



Norjan maaraportti KPY:n ammattikonferenssiin Helsingissä (10.)11. –12.3.2026

Koulutus/pätevyysvaatimukset

Lähihoitajakoulutus on Norjan suurin ammatillinen koulutusohjelma. Lukuvuonna 2023–2024 myönnettiin kaikkiaan 29 751 ammatillista tutkintotodistusta (fagbrev tai svennebrev), joista 4 229 oli lähihoitajan tutkintoja. Suoritettujen tutkintojen määrä väheni 2,8 % lukuvuoteen 2022–2023 verrattuna.

Lähihoitajan tutkinnon voi suorittaa monin eri tavoin. Yleinen tapa on opiskella ensin kaksi vuotta toisen asteen oppilaitoksessa ja suorittaa sen jälkeen kahden vuoden mittainen oppisopimusjakso hoitoyksikössä; tätä mallia hyödyntävät pääasiassa suoraan peruskoulusta tulevat nuoret. Jos opiskelija ei saa oppisopimuspaikkaa, tarjolla on koulupohjaisia vaihtoehtoja, joissa koulutus toteutetaan oppilaitoksessa ja työssäoppimisjaksot hoitoyksikössä.

Monet suorittavat lähihoitajan tutkinnon näyttötutkintona (praksiskandidat).

Näyttötutkintojärjestelmä on suunnattu aikuisille, joilla on pitkä ja relevantti työkokemus alalta. Ennen näyttökokeeseen osallistumista opiskelijan on päästävä läpi monialaisesta kokeesta. Kolmas koulutusväylä on *Fagbrev på jobb* eli Ammattitutkinto työssä -järjestelmä, joka tarjoaa tutkintoa vaille oleville työntekijöille mahdollisuuden suorittaa ammattitutkinnon työn ohella.

Parhailaan ollaan ottamassa käyttöön aikuisten moduulipohjaista ammatillista koulutusta, jossa koulutusmoduulit voi suorittaa toisistaan riippumatta. Aiempi kokemus ja osaaminen voidaan hyväksyä osaksi tutkintoa, ja koulutus voidaan mukauttaa yksilön elämäntilanteeseen ja tarpeisiin. Tavoitteena on helpottaa töiden ja opintojen yhteensovittamista ja siten parantaa koulutetun työvoiman saatavuutta.

Työssä käyvät

Terveys- ja sosiaalipalvelut ovat Norjan suurin työnantaja, ja niiden piirissä työskentelee noin 600 000 ihmistä eli yksi viidestä työllisestä. Norjan tilastokeskuksen muutaman vuoden takaisten lukujen mukaan (SSB, 2022) työssä on runsaat 90 000 lähihoitajaa, joista noin 72 000 työskentelee terveys- ja sosiaalipalveluissa.

Lähihoitajien järjestäytymisestä ei ole tarkkoja lukuja, mutta järjestäytymisaste on Norjassa pysynyt kaikilla aloilla tasaisesti noin 50 %:ssa ja julkisella sektorilla yli 70 %:ssa. Fagforbundet on ehdottomasti suurin lähihoitajia ja hoiva-avustajia (helsefagarbeider, omsorgsarbeider, hjelpepleier) järjestävä liitto. Siihen kuului joulukuussa 2025 kaikkiaan 89 674 tämän alan jäsentä, joista 49 929 oli työssä olevia. Lukuihin liittyy tiettyä epävarmuutta, koska kukin jäsen rekisteröi ammattinimikkeensä itse, ja nimikkeissä on eroja. Joidenkin lähihoitajien nimike on työpaikalla esimerkiksi miljøarbeider tai fagarbeider.

Työpaikat

Lähihoitajia työskentelee nykyään sekä erikoissairaanhoidossa että kunnallisissa terveyspalveluissa. Kunnallisiin terveyspalveluihin (perusterveydenhuoltoon) sisältyy Norjassa paljon erilaisia palveluja, mutta lähihoitajia työskentelee hoivakodeissa, kotipalveluissa, mukautetuissa asumispalveluissa ja toisinaan myös lääkäriasemilla. Koulutettujen lähihoitajien määrä sairaaloissa on vähentynyt huomattavasti 1980-luvulta alkaen, mutta nyt kehitys on kääntynyt lievään nousuun. Lähihoitajat suorittavat oppisopimusjaksonsa yhä useammin sairaaloissa, ja valtakunnallisesti on panostettu siihen, että sairaaloihin saataisiin lisää oppisopimuspaikkoja.

Kunnalliset hoivakodit ja kotipalvelut ovat edelleen lähihoitajien tavallisimpia työpaikkoja (joissa siis työskentelee eniten lähihoitajia), mutta lähihoitajia on tullut tai on tulossa useimmille muillekin perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon alueille. Parhailtaan keskustellaan siitä, mitä lähihoitajan tehtäviin tulisi kuulua, mutta virallisten linjausten mukaan lähihoitajien osaamista tulisi hyödyntää nykyistä paremmin.

Ammattiryhmien välisen työnjaon kehittäminen perustuu useisiin kansallisiin ohjausasiakirjoihin sekä suuriin valtakunnallisiin hankkeisiin, kuten *Tørn*-projektiin.

Rekrytointi

Lähihoitajia saadaan alalle sekä toisen asteen koulutuspolun kautta että tarjoamalla pätevöittävää koulutusta alalla jo työskenteleville aikuisille, joilla ei ole virallista tutkintoa. Näyttötutkinnot, Ammattitutkinto työssä -järjestelmä ja moduulikoulutus ovat tärkeitä tapoja turvata koulutetun henkilöstön saatavuus.

Lisäksi on vireillä kansallisia rekrytointihankkeita, jotka rahoitetaan valtion talousarviosta ja joiden toteutuksesta vastaa Norjan kuntaliitto (KS). *Menn i helse* on työelämän ulkopuolella oleville miehille suunnattu hanke, joka tarjoaa selkeän ja tiiviin polun lähihoitajan ammattitutkintoon. Osallistujat ovat oikeutettuja Norjan sosiaaliturvaviranomaisen NAVin etuuksiin. *Jobbvinner* on terveydenhuoltoalan henkilöstön rekrytointiin ja pysyvyyden vahvistamiseen kunnallisilla työpaikoilla keskittyvä valtakunnallinen hanke, johon sisältyy useita työvoiman saatavuutta parantavia toimenpiteitä.

Fagforbundet hankkii jäseniä luottamusmiesten kautta työpaikoilla, seuraamalla oppisopimuskoulutettavia ja muita opiskelijoita sekä tekemällä poliittista ja ammatillista vaikuttamistyötä palkka- ja työehtojen parantamiseksi.

Liitolla on erityinen vastuu varmistaa, että nuoret työntekijät, opiskelijat, oppisopimuskoulutettavat sekä ammattitutkintoa työn ohessa suorittavat työntekijät saadaan mukaan toimintaan.

Lainsäädäntö ja mitoitus

Norjassa ei ole valtakunnallisia henkilöstömitoituskriteerejä lähihoitajille ja muille terveys- ja hoiva-alan ammattiryhmille. Henkilöstömäärästä päätetään yleensä paikallisesti yksittäisen potilaan tai käyttäjän tarpeiden pohjalta. Mahdolliset normit tai suositukset ovat useimmiten yksikkö- tai kuntakohtaisia.

Lainsäädäntö asettaa kuitenkin selkeät vaatimukset palvelujen asianmukaisuudelle ja turvallisuudelle. Terveys- ja hoivapalvelulain sekä erikoissairaanhoidon lain mukaan palvelut on toteutettava ammatillisesti asianmukaisesti ja turvallisesti. Työympäristölaki puolestaan velvoittaa suojelemaan työntekijöitä fyysiseltä ja henkiseltä kuormitukselta ja varmistamaan, että työympäristö on täysin asianmukainen ja turvallinen.

Riittävä henkilöstömäärä on keskeinen edellytys sekä palvelujen laadun että ammatillisesti asianmukaisen ja turvallisen työympäristön kannalta. Alimiehitys lisää rasitusvammojen, sairauspoissaolojen ja alanvaihdon riskiä ja heikentää siten potilasturvallisuutta.

Ystävällisin terveisin
FAGFORBUNDET

Oscar Aaslund Hovin
asiantuntija

Ingvar Skjerve
asiantuntija

Sähköisesti allekirjoitettu asiakirja