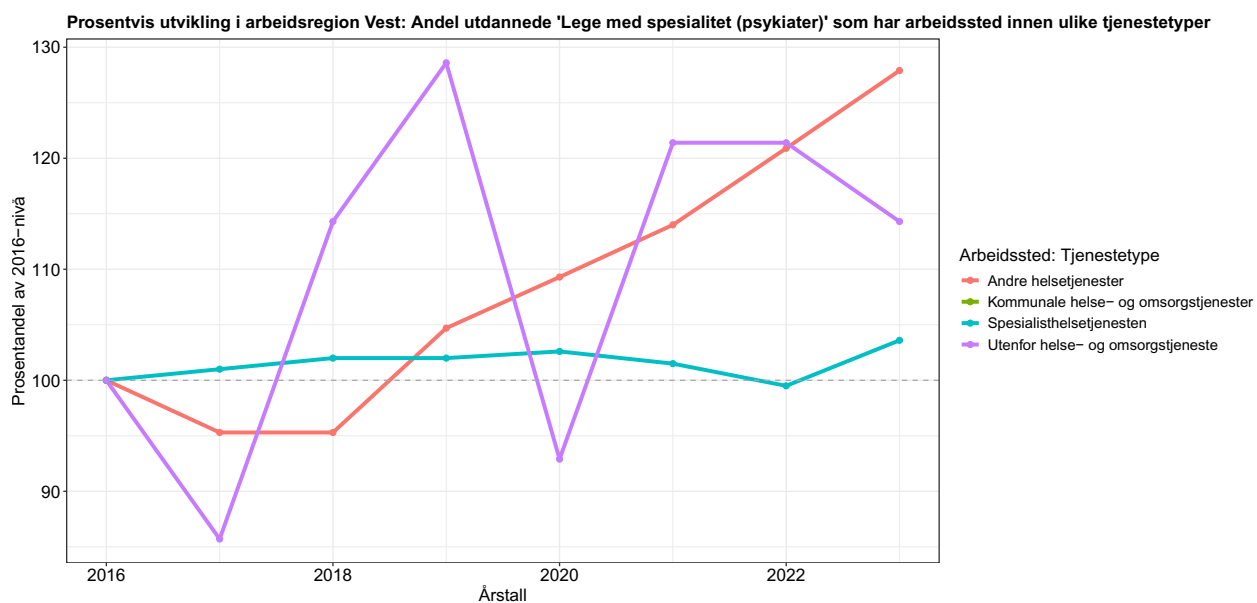
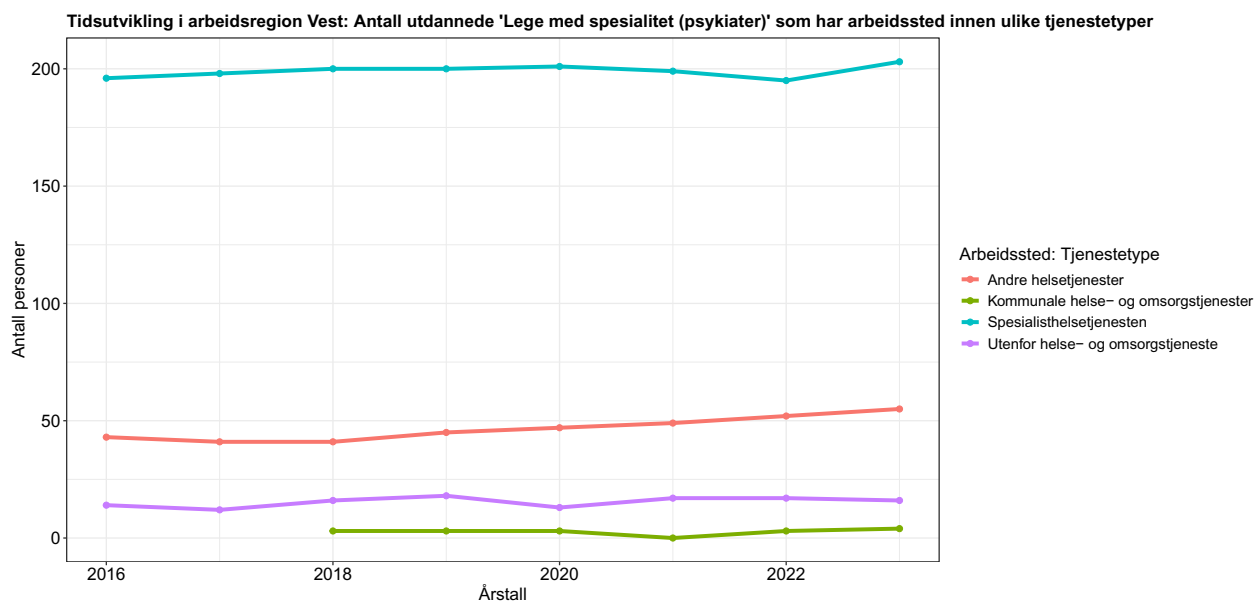
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	310	341	348	372	391	391	418	443
Kommunale helse- og omsorgstjenester	589	611	615	663	686	705	719	749
Spesialisthelsetjenesten	1 399	1 521	1 573	1 643	1 698	1 760	1 868	1 935
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	210	193	184	176	176	190	222	245

Vest: Lege med spesialitet (psykiater)



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	199	199	199	195	207	202	196	207
Privat	54	52	61	71	57	63	71	71

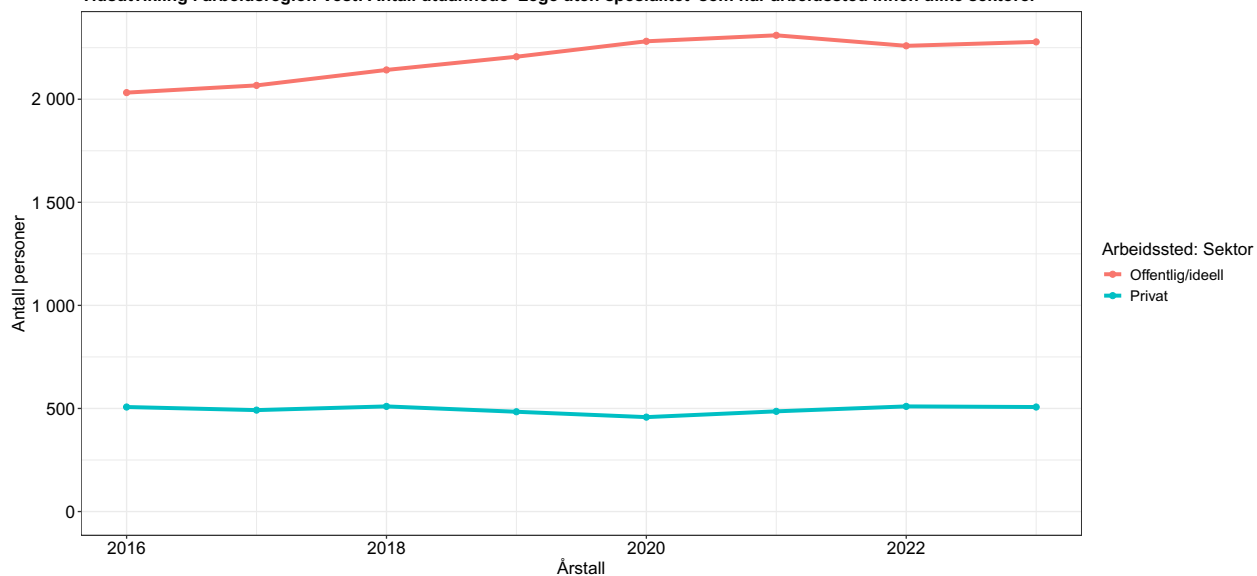
Vest: Lege med spesialitet (psykiater)



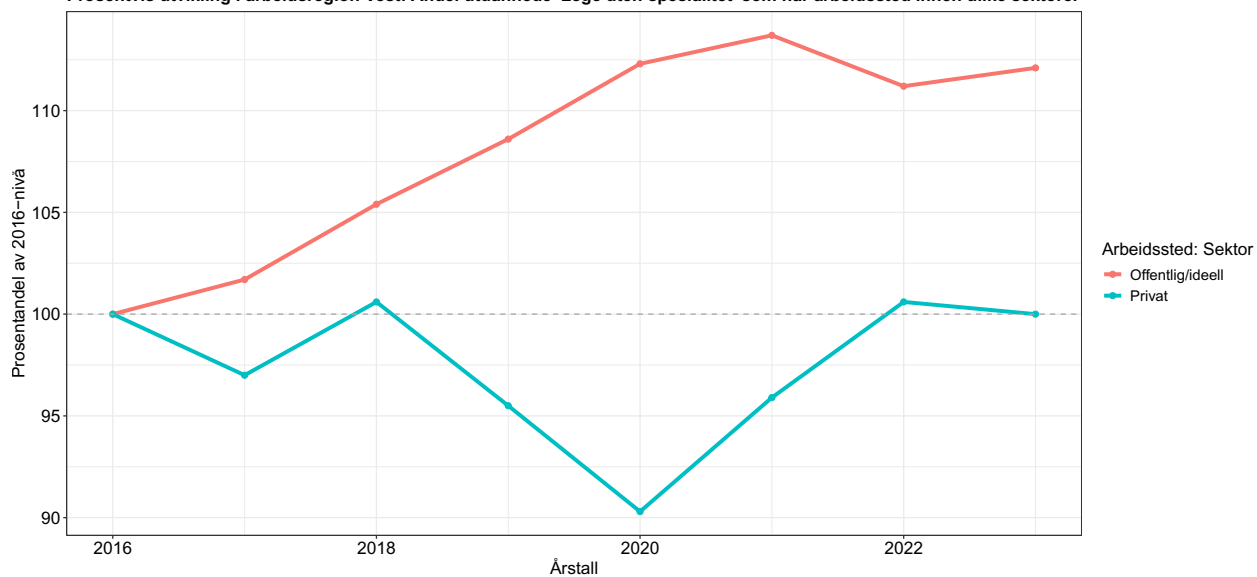
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	43	41	41	45	47	49	52	55
Kommunale helse- og omsorgstjenester	-	-	3	3	3	0	3	4
Spesialisthelsetjenesten	196	198	200	200	201	199	195	203
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	14	12	16	18	13	17	17	16

Vest: Lege uten spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



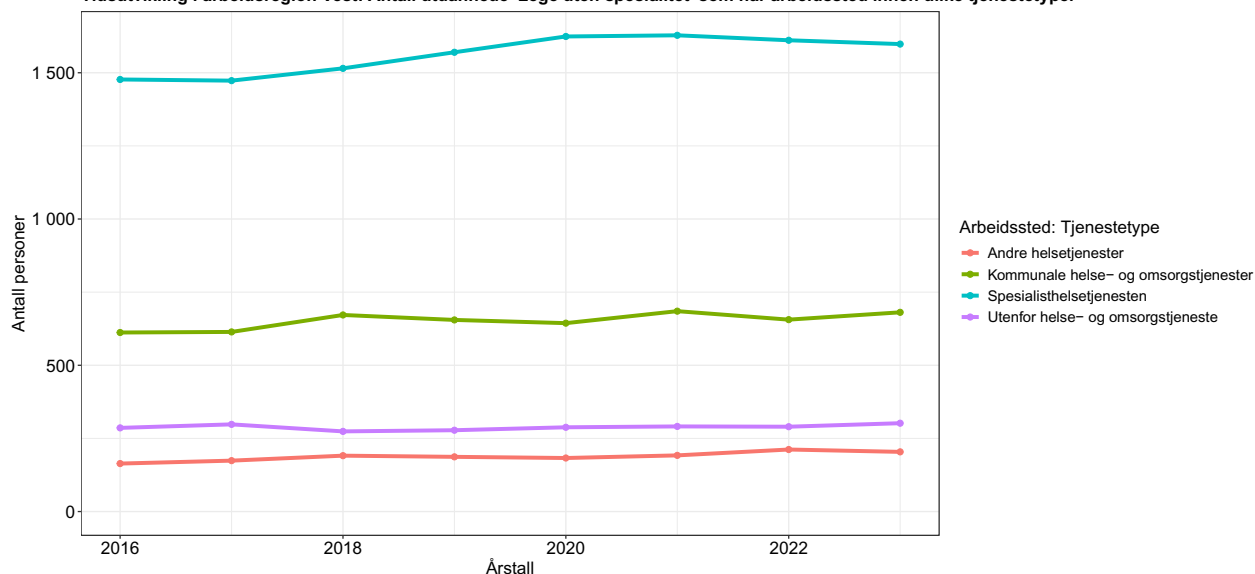
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



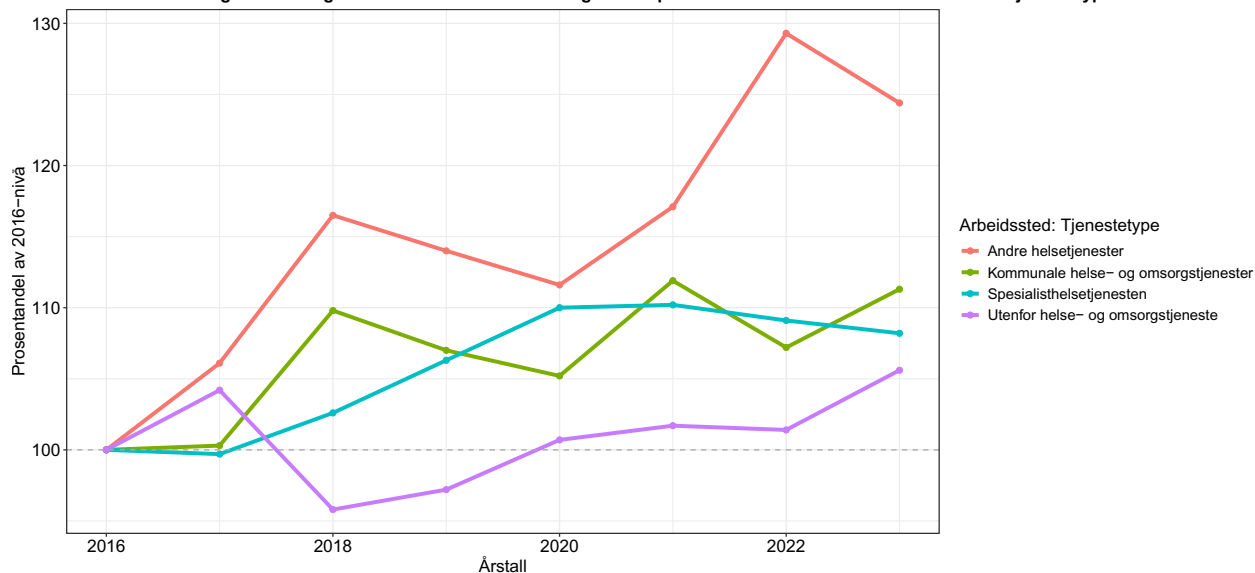
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	2 032	2 067	2 142	2 206	2 281	2 310	2 259	2 278
Privat	507	492	510	484	458	486	510	507

Vest: Lege uten spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

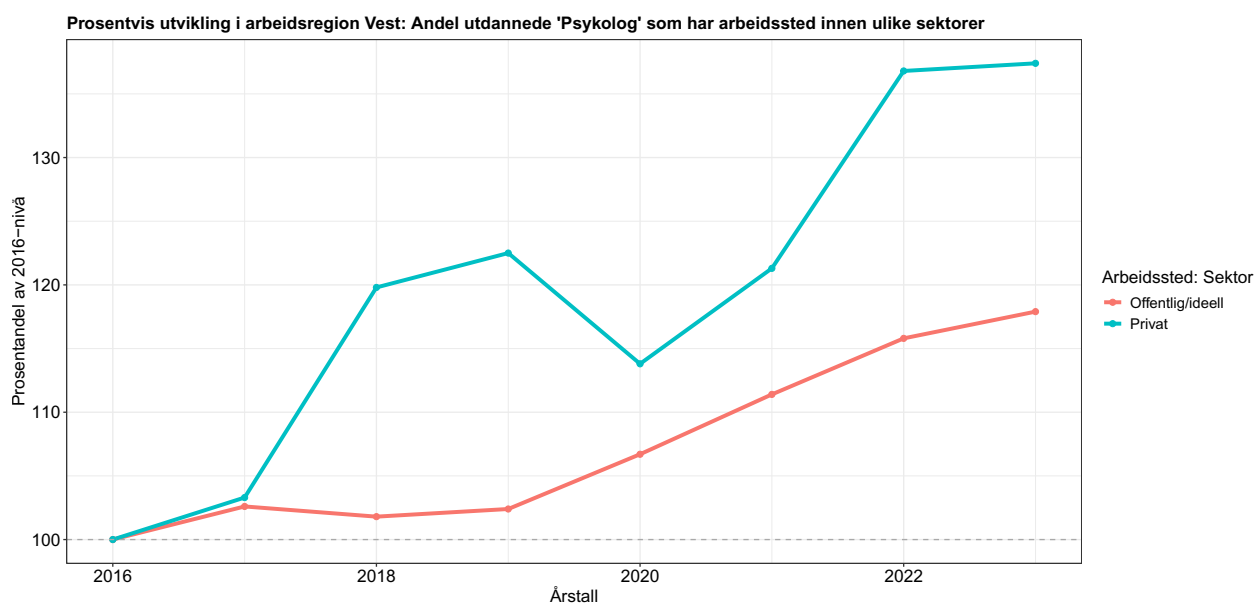
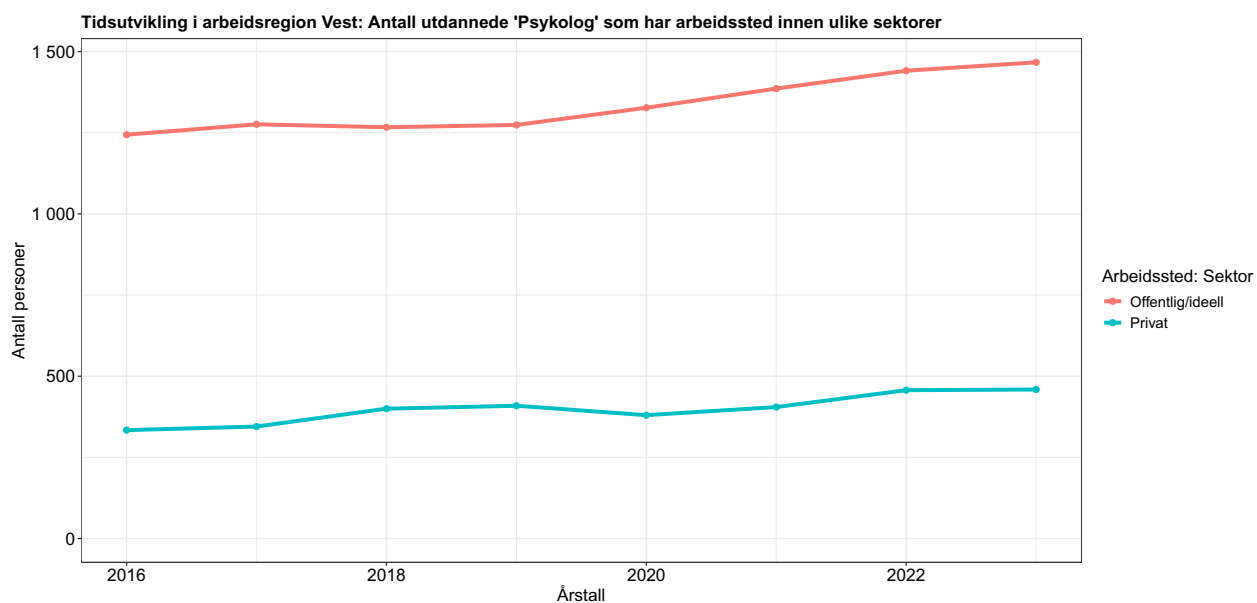


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	164	174	191	187	183	192	212	204
Kommunale helse- og omsorgstjenester	612	614	672	655	644	685	656	681
Spesialisthelsetjenesten	1 477	1 473	1 515	1 570	1 624	1 628	1 611	1 598
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	286	298	274	278	288	291	290	302

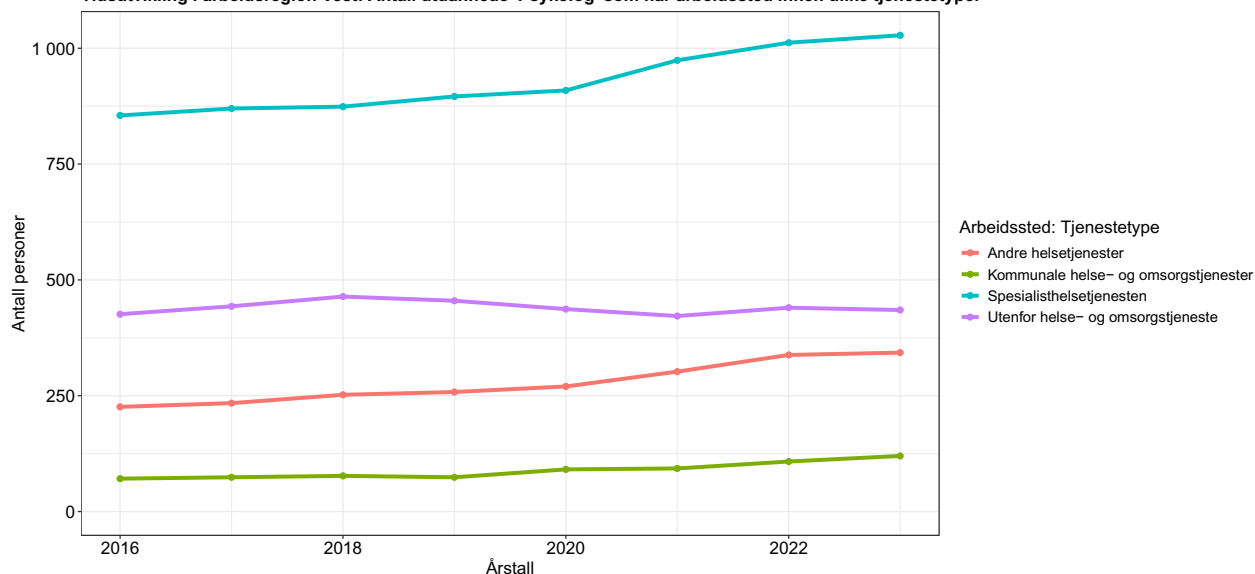
Vest: Psykolog



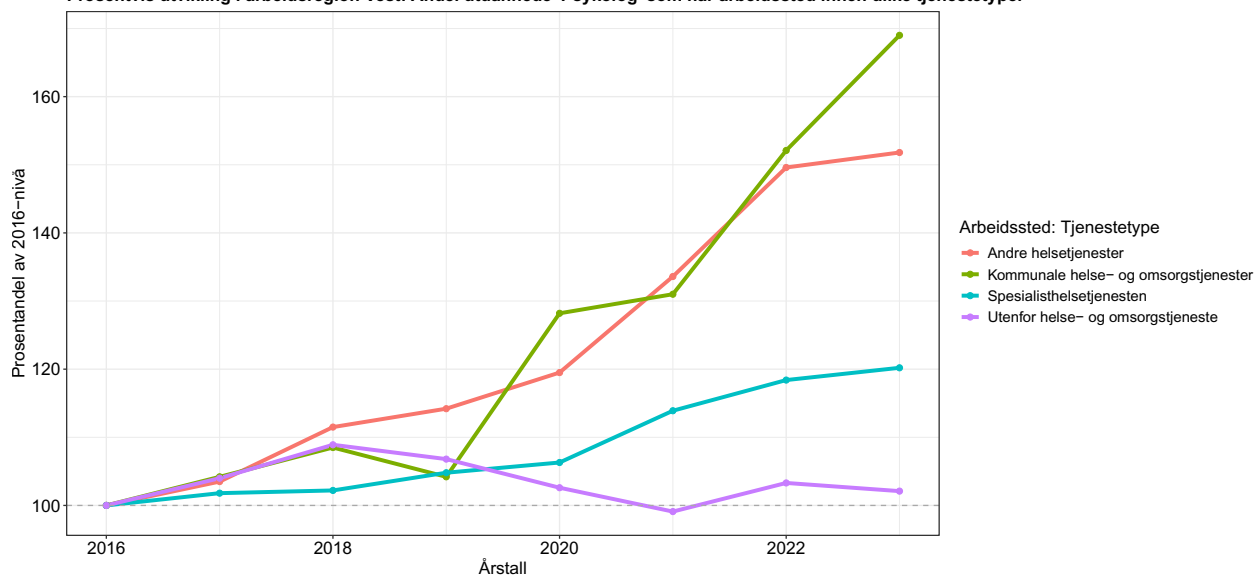
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 244	1 276	1 267	1 274	1 327	1 386	1 441	1 467
Privat	334	345	400	409	380	405	457	459

Vest: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

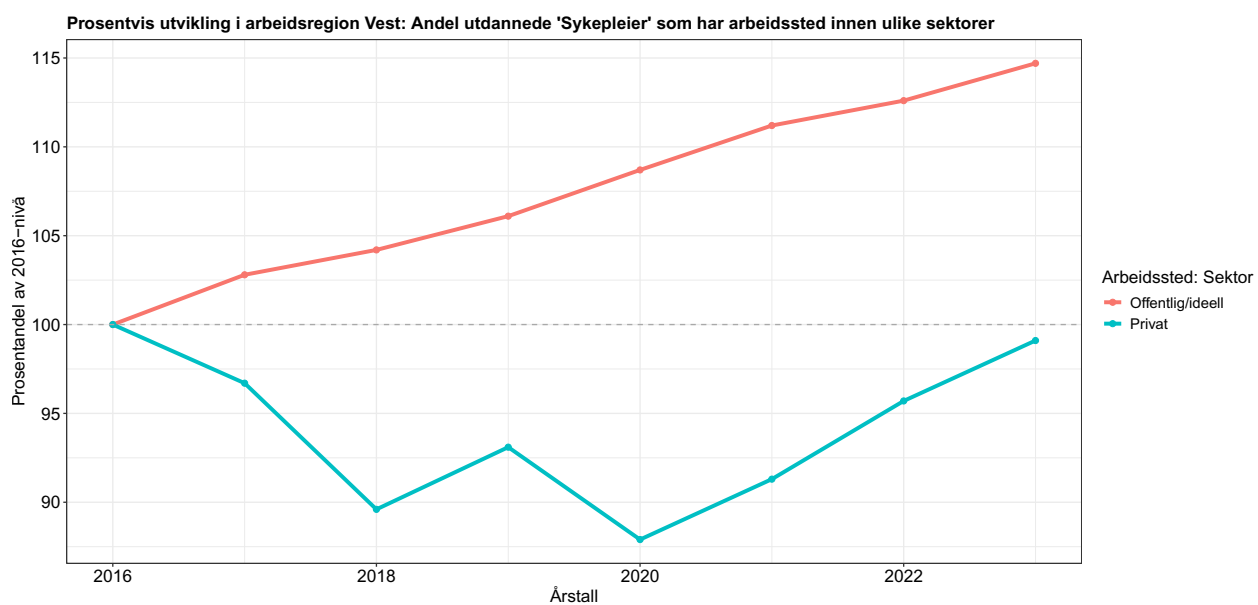
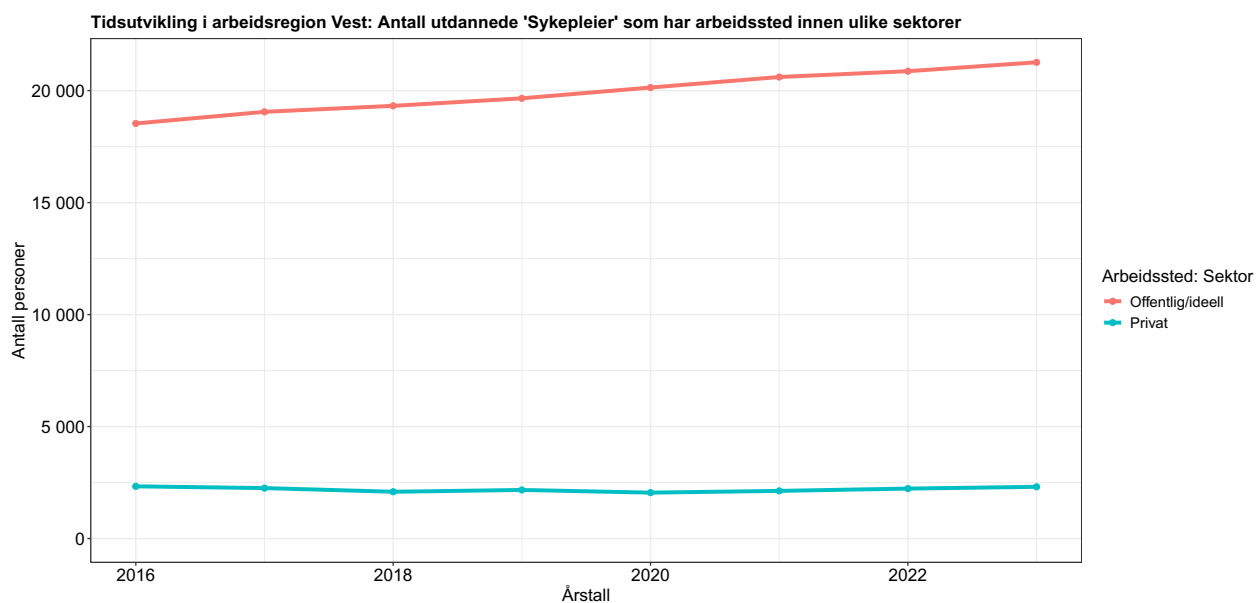


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



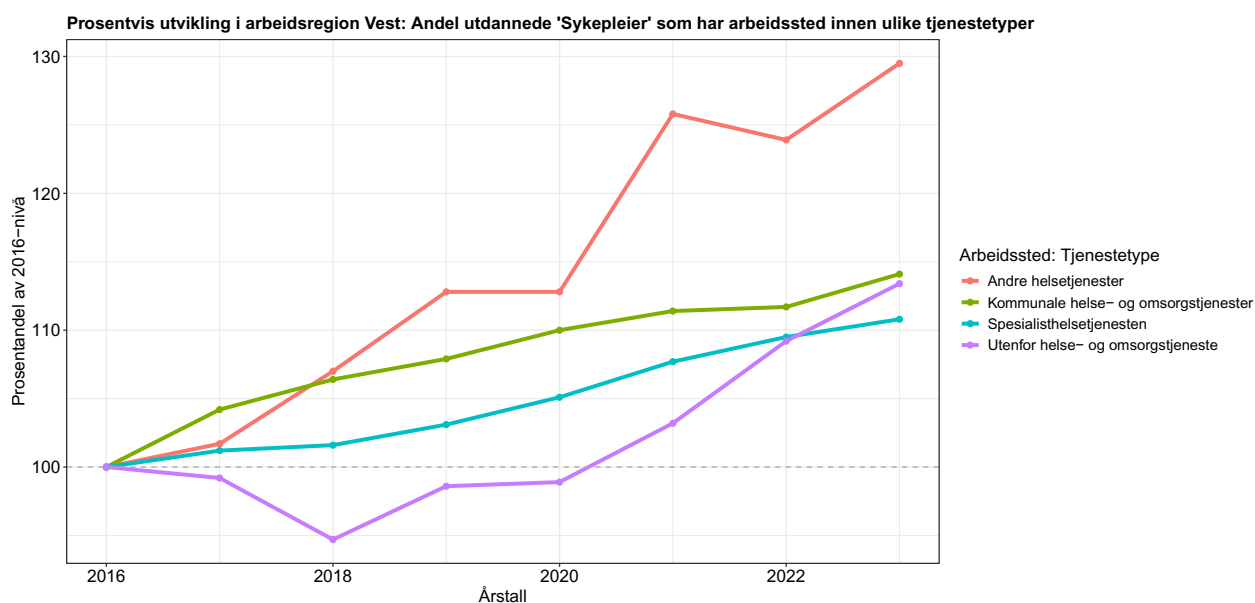
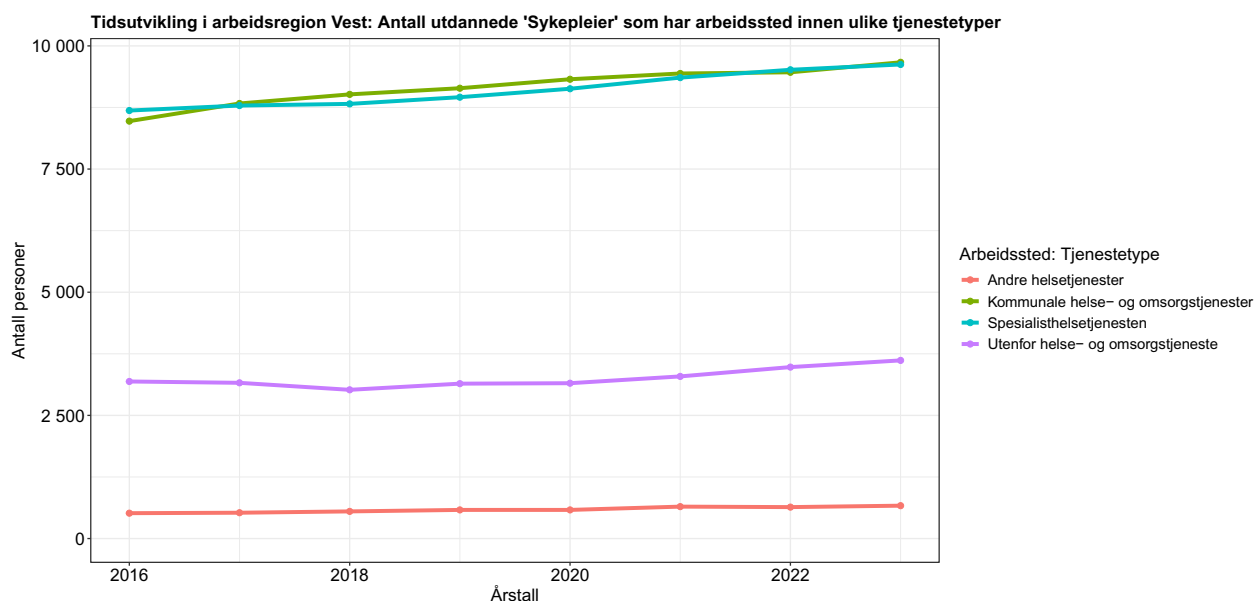
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	226	234	252	258	270	302	338	343
Kommunale helse- og omsorgstjenester	71	74	77	74	91	93	108	120
Spesialisthelsetjenesten	855	870	874	896	909	974	1 012	1 028
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	426	443	464	455	437	422	440	435

Vest: Sykepleier



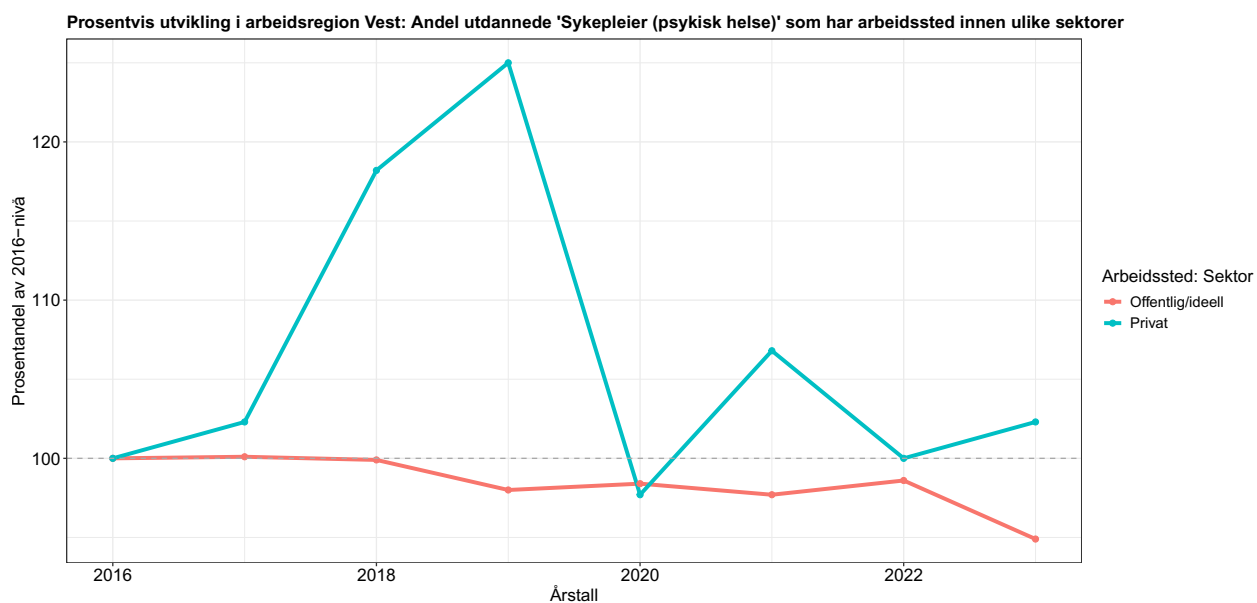
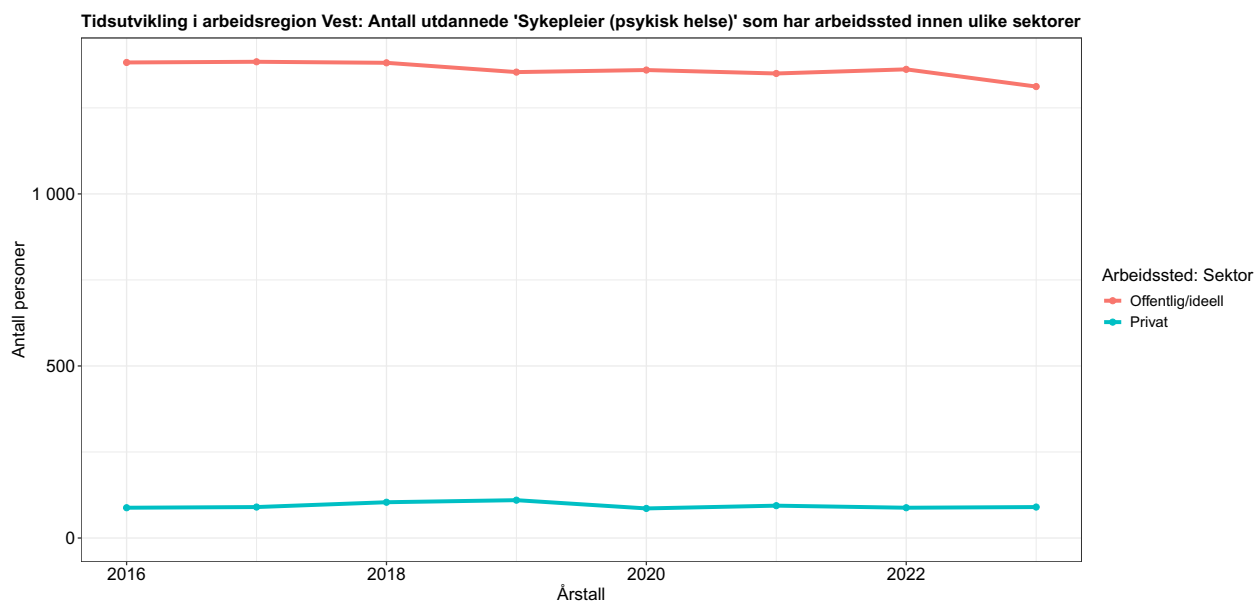
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	18 533	19 052	19 320	19 656	20 137	20 607	20 867	21 264
Privat	2 331	2 253	2 089	2 169	2 050	2 128	2 230	2 309

Vest: Sykepleier



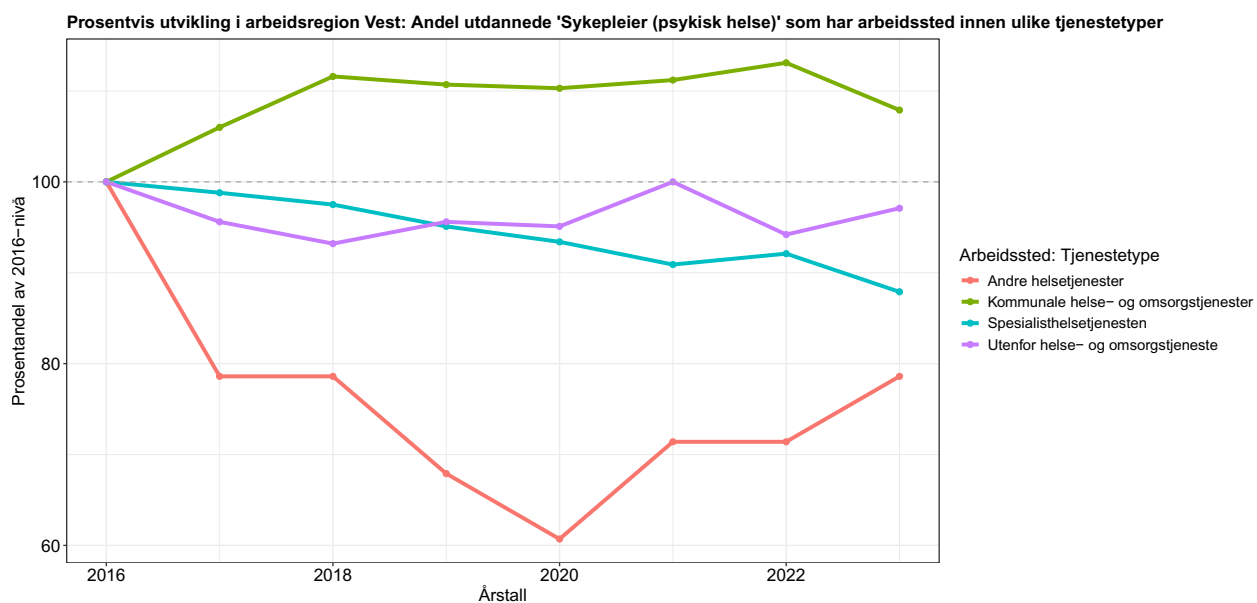
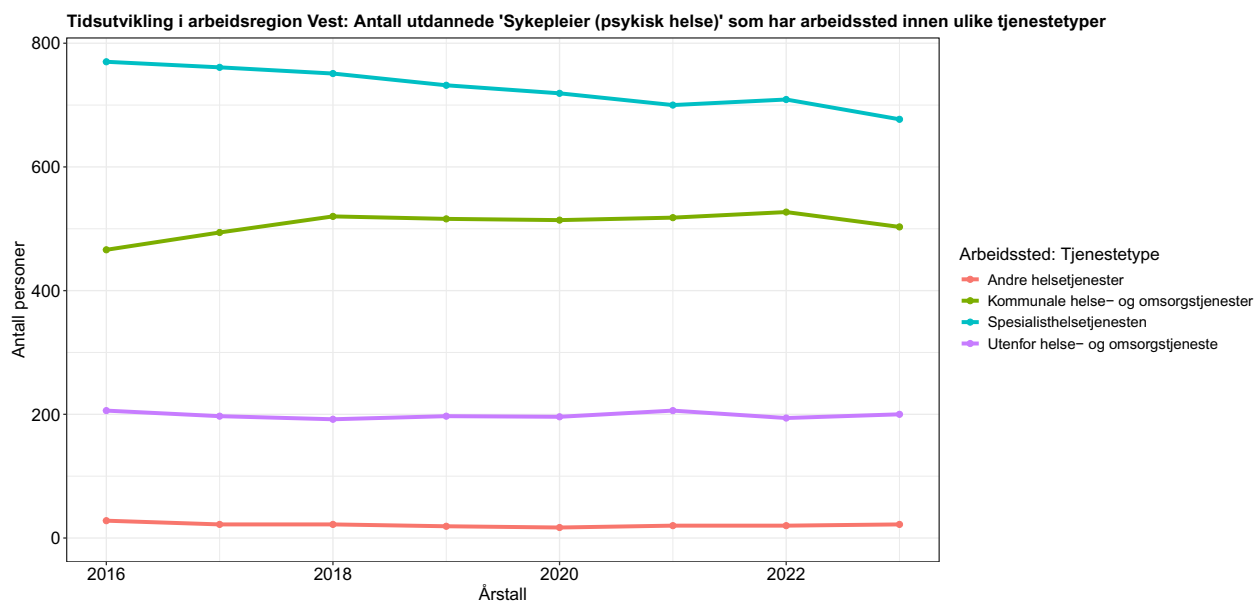
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	515	524	551	581	581	648	638	667
Kommunale helse- og omsorgstjenester	8 473	8 831	9 016	9 141	9 323	9 440	9 464	9 667
Spesialisthelsetjenesten	8 688	8 789	8 823	8 959	9 130	9 356	9 515	9 623
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	3 188	3 161	3 019	3 144	3 153	3 291	3 480	3 616

Vest: Sykepleier (psykisk helse)



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 382	1 384	1 381	1 354	1 360	1 350	1 362	1 312
Privat	88	90	104	110	86	94	88	90

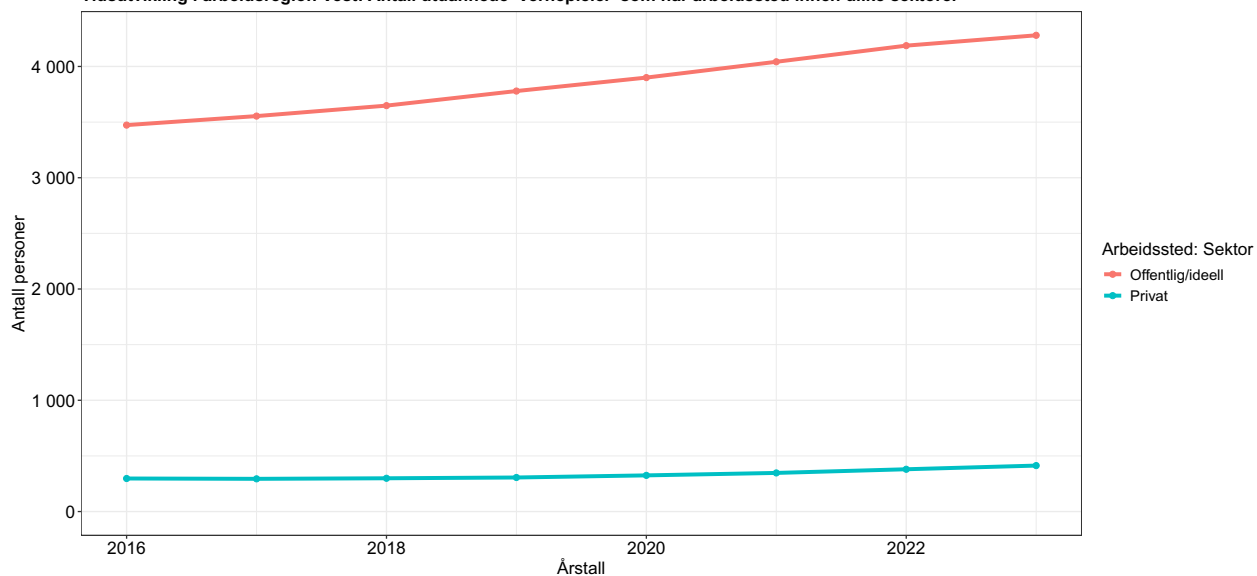
Vest: Sykepleier (psykisk helse)



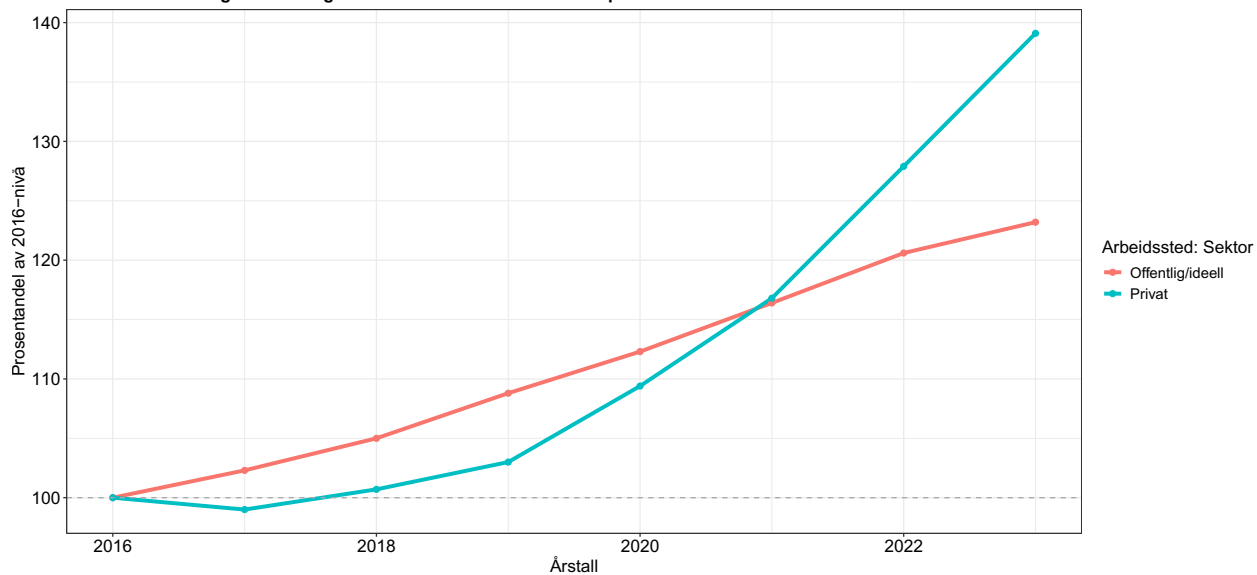
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	28	22	22	19	17	20	20	22
Kommunale helse- og omsorgstjenester	466	494	520	516	514	518	527	503
Spesialisthelsetjenesten	770	761	751	732	719	700	709	677
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	206	197	192	197	196	206	194	200

Vest: Vernepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer



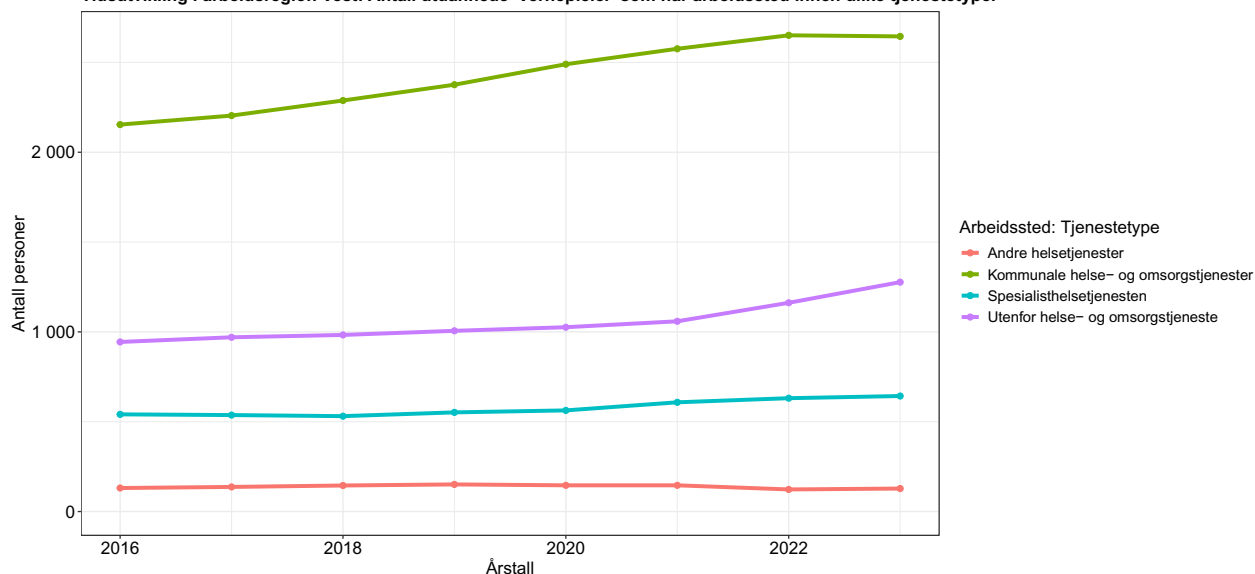
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer



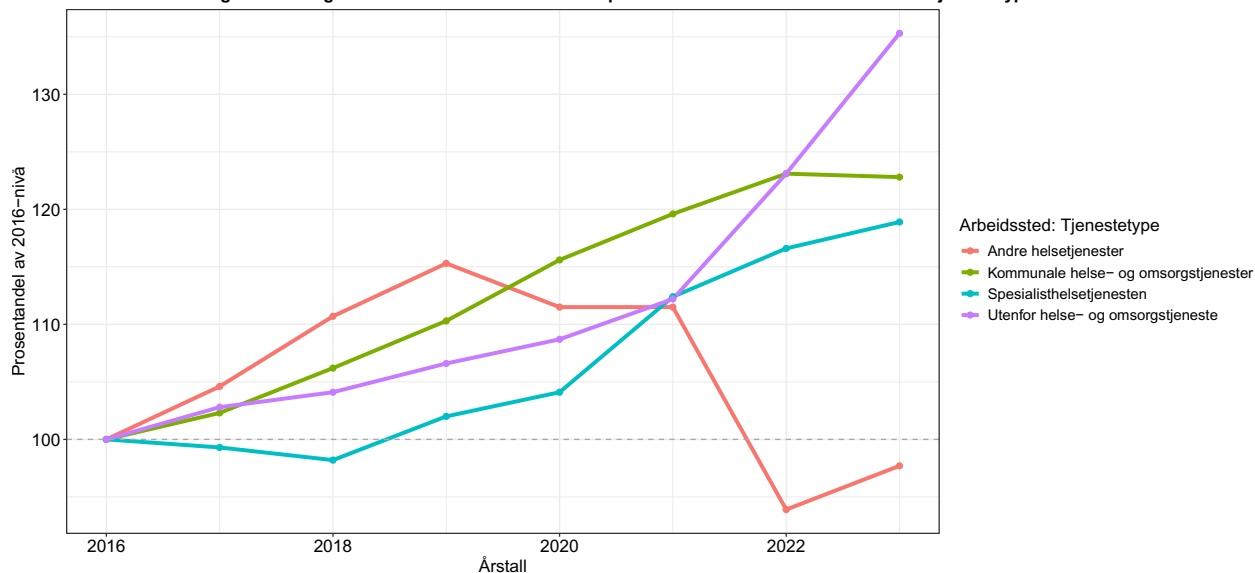
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	3 473	3 554	3 648	3 779	3 900	4 042	4 187	4 280
Privat	297	294	299	306	325	347	380	413

Vest: Vernepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Vest: Antall utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



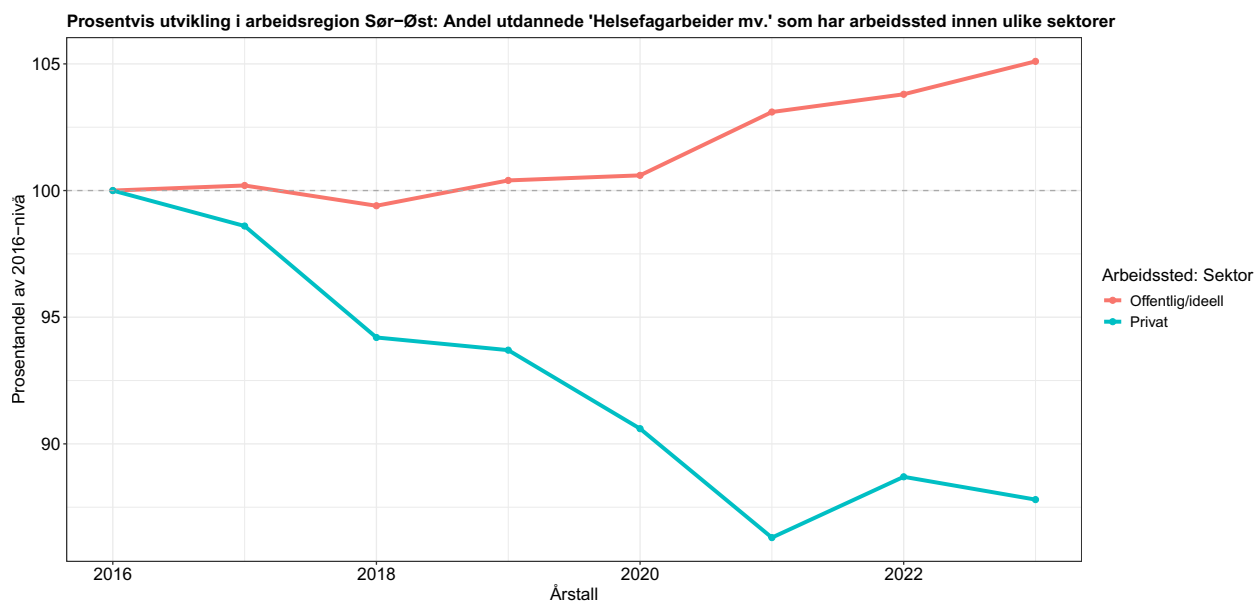
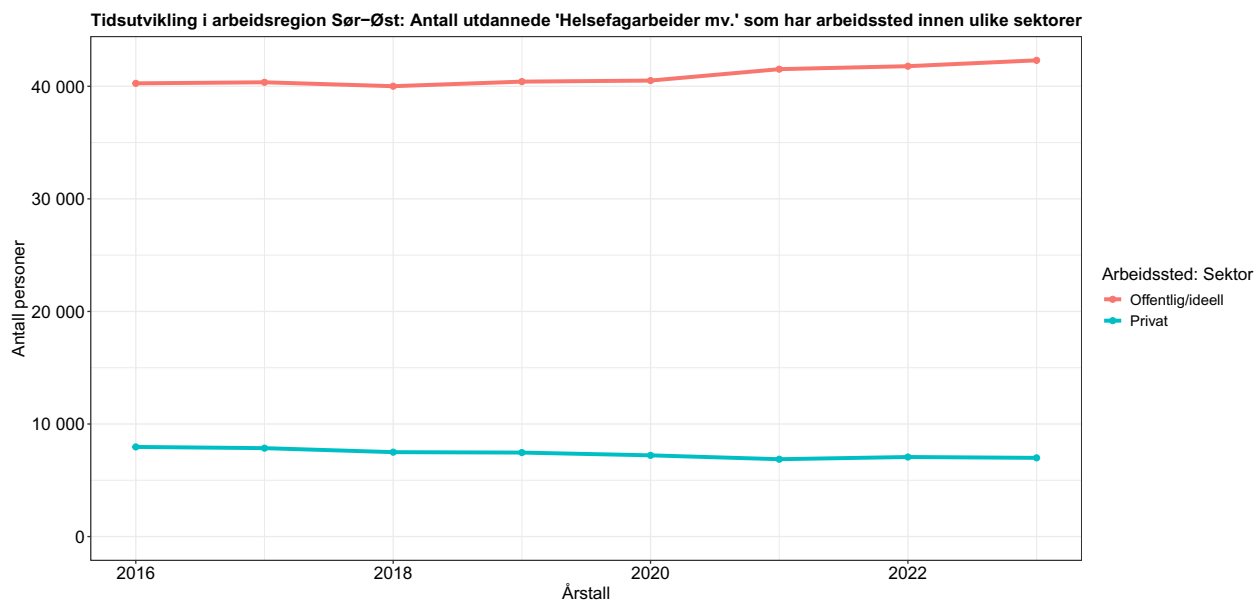
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Vest: Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	131	137	145	151	146	146	123	128
Kommunale helse- og omsorgstjenester	2 154	2 204	2 288	2 376	2 490	2 576	2 651	2 645
Spesialisthelsetjenesten	541	537	531	552	563	608	631	643
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	944	970	983	1 006	1 026	1 059	1 162	1 277

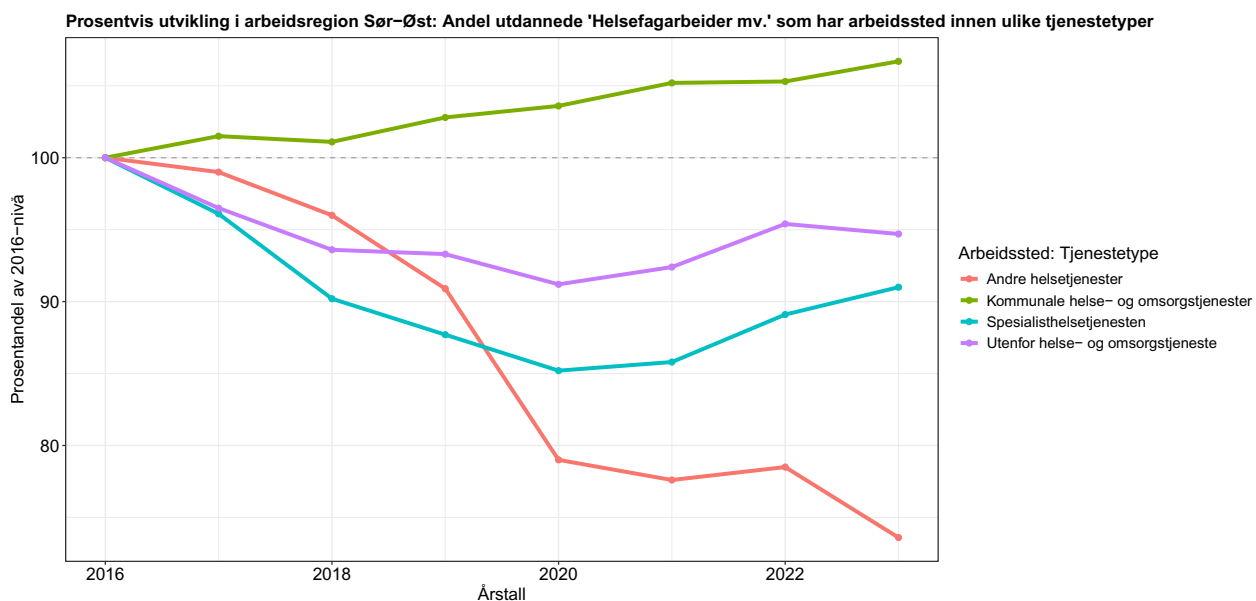
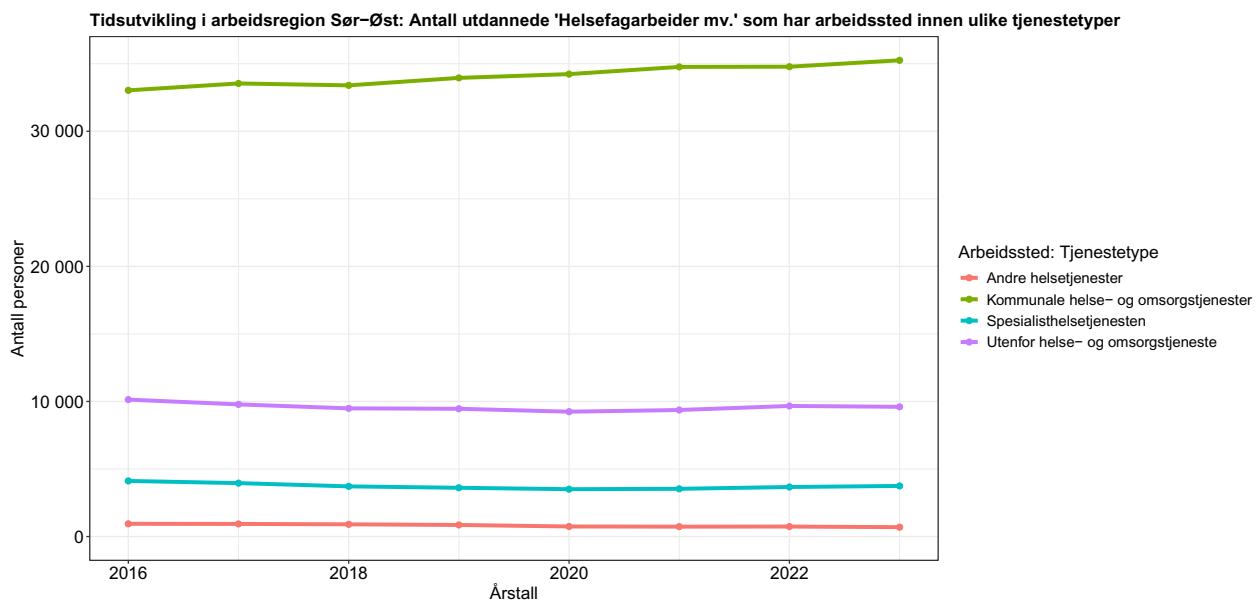
Sør-Øst

Sør-Øst: Helsefagarbeider mv.



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	40 261	40 355	40 007	40 413	40 507	41 521	41 784	42 304
Privat	7 964	7 855	7 500	7 461	7 216	6 873	7 068	6 992

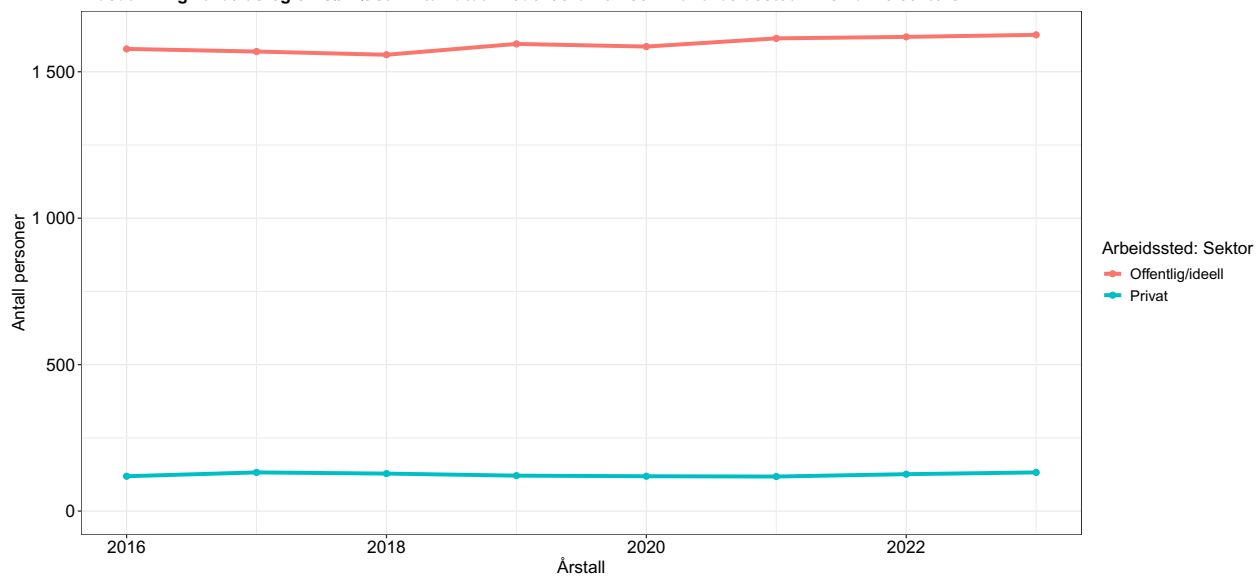
Sør-Øst: Helsefagarbeider mv.



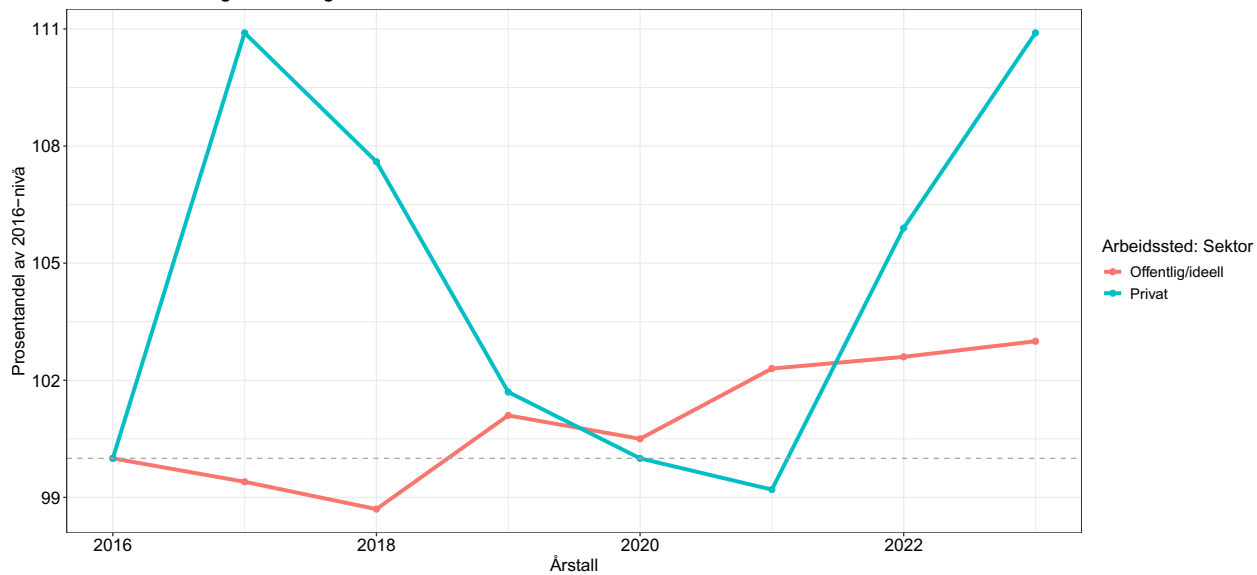
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	943	934	905	857	745	732	740	694
Kommunale helse- og omsorgstjenester	33 029	33 539	33 399	33 950	34 231	34 763	34 779	35 253
Spesialisthelsetjenesten	4 116	3 955	3 714	3 609	3 506	3 532	3 667	3 746
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	10 137	9 782	9 489	9 458	9 241	9 367	9 666	9 603

Sør-Øst: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer

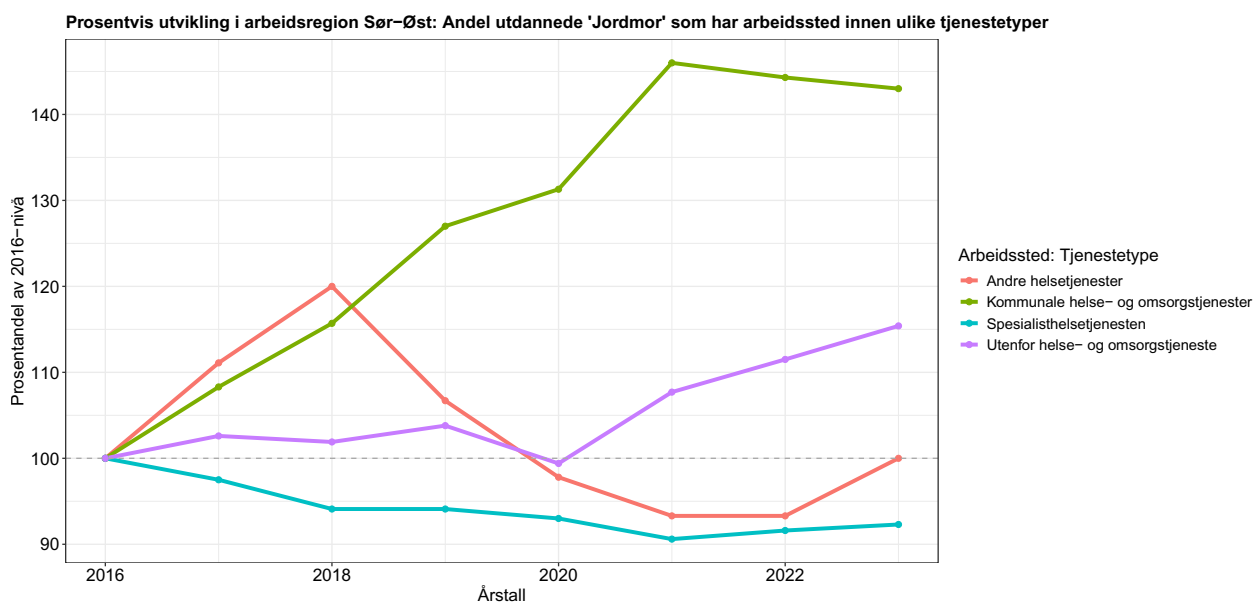
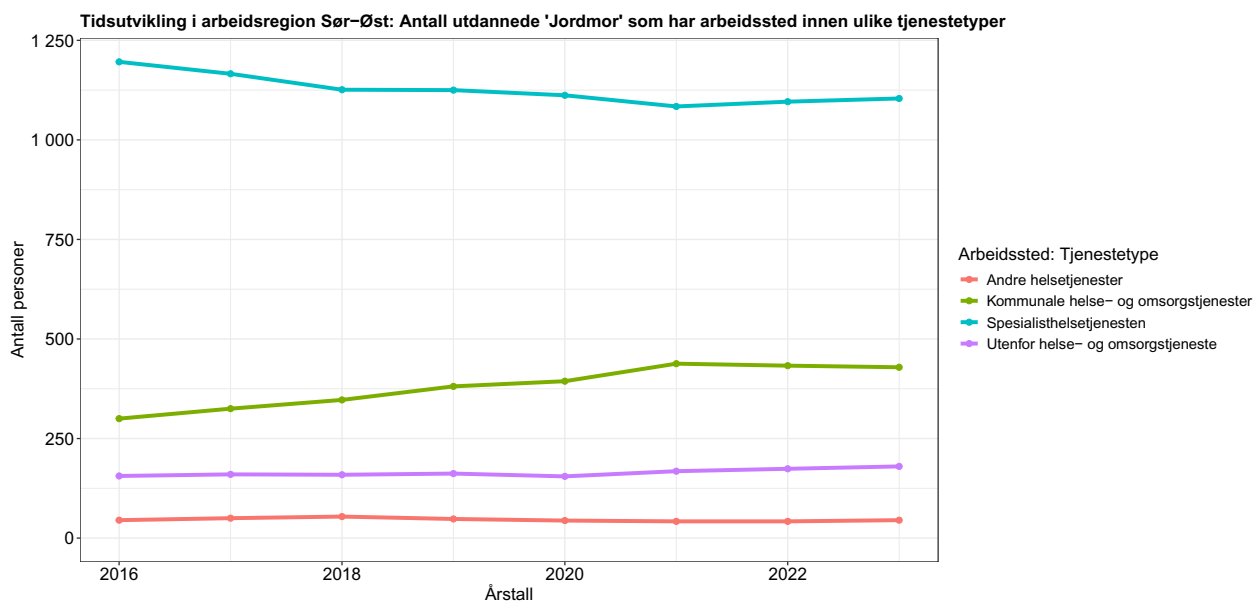


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 578	1 569	1 558	1 595	1 586	1 614	1 619	1 626
Privat	119	132	128	121	119	118	126	132

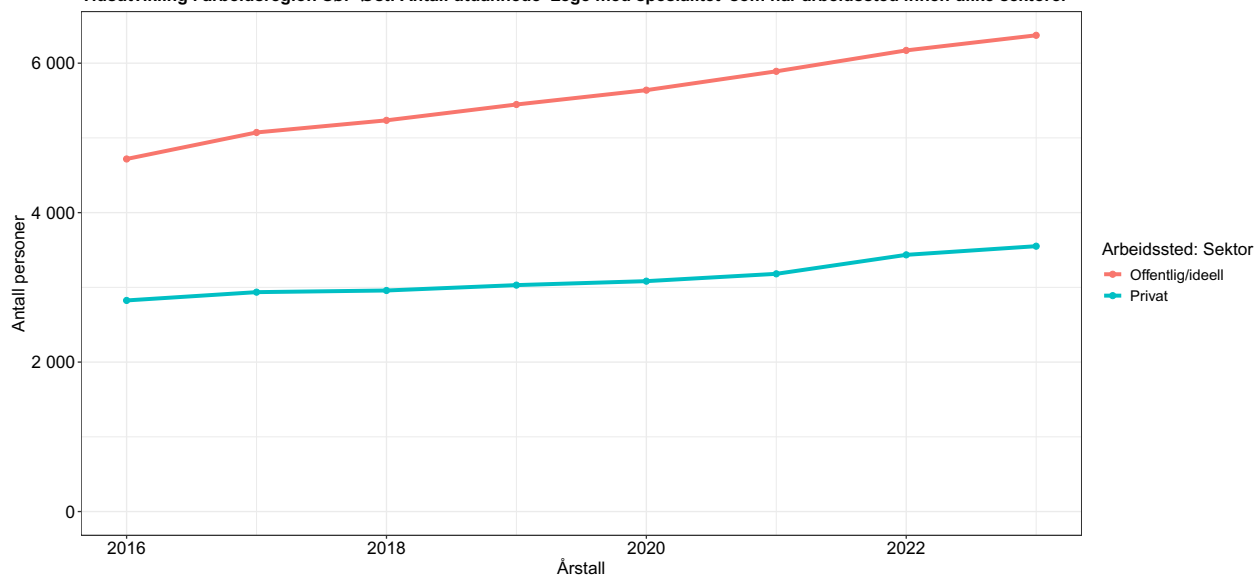
Sør-Øst: Jordmor



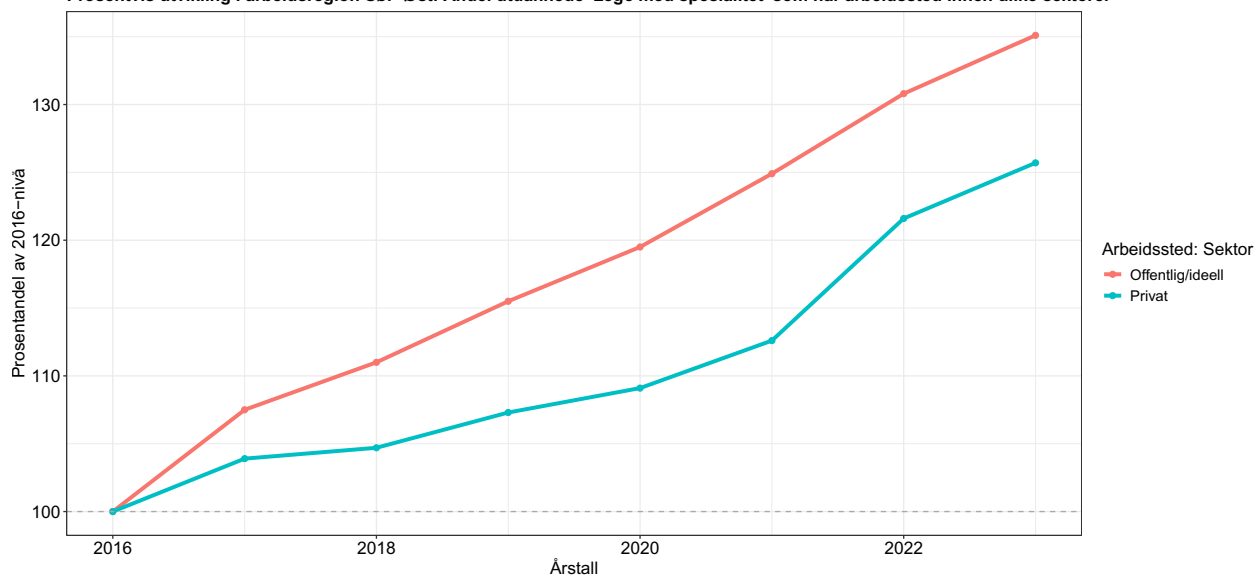
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	45	50	54	48	44	42	42	45
Kommunale helse- og omsorgstjenester	300	325	347	381	394	438	433	429
Spesialisthelsetjenesten	1 196	1 166	1 126	1 125	1 112	1 084	1 096	1 104
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	156	160	159	162	155	168	174	180

Sør-Øst: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



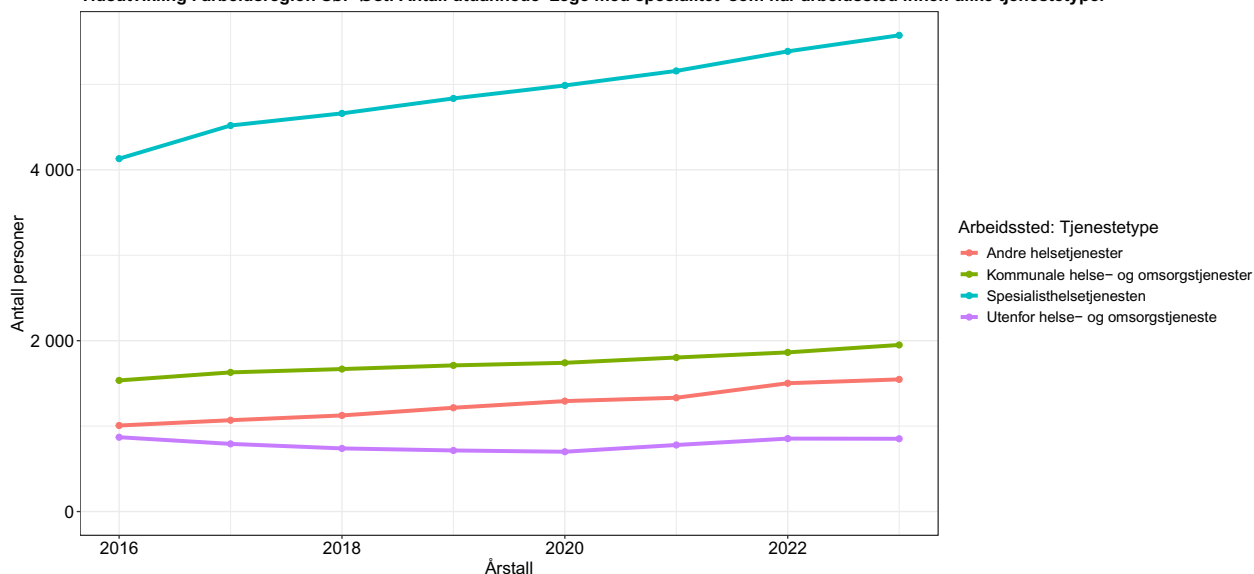
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



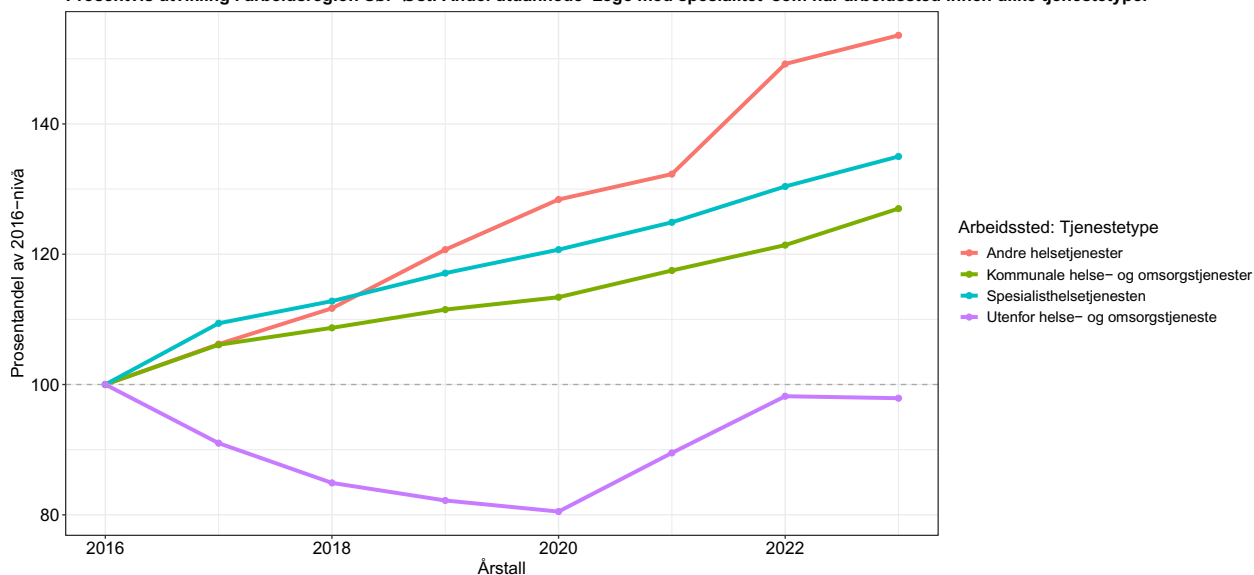
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	4 718	5 073	5 235	5 447	5 639	5 891	6 171	6 373
Privat	2 825	2 936	2 958	3 030	3 083	3 181	3 435	3 551

Sør-Øst: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



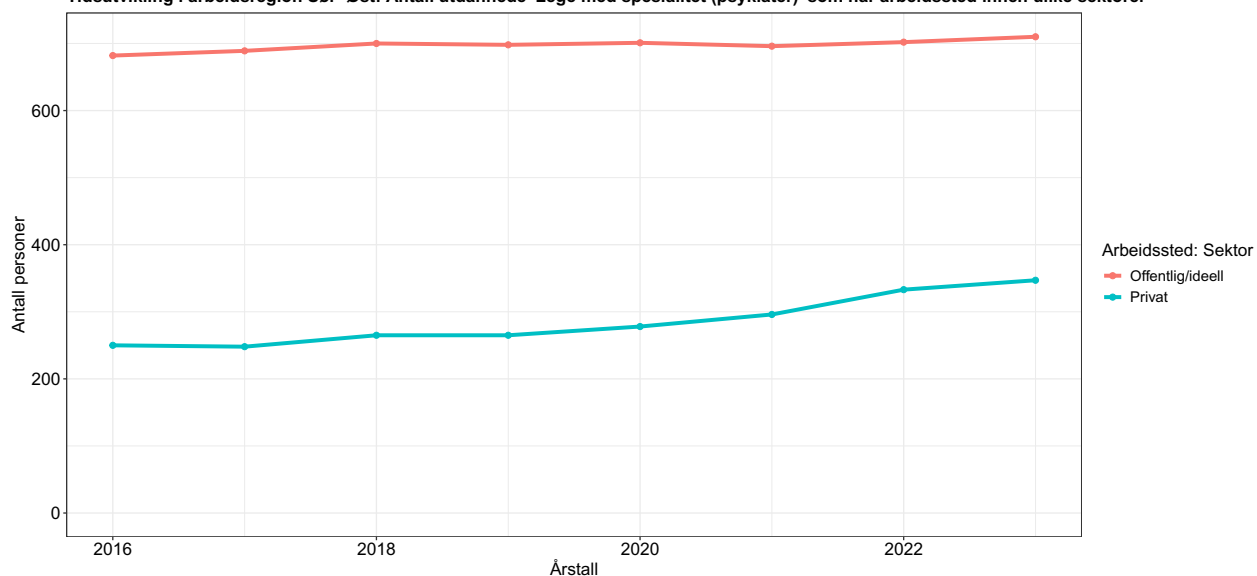
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



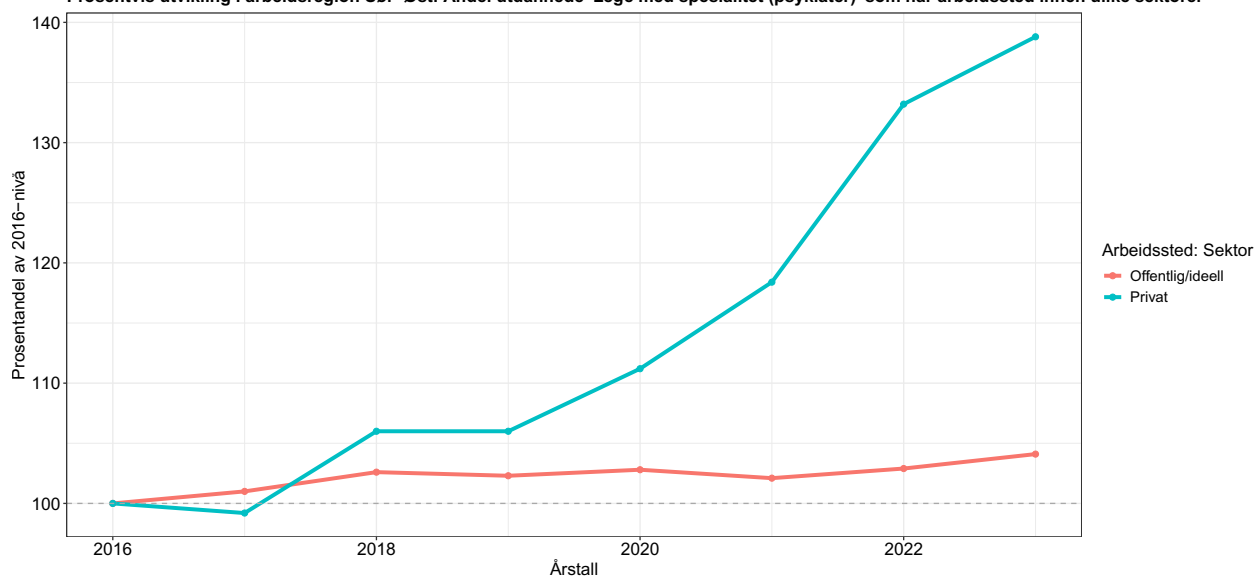
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	1 007	1 069	1 125	1 215	1 293	1 332	1 502	1 547
Kommunale helse- og omsorgstjenester	1 535	1 629	1 668	1 711	1 741	1 803	1 863	1 950
Spesialisthelsetjenesten	4 131	4 519	4 661	4 836	4 988	5 158	5 387	5 575
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	870	792	739	715	700	779	854	852

Sør-Øst: Lege med spesialitet (psykiater)

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



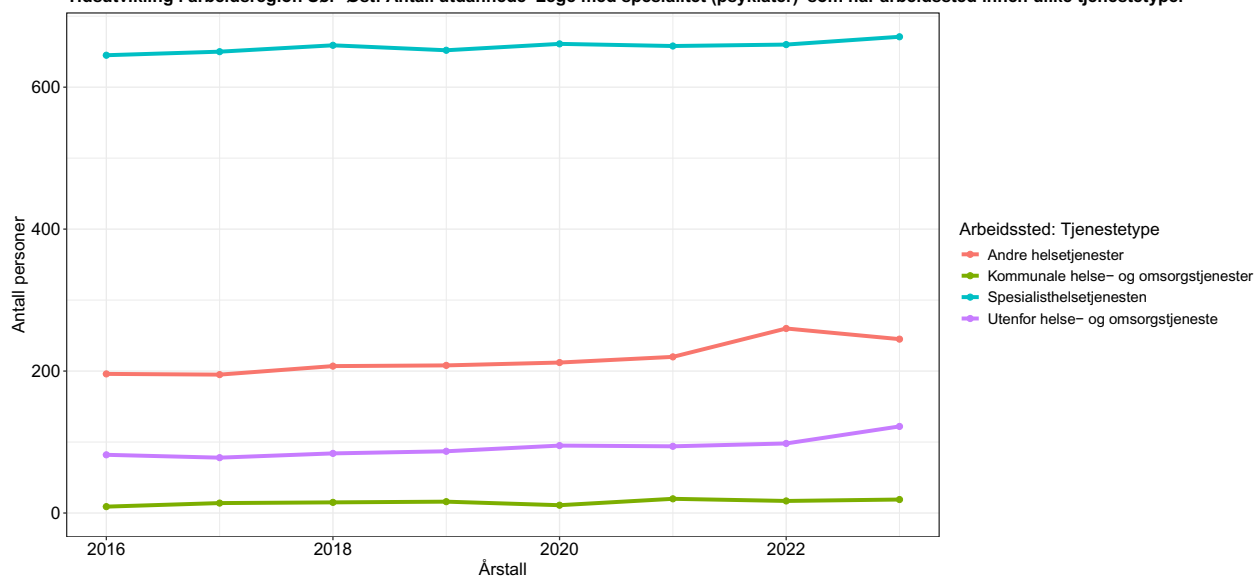
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



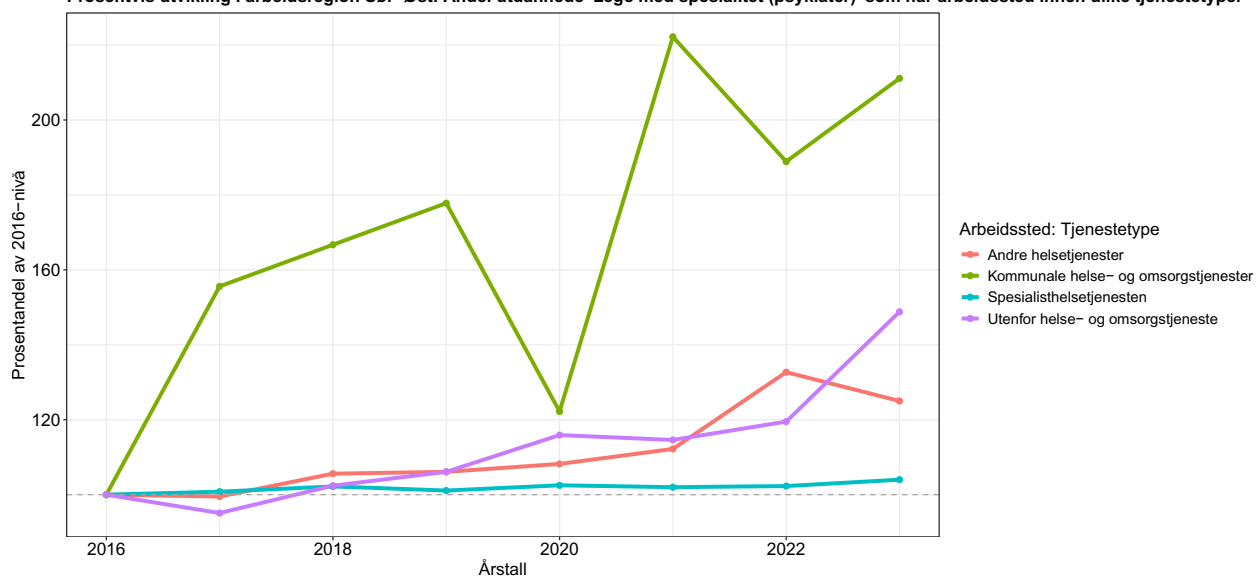
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	682	689	700	698	701	696	702	710
Privat	250	248	265	265	278	296	333	347

Sør-Øst: Lege med spesialitet (psykiater)

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

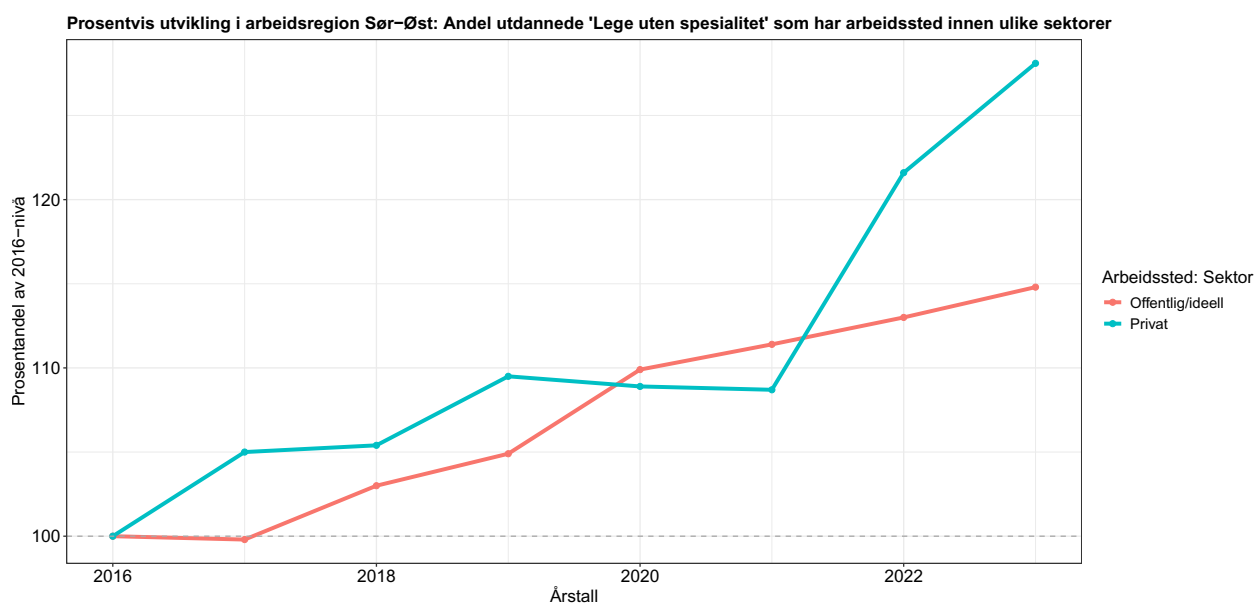
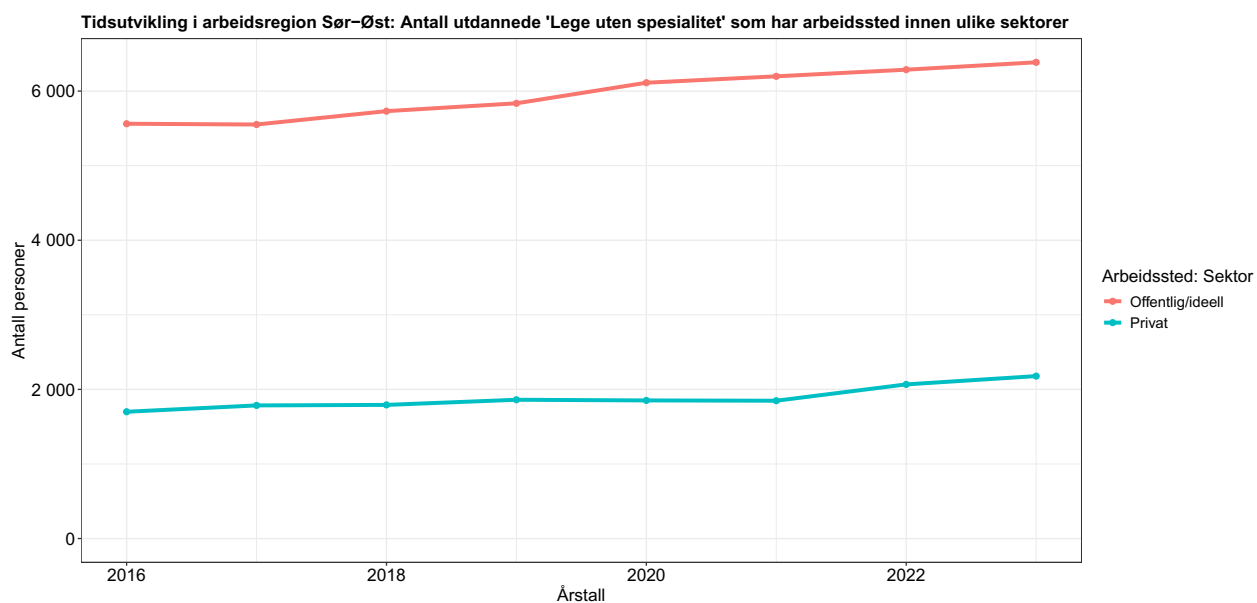


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	196	195	207	208	212	220	260	245
Kommunale helse- og omsorgstjenester	9	14	15	16	11	20	17	19
Spesialisthelsetjenesten	645	650	659	652	661	658	660	671
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	82	78	84	87	95	94	98	122

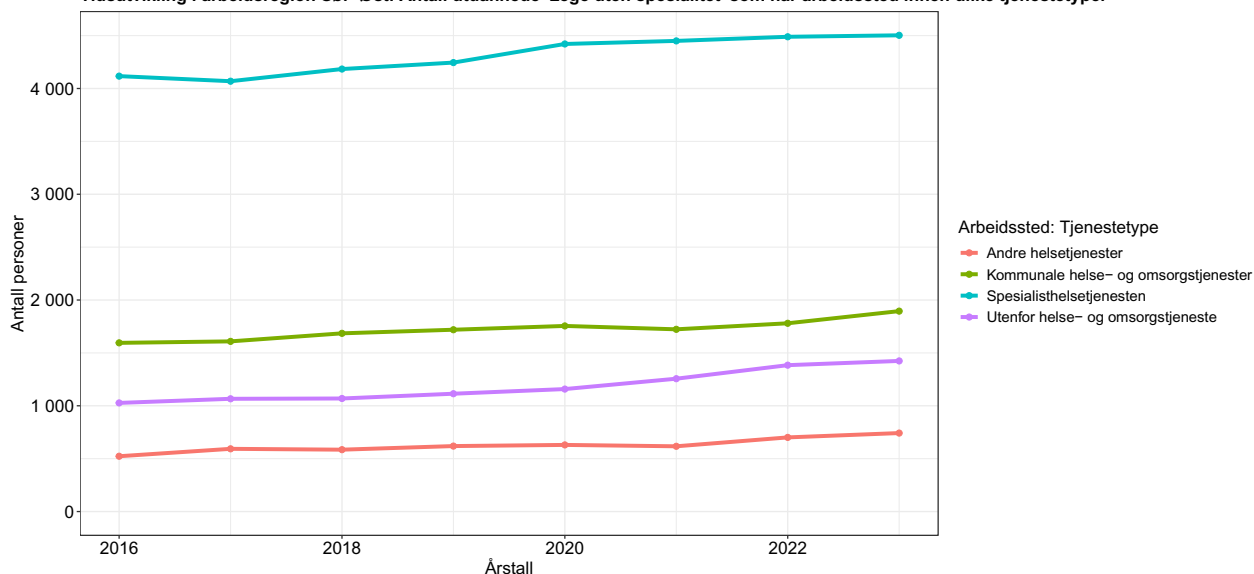
Sør-Øst: Lege uten spesialitet



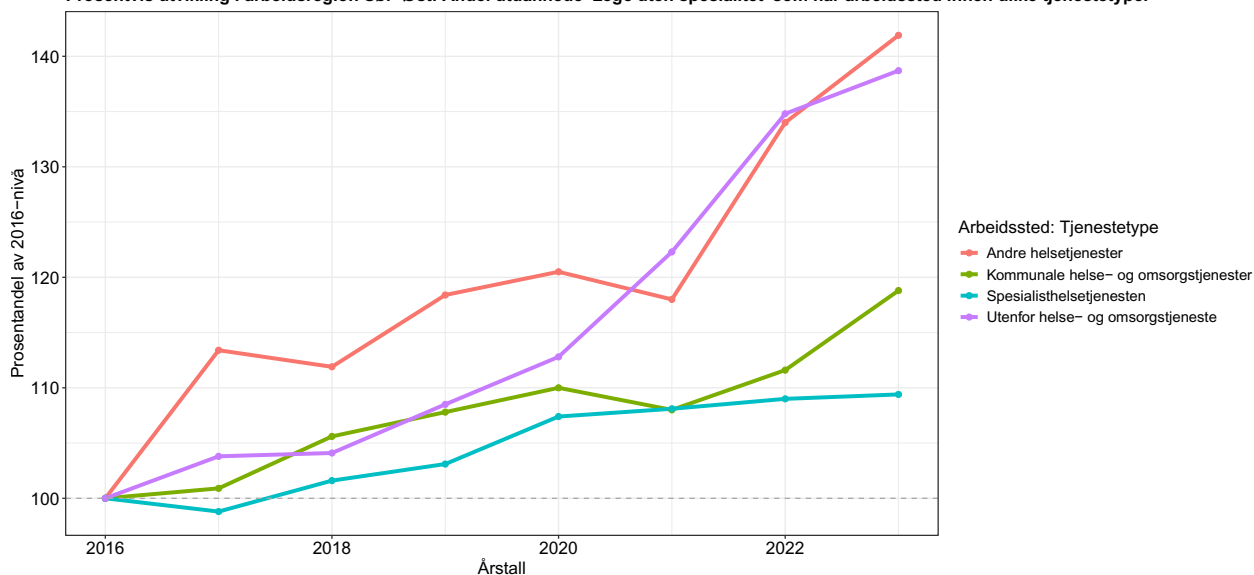
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	5 562	5 552	5 731	5 836	6 112	6 198	6 287	6 386
Privat	1 700	1 785	1 792	1 861	1 852	1 848	2 067	2 178

Sør-Øst: Lege uten spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



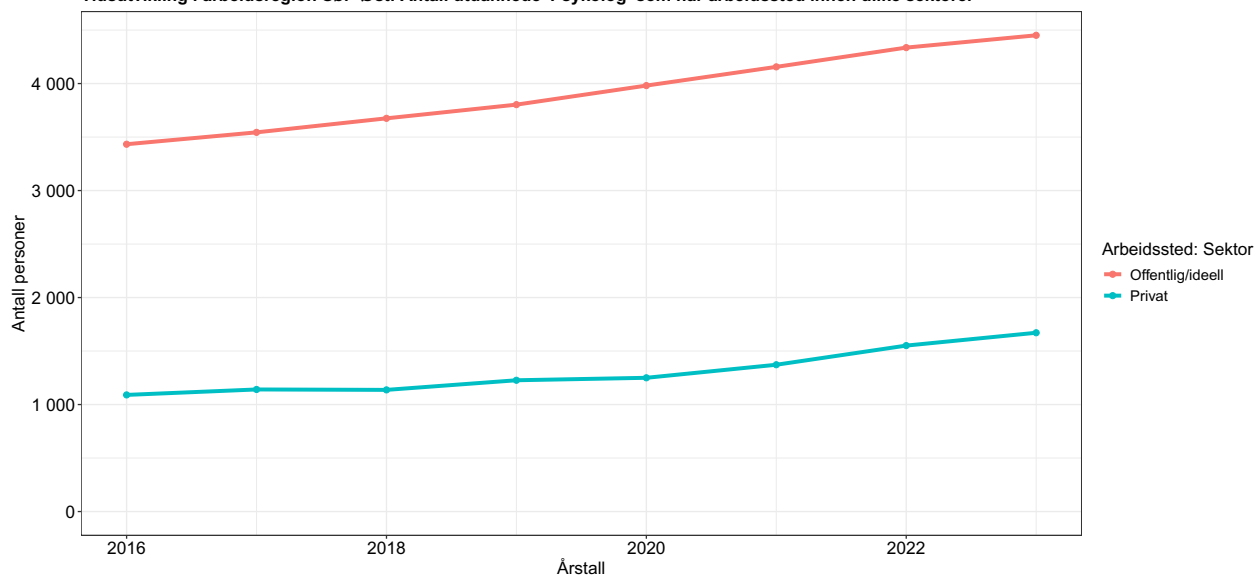
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



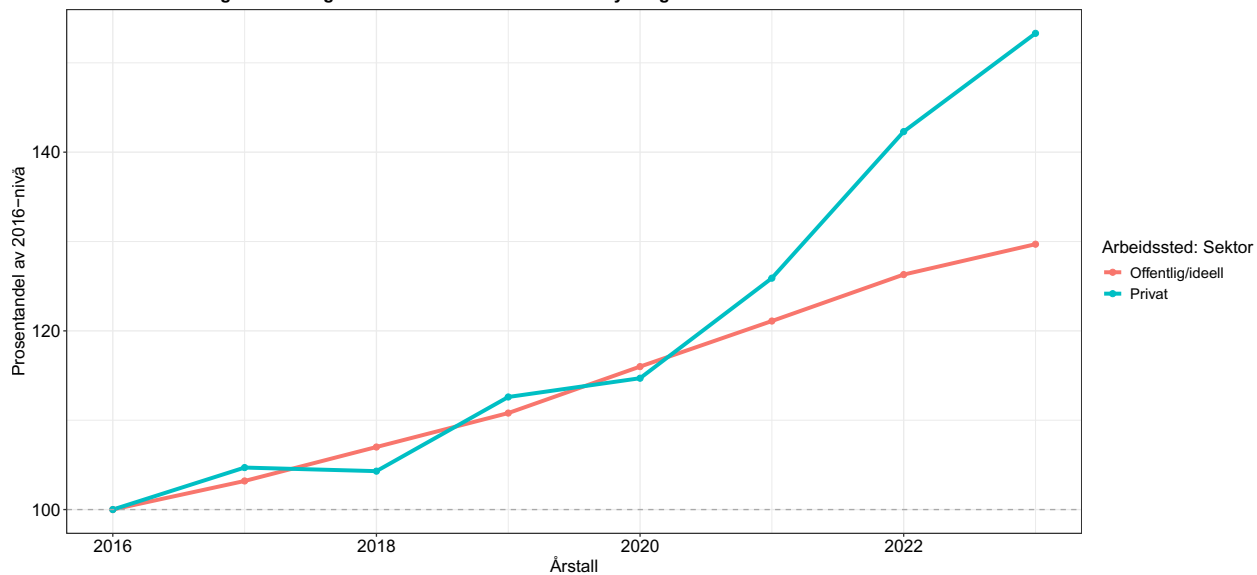
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	523	593	585	619	630	617	701	742
Kommunale helse- og omsorgstjenester	1 595	1 609	1 685	1 719	1 755	1 723	1 780	1 895
Spesialisthelsetjenesten	4 117	4 069	4 184	4 245	4 421	4 450	4 489	4 503
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 027	1 066	1 069	1 114	1 158	1 256	1 384	1 424

Sør-Øst: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



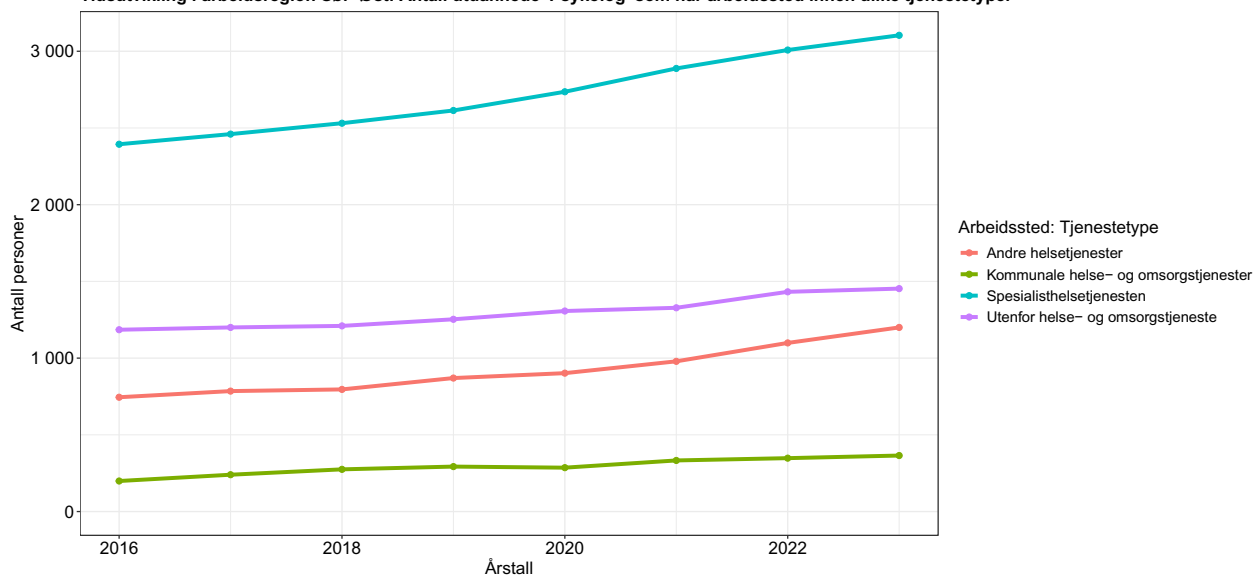
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



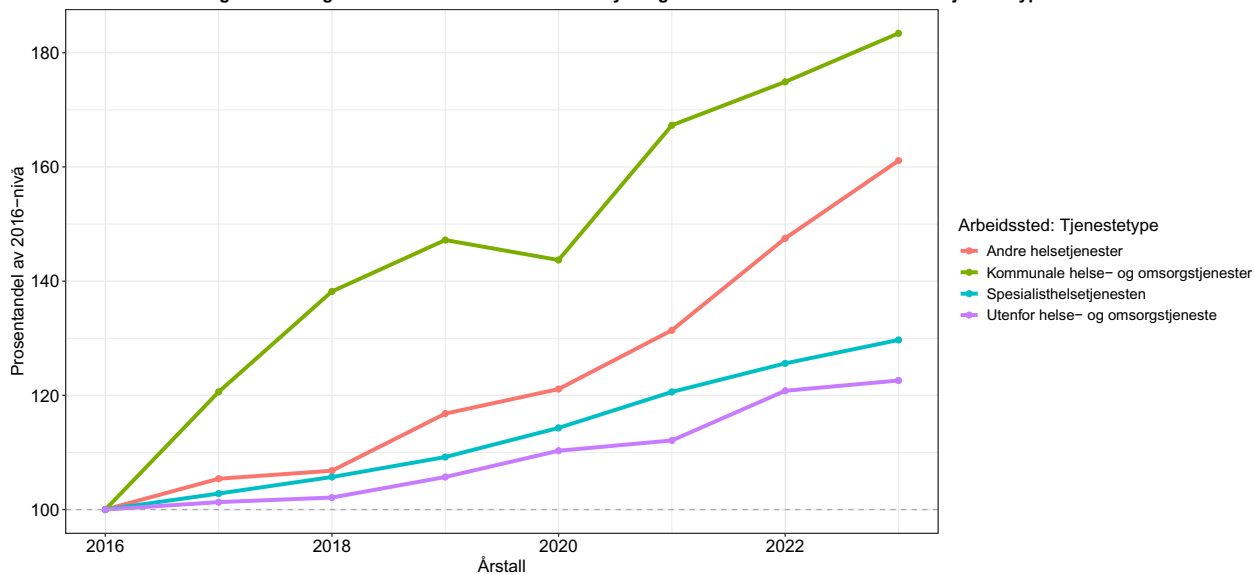
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	3 433	3 544	3 675	3 803	3 981	4 156	4 336	4 451
Privat	1 090	1 141	1 137	1 227	1 250	1 372	1 551	1 671

Sør-Øst: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

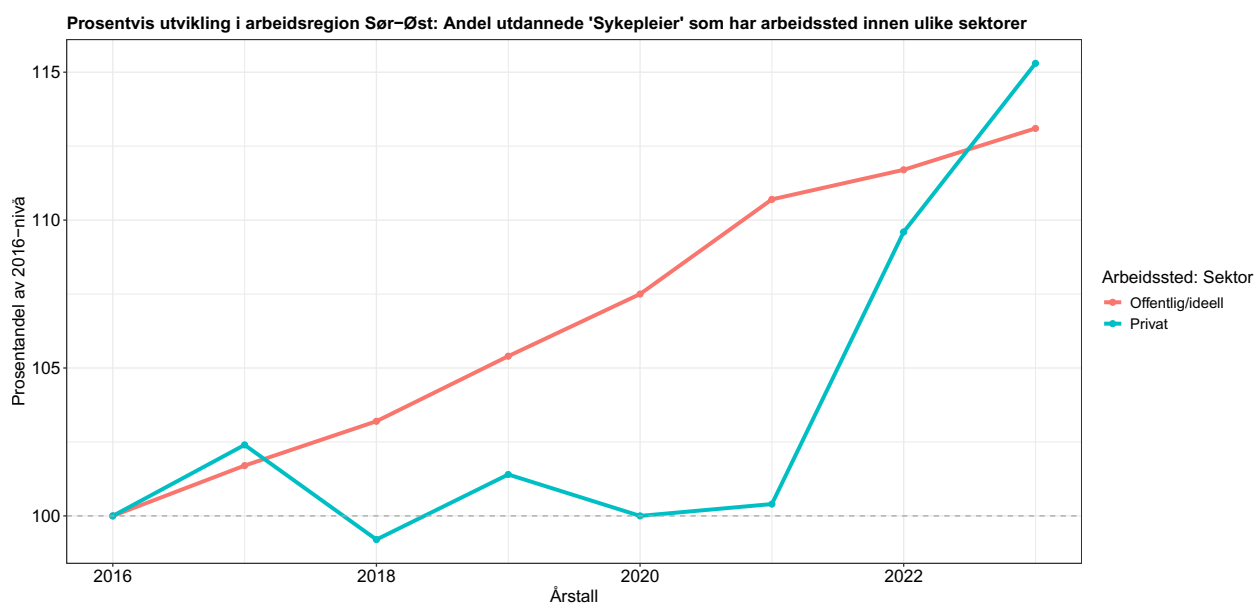
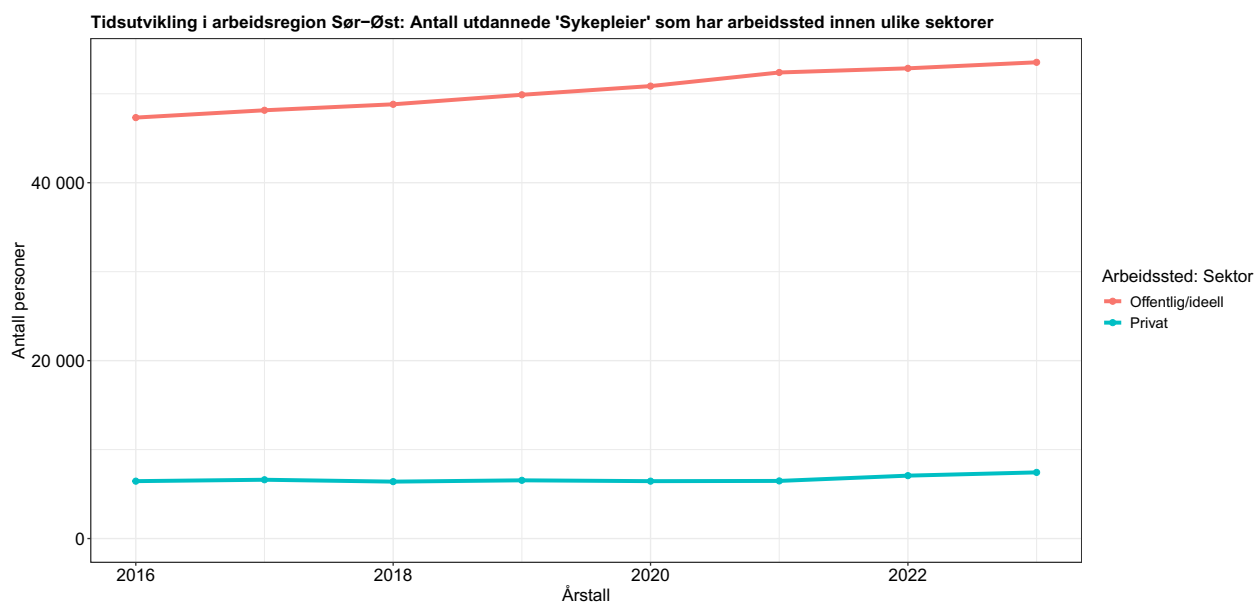


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	745	785	796	870	902	979	1 099	1 200
Kommunale helse- og omsorgstjenester	199	240	275	293	286	333	348	365
Spesialisthelsetjenesten	2 394	2 460	2 531	2 614	2 736	2 888	3 008	3 104
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 185	1 200	1 210	1 253	1 307	1 328	1 432	1 453

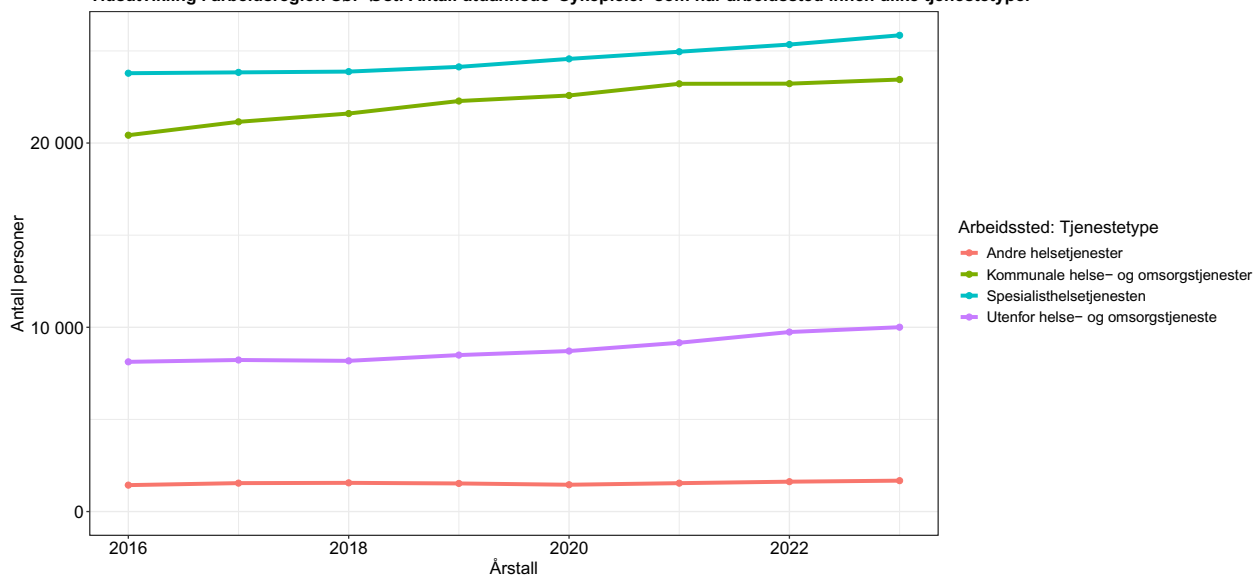
Sør-Øst: Sykepleier



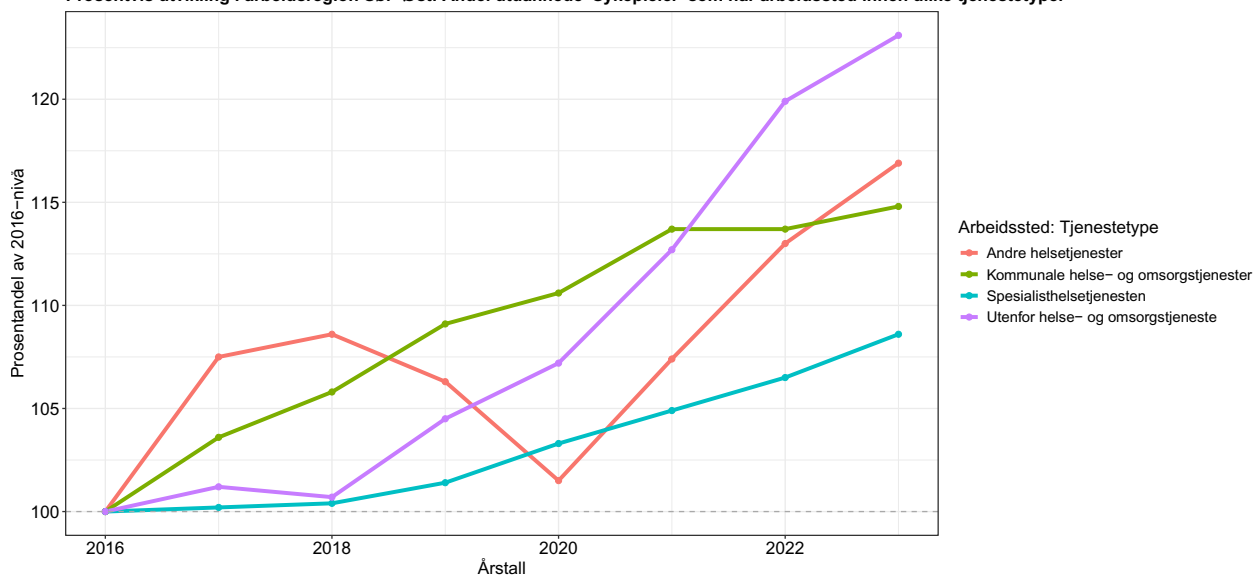
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	47 322	48 145	48 815	49 885	50 863	52 393	52 860	53 537
Privat	6 452	6 608	6 399	6 545	6 451	6 477	7 071	7 437

Sør-Øst: Sykepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Sykepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



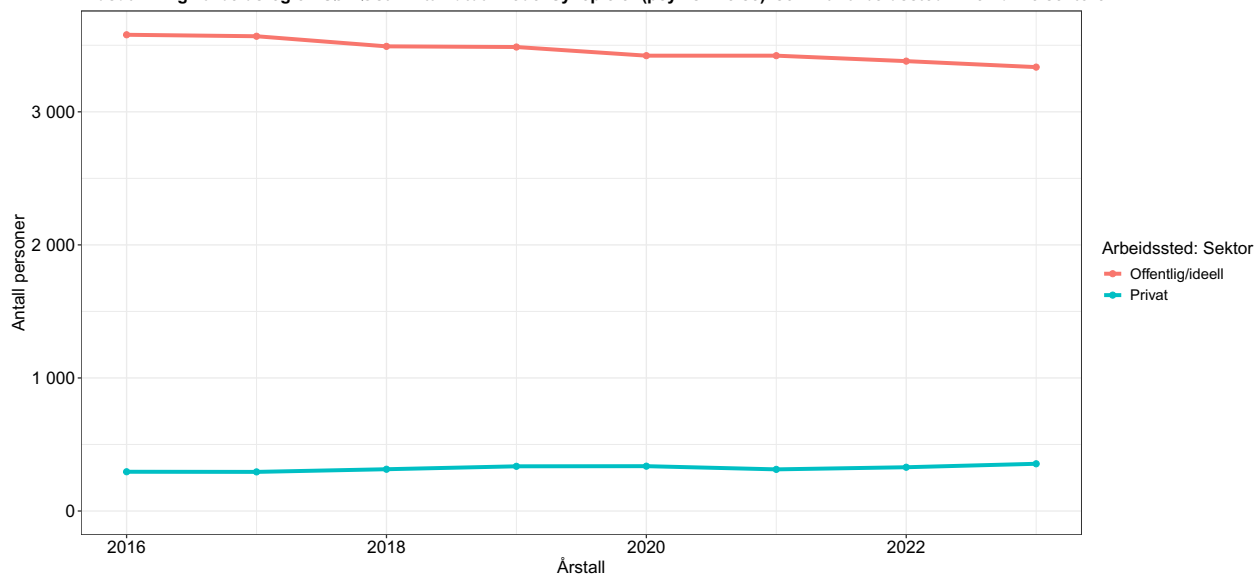
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Sykepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



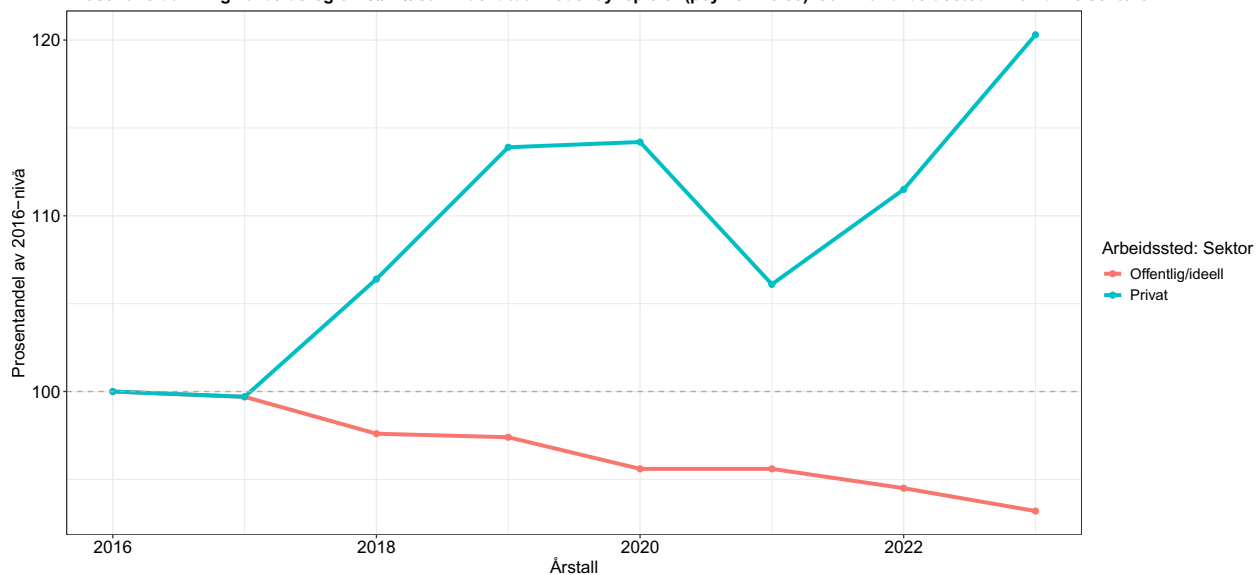
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	1 434	1 542	1 557	1 525	1 455	1 540	1 621	1 676
Kommunale helse- og omsorgstjenester	20 425	21 151	21 601	22 280	22 581	23 215	23 223	23 446
Spesialisthelsetjenesten	23 790	23 835	23 877	24 133	24 567	24 955	25 345	25 847
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	8 125	8 225	8 179	8 492	8 711	9 160	9 742	10 005

Sør-Øst: Sykepleier (psykisk helse)

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



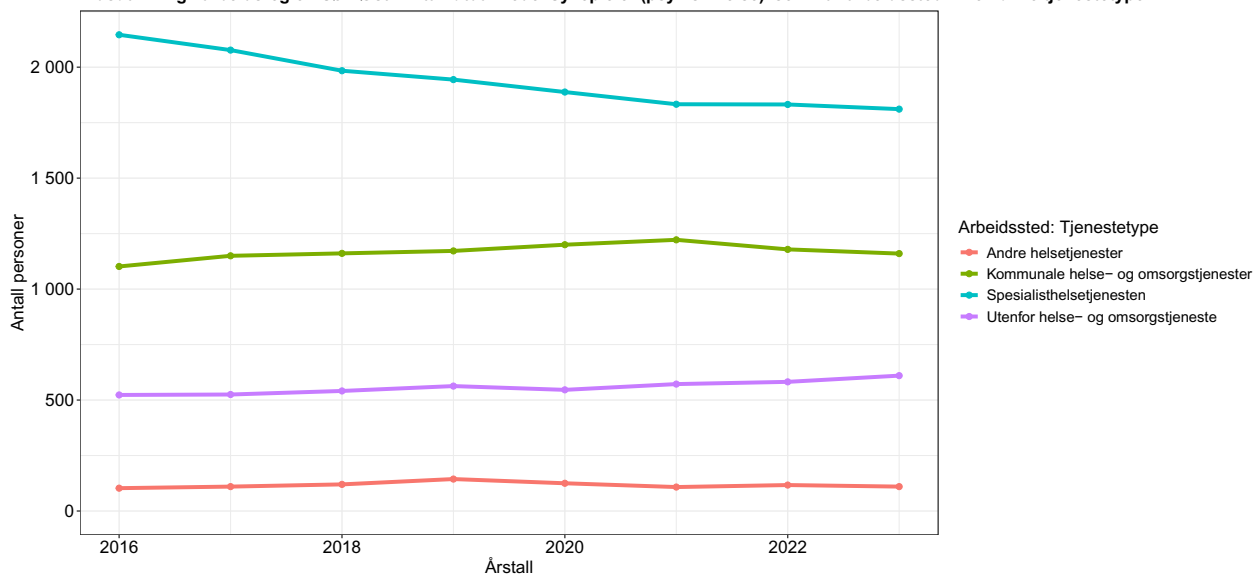
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



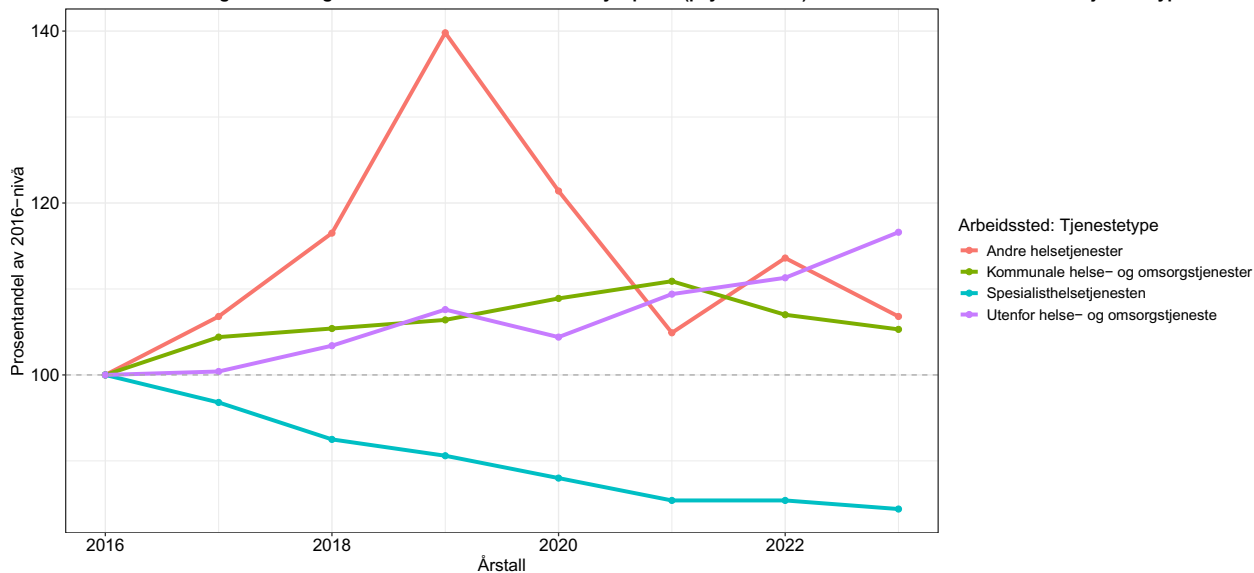
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	3 579	3 568	3 492	3 487	3 422	3 422	3 381	3 336
Privat	295	294	314	336	337	313	329	355

Sør-Øst: Sykepleier (psykisk helse)

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



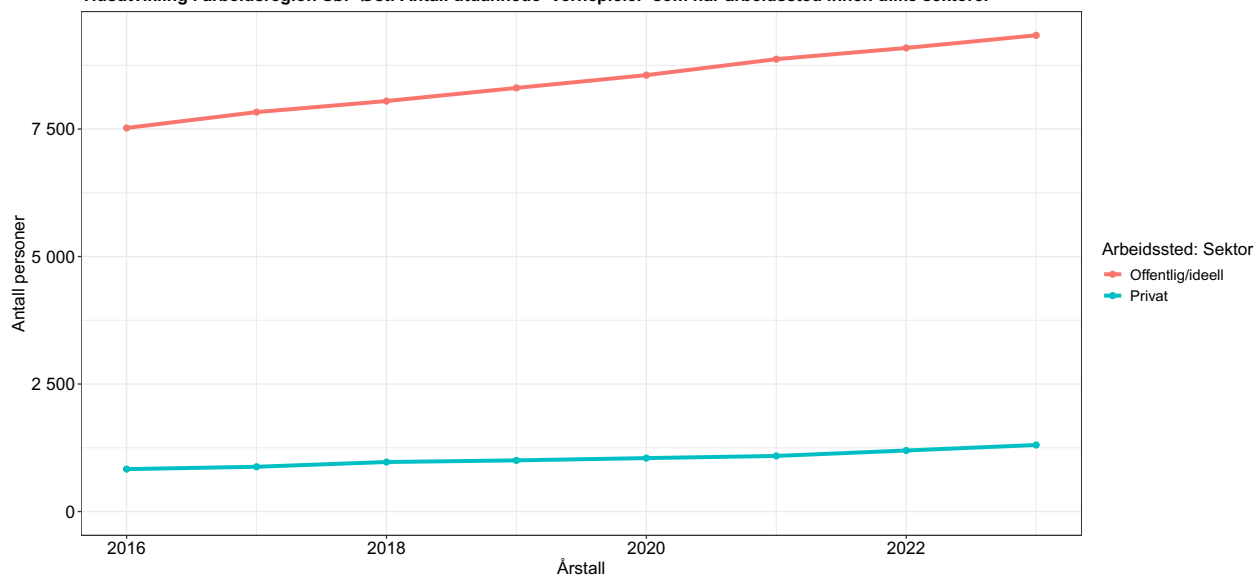
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



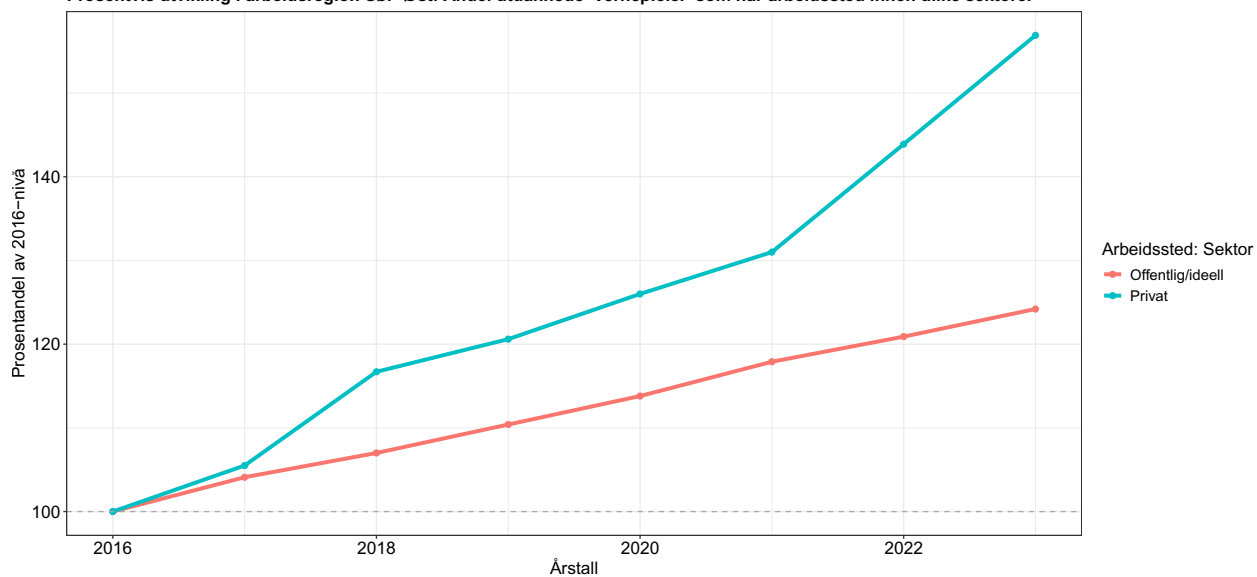
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	103	110	120	144	125	108	117	110
Kommunale helse- og omsorgstjenester	1 102	1 150	1 161	1 172	1 200	1 222	1 179	1 160
Spesialisthelsetjenesten	2 146	2 077	1 984	1 944	1 888	1 833	1 832	1 811
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	523	525	541	563	546	572	582	610

Sør-Øst: Vernepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Antall utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer

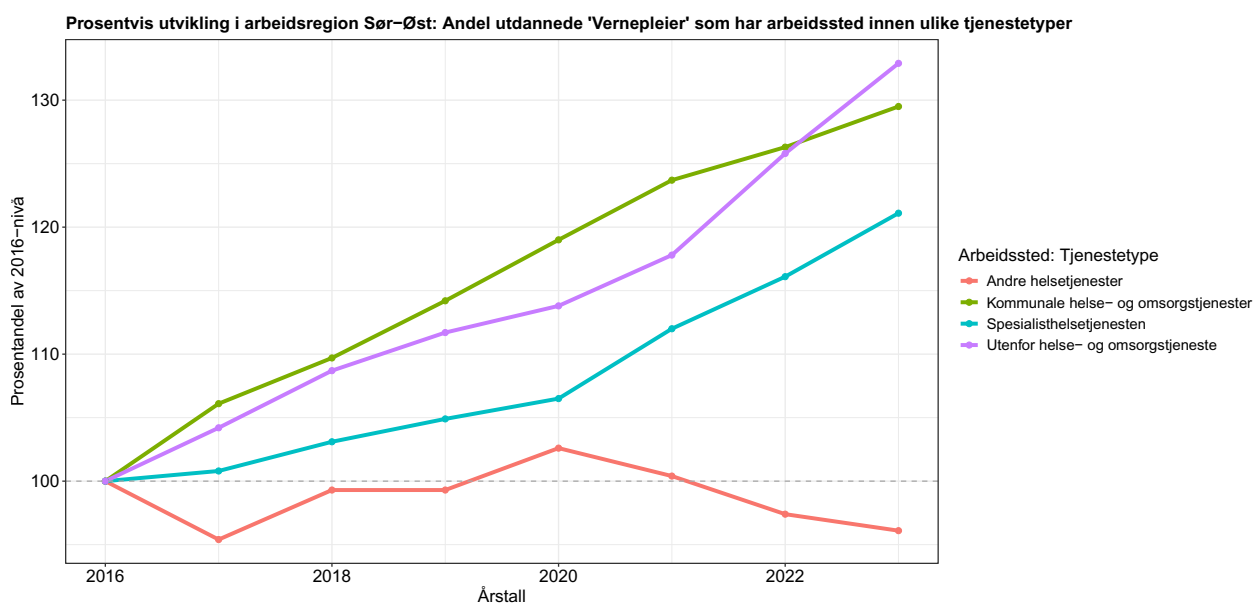
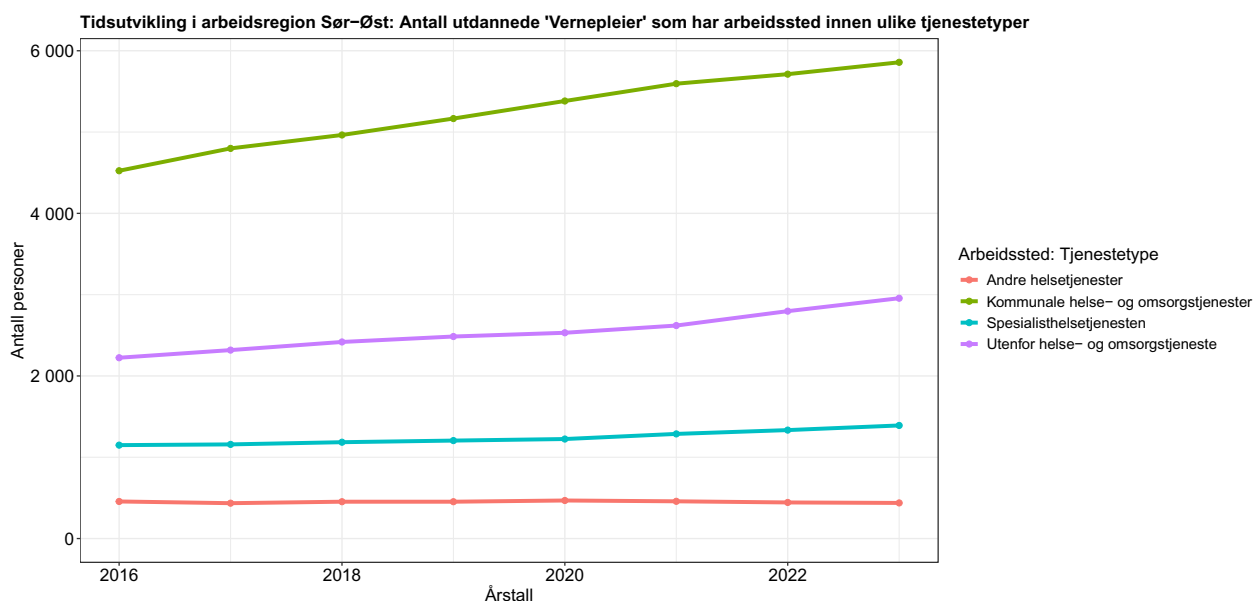


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Sør-Øst: Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	7 521	7 832	8 049	8 306	8 557	8 870	9 090	9 338
Privat	832	878	971	1 003	1 048	1 090	1 197	1 305

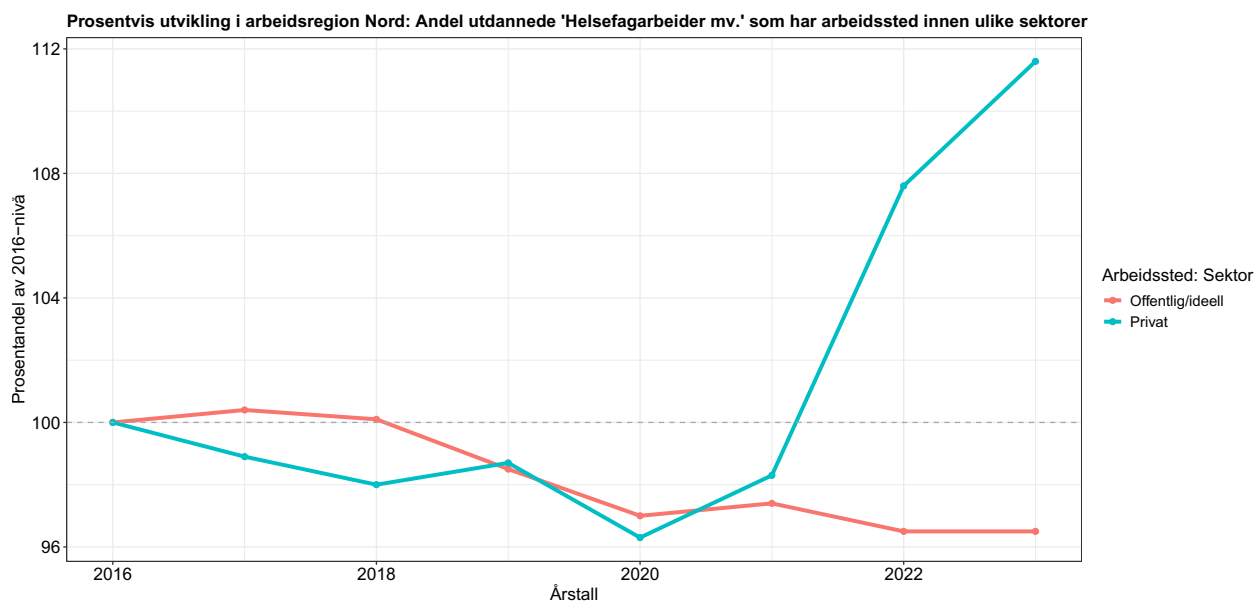
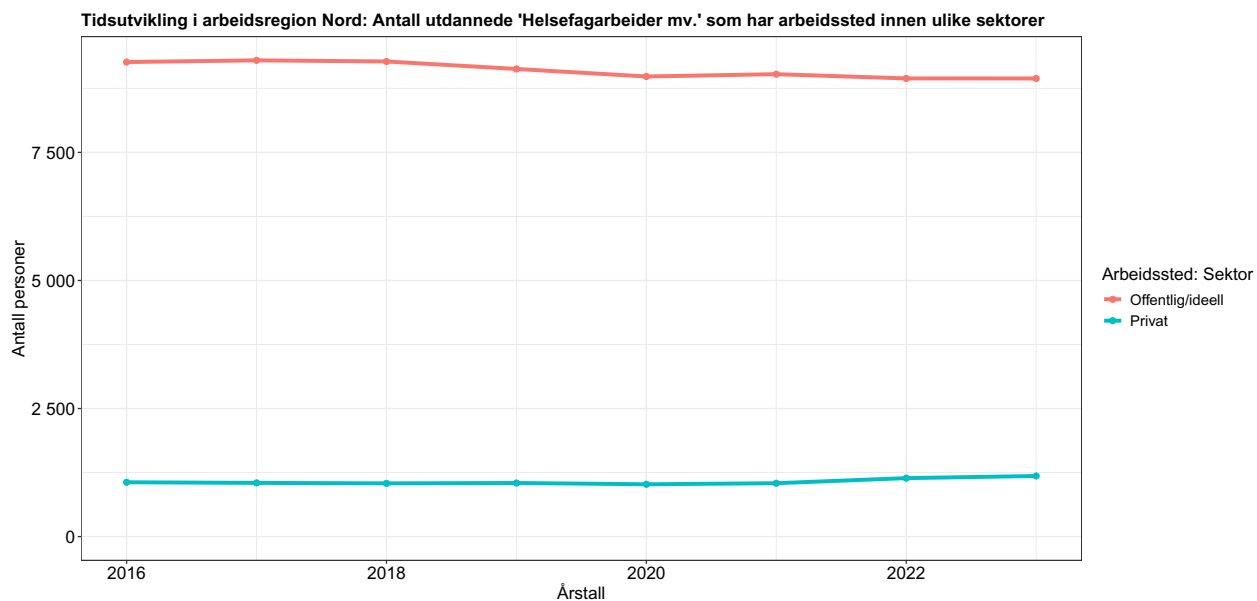
Sør-Øst: Vernepleier



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	456	435	453	453	468	458	444	438
Kommunale helse- og omsorgstjenester	4 524	4 799	4 964	5 166	5 382	5 595	5 712	5 858
Spesialisthelsetjenesten	1 149	1 158	1 185	1 205	1 224	1 287	1 334	1 391
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	2 224	2 318	2 418	2 485	2 531	2 620	2 797	2 956

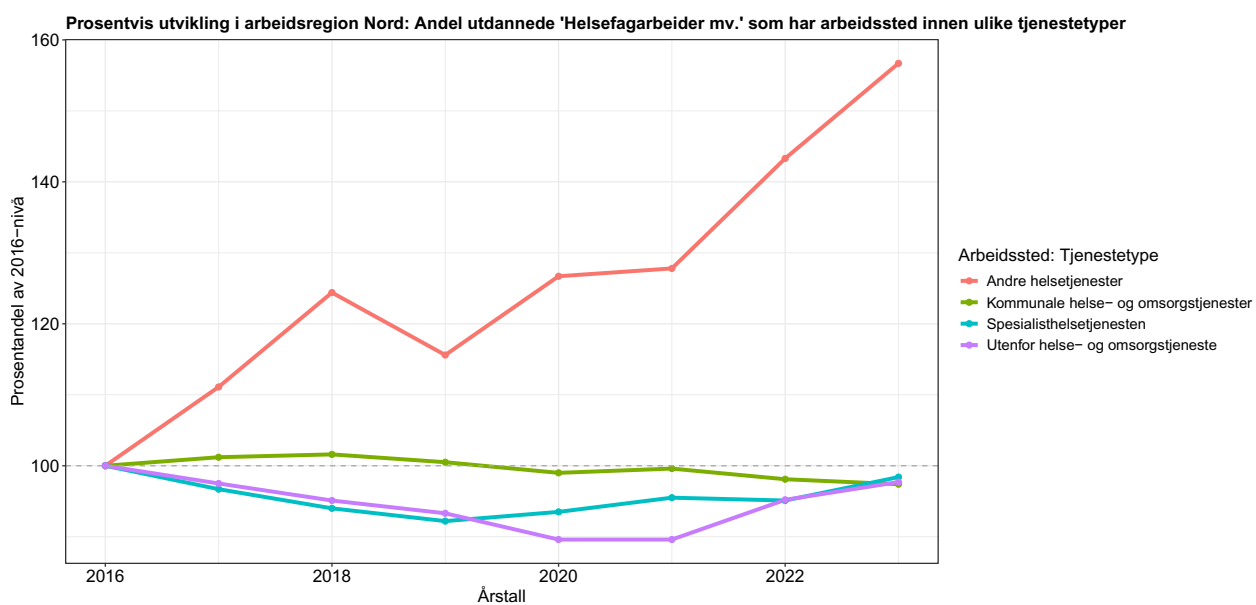
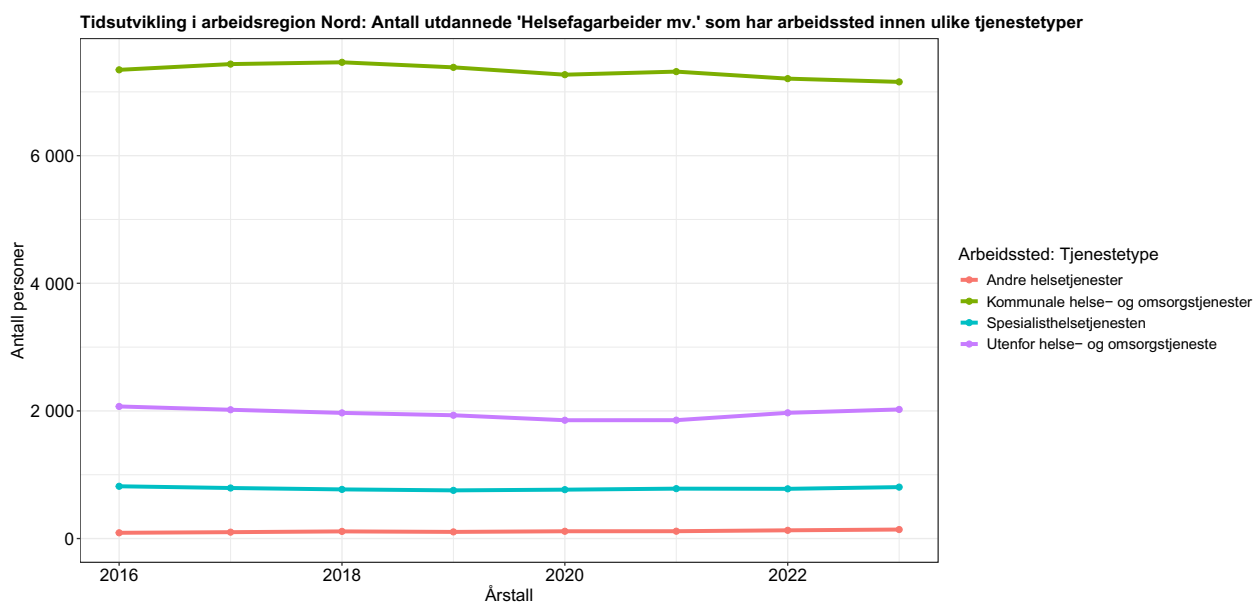
Nord

Nord: Helsefagarbeider mv.



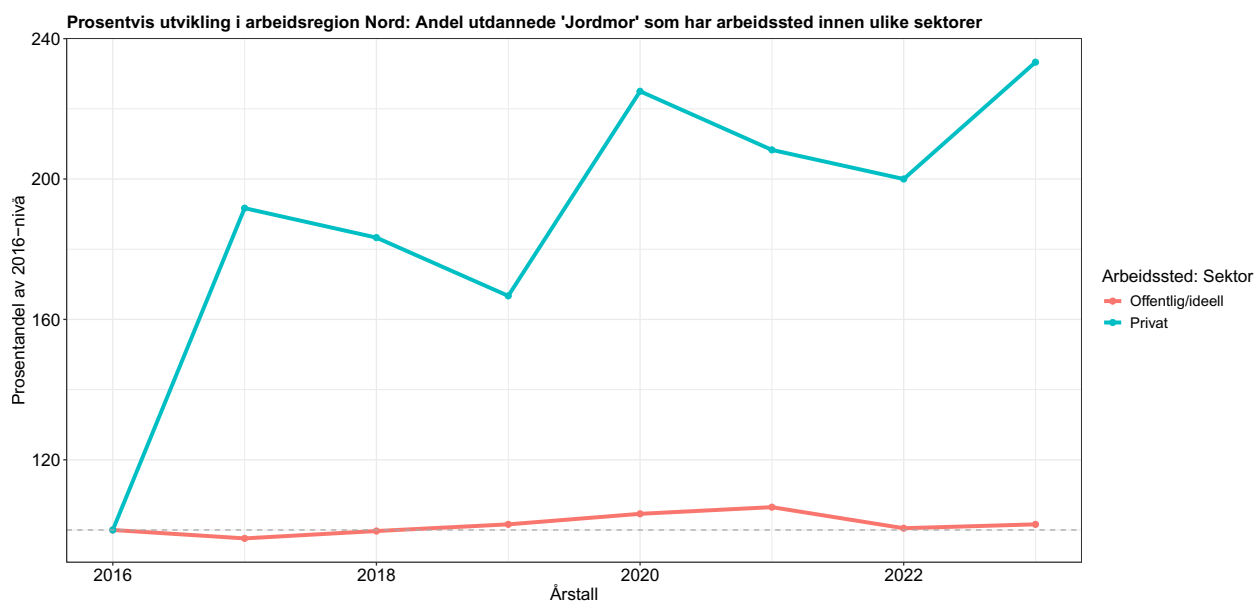
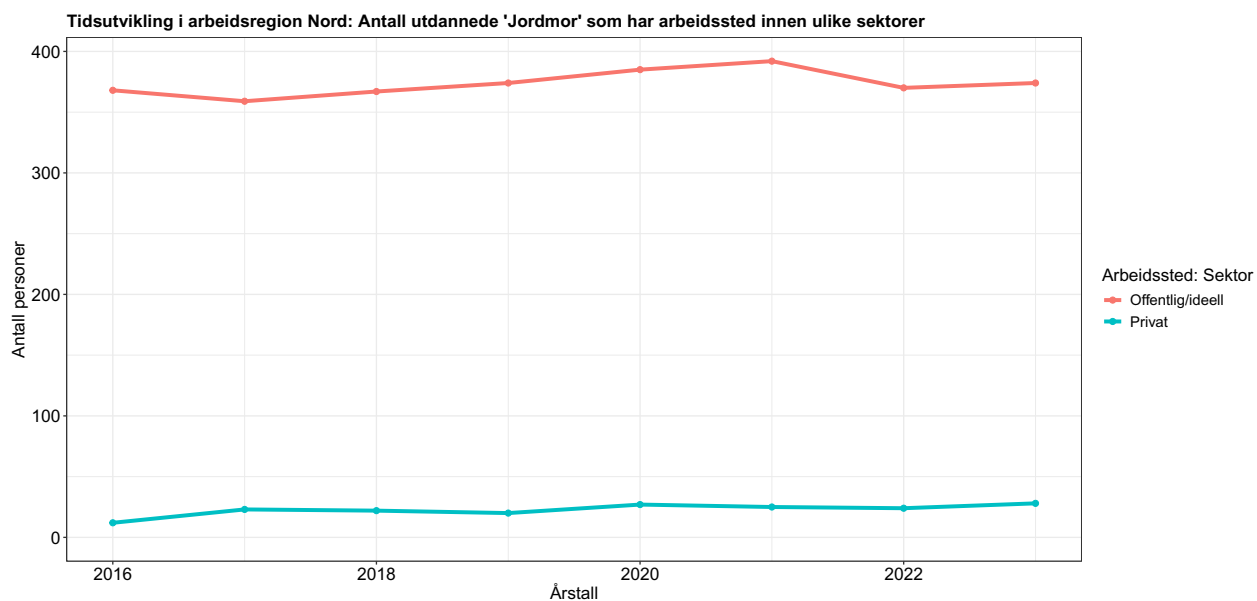
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	9 264	9 297	9 275	9 129	8 982	9 027	8 944	8 943
Privat	1 060	1 048	1 039	1 046	1 021	1 042	1 141	1 183

Nord: Helsefagarbeider mv.



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	90	100	112	104	114	115	129	141
Kommunale helse- og omsorgstjenester	7 345	7 435	7 463	7 384	7 269	7 317	7 207	7 156
Spesialisthelsetjenesten	819	792	770	755	766	782	779	806
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	2 070	2 018	1 969	1 932	1 854	1 855	1 970	2 023

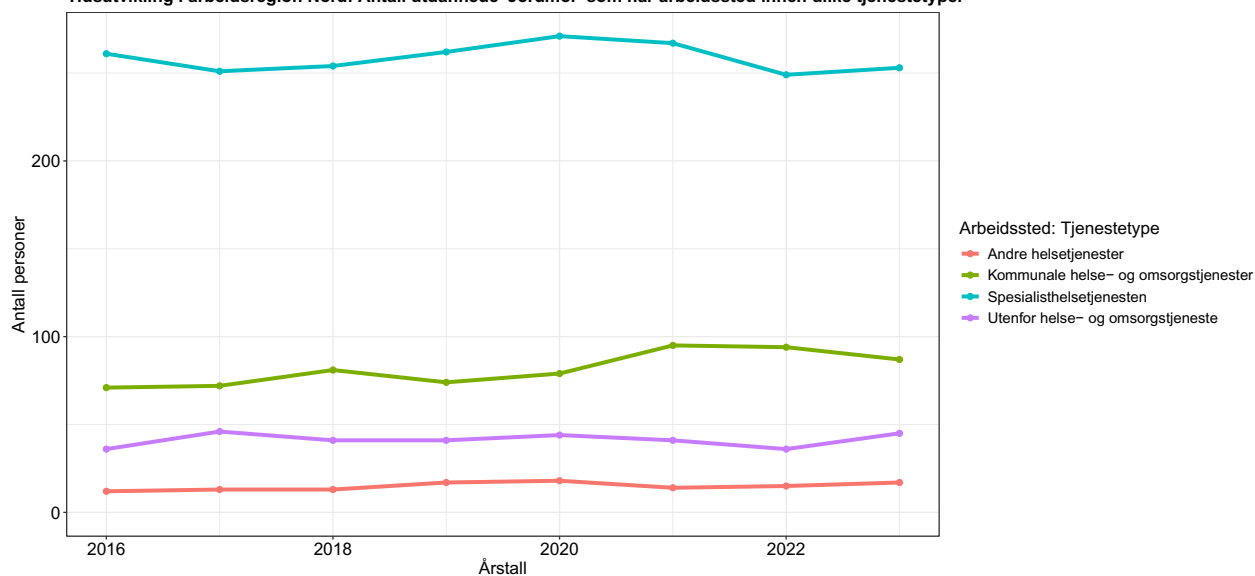
Nord: Jordmor



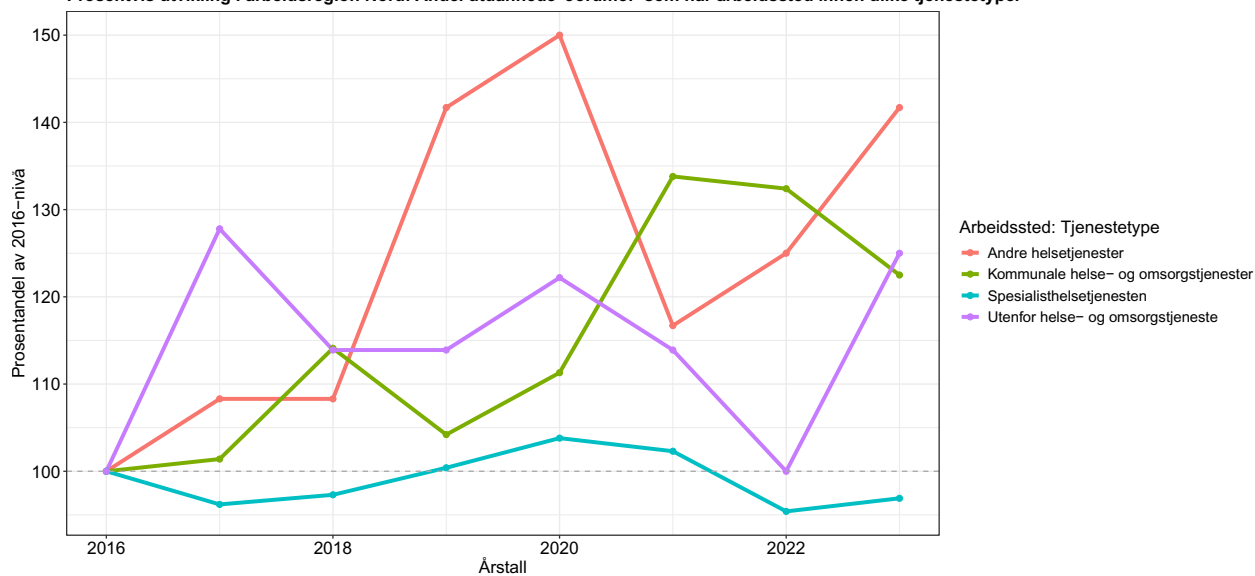
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	368	359	367	374	385	392	370	374
Privat	12	23	22	20	27	25	24	28

Nord: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Nord: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



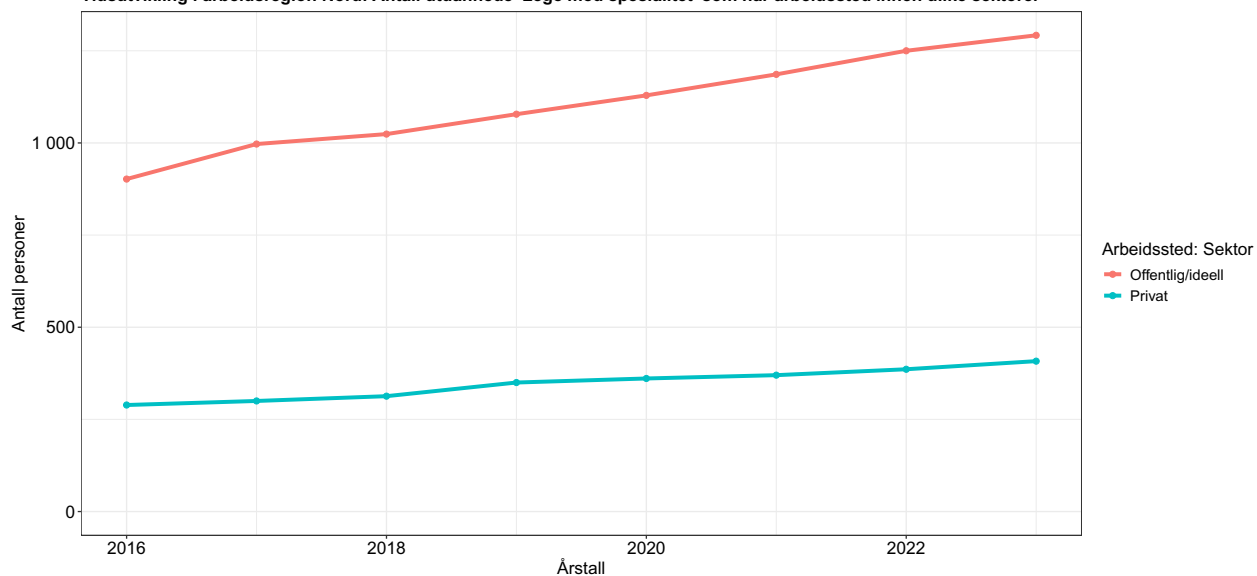
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Nord: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



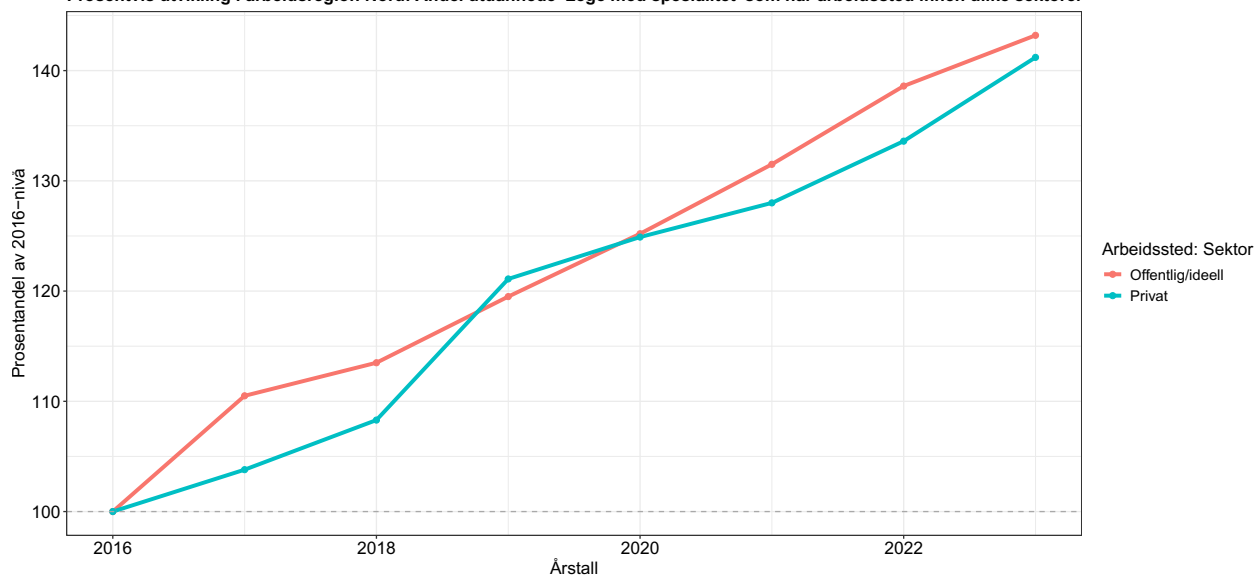
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	12	13	13	17	18	14	15	17
Kommunale helse- og omsorgstjenester	71	72	81	74	79	95	94	87
Spesialisthelsetjenesten	261	251	254	262	271	267	249	253
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	36	46	41	41	44	41	36	45

Nord: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Nord: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer

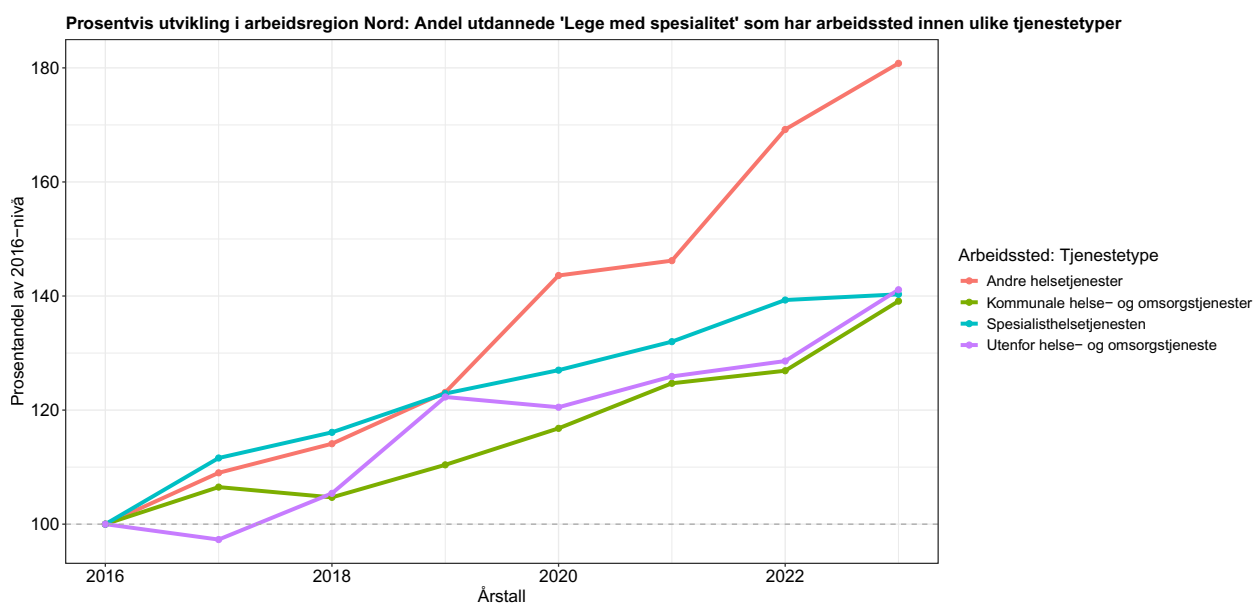
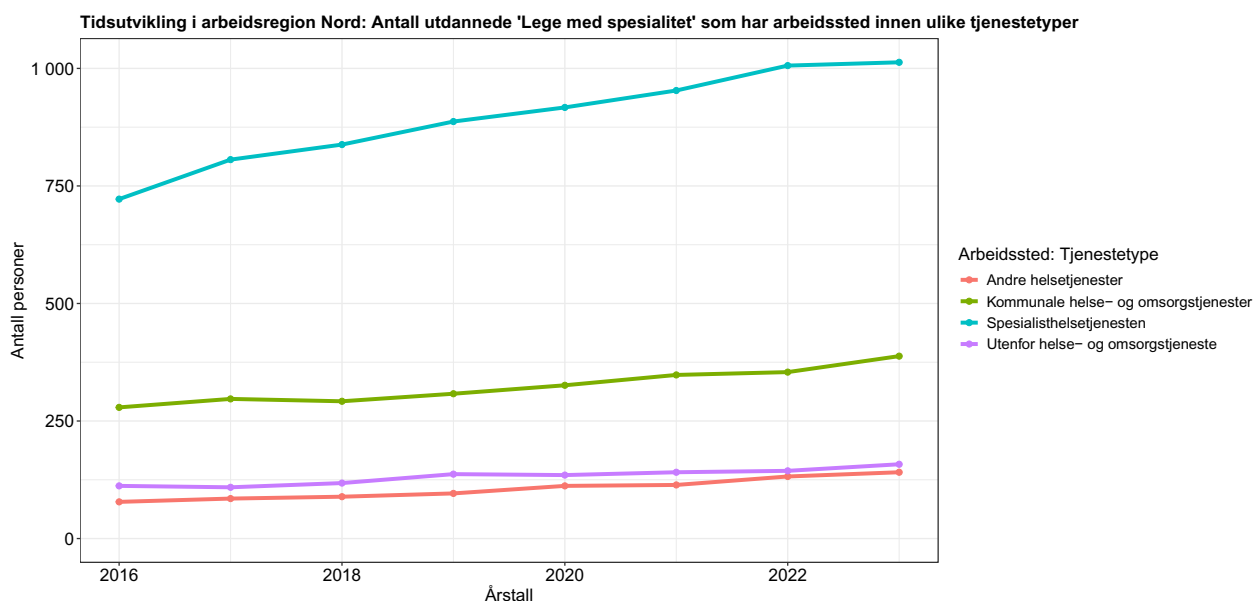


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Nord: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



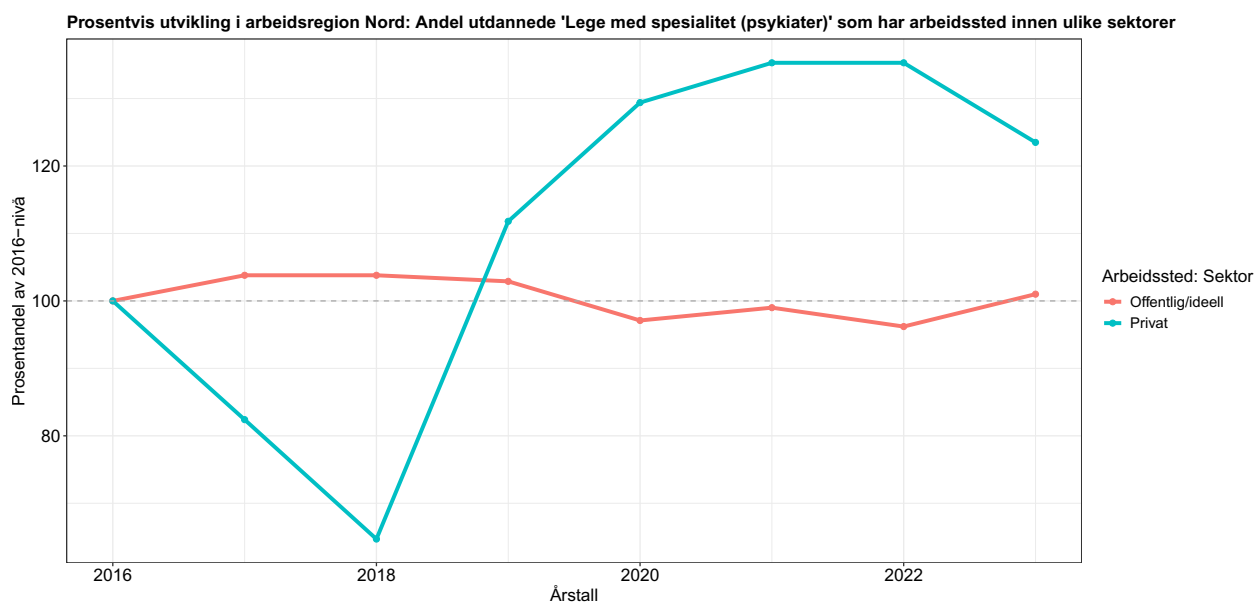
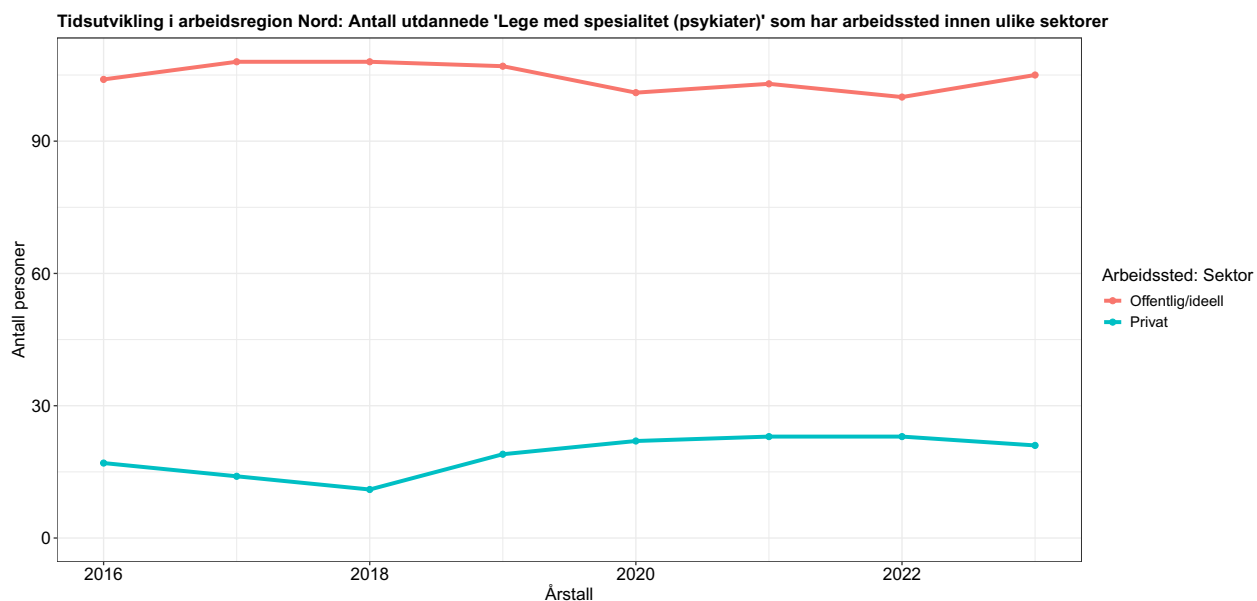
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	902	997	1 024	1 078	1 129	1 186	1 250	1 292
Privat	289	300	313	350	361	370	386	408

Nord: Lege med spesialitet



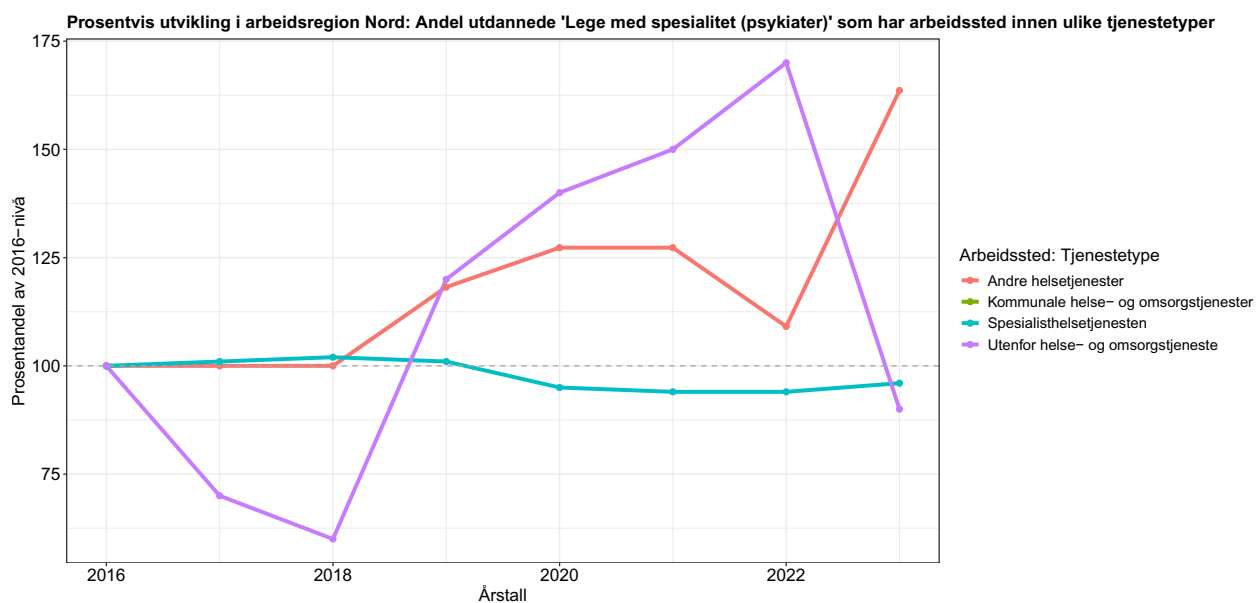
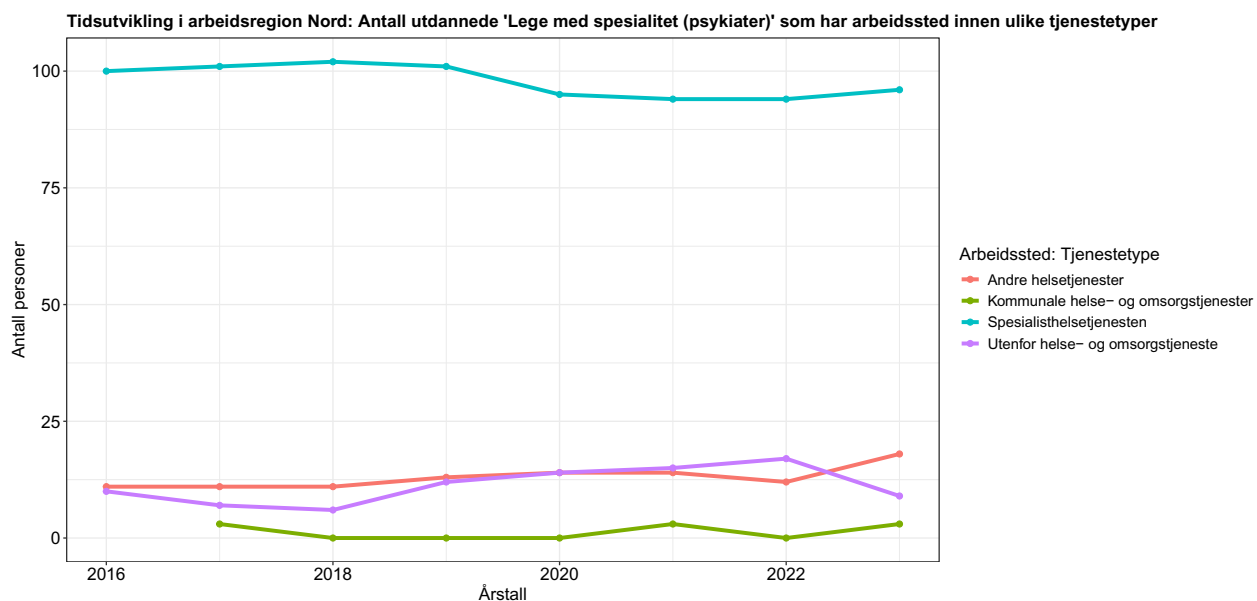
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	78	85	89	96	112	114	132	141
Kommunale helse- og omsorgstjenester	279	297	292	308	326	348	354	388
Spesialisthelsetjenesten	722	806	838	887	917	953	1 006	1 013
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	112	109	118	137	135	141	144	158

Nord: Lege med spesialitet (psykiater)



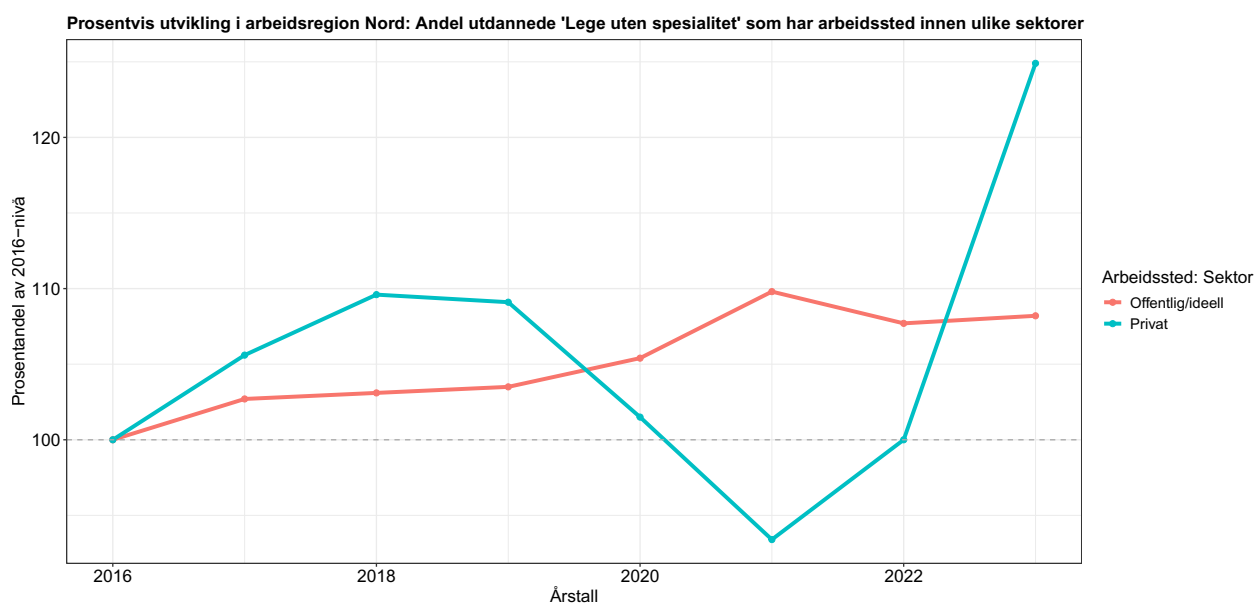
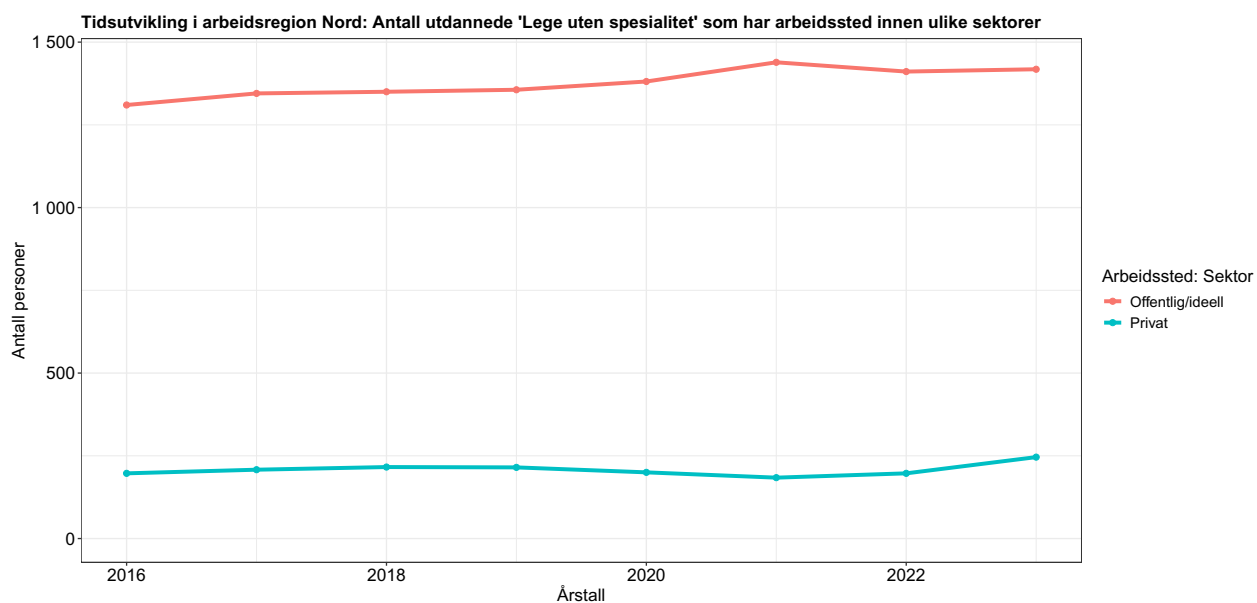
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	104	108	108	107	101	103	100	105
Privat	17	14	11	19	22	23	23	21

Nord: Lege med spesialitet (psykiater)



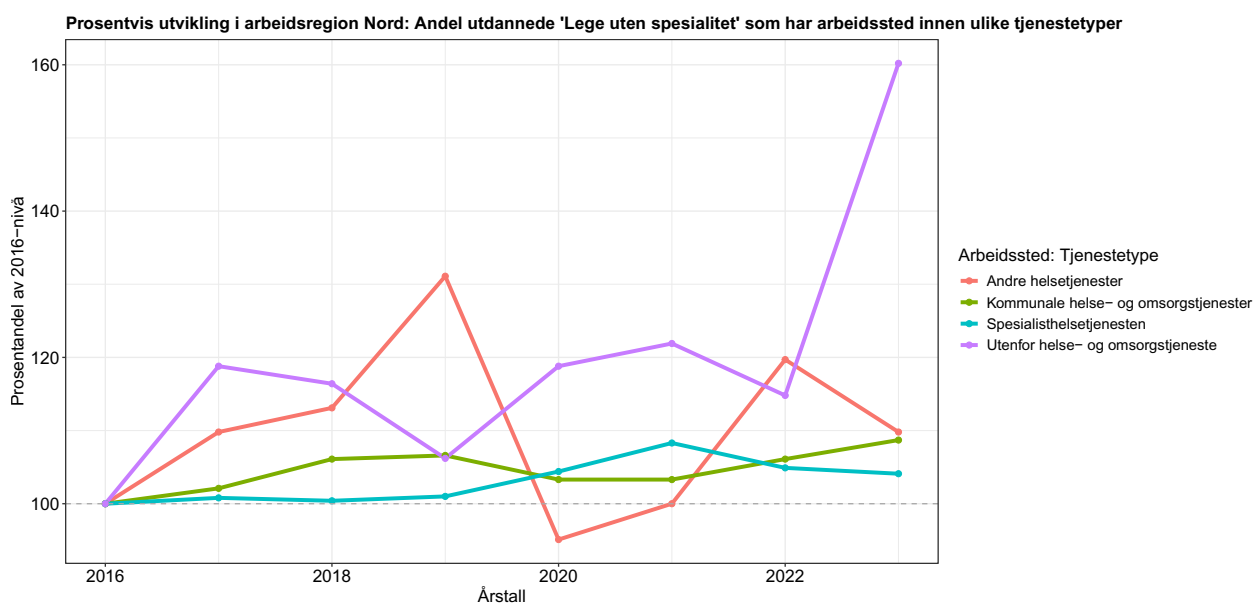
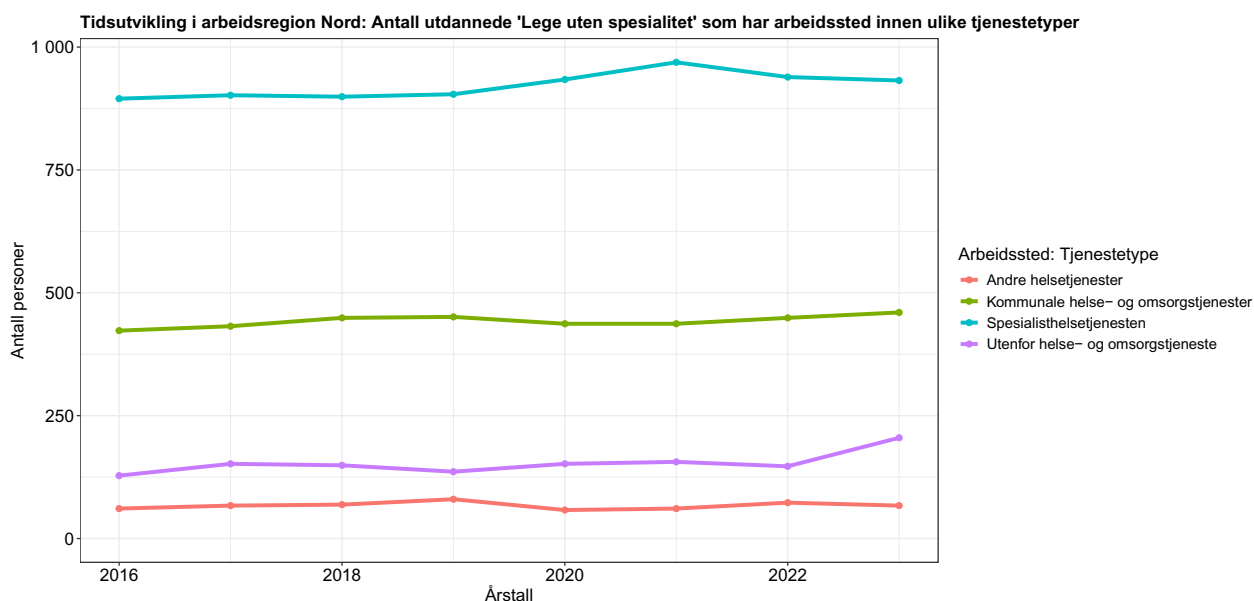
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	11	11	11	13	14	14	12	18
Kommunale helse- og omsorgstjenester	-	3	0	0	0	3	0	3
Spesialisthelsetjenesten	100	101	102	101	95	94	94	96
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	10	7	6	12	14	15	17	9

Nord: Lege uten spesialitet



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 310	1 345	1 350	1 356	1 381	1 439	1 411	1 418
Privat	197	208	216	215	200	184	197	246

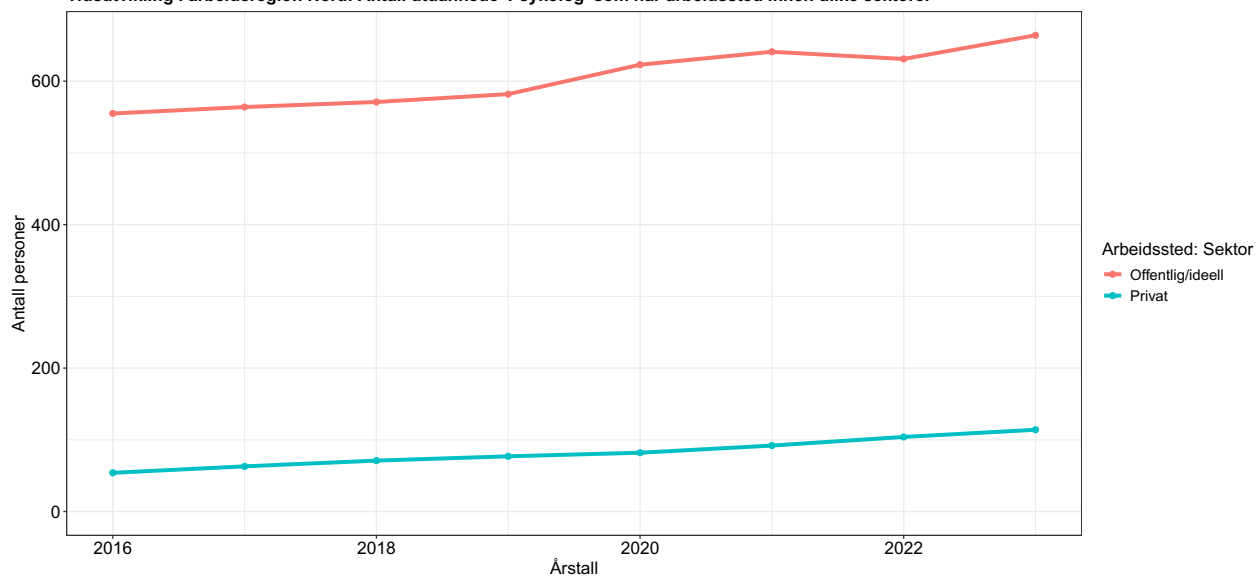
Nord: Lege uten spesialitet



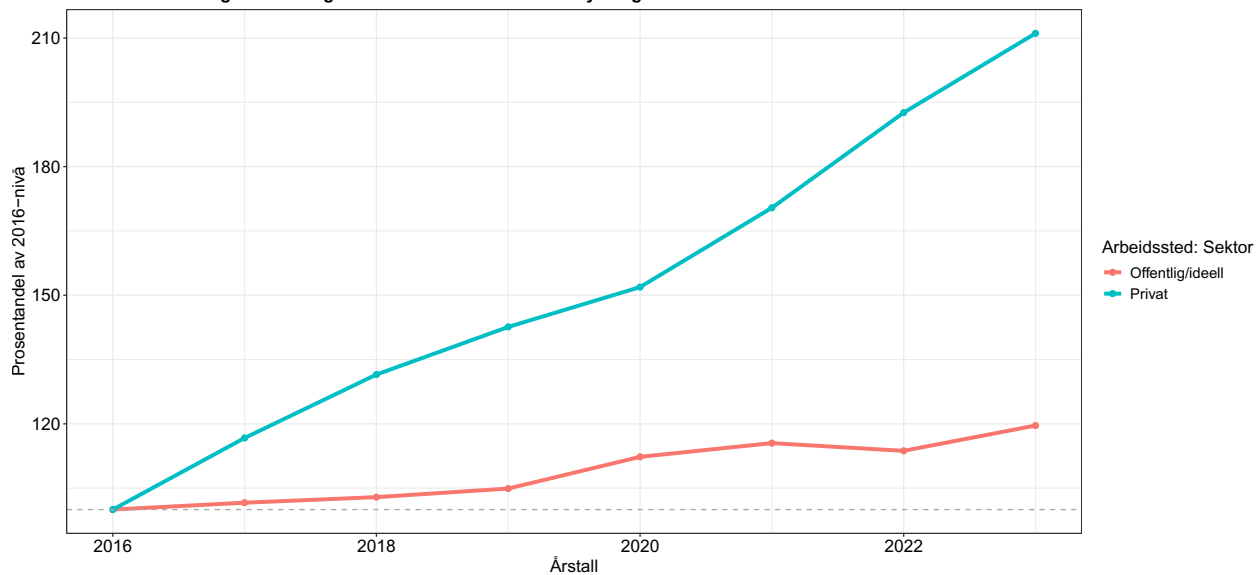
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	61	67	69	80	58	61	73	67
Kommunale helse- og omsorgstjenester	423	432	449	451	437	437	449	460
Spesialisthelsetjenesten	895	902	899	904	934	969	939	932
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	128	152	149	136	152	156	147	205

Nord: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Nord: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer

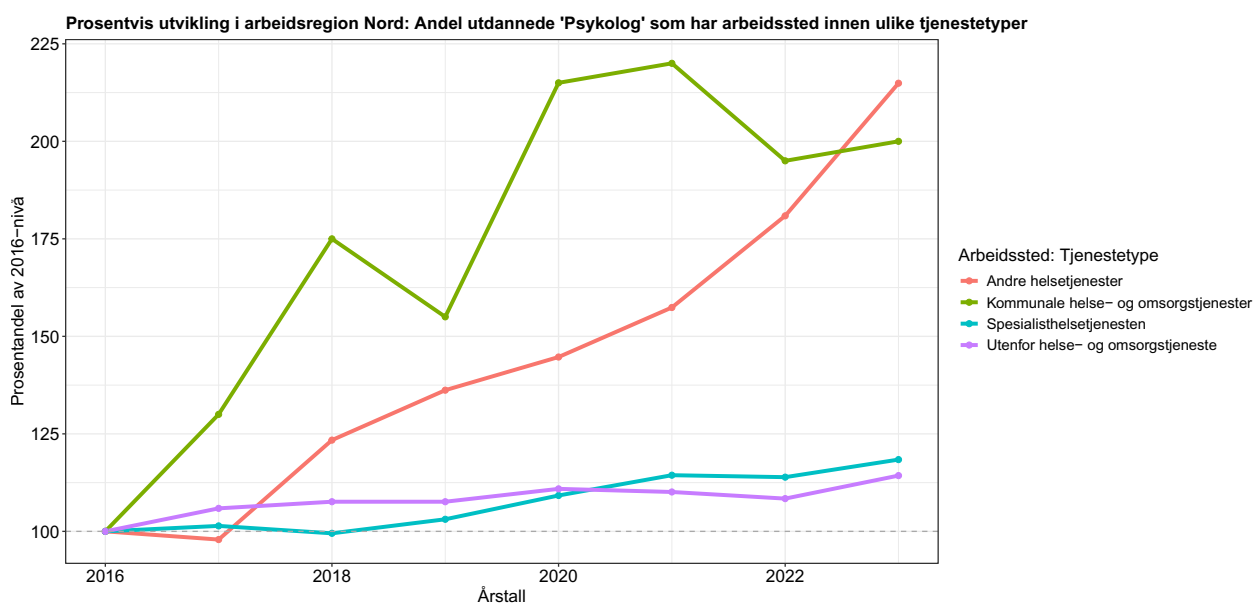
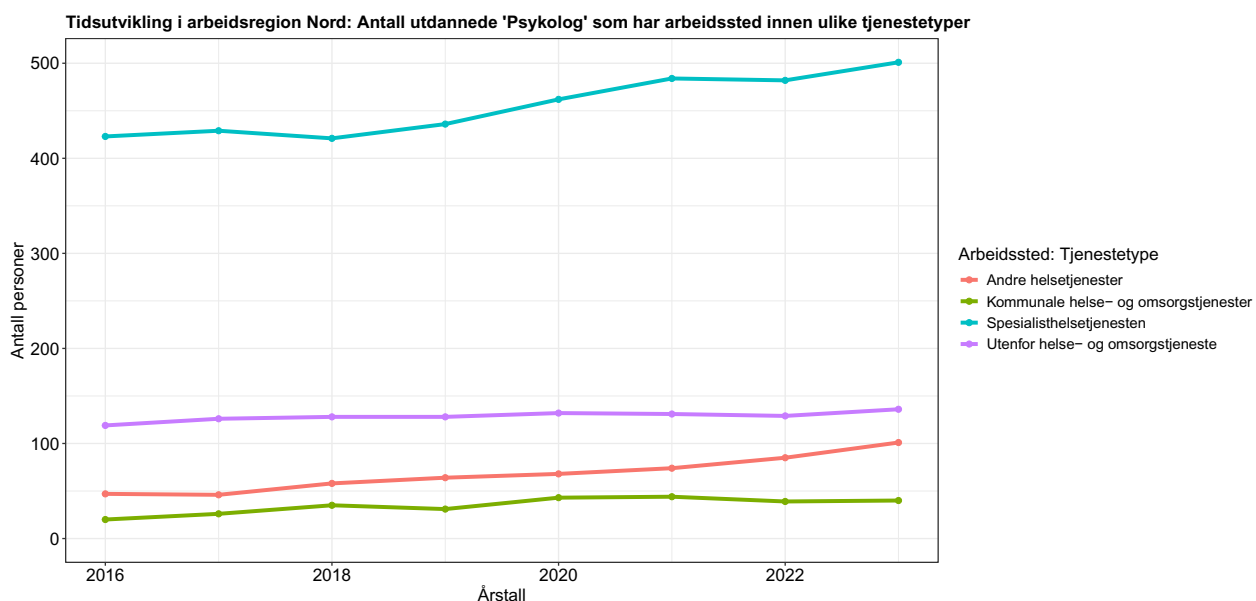


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Nord: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	555	564	571	582	623	641	631	664
Privat	54	63	71	77	82	92	104	114

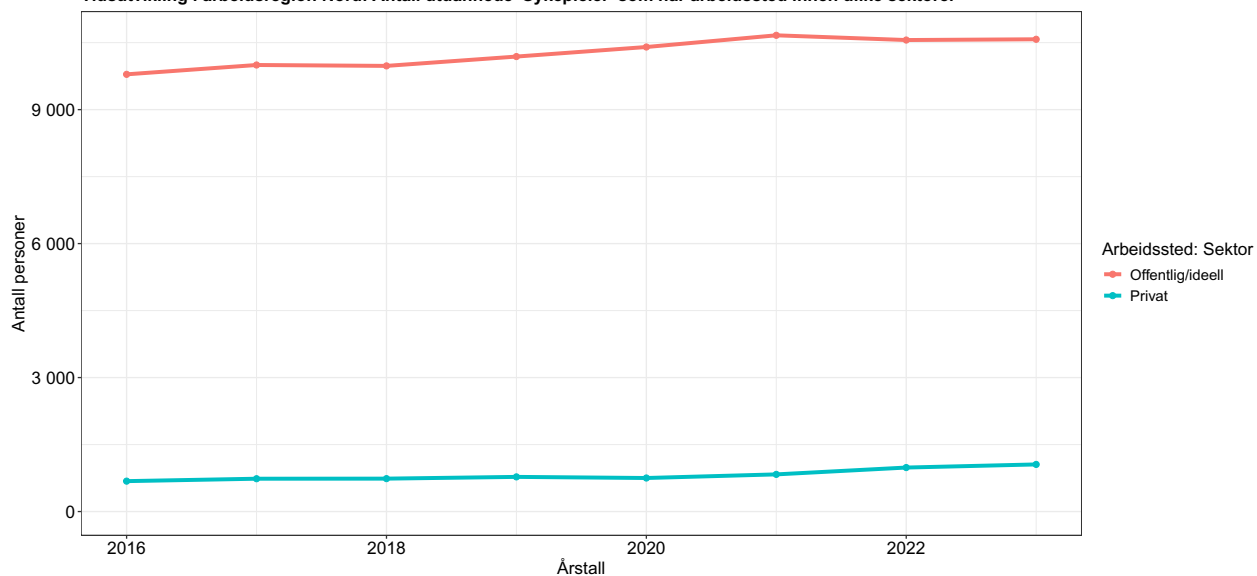
Nord: Psykolog



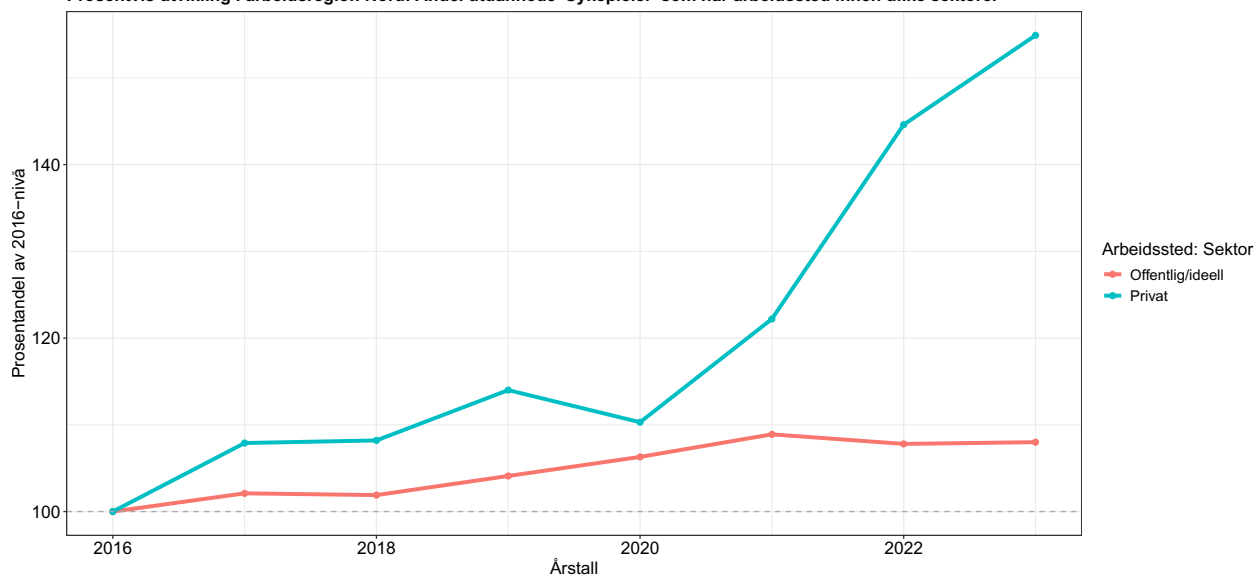
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	47	46	58	64	68	74	85	101
Kommunale helse- og omsorgstjenester	20	26	35	31	43	44	39	40
Spesialisthelsetjenesten	423	429	421	436	462	484	482	501
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	119	126	128	128	132	131	129	136

Nord: Sykepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Nord: Antall utdannede 'Sykepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer

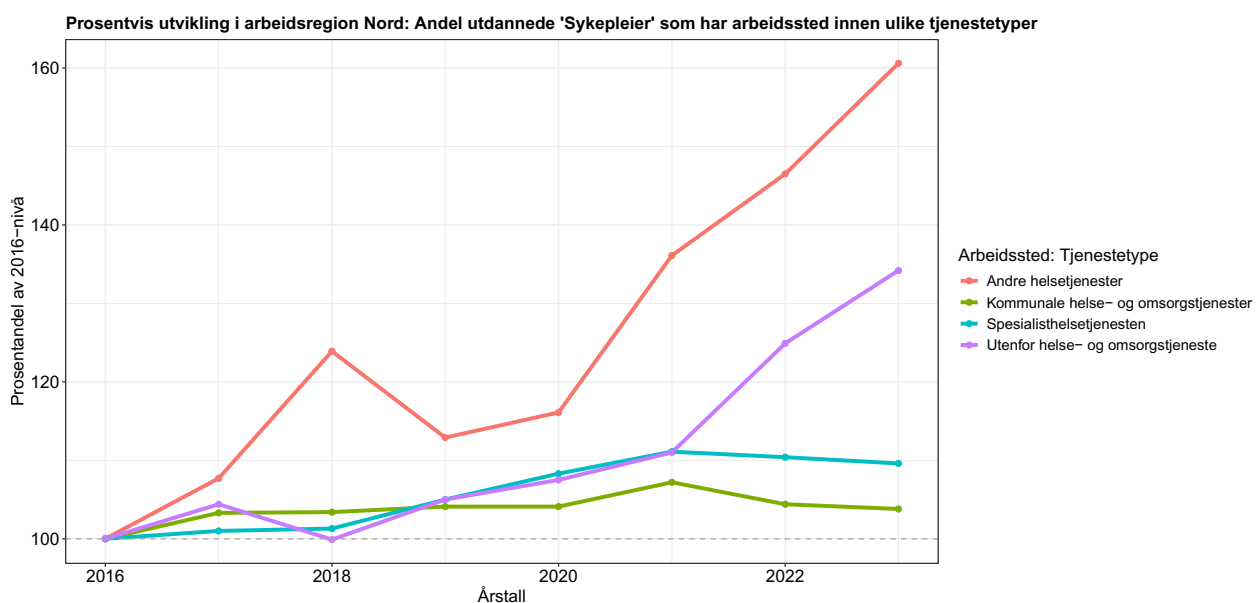
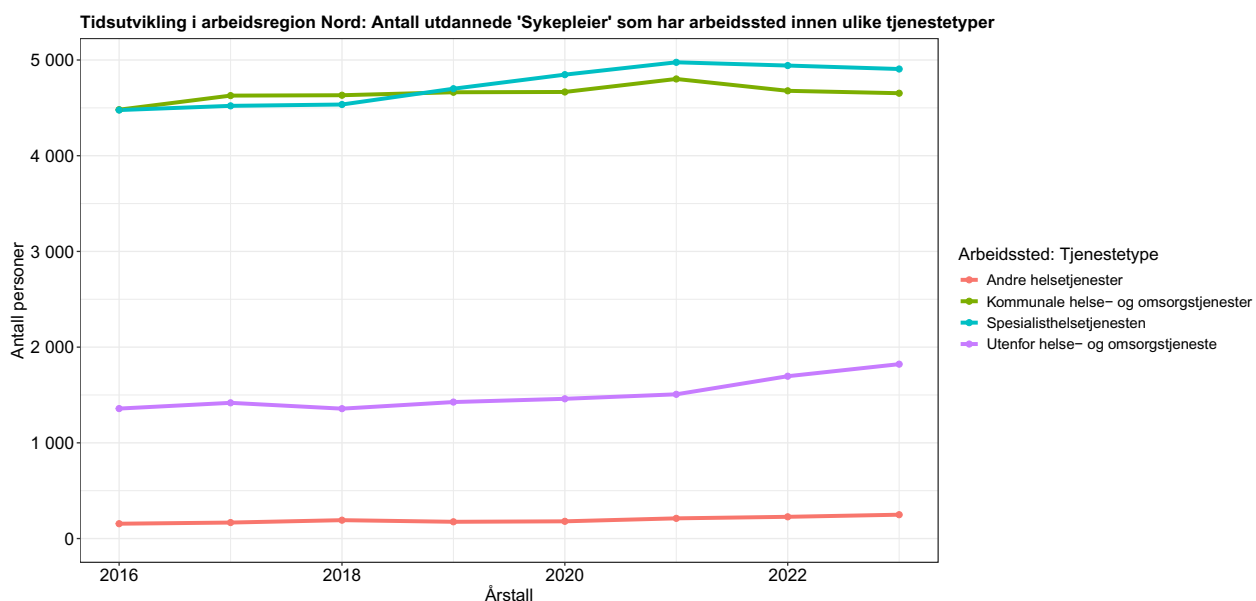


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Nord: Andel utdannede 'Sykepleier' som har arbeidssted innen ulike sektorer



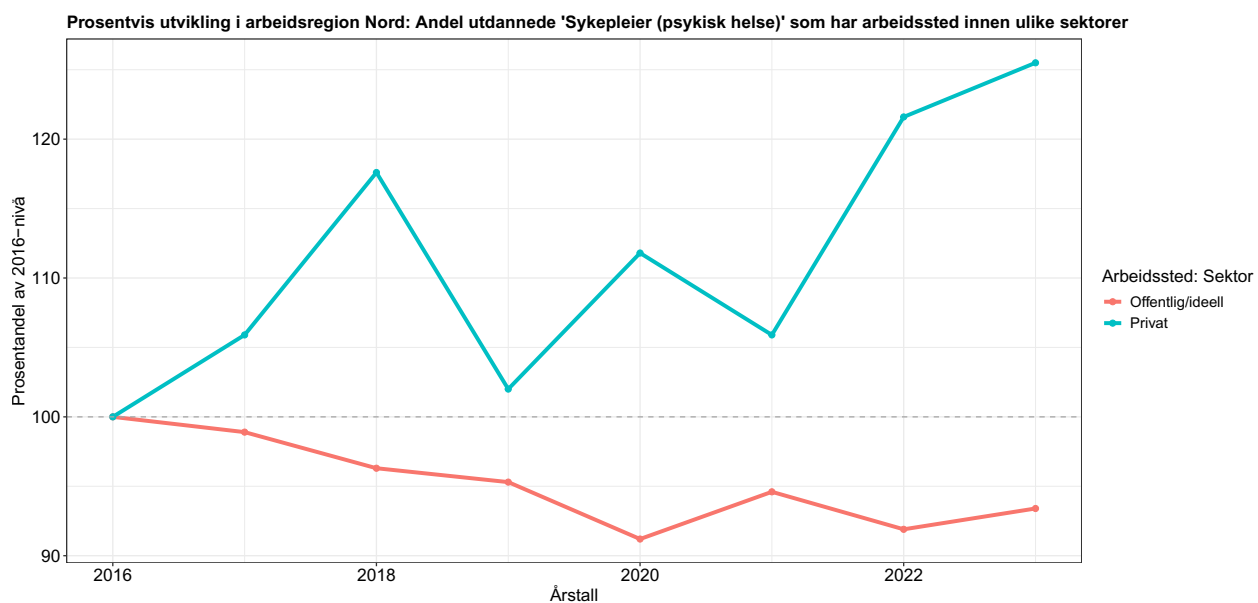
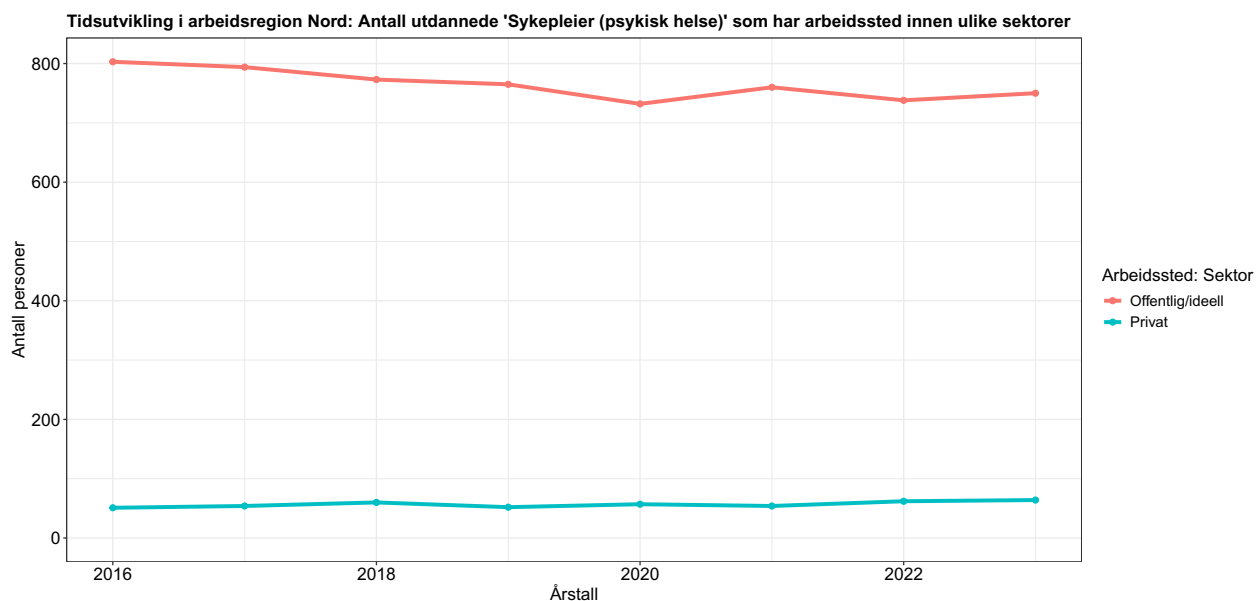
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	9 790	9 999	9 979	10 188	10 402	10 664	10 558	10 575
Privat	681	735	737	776	751	832	985	1 055

Nord: Sykepleier



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	155	167	192	175	180	211	227	249
Kommunale helse- og omsorgstjenester	4 481	4 628	4 632	4 663	4 666	4 802	4 678	4 653
Spesialisthelsetjenesten	4 477	4 521	4 535	4 700	4 847	4 976	4 942	4 906
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	1 358	1 418	1 357	1 426	1 460	1 507	1 696	1 822

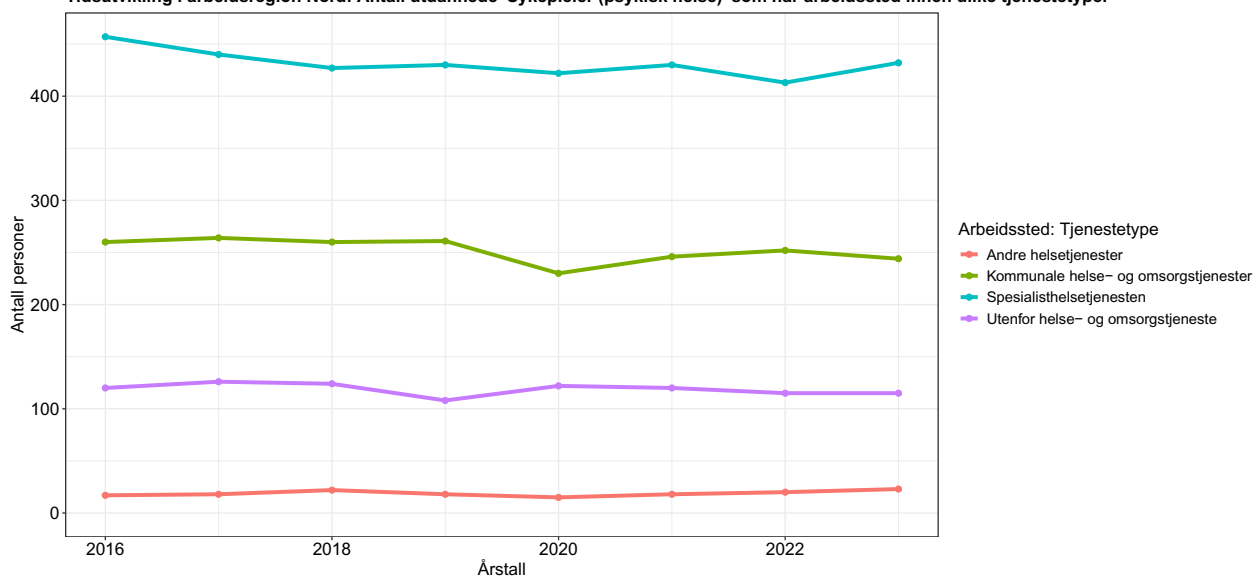
Nord: Sykepleier (psykisk helse)



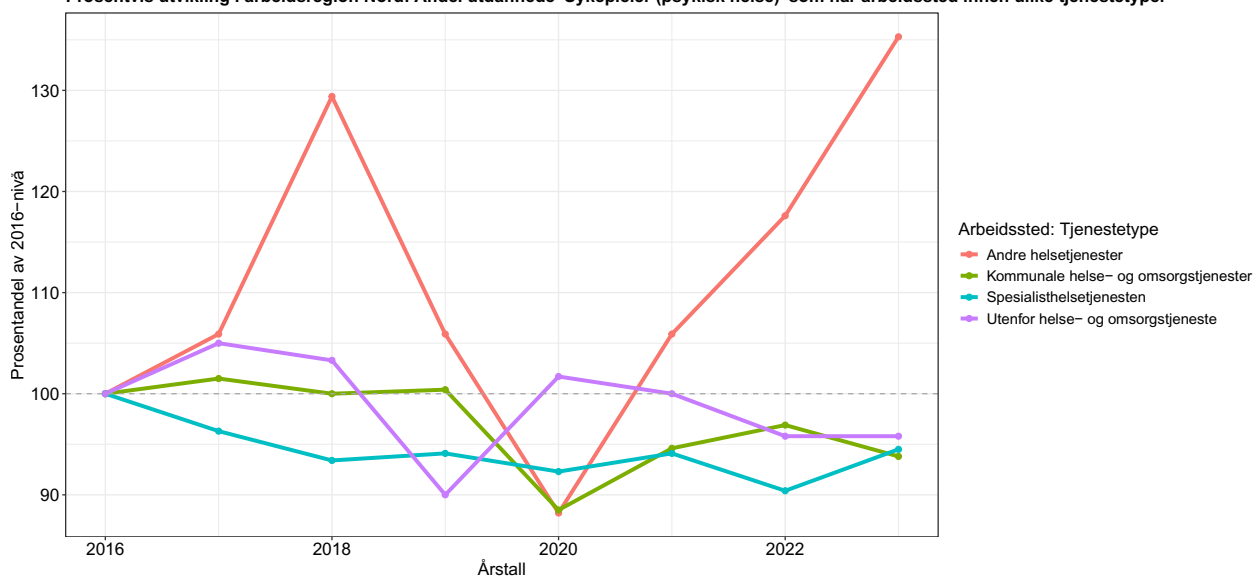
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	803	794	773	765	732	760	738	750
Privat	51	54	60	52	57	54	62	64

Nord: Sykepleier (psykisk helse)

Tidsutvikling i arbeidsregion Nord: Antall utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

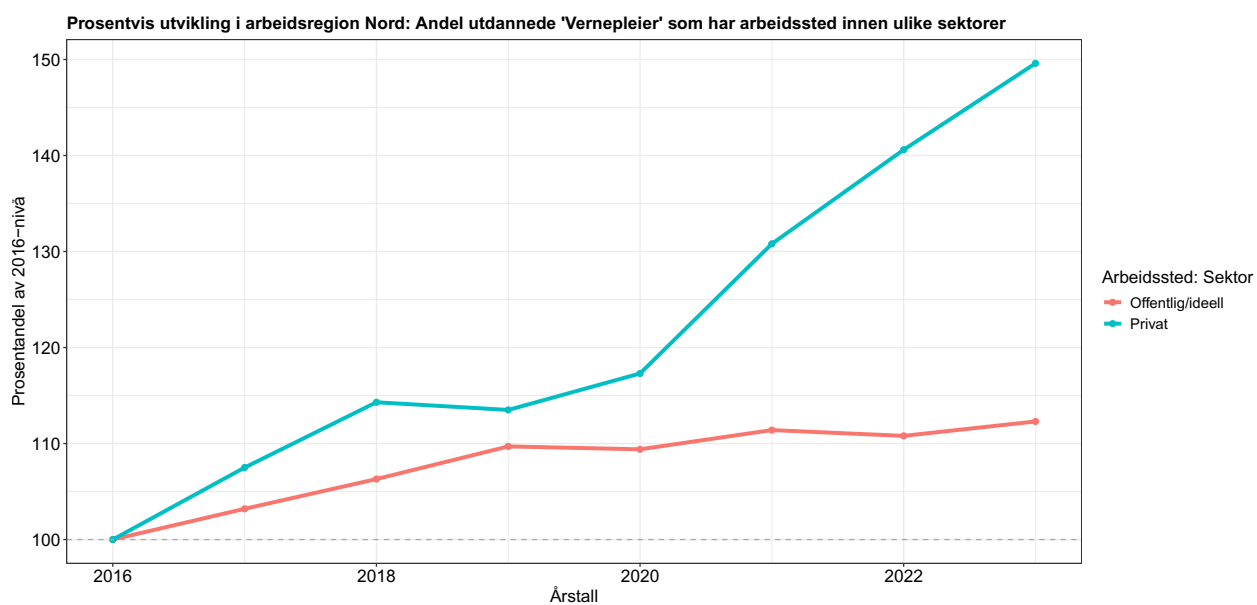
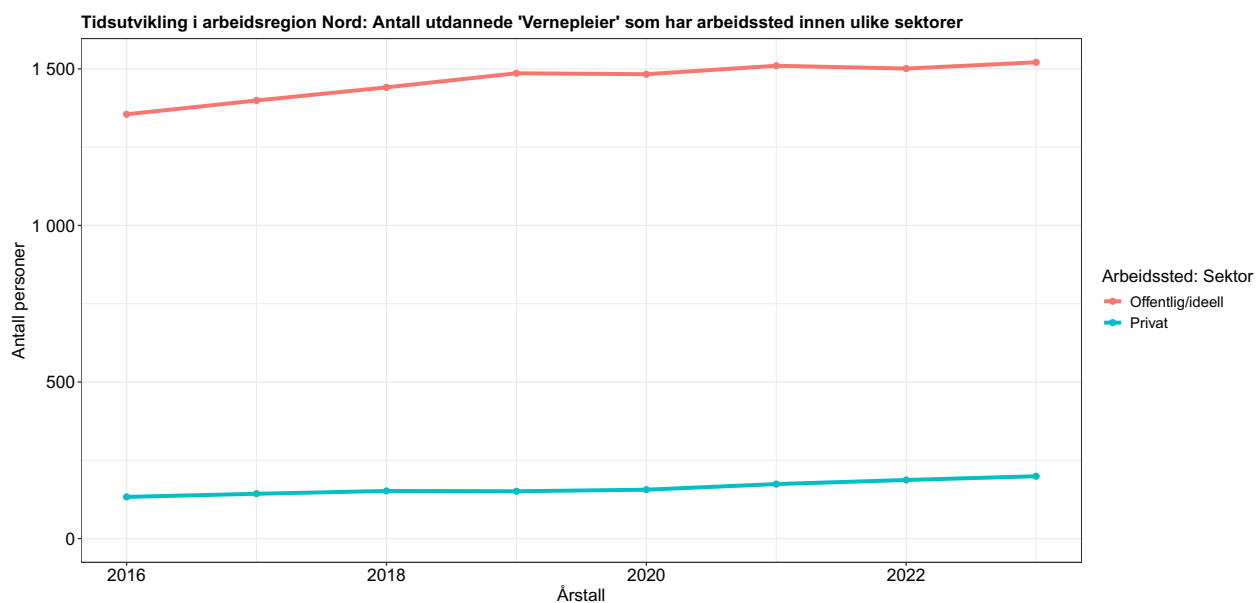


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Nord: Andel utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



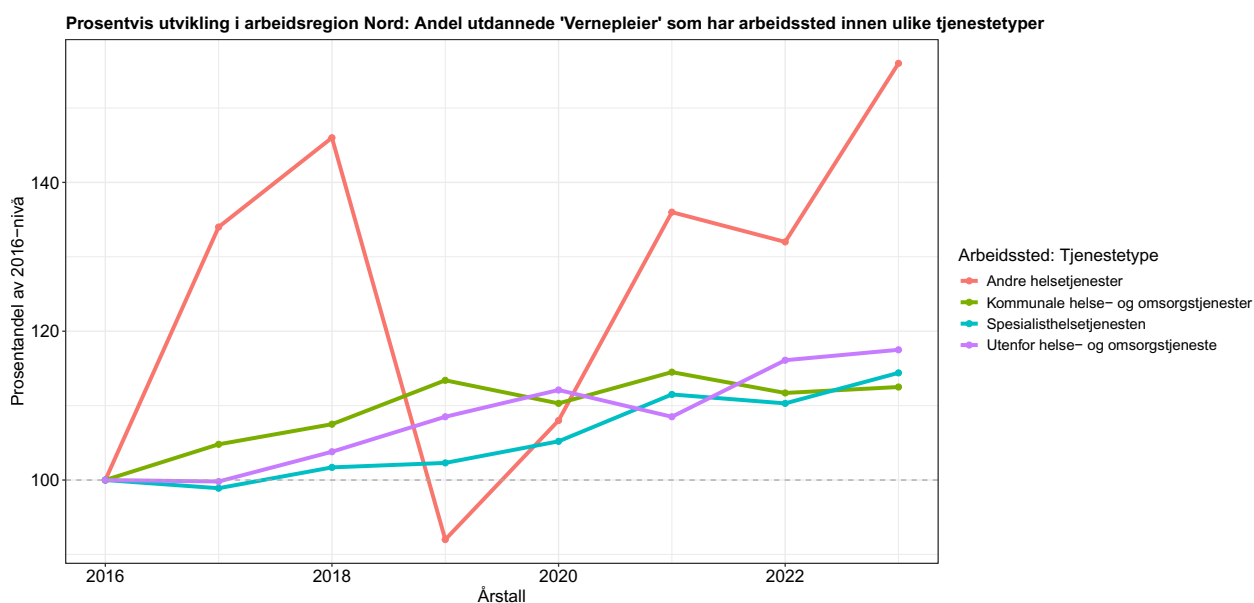
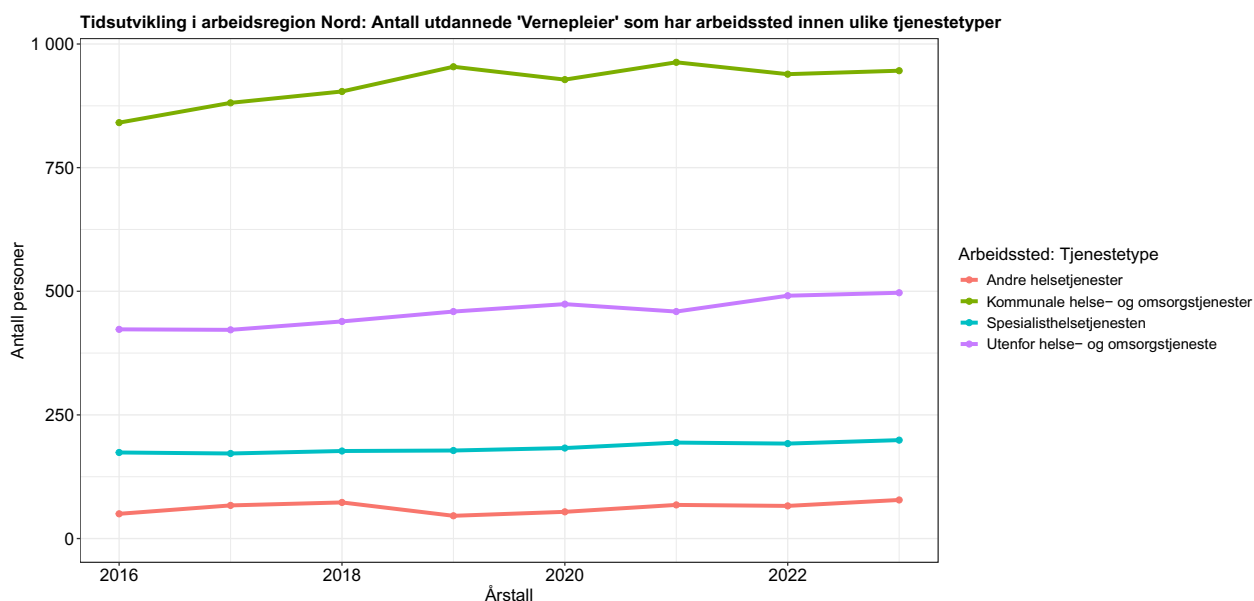
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	17	18	22	18	15	18	20	23
Kommunale helse- og omsorgstjenester	260	264	260	261	230	246	252	244
Spesialisthelsetjenesten	457	440	427	430	422	430	413	432
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	120	126	124	108	122	120	115	115

Nord: Vernepleier



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 355	1 399	1 441	1 486	1 483	1 510	1 501	1 521
Privat	133	143	152	151	156	174	187	199

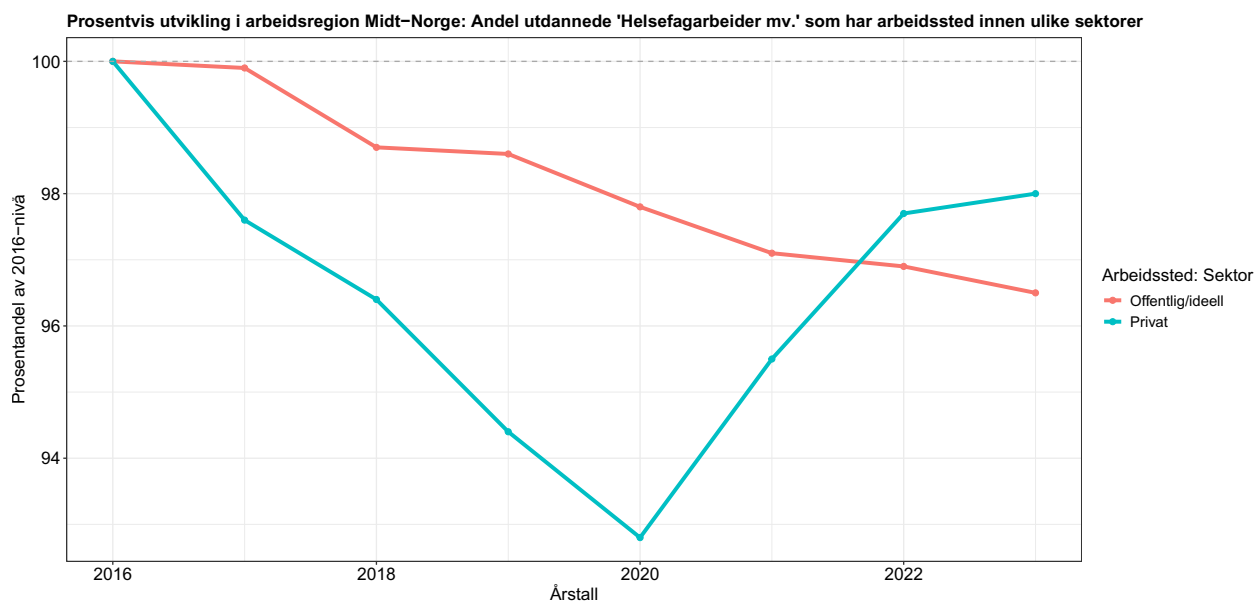
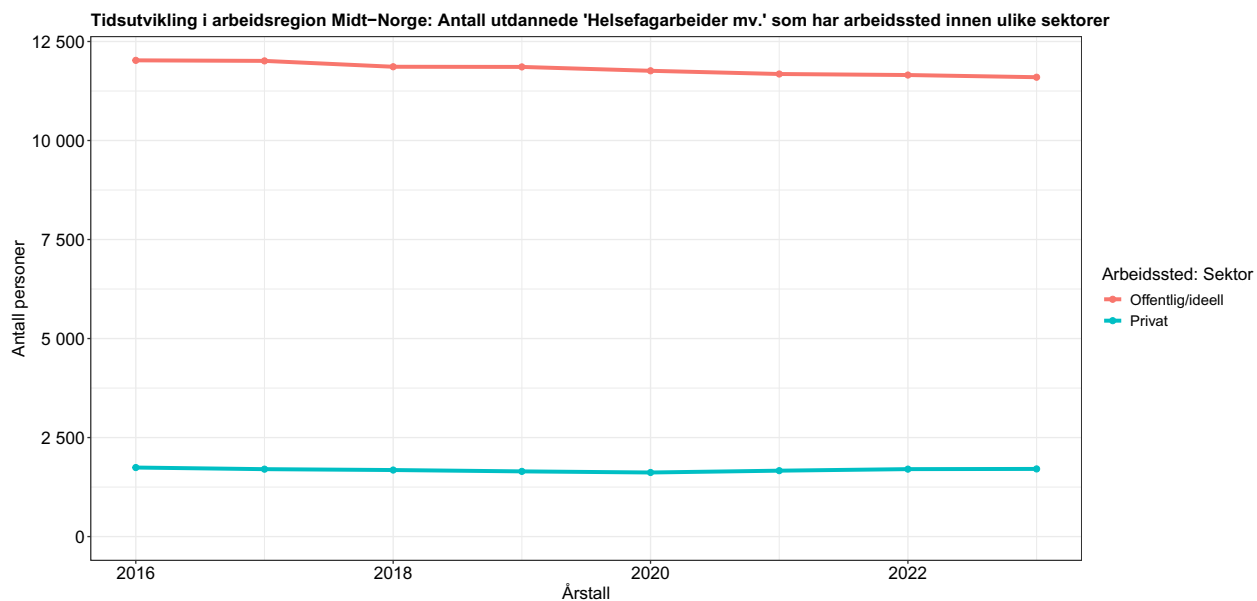
Nord: Vernepleier



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	50	67	73	46	54	68	66	78
Kommunale helse- og omsorgstjenester	841	881	904	954	928	963	939	946
Spesialisthelsetjenesten	174	172	177	178	183	194	192	199
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	423	422	439	459	474	459	491	497

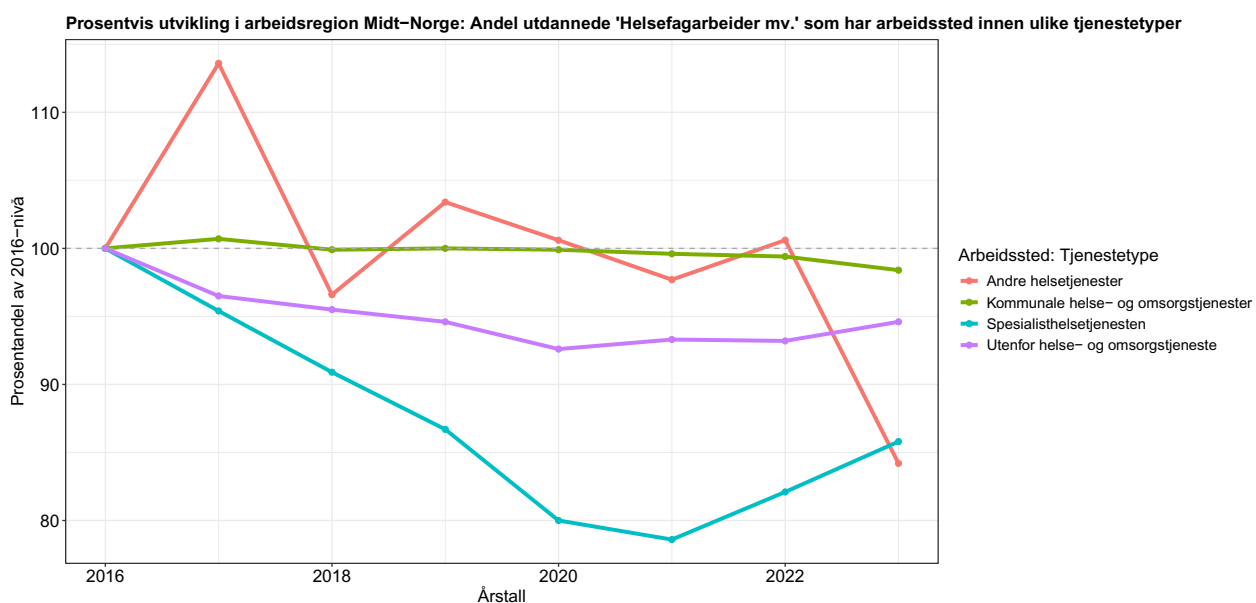
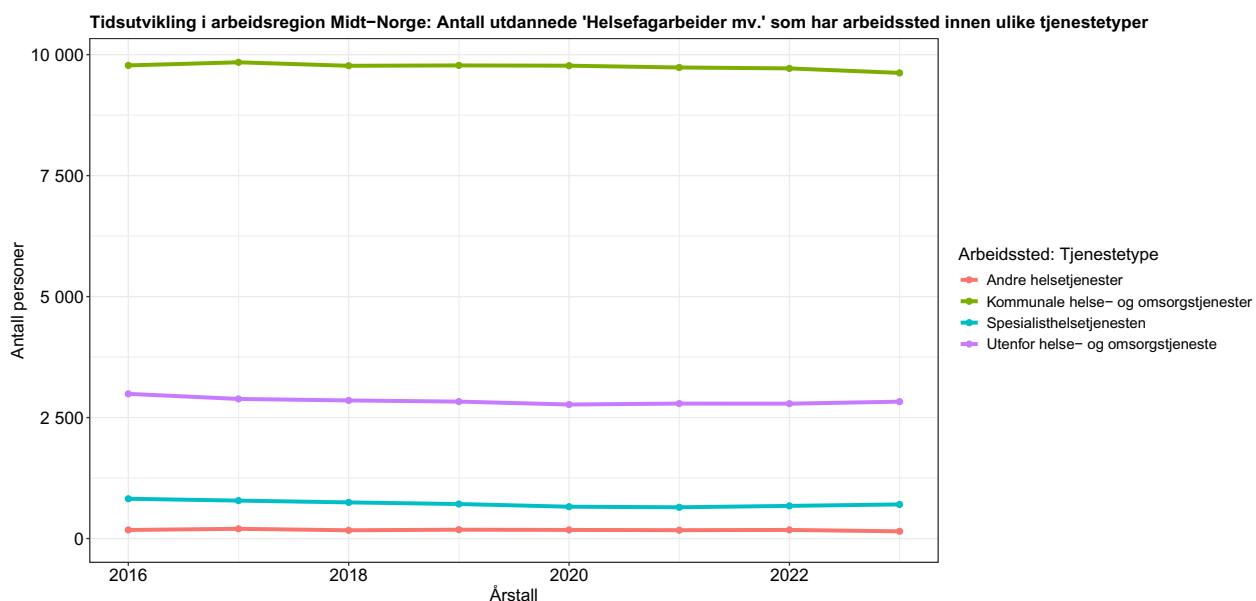
Midt-Norge

Midt-Norge: Helsefagarbeider mv.



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	12 024	12 010	11 862	11 858	11 760	11 679	11 653	11 598
Privat	1 743	1 702	1 680	1 646	1 618	1 664	1 703	1 708

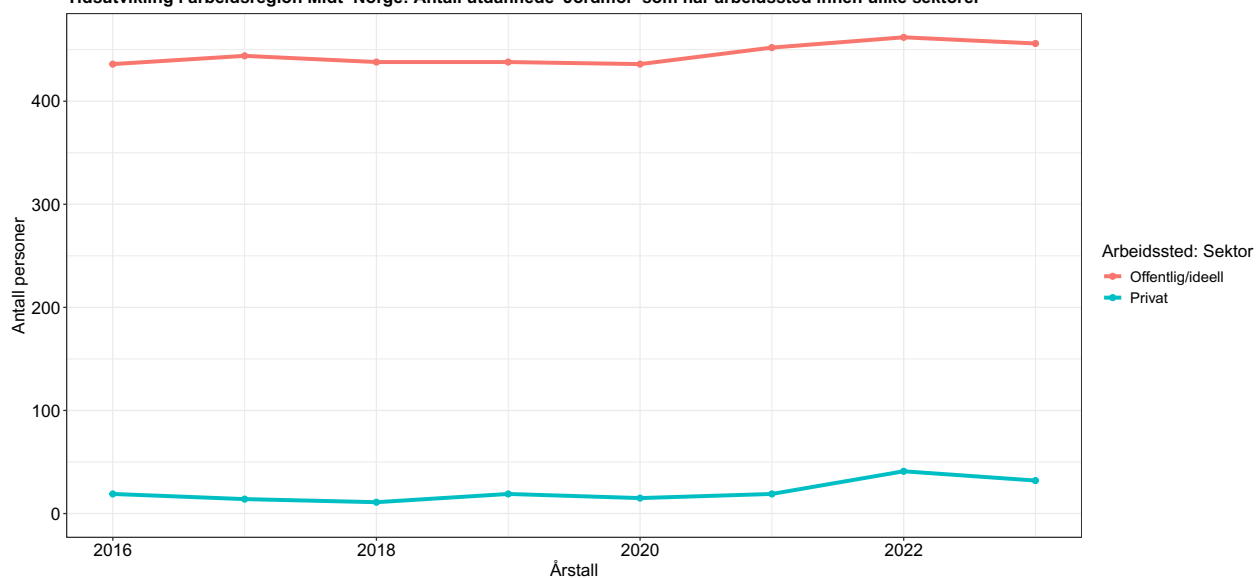
Midt-Norge: Helsefagarbeider mv.



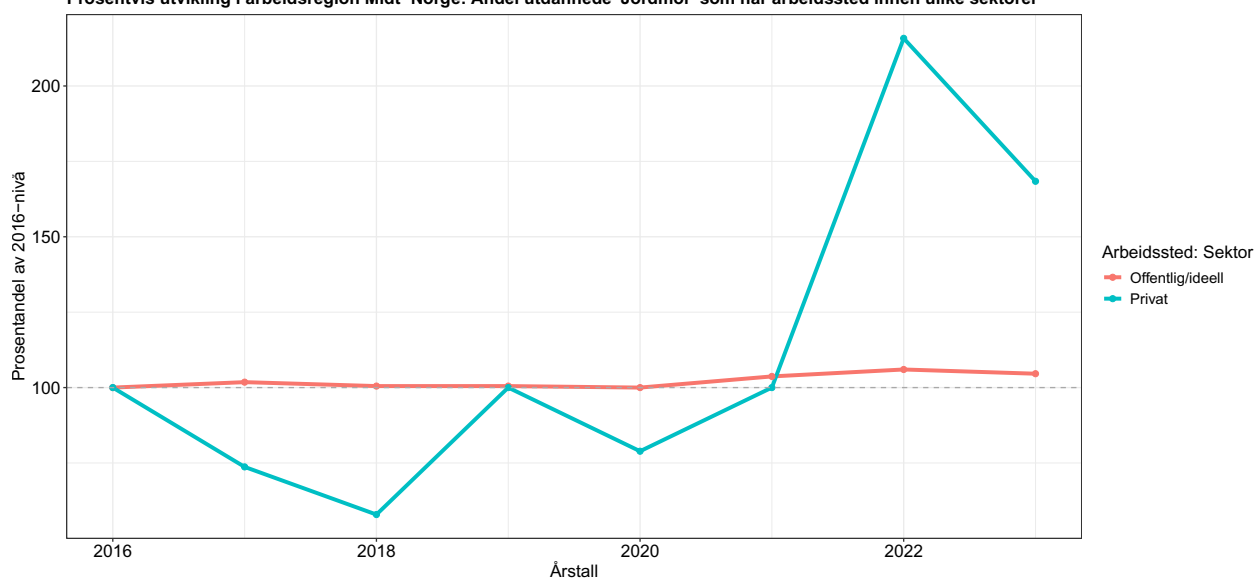
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	177	201	171	183	178	173	178	149
Kommunale helse- og omsorgstjenester	9 778	9 842	9 770	9 778	9 772	9 735	9 716	9 623
Spesialisthelsetjenesten	822	784	747	713	658	646	675	705
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	2 990	2 885	2 854	2 830	2 770	2 789	2 787	2 829

Midt-Norge: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



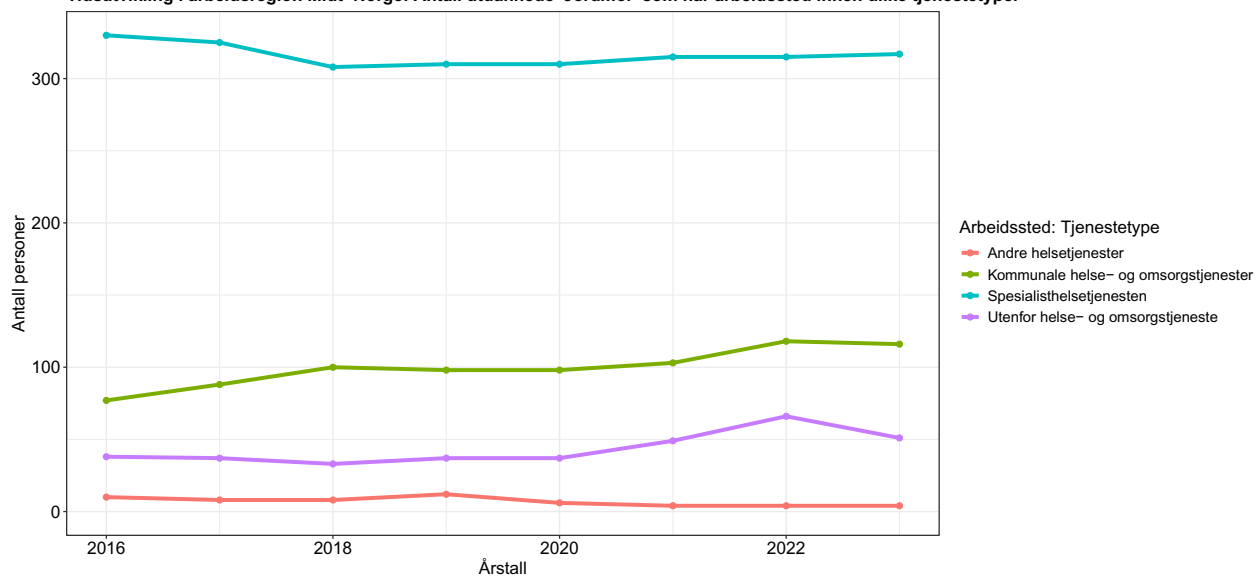
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike sektorer



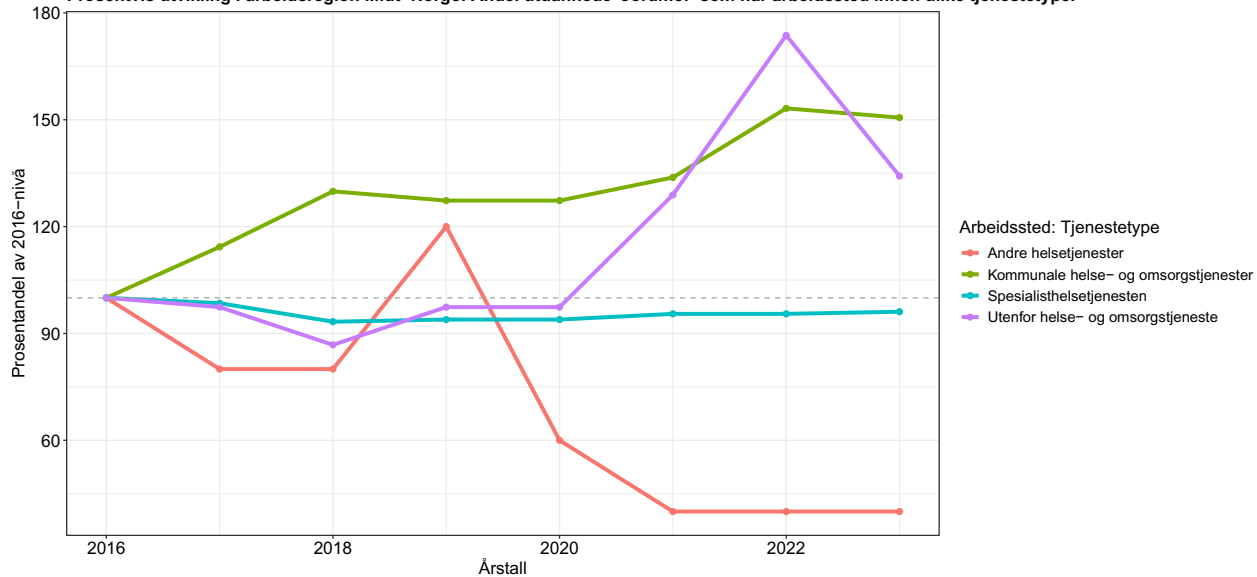
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	436	444	438	438	436	452	462	456
Privat	19	14	11	19	15	19	41	32

Midt-Norge: Jordmor

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



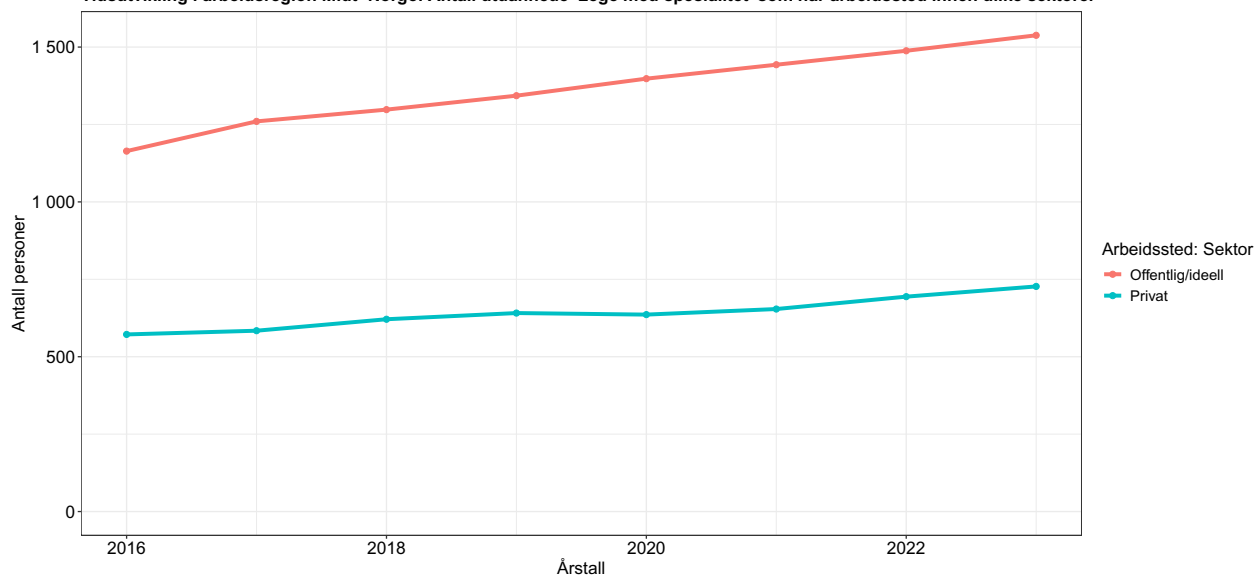
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Jordmor' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



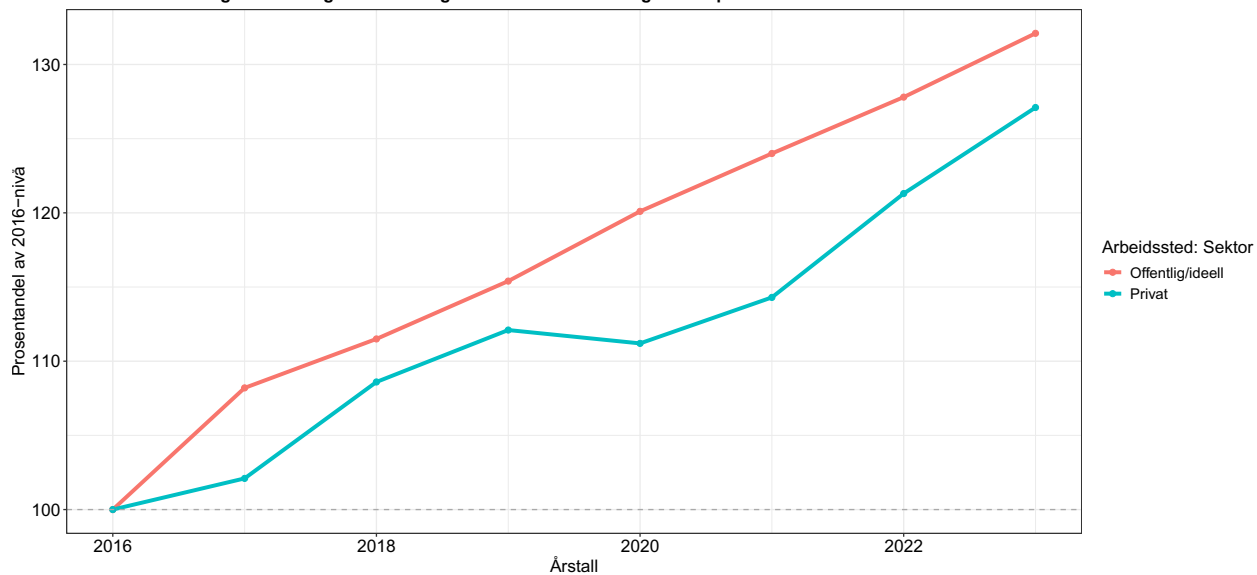
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	10	8	8	12	6	4	4	4
Kommunale helse- og omsorgstjenester	77	88	100	98	98	103	118	116
Spesialisthelsetjenesten	330	325	308	310	310	315	315	317
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	38	37	33	37	37	49	66	51

Midt-Norge: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



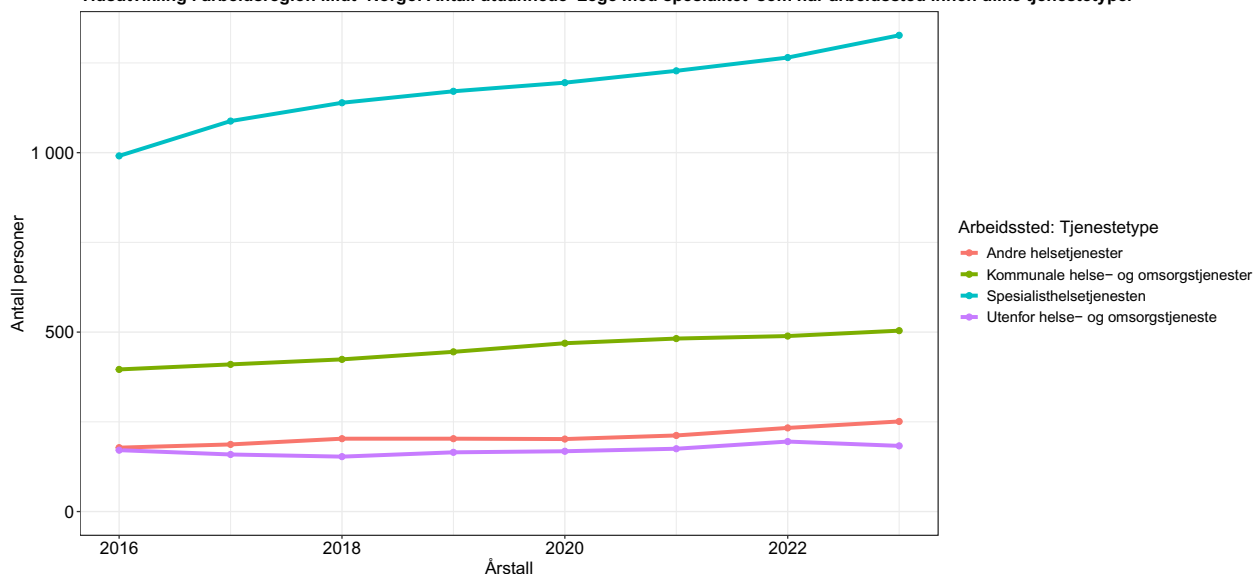
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



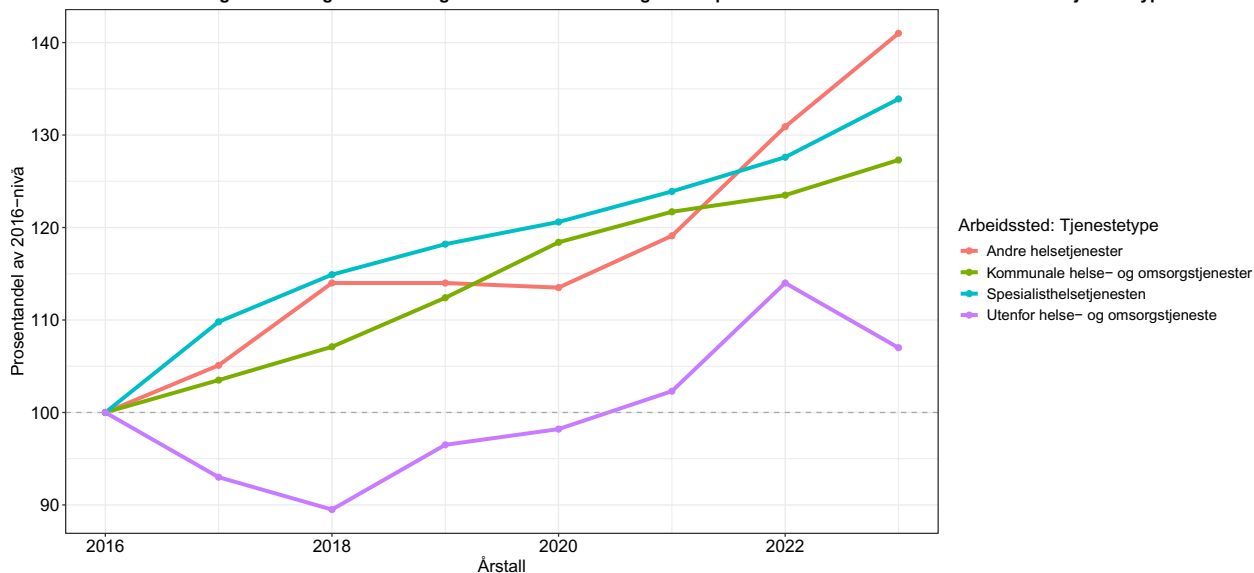
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 164	1 260	1 298	1 343	1 398	1 443	1 488	1 538
Privat	572	584	621	641	636	654	694	727

Midt-Norge: Lege med spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



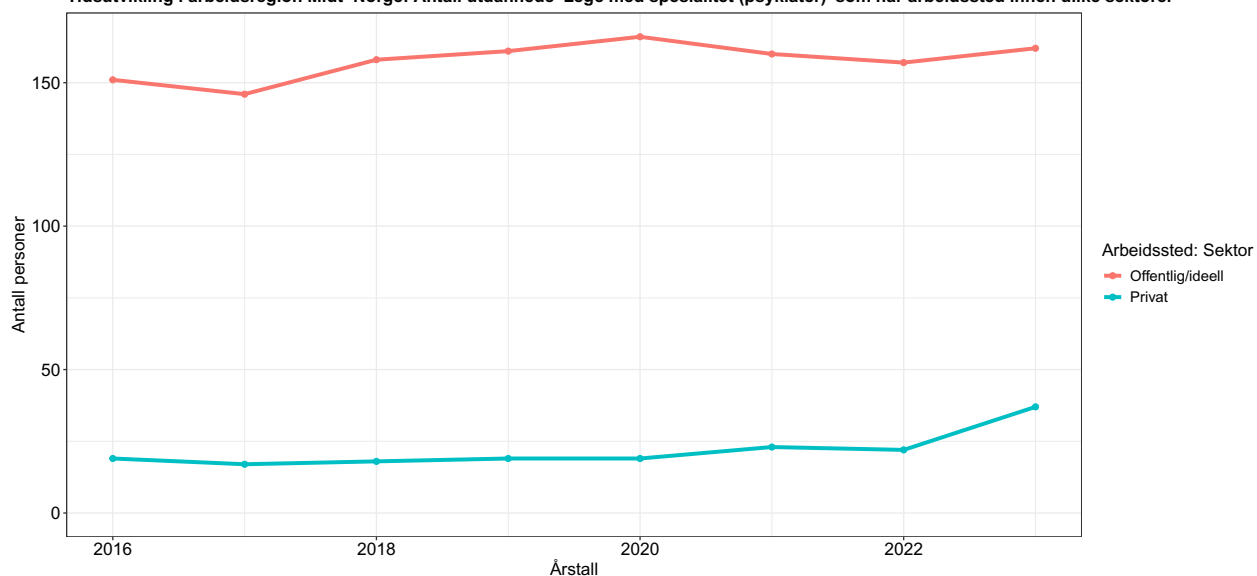
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Lege med spesialitet' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



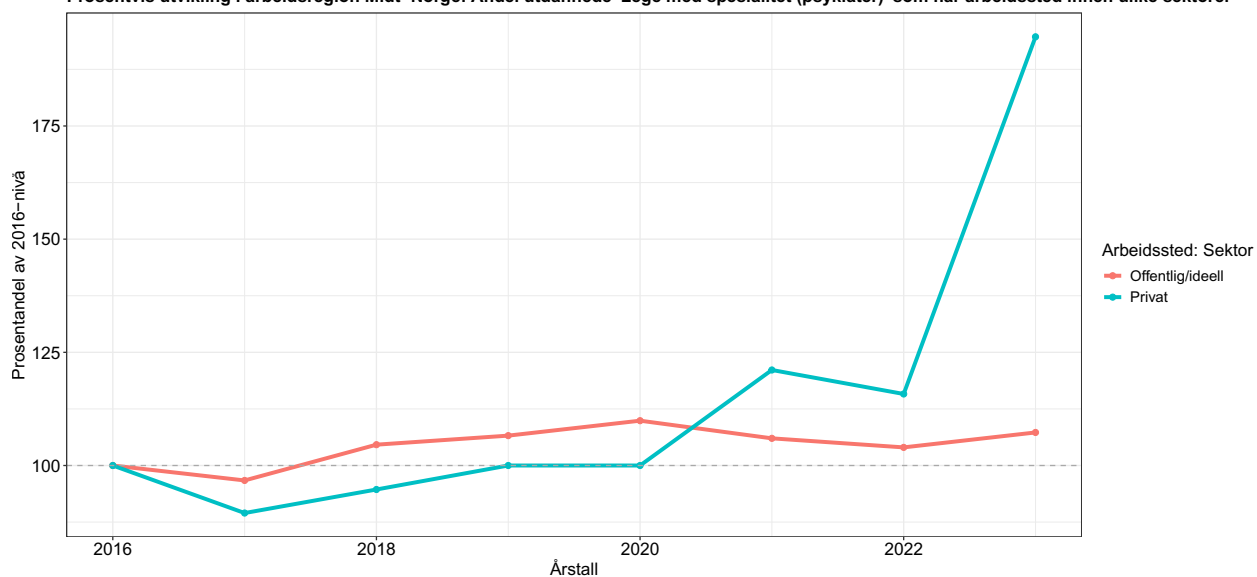
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	178	187	203	203	202	212	233	251
Kommunale helse- og omsorgstjenester	396	410	424	445	469	482	489	504
Spesialisthelsetjenesten	991	1 088	1 139	1 171	1 195	1 228	1 265	1 327
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	171	159	153	165	168	175	195	183

Midt-Norge: Lege med spesialitet (psykiater)

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike sektorer

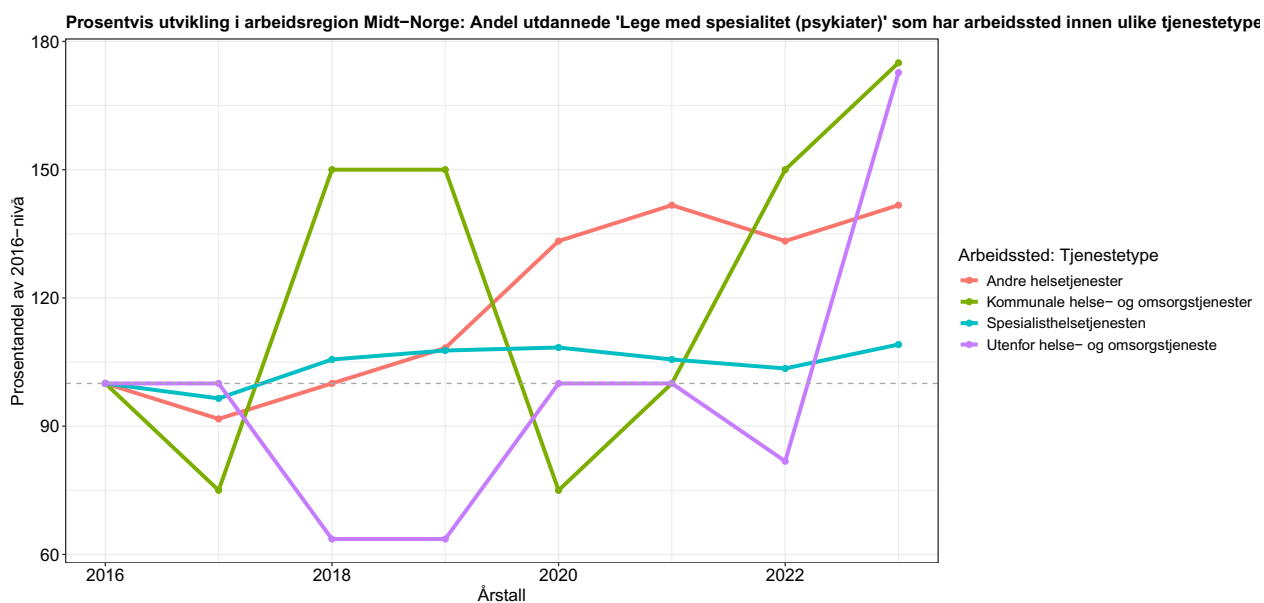
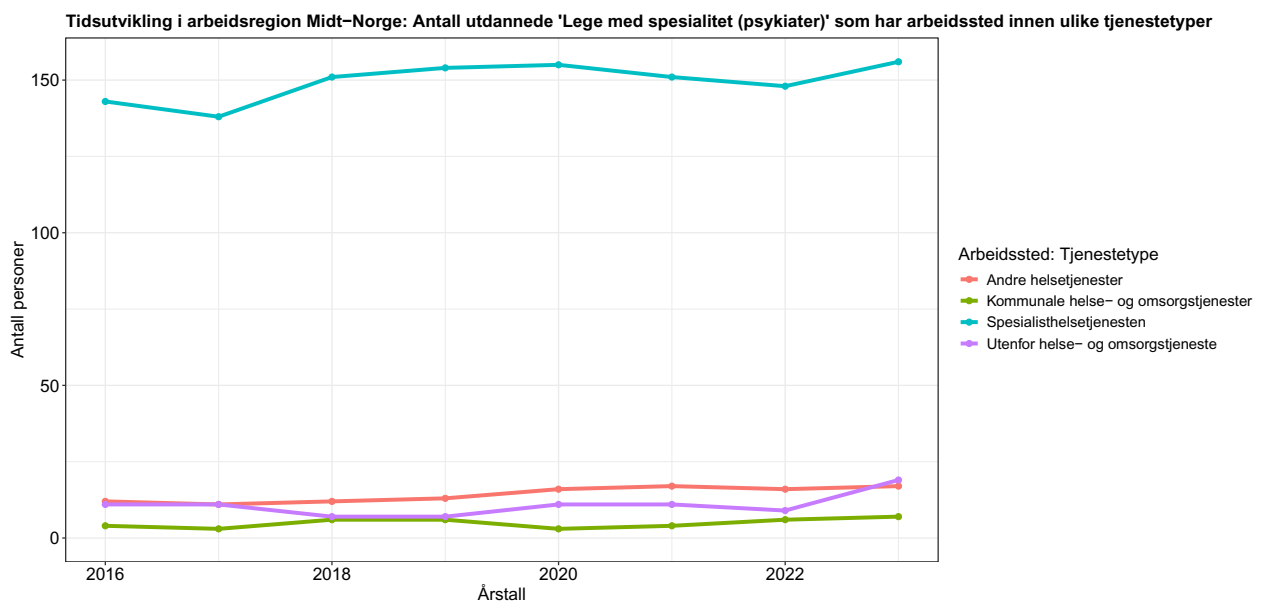


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Lege med spesialitet (psykiater)' som har arbeidssted innen ulike sektorer



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	151	146	158	161	166	160	157	162
Privat	19	17	18	19	19	23	22	37

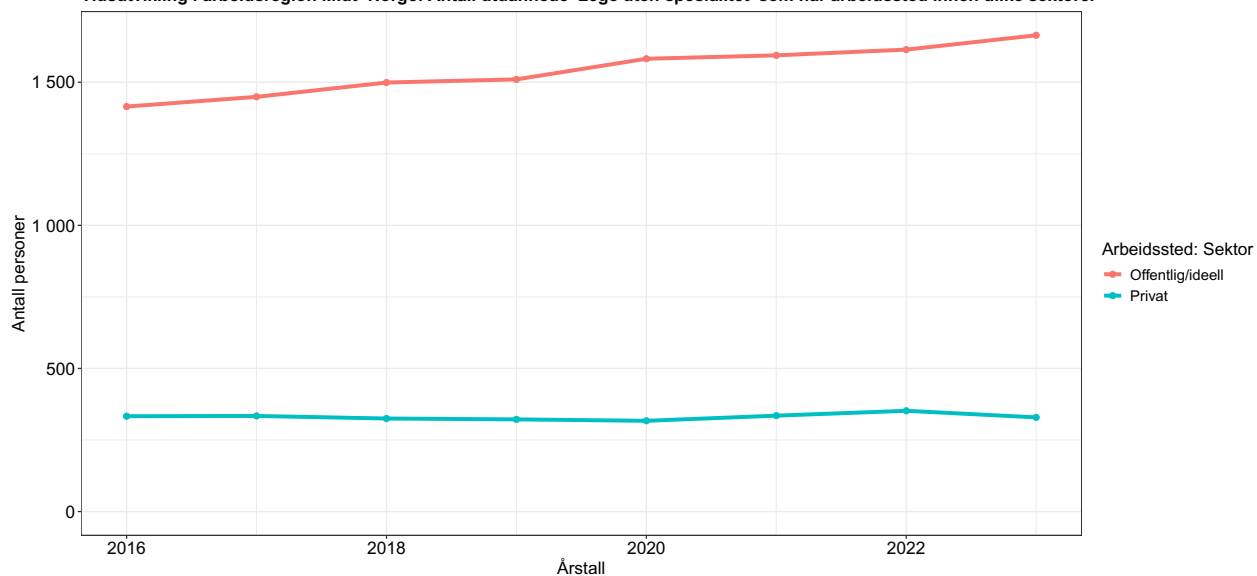
Midt-Norge: Lege med spesialitet (psykiater)



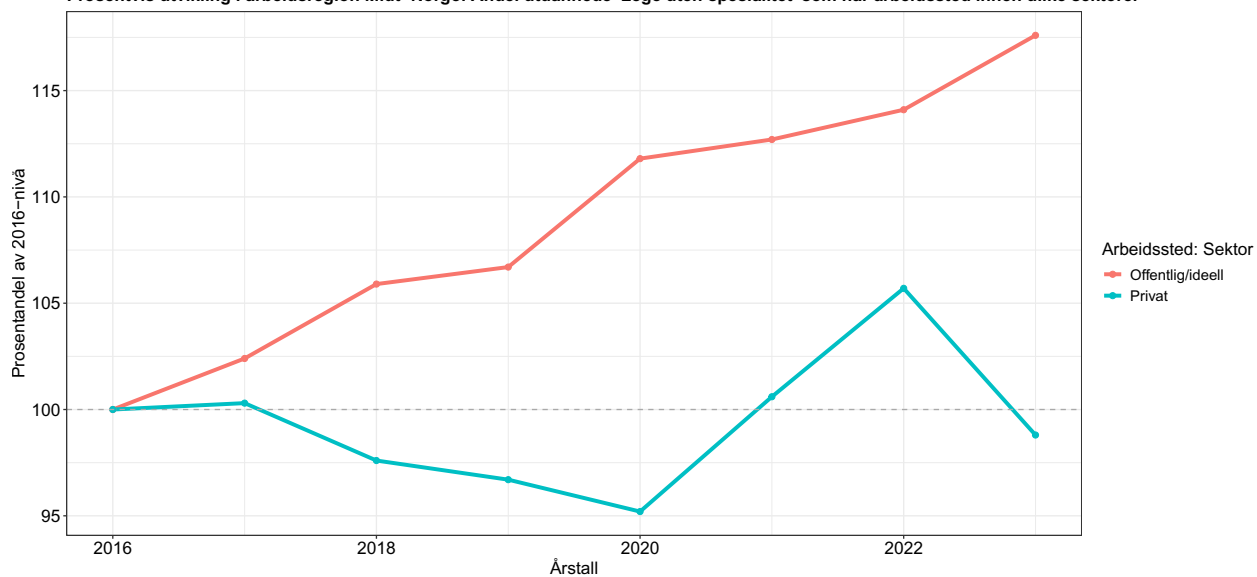
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	12	11	12	13	16	17	16	17
Kommunale helse- og omsorgstjenester	4	3	6	6	3	4	6	7
Spesialisthelsetjenesten	143	138	151	154	155	151	148	156
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	11	11	7	7	11	11	9	19

Midt-Norge: Lege uten spesialitet

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer

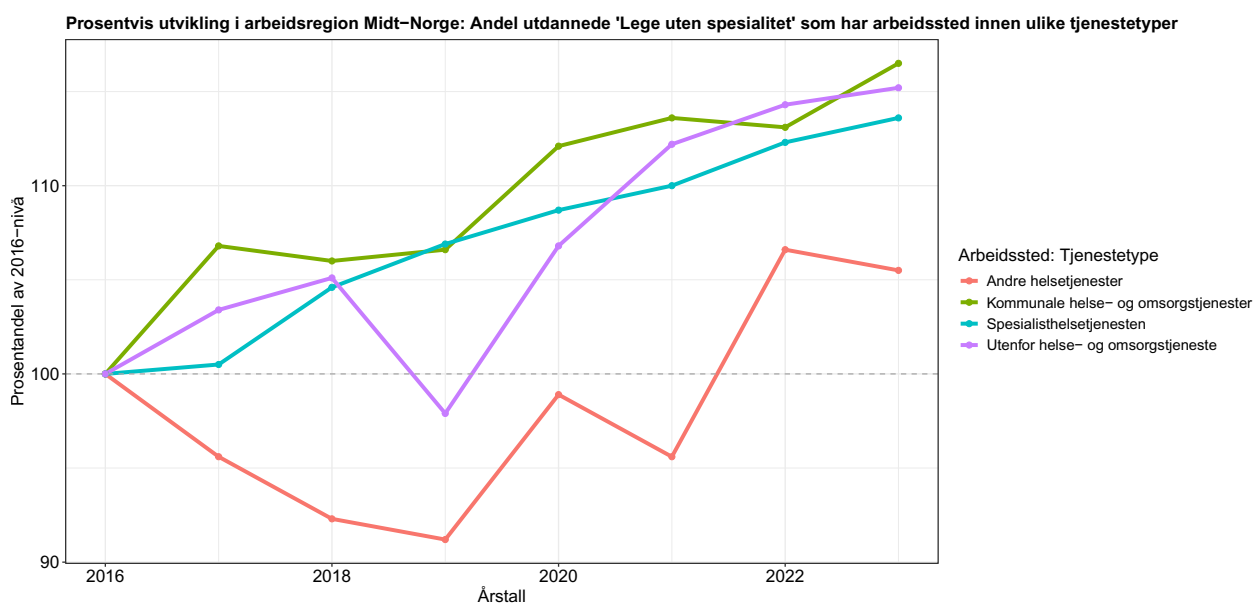
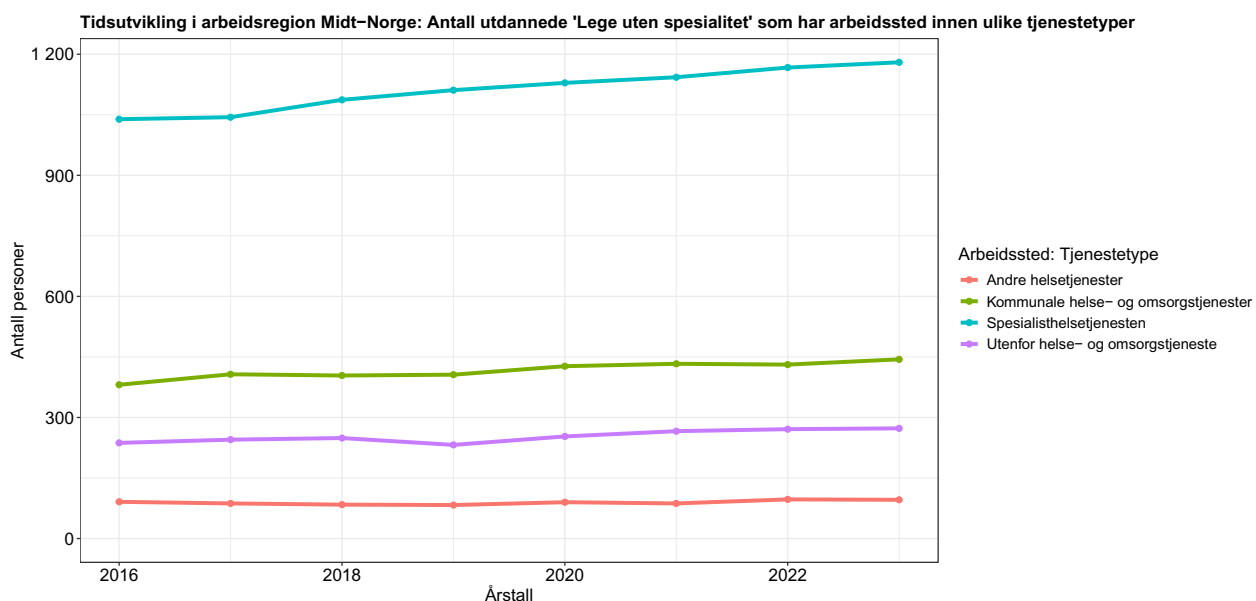


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Lege uten spesialitet' som har arbeidssted innen ulike sektorer



Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 415	1 449	1 499	1 510	1 582	1 594	1 614	1 664
Privat	333	334	325	322	317	335	352	329

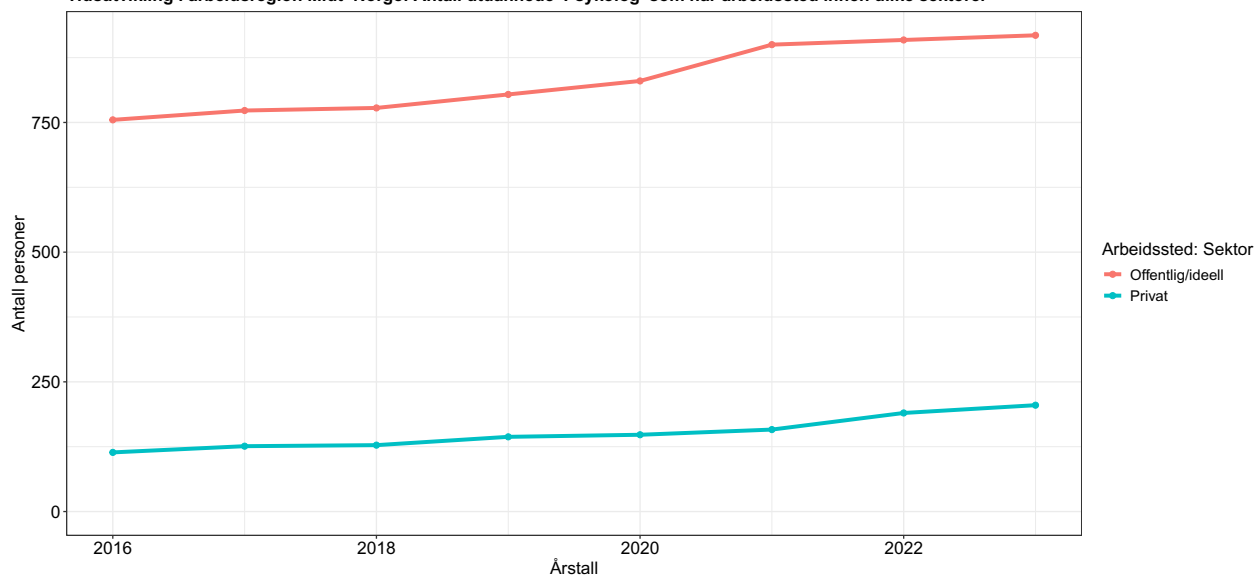
Midt-Norge: Lege uten spesialitet



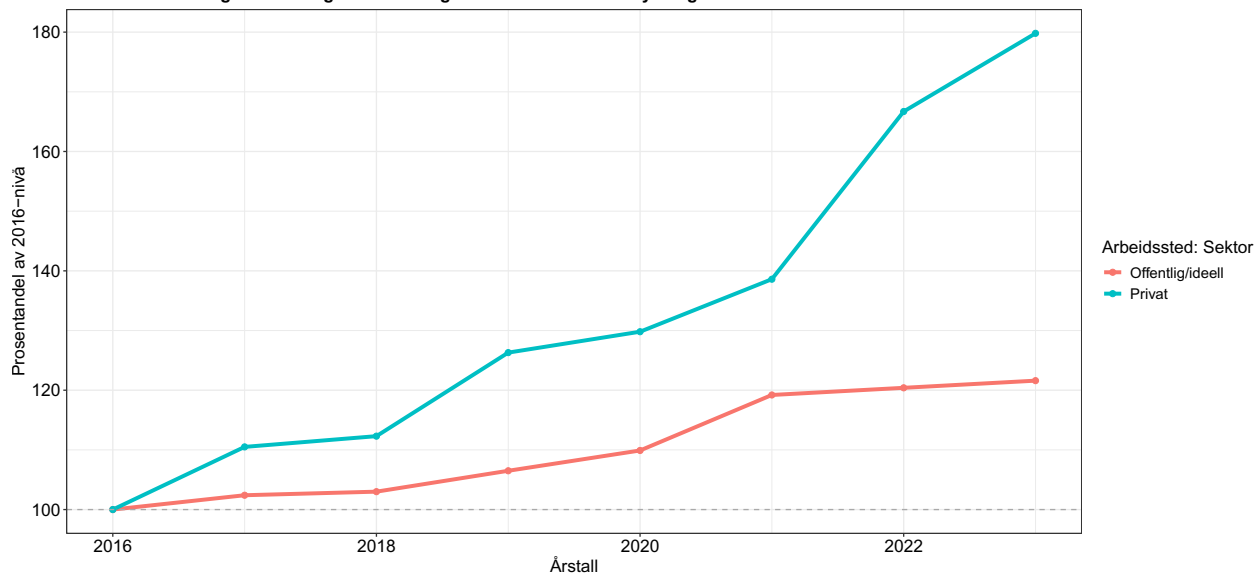
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	91	87	84	83	90	87	97	96
Kommunale helse- og omsorgstjenester	381	407	404	406	427	433	431	444
Spesialisthelsetjenesten	1 039	1 044	1 087	1 111	1 129	1 143	1 167	1 180
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	237	245	249	232	253	266	271	273

Midt-Norge: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



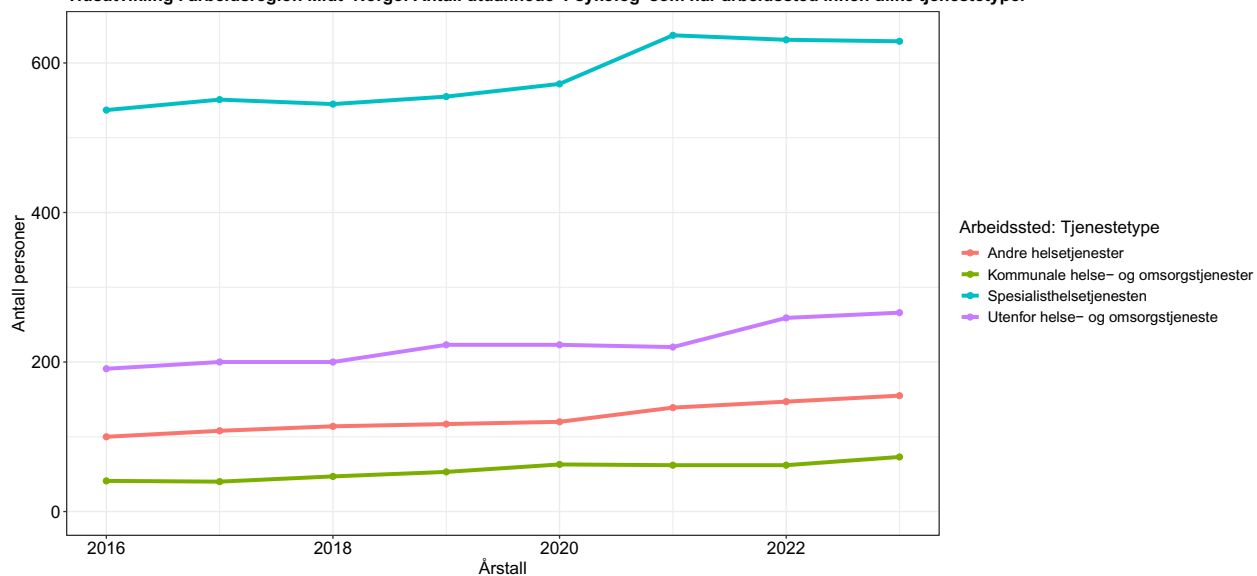
Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike sektorer



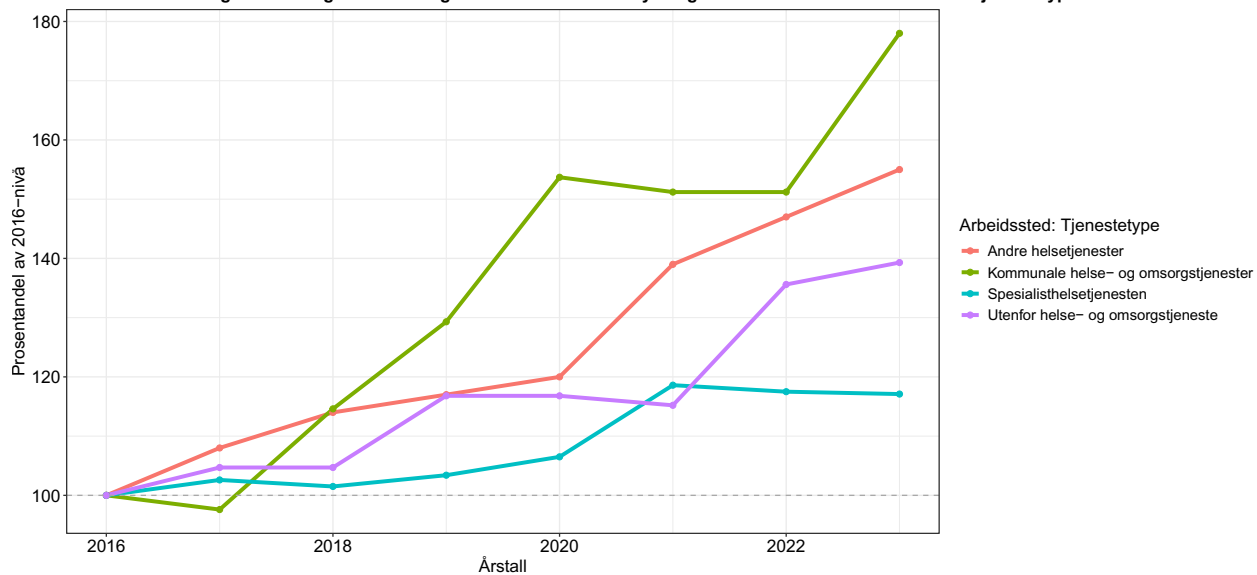
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	755	773	778	804	830	900	909	918
Privat	114	126	128	144	148	158	190	205

Midt-Norge: Psykolog

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

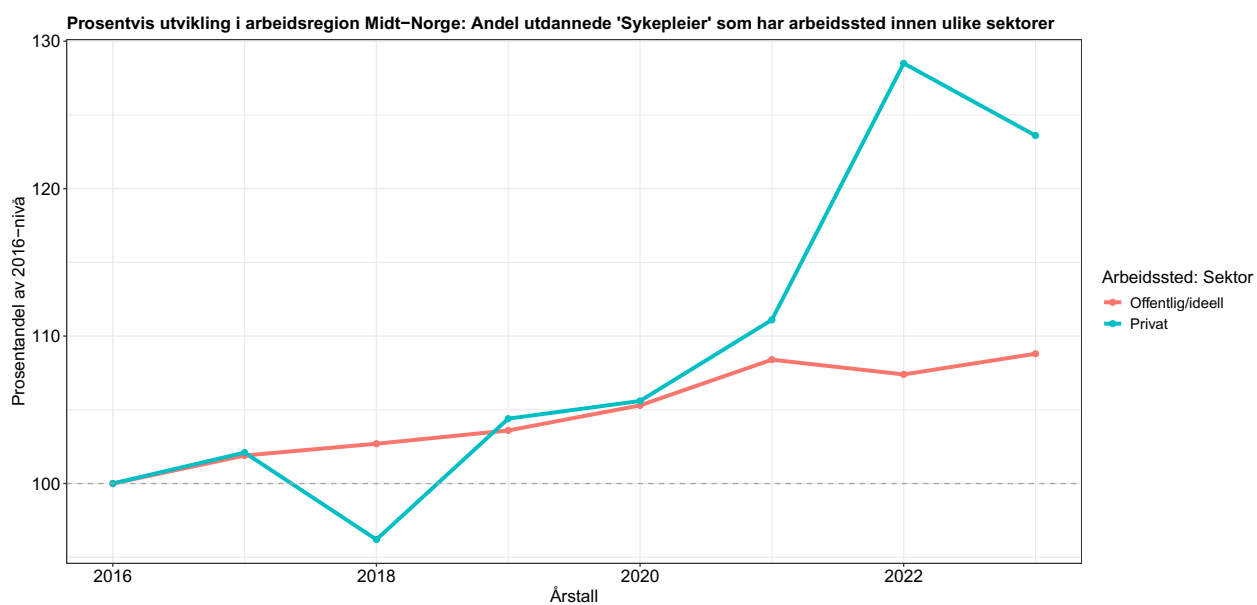
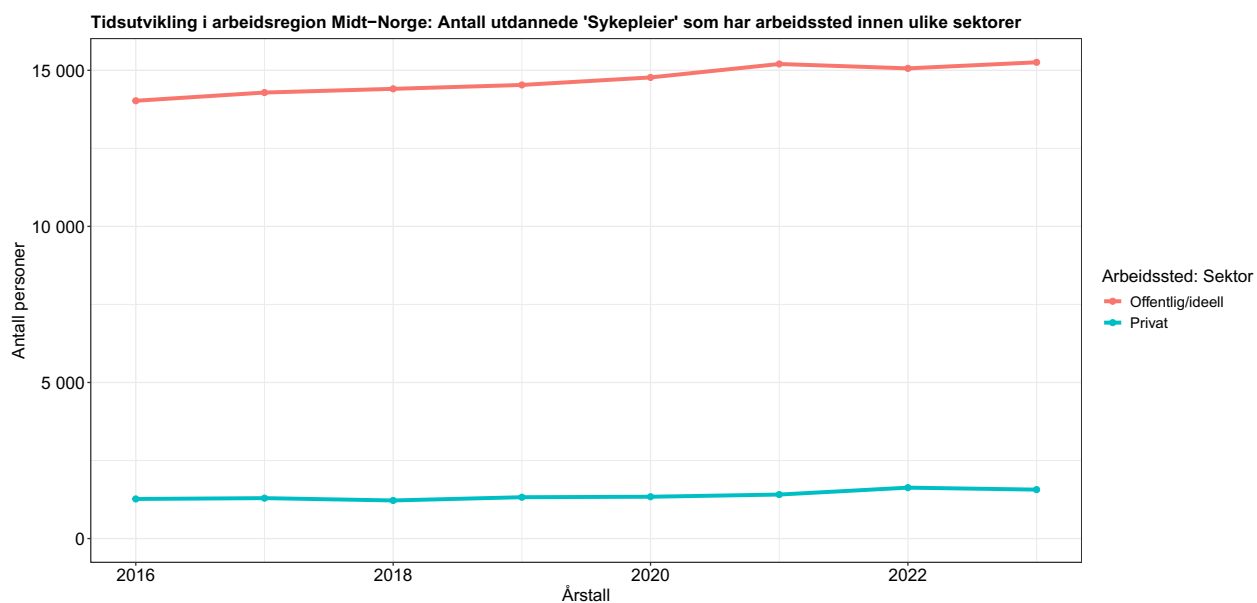


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Psykolog' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



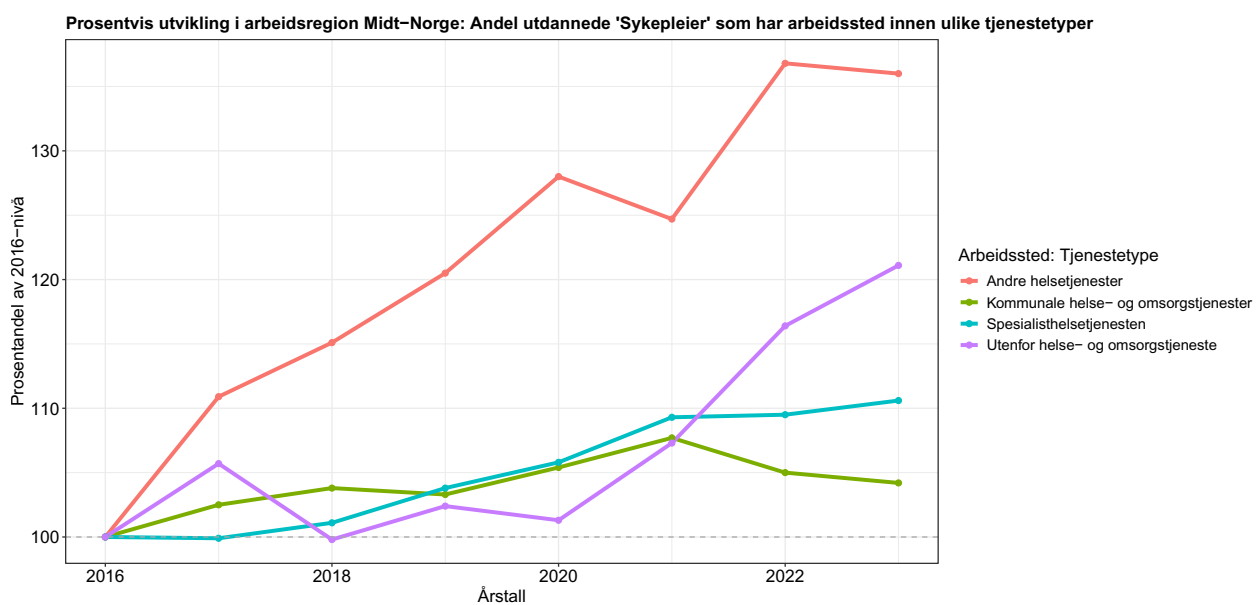
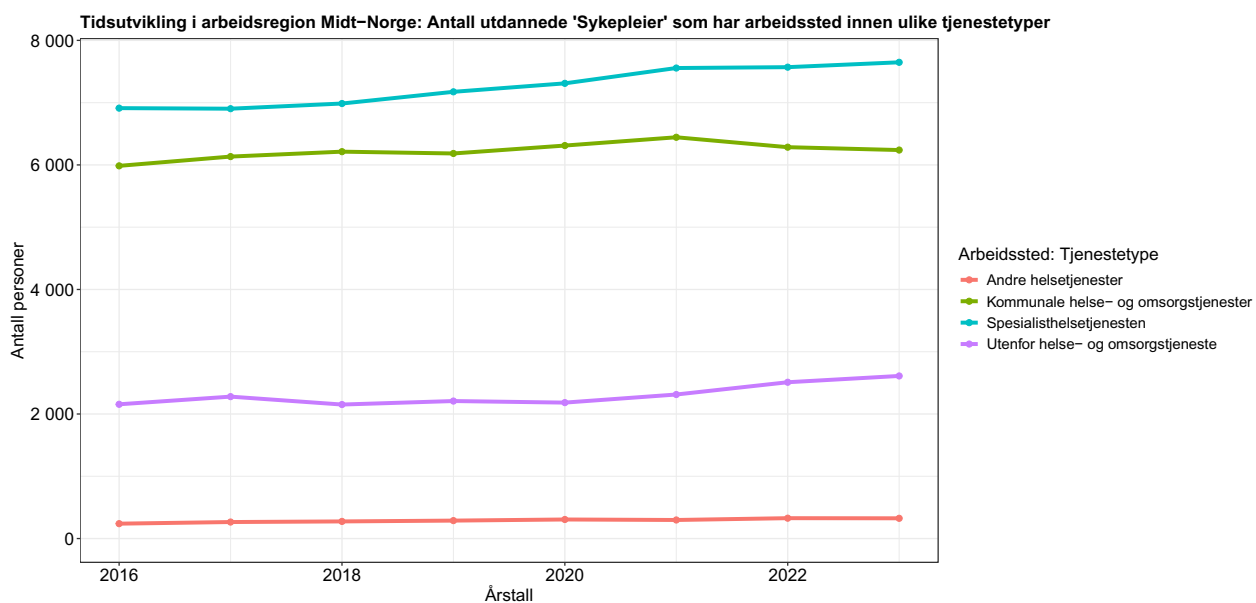
Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	100	108	114	117	120	139	147	155
Kommunale helse- og omsorgstjenester	41	40	47	53	63	62	62	73
Spesialisthelsetjenesten	537	551	545	555	572	637	631	629
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	191	200	200	223	223	220	259	266

Midt-Norge: Sykepleier



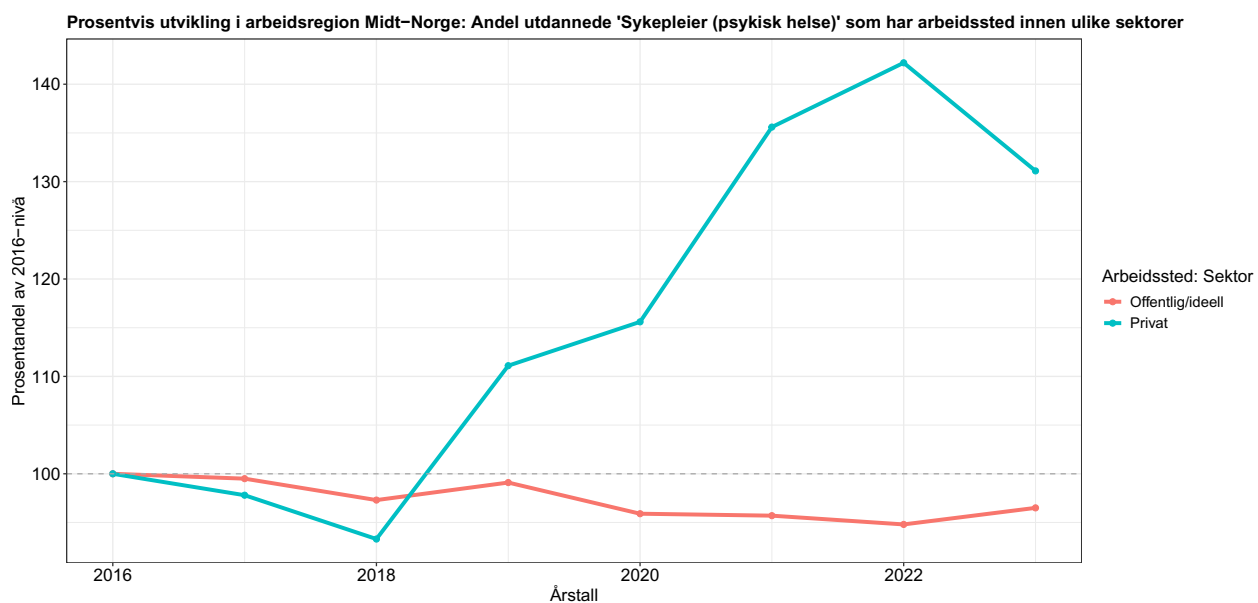
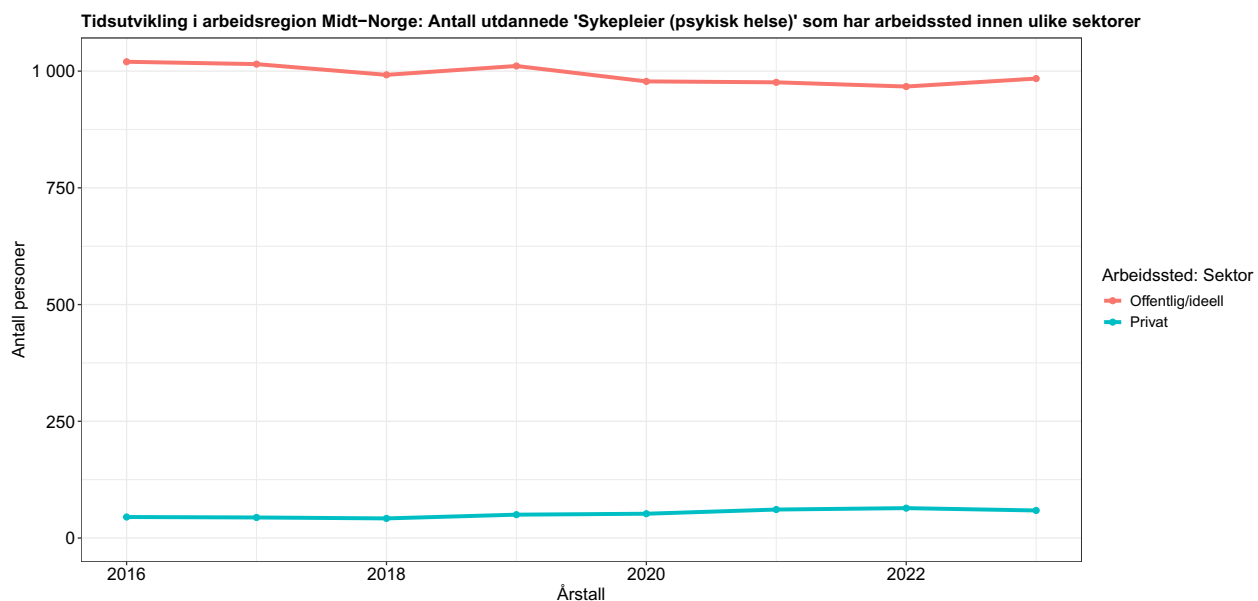
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	14 024	14 287	14 406	14 530	14 771	15 202	15 062	15 256
Privat	1 268	1 294	1 220	1 324	1 339	1 409	1 630	1 567

Midt-Norge: Sykepleier



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	239	265	275	288	306	298	327	325
Kommunale helse- og omsorgstjenester	5 985	6 134	6 213	6 184	6 311	6 444	6 285	6 239
Spesialisthelsetjenesten	6 912	6 903	6 986	7 174	7 310	7 556	7 570	7 648
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	2 156	2 279	2 152	2 208	2 183	2 313	2 510	2 611

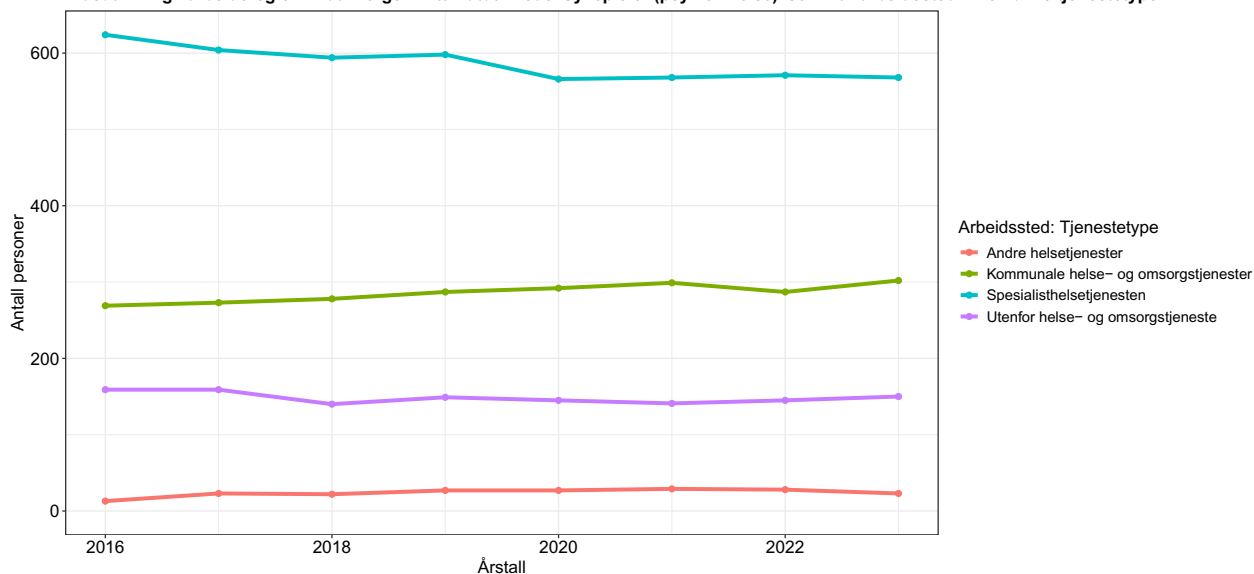
Midt-Norge: Sykepleier (psykisk helse)



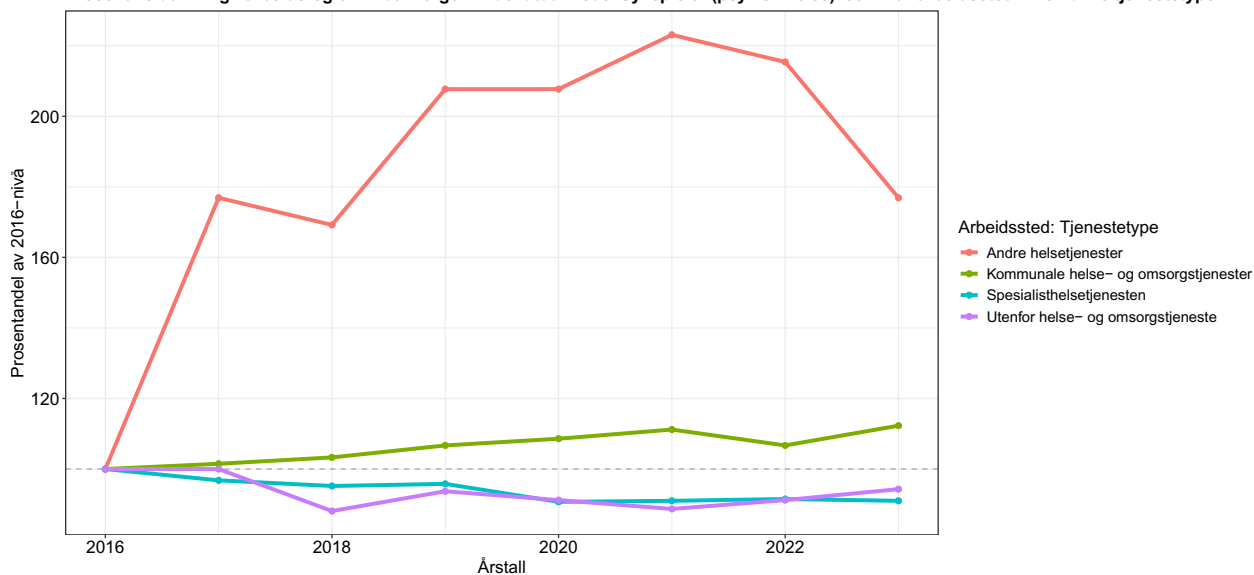
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	1 020	1 015	992	1 011	978	976	967	984
Privat	45	44	42	50	52	61	64	59

Midt-Norge: Sykepleier (psykisk helse)

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper

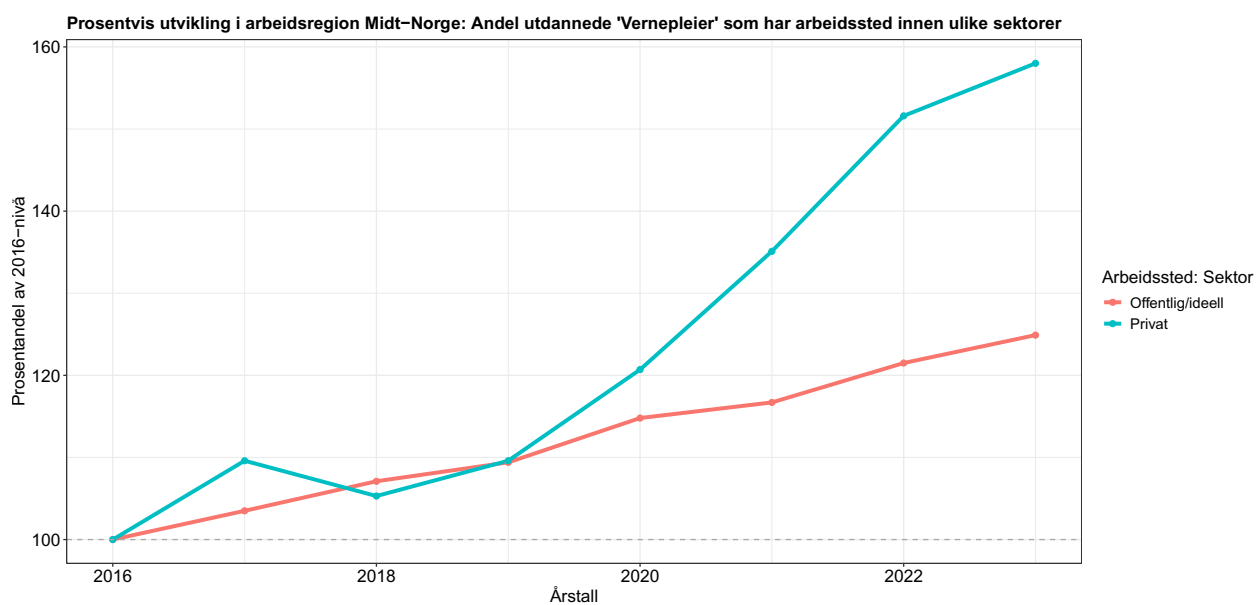
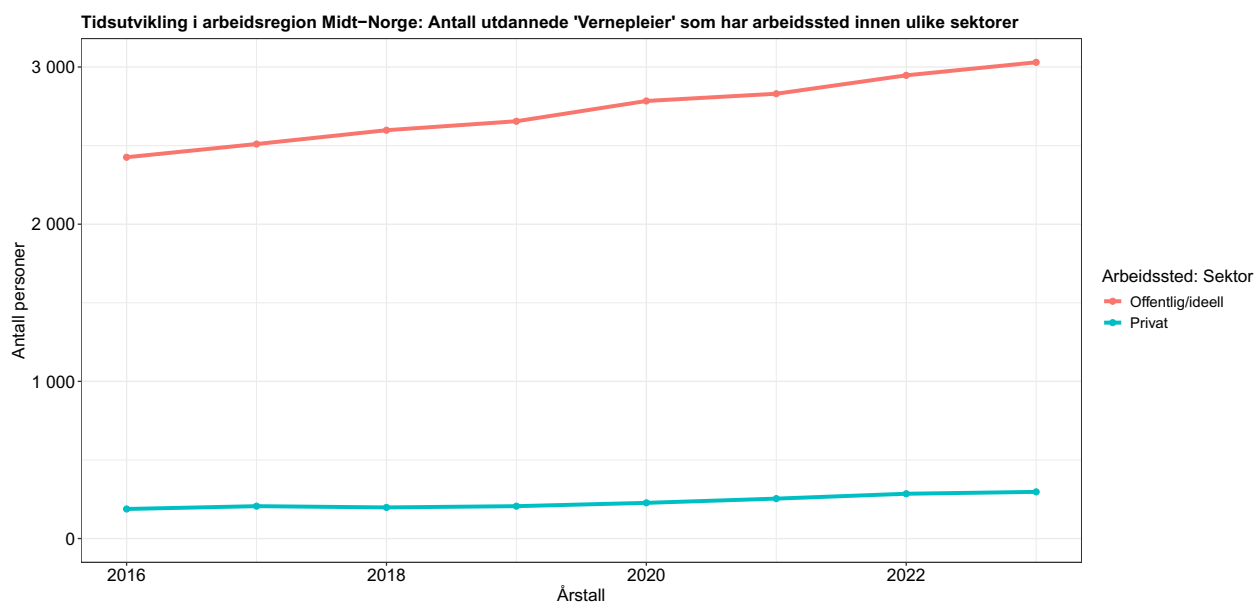


Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Sykepleier (psykisk helse)' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	13	23	22	27	27	29	28	23
Kommunale helse- og omsorgstjenester	269	273	278	287	292	299	287	302
Spesialisthelsetjenesten	624	604	594	598	566	568	571	568
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	159	159	140	149	145	141	145	150

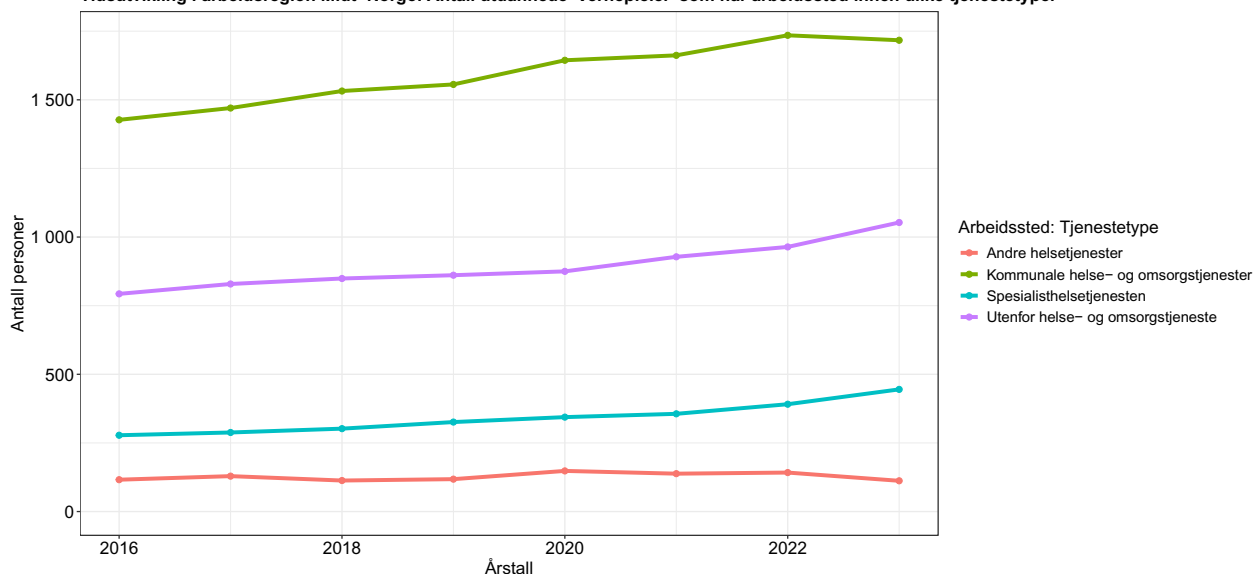
Midt-Norge: Vernepleier



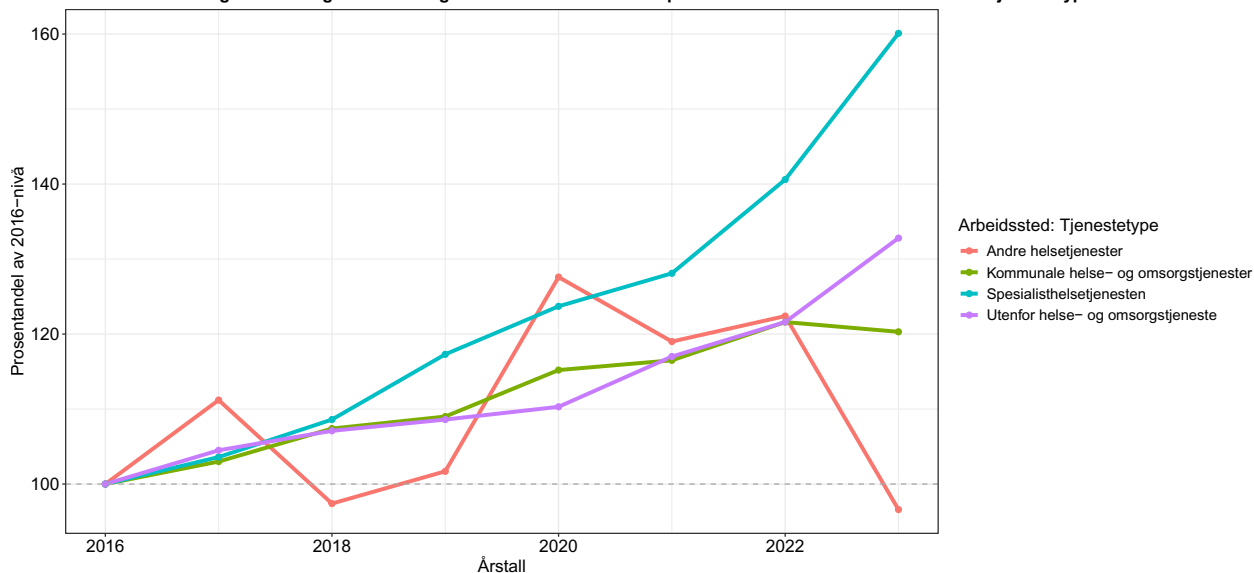
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offentlig/ideell	2 426	2 510	2 598	2 655	2 784	2 830	2 947	3 030
Privat	188	206	198	206	227	254	285	297

Midt-Norge: Vernepleier

Tidsutvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Antall utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Prosentvis utvikling i arbeidsregion Midt-Norge: Andel utdannede 'Vernepleier' som har arbeidssted innen ulike tjenestetyper



Tjeneste	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andre helsetjenester	116	129	113	118	148	138	142	112
Kommunale helse- og omsorgstjenester	1 427	1 470	1 532	1 556	1 644	1 662	1 735	1 717
Spesialisthelsetjenesten	278	288	302	326	344	356	391	445
Utenfor helse- og omsorgstjeneste	793	829	849	861	875	928	964	1 053

Pensjonsalder - nasjonal oversikt

Kilde: KLP
Dato: 20.12.2024
Periode: 2014-2024 (t.o.m.30.09)

Definisjoner:

85-årsregelen:	Gjennomsnittsalder for medarbeidere som går av med pensjon etter 85-årsregelen.
AFP 62-64:	Gjennomsnittsalder for medarbeidere som går av med Avtalefestet Pensjon (AFP) i alderen 62-64 år.
AFP 65-66:	Gjennomsnittsalder for medarbeidere som går av med AFP i alderen 65-66 år.
AP (Alderspensjon):	Gjennomsnittsalder for medarbeidere som går av med alderspensjon.
UP (Uførepensjon):	Gjennomsnittsalder for medarbeidere som går av med uførepensjon.
UP, 85-årsregelen, AFP, AP:	Samlet gjennomsnittsalder for alle pensjonsordninger inkludert uførepensjon.
85-årsregelen, AFP, AP:	Samlet gjennomsnittsalder for alle pensjonsordninger unntatt uførepensjon.

Hele landet

85års regelen		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,6	
2015	62,6	
2016	62,6	
2017	62,6	
2018	62,7	
2019	62,8	
2020	62,9	
2021	63	
2022	62,8	
2023	62,9	
2024	62,9	

AFP 62-64		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,6	
2015	62,7	
2016	62,6	
2017	62,6	
2018	62,7	
2019	62,7	
2020	62,8	
2021	62,8	
2022	62,8	
2023	62,8	
2024	62,7	

AFP 65-66		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	65,2	
2015	65,3	
2016	65,3	
2017	65,3	
2018	65,3	
2019	65,3	
2020	65,4	
2021	65,4	
2022	65,3	
2023	65,3	
2024	65,5	

AP (Alderspensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	66,2	
2015	66,3	
2016	66,3	
2017	66,3	
2018	66,3	
2019	66,4	
2020	66,4	
2021	66,4	
2022	66,3	
2023	66,4	
2024	66,5	

UP (Uførepensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	49,3	
2015	49,5	
2016	48,4	
2017	49,8	
2018	49	
2019	49,1	
2020	48,7	
2021	48,6	
2022	48,5	
2023	48,1	
2024	47,5	

UP, 85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	57,3	
2015	57,6	
2016	56,8	
2017	57,4	
2018	57,9	
2019	58,4	
2020	58,8	
2021	58,2	
2022	58,4	
2023	57,9	
2024	57,7	

85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	63,7	
2015	63,8	
2016	64,1	
2017	64,2	
2018	64,3	
2019	64,3	
2020	64,4	
2021	64,5	
2022	64,5	
2023	64,4	
2024	64,4	

Helse Sør-Øst

85års regelen		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,6	
2015	62,6	
2016	62,6	
2017	62,7	
2018	62,8	
2019	62,8	
2020	62,8	
2021	62,8	
2022	62,7	
2023	63,0	
2024	62,9	

AFP 62-64		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,8	
2015	62,6	
2016	62,5	
2017	62,8	
2018	62,7	
2019	62,6	
2020	62,8	
2021	63,0	
2022	62,8	
2023	62,8	
2024	62,8	

AFP 65-66		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	64,8	
2015	65,2	
2016	65,2	
2017	65,1	
2018	65,3	
2019	65,5	
2020	65,4	
2021	65,5	
2022	65,3	
2023	65,0	
2024	65,8	

AP (Alderspensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	65,9	
2015	66,2	
2016	66,2	
2017	66,4	
2018	66,2	
2019	66,4	
2020	66,4	
2021	66,4	
2022	66,3	
2023	66,7	
2024	66,6	

UP (Uførepensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	49,3	
2015	49,5	
2016	48,4	
2017	50,2	
2018	48,4	
2019	49,1	
2020	49,2	
2021	48,9	
2022	47,8	
2023	47,4	
2024	47,1	

UP, 85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	56,6	
2015	57,6	
2016	56,8	
2017	58,3	
2018	58,2	
2019	58,4	
2020	59,6	
2021	59,1	
2022	58,5	
2023	57,9	
2024	58,3	

85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	63,7	
2015	63,8	
2016	64,1	
2017	64,2	
2018	64,0	
2019	64,4	
2020	64,4	
2021	64,5	
2022	64,5	
2023	64,8	
2024	64,4	

Helse Midt-Norge

85års regelen	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	62,5
2015	62,8
2016	62,7
2017	62,4
2018	62,6
2019	62,8
2020	62,9
2021	63,0
2022	62,8
2023	62,9
2024	62,8

AFP 62-64	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	62,5
2015	63,4
2016	62,4
2017	62,5
2018	62,6
2019	62,5
2020	62,6
2021	62,6
2022	62,9
2023	62,8
2024	62,6

AFP 65-66	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	65,3
2015	66,1
2016	65,3
2017	65,5
2018	65,2
2019	65,3
2020	65,3
2021	65,5
2022	65,1
2023	65,3
2024	65,5

AP (Alderspensjon)	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	66,3
2015	66,3
2016	66,2
2017	66,2
2018	66,3
2019	66,3
2020	66,4
2021	66,3
2022	66,2
2023	66,3
2024	66,6

UP (Uførepensjon)	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	51,9
2015	53,0
2016	49,5
2017	49,8
2018	49,0
2019	50,6
2020	48,7
2021	49,9
2022	48,6
2023	49,7
2024	47,3

UP, 85-årsregelen, AFP, AP	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	57,7
2015	58,2
2016	57,4
2017	56,6
2018	57,9
2019	59,4
2020	58,8
2021	58,2
2022	58,4
2023	58,4
2024	57,4

85-årsregelen, AFP, AP	
År	Gj.sn.alder overgang
2014	63,8
2015	64,4
2016	64,1
2017	63,8
2018	64,3
2019	64,3
2020	64,6
2021	64,6
2022	64,6
2023	64,4
2024	64,9

Helse Nord

85års regelen		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,5	
2015	62,6	
2016	62,5	
2017	62,6	
2018	62,8	
2019	62,8	
2020	63,1	
2021	62,7	
2022	62,6	
2023	63,0	
2024	62,9	

AFP 62-64		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,5	
2015	62,1	
2016	62,9	
2017	62,6	
2018	62,8	
2019	63,3	
2020	-	
2021	63,3	
2022	63,1	
2023	63,2	
2024	62,5	

AFP 65-66		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	65,6	
2015	65,2	
2016	66,3	
2017	65,0	
2018	65,1	
2019	-	
2020	65,6	
2021	65,4	
2022	65,0	
2023	65,5	
2024	65,6	

AP (Alderspensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	66,7	
2015	66,7	
2016	67,8	
2017	66,1	
2018	68,0	
2019	66,9	
2020	66,4	
2021	66,8	
2022	66,9	
2023	66,9	
2024	66,3	

UP (Uførepensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	50,4	
2015	49,3	
2016	49,1	
2017	49,9	
2018	49,7	
2019	50,7	
2020	47,4	
2021	48,6	
2022	48,5	
2023	48,1	
2024	47,5	

UP, 85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	57,3	
2015	55,5	
2016	56,6	
2017	56,9	
2018	58,8	
2019	58,4	
2020	57,5	
2021	59,4	
2022	58,0	
2023	57,9	
2024	57,7	

85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	63,5	
2015	63,9	
2016	64,6	
2017	63,7	
2018	64,1	
2019	64,3	
2020	64,8	
2021	64,6	
2022	64,4	
2023	64,8	
2024	64,1	

Helse Vest

85års regelen		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,8	
2015	62,5	
2016	62,5	
2017	62,7	
2018	62,8	
2019	62,9	
2020	62,9	
2021	62,8	
2022	62,9	
2023	62,8	
2024	63,0	

AFP 62-64		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	62,6	
2015	62,8	
2016	62,8	
2017	62,5	
2018	62,9	
2019	62,7	
2020	63,0	
2021	62,8	
2022	62,6	
2023	62,7	
2024	62,6	

AFP 65-66		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	66,2	
2015	65,2	
2016	65,1	
2017	65,7	
2018	65,4	
2019	65,2	
2020	65,8	
2021	65,5	
2022	65,1	
2023	65,4	
2024	65,3	

AP (Alderspensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	67,1	
2015	66,2	
2016	66,5	
2017	66,4	
2018	66,2	
2019	66,5	
2020	66,0	
2021	66,3	
2022	66,4	
2023	66,6	
2024	66,5	

UP (Uførepensjon)		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	50,5	
2015	48,9	
2016	49,6	
2017	47,3	
2018	49,3	
2019	48,6	
2020	48,7	
2021	46,8	
2022	47,5	
2023	46,3	
2024	45,8	

UP, 85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	58,3	
2015	58,6	
2016	58,5	
2017	57,7	
2018	58,7	
2019	59,2	
2020	59,9	
2021	57,7	
2022	57,6	
2023	57,9	
2024	59,2	

85-årsregelen, AFP, AP		
År	Gj.sn.alder overgang	
2014	64,2	
2015	63,8	
2016	63,6	
2017	64,0	
2018	64,0	
2019	64,3	
2020	64,3	
2021	64,1	
2022	64,3	
2023	64,3	
2024	64,2	