

## Norjan maaraportti

### KPY:n lähihoitajakonferenssi 5.–6.10.2022

Norjassa kunnat vastaavat perusterveydenhuollosta, joka käsittää vanhustenhuollon (sekä kotihoidon että hoivakodit), äitiyshuollon, kouluterveydenhuollon, joitain osia ensihoidosta, henkilökohtaiset avustajat sekä psyykkisesti tai fyysisesti vammaisten henkilöiden palvelut. Kaikki mainitut palvelut ovat kuntien vastuulla kunnallisista terveys- ja hoivapalveluista annetun lain eli niin sanotun kuntaterveyslain nojalla.<sup>1</sup>

Erikoissairaanhoito on valtion vastuulla, ja se on järjestetty neljän alueellisen terveydenhuoltoyhtiön kautta. Alueellisilla terveydenhuoltoyhtiöillä on terveys- ja hoivaministeriön asettama hallitus, ja toimintaa säätelee laki terveydenhuoltoyhtiöistä ym.<sup>2</sup>

Lähihoitajien (joiden aiempi ammattinimike oli apuhoitaja) määrä erikoissairaanhoidossa on supistunut tasaisesti 1980-luvun puolivälistä lähtien, mikä johtuu muun muassa työpoliittisista priorisoinneista ja toimialajärjestöjen, kuten sairaanhoitajien järjestön, taholta tulevasta paineesta. Niinpä lähihoitajia on ollut huomattavasti enemmän kunnallisen terveydenhuollon palveluksessa kuin erikoissairaanhoidossa. Nyt on meneillään muutos, ja useat sairaalat ovat muun muassa kansallisen terveydenhuolto- ja sairaalasuunnitelman ohjeistuksen nojalla pyrkineet saamaan lisää oppisopimusoppilaita sekä lähihoitajiksi että muihin olennaisiin oppisopimuskoulutuksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden osaamista halutaan myös hyödyntää aiempaa enemmän, ja ammattihenkilöille tarkoitettu täydennyskoulutustarjonta laajenee.

### Erikoissairaanhoito

Terveydenhuoltoyhtiöitä säätelee laki erikoissairaanhoidosta,<sup>3</sup> jonka nojalla niiden tulee tarjota hyviä ja yhdenvertaisia erikoissairaanhoitopalveluja kaikille tarvitseville silloin kun he tarvitsevat niitä, riippumatta iästä, sukupuolesta, asuinpaikasta, taloudellisesta tilanteesta ja etnisyydestä. Erikoissairaanhoitopalveluja ovat sekä somatiikkaan, psykiatriaan että päihdehoitoon sisältyvä erikoisdiagnoosiikka ja hoito. Lisäksi harjoitetaan tutkimusta ja terveydenhuoltohenkilöstön koulutusta yhteistyössä oppilaitosten kanssa.

Keskustelua erikoissairaanhoidon järjestämisestä on käyty siitä lähtien, kun terveydenhuoltoyhtiöt perustettiin vuonna 2009 terveydenhuoltoa koskevien yhteistyösopimusten (samhandlingsreformen)<sup>4</sup> yhteydessä. Erityisesti on keskusteltu siitä, johtiko uudistus liian vahvaan keskittymiseen ja liian monien paikallissairaaloiden lakkauttamiseen. Uudistus on monien mielestä myös tuonut mukanaan johtamistavan, jossa korostetaan liikaa uutta julkisjohtamisen oppia (New Public Management) ja joka on lisännyt tavoitejohtamista ja yksikköhintarahoitusta (ns. suoriteperusteinen rahoitus).

### Kunnalliset terveydenhuoltopalvelut

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/lov/2011-06-24-30>

<sup>2</sup> <https://lovdata.no/lov/2001-06-15-93>

<sup>3</sup> <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-61>

<sup>4</sup>

Norjan vanhuspolitiikan tavoitteena on jo kauan ollut se, että ihmiset voisivat asua mahdollisimman pitkään omassa kodissaan, mikä on yksi painopistealueista nykyisen keskusta-vasemmistohallituksen hallitusohjelmassa ("Hurdalsplattformen"<sup>5</sup>). Hoivakotien tarve on silti edelleen suuri erityisesti suurissa kaupungeissa. Hallituksen ja kuntien vuonna 2016 laatimassa hoivapaikkojen tarvetta käsittelevässä raportissa "Rom for omsorg" arvioidaan, että vuoden 2030 tienoilla tarvitaan 22 000 uutta ympärivuorokautista hoivapaikkaa.<sup>6</sup> Pitkäaikais- ja laitoshoidosta säädetään erillisellä määräyksellä<sup>7</sup>.

Yleislääkärit toimivat sopimuksella omalääkäreinä (fastlegeordningen), ja sekä itsenäiset/yksityiset yleislääkärit että kunnanlääkärit saavat valtiolta maksun pääasiallisesti toimenpiteiden ja asiakkaiden määrän perusteella. Tavoitteena on, että jokaisella olisi perusterveydenhuollossa omalääkäri. Juuri nyt suurena haasteena on sopimuslääkärien rekrytointi, ja "omalääkärikriisistä" puhutaan ja kirjoitetaan paljon.

Koska kunnat vastaavat vanhustenhuollosta, palvelujen rahoitus on paljolti kiinni kuntien taloudellisesta tilanteesta. Kuntien taloudellisen itsehallinnon tilasta kiistellään koko ajan. Kunnat saavat suurimman osan tuloistaan valtion budjetista, ja niiden mahdollisuus periä kunnallisveroa on varsin rajallinen. Valtio laatii suurkäräjien kautta lait, joilla säädetään kuntien vastuulla olevista palveluista, ja suuntaus on ollut se, että suurkäräjät säilyttää kunnille yhä uusia palveluja ja tiukempia hoivan laatuvaatimuksia myöntämättä niitä varten riittävästi varoja.

Vanhustenhuolto ja palvelut on järjestetty eri tavoin eri puolilla maata, mutta kunnilla on (kuten jo todettiin) lakisääteinen velvollisuus tarjota sekä pitkäaikaishoitoa hoivakodeissa että kotipalveluja (terveydenhuoltopalveluja ja apua arkiaskareisiin ja siivoukseen). Vuodesta 2021 lähtien kunnilla on ollut myös velvollisuus järjestää päivätoimintaa kotona asuville muistisairaille potilaille.

## Lähihoitajien työtehtävät

Norjassa terveydenhuoltohenkilöstön ammatin harjoittamista säätelee ensisijaisesti laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.<sup>8</sup> Siihen ei juurikaan sisälly määräyksiä siitä, keille terveydenhuollon ammattihenkilöille eri tehtävät kuuluvat. Poikkeuksena on oikeus kirjoittaa lääkemääräyksiä ja jakaa lääkkeitä. Lainsäädännössä on hyvin vähän terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevaa yksityiskohtaista sääntelyä, lukuun ottamatta velvollisuutta ammattitoiminnan asianmukaisuuteen. Ammattitoiminnan asianmukaisuuden pohjana on eri ammattihenkilöiden kulloinenkin ammatillinen standardi, jota kehitetään uuden tiedon ja teknologian myötä.

Periaatteessa ja puhtaasti juridisessa mielessä lähihoitaja (ja apuhoitaja) voi toisin sanoen suorittaa useimpia terveyden- ja sairaanhoitotoimenpiteitä. Heidän toimintaansa kuitenkin sääntelevät työnantajien omat ohjeet sekä tavat ja perinteet. Tämä yhdessä ammattitaitoisen henkilöstön melko pahan puutteen kanssa on virittänyt kiivaan keskustelun tehtävien jaosta ja osaamisen tarpeesta Norjan terveyspalveluissa. Fagforbundet on laatinut tehtävien jakoa ja osaamisen suunnittelua käsittelevän oppaan sairaanhoitajille ja lähihoitajille<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hurdalsplattformen/id2877252/>

<sup>6</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rom-for-omsorg/id2520393/>

<sup>7</sup> <https://lovdata.no/forskrift/1988-11-14-932>

<sup>8</sup> <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>

<sup>9</sup> <https://oppgavedeling.pleiar.no/>

## Lähihoitajien koulutus

Lähihoitajan ammattinimike muodostettiin yhdistämällä aiemmat apuhoitajan ja hoiva-avustajan ammattinimikkeet. Koulutuksen rakennetta ja opetussuunnitelmia on viime vuosina uudistettu perinpohjaisesti (ns. Fagfornyelsen-hanke), ja lähihoitajan kelpoisuusvaatimuksia on laajennettu ja konkretisoitu. Koulutuksen suorittaneelle myönnetään ammattitutkintotodistus (fagbrev), joka oikeuttaa hakemaan laillistusta eli oikeutta lähihoitajan ammattinimikkeen käyttämiseen. Laillistetut terveydenhuollon ammattihenkilöt kuuluvat terveydenhuollon valtakunnalliseen ammattihenkilörekisteriin.<sup>10</sup>

Lähihoitajakoulutus on niin sanotun 2 + 2 -mallin mukainen toisen asteen koulutus. Lyhykäisydessään kyse on siitä, että opiskelijat ovat kaksi vuotta oppilaitoksessa ja kaksi vuotta työpaikalla. Nuorilla on Norjassa lakisääteinen oikeus toisen asteen koulutukseen. Nuorten koulutustakuuta kutsutaan nimellä ungdomsrett<sup>11</sup>. Koulutustakuu alkaa peruskoulun päättyessä ja on voimassa sen lukuvuoden loppuun, jonka aikana nuori täyttää 24 vuotta. Valtaosa norjalaisnuorista hakeutuu toisen asteen koulutukseen, mutta haasteena on, että monet jättävät koulutuksen kesken.

Jos nuori on täyttänyt 25 vuotta eikä hän ole vielä suorittanut toisen asteen tutkintoa, hän kuuluu aikuisten koulutustakuun (voksenrett) piiriin. Aikuisten koulutustakuuseen ovat oikeutettuja kaikki peruskoulun tai sitä vastaavan oppimäärän joko Norjassa tai ulkomailla suorittaneet Norjan kansalaiset tai Norjassa muuten laillisesti oleskelevat henkilöt.<sup>12</sup>

Huomattava osa lähihoitajista suorittaa tutkinnon näyttötutkintona (praksiskandidat). Järjestelmä on suunnattu niille, joilla on pitkä käytännön kokemus hoito- ja hoiva-alalta. Näyttötutkinnon suorittajan on päästävä läpi teoriakokeesta ja dokumentoitava, että hänelle on kertynyt vähintään 8 000 tuntia relevanttia työkokemusta, minkä jälkeen hän voi osallistua ammatilliseen loppukokeeseen. Hieman uudempi järjestelmä on Fagbrev på jobb (ammattitutkinto työn ohella)<sup>13</sup>, jossa työntekijä, työnantaja ja toisen asteen koulutuksen järjestämisestä vastaava maakunta tekevät sopimuksen räätälöidyn tutkinnon suorittamisesta. Käytännön harjoittelua koskevat vaatimukset ovat kuitenkin samat kuin näyttötutkinnossa.

Miehiä terveydenhuoltoalalle houkutteleva Menn i helse -hanke on johtanut hyviin tuloksiin. Hankkeen kohderyhmänä ovat uudelleen koulutusta tarvitsevat sosiaalietuuksien saajat. Monien mielestä myös naiset tulisi ottaa hankkeen piiriin. Hankkeessa mukana olevat rinnastetaan oppisopimuskoulutettaviin.<sup>14</sup>

Lähihoitajien tärkein jatkokoulutuskanava on ammattiopisto (fagskole). Ammattiopistokoulutusta on säädelty vuodesta 2018 lähtien omalla lailla<sup>15</sup>, ja ammattiopistoissa suoritettavat tutkinnot määritellään erikoisammattitutkinnoiksi (kansallisen viitekehyksen NKR:n ja eurooppalaisen viitekehyksen EQF:n taso 5). Lähihoitajille on tarjolla lukuisia eri jatkokoulutusmahdollisuuksia aina geriatriasta kirurgiaan.

Lähihoitajatutkinto ei oikeuta Norjassa hakemaan sairaanhoitajaopintoihin. Parhailaan keskustellaan siitä, pitäisikö epäkohta korjata ja missä muodossa koulutusta tarjottaisiin. Fagforbundet on jo vuosia pyrkinyt edistämään tätä esimerkiksi insinööri koulutuksesta tuttua koulutuspolkumahdollisuutta.

<sup>10</sup> <https://www.nhn.no/tjenester/helsepersonellregisteret>

<sup>11</sup> <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/ungdomsrett-lovfestet-rett-for-ungdom/a/032955>

<sup>12</sup> <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/voksenrett-lovfestet-rett-for-voksne/a/032619>

<sup>13</sup> [https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/fagbrev\\_pa\\_jobb](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fagbrev_pa_jobb)

<sup>14</sup> <https://mennihelse.no/>

<sup>15</sup> <https://lovdata.no/lov/2018-06-08-28>

## Alan kehitys ja tulevaisuudennäkymät

Merkit viittaavat siihen, että suhtautuminen lähihoitajiin on pikkuhiljaa muuttumassa. Terveystoimittajat ja luottamushenkilöt ovat tehneet hyvää keskinäistä yhteistyötä ja käynnistäneet monia hyviä toimenpiteitä lähihoitajien osaamisen hyödyntämiseksi nykyistä paremmin. Vuonna 2020 eräässä norjalaissairaalassa käynnistyi hanke, jossa osaston lähihoitajien toimenkuvan kehittäminen annettiin ensimmäistä kertaa lähihoitajan vastuulle.<sup>16</sup> Hoitotyön kehittäminen on tähän asti ollut perinteisesti sairaanhoitajien tehtävä.

Haasteena on ollut työn sirpaleisuus ja osastokeskeisyys, sillä saman sairaalan eri osastojen välillä voi olla suuria eroja. Fagforbundet pyrkiikin nyt jakamaan tietoa, niin että hyvistä esimerkeistä voidaan ottaa oppia. Lisäksi se laatii parhaillaan yhteistyössä julkisten sairaaloiden työnantajajärjestön Spekterin kanssa raporttia sairaaloissa työskentelevien lähihoitajien tehtävänkuvasta. Raportti ilmestyy syksyllä 2022<sup>17</sup>.

Lähihoitajien työn kehittäminen ei ole kunnallisissa terveyspalveluissa edennyt yhtä suotuisasti kuin sairaaloissa. Monilla työpaikoilla lähihoitajille tarjotaan lääkehoidon kurssi, mutta muita tilaisuuksia osaamiseen kehittämiseen ei välttämättä tule. Tilanne on kuitenkin kohenemassa myös kuntapuolella, missä on käynnistetty kunnallisten terveys- ja hoivapalvelujen laatuun ja tehtävänjakoon keskittyvä TØRN-hanke<sup>18</sup>. Samalla hanke on oiva esimerkki työmarkkinaosapuolten yhteistyöstä ja palkansaajajärjestöjen osallistamisesta.

---

<sup>16</sup> <https://fagbladet.no/nyheter/dette-sykehuset-satser-pa-helsefagarbeidere-na-vil-de-ha-flere-som-karoline-og-susanne-6.91.815088.d28f896ebc>

<sup>17</sup> <https://www.fagforbundet.no/a/364336/yrke/helsefagarbeider/aktuelt/skal-kartleggje-oppgavedeling-i-sjukehus/>

<sup>18</sup> <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/>